



statt 600 jetzt noch 355

Erster Erfolg

Der Kampf geht weiter!!!

Die Vertrauenskörperleitung hat in ihrem Informationsblatt im Juni des vergangenen Jahres mit der Überschrift „Was die Geschäftsführung der BSH will“ die Belegschaft informiert. Leider ist das, was wir vermutet haben, früher eingetreten als erwartet. Z.B. haben wir geschrieben, dass im Jahr 2003 keine NFR Geräte mehr am Standort Berlin gefertigt werden sollen. Vor 2 Monaten hat die Betriebsleitung uns darüber informiert, dass das Ende der NFR bereits im Frühjahr 2002 eintreten soll. Wir haben gehofft, dass die Linie 3 als neue EuroWasherproduktionslinie umgebaut wird. Die Geschäftsführung hat eine Investitionszusage gemacht aber bis heute warten wir auf konkrete Schritte und bauliche Maßnahmen. Es sieht so aus, dass die Betriebsleitung mit dem vorhandenen Personal in der Euro-Washerfertigung mehr Stückzahlen erreichen will, anstatt eine neue Euro-Washerlinie zu bauen. Das bedeutet, mehr Flexibilität und mehr Leistungsdruck. Die Betriebsleitung hat uns vor 2 Monaten mitgeteilt, dass ca. 600 Arbeitsplätze abgebaut werden sollen. Der Betriebsrat hat sich hierzu in der Betriebsversammlung geäußert und die Kollegen aufgefordert, mit dem Betriebsrat zusammen gegen diesen Arbeitsplatzabbau zu kämpfen. Ende Dezember hat die Betriebsleitung ihre Entscheidung, 600 Arbeitsplätze abzubauen, zurückgenommen und mitgeteilt, dass bis zum Jahre 2007 nun ca. 355 Arbeitsplätze abgebaut werden sollen. Dies ist für den Betriebsrat ein erster Schritt gegen den Arbeitsplatzabbau. Dies haben wir deshalb

erreicht, weil wir mit Unterstützung der Belegschaft in den Betriebsversammlungen dem Arbeitgeber gegenüber immer wieder unserer Forderungen sehr deutlich vertreten haben.

Die Betriebsleitung hat in der letzten Betriebsversammlung geklagt, dass der Betriebsrat nicht willig ist, in den Verhandlungen für einen Sozialplan/ Interessensausgleich einzutreten. Das stimmt so nicht. Der Betriebsrat wird niemals einen Sozialplan unterzeichnen, der nur den Arbeitsplatzabbau für den Arbeitgeber erleichtern soll. Der Betriebsrat vertritt weiterhin seine Forderungen, Erhalt der Arbeitsplätze, neue Investitionen und Qualifizierungsmaßnahmen sowie sichere Arbeitsplätze für jeden einzelnen Kollegen und eine sichere Zukunftsperspektive des Standortes in der Zukunft. Eine leichtsinnige Unterzeichnung des Sozialplanes führt dazu, dass viele Kollegen ihre Arbeitsplätze verlieren werden und diese Arbeitsplätze zum Teil durch Leihpersonal bzw. befristete Arbeitsverhältnisse besetzt werden. Deshalb sagt der Betriebsrat „nicht mit uns“ und deshalb haben wir auch eine starke Unterstützung von der IG Metall bekommen, die uns gegen den Arbeitsplatzabbau berät. Die Meinung des Betriebsrates hat sich nicht geändert, wir sagen, dass auch der Arbeitsplatzabbau von 355 für uns nicht akzeptabel ist.

Wir brauchen keine Entlassungen. Die vorhandene Belegschaft reicht schon heute nicht aus, um die geforderte Produktion aufrechtzuerhalten. Deshalb haben wir trotz der Ablehnung des

Betriebsrates zur Zeit wieder über 100 Leiharbeiter in der Fabrik.

Die Betriebsleitung hat die fehlenden Zustimmungen des Betriebsrates sich durch Arbeitsgerichtsentscheidungen geholt. Deshalb ist es falsch, wenn behauptet wird, dass der Betriebsrat der Einstellung von Leiharbeitern zustimmt.

Das Jahr 2002 wird für uns ein sehr entscheidendes Jahr sein

weil wir uns für die sichereren Arbeitsplätze gemeinsam einsetzen müssen. Wir können nur dann erfolgreich sein, wenn die zwischen Betriebsrat und Belegschaft bestehende Gemeinsamkeit weiter bestehen bleibt.

Vorfertigung

Vor 4 Monaten gab es enorme Unsicherheiten im Vorfertigungsbereich, weil die Betriebsleitung die Produktion als Fremdvergabe weggeben wollte. Der Betriebsratsvorsitzende Güngör Demirci hat in der Abteilungsversammlung im Vorfertigungsbereich und auch in den Betriebsversammlungen gegenüber dem Arbeitgeber immer wieder sehr deutlich gemacht, falls sie den Vorfertigungsbereich fremdvergeben, wird der Betriebsrat alle Möglichkeiten eines Widerstandes mit der Belegschaft zusammen organisieren und gegen die Entscheidung der Betriebsleitung vorgehen. Nach intensiven Auseinandersetzungen mit der Betriebsleitung wurde vereinbart, dass die Vorfertigung nicht mehr nach außen gegen wird. Das ist ein Erfolg, weil 200 Arbeitsplätze damit gesichert sind und der Kernbereich weiterhin in dieser Fabrik bleibt. Die Kollegen im Vorfertigungsbereich können somit aufatmen. Der Betriebsrat wird weiterhin die Entwicklung in der Vorfertigung mit kritischem Blick beobachten.

Sozialplan

Die Betriebsleitung hat genau vor einem Jahr dem Betriebsrat informiert, dass der Arbeitsplatzabbau in der Fabrik Berlin notwendig ist. Seit dem bekommt der Betriebsrat vom Arbeitgeber immer wieder unterschiedliche Personalplanungen, unterschiedliche Produktionsplanungen und unter-

schiedliche Zahlen was den Arbeitsplatzabbau betrifft. Deshalb hat es bis heute keine offiziellen Verhandlungen mit der Betriebsleitung über einen Sozialplan gegeben. Der von der Betriebsleitung vorgeschlagene Entwurf eines Interessenausgleiches / Sozialplanes war für den Betriebsrat nicht akzeptabel, weil sich dieser Entwurf inhaltlich nur auf einen Punkt konzentrierte, nämlich den Arbeitsplatzabbau. Alle anderen Möglichkeiten, z.B. neue Investitionen, Qualifizierungs- und Insourcingmaßnahmen bzw. eine Beschäftigungsgesellschaft für die Kollegen, die durch den Sozialplan ihren Arbeitsplätze verlieren könnten waren nicht enthalten. Der Betriebsrat hat zur Interesse der Beschäftigten einen eigenen Sozialplanentwurf Mitte Sept. beschlossen und der Betriebsleitung mitgeteilt. Fast 3 Monate hat die Betriebsleitung keine ernstzunehmenden Gespräche mit dem Betriebsrat geführt. Sie hat so getan, als ob der Betriebsrat keinen Entwurf vorgelegt hat und es von unserer Seite keine Bewegung gibt. Sie hat ohne schriftliche Antwort und ohne inhaltliche Auseinandersetzung mit unserem Entwurf am 20.11.01 ihren alten Entwurf, etwas anders verpackt, wieder vorgelegt. Das ist mit uns so nicht zu machen. Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung am 26.11. und 29.11.01 bei der Überprüfung festgestellt, dass es keine nachvollziehbare Personalplanung, keine Nachvollziehbarkeit der geplanten Maßnahmen und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigten enthält. Deshalb bleibt der Betriebsrat weiter bei seinem Entwurf als Verhandlungsgrundlage. Vor allem war es für den Betriebsrat nicht akzeptabel, dass die Höhe des Arbeitsplatzabbaues auf einmal 600 Mitarbeiter beinhalten sollte. Nach harten Auseinandersetzungen mit der Betriebsleitung hat der Betriebsrat einen Teilerfolg erzielt, zur Zeit wird ein Abbau von 355 Arbeitsplätzen von der Betriebsleitung gefordert. Der Betriebsrat wird aber auch den Abbau von 355 Arbeitsplätzen nicht kampfflos hinnehmen. Wir werden uns für den Erhalt eines jeden einzelnen Arbeitsplatzes einsetzen.

Segen Globalisierung?

Globalisierung ist die Nationen übergreifende weltweite Ausdehnung von Wirtschaftseinrichtungen und -prozessen mit dem, die maximal möglichen Märkte auszuschöpfen und den Gewinn dabei zu maximieren.

Die sozialen Folgen der gegenwärtigen Globalisierung erscheinen bislang uneinheitlich und teils widersprüchlich. Obwohl einerseits immer mehr Reichtum produziert wird, wächst dennoch nach wie vor auch die weltweite Armut bis hin zur Verelendung vieler Menschen.

Die Globalisierung, der „Glücksbringer“ der Zukunft, ist ein freier und vom Wettbewerb beherrschter globaler Markt, der Angebot und Nachfrage in Einklang bringt und damit für eine optimale Verteilung der Ressourcen sorgt. Mit der Globalisierung der Finanzmärkte und der Weiterentwicklung der Informationstechniken, kommt es zu einer bis vor kurzem unvorstellbaren Mobilität des Kapitals. Diese Mobilität und rasend schnelle Informationsübermittlungen erlauben es den Aktionären und ihrem auf kurzfristige Rentabilität ausgerichteten Anlegerverhalten, den Firmenmanagern immer stärker ihren Willen aufzuzwingen, Normen zu setzen und damit Einstellungs-, Beschäftigungs- und Lohnpolitik zu beeinflussen.

Herrschaft der Flexibilität

Aus dieser Herrschaft der Flexibilität folgen überwiegend befristete Anstellungen, Leiharbeit und fortlaufende Abwicklung der Stammbesellschaft mittels „Sozialplänen“.

Das Prinzip der Konkurrenz innerhalb der Besatzung oder Team wird groß geschrieben. Kein Wunder also, dass sich die Bindung an das Unternehmen nur noch über Faktoren wie Unsicherheit, Leiden und Stress gestaltet. Doch niemand wird sich diesen Zwängen widersetzen, da die strukturelle Gewalt der Arbeitslosigkeit für eine gefügige Reservearmee an Arbeitswilligen sorgt. Mit dem Verfall unserer bisherigen Wertvorstellungen gibt es nur noch ein Kriterium um unsere Position in der Gesellschaft zu charakterisieren: Geld

und Erfolg.

Was teuer ist gilt als besser. Ein Politiker der Prinzipien vertritt, die seine Wahl verhindern könnte, gilt als Amateur.

Wir glauben nicht mehr an Prinzipien, sondern nur noch an den Erfolg.

Mit der Verwirklichung der Globalisierung einher, geht die Zerstörung einer Struktur, die für die Wahrung von Gemeinschaften zuständig ist, dem Staat.

Kein Job mehr auf Lebenszeit

Wir werden zu Nomaden, welche ihr Glück und ihren Profit suchen, und sich nur noch gelegentlich niederlassen, wie das Kapital.

Wir werden uns daran gewöhnen müssen, dass es den traditionellen gut bezahlten Job auf Lebenszeit nicht mehr geben wird. Unsere zukünftigen Tätigkeiten werden aus Teilzeitarbeit, unbezahlter Arbeit, gelegentliche Phasen der Vollbeschäftigung und einem Maß an Selbstständigkeit bestehen.

Die Nachteile werden zunächst nur von den Verlieren wahrgenommen. Aber die Politiker und Finanzbürokraten könnten schon sehr bald zu den Verlierern gehören, da diese Politik ihren eigenen Untergang prophezeit. Dass sie dennoch diese Politik vertreten, liegt sicherlich daran, dass sie im Gegensatz zu Angestellten in der freien Wirtschaft, die Folgen ihrer Politik wohl nicht mehr selber zu spüren bekommen.

Globalisierung und BSH

In den letzten Jahren hören wir immer wieder, dass der Eurowasher an allen Standorten weltweit gefertigt werden kann. Mit gleichen Produktionskosten und Produktionsinhalten. Aber nicht mit gleichen Lohnkosten. Der gesamte Arbeitsplatzabbau in Berlin bzw. in Gingen hat mit der Globalisierungsstrategie des Arbeitgebers zu tun. Wir müssen dieser zerstörenden und menschenverachtenden Entwicklung kritisch und kämpferisch entgegen treten.

Harte Tarifrunde

Die Gewerkschaften sehen für die kommende Tarifrunde 2002 einen großen Nachholbedarf. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die IG Metall wollen den Spielraum von Produktivitäts- und Preissteigerungen voll ausschöpfen. Dies soll unter anderem helfen die lahmende Konjunktur wieder etwas auf Touren zu bringen

Der Druck auf die Gewerkschaften ist massiv. Die Arbeitnehmer mussten in den Tarifrunden der jüngsten Vergangenheit so manche Kröte schlucken. Doch während die realen Nettolöhne und -Gehälter der Beschäftigten in den Betrieben stagniert haben, stiegen die Gewinne der Unternehmen steil an. Die Metall- und Elektroindustrie macht unverändert glänzende Geschäfte, die Unternehmen dieser Branche erwirtschaften satte Gewinne und das Produktionswachstum wird bei etwa fünf Prozent liegen. Dieser Produktionswachstum zuzüglich der Preissteigerungsrate, sollte nach Ansicht vieler Metaller in etwa der Höhe der Tarifforderung für das kommende Jahr entsprechen. Doch sogar von Prozentforderungen im zweistelligen Bereich ist in den Betrieben die Rede.

Die Arbeitgeber sehen den Verteilungsspielraum höchstens in Höhe der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerungen und ohne Einbeziehung der Preissteigerungsrate. Nach dem Willen der Arbeitgeber könnten die Arbeitnehmer also höchstens mit Lohn- und Gehaltssteigerungen von etwa einem Prozent rechnen. Zieht man hiervon noch die Inflationsrate ab, hätten die Beschäftigten sogar weniger in der Tasche als vorher. Dadurch würde die Binnennachfrage jedoch weiter geschwächt. Gleichzeitig wird aber als Folge der Terroranschläge in den USA mit einem Stocken des Exports als Konjunkturmotor gerechnet. Um so notwendiger wird es sein, die Binnennachfrage zu stärken. Die nächste Tarifrunde startet im Frühjahr. Doch schon jetzt werden die

Strategien der Tarifparteien festgelegt. Im Dezember hat der IG Metall-Vorstand seine Forderungsempfehlung ausgegeben, die dann in den Tarifbezirken zur Diskussion steht. Am 24. Januar wird dann das endgültige Forderungsvolumen bekannt gegeben. In jedem Fall steht eine harte Tarifrunde bevor.

Auch wir als VKL der BSH Fabrik Berlin fordern 9 % mehr Lohn und Gehalt.

Metall-Rente

Viele Kollegen fragen, wie sie sich verhalten sollen, da sie sehr oft Angebote von Banken und Versicherungen bekommen. Die Personalabteilung hat bereits alle Kollegen informiert, dass es innerbetriebliche Angebote demnächst geben wird. Wir haben bis Ende 2002 Zeit, einen Vertrag abzuschließen. Deshalb brauchen wir keine schnellen und unüberlegten Entscheidungen treffen. Die IG Metall hat bereits mit dem Arbeitgeber zusammen einen Metallrentenfond vereinbart. Die Metall Rente wird mit Sicherheit bessere Konditionen haben als private Versicherungsprodukte.

Abwarten lohnt sich und wird sich auszahlen. IG Metall und Gesamtmetall haben gleichzeitig einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vereinbart: Danach haben Arbeitnehmer künftig einen Rechtsanspruch, dass bis zu 2.160 € ihres Einkommens (4% der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung) in Beiträge für eine zusätzliche Altersversorgung umgewandelt werden können.

Zwei Formen der Entgeltumwandlung gibt es:

Die Entgeltumwandlung aus dem Bruttoeinkommen: Hier spart man Steuern und (bis 2008) die Versicherungsbeiträge.

Die Entgeltumwandlung aus dem Nettoeinkommen, also nach Bezahlung der Steuern und Sozialabgaben: Hier gibt es staatliche Zulagen - abhängig vom Familienstand und Kinderzahl.

Bei Interesse könnt ihr vom Betriebsrat Unterlagen erhalten.