

1085°

STANDPUNKT

Die IG BCE-Vertrauensleute der Aurubis AG Hamburg informieren

04 EVP: Der Praxisbericht

Wir sprachen mit Henning Dietsch aus der Instandhaltung über seine Erfahrungen in seiner EVP-Arbeitsgruppe.

06 Hamburg – Mein Werk

Wer ist dabei? Was steckt dahinter? Was sind die Ziele? Die Dokumentation zum Stand der Dinge.



TARIFRUNDE 2015: VERHANDLUNGEN ABGEBROCHEN

JETZT FLAGGE ZEIGEN!

SEITE 5: ARBEITSKAMPF NICHT LÄNGER AUSGESCHLOSSEN



IM DIALOG MIT BUNDES- UND LANDESPOLITIK

Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andreas Nahles (SPD) hat uns in Begleitung von Olaf Scholz, Hamburgs inzwischen wiedergewähltem Ersten Bürgermeister auf der Veddel besucht. Der „Standpunkt“ war dabei.

In einer Gesprächsrunde mit IG BCE-Bezirksvorstand Jan Eulen, der Vertrauensleuteführung Lothar Pfannebecker und Sven Neundörfer und den Betriebsräten Renate Hold, Hans-Jürgen Grundmann, Martin Wolf und Deniz Acar ging es um lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle, Teilrente, Missbrauch von Leiharbeit und Werksverträgen, Ausbau von Mitbestimmungsrechten und die Problematik der an unser Werk heranrückenden Wohnbebauung. Sie dürfe nicht zu einer Einschränkung der gewerblichen Produktion führen. Scholz erläuterte Nahles daraufhin, wie sehr sich der Senat in diesem Sinne um eine verzahnte Entwicklung von Arbeit und Wohnen bemühe.

Besonders wichtig war den Arbeitnehmervertretern das Werben um einen Ausbau der Teilrente. In der Tarifrunde soll der Demografietarifvertrag weiterentwickelt werden. Um hier bei den lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen voranzukommen, braucht es aber andere Altersgrenzen für die Teilrente, und die Hinzuverdienstgrenzen müssten verändert werden. Die Ministerin signalisierte, dass an gesetzlichen Änderungen zum flexiblen Eintritt in die Rente bereits gearbeitet werde, dies aber als Konsens zwischen den Koalitionspartnern erarbeitet werden muss. Ein weiterer Schwerpunkt der Gespräche war die Begrenzung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen. Hier führte die Ministerin aus, dass es ein besseres Informationsrecht geben wird.

Sven Neundörfer: „Was ich hier im Besonderen mitgenommen habe: Die arbeitnehmerfreundliche Grundeinstellung der beiden



Von links nach rechts bei Aurubis: Sven Neundörfer, Martin Wolf, Hans-Jürgen Grundmann, Olaf Scholz, Jan Eulen, Deniz Filiz Acar, Renate Hold, Lothar Pfannebecker und Andrea Nahles

war deutlich spürbar.“ Lothar Pfannebecker: „Wichtig war uns, dass die Ministerin erfahren hat: Die Themen, die die IG BCE bei ihr platziert, sind Themen, die für uns im Betrieb wirklich wichtig sind. Spannend ist auch, dass die Ministerin erleben konnte, wie viel Innovation und Dienstleistung sich um dieses Unternehmen rankt, das schnell der Old Economy zugerechnet wird.“

Nahles und Scholz sprachen auch mit dem Vorstand und erlebten eine Werksführung, bei der die Gäste sich einen Eindruck darüber verschaffen konnten, wie Europas größte Kupferhütte mitten in der Stadt produziert.

Auf die Frage, was dieser Besuch für unser Werk bedeutet, antwortete Renate Hold: „Es war eine tolle Gelegenheit, unsere Sorgen und Bedürfnisse direkt in die Landes- und Bundespolitik zu transportieren!“

TROCKEN UND TRITTFEST

Der Zugang zur Waschkaue Werk Ost ist fertig! Die ersten Erfahrungen bei schlechtem Wetter zeigen, dass die Einhausung ein voller Erfolg ist – auch dank der Vorstöße von BR und Vertrauensleuten. Durch den Umbau der Kaue in 2009 wurden die Kollegen, die sich in Werk Ost umziehen, nicht mehr durch den Pförtner-Eingang geschleust, sondern sind direkt von außen in die Umziehräume geleitet worden – im Erdgeschoss wie auch im 1. Obergeschoss (Bild oben). Nun hatte sich aber im Winter nach dem Umbau herausgestellt, dass der Treppenaufgang bei schlechten Wetterverhältnissen im Winter rutschig wurde. Nach einiger Zeit wurde entschieden, den Treppenaufgang einzuhausen (Bild unten).



FOKKO BLIKSLAGER

Wie hat Dir die erste Ausgabe des „Standpunktes“ gefallen?



„**Endlich eine Information zu Themen, die uns bewegen! Jedoch hat man den Eindruck, dass der Standpunkt nur ein Beiblatt ist! Und die Zerschneidung der Artikel finde ich nicht so schön. Es fehlen mir dabei auch die Seitenzahlen und das Impressum gehört doch nach hinten, oder?**“

A.d.R.: Der Umfang richtet sich nach der Aktualität, deswegen sind es dieses Mal acht Seiten, und die Artikel sind auch nicht mehr auf verschiedene Seiten aufgeteilt. Wo das Impressum steht, ist nicht vorgeschrieben.



Edeltraud Glänzer (IG BCE-HV), Arbeitsdirektor Dr. Frank Schneider und Renate Hold (v. l.)

CHARTA: „IMMER GEHT ETWAS!“

Um bei der „chancengleichen und familienbewussten Personalpolitik“, die übrigens ein Gewinn für alle ist, voranzukommen, mehr Schwung reinzubringen, hat die IG BCE die „Charta der Gleichstellung“ auf den Weg gebracht. Für Aurubis unterzeichnete Arbeitsdirektor Dr. Frank Schneider die Charta. Im Interview mit dem „Standpunkt“ sagt Betriebsratsvorsitzende Renate Hold (Bild), was das bedeutet:

Was ist die Geschichte der Charta?

Die Idee zur Charta ist 2012 auf dem Kongress der IG BCE-Frauen entstanden. Damit zeigen wir ein weiteres Mal: Wir haben die Nase vorn, wir reden nicht nur, sondern handeln. Ich freue mich sehr, dass Aurubis sich mit der Unterschrift auch verstärkt zu mehr Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer bekennt.

Was steht in der Charta?

Darin sind Handlungsfelder beschrieben, die – alle miteinander verknüpft – unsere Vorstellungen für mehr Chancengleichheit und Gerechtigkeit repräsentieren und an denen wir gemeinsam arbeiten.

Was sind die Handlungsfelder?

Man kann, wie gesagt, kein einzelnes Handlungsfeld für sich nehmen, sie sind

alle miteinander verbunden. Themen sind zum Beispiel: Existenz sichernde Arbeit, gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, gleiches Entgelt für Frauen und Männer und mehr Frauen in Führungspositionen. Entscheidend für alle Aktivitäten ist die genaue Abstimmung zwischen dem Bedarf der Beschäftigten und den Bedingungen im Unternehmen.

Wie geht es weiter?

Es gilt: Nicht alles ist immer sofort und gleichzeitig notwendig, aber klar ist: Immer geht etwas – egal welche Facette aus der Charta angesprochen ist. Daran arbeiten wir intensiv. Es ist noch ein weiter Weg, aber es gilt: Auch der längste Weg beginnt mit dem ersten Schritt.

FRAUENTAG: GEMEINSAMES VERSTÄNDNIS GEFRAGT

Der 8. März fiel dieses Jahr auf einen Sonntag, sodass diesmal schon am Freitag, 6. März Blumen für die Kolleginnen verteilt wurden. In diesem Jahr stand der Frauentag unter dem Motto „Charta der Gleichstellung“ oder besser gesagt: „Was müssen wir tun, um die Charta bei Aurubis umsetzen zu können?“

An vielen Ecken sind wir schon gut, aber das Verständnis für unterschiedliche Lebensphasen und die Herausforderungen, denen man dann gegenübersteht, fehlt oft an der einen oder anderen Stelle!

Und hier ist nicht nur der Arbeitgeber in der Pflicht. Auch Kollegen/innen müssen mehr Verständnis für unterschiedliche Lebenssituationen haben, denn alle kommen früher oder später in ähnliche Situationen:

- Da gibt es die junge Kollegin, die nicht versteht, warum man mit zwei Kindern nicht auch bis 18 Uhr arbeiten kann.
- Oder den Kollegen, der es merkwürdig

findet, dass der 52-jährige Kollege andere Prioritäten im Leben setzt, als man selber das gerade tut.

Insgesamt hängt viel vom gegenseitigen Verständnis ab und davon, dass wir mehr versuchen müssen, uns in den anderen hineinzuversetzen.

Drei Punkte zum Nachdenken

Aber auch bestehende Verhältnisse müssen überdacht werden:

- Warum ist Teilzeit nicht auch im Schichtbereich denkbar? Funktioniert z.B. auch in Schichtbetrieben mit vielen Frauen.
- Warum werden die verantwortungsvollen Posten nicht auch mal in Teilzeit besetzt?
- Ist es bei Aurubis wirklich akzeptiert, wenn männliche Führungskräfte in Elternzeit gehen und warum nehmen die meisten Kollegen „nur“ die zwei Monate? Aurubis ist unserer Meinung nach auf ei-

nem guten Weg, soll es doch bis zum 30. September 2015 für jeden Arbeitsplatz ein Stellenprofil geben. Dies wird theoretisch und auch praktisch zur Folge haben, dass in allen Bereichen gleiches Geld für gleiche Arbeit gezahlt wird.

Und noch etwas ganz am Rande, liebe Kollegen, der „Internationale Männertag“ findet am 19. November statt!



DREI FRAGEN ZU UMKLEIDEZEITEN

Martin Wolf wurde von Andreas Erdmann zu den Umkleidezeiten befragt.

Erkläre uns bitte das Thema!

Vorweg: Die Waschzeit ist bei Aurubis geregelt, daher reden wir nur über Umkleidezeit. Da sich das Bundesarbeitsgericht hier von seiner bisherigen Rechtsprechung abgewandt hat, ist das Thema neu zu bewerten. Die IG BCE ist der Überzeugung, dass es geregelt werden kann und soll: Ist das Tragen einer bestimmten Berufskleidung und das Umkleiden im Betrieb vom Arbeitgeber angeordnet, wird durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, ob und – wenn ja – wie ein Ausgleich erfolgt. Um sicherzustellen, dass betriebliche Regelungen weiterhin maßgeblich sind und bleiben, haben sich die IG BCE und der BAVC auf die neue Formulierung des MTV §6 verständigt.

Wie geht der Betriebsrat vor?

Am 18.2.2014 hat der BR das erste Gespräch mit dem Arbeitgeber geführt. Der Betriebsrat hat eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit Lösungen beschäftigte. Der Arbeitgeber hat leider keine nennenswerten Vorschläge unterbreitet. Ende 2014 wurden ihm nochmals von uns drei Vorschläge schriftlich vorgelegt.

Und wenn es keine Lösung gibt?

Sollte bis zum 30.6.2015 keine Einigung zustande kommen, sind wir gezwungen, die bestehende Arbeitsordnung zu kündigen. In der Arbeitsordnung steht unter §2 Arbeitszeit Abs.3: Waschen und Umkleiden liegen grundsätzlich außerhalb der bezahlten Arbeitszeit. Ausnahmen werden durch besondere Betriebsvereinbarungen geregelt.

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: Brinckmann (5), VL (6), Aurubis (6), IG BCE (3), iStockphoto.com (2), PR (1)

EVP: DER PRAXIS-BERICHT

Henning Dietsch berichtet über die Erfahrungen in seiner Arbeitsgruppe zum Ergebnisverbesserungsprogramm

Und immer wieder EVP: Das Ergebnisverbesserungsprogramm beschäftigt alle Kolleginnen und Kollegen – viele fühlen sich unzureichend informiert. Es wäre aber wünschenswert, wenn die anfangs positive Informationspolitik weitergeführt werden würde, damit wir Mitarbeiter/innen ein besseres Gefühl bekommen: Wo keine Informationen fließen, wird spekuliert. Und dass Spekulationen manchmal ausarten können, dürfte jedem vertraut sein. Der „Standpunkt“ sprach mit Henning Dietsch (Bild) aus der Instandhaltung über seine Erfahrungen in seiner EVP-Arbeitsgruppe.



Vielen Dank, Henning, dass Du Dir Zeit nimmst für dieses Gespräch. Wie oft trefft Ihr Euch zum Thema EVP?

Wir treffen uns in der Regel wöchentlich.

Wer sind weitere Teilnehmer?

Wir sind 15 Teilnehmer in dieser Gruppe, die sich hauptsächlich aus Instandhaltern und einigen Mitarbeitern aus der Produktion zusammensetzt. Vom Vorarbeiter bis zum Abteilungsleiter ist alles vertreten. Es gibt aber noch weitere Arbeitsgruppen, die andere Themen bearbeiten.

Über was habt Ihr gesprochen?

Die Arbeitsgruppe, in der ich mitwirke, befasst sich mit dem Thema Auftragsmanagement, Kapazitäts- und Terminplanung.

Wie geht Ihr vor?

Wir haben das Thema in Unterthemen unterteilt, um diese Schritt für Schritt abuarbeiten.

Als Erstes stellten wir uns die Frage, wie

der Instandhaltungsauftrag zum Instandhalter kommt. Zurzeit ist das meistens telefonisch, oder der Handwerker wird vor Ort angesprochen. Eine Meldung wird dann früher oder später erstellt. Wir planen, dass das Meldesystem in SAP verbessert und dann vorrangig genutzt wird. Eine Meldung wird dann mit Prioritäten versehen und geht an den Instandhalter.

Was ist das Ziel in diesem Fall?

Durch die Priorisierung bei der Meldungserstellung sollen die Instandhaltungsmaßnahmen planbarer und effizienter werden. Die wichtigen Arbeiten rücken somit in den Vordergrund und gehen nicht in den übrigen Meldungen unter. Zudem sollen die Meldungen in einem „Gate keeping“ (Produktion/Instandhaltung) sortiert werden.

Seit Dezember soll an den Standorten Hamburg und Lünen bei der Instandhaltung mit der Umsetzung von Maßnahmen begonnen worden sein. Welche Maßnahmen sind das?

Noch wurde nichts umgesetzt. Im Dezember startete unsere Arbeitsgruppe. Die ersten Umsetzungen sollen dann zum 2. Quartal erfolgen. Die SAP-Meldung wird zurzeit umgestaltet, und wenn das so weit ist, werden die Anwender geschult oder unterrichtet. Ich habe aber gesehen, dass eine andere EVP-Arbeitsgruppe am SSO einige Teile mit roten Aufklebern versehen hat, bei denen es Optimierungspotenzial gibt.

Welche Mitarbeiter wurden über diese Maßnahmen informiert?

Wir Teilnehmer sprechen mit unseren Kollegen über das eine oder andere. Aber die meiste Information ist auf dem Laufwerk der Instandhaltung, Maintenance, zu finden.

Das kann ich bestätigen. Im i.rubis Netzwerk finde ich nichts Neues, wenn ich nach EVP suche, aber auf dem Maintenance-Laufwerk sind Protokolle und Informationen zu finden. Leider hat nicht jeder Mitarbeiter Zugang zu diesem Laufwerk, sodass nur ein Teil der Kollegen/innen informiert ist.

TARIFRUNDE ABGEBROCHEN!

Arbeitgeber: 1,6 % – IG BCE: Dieses Angebot ist ein Dokument der Ignoranz und der Arroganz!

Das ist ein Schlag ins Kontor: Auch in der dritten Verhandlungsrunde haben die Arbeitgeber kein verhandelbares Angebot vorgelegt. Vergeblich hatte die IG BCE verlangt, dass die Arbeitgeber ihre Mauertaktik aufgeben. Nun kommt es darauf an, dass alle Beschäftigten Flagge zeigen – im Betrieb, in der Familie, im Verein und auf der Straße.

Die IG BCE fordert eine Anhebung der Entgelte um 4,8 Prozent bei einer Vertragslaufzeit von 12 Monaten. Außerdem will die Gewerkschaft den Tarifvertrag „Demografie und Lebensarbeitszeit“ weiterentwickeln und den Demografiefonds ausbauen. Und die Auszubildenden sollen 60 Euro mehr im Monat erhalten.



GROSSE PROTESTAKTION

gegen die sture Haltung der Arbeitgeber:
MITTWOCH, 25. MÄRZ UM 17.30 UHR,
Hachmannplatz am Hauptbahnhof Hamburg!

Dagegen stellten die Arbeitgeber 1,6% bei einer Gesamtlaufzeit von 15 Monaten einschließlich zwei bis drei Leermonaten. Alle Regelungen mit Demografie II-Beträgen sollen auslaufen, es soll nur eine Einmalzahlung in den Demo-Fonds I von 200 Euro für das Jahr 2016 geben. Wir haben das Angebot als nicht verwandelbar abgewiesen.

Arbeitskampf ist nicht länger ausgeschlossen!

Die Verhandlungen für die rund 550.000 Beschäftigten in 1.900 Betrieben werden am 26. und 27. März in Stuttgart fortgesetzt. In Stuttgart besteht die letzte Möglichkeit, in freien Verhandlungen doch noch zu einem Ergebnis zu kommen. Kommt es zu keinem Ergebnis, leitet die IG BCE das Schlichtungsverfahren ein. Ein Arbeitskampf ist nicht länger ausgeschlossen. Unser Kollege Lothar Pfannebecker sitzt

für die IG BCE in der Bundestarifkommission: „Ich habe aber eine so sture Haltung noch nie erlebt und haben einen solchen Ausgang befürchtet. Am liebsten wäre ihnen wohl eine Nullrunde gewesen!“

Hausmann: „Dieses Angebot ist komplett neben der Spur“

Auch IG BCE-Bezirksleiter Jan Eulen fühlt sich bestätigt: „Da hat einer der Arbeitgeber-Vertreter sogar gesagt, unsere Forderungen wären ein Wunschkonzert, an dem sie nicht einmal als Zuhörer teilnehmen würden. Das ist in dieser Situation eine absolute Frechheit!“

Pfannebecker berichtet weiter: „Dieses Jahr

machte sogar das schöne und mir bislang unbekanntes Wort ‚Negativsteigerung‘ die Runde: Wir sollten wohl noch Geld mitbringen. Wir haben auch gehört: ‚Dieses Jahr gibt es nur Erbsensuppe statt eines Dreigänge-Menüs‘. Das Angebot der Arbeitgeber entspricht diesen Tönen.“

Peter Hausmann, Verhandlungsführer der IG BCE: „Das Angebot ist eine Provokation. Die Arbeitgeber haben den Kontakt zur Realität verloren. Dieses Angebot ist ein Dokument der Ignoranz und der Arroganz. Die Branche verdient gutes Geld, die Konjunktur läuft robust auf hohem Niveau. Von dieser Entwicklung wollen sie uns abkoppeln. 1,6 Prozent - das ist komplett neben der Spur. Das Gesamtvolumen passt hinten und vorne nicht. Zum Ausdruck kommt hier vor allem die Geringschätzung der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten.“

Die aktuelle Entwicklung verfolgen:
igbce.de/tarife/chemie-tarifrunde und
[facebook.com/TarifrundeChemie?ref=hl](https://www.facebook.com/TarifrundeChemie?ref=hl)



Sandra Radtke (Elektrikerin, RWO)

Es sind verhärtete Fronten, aber wir werden nicht aufgeben. Ich spreche das in der Abteilung immer wieder an und mache mir Gedanken, was passieren kann.



Sven Gosewich (Fahrer in der Logistik)

Wir müssen intelligent mobilisieren. Den Automatismus „Da kam immer was“ gibt es ja nicht mehr!



Bayram Bozkurt (Vorarbeiter, RWO)

Es ist wichtig, dass wir jetzt den Arbeitgebern zeigen, dass wir es ernst meinen.



Christoffer Augustin (Elektriker)

Viele denken, es handelt sich bei den Tarifverhandlungen nur um ein Schaulaufen. Dabei schenken einem die Arbeitgeber nichts! Deswegen sollten wir und auch die IG BCE noch mehr Druck machen.

HOMEOFFICE

Lange ersehnen unsere Kollegen/innen eine einheitliche Lösung. In der Vergangenheit wurden zwar durchaus Einzellösungen gefunden, aber eben nicht für alle. Um hier einheitliche Kriterien festzulegen und mehr Flexibilität für beide Parteien zu erwirken, saßen Personaler und unsere Betriebsräte zusammen. Das erste Gespräch verlief auch sehr positiv, wie man uns berichten konnte und es scheint, als hätte man ähnliche Anforderungen an eine Vereinbarung.

Leider stocken nun die Gespräche krankheitsbedingt und wir müssen uns gedulden, bis eine Vertretung für weitere Gespräche gefunden wurde.



KATHARINA SCHENCK

Wie hat Dir die erste Ausgabe des „Standpunktes“ gefallen?

“

Positiv:

Gute und vor allem informative Infos zum Nachlesen.

Sehr übersichtlich, kurze, aber genaue Nachrichten, nicht lang um den „heißen Brei“ geredet;

Themen, die den Mitarbeiter interessieren!

Negativ:

Einige Informationen/Themen fehlen. Ich würde mir wünschen, dass es ein handlicheres Format hätte (beispielsweise Taschenformat). ”

„HAMBURG – MEIN WERK“

Wer ist dabei, was steckt dahinter, was sind die Ziele? Eine Dokumentation

Um den Anforderungen in einem wachsenden Konzern gerecht zu werden und langfristig erfolgreich zu sein, hat die Werksleitung einen Organisationsentwicklungsprozess mit dem Titel „Aurubis Hamburg – mein Werk“ gestartet. Viele Kolleginnen und Kollegen kennen bislang nur die Überschrift. Wir dokumentieren wesentliche Teile des Prozesses. Der Betriebsrat, der sich in der Mehrheit aus Mitgliedern der IG BCE zusammensetzt, wird den Entwicklungsprozess intensiv begleiten. Er hat sich mit der Werksleitung dazu ausgetauscht.

Von Werksseite sind an dem Prozess beteiligt: Dr. Alexander Khoury, stellvertretender Werksleiter, CRS (RWO, Säure, ELWO, Chem. Betriebe, Rod, Shapes), Dr. Günther Leuprecht, stellvertretender

Leiter CRS, ELWO, Dr. Christian Pitzko, SKE, Recycling und Edelmetalle (RWN, Bleiraffination, TK Süd/TK1/TK2, Edelhütte, Probenahme, Labor), Ralf Maier, Technische Dienste (Instandhaltung, Energieservices, ED), Holger Kuhle, Allgemeine Services (Werkssicherheit, Logistik, Gebäudemanagement), Benjamin Laatz, HR Hamburg (Personalbetreuung), Joachim Kenter, Werkscontrolling Hamburg, Dr. Thomas Schultek, Corporate Health and Safety, Gesundheitsschutz/Arbeitssicherheit Hamburg (AS, Werksarzt), Arne Schilling, Umweltschutz Hamburg.

Die Frage der Werksleitung lautet: Wo wollen wir hin? Ihre Antworten dazu:

Wir wollen hin zu professioneller Haltung und Umgang mit Regeln (verantwortlich), zum modernen, attraktiven Standort



(Gebäude/Anlagen ...), zu Gesundheits-/Umweltschutz, zum attraktiven, nachgefragten Arbeitgeber, zur Entwicklungsschmiede des Konzerns (innovativ), zum – verlässlich – hochprofitablen Standort (planbar), zur Lieferung von Qualität und exzellentem Service für interne und externe Kunden, zur abgestimmten, bewussten Führungsrolle (professionell und mit ausreichend Zeit) bzw. strategischen Rolle.

Die Frage: „Wo wollen wir im Werk Hamburg hin?“ beantwortet die Werksleitung so:

- Wir wollen das modernste und wirtschaftlich erfolgreichste Werk in der Kupferindustrie sein.
- Als führender voll integrierter Standort

wollen wir Profitabilität, Innovation und Synergien für Aurubis vereinen.

- Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein. Der Weg nach Ansicht der Werksleitung:

Wir erreichen unser Ziel, wenn wir

- technologisch und administrativ innovativ werden.

- Synergien schaffen und unsere Wettbewerbsfähigkeit steigern.

- eine neue Unternehmenskultur im Werk Hamburg leben.

Die Werksleitung fasst alles zusammen in fünf Punkten („Big Five“):

1. Arbeitssicherheit
2. Mitarbeiter
3. Zusammenarbeit
4. Wissen
5. Organisation & Prozesse

Wir werden Euch weiter informieren!

DIE AUSLERNER – BESSER MIT UNBEFRISTETEN VERTRÄGEN!



Wer erkennt sich wieder? Die Auslerner des Jahrganges 2011, prominent begleitet

Am 26. März findet die Freisprechung unserer Auszubildenden statt. Für viele Auszubildende ist dies der krönende Abschluss ihrer Ausbildungszeit und die offizielle „Entlassung“ in den zu übernehmenden Betrieb.

Wir Vertrauensleute würden uns wünschen, dass diese Übernahme zukünftig nicht mehr länger befristet wird auf ein Jahr, wie es in der Vergangenheit üblich war, sondern der Tarifvertrag an dieser Stelle umgesetzt wird.

Der sagt nämlich ganz klar: Die Übernahme soll in der Regel unbefristet erfolgen. Hierfür haben sich viele Jugendvertreter der IG BCE eingesetzt und am Ende auch

erfolgreich bei den Tarifvertragsparteien durchgesetzt.

Unser Arbeitgeber möchte dem Tarifvertrag eher eingeschränkt folgen und lässt sich derzeit zu Gesprächen auf eine unbefristete Übernahme für „gute“ Auszubildende ein. Wie dies genau definiert werden wird, darüber verhandelt eine entsprechende Arbeitsgruppe.

Auf jeden Fall gilt: Eine grundsätzliche Regelung zur unbefristeten Übernahme würde unseren Auszubildenden mehr Planungssicherheit geben, und Aurubis hätte einen weiteren Wettbewerbsvorteil im zukünftigen Wettbewerb um junge, motivierte Menschen.

„WEGEN DER GERECHTIGKEIT“

Ibrahim („Ibo“) Altincinar (39), Verfahrensmechaniker an der RWO-Gießmaschine und am Anodenofen, bei Aurubis seit 1991, Mitglied der IG BCE, Vertrauensmann, Vertrauenskörpervorstand (VKV).

„Ibo“ ist Vater von vier Kindern. Er unterstützt seine Frau gerne bei der Erziehung der Kinder und setzt sich für sie ein. In seiner Freizeit geht er gerne schwimmen – wenn die



Zeit außerhalb der VK-Schichten es zulässt. Gerne gehen er und seine Familie auch mit dem Fahrrad im Sommer auf Tour.

Ibo sagt: „Ich bin sehr für Gerechtigkeit, gerade wenn es um flexible Mitarbeiter geht. Wenn Mitarbeiter auf mehreren Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, muss das auch finanziell belohnt werden. Eine gerechtere Beurteilung von Flexibilität ist mir sehr wichtig. Ich bin Vertrauensmann geworden, um für mehr Gerechtigkeit zu kämpfen. Man kann aktiv als Vertrauensmann schon einiges bewegen und ansprechen. Wer sich nicht engagiert, kann auch nicht erwarten, dass sich etwas ändert.“

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

ARAMARK, der Betreiber unserer Kantinen/Betriebsrestaurants hat angeboten, Automaten aufzustellen, in denen die jeweiligen Tagesessen zusätzlich angeboten werden!

Unsere Frage:

Würdest DU diesen Service nutzen wollen?

Ja Nein

In welcher Abteilung arbeitest Du?
(für den möglichen Aufstellungsort wichtig)

.....

Bitte gib diese Karte per interner Post oder persönlich bis zum 10. April 2015 im Betriebsratsbüro ab.



An das Betriebsratsbüro

Im Hause

KAY SANNMANN

Wie hat Dir die erste Ausgabe des „Standpunktes“ gefallen?

Die kurzen Einleitungen auf der 1. Seite mit weiteren Informationen auf den inneren Seiten. Außerdem fand ich gut, dass kein Fachchinesisch mich verwirrt hat. Dass nicht zu viele Themen auf einmal behandelt wurden, machte das Blatt übersichtlich.

MAHLZEIT – DAS SIND DIE GEWINNER!

Seit dem 13. Oktober 2014 ist das neue Betriebsrestaurant im Werk Ost geöffnet (der „Standpunkt“ berichtete).

Um ein Gefühl dafür zu bekommen, wie das neue Betriebsrestaurant ankommt und was noch verbessert werden kann, wurde eine Befragung veranstaltet. Als Dankeschön für die Teilnahme gab es eine Tombola.

Die ausgelosten Gewinner sind:

1. Norbert Thimm,
2. VIP-Karten für ein Heimspiel des HSV,
2. Guido Petermann,
- 5x kostenloses Mittagessen,
3. Dr. Ole Wagner,
- 3x kostenloses Mittagessen,
4. Martin Beran,
- 1x kostenloses Mittagessen.

„Standpunkt“ gratuliert und wünscht den Gewinnern viel Spaß und guten Appetit!



Die vier Gewinner: Von links: Norbert Thimm (ELWO), Dr. Ole Wagner (ELWO), Martin Beran (Hauptlabor), Guido Petermann (AÜG)

Wie inzwischen wohl die meisten Kollegen mitbekommen haben, befand sich auch unsere Hauptkantine vom 19. Dezember 2014 bis zum 15. März im Umbau und wurde am Montag, 16. März in einem feierlichen Rahmen eröffnet. Hier wurden die Kolleginnen und Kollegen im neuen Ambiente zu leckeren Essensvarianten und einem Begrüßungs-Cocktail empfangen. Auch künftig werden sich die IG BCE-Vertrauensleute weiter für eine gute, gesunde und schmackhafte Verpflegung einsetzen!

GÜNTER WEIMER

Wie hat Dir die erste Ausgabe des „Standpunktes“ gefallen?



„ Ich finde den neuen „Standpunkt“ echt toll.

Die Artikel sind auf den Punkt gebracht und nicht zu lang.

Bei den Themen wäre mir noch wichtig, dass Ihr da am Ball bleibt, damit diese nicht in Vergessenheit geraten.

Ansonsten: Weiter so!



WER WILL WARMES ESSEN?

Für Schichtarbeiter besteht die Chance, dass sie schon bald nicht mehr nur kalte Speisen bekommen können

Und es geht weiter um das leibliche Wohl der Kolleginnen und Kollegen: Der Kantinenausschuss befasst sich mit allen Fragen zum Thema Kantinen/Betriebsrestaurants. Seine Mitglieder haben auch die Umbauphasen begleitet. Nun wurde der Wunsch geäußert, sich um eine Möglichkeit zu bemühen, ein Angebot für unsere Schichtkollegen umzusetzen.

Das tun wir, denn es wurde der Vorschlag gemacht, die Essen ab dem Nachmittag über einen Ausgabeautomaten zur Verfügung zu stellen. Prinzipiell ist das durch unseren Caterer ARAMARK möglich – entsprechende Nachfrage der Kolleginnen und Kollegen vorausgesetzt.

Um ein Gefühl zu bekommen, inwieweit dieses Angebot angenommen würde bzw.

wie hoch hierfür die Nachfrage ist, führen wir in dieser Ausgabe eine Umfrage durch. Jeder Ausgabe des „Standpunktes“ liegt eine Postkarte mit der entsprechenden Fragestellung bei.

Bitte füllt die Postkarte aus und gebt sie entweder in die interne Post oder im Betriebsratsbüro ab. Je mehr Kolleginnen und Kollegen sich beteiligen, desto einfacher macht Ihr die Entscheidungsgrundlage.

Das Ergebnis wird dann im Ausschuss besprochen. In unserer nächsten Ausgabe werden wir Euch über das Resultat informieren.

Falls die Postkarte nicht mehr in diesem „Standpunkt“ sein sollte: Bitte schneidet einfach den Coupon auf dieser Seite aus und schickt ihn uns.



aramark

Umfrage

**Warmes Essen
für die Schicht-
Kollegen!?**

