

## Stammebelegschaft schützen und gute Arbeitsbedingungen schaffen

Freitag nächster Verhandlungstag. Tarifvertrag soll nur für die Huber-Werke in Öhringen (I und II) abgeschlossen werden.

*Nach der letzten Tarifverhandlung in Sachen Leiharbeit bei Huber packaging am vergangenen Donnerstag wurden der Arbeitgeberseite die Forderungen der IG Metall und die betroffenen Regelungspunkte am Montag nach der mündlichen Erläuterung nun auch schriftlich übermittelt.*

### Gegenüberstellung der Positionen

In der Gegenüberstellung auf der Rückseite dieser Metallnachrichten sind die unterschiedlichen Positionen und der noch bestehende Verhandlungsbedarf zu erkennen.

Diese Gegenüberstellung zeigt deutlich, dass es nicht um das Unterlaufen von Tarifverträgen geht, sondern um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten und um einen zuverlässigen, verbindlichen Schutz der Stammebelegschaft. Außerdem geht es um mehr Mitspracherechte für den Betriebsrat, um genau diese Arbeitsbedingungen und den

Schutz der Belegschaft absichern zu können.

Wir möchten, dass die Beschäftigten bei Huber wieder mit Freude in den Betrieb und an ihre Arbeit gehen können, ohne Angst um ihren Arbeitsplatz und zu Bedingungen, die sie weder krank machen noch finanziell unter Druck setzen.

Um nicht mehr und nicht weniger geht es bei der aktuellen Auseinandersetzung.



### Geschäftsleitung ist am Zug

Es liegt an der Geschäftsführung, wie zukünftig bei Huber miteinander umgegangen wird - entweder der Herr-im-Hause-Standpunkt oder ein gutes, vertrauensvolles Miteinander.

### Leiharbeit keine Alternative

Leiharbeit ist keine Alternative zu guter Arbeit, weder für die Leiharbeitskräfte noch für die Stammebelegschaft. Es geht darum, dass vorhandene Arbeit zu fairen Bedingungen angeboten wird und Menschen mit dieser Arbeit ein Einkommen erzielen, von dem sie und ihre Familien gut leben können.

Von Leiharbeit kann dies niemand. Es muss oft noch zusätzlich staatliche Hilfe über eine Aufzählung durch die Agentur für Arbeit (sprich also von unseren Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung) in Anspruch genommen werden.



Für die Jahre 2010 und 2011: Absicherung von 683 Beschäftigten, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Firma stehen. Das ist die derzeitige **Stammebelegschaft**.

Die Stammebelegschaft wird nicht durch Leiharbeitskräfte ersetzt. Die Größe der Stammebelegschaft nicht verbindlich festschreiben, jährlich die Zahl der Stammebelegschaft neu festlegen.

Der Betriebsrat macht Vorschläge zur **Beschäftigungssicherung**, die auch aufgegriffen und beraten werden müssen.

Eine **erweiterte Mitbestimmung** lehnt der Arbeitgeber kategorisch ab.

*Wir fragen: Was passiert, wenn die Stammebelegschaft durch den Arbeitgeber jährlich runtergerechnet wird? Werden dann noch mehr Leiharbeitskräfte eingesetzt?*

**Betriebsbedingte Kündigungen** sind ausgeschlossen solange befristete Beschäftigte (evtl. auch Leiharbeitskräfte) im Betrieb sind.

Hierzu hat sich der Arbeitgeber noch nicht geäußert.

**Saisonarbeit** nur mit befristeten Beschäftigten (wie in der Vergangenheit auch). Bewerbungen liegen genügend vor und können als Bewerberpool, aus dem ausgewählt wird, geführt werden.

Befristet Beschäftigte für Saisonarbeit lehnt der Arbeitgeber ab, lediglich Schüler und Studenten während der (Semester-) Ferien sollen möglich sein, dies nicht mehr zu den gleichen tariflichen Bedingungen wie bisher. Dies führt zu einem geringeren Entgelt.

*Ferienbeschäftigte sollen nach Aussagen in den Gesprächen die bisher befristet Beschäftigten ersetzen.*

Sollten Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, geht dies nur mit ausdrücklicher **Zustimmung des Betriebsrates**.

Keine erweiterten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Die Geschäftsführung will allein entscheiden wann sie wen einsetzt.

Einsatz von Leiharbeitskräften nur für einen über das „normale Saisongeschäft“ hinausgehenden **kurzfristigen Auftragsanfall**.

Bei Mehrbedarf **grundsätzlich Leiharbeitskräfte**.

Leiharbeit grundsätzlich nicht im **Prämienbereich**. Beabsichtigt der Arbeitgeber Leiharbeitskräfte auch im Prämienbereich zu beschäftigen, muss hierzu eine gesonderte Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, in der sichergestellt wird, dass die Leiharbeitskräfte entsprechend der Prämienregelung durch den Verleiher bezahlt werden.

Die Geschäftsführung will **allein entscheiden**, wo die Leiharbeitskräfte eingesetzt werden und bietet lediglich eine 15%ige Prämie an. Die Belastungszulage, wie sie die Stammebelegschaft erhält, wird nicht gewährt.

Durch den Einsatz von Leiharbeitskräften dürfen **keine Nachteile** für die Stammebelegschaft entstehen:

**Nachteilsausgleich** für Stammebelegschaft in der Produktion, falls durch den Einsatz von Leiharbeitern nachweislich Prämienverluste entstehen.

Die fehlende Zustimmung des Betriebsrates zu **Mehrarbeit, Sonderschichten** etc. darf nicht durch den Einsatz von Leiharbeitskräften umgangen werden.

Bisher noch keine Position des Arbeitgebers.

Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Festlegung der jeweiligen **Personalmehrbedarfe, der Arbeitsplätze, der Anzahl der Arbeitsplätze, der Einsatzzeiten**. Kommt eine einvernehmliche Lösung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

Eine erweiterte Mitbestimmung wird vom Arbeitgeber abgelehnt.

Während **Kurzarbeit** werden keine befristeten Beschäftigten und Leiharbeitskräfte eingestellt.

Hierzu hat sich der Arbeitgeber noch nicht geäußert.

Abschluss einer Betriebsvereinbarung **Auswahlrichtlinien**. Es soll geregelt werden, dass bei Besetzung neuer bzw. wieder zu besetzender Stellen

Hierzu hat sich der Arbeitgeber noch nicht geäußert:

1. intern ausgeschrieben wird
2. bewirbt sich niemand aus der Stammebelegschaft wird auf befristet Beschäftigte zurückgegriffen
3. bewerben sich keine befristet Beschäftigten, wird den eingesetzten Leiharbeitskräften das Arbeitsplatzangebot unterbreitet.

**Bedingung:** Soweit die entsprechende Qualifikation vorhanden ist.

Hierzu hat sich der Arbeitgeber noch nicht geäußert:

**Mitbestimmung des Betriebsrates** nach BetrVG bleibt beim Einsatz von befristet Beschäftigten und Leiharbeitskräften in vollem Umfang erhalten.