

1085°

STANDPUNKT

Die IG BCE-Vertrauensleute der Aurubis AG Hamburg informieren

WAS WIRD AUS WEIHNACHTSGELD UND ERFOLGSPRÄMIE?

STILLE POST? NEIN, DANKE!

SPEKULATIONEN UND INTERPRETATIONEN HELFEN NIEMANDEM

Auf der letzten Betriebsversammlung wurde von der Firmenleitung angekündigt, die Betriebsvereinbarung (BV) zur leistungs- und erfolgsorientierten Entlohnung zu kündigen. Wichtig: Dabei geht es um den 25 % betragenden Aufschlag auf das Weihnachtsgeld und um die individuelle/kollektive Prämie, sowie um die Erfolgsvergütung, nicht aber um die Eingruppierung in Entgeltgruppen.

Fakt ist: Diese Kündigung müsste spätestens zum 30.6.2015 erfolgen, um mit dem Ende des nächsten Kalenderjahres Wirkung zu haben. Erfolgt ist diese Kündigung noch nicht.

Fakt ist auch: Es ist dem Betriebsrat noch kein Vorschlag einer Änderung vorgelegt worden. Es wurde von einem antiquitierten Instrument des Weihnachtsgeldes gesprochen.

Nun wird viel spekuliert und kombiniert, vermutet und interpretiert. Realistisch ist jedoch derjenige, der abwarten kann. Niemand kann unzufrieden sein, wer noch gar nicht weiß, was wirklich kommt. Also warten wir auf das neue Konzept.

Tatsache: Die BV kann jeweils zur Mitte des Kalenderjahres mit einer Frist von 18 Monaten gekündigt werden. Dann muss eine neue Vereinbarung unter Einbeziehung des Betriebsrates unterschrieben werden. Es ist der Betriebsrat, der das mit den Arbeitgebern verhandelt.

- Sollte es dann nicht zu einer Einigung kommen, hat die alte Betriebsvereinbarung „Nachwirkungseffekt“: Die alte Regelung gilt so lange, bis eine neue gefunden wurde.

- Nun erinnern wir uns an die Begrenzung der Erfolgsprämie. Als Kompromiss wurde dabei der Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung für alle Mitarbeiter vereinbart: das ist die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, die aus der Tarifarbeit der IG BCE entstanden ist!



APPELL!

WIR BRAUCHEN EUCH UND EURE VORSCHLÄGE UND ARGUMENTE!

Unzufrieden?

Dann handeln und engagieren ... nicht resignieren!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir brauchen Euch und Eure Vorschläge und Argumente!

Wer Interesse daran hat, etwas zu ändern und zu bewegen: Kommt zu den Sitzungen der Vertrauensleute!

Jedes Mitglied der IG BCE ist herzlich willkommen! Meldet Euch beim Betriebsrat oder bei den Vertrauensleuten.

Seite 3
Interview

Es gibt Fragen, weil der Betriebsrat derzeit Neueinstellungen widerspricht. Warum das so ist, beantwortet die Betriebsratsvorsitzende Renate Hold. Sie äußert sich auch zum EVP.

Seite 4
Tarifrunde 2015

Die Tarifrunde 2015 war nicht einfach. Sven Möbius und Lothar Pfannebecker bewerten die Ergebnisse und äußern ganz persönliche Ausblicke und Erwartungen.

HIER IST NOCH LUFT NACH OBEN!

Interessante Einblicke bietet die Job-Bewertungsplattform Kununu, www.kununu.com. Ein näherer Blick auf die Werte von Aurubis zeigt, dass je nach eigener Position im Betrieb viel Verbesserungspotenzial gesehen wird. Die Frage ist: Welche Konsequenzen zieht das Management?

kununu stammt aus der afrikanischen Sprache Suaheli und bedeutet „unbeschriebenes Blatt“. Bei kununu gibt es nicht nur Bewertungen, sondern auch Verbesserungsvorschläge.

Grundsätzlich ist noch Luft nach oben: Von maximal 5 Sternen erhält Aurubis von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 3,6. Bewerber schätzen Aurubis auf 4,4 und Auzubis den Betrieb auf 4,3 Sterne ein. Im einzelnen ist festzustellen, dass es ein großes Gefälle zwischen Angestellten und der Produktion gibt: Kolleginnen und Kollegen z. B. aus Verwaltung, Vertrieb und IT bewerten Aurubis besser als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Produktion.

Immer wieder wird die schlechte Kommunikation im Unternehmen angeführt. Dazu passt, dass öfter eine bessere Führung verlangt und die mangelnde Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung beklagt wird.

Öffentlich gemacht werden immer wieder auch die schlechte Anbindung an den Hamburger Verkehrsverbund und die Parkplatzsituation. Zudem kommt zur Sprache, dass es bauliche Mängel gibt und die Sozialräume verbessert werden müssten.

Immerhin haben bislang mehr als 37.000 Personen in den Aussagen über Aurubis geforscht.

Impressum

1085*/Standpunkt. Eine Information der IG BCE-Vertrauensleute der Aurubis AG Hamburg.

V.i.S.d.P.: Jan Eulen, IG BCE Bezirk Hamburg/Harburg, Besenbinderhof 60, 20095 Hamburg, Tel. 040 280096-0, E-Mail bezirk.hamburg@igbce.de
Konzept/Gestaltung: www.hamburg-bkm.de
Abbildungen: IG BCE (2), fotolia (2)

UND JETZT DER VORSTAND!

Die Frage der Anrechnung von Umkleidezeiten gestaltet sich weiter sehr schwierig. Betroffen sind alle Kolleginnen und Kollegen, die verpflichtet sind, an ihren Arbeitsplätzen entsprechende Schutzkleidung zu tragen und die sich im Betrieb umziehen müssen.

Das trifft auch bei Aurubis auf viele Tätigkeitsfelder zu.

Am 11. Juni 2015 hat sich die Verhandlungsgruppe zu den Umkleidezeiten erneut getroffen und sehr intensiv mehrere Stunden verhandelt. Zur Erinnerung: Das erste Gespräch wurde am 18. Februar 2014 geführt.

Jetzt sind die Parteien zwar mit einem Ergebnis auseinandergegangen – es muss aber noch durch den Vorstand genehmigt werden. Über Einzelheiten konnte „Standpunkt“ bis Redaktionsschluss leider nichts Konkretes in Erfahrung bringen.

Jedoch wurde nach unseren Informationen zusätzlich zu den Umkleidezeiten auch über die Übergabezeiten verhandelt. Das kam auf Wunsch der Geschäftsleitung neu auf die Tagesordnung. Allerdings möchten die Belegschaftsvertreter beide Themen getrennt be- und verhandeln.

Wir sind zwar der Hoffnung, dass es bald gute Regelungen geben wird.

Klar ist aber auch: Der bisherige Verlauf dieser langwierigen Verhandlungen ist für alle Beteiligten und Betroffenen leider sehr unbefriedigend und schwierig.

Das Meinungsbild der Kolleginnen und Kollegen ist an dieser Stelle entsprechend, und es wird sehr deutlich, dass die bisherige Haltung von Arbeitgeberseite nach so vielen Verhandlungsrunden auf sehr viel Unverständnis stößt.



SO MACHEN ES DIE ANDEREN

Zahlreiche Unternehmen haben bereits Vereinbarungen unterzeichnet. Hier eine aus rechtlichen Gründen anonymisierte Auswahl von drei Unternehmen aus dem Bereich der IG BCE:

Betrieb A: Pauschaler Ausgleich, die betroffenen Mitarbeiter erhalten für den Zeitaufwand der Umkleidezeit einen pauschalen Zeitausgleich in Höhe von 15 Minuten pro Anwesenheitsschicht. Anstelle des vollständigen finanziellen Ausgleichs können die Mitarbeiter sich im Umfang von bis zu drei freien Tagen für einen Freizeitausgleich des in einem Kalenderjahr angesammelten Zeitguthabens entscheiden.

Betrieb B: Die Parteien einigen sich darauf, (...) eine Umkleidezeit von 15 Minuten

pro Arbeitstag zu gewähren. Die 15 Minuten werden automatisch als Arbeitszeitguthaben auf die Zeitkonten der Arbeitnehmer gebucht.

Betrieb C: Beschäftigte (...) bekommen den Wasch- und Umkleideaufwand inklusive der hierfür im Werk erforderlichen Wegezeit als „Wasch- und Umkleidezeit“ mit der jeweiligen Entgeltabrechnung des Folgemonats vergütet. Vergütet werden arbeitstäglich (also nur bei tatsächlicher Anwesenheitszeit) 19 Minuten zum individuellen Stundensatz der monatlich konstanten Entgeltbestandteile. Die Vergütung erfolgt durch Einbringung des entsprechenden Geldwertes (Gutschrift im Folgemonat) auf das Langzeitkonto des Beschäftigten.

„WIR MÜSSEN AUFFASSEN!“

Betriebsratsvorsitzende Renate Hold erklärt im Interview mit dem „Standpunkt“, dass der Betriebsrat Neueinstellungen widersprechen muss, solange die Konsequenzen aus dem Ergebnisverbesserungsprogramm (EVP) nicht klar so geregelt sind, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird. Der Wortlaut:

Renate, warum widerspricht der Betriebsrat zurzeit Neueinstellungen?

Seit fast einem Jahr beschäftigt sich der Arbeitgeber nun intensiv mit dem EVP-Projekt, und seit fast einem Jahr wird uns gesagt, dass betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen werden können. Unser gesetzlicher Auftrag ist es, unsere Kollegen entsprechend zu schützen, indem wir unter anderem einen Interessensausgleich, aber vor allem einen Sozialplan einfordern. Da der Arbeitgeber uns bis heute nichts vorgelegt hat, müssen wir nach unseren Möglichkeiten handeln und widersprechen nach sorgfältiger Prüfung und Abwägung etwaigen Neueinstellungen. Denn jeder Arbeitsplatz, der extern besetzt wird, kann nicht mehr durch eine/n Kollegen/in besetzt werden, der/die durch EVP eventuell den Arbeitsplatz verliert.

Aber kann man so einfach Kollegen von A nach B versetzen?

Man kann die betroffenen Kollegen entsprechend „nachqualifizieren“, auch solche Dinge bzw. Maßnahmen werden in einem

Sozialplan geregelt.

Sieht der Betriebsrat das EVP nicht zu negativ?

Wir erkennen sehr wohl, dass viele Maßnahmen, die im Rahmen von EVP erarbeitet wurden, zu einer Verbesserung beitragen werden. Und wir nehmen auch wahr, dass viele Ideen, die Kollegen und Kolleginnen schon lange versucht haben anzubringen, nun endlich Gehör finden. Darüber freuen wir uns! Aber ich muss noch mal betonen: Solange man uns nicht garantieren kann, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird, müssen wir aufpassen. Das ist unser Job als Betriebsrat!

Renate, vielen Dank für Deine Zeit! Gerne!



Renate Hold

HIER SPRICHT DIE BASIS: STIMMEN ZUM EVP

Der „Standpunkt“ hat sich zum EVP umgehört. Hier eine Auswahl von Stimmen:
„60 Mio. können nur über Personal eingespart werden!“

„Nein, ich höre nicht viel vom EVP ... ich weiß nur, dass es umgesetzt werden soll.“

„Wozu brauchen wir eine Firmenmanagementberatung von Conmoto, wenn wir Ingenieure und Doktoren haben?“

„Ordnung? Sollte selbstverständlich sein!“

„... um Equipment zu schaffen, müssen nur Aufträge und Meldungen geschrieben werden!“

„Die werden wieder bei den Handwerkern einsparen ... wie damals bei der Firma McKinsey ...“

„Jetzt geht das schon wieder los ... haben

wir doch schon vor 20 Jahren gehabt!“

„Weiter runterfahren kann man das Personal nicht. Wir pfeifen ja jetzt schon aus dem letzten Loch!“

„Die Schichten sind doch jetzt schon unterbesetzt! Wie will man da 60 Mio. einsparen?“

„Krankheit, Urlaub, Altersfreizeit und Demotage ... mir fehlen pro Schicht oft 3-4 Leute! Wie soll das mit dem EVP besser werden?“

„Noch mehr Einsparungen beim Personal bedeutet auch Überlastung der einzelnen Mitarbeiter. Das führt auch zu mehr Unfällen!“

„Warum sagen die nicht einfach, wie viele Leute sie loswerden wollen? Dann weiß man wenigstens, was Sache ist!“

DAS JUBILÄUM DER IG BCE

Zu ihrem 125-jährigen Bestehen hat die IG BCE eine Feier organisiert, die am 19. September in Essen auf der Zeche Zollverein stattfindet. Alle Kollegen und Kolleginnen, die mit uns in unseren Bussen mitfahren und in Essen mitfeiern wollen, können sich im BR-Büro melden.

Ein paar Gedanken zur Geschichte: Zwischen 1873 und 1879 traf die wirtschaftliche Depression vor allem die Arbeiter. Die Arbeit war gefährlich, schlimme Unglücke keine Ausnahme, Arbeitssicherheit ein Fremdwort.

Die „Glücklichen“, die Arbeit besaßen, mussten bis zu 90 Stunden wöchentlich arbeiten. Engagierte Vorkämpfer für die Rechte der Arbeiter wurden ausgegrenzt, bezogen Schläge, landeten in Haft.

Zwischen 1878 und 1890 waren der SPD sowie ihr nahestehenden Gewerkschaften untersagt, sich zu betätigen. Doch Handwerker und Facharbeiter schlossen sich in Bildungsvereinen zusammen, gründeten Sozialkassen, Rechtsschutz- und Sportvereine, um miteinander in Verbindung zu bleiben. Die Geburtsstunde reichsweiter Gewerkschaften wie dem „Fabrikarbeiterverband“ war da.

Nach dem Ersten Weltkrieg schwappten die Ideen der russischen Oktoberrevolution über die Landesgrenzen. Im Herbst 1918 wurden Gewerkschaften anerkannt, der Acht-Stunden-Arbeitstag per Gesetz eingeführt. Die neue Verfassung sicherte die Koalitionsfreiheit, also das Recht, sich in einer Gewerkschaft zusammenzuschließen.

1930 vereinte der Fabrikarbeiterverband 441.000 Beschäftigte u. a. in der Chemie-, Papier-, Zement- und Gummiindustrie. Für sie hatte er kürzere Arbeitszeiten, Lohnerhöhungen, Tarifverträge sowie Urlaubsansprüche durchgesetzt und einen besseren Krankheits- und Arbeitsschutz erkämpft.

Im Faschismus wurden auch Hunderttausende politisch Andersdenkende, Sozialdemokraten, Kommunisten und Gewerkschafter verhaftet, landeten in KZs oder Zuchthäusern, wurden verprügelt oder gar ermordet.

ERFOLG NUR MIT MASSE UND PRÄSENZ!

Erst in der 4. Runde der Tarifverhandlungen 2015 legten die Arbeitgeber ein Angebot vor. Zustande kam folgendes Ergebnis:

- Erhöhung der Entgelte um 2,8 %
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 40 €/Monat
- Gesamtlaufzeit 17 Monate
- einen Leermonat, zwei weitere Leermonate bei negativem Ergebnis
- Einheitlicher Demografiebetrag (kein Demo 1 und Demo 2), Erhöhung in zwei Stufen.

Lothar Pfannebecker hat mitverhandelt. Er bewertet das Ergebnis so: „Es ist uns nicht leichtgefallen, die Übernahmeempfehlung der Verhandlungsführer zu akzeptieren und mit „Ja“ zu stimmen. Ein besseres Ergebnis jedoch wäre nur zustande gekommen, wenn noch mehr Mitarbeiter uns unterstützt hätten. Alles in allem ist das kein großartiges Ergebnis. Die Verhandlungen werden allerdings nicht einfacher, sondern immer schwerer.“

Sein Wunsch: „Uns hilft bei den Verhandlungen nur Masse und Präsenz auf Kundgebungen und Demonstrationen!“

Sein Appell deswegen an alle Kolleginnen und Kollegen: „Wir brauchen Euch – auch bei der nächsten Tarifverhandlung 2016! Zeigt Euch!“

„MEHR VERDIENT HÄTTEN WIR AUF JEDEN FALL!“

Sven Möbius, Meister BIEMR, zum Abschluss 2015

Was sagst Du als ehemaliges Tarifkommissionsmitglied zum Tarifabschluss 2015?

Ehrlich gesagt betrachte ich den Abschluss zwiespältig. Der Teil, bei dem es um die



Sven Möbius

reale Entgelterhöhung geht, hat viele von uns und auch mich enttäuscht. Aufgrund der wirtschaftlichen Ausgangssituation und der von vielen wahrgenommenen Stim-

mung wären die Mitglieder bereit gewesen, auch noch einen Schritt weiter zu gehen. Mehr verdient hätten wir in jedem Fall!

Mit welchem Teil bist Du zufrieden?

Mit der Erhöhung des Demografiebeitrags auf 750 €. Dieses Ergebnis zeigt, dass unsere Gewerkschaft sich mit dem Problem Demografie ernsthaft auseinandersetzt. Die Frage ist für mich jetzt, wie diese Mittel betrieblich eingesetzt werden.

Was könntest Du Dir denn vorstellen?

Meiner Meinung nach sollte man die Mittel aufteilen. Zum einen für eine Fortführung des Demo-2-Betrages für unsere „älteren“ Kollegen und einen Teil sollte man für die „jüngeren“ Kollegen verwenden, um sie gesund älter werden zu lassen. Aber: Wir müssen aufpassen, dass wir bei der Entlastung der älteren Kollegen auch nicht die entstehende Mehrbelastung der anderen Kollegen aus den Augen verlieren.

Zusatzfrage, Sven: Was erwartest Du von der nächsten Tarifrunde?

Ich glaube, dass unsere Kollegen/Innen eine Fokussierung auf eine reale Entgelterhöhung erwarten. Das ist, was ich in Gesprächen wahrgenommen habe. Um das zu erreichen, müssen wir Mitglieder gemeinsam dafür sorgen, dass unsere Forderungen auch durchgesetzt werden können. Um ein ernst zu nehmendes Gegengewicht in Verhandlungen zu sein, müssen wir alle als Mitglieder begreifen, dass unser Handeln und unser Druck die Verhandlungen bestimmen. Auch wenn man nicht immer mit allen Ergebnissen einverstanden ist, kann man nicht einfach den anderen das Feld überlassen!

DER ESSENS-AUTOMAT KOMMT

Wir haben in unserer letzten Ausgabe gefragt, ob Bedarf an einem Essens-Automaten von Aramark besteht. Hier das Ergebnis: 218 abgegebene Stimmen, 205 dafür, dagegen 13. Da der Bedarf auf unsere Schichtmitarbeiter beschränkt ist, freuen wir uns über dieses sehr gute und sehr deutliche Resultat.

Nun muss zunächst einmal ein Standort für den Automaten gefunden werden. Klar ist bisher, dass erst ein Automat als Test aufgestellt werden soll und dieser für den Eingangsbereich Nord geplant ist. Wo genau und wie das umgesetzt wird, konnte bis Redaktionsschluss nicht geklärt werden.

Klar ist aber: Es wird bald ein Essensangebot für unsere Schichtkollegen/innen geben!

FÜR UNBEFRISTETE ÜBERNAHME

Die unbefristete Übernahme der Auszubildenden ist ein großes Anliegen auch der Vertrauensleute. Sie ist nicht nur für die berufliche Perspektive der Azubis wichtig, sondern auch für das Unternehmen: Durch die unbefristete Übernahme soll gezielt gegen den demografischen Wandel in den verschiedenen Betriebsteilen angegangen werden.

Unbefristete Übernahme heißt auch: Diese Perspektive hilt, neue Auszubildende zu gewinnen und spornt die jetzigen Auszubildenden an, sich mehr in ihre Ausbildung zu knien, den Willen zu zeigen, zu lernen. Sie würden dann dementsprechend mit der Sicherheit einer Arbeitsstelle auf unbefristete Zeit belohnt. Sie können sich in der Zeit ihrer Ausbildung genügend beweisen.