

BLICKWINKEL



Informationen und Eindrücke der Betriebsrats-Liste 1

Dez. 2014

Oppositionsarbeit

Wir haben als Betriebsräte kandidiert, um Gutes zu tun - für die Belegschaft und für das Unternehmen. So, wie es im Betriebsverfassungsgesetz steht.

Im Betriebsratsalltag angekommen sind wir manchmal desillusioniert, aber nach wie vor zielorientiert und von Tag zu Tag auf's Neue bereit, unsere Ansprüche an gute Betriebsratsarbeit umzusetzen...

Ja, wir sind im bestehenden Gremium die Minderheit. Und, ja, die Mitwirkung an der Betriebsratsarbeit über die Ausschüsse hinaus ist uns, als Minderheit, nur über Anträge möglich.

Von bisher mehr als zwanzig gestellten Anträgen wurde ein einziger vom Gremium angenommen. Acht Anträge wurden ohne Beschlussfassung behandelt. Elf Anträge wurden abgelehnt.

Angenommen wurde der Antrag, Kündigungen vor Beschlussfassung im Betriebsratsgremium im Personalausschuss zu behandeln.

Abgelehnt wurden u.a. diverse Anträge zur Änderung der Geschäftsordnung, zur Kündigung der Betriebsvereinbarung „Freistellungen“, der Antrag auf Prüfung aller Betriebsvereinbarungen des Betriebs Winnenden durch den Rechtsausschuss vor der Beschlussfassung im Betriebsratsgremium, Anträge zur Beteiligung unserer Listenvertreter in der Arbeitsgruppe

Attraktiver Arbeitgeber, Beteiligung im Standortgremium zur Überprüfung der Levelzuordnung innerhalb der Funktionsstruktur sowie der Antrag zur Erstellung eines Terminplans für Betriebsversammlungen in 2015.

Weitere Anträge zur Überprüfung bestehender Regelungen (Überprüfung Internetnutzung, Zuschläge und Zulagen bei Spät-/ Nachtschicht sowie Samstag-/ Sonn-/ Feiertagsarbeit, Einsatz von Mitarbeitern des Springerpools) wurden zur Vorstellung der aktuellen Vereinbarungen an den Personalbereich weitergeleitet, ohne diese selbst gemeinsam zu diskutieren.

Betriebsvereinbarungen werden in der Mehrzahl ohne gemeinsame Diskussion und Erarbeitung, fertig vorbereitet zur Beschlussfassung in die Betriebsratssitzungen gebracht.

Ist Beteiligung unerwünscht? Es sieht so aus. Wird die Herausforderung Betriebsrat im Gremium gemeinsam ernst genommen? Nein.

Laut gedacht.

Attraktiver Arbeitgeber – so der Anspruch unserer Chefetage und zugleich Name für ein neues Kärcher-Entgeltsystem. Gesagt wird: Keiner wird bei der Einführung weniger verdienen. Aber, viele von uns werden nicht mehr verdienen & das auf lange Zeit.

Und was ist bitte schön mit Benefits gemeint? So, wie man sie volkstümlich kennt, sind sie gut, aber noch besser ist Bares! Sie gehören "on top" obendrauf. Ein Benefit könnte sein, dass alle Kärcher Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Entweder am Gewinn oder aber am Wertzuwachs! Das wäre eine coole Nummer.

Klasse wäre auch die Möglichkeit des Aufbaus von Zeitguthaben als Vorbereitung auf die Rente, zur Vorbeugung/ Vermeidung eines sogenannten "Pensions-Schocks".

Haben Sie Interesse an mehr arbeitslebensnahen Ideen? Die Liste 1 hat noch einige in der Tasche.

Das Geheimnis des Tarifvertrages

Tarifverträge sind ein modernes und zeitgemäßes Instrument Arbeitsbedingungen gut zu gestalten. Sie zahlen sich aus – für Beschäftigte, für Unternehmen, die Wirtschaft, die Gesellschaft. Ob wissenschaftlich fundierte Erhebungen oder Praxistests – sie zeigen: Tarifverträge bieten viele Vorteile.

Tarifverträge bilden das Fundament für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen in Deutschland: Entgelte, Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigungsfristen und vieles mehr. Abgeschlossen werden sie zwischen den „Tarifparteien“: dem Arbeitgeberverband einerseits und der Gewerkschaft andererseits.

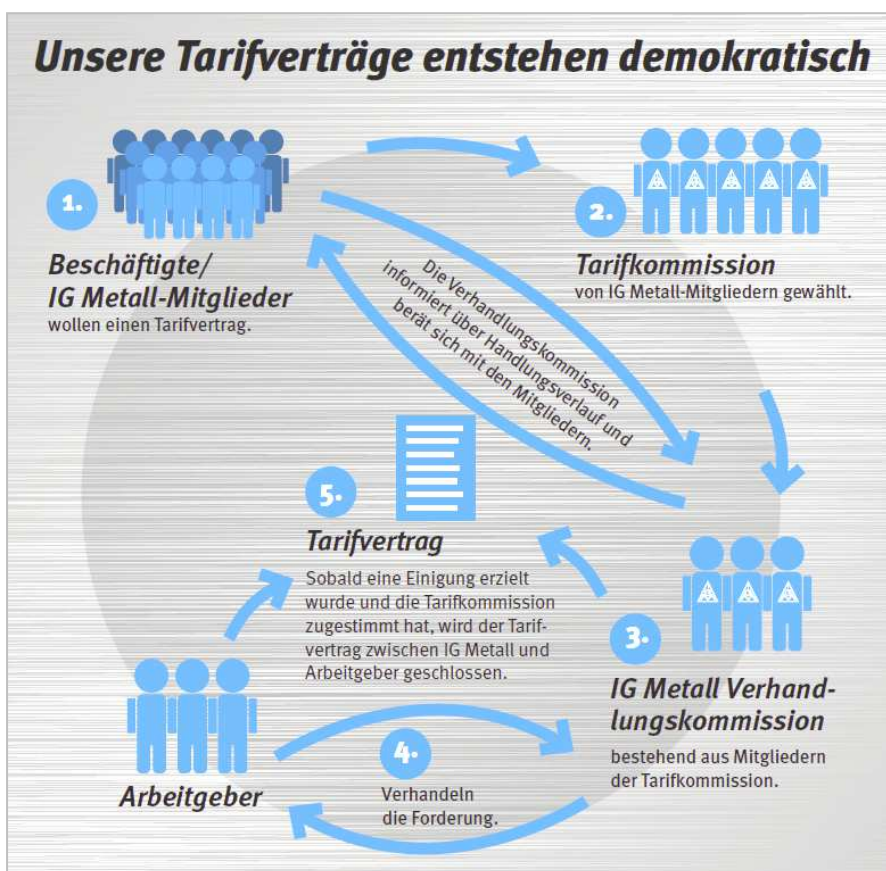
Bessere Bedingungen kann jede/r für sich und jederzeit mit dem Arbeitgeber individuell vereinbaren, aber Tarifbedingungen dürfen nicht unterschritten werden. Tarifverträge regeln also Mindestbedingungen, aber die rechtsverbindlich.

Aber:

Der beste Tarifvertrag nützt nichts, wenn er zwar auf dem Papier steht, aber nicht umgesetzt und im Betrieb gelebt wird. Deshalb ist es gut und wichtig, im Betrieb eine Instanz zu haben, die darauf achtet, dass Tarifverträge eingehalten werden. Das ist eine von vielen Aufgaben des Betriebsrats. Er arbeitet auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Im Paragraph 80 sind seine allgemeinen Aufgaben definiert - unter anderem hat der Betriebsrat „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, (...), Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;“

Wer gute Arbeit im Betrieb und Unternehmen will, braucht einen **guten** Betriebsrat.



Unter anderem:

- transparente und faire Entgeltsysteme auf der Grundlage von Tätigkeit und Leistung
- Prinzip „gleiches Geld für gleiche Arbeit“
- höheres Entgelt
- dynamische Entwicklung der Einkommen
- verbindliche Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld

Ein Tarifvertrag – eine Perspektive für Sie?

Mit Blick auf Ihren Betrieb wünschen Sie sich zum Beispiel:

- eine transparente Entgeltstruktur?
- regelmäßige Einkommenserhöhungen?
- ein verbindlich geregeltes 13. Monatsgehalt
- eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- eine höhere Wertschätzung Ihrer Leistung

Dann liegt der Ball bei Ihnen. Nehmen Sie Kontakt auf. Wir haben in Sachen Tarifverträge viel Erfahrung und Erfolge aufzuweisen.

Wir sind bereit – Sie auch?

Kaum zu glauben...

Unsere Kollegin Bianka Hessel bekam Ende Juli erneut eine Abmahnung. Ebenso wurde ihr ein Schreiben überreicht, welches sie aufforderte, sich künftig ordentlich und rechtzeitig zur Betriebsratsarbeit abzumelden. Unklar ist für Bianka und uns nach wie vor, wie genau eine ordentliche Abmeldung á la Kärcher aussehen soll.

Dem nicht genug wurde ihr mit der Oktoberabrechnung das Gehalt um ca. 25 Prozent gekürzt. Grund: das Unternehmen hat Bianka aufgefordert ihre Betriebsratsarbeit darzulegen. Die eingereichte zeitliche Dokumentation war nicht genug, das Unternehmen wollte eine konkretere Aufstellung und Zuordnung ihrer Abmeldezeiten. Bianka ist in vier Ausschüssen tätig. Im Betriebs-, im Rechts-, im Sozial- und im Personalausschuss. Um diese Ausschussarbeiten ordentlich machen zu können, muss man sich auch vorbereiten. Oder? Es sieht leider so aus, dass eine professionelle Betriebsratsarbeit im Kärcher-Alltag etwas Neues ist und noch nicht respektiert wird. Versuche ihres Anwaltes das Ganze in einem Gespräch sinnvoll und außergerichtlich zu klären wurden von Kärcher abgelehnt. Will man gar keine Einigung? Muss man gar von Schikane oder Mobbing reden?

Leider müssen wir nach wie vor kämpfen und uns rechtfertigen für unser Tun. Wir haben immer noch keine Freistellung, müssen alles nebenher machen. Die BR-Kollegen im Projekt Attraktiver Arbeitgeber haben Freistellungen zwischen 50 und nahezu 100 Prozent.

Kaum zu glauben.

Attraktiver Arbeitgeber

Seit einiger Zeit wird mit großem Einsatz am Projekt Attraktiver Arbeitgeber gearbeitet. Ein zentraler Regelungspunkt soll ein neues Vergütungssystem werden.

Sind Ihnen alle Entgeltbestandteile bekannt, die zukünftig Ihr Entgelt ausmachen? Ist für Sie nachvollziehbar, wie Sie in welchem Level landen? Ist Ihnen bekannt, wie Sie ggf. ein Reklamationsverfahren anstrengen können, wenn Sie mit Ihrer Einstufung nicht einverstanden sind? Nein?

Wir wollten Fragen der Belegschaft in die Arbeitsgruppe AAG einbringen und mithelfen Unklarheiten zu beseitigen.

Zwei Mal haben wir den Antrag gestellt Betriebsräte von unserer Liste im Projekt AAG aufzunehmen. Bei jeder Abstimmung wurden wir von der Mehrheit überstimmt.

Will man neue Köpfe nicht dabei haben oder geht's um die Personen, die ihre Mitarbeit angeboten haben? Oder geht es darum, dass wir unbequeme Fragen haben und Klärungsbedarfe formulieren:

- Wir wollen unsere 545 Wähler im AAG-Projekt vertreten.
- Wir wollen zukünftige Entgeltgrundsätze mitgestalten und mitbestimmen.
- Die Anforderungen des Betriebsrates an das Projekt AAG wurden in der GFB von der Personalabteilung vorgestellt und vertreten. Was soll man davon halten?

- Wir wollen, dass sich der Betriebsrat von Arbeitnehmervertretern beraten lässt und nicht von der Firma, die das AAG-Konzept an Kärcher verkaufen will.
- Wir wollen endlich wie Profis und mit Profis arbeiten. Das alte Kärcher-Motto „Mach's gleich richtig“ ist einfach gut.
- Wir wollen eine Entgeltvergleichbarkeit mit anderen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie. Man kann das Rad neu erfinden; ob das so sinnvoll ist, wagen wir zu bezweifeln.
- Wir wollen uns mit dem Wissen der IG Metall und den Erfahrungen der ERA-Einführung in das AAG-Projekt einbringen. Was dabei gut lief, könnten wir aufgreifen und das, was zu ERA bemängelt wurde, bei uns besser machen.

Entgeltthemen gehen uns alle an. Bei dem, was wir in unseren Abrechnungen sehen, geht es schließlich um mehr, als nur um den Euro-Betrag. Es geht um Anerkennung. Es geht um Wertschätzung und es geht auch um unsere Familien und deren Auskommen.

Der Volksmund sagt: „Bei Geld hört die Freundschaft auf.“

Wir sagen:

Entgeltthemen sind Zukunftsthemen und die sollte man ernst nehmen!

Tarifrunde 2015 „WIR für MEHR!“

Die Belegschaften tarifgebundener Firmen machen sich bereit für ihre Tarifrunde. Mit dem Motto „WIR für MEHR!“ sind sie für mehr Entgelt, eine gut ausgestattete Altersteilzeit und für einen neuen Qualifizierungstarifvertrag aktiv.

Fangen wir mal hinten an: Am 28.01.2015 endet die Friedenspflicht. Das heißt ab dem 29.01. können wir als IG Metall zu Warnstreiks aufrufen. Schon in wenigen Wochen sind wir in der heißen Phase der anstehenden Tarifauseinandersetzung.

Wir haben uns entschieden - in der Tarifrunde 2015 geht es um drei Forderungen.

Bildung ist mehr als ein Thema für den Berufsstart. Von besseren Qualifizierungsmöglichkeiten profitieren alle Beschäftigtengruppen. Gegen Bildung ist kaum jemand. Doch im betrieblichen Alltag sind Weiterbildung und Qualifizierung viel zu oft graue Theorie. Ob für das Nachholen eines weiterführenden Schulabschlusses, die Fortbildung zum Techniker oder ein Studium: Beschäftigten fehlt dafür entweder die Zeit, oder das Geld. Oder beides. Mit der Idee eines neuen Qualifizierungstarifvertrages und einem Konzept der Bildungsteilzeit geht es uns darum, Realitäten zu ändern. Flexibilität darf nicht mehr nur ein alleiniger Anspruch der Arbeitgeber sein. Eine geförderte Qualifizierungsteilzeit soll die Aufstiegschancen für alle Beschäftigten verbessern, indem der Zugang zu persönlicher Weiterbildung erleichtert wird. Vor allem An-

und Ungelernte blieben bislang oft außen vor, neben dieser Beschäftigungsgruppe sollen unter anderem Ausgelernte von einem tarifvertraglichen Anspruch auf Zeit und Geld für Weiterbildung profitieren.

Die Einführung der Rente ab 63 für langjährige Versicherte verpflichtet die Tarifvertragsparteien, den Tarifvertrag **Flexible Altersübergänge** (TV FlexÜ) entsprechend anzupassen. Im Zuge dessen wollen wir auch Verbesserungen gegenüber der heutigen Regelung erreichen, etwa Besserstellungen für untere Entgeltgruppen oder vorrangige Zugänge für besonders Belastete. Und, wir wollen die Nutzung des bisherigen Tarifvertrages für mehr Beschäftigte möglich machen. Unser Ziel ist, dass die Inanspruchnahme der Altersteilzeit nicht mehr mit der Frage verbunden ist: „Kann ich mir die Altersteilzeit finanziell leisten?“

Und, wir fordern 5,5 Prozent mehr **Entgelte und Ausbildungsvergütungen**, auf der Basis von 12 Monaten. Und die Forderung nach 5,5 Prozent mehr Geld ist angesichts guter Gewinne der Betriebe berechtigt, alle Prognosen für 2015 sagen weiteres Wachstum voraus.

In einer aktuellen Umfrage im Südwesten erwarten drei von vier M+E-Betrieben für 2015 stabile Auftragseingänge, über 80 Prozent bezeichnen ihre

aktuelle Auslastung als „normal“ bis „sehr gut“. In der gesamten deutschen Wirtschaft hat sich der Ifo-Geschäftsklimaindex im November aufgehellt, positive Signale kamen vor allem vom Privatkonsum. Das bestätigt unsere Praxis neben einem Ausgleich in Höhe des verteilungsneutralen Spielraums eine Umverteilungskomponente zu fordern, um den privaten Konsum zu stärken. Der verteilungsneutrale Spielraum aus gesamtwirtschaftlicher Produktivität und Inflation liegt 2015 bei 3,5 Prozent.

Jetzt fragen Sie sich sicher, was die IG Metall-Tarifrunde mit Ihnen zu tun hat. Ausgehend von dem, was ich aus dem Hause Kärcher immer wieder höre, lehnt sich Ihr Unternehmen an die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie an. Wenn dem so ist, dann sollten auch Sie wissen worum es geht, wenn die STIHler, die BOSCHler und andere Beschäftigte **WIR für MEHR!** fordern. Halten Sie Ihre Augen und Ohren auf. Machen Sie sich Ihr eigenes Bild. Die IG Metall ist keine „dritte Macht“. Wir sind die, die für Sie und mit Ihnen MEHR rausholen wollen.

Ich wünsche Ihnen eine stressfreie Vorweihnachtszeit, einen schönen Weihnachtsurlaub und uns ein friedlicheres Jahr 2015.

Herzliche Grüße,
Matthias Fuchs.

WIR FÜR MEHR

Tarifrunde 2015