

ver.di bläst zum Propaganda-Angriff: behaupten, beschimpfen, verunglimpfen!

Arbeitgeber fordern Gewerkschaft zu mehr Sachlichkeit auf

Von „dreisten Behauptungen“ ist die Rede, von der „Giftküche des Kapitalismus“, von „engstirnigen“, „unverschämten“ Arbeitgebern. Die Liste der Beschimpfungen zu Beginn der Tarifverhandlungen in der Druckindustrie lässt sich weiter fortsetzen. Da heißt es auf einem Titel der Gewerkschaftszeitung „Publik“: „Die denken, wir sind Maschinen“. In Flyern kämpft ver.di, personifiziert in einer Mischung aus Rotkäppchen und Super-Woman, gegen einen bösen Arbeitgeber-Wolf.

ver.di wirbt mit unseriösen Mitteln für Streiks

ver.dis Stil in diesen Tarifverhandlungen verlässt eindeutig die guten Sitten. Auf Flyern wird so getan, als ob die Arbeitgeber den Manteltarifvertrag abschaffen wollen. Dies ist falsch und ver.di weiß das sehr genau! Hier wird auf unverantwortliche Weise mit den Ängsten der Mitarbeiter gespielt.

Tatsache ist: Die Arbeitgeber wollen lediglich Öffnungen und eine Lockerung einzelner Regelungen zur Sicherung des Flächentarifvertrages. Von Abschaffung kann also keine Rede sein.



Taktieren und hinauszögern statt ernsthaft verhandeln

Gleichzeitig verzögert ver.di bewusst die Verhandlungen in der Druckindustrie, weil die Gewerkschaft bei den Tarifverhandlungen der Redakteure scheinbar nicht weiterkommt. Ganz frank und frei gibt ver.di zu, die Drucker-Gilde für die Interessen der Redakteure zu nutzen.

Die Arbeitgeber der Druckindustrie fragen: Wie soll auf dieser Basis fair und vertrauensvoll verhandelt werden? Hat ver.di ein ernsthaftes Interesse, den Flächentarif in der Druckindustrie zu erhalten? Oder geht es vielmehr darum, mit falschen Behauptungen und Beschimpfungen eine große Kluft zu schaffen? Den Verhandlungen schadet dies.

Wir appellieren daher an alle, mit Vernunft und Augenmaß die Arbeitsplätze der Druckindustrie mit zu sichern. Dazu gehören: faire Gespräche und sachliche Informationen. Denn in der Tat: Es gibt viel zu verlieren! Die Zukunft des Flächentarifs! Und die Zukunft des Drucks und der Arbeitsplätze! Dabei sitzen wir alle – Arbeitgeber und Mitarbeiter der Druckindustrie – in einem Boot.

Druckindustrie zahlt Spitzenlöhne

Die Unternehmen der Branche sind gute Arbeitgeber

Die Arbeitsbedingungen und Tariflöhne in der Druckindustrie sind Spitze. Ein Drucker verdient im Ecklohn pro Monat rund 351 Euro mehr als ein Arbeitnehmer in der Metallindustrie. Direkt nach der Ausbildung verdient ein Drucker laut Tarif 2340,78 Euro brutto (ohne Jahresleistung, Urlaubsgeld und Zuschläge). Dies gilt auch für Rotationshelfer. In der höchsten Lohngruppe kommt ein Drucker auf 2956,75 Euro brutto monatlich (ohne Jahresleistung, Urlaubsgeld und Zuschläge). Insgesamt erreicht ein Drucker beispielsweise im Zeitungsdruck mit allen Zuschlägen und Zusatzleistungen ein Brutto-Jahreseinkommen von rund 60800 Euro. Das heißt, im Schnitt sind dies rund 5067 Euro brutto pro

Monat. Das Brutto-Jahresgehalt eines Maschinenführers liegt bei gleichen Arbeitszeiten bei 66400 Euro. Ein Rotationshelfer kommt in einem Zeitungsunternehmen mit allen Zulagen auf rund 52400 Euro. Dies sind Spitzenlöhne, über die Arbeiter aus anderen Branchen nur staunen.

Abkehr von der 35-Stunden-Woche – ein Sakrileg?

Daher stellt sich die Frage, warum es nicht möglich sein kann, für dieses gute Geld – wenn nötig – auch mehr als 35 Stunden pro Woche zu arbeiten? Im Durchschnitt arbeiten die Deutschen rund 37,7 Stunden pro Woche. Die Druckindustrie liegt mit ihrer 35-Stunden-Woche deutlich darunter.

Ist der Arbeitszeitkorridor wirklich freiwillig?

Egal was ver.di behauptet: Die Arbeitgeber wollen keine 40-Stunden-Woche für alle Arbeitnehmer. Vielmehr sollen die Betriebe – und zwar Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam – über die Arbeitszeit selbst entscheiden können, weil sie ihre Betriebe und die spezielle Auftragslage am besten beurteilen können.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Eine Erhöhung der Arbeitszeit soll eine freiwillige Vereinbarung der Betriebsparteien sein. Eine solche Lösung kann z. B. auch mit dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen verbunden werden.

Equal pay sichert keine zusätzlichen Arbeitsplätze!

Der Ansatz von ver.di, Zeitarbeit künstlich durch gleiche Bezahlung von Zeitarbeitern und Festangestellten („equal pay“) zu verteuern, ist falsch. Arbeitsplätze in den unteren Lohngruppen werden hierdurch jedenfalls nicht gesichert. Die Arbeitgeber sind der Meinung: Zeitarbeit schafft Chancen für arbeitslose Arbeitnehmer, wieder in einen festen Job zu kommen. „Equal pay“ macht dies zunichte. Zeitarbeit in Deutschland wird damit so teuer, dass eine ganze Branche ausgelöscht wird.

Auch die Arbeitgeber wollen mehr Festanstellung statt Zeitarbeit. Nur eine Absenkung der Hilfsarbeiterlöhne kann ständige Beschäftigung in der Druckindustrie fördern. Warum? Weil sie den Arbeitgebern eine attraktive Alternative zu der Einstellung von Zeitarbeitnehmern bietet. Wir wollen also eine auf die Zukunft ausge-

richtete Lösung. Zeitarbeit und Tariffucht sollen gemindert werden. Vorstellbar ist, dass derzeitige Helfer künftig nicht weniger verdienen als bisher. Bei Tarifierhöhungen könnte es aber Abschmelzungen oder bei Neueinstellungen günstigere Einstiegstarife geben. Nur so wird Zeitarbeit für die Betriebe langfristig weniger attraktiv.



ver.di Welt – ein Widerspruch in sich, Teil II

In seiner „Tarifinformation“ rechnet sich ver.di um Kopf und Kragen. Die Gewerkschaft will zeigen, wie sich eine Nutzung des Arbeitszeitkorridors auf die Arbeitszeit der Arbeitnehmer angeblich auswirken würde. Und verheddert sich dabei in Berechnungen und Zahlen. Gleiches gilt für die Darstellung der Schichtpläne: ver.di behauptet ins Blaue

hinein, eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden würde für die Arbeitnehmer zu unzumutbaren 10-Stunden-Schichten führen und 26 000 Arbeitsplätze kosten. Woher nimmt ver.di solche Zahlen? Wir möchten zu bedenken geben: Noch hat eine Woche sieben Tage, bei fünf regulären Arbeitstagen und 40 Stunden wären dies durchschnitt-

lich acht Arbeitsstunden pro Tag. Die Arbeitgeber meinen: Welche Arbeitszeitmodelle in der Praxis Sinn machen, muss den Betrieben überlassen werden. Die Unternehmen und ihre Anforderungen sind sehr unterschiedlich. Daher gehört die Ausgestaltung solcher Arbeitszeitkorridore auf die betriebliche Ebene – in die Hände der Betriebsparteien.



Gesundheitsschutz wird groß geschrieben

Betriebsparteien und Berufsgenossenschaft wachen gemeinsam über den optimalen Gesundheitsschutz in den Betrieben. Dies ist erfolgreich. Die Zahl der Arbeitsunfälle in unserer Branche sinkt seit Jahren. Dies soll weiter so bleiben. Und auch

sonst kümmert sich die Berufsgenossenschaft um die Gesundheit der Arbeitnehmer. Die Behauptung der Gewerkschaft, die Arbeitgeber wollen durch eine Veränderung der Besetzungsregeln den Facharbeiter- und Gesundheitsschutz aushebeln,

ist Unsinn und reine Propaganda. Keinem, insbesondere dem Unternehmen nicht, ist damit gedient, wenn Mitarbeiter überlastet und gefährdet sind. Im Vordergrund stehen immer: gesunde Mitarbeiter und eine sichere Produktion.

Nachgefragt

Warum sind auch Mechatroniker und Elektroniker an Druckmaschinen notwendig?

Natürlich gehört ein Drucker an die Druckmaschine. Etwas anderes haben die Arbeitgeber nie behauptet. Doch es muss möglich sein, auch andere Fachkräfte zuzulassen. Denn der Einsatz des Mechatronikers oder Elektrikers im Fortdruck kann Störfälle vermeiden helfen. Das neue Berufsbild des Medientechnologen Druck geht in die richtige Richtung, kann aber nicht die IT-Facharbeiter ersetzen. Und es wird noch Jahre dauern, bis Medientechnologen Druck in der Mehrzahl in den Betrieben arbeiten.

Die Praxis zeigt: Besetzungsregeln sind veraltet

Jeder Betrieb ist anders. Eine sinnvolle Maschinenbesetzung muss sich daher an den Produktionsanforderungen orientieren und nicht starr an der Maschinenkonfiguration. Dass die geltenden Besetzungsregeln veraltet sind, zeigt folgendes Beispiel: Eine Zeitungsdruckerei hat drei Achtertürme im Einsatz. Nach den Besetzungsregeln müssen diese mit vier Druckern besetzt werden, d. h. zwei Drucker für den ersten Achterturm und ein weiterer Drucker für jeden weiteren Achterturm. In der Realität bietet eine moderne Maschine allerdings nur Arbeitsplätze für zwei bis drei Drucker, da sie lediglich mit zwei Steuerpulten ausgeliefert wird. Ähnlich veraltet ist die Besetzung aufgrund des Technik-Fortschrittes im Tiefdruck.

ver.di Forderungen – ein Paket der großen Wünsche

Viele vermeintlich „kleine“ Wünsche summieren sich zu einem beachtlichen Ganzen. Mit dieser Taktik ist ver.di in die Tarifverhandlungen der Druckindustrie eingetreten. Abgesehen von der Forderung nach 5,5 Prozent mehr Lohn addieren sich Forderungen – wie Arbeitgeberbeitrag für Altersvorsorge oder Qualifizierung und Teilzeitmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer inklusive hälftigem Lohnausgleich – zu einem kräftigen Paket. Ein Paket, das die Betriebe nicht schultern können und das die Situation der Branche komplett ausblendet.

Um eines vorweg klarzustellen: Altersvorsorge und Qualifizierung der Mitarbeiter sind wichtige Themen. Hier sind die Arbeitgeber zu Gesprächen bereit. Wichtig ist allerdings, dass die Unternehmen nicht weiter mit bürokratischen Regeln und hohen Kosten überfrachtet werden.

Vorteile nur für eine kleine Gruppe

Eine Ungleichbehandlung bedeutet der von ver.di geforderte Teilzeitananspruch für über 55-Jährige. Danach sollen die Mitarbeiter die Möglichkeit haben, bis zu sieben Stunden in der Woche weniger zu arbeiten. Der Lohn soll ihnen aber nicht für sieben Stunden gekürzt werden, sondern nur für 3,5 Stunden. Mit anderen Worten, ältere Arbeitnehmer sollen 3,5 Stunden pro Woche bezahlt bekommen, die sie gar nicht arbeiten. Für diese Mitarbeiter würde alleine dieser

Anspruch eine nicht bezahlbare Lohnerhöhung von bis zu zehn Prozent bedeuten, während andere Kollegen leer ausgingen.

Ein Beispiel: Wenn ein Arbeitnehmer seine wöchentliche Arbeitszeit um sieben Stunden reduziert, so bedeutet dies bei einer 35-Stunden-Woche einen freien Tag pro Woche (28-Stunden-Woche). Dies sind bei 52 arbeitsfreien Tagen im Jahr und einem hälftigen Lohnausgleich umgerechnet 26 zusätzliche voll bezahlte Freitage. Dies entspricht mehr als einem Monatslohn ohne Arbeitsleistung.

Besonders Unternehmen, in denen der Altersdurchschnitt sehr hoch ist, würden durch solche Regelungen zusätzlich geschwächt. Gleiches gilt für die Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Sie hätten neue Einstellungs-hürden. Die vermeintliche Wohltat der Gewerkschaft kehrt sich so ins Gegenteil.

