Käpt'n Blaubär bei Giesecke & Devrient: Wahr oder gelogen?

Bei Giesecke & Devrient Louisenthal erzählt man sich, dass in den letzten Tagen Beschäftigte von Personalverantwortlichen der Papierfabrik zu Hause angerufen wurden und ihnen die Einstellung in der Papierfabrik in Aussicht gestellt wurde – mit einem „kleinen Haken": Voraussetzung für die Einstellung ist, dass sie nicht mehr streiken! Dazu ist festzustellen:

1.
Das Streikrecht ist ein Grundrecht. Es ist ein Skandal, wenn G&D die Weiterbeschäftigung im Konzern an die Bedingung des Verzichts auf ein Grundrecht knüpft! Im Bürgerlichen Gesetzbuch ist bestimmt: „**§ 612a Maßregelungsverbot** Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt."

2.
Dr. K. Ottenberg hat auf der Beschäftigtenversammlung am 30. September eine Aufstellung über Beschäftigungsoptionen an die Wand geworfen, nach der neben anderen Möglichkeiten 45 Beschäftigte in der Papierfabrik unterkommen könnten. Der Betriebsrat war höchst überrascht über diese Aufstellung, denn man hat diese im Vorfeld nicht mit ihm beraten. Nachdem sie nun aber vorlag, wollte der Betriebsrat bei den Verhandlungen am 10. Oktober die Maßnahmen festklopfen. Denkste wohl, die Vertreter der Geschäftsführung wollten sich auf nichts verpflichten lassen. Es stellt sich daher die Frage: Sind die telefonischen Stellenangebote an einzelne wahr oder gelogen? Sicher ist: Die Geschäftsführung ist bisher nicht bereit, mit dem Betriebsrat eine dingfeste Vereinbarung über Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten zu treffen, lockt aber gegenüber einzelnen damit in der offensichtlichen Absicht, die Streikkraft zu brechen.

3.
Die Geschäftsführung war am 10. Oktober entgegen vorher geäußerter Absicht nicht bereit, über die Forderungen des Betriebsrats zu verhandeln, sondern hat den Weg in die Einigungsstelle angekündigt. Natürlich muss sie unter diesen Bedingungen den Streik für einen Tarifsozialplan fürchten und setzt nun ihre Mittel ein, einen solchen zu verhindern zu versuchen. Es stellt sich für jeden die Frage, ob er sich derart von der Geschäftsführung benutzen lässt.

4.
Entsprechend Kündigungsschutzrecht wäre im Falle von Kündigungen wegen Schließung der Kartenkörperproduktion in Louisenthal eine Sozialauswahl über alle vergleichbaren Arbeitsplätze in München/Louisenthal durchzuführen. Wer also überhaupt gekündigt werden könnte, steht noch lange nicht fest. Des weiteren ist eine Kündigung dann sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Wir gehen davon aus, dass hierzu auch die Papierfabrik zu zählen ist, und die Weiterbeschäftigung in der Papierfabrik muss demnach ebenso nach Sozialauswahl und nicht nach dem Gutdünken der Geschäftsführung erfolgen.

Da ist es doch besser, sich nicht spalten zu lassen, sondern weiter gemeinsam für verbindliche Regelungen für alle zu streiten!

12.10.2005

ver.di · Fachbereich Medien, Kunst und Industrie · Bezirke München, Ingolstadt, Rosenheim
Schwanthalerstr. 64, 80336 München, Tel. 0 89/5 99 77-70 85, Fax -70 89, E-Mail: fb8.m@verdi.de

V.i.S.d.P.: Sabine Pustet, Bezirkssekretärin ver.di, Schwanthalerstr. 64, 80336 München, Eigendruck im Selbstverlag