



Kollegen sauer – so nicht mit uns

Die Kollegen sind sauer! Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur Kostensenkung bringt den Kollegen Willkür bei der Urlaubsplanung, Lohnverlust bei gleicher Betriebszeit, ohne dass für Personalausgleich gesorgt wird, Mehrarbeit trotz Arbeitszeitabsenkung.

Deshalb fordert die „**alternative**“ das Betriebsratsgremium auf, die Ungerechtigkeiten, die aus der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Kostensenkung entstanden sind zu beheben. Diese Fehler sind entstan-



den, weil der Gesamtbetriebsrat (GBR) über unsere Köpfe hinweg verhandelt und abgeschlossen hat.

Sehen wir uns das Ergebnis an, kann man kaum glauben, dass dies von unseren Interessenvertretern so ausgehandelt wurde. Zieht man die ZuSi 2012 in die Betrachtung ein, erkennt man wohin die Reise geht. Da wir mit diesem Vorgehen nicht einverstanden sind und auch diese Richtung, den Verkauf unserer Errungenschaften weiter fortzusetzen, nicht mittragen, stellen wir nun folgenden Antrag:

Antrag der Fraktion „**alternative**“ an das Betriebsratsgremium zur Gesamtbetriebsvereinbarung Kostensenkung

Hiermit fordern wir das Betriebsratsgremium auf, eine Betriebsvereinbarung zum Ausgleich der Ungerechtigkeiten, die aus der Gesamtbetriebsvereinbarung Kostensenkung entstanden sind, durchzusetzen und abzuschließen.

Die Ungerechtigkeiten die zu beheben sind:

1. Arbeitszeitverkürzung

Die Arbeitszeitverkürzung von 8,75 % ist für den Personalausgleich, also zur Erhöhung des Personalbedarfs einzusetzen.

2. Arbeitszeit

Wir fordern, bevor Überstunden genehmigt werden, muss die 35-Stundenwoche (bzw. die individuelle persönliche Arbeitszeit für den einzelnen) in den Bereich wieder eingeführt sein. Solange das nicht durchgesetzt ist, müssen Zuschläge für alle Überstunden ab der ersten Stunde die über die 31,94-Stundenwoche hinausgeleistet wird, bezahlt werden.

3. Urlaub

Das Urlaubsgeld ist weiterhin allen Kollegen auf Basis ihrer regulären Arbeitszeit zu zahlen.

4. Gewinnbeteiligung

Die Gewinnbeteiligung ist nach Ablauf des Darlehns, das in der Vereinbarung gewährt wurde, auszuzahlen.



Zu 1, Arbeitszeitverkürzung

Im letzten Jahr, als die Krise bei uns spürbar wurde, haben wir über Arbeitszeitverkürzung diskutiert, aber mit vollem Lohnausgleich. Ziel der Forderung ist es, dass war es auch bei der Forderung nach der 35-Stundenwoche, die Produktivitätszuwächse nicht durch Entlassung wirksam zu werden, wie durch die ZuSi 2012 praktiziert, sondern zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Dies ist eine ureigene Gewerkschaftsforderung, um die Verfügungsgewalt über unsere Zeit zu erhalten. In den Verhandlungen zur jetzt entstandenen GBV hat der GBR aber diese gewerkschaftliche Grundforderung nicht umgesetzt deshalb fordern wir „**alternativen**“ auf, diesen Fehler zu beheben und die Arbeitszeitverkürzung nicht zur Verdichtung der Arbeit einzusetzen, sondern zum Personalausgleich. Dies könnte in der aktuellen Situation bei den Versetzungen nach Halle 18, wo Kolleginnen und Kollegen auf Arbeitsplätze mit EG 2 versetzt werden sollen helfen, denn durch die Erfüllung unserer Forderung würde auch auf höherwertigen Arbeitsplätzen Personalbedarf entstehen.

Zu 2 Arbeitszeit

Die Kollegen haben erst, mit Verzicht durch Kurzarbeit, Einbringen von Freizeit und jetzt durch die verkürzte Arbeitszeit weit mehr und dauerhafter die Krisenlast zu tragen als die Aktionäre, das soll jetzt auch noch fortgesetzt werden, obwohl wir in vielen Bereichen schon zum normal Betrieb zurückkehren. Diese Rückkehr zum Normalbetrieb mit Überstunden muss auch eine Rückkehr zur normalen Arbeitszeit nach sich ziehen. Es ist nicht hinnehmbar, dass trotz verkürzter Arbeitszeit Überstunden gemacht werden, aber die Zuschläge erst ab der 35-Stundenwoche bezahlt werden.

Zu 3 Urlaub

Durch die Regelung, dass nur die Kollegen, die in Kurzarbeit sind, eine Urlaubsberechnung nach ihrer individuellen Arbeitszeit haben führt zu Willkür und Ungerechtigkeit. Wenn nur der in Kurzarbeit ist der 3 Kurzarbeitstage im Monat hat, entsteht eine Willkür. Wer bestimmt, wer die 3 Tage eingetragen bekommt? Was ist mit den Kolleginnen und Kollegen, die kurz vor dem Urlaub aus der Kurzarbeit gehen müssen? Sie haben ein halbes Jahr Kurzarbeit hinter sich und bekommen dann ihr Urlaubsgeld auf die 31,94 Stundenwoche, bzw. ihrer individuellen Arbeitszeitverkürzung, gekürzt. Das ist Ungerecht!!! Deshalb:

- Das Urlaubsgeld ist weiterhin allen Kollegen auf Basis ihrer regulären Arbeitszeit zu zahlen.

Zu 4 Gewinnbeteiligung

Die Gewinnbeteiligung wurde uns als großer Erfolg des GBR verkauft und dann auch gleich wieder einkassiert. Während es auch hier keine Gleichbehandlung gibt. Die Führungskräfte haben sie schon erhalten, während wir sie als Darlehn für das Unternehmen geben müssen. Nun haben sich unsere „Kollegen“ im GBR etwas ganz tolles einfallen lassen, sie wollen das Geld nehmen und Aktien erwerben um Mitzubestimmen. Das ist schon rein faktisch Blödsinn, denn rund 300 Mill. Euro ergeben bestenfalls einen Aktien-

anteil von 1,5%. Da kann man auch auf der Hauptversammlung nicht gerade brillieren. Was aber noch entscheidender ist, es ist nicht mit uns, der Belegschaft, abgestimmt! Während sie sich scheuen, Verstaatlichung zu fordern, weil das ein Eingriff in Privateigentum ist, haben sie keine Scheu sich die Verfügungsgewalt über unser Geld herauszunehmen. Deshalb, und weil wir schon auf genügend Geld verzichtet haben, ist die Gewinnbeteiligung nach Ablauf des gewährten Darlehns an uns auszuzahlen.

Uns „**alternativen**“ ist es vollkommen klar, dass wir in diesen Verhandlungen nicht so gute Voraussetzungen haben, denn die GBV Kostensenkung ist nun mal durch die Überheblichkeit des GBR so zu Stande gekommen, dennoch dürfte unsere Werksleitung ein Interesse haben weiter „motivierte Mitarbeiter“ zu haben und dazu müssten sie uns schon entgegen kommen.

Fazit, wir „**alternativen**“ können nicht entdecken, dass wir die Krise gemeinsam bewältigen und das die Lasten auf alle Schultern gleich verteilt sind.

So nicht

Unser Antrag fand auch im Betriebsrat gebührende Beachtung. Die Ahnung, dass unsere Initiative auf Grund unserer Diskussionen Miteinander entstanden ist, führte wohl dazu. Doch die Achtung glitt leicht in Spott ab. Was wollt ihr denn, wie wollt ihr denn die Kosteneinsparung auf anderen Weg bringen?!! Das wollen wir auch nicht! Wir wollen nicht auf Kosten der Kollegen einsparen. Wir wollen den Kollegen ihr Leben und ihre Arbeit erleichtern So wie es jetzt läuft hat kein Kollege mehr Bock darauf, der Firma entgegen zu kommen.

Wie man uns entgegnet, spricht Bände. Unter Verschiedenes wollte man kurz mal den Antrag abarbeiten. Das wir schon zum Punkt Kurzarbeit einen Antrag eingebracht hatten ließ man einfach unter den Tisch fallen. Wir beantragten, gegen den Entwurf, 871 Kolleginnen und Kollegen in Kurzarbeit zu melden, alle zu melden. Außerdem eine Protokollnotiz aus Untertürkheim zu verabschieden, die allen die im ersten Halbjahr in Kurzarbeit waren 3 Kurzarbeitstage zu gewähren, dass sie auch ihren Urlaub auf ihre normalen Stundenbasis nehmen können. Leider wurde dieser Antrag nicht einmal beachtet. In unseren Augen haben diese Betriebsräte schon lange die Interessen der Kollegen aus den Augen verloren. Daran sollten wir gemeinsam etwas ändern.

Auch so nicht

Die Kollegen aus der Smartfertigung werden zur Arbeit zwangsverpflichtet. Noch eine Woche vorher wurden die Kollegen gedrängt freie Tage für Freitag, den 26.06 und Montag und Dienstag, den 29. und 30.06 zu nehmen. Erst am Donnerstagnachmittag wurden die Kollegen genötigt, die freien Tage wieder zu streichen und in der Halle 18 auszuhelfen. Als sich keiner freiwillig bereit erklärte, ließ man das Los entscheiden. Die Kollegen hätten sich das nicht gefallen lassen müssen, doch wie hätte sich der Betriebsrat verhalten, der ja selber die Einstellung vertritt, dass die Kollegen trotz Lohn einbussen zu Sonderschichten an Samstagen kommen müssen.