



# UNWUCHT

INFORMATIONEN FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN DER BORBET GMBH  
1. BUNDESWEITE AUSGABE

## Leistungsverdichtung in der Gießerei in Thüringen

Was ist geschehen?

Anfang September erging in der Gießerei die Anweisung, bei Personalmangel von 4- auf 5-Maschinenbedienung umzustellen.

Es stellte sich heraus, dass diese Anweisung nicht nur bei Personalmangel, sondern dauerhafte Gültigkeit haben soll. Hier wird das Vertrauen der Kolleg\*innen verspielt. Und: Dies hat gravierende Folgen für die dort tätigen Kolleg\*innen.

Inzwischen haben eure Vertrauensleute viele Gespräche mit Gießern, aber auch mit Führungskräften des Bereichs geführt. Dabei wurde bestätigt, dass der erhebliche Mehraufwand für den Großteil der Kollegen eine hohe Belastung darstellt:

Neue, relativ unerfahrene Kolleg\*innen fühlen sich oft von der Fülle der anfallenden Aufgaben „erschlagen“. Sie kommen vor allem psychisch ans Limit, weil sie keine Fehler riskieren möchten und dem Druck ausgesetzt sind, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten.

Die älteren Kollegen, die schon 10 und mehr Jahre im Schichtdienst, bei Lärm, Hitze und anderen Belastungen bei uns arbeiten, erreichen oft physische Grenzen. Weitere Wege, Störungsbeseitigung, Qualitätskontrollen, Überwachungsvorgänge (z.B. beim Befüllen der Maschinen) und

nicht zuletzt das Strahlen der Kokillen in der heißen Maschine, lassen oft kaum Raum, um sich während der Schicht etwas „herunter zu fahren“.



©seraficus/Stock

Vor allem ist an Zeit zur Akklimatisierung nach dem Strahlen (unter einer Strahlhaube, die die große Hitze nicht vergessen lässt, mit eingeschränktem Sichtfeld, ungünstigen Körperhaltungen und auch z.B. dem Strahlstaub ausgesetzt, der unter die Haube zieht) nicht zu denken.

Alle möchten, dass das Rentenalter gesund und sicher erreicht werden kann. Dafür ist eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsabläufe unbedingt erforderlich.

Auch die Jüngeren sollten sich fragen, ob das der Fall ist.

Daher sehen wir Vertrauensleute hier großen Handlungsbedarf. Dies betrifft zum einen die dauerhafte Rückkehr zur 4-Maschinenbedienung in den Gießstraßen 1 und 2.

Zum anderen sollten dringend die Auswirkungen der Arbeitsabläufe auf die Beschäftigten durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit überprüft und mit dem Blick auf das unterschiedliche Leistungsvermögen der Kolleg\*innen die Arbeitsabläufe analysiert werden. Dabei muss aus unserer Sicht z.B. ermittelt werden, welche gesundheitlichen Gefährdungen sich aus dem Strahlen an der Gießmaschine ergeben und wie diese verhindert bzw. minimiert werden können.

Dies sollte auf der Grundlage der Vorgaben der Berufsgenossenschaft (BG) und der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) erfolgen.

Aber auch die Kolleg\*innen selbst sind gefragt.

Jeder hat das Recht, **auch** während der Arbeitszeit zum Betriebsrat zu gehen und ihn aufzufordern, seine Überwachungspflicht einzuhalten.

Der Betriebsrat ist in der Pflicht, zu prüfen, ob der Arbeitgeber alle zum Schutz der Beschäftigten erlassenen Gesetze, Verordnungen usw. einhält.

Dazu zählen zum Beispiel das Arbeitsschutzgesetz, aber eben auch die Regeln der BG und die Verordnungen der DGUV.

Wir sind uns sicher, dass mit diesen Maßnahmen – neben der Minimierung von Risiken – die Motivation der Beschäftigten erhöht wird.

## Für dich gelesen!

**Bundesverfassungsgericht: Gewerkschaftsmitglieder dürfen in Tarifverträgen bevorzugt werden**

*Ein Tarifvertrag darf Gewerkschafter besserstellen, urteilt das Bundesverfassungsgericht. Dies sei ein Anreiz, der Gewerkschaft beizutreten, kein Zwang, so die Richter.*

Quelle: ZEIT ONLINE, dpa

Tarifverträge dürfen Gewerkschaftsmitglieder gegenüber Nichtmitgliedern besser stellen. Dies verstoße nicht gegen das Grundgesetz, entschied das Bundesverfassungsgericht in einem in Karlsruhe veröffentlichten Beschluss.

Sie wiesen die Beschwerde eines Nichtmitglieds ab, der sich durch eine sogenannte Differenzierungsklausel benachteiligt sah. Solche Klauseln legen in Tarifverträgen fest, dass bestimmte Vergünstigungen nur Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen.

Die Gewerkschaft hatte konkret für ihre Mitglieder in einem Sozialtarifvertrag Überbrückungs- und Abfindungsleistungen ausgehandelt. Für Nichtmitglieder galten die Regelungen aus dem Arbeitsvertrag und dem Sozialplan.

Nach einem Erfolg vor dem Arbeitsgericht, wurde der Beschwerdeführer vor dem Landesarbeitsgericht und Bundesarbeitsgericht abgewiesen - zu Recht, entschieden nun die Verfassungsrichter.

Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes schütze zwar die Freiheit, Vereinigungen fernzubleiben. Es dürfe kein Zwang zu einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft entstehen, betonte das Gericht. Das würde tatsächlich gegen die Verfassung verstoßen. Doch im vorliegenden Fall sahen die Richter keinen Zwang, solange sich durch die Ungleichbehandlung lediglich ein "faktischer Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt ergibt".

Ohnehin sei die Gewerkschaft nur befugt, Abreden für ihre Mitglieder zu treffen. Sie sei schon aufgrund der Tarifautonomie nicht verpflichtet, alle Beschäftigten gleichermaßen zu berücksichtigen (Az.: 1 BvR 1278/16 Beschluss vom 14. November 2018).

**Die Mitbestimmung des Betriebsrat bei der Arbeitszeit**

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht unter anderem auch im Hinblick auf „...Beginn und Ende der

täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausenzeit sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelner Wochentage ...“

Dabei unterliegt die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht der Mitbestimmung des Betriebsrat. Diese Dauer ergibt sich aus dem Arbeits- oder einem anwendbaren Tarifvertrag. Wo beides fehlt, kann der Arbeitgeber sein Weisungsrecht nach billigem Ermessen ausüben.

Der Weg der Arbeitszeitverteilung kann aber keine einseitige Entscheidung sein, sondern führt zwingend über den Betriebsrat oder im Zweifel über die Einigungsstelle.

Der Betriebsrat muss den Umfang der Mitbestimmungsrechte kennen, um eigenmächtigen Maßnahmen des Arbeitgebers etwas entgegen setzen zu können.

Der Betriebsrat ist hinsichtlich der Dauer und der Lage der Pausen zu beteiligen, wobei die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten sind.

Eine Verteilung kann durch unterschiedliche Systeme geschehen. Der Betriebsrat ist sowohl bei der Wahl des Systems, als auch bei dessen Ausgestaltung zu beteiligen.

Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

## We are Family in Hesborn und Medebach

**Eine schrecklich nette Familie!**

Pünktlich zur Corona-Krise und zur angekündigten Umstrukturierung der Firma erschien die Zeitung der Geschäftsleitung

**„Borbet aktuell“.**

Schönes Format mit wenig Inhalt, aber mit einer klaren Botschaft: Wir fordern Loyalität und wollen euch leiden sehen! Auch wurde der neue Geschäftsführer, Herr von Hörsten, vorgestellt. Mal abwarten, ob er bei der nächsten Ausgabe der Zeitung noch bei Borbet beschäftigt ist.

Ein Begriff in dieser Zeitung machte aber stutzig: Da wurde von Frau Borbet der Begriff

**„Familie“**

verwendet, als es um die Beschäftigten der Firma ging. Was soll das für eine Familie sein?

Ganz klar, eine Familie im sozialen Brennpunkt, die beim Jugendamt eine dicke Akte hätte. Denn in den letzten erfolgreichen Jahren haben die Eltern von vollen Tellern gespeist und die Kinder bekamen trockenes Brot.

Auch auf die Entwicklung und das Bildungsprogramm haben

diese Eltern (GF) keinen Wert gelegt. Was noch schlimmer ist, dass die Kinder in der Familie gegeneinander ausgespielt werden: Wer leistet mehr für sein bisschen Taschengeld?

Wer sich am Billigsten verkauft, bekommt den Auftrag und die Gunst der Eltern. So werden die Aufträge der Räder unter den Standorten zum Wettbewerb ausgeschrieben. Das muss aufhören!

Dann haben wir noch ältere Geschwister, die sich für uns bei den Eltern stark machen sollen in Form eines Betriebsrates.

Aber was macht dieser im Sauerland?

Sie sind die liebsten Kinder der Eltern, denn sie widersprechen nicht und erklären den anderen kleinen Gören, was sie noch alles demnächst für die Eltern leisten sollen.

Aber dann gibt es noch die kleinen misstratenen, verhaltensgestörten Kinder, die da nicht mitmachen wollen und sich organisieren. Tja, Familie kann man sich nicht aussuchen, die Firma schon.

Fakt ist: Ein Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft nicht verteidigt, sondern ausschließlich ein Arm der Geschäftsführung ist, gehört aufgelöst, bevor er noch mehr Schaden anrichtet. Wichtige Entscheidungen werden ohne

die Möglichkeit der Information und Meinungsbildung über die Köpfe der betroffenen Mitarbeiter\*innen entschieden.

Nachdem dieser Betriebsrat es nicht einmal geschafft hatte, bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder den Mitarbeiter\*innen ihre gesetzliche Pause in geeigneten Pausenräumen zu erkämpfen, maßen sie sich auch noch an, ein Lohnsystem mit der Geschäftsführung zu gestalten.

**Wir rechnen mit dem Schlimmsten und hoffen das Beste.**

Betriebsräten steht es natürlich frei, sollten sie das Gefühl haben, ihrem Auftrag der Beschäftigtenvertretung nicht gerecht zu werden, sich selbst aufzulösen.

Nun noch ein Verbesserungsvorschlag für die nächste Ausgabe der Borbet Aktuell:

**Ein Gewinnspiel:**

**3.Preis:** Täglich eine Pause von 20 Minuten

**2. Preis:** Eine Weiterbildung

**Hauptgewinn:**

Gerechter Tariflohn....



## Corona-Bonus in Kodersdorf

Der Betriebsrat ist an die Geschäftsführung herangetreten.

### **Warum?**

Die Mitarbeitermotivation hat ihren Tiefpunkt erreicht, gegen den es anzusteuern gilt. Die Gründe dafür sind vielfältig, diese muss der Arbeitgeber auf seine Kappe nehmen.

Ein mehrerer Punkte umfassender Ideenvorschlag des Betriebsrat an die Geschäftsführung soll ein erster richtiger Schritt sein, in Richtung Wertschätzung für die gute Arbeit, die die Kolleg\*innen hier im Unternehmen leisten.

Ein erster Schritt ist die Betriebsvereinbarung „Corona-Sonderzahlung“. Es gibt 800 Euro und wird mit der Lohntüte 10/20 ausgezahlt. Eine gute Sache. (Anmerkung: Der Corona Bonus muss eine über die übliche geschuldete Vergütung hinausgehende Vergütung sein.)

Klar muss jedoch sein: Die positive Mitgliederentwicklung innerhalb unserer Belegschaft ist auch am Arbeitgeber nicht vorbeigegangen. Der Druck erhöht sich. Und auch deshalb werden Zusagen der Geschäftsführung zu einzelnen Punkten eines Ideenvorschlags des Betriebsrats gemacht. Zusagen, die nur eine Momentaufnahme darstellen, auf dem Weg zum alternativlosen Ziel

### **Tarifvertrag.**



Das Motto muss weiterhin sein:

### **Dranbleiben!**

Am regionalen Flächen-Tarifvertrag, der unserer hervorragenden Arbeitsleistung gerecht wird.

Denn es gilt zu bedenken: Auch in Medbach/Hesborn hat man versucht, die positive Mitgliederentwicklung durch eine Lohnerhöhung von 5% zu stoppen und so einen Tarifvertrag mit der IG Metall aus dem Weg zu gehen.

## Umgang mit Betriebsrat in Solingen

Liebe Freunde,

nachdem wir das Vertrauen unserer Kolleginnen und Kollegen bei den letzten Betriebsratswahlen gewonnen hatten, haben wir unsere Arbeit aufgenommen.

Unsere Bereitschaft und Motivation waren groß, die Themen gemeinsam mit der Geschäftsleitung anzupacken und wir waren zuversichtlich, weil wir aus verschiedenen Bereichen und auch schon lange im Unternehmen sind und das ein oder andere Problem kennen. Aber nach nur kurzer Zeit kam die Ernüchterung! Wir mussten schnell erkennen, dass Mitbestimmung bei Borbet nicht erwünscht ist.

### **Dazu ein Beispiel aus der Praxis**

Als Betriebsrat der Borbet Solingen GmbH wissen wir, dass Deutschland im Allgemeinen und Borbet im Besonderen, ein geschultes und qualifiziertes Personal für die Zukunft benötigt. Wir weisen auf diese Wichtigkeit hin und würden die Maßnahme unterstützen, dass eine Berufsausbildung in den verschiedenen Arbeitsbereichen ermöglicht wird.

So sehr wir glauben, dass die Berufsausbildung sehr wichtig und notwendig ist, so sehr wünschen wir uns, dass die jungen Menschen, die einen Ausbildungsvertrag erhalten, mit dem nötigen sachlichen und neutralen Sachverstand eines Unternehmens aus-

gewählt werden. Bei der Entscheidung sollte weder die Herkunft, die Religion, das Geschlecht, noch die Haarlänge oder die Frage, ob der Bewerber einen Ohrring trägt, eine Rolle spielen. Es geht um das Anforderungsprofil des Bewerbers und nicht um Äußerlichkeiten oder Vitamin B. Es ist die Pflicht des Betriebsrates, diesen Vorgang zu begleiten und auch genau zu überwachen.

Man hat versucht, uns an der kurzen Leine zu halten und mit belanglosen Themen wollte man uns von den tatsächlich vorhandenen Problemen abhalten.

Wir wurden an vielen Stellen blockiert und aus unserer Sicht wurden die Ungerechtigkeiten und Probleme immer größer. Die Führungskräfte und deren verlängerter Arm in der Belegschaft haben uns als Betriebsrat während unserer Arbeit permanent unter Druck gesetzt.

Die Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz zur Durchsetzung der Mitbestimmung wurden missachtet und ständig in Frage gestellt. Viele unserer Vorschläge und Ideen für die Zukunft zur Sicherung unserer Arbeitsplätze wurden ignoriert oder belächelt.

Wir als Betriebsrat ließen uns aber nicht entmutigen und arbeiteten weiter an unseren Zielen. Als die Führungskräfte erkannten, dass sie mit ihrer Vorgehensweise keinen Erfolg hatten, haben sie versucht den Betriebsrat zu spalten und

durch ihren verlängerten Arm in der Belegschaft eine Petition gegen den demokratisch gewählten Betriebsrat durchzusetzen.

### **Investition**

Die Geschäftsleitung ist auch bereit, viel Geld in die Hand zu nehmen, um an ihr Ziel zu kommen! Unterstützt wird sie von ihren Anwaltskanzleien, die Unionbusting betreiben. Das Ergebnis kennen wir ja und wir mussten es mit der Auflösung des Betriebsrates am eigenen Leib spüren.

### **Warum?**

Die Frage sollte sich Jede\*r stellen, der oder die diesen Artikel liest.

Alle von uns eingereichten Klagen galten nur dem Schutz der Rechte unserer Kolleginnen und Kollegen. Keine einzige unserer Klagen sollte der Zukunft von Borbet Solingen schädigen, ganz im Gegenteil. Anstatt neue Kunden zu akquirieren, um den Gewinn des Unternehmens zu steigern, entschieden sich die Führungskräfte für den einfachen Weg.

Das Gehalt, die Rechte und die Zukunft der Mitarbeiter\*innen wurden für sie ein Dorn im Auge.

Diese Herangehensweise verdeutlicht die Missachtung gegenüber den Wählern, also der Arbeitnehmer\*innen. Bei diesem angestifteten Chaos hat die Geschäftsleitung unser 4,5-Schichtsystem gekündigt und anschließend unsere Tarifverträge (Löhne) angegriffen. Hier zeigt sich das wahre Gesicht von Borbet.

Umso erfreulicher ist die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen, die mit einer 90%igen Wahlbeteiligung ein klares und deutliches Zeichen für den Betriebsrat gesetzt haben.

Kollegiale Grüße

Nurettin Akar  
Borbet Solingen

