

Die Katze ist aus dem Sack ...

In der letzten Woche hat die Unternehmensleitung den Versuch unternommen, ihre Eckpunkte für die Verhandlungen zum Interessenausgleich und Sozialplan an die Beschäftigten unseres Unternehmens zu übermitteln. Hierbei haben sich die beauftragten Führungskräfte nicht gerade mit Ruhm bekleckert.

Die enorme Anspannung in der Belegschaft führte dazu, dass große Teile der Fahrzeugbaumitarbeiter den Marsch in Richtung Betriebsratsbüro antraten. Mitglieder der Arbeitgeber-Verhandlungskommission waren nicht bereit, die zu Recht aufgebrachten Kollegen umfassend zu informieren. Somit fiel dem Betriebsrat wieder einmal die Rolle als „Überbringer schlechter Nachrichten“ zu.

Die Eckpunkte der Arbeitgeberseite in der Übersicht:

- Begrenztes Sozialplanbudget von 16 Mio. Euro! Das bedeutet: Lediglich eine Abfindungshöhe von 0,3 Monatsentgelten pro Beschäftigungsjahr. Für jeden Monat, der über den 31. Dezember 2007 hinaus verhandelt wird, soll das Budget um 2 Mio. Euro gekürzt werden.
- Alle Mitarbeiter (Ausnahme BMS) sollen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien ein Entgeltopfer von 7 % erbringen
- Weiterführung der Absenkung BMS über 2008 hinaus mit gleichzeitiger Ausweitung auf die Bereiche Presswerk und Spezialserie
- Altersbänder und gemeinsame Vergleichbarkeiten mit Namensliste sind gefordert
- Die zum 1. Juni 2008 vereinbarte tabellenwirksame Tarifierhöhung in Höhe von 1,7 % soll um 4 Monate verschoben werden
- Zurückführung aller vorübergehenden Versetzungen auf die Stammkostenstellen
- Weitere Personalmaßnahmen: Schließung der Küche sowie der Post- und Telefonzentrale

Der Betriebsrat ist mit diesen Eckpunkten nicht einverstanden. Die vom Arbeitgeber angebotenen 16 Mio. Euro reichen bei weitem nicht aus, um den Verlust der Arbeitsplätze angemessen abzufedern. Auch ist nicht nachvollziehbar, dass die Restbelegschaft - ohne eine Zukunftsperspektive - finanzielle Sonderopfer erbringen soll!

Das unangemessene Verhalten der Arbeitgeberseite führte auch im Betriebsrat zu ersten Überlegungen, die Verhandlungen komplett abzulehnen. Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist der Betriebsrat jedoch verpflichtet, im Falle einer Betriebsänderung, die einen derartigen Personalabbau vorsieht, in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite einzutreten.

Der Betriebsrat hat daher einen eigenen Entwurf für den Interessenausgleich und Sozialplan erarbeitet. Die wichtigsten Inhalte lauten wie folgt:

- Sozialauswahl ausschließlich nach: Alter, Betriebszugehörigkeit, Versorgungsverpflichtungen, Schwerbehinderung
- Möglichst große Vergleichbarkeitsbereiche
- Sofortige Freiwilligenregelung mit Abfindung und Möglichkeit zum Eintritt in eine Transfergesellschaft.
- Transfergesellschaft für beide Stufen des Personalabbaus
- Sozialverträgliche Regelungen für ältere Mitarbeiter zur Überführung in die Altersrente
- Einstellungsstopp
- Maßnahmen zur Verringerung von Mehrarbeit und Besetzung freier Planstellung, Überprüfung aller Leih- und Werkverträge, Kündigung der 40-Stunden-Verträge. Der dadurch entstehende Personalbedarf soll durch Mitarbeiter aus den gefährdeten Bereichen besetzt werden. Hierfür ist ein Qualifizierungsprogramm durchzuführen.

Der Betriebsrat übergibt heute seinen Entwurf für den Interessenausgleich und Sozialplan an die Arbeitgeberseite. Über den Verlauf der Verhandlungen werden wir weiterhin zeitnah informieren.

Auf ein Wort:

Aushang der Geschäftsführung vom 18. Oktober 2007 „Arbeitsniederlegung“

Am 17.10.2007 gingen Teile der Belegschaft kollektiv zum Betriebsrat, um sich über den Stand der Sozialplanverhandlungen zu informieren und ihre Empörung zu zeigen über das, was bis dahin vom „Angebot“ der Geschäftsführung durchgesickert war.

In einem Aushang vom 18.10. bezeichnet nun Herr Hellmann für die Geschäftsführung diese Aktion als „eindeutig rechtswidrig“ und droht, „dass in Zukunft solche Arbeitsniederlegungen von unserer Seite nicht mehr geduldet (...) sowie etwaige Initiatoren arbeitsrechtlich zur Rechenschaft gezogen werden.“

Dazu möchten wir klarstellen:

1. Wir raten Herrn Hellmann zu einem Blick ins Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere in § 82 „Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers“, § 84 „Beschwerderecht“ und § 85 „Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat“ in Verbindung mit § 39 „Sprechstunden“. Dort kann er sein merkwürdiges, vordemokratisches Rechtsverständnis korrigieren. Die Aktion vom 17. Oktober war nicht „eindeutig rechtswidrig“, sondern eindeutig berechtigt.
2. Das weiß auch die Geschäftsführung. So hieß es in ihrem von Herrn Hönen und Herrn Staschinski unterzeichneten Schreiben vom 2. April 2007: „An dieser Stelle möchten wir keinen Zweifel daran lassen, dass es das gute Recht eines jeden Arbeitnehmers ist, sich über Dinge, die ihn persönlich betreffen, bei der Personalabteilung bzw. beim Betriebsrat zu informieren.“
3. Die „Eckpunkte“ der Geschäftsführung für einen Sozialplan wurden von vielen langjährigen Mitarbeitern, die ja nach den Führungsgrundsätzen der Firma Karmann „besondere Wertschätzung erfahren sollen, als Provokation empfunden. Es liegt letztlich bei der Geschäftsführung, solche Provokationen und damit das Risiko weiterer Produktionsausfälle in Zukunft zu vermeiden.