

Chronologie:

1. September 2011: Der Metso-Konzern macht bekannt, dass der Konzern eine neue Struktur bekommt, bestehend aus den Bereichen Mining, Automatism und Recycling. Der Recyclingbereich ist zum Verkauf gestellt.
2. 29. Mai 2012: Kjeld Nielsen(Geschäftsleitung) nennt die Auftragslage und die finanzielle Situation „besorgniserregend“ und macht als Unternehmensziel 10% Umsatzrendite aus. Er erklärt, dass es intensive Überlegungen gebe, wie dieses Ziel zu erreichen sei, ohne Näheres zu benennen.
3. 27. Juli 2012: Die Presse meldet, „ dass das Unternehmen mit Sitz in Lierenfeld - weltweit einer der führenden Hersteller von Recyclingmaschinen für die Aufbereitung von Metallschrott - zum Teil nach Rumänien ausgelagert werden soll “ und 70 Stellen betroffenen seien.
4. 31. Juli 2012: Betriebsversammlung: Der Betriebsrat informiert über seine Kenntnis der Outsourcingpläne und betont, dass die Geschäftsleitung keine Fragen zum Thema beantwortet. In einem Aushang bezeichnet Nielsen die Bereiche über eine Auslagerung als schädlich und versichert, sich um einen offenen Dialog zu bemühen.
5. 22. August 2012: Der Betriebsrat unterbreitet der Geschäftsführung Vorschläge zur Optimierung des Standortes, welche diese für gut befindet. Es werden aber weiterhin Outsourcingmaßnahmen geplant.
6. 31. August 2012: Ein Stopp von Neueinstellungen, Überstunden, Seminaren/Schulungen, Firmenfahrzeugen und Reiseaktivitäten wird wegen der finanziellen Situation angeordnet.
7. 5. September 2012: Kjeld Nielsen gibt die Planung von Outsourcingmaßnahmen in den Bereichen Schweißerei, Zylinderbau, Schutzkappen-/Roboterfertigung und Fertigung von glatten Schleissblechen bekannt.
8. 12. September 2012: Die Geschäftsleitung bittet um Verständnis für die Personalmaßnahmen.
9. 13. September 2012: Der Betriebsrat betont, dass erst die Informationsphase begonnen habe und erst in ein paar Wochen von konkreten Maßnahmen gesprochen werden könne.

Informationen:

Homepage der Freien Arbeiter und Arbeiterinnen Union:	www.fau.org
Informationen zu aktuellen Arbeitskämpfen:	www.labournet.de
Filme über (aktuelle) Arbeitskämpfe:	www.de.labournet.tv
Forum der Ausgebeuteten	www.chefduzen.de

Was ist los bei Metso-Lindemann?



Warum wird die Belegschaft verkleinert?

Das Ziel von Metso-Lindemann ist das Erreichen von 10% Umsatzrendite oder ein Verkauf der Recyclingsparte mit möglichst viel Gewinn. Die Anliegen und Interessen der Belegschaft spielen keine Rolle. Die Geschäftsführung glaubt, dass der im Vergleich zur Konkurrenz hohe Preis das Hauptproblem sei. Die Tatsache, dass trotz des schlechten Service und 30% höheren Preisen viele Kunden bei Metso-Lindemann kaufen, weil die Qualität der Produkte sehr hoch ist, wird ignoriert. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Qualitätsstandard nach dem Outsourcing beibehalten werden kann, ist gering.

Dürfen die das?

Ja, ein Unternehmen darf auch wenn es profitabel ist Mitarbeiter entlassen. Es müssen nur bundesdeutsche Gesetze eingehalten werden, d.h. Die Geschäftsführung muss den Betriebsrat informieren und in bestimmten Grenzen verhandeln.

Was kann der Betriebsrat (BR) machen?

Laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 106 (Wirtschaftsausschuss WA) kann der BR einen WA bilden. Dieser hat vor allem Informationsrechte, d.h. Die Bosse müssen den WA „rechtzeitig“ (also sobald eine Information entstanden ist) und „umfassend“ (d.h. im gleichen Umfang wie die Bosse selbst informiert sind) über alle wirtschaftlichen Angelegenheiten informieren.

Laut BetrVG §112 kann der BR mit den Bossen über einen „Interessenausgleich“ verhandeln. Dabei geht es darum ob die geplanten Änderungen überhaupt durchgeführt werden und welchen Umfang sie haben sollen. Die Verhandlungen haben aufschiebende Wirkung, d.h. In dieser Zeit dürfen keine Maßnahmen der Betriebsänderung durchgeführt werden!

Der BR kann die Beratungen über einen Sozialplan nach (!) dem (Scheitern) des „Interessenausgleichs“ beginnen. Diese haben jedoch keine aufschiebende Wirkung. Beim Sozialplan geht es in der Hauptsache um Abfindungen. Es können aber auch Qualifizierungsmaßnahmen, Beschäftigungsgesellschaften und anderes Bestandteil des Sozialplans sein.

Der BR kann die Umstrukturierung mit den Mitteln des BetrVG jedoch nicht (!) effektiv verhindern, lediglich zeitlich hinaus zögern!

Der BR kann aber jederzeit die Fortsetzung der unterbrochenen Betriebsversammlung (BV) beschließen. Die Dauer der BV richtet sich einzig nach Art, Umfang und Schwierigkeit. Es gibt keinerlei zeitliche Grenze für die Dauer einer BV. In der Regel wird sie jeweils unterbrochen und am nächsten Arbeitstag fortgesetzt. Zur Teilnahme an der BV sind alle Arbeiter*innen befugt, insbesondere auch die Leiharbeiter*innen!

WICHTIG: Die Zeit der Teilnahme an der BV muss so bezahlt werden, als hättet ihr gearbeitet, also mit allen üblichen Prämien und Zuschlägen. Das gilt auch, wenn die BV über eure persönliche Arbeitszeit hinausgeht oder außerhalb eurer Arbeitszeit stattfinden muss! Solltet ihr zu einer BV extra anreisen müssen, so müssen euch die Fahrtkosten erstattet werden!

Was kannst DU tun?

Da der BR die Umstrukturierung nicht (!) verhindern kann und die sozialpartnerschaftliche Industrie Gewerkschaft Metall (IGM) ebenfalls weder über den Willen, noch über die Kraft verfügt diese zu verhindern liegt es also an euch.

Wichtig ist : Je früher und je stärker Ihr euch wehrt, desto eher zwingt ihr die Bosse dazu auf eure Bedürfnisse einzugehen.

Erste Schritte:

Beobachtet den BR genau! Nehmt euer Recht ausgiebig wahr den BR während der Arbeitszeit zu besuchen und euch über jede Entwicklung die euch betrifft genauestens zu informieren. Achtet darauf, dass der BR sich auf keinen billigen Deal einlässt. Der Betriebsrat mag Eure „Interessenvertretung“ sein, aber nur ihr könnt wirklichen Druck ausüben und habt die Macht, eure Interessen zu formulieren und durchzusetzen.

Niemand in den Bereichen Schweißerei, Zylinderbau, Schutzkappen-/Roboterfertigung und Fertigung von glatten Schleissblechen weiß wer entlassen wird – Es kann jeden treffen! Darum ist es besonders wichtig das in diesen Abteilungen Einigkeit und vor allem Solidarität herrscht! Die Arbeiter und Angestellten jenseits dieser Abteilungen sind aufgerufen aus Eigeninteresse ebenfalls solidarisch zu sein und alles zu unterlassen, was den bevorstehenden Kampf auch nur schwächen könnte. Die Erfahrung lehrt: wenn eine Kündigungswelle ohne Widerstand durchgesetzt wurde, folgen sehr bald weitere.

Am wichtigsten aber ist:

Sprecht miteinander! Organisiert euch!

Informiert euch wie Arbeiter und Arbeiterinnen in eurer Situation sich gewehrt haben und lernt aus diesen Erfahrungen!