



Stammebelegschaft – sicherer Arbeitsplatz?

Die ganz klare Linie des Vorstandes ist es, Kernfunktionen und Stammebelegschaften im gesamten Konzern einzurichten. Wem nützt dieser Weg? Es geht wie bei allem darum, mit wenig Einsatz viel Geld zu machen. Dazu sollen nur noch Schlüsselpositionen, bzw. Kernfunktionen und wichtige Posten von uns besetzt werden. Für alles andere werden Befristete, Leihleute und Werkverträge eingesetzt. Nun wird ja oft gesagt, wenn wir das nicht mitmachen sind unsere Arbeitsplätze nicht mehr sicher. Ohne eine billige Arbeitskraft können unsere „teureren Arbeitsplätze“ nicht mehr finanziert werden.

Schaut man auf die Zukunftssicherung findet sich genau hier die Grundlage des Vertrages, durch billige Arbeitskräfte unsere Arbeitsplätze zu sichern. Da sind wir wieder bei der Debatte, die unser Gewerkschaftssekretär angezettelt hat. Die Gewerkschaft schließt für uns keine besseren Verträge, sondern günstigere ab. Gemeint hat er, Verträge, die unsere Arbeitsplätze sichern. Ist das wirklich so? Bei CTS hat die Verzichtstrategie jedenfalls nicht zum Ziel geführt!!! Die sind ja nun weg. Auch bei uns ist zu erkennen, dass die Strategie auf der Grundlage von Verzicht Arbeitsplätze zu sichern nicht eintritt. Höchstens zu niedrig Lohn Jobs bei einer Fremdfirma. So haben alle „Sicherungsmaßnahmen“ aus der „ZuSi“ nur das Geschäft des Unternehmens erledigt. Mit den Dienstleistervertrag hat man uns gespalten. Fremd vergeben wird weiter. Siehe aktuell die Werksicherheit. Erschwerend kommt hinzu, dass Dienstleistung ein sehr dehnbarer Begriff ist. So kann z.B. eine Montagelinie auch eine Dienstleistung sein. Mit „DC Move“ hat man die Entwurzelung vorangetrieben, um Ausbildungsstellen zu schaffen. Der Witz ist, die Unternehmer jammern nach Facharbeiter und wir bezahlen in der Vereinbarung auch noch dafür, dass sie welche bekommen! Nach „DC Move“ wird auch die Bezahlung der Leihleute geregelt. Dies ist zwar zu begrüßen, aber dazu gab es auch schon Gesetze. Dass man aber noch weiter geht, zeigt die Strategie, ganze Arbeitsinhalte über Werkverträge einzukaufen.

Da wir uns in einer falschen Sicherheit durch die „ZuSi“ wiegen, kann auch der scheidende Werkleiter uns drohen, eine Forderung nach Festeinstellungen würde unsere Arbeitsplätze unsicher machen.

Diese eindeutige Drohung gegen uns hielt aber nur wenige davon ab, ihm die Ehre bei seinem Abschied zu erweisen. Da ist es eigentlich klar, dass wir diese Verhältnisse haben kommt nicht von ungefähr. Man stelle sich mal vor so viele Leute hätten beim Warnstreik deutlich gemacht, mit uns kann man nicht so umspringen. Doch davon sind wir weit entfernt. Noch macht man es sich einfach. Es geht einen doch gut! Doch diese Haltung hat mit geholfen fast 40.000 Arbeitsplätze bei Daimler Chrysler in Deutschland abzubauen. Bezahlen

tun wir schon jetzt und es wird immer teurer. Keiner der euch jetzt diese Lügen von sicheren Arbeitsplätzen erzählt und nicht hilft den Widerstand gegen den Arbeitsplatzabbau zu organisieren, wird euch bei den erhöhten Beiträgen und Eigenleistung zur Sozialversicherung unterstützen, oder einen neuen Arbeitsplatz zu einem Lohn von den man leben kann geben.

Kahlschlag geht weiter

Der Dienstleistungsbereich steht weiter auf der Abschussliste. Wie im richtigen Leben arbeitet das Unternehmen sich über die „kleineren Bereiche“ an die größeren heran. Wer hat sich den schon mit der Küche, oder der Staplerreparatur identifiziert. Jetzt sind die Feuerwehr und der Werkschutz dran. 18% Kosteneinsparung sind gut, aber 43% eindeutig mehr, also holt man sich was zu kriegen ist. Die „ZuSi“ ist ihrem Sinn nach wieder einmal Lügen gestraft. Im Gegenteil, der Versuch mit billigem Lohn Arbeitsplätze zu sichern ist zum Bumerang geworden und drückt das Lohnniveau bei den Fremdanbietern weiter runter. Da auch schon einige im Dienstleistervertrag arbeiten, will die Firma diesen kündigen. Das ist erst zu 2010 möglich. Wir können nur sagen vergebte ihnen, obwohl sie wissen was sie taten. Die Alternative hat mehrfach auf diese Gefahren hingewiesen.

Feueralarm - einige Kollegen arbeiten weiter

Die Brandmelder in unserem Werk sind zum Teil veraltet, dadurch kommt es in letzter Zeit häufiger zu Fehlalarmen. Dies wäre ja nicht weiter schlimm. Doch es gibt Kollegen die Gehörschutz aufhaben und weiter arbeiten.

Bei einem uns bekannten Fehlalarm verließen nicht alle Kollegen das Gebäude. Viele verließen zwar das Gebäude über die Notausgänge, dennoch waren nur ca. 10% der Kollegen am vorgesehenen Sammelpunkt.

Es ist wohl an der Zeit mal eine Unterweisung zum Verhalten im Alarmfall, mit entsprechender Übung, abzuhalten.

Zukunftssicherung

Thema	Soll	Ist
Lohnsicherheit	Absicherung der Arbeitsplätze und Löhne bis 2012	Lohnsenkung von 2,79%, bei ERA Einführung den TIB nicht aus der Lohnlinie heraus gerechnet. Damit doppelte Bezahlung der Absicherung
Arbeitsplatzsicherheit	Arbeitsplätze gerettet und sicherer gemacht	Seit 23.7.2004 sind ca. 40.000 Arbeitsplätze abgebaut worden. Dabei sollten die Arbeitsplätze doch bis 2012 abgesichert sein.
Dienstleistervertrag (DLTV)	Keine Fremdvergabe durch Erhöhung der Arbeitszeit und Lohnsenkung	Weiter werden Arbeitsplätze in diesem Bereich fremd vergeben. Spielchen werden getrieben, ohne eine wirkliche Absicherung. Nur dort wo sie es wollen wird DLTV eingeführt. In der Regel ist Fremdvergabe das Ziel. Jetzt ist die Fremdvergabe der Werksfeuerwehr und des Werkschutzes beschlossen, obwohl in einigen Werken ein Dienstleistervertrag abgeschlossen ist.
DC Move	Azubi Übernahme Bezahlung Leiharbeit	Dass wir mittlerweile Facharbeitermangel haben ist bekannt, also haben wir nur den Job des Unternehmers gemacht. Sie sind es, die Facharbeiter brauchen, jetzt haben wir sogar noch dafür gezahlt. Hiernach sollen Leiharbeiter bezahlt werden. Es sind aber wieder Ausnahmen geschaffen worden (Packer). Die Firma hat herausgefunden, dass Werkverträge eine tolle Lösung sind. Der Betriebsrat hat dies nicht einmal in Frage gestellt (da kann man nichts machen).

ERA

Angestellte und Arbeiter werden gleich gestellt	Aufhebung Arbeiter Angestellte	Es werden weiter Differenzierungen vorgenommen. Gleichmachung nur um Vorteile abzubauen, für eine gewisse Gruppe bleiben sie erhalten.
Die Arbeit soll nach den heutigen Bedingungen bewertet werden	Den neuen Bedingungen angepasst, gleiche Bewertungsgrundsätze	Zutreffend, wenig Geld für einfache Arbeit, kleine Stammbesellschaften, zukünftige Absenkung der Löhne für neue Mitarbeiter, wenn nicht sogar Fremdvergabe
Zuordnung	Jeder wird für das was er tut bezahlt	Es wurde bei der Zuordnung eine neue Arbeitsorganisation vorgenommen. Höherwertige Aufgaben werden angeblich nicht mehr von allen ausgeführt. Dies hätte eigentlich nicht passieren dürfen. Eine Lohnsenkung durch die Hintertür.
Leistung	Leistung soll sich lohnen, durchschnitt 15%, max. 30% Leistungsbeurteilung nach 4 Kriterien für alle gleich	Der Nasenfaktor ist sehr hoch, hätte verhindert werden müssen, ist aber abgesegnet worden, auch vom BR. Umrechnung der Leistungsprozente ist nicht die Spreizung 0 bis 12 auf 0 bis 30 umgesetzt. Leistungssockel und 1% über Schnitt heruntergerechnet.
Belastung	Zusatz Entgelt wenn über mittlere Belastung	Belastung wird bei Einführung mit zum normal Entgelt gerechnet und schmälert einen eventuellen Tipp. Führt zu Ungerechtigkeit. Sonderleistung dürfte nur oben auf gezahlt werden.
Entgeltgruppe	Eine Entgeltgruppe ist für alle gleich	Trifft nur für Grundentgelt zu. Differenzierung zwischen den Werken. Lohnbestandteile direkte und indirekte unterschiedlich. Indirekte Leistung heruntergerechnet, kein betriebliches Leistungsentgelt aus Sockel und überschneit Leistung.

Wir wünschen euch allen einen schönen und erholsamen Urlaub

Die Betriebsratmitglieder der „deutsch-ausländischen Metallerrinnen und Metaller“:				Impressum Presserechtlich verantwortlich: Horst Helfen Rüstweg 15 21079 Hamburg Druck: Eigendruck Auflage 1200
Jan-Uwe Griese	Bereich T und KT	Halle2.1	Tel.: 0160 8636275	
Mainhard Schmidt	Bereich Achsen	Halle 11	Tel.: 2715 o. 0160 636353	
Ulf Wittkowski	Bereich T und KT	BR-Büro	Tel.: 2139 o. 0160 8636305	