



Das „Appl- Imperium“ schlägt wieder mal zu – oder wie man gegen einen Betriebsrat vorgeht/fertig macht!

Nach der fristlosen Kündigung in 2016, erhielt der Betriebsratsvorsitzende der m. appl GmbH & Co. KG durch die Geschäftsführung nun erneut die widerrufliche Freistellung von seiner beruflichen Tätigkeit. Ganz offensichtlich soll auch damit die Betriebsratsarbeit deutlich erschwert oder nahezu unmöglich gemacht werden.

Der Konflikt begann bereits im Jahr 2014. Die Geschäftsführung hat den Beschäftigten am Standort Wemding, die komplette Jahresleistung (Weihnachtsgeld) und das Urlaubsgeld gestrichen. Nachdem sich die Beschäftigten weigerten, diese neue Regelung zu akzeptieren bzw. keine neuen Arbeitsverträge unterschrieben haben, wurde das Urlaubsgeld und dann auch in Folge das Weihnachtsgeld einseitig durch den Arbeitgeber gestrichen und nicht ausbezahlt.

In der Folge haben sich dann Beschäftigte gegen diese einseitige Streichung der Sonderzahlungen gewehrt und eine Klage vor dem Arbeitsgericht eingereicht, darunter auch der Betriebsratsvorsitzende der m.appl GmbH & Co. KG.

Streichung der Jahresleistung und des Urlaubsgeldes waren nicht rechters!

In mehreren Urteilen hat dann das Arbeitsgericht Augsburg entschieden, dass die einseitige Streichung des Urlaubsgeldes und der Jahresleistung nicht rechters waren.

Das Landesarbeitsgericht bestätigte im Wesentlichen die Urteile in erster Instanz und gab so den Klägern recht.

Im Mai 2015 wurde durch den Wahlvorstand die Neuwahl des Betriebsrats bei m.appl eingeleitet. Der Betriebsratsvorsitzende war in 2015 Mitglied des Wahlvorstandes. Ab diesem Zeitpunkt überschlagen sich die Ereignisse in dem Unternehmen.

2. Juni 2016: Der heutige Betriebsratsvorsitzende erhält die außerordentliche fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses.

3. Juni 2016: Der Betriebsrat stimmt der Kündigung nicht zu.

7. Juni 2016: Die Geschäftsführung hebt das ausgesprochene Hausverbot des Kollegen als Betriebsrat auf. Die außerordentliche fristlose Kündigung wird aber aufrecht erhalten.

8. Juni 2016: Der Kollege reicht Klage gegen die außerordentliche fristlose Kündigung beim Arbeitsgericht Augsburg ein.

4. Juli 2016: Die Geschäftsführung nimmt die außerordentliche fristlose Kündigung einen Tag vor dem Gerichtstermin zurück.

>>> weiter auf Seite 2

Hauptsitz der Firmengruppe Appl in Wemding.

Fachbereich Ver- und Entsorgung startet Befragung zur Belastung bei den Stadtwerken Augsburg

Auf der Betriebsversammlung am 16.03.2017 haben die Kolleginnen und Kollegen des ver.di Fachbereiches Ver- und Entsorgung ihr Schwerpunktthema für die Versorgungssparte der Stadtwerke Augsburg klar gemacht. 2017 werden die gewerkschaftlichen als auch die betrieblichen Gremien sich schwerpunktmäßig mit der Belastung der Beschäftigten in der aktuellen Umstrukturierung beschäftigen.

Mit einer Kurzbefragung, die bis zum 14. April nach Möglichkeit alle knapp tausend Beschäftigten der Versorgungssparte des swa erreichen soll, möchten sich die ver.di Aktiven im Betrieb eine erste Übersicht über die aktuelle Belastungssituation im Unternehmen verschaffen. Die Auftaktbefragung ist dabei nur der erste Baustein einer auf das ganze Jahr 2017 angelegten Kampagne der Vertrauensleute und Betriebsräte. Im aktuellen, seit eineinhalb Jahren laufenden, Umstrukturierungsprozess des Unternehmens spielen nach Ansicht vieler Mitglieder und Beschäftigten die Interessen der Arbeitnehmer_Innen eine sehr untergeordnete Rolle. Diesem von den Beschäftigten subjektiv empfundenen Umstand, der in vielen Mitgliederversammlungen und Vertrauensleuterveranstaltungen immer wieder geäußert wurde, wollen die Aktiven bei den Stadtwerken Augsburg jetzt eine entsprechende Datengrundlage für ihre weitere Bearbeitung hinterlegen. Damit sollen ab April die konkreten Handlungsschritte für entsprechende gewerkschaftliche und betriebliche Forderungen formuliert werden, bis Ende 2017 eine entsprechende Entlastung der Beschäftigten zu erreichen.

Den Fragebogen sollten die meisten Beschäftigten und Mitglieder schon haben, wer aber noch Exemplare braucht, wendet sich an die Vertrauensleute bei den swa in der Versorgungssparte.





>>> Fortsetzung von Seite 1

11. Juli 2016: Der Kollege will seine Arbeit wieder aufnehmen. Herr M. Appl verweigert dem Kollegen die Aufnahme seiner Arbeit als Buchbinder. Durch dieses Verbot der Aufnahme seiner Arbeit als Buchbinder wird ganz offensichtlich versucht, seine berufliche Weiterentwicklung zu blockieren.

Arbeitsgericht gibt Kläger recht!

17. Januar 2017: Das Arbeitsgericht Augsburg entscheidet, dass die Beklagte (m.appl) verurteilt wird, den Kläger zu den unveränderten Bedingungen des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages als Buchbinder zu beschäftigen.

Die von der Geschäftsführung vorgebrachten Anschuldigungen/Kündigungsgründe, dass der Kollege andere Mitarbeiter aufgefordert habe, die Arbeitsleistung zu reduzieren, sind ganz offensichtlich völlig aus der Luft gegriffen.

2. Februar 2017: Der Betriebsratsvorsitzende wird hart angegangen, was er denn eigentlich immer noch im Betrieb will.

2. Februar 2017: Die Beschwerde des Betriebsratsvorsitzenden über das Verhalten der Geschäftsführung an den Betriebsrat und dann auch Weiterleitung an die Geschäftsführung.

8. März 2017: Erneute Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden in seiner Eigenschaft als Buchbinder und Mitarbeiter in der Firma. Es bestehe der Verdacht auf Störung des Betriebsfriedens und Arbeitszeitbetrug.

10. März 2017: Der Geschäftsführer M. Appl teilt dem Betriebsrat mit, dass es für ihn keine Termine mehr für Gespräche über anstehende individuelle Lohnerhöhungen geben wird, wenn der Betriebsratsvorsitzende an diesen Betriebsratssitzungen teilnimmt. Am gleichen Tag erfolgt ein Aushang des Geschäftsführers M. Appl an die Belegschaft, dass dem Betriebsratsvorsitzenden Arbeitszeitbetrug, Störung des Betriebsfriedens und Hausfriedensbruch vorgeworfen wird. Keinerlei Verständnis zeigt Herr Appl in dem Schreiben dafür, dass Beschäftigte sich vor dem Arbeitsgericht mit einer Klage (gegen die unrechtmäßige Streichung von Sonderzahlungen vor dem Arbeitsgericht) wehren.

14.03.2017: Der Rechtsanwalt des Klägers fordert die Geschäftsführung mit Frist bis zum 22. März, die Freistellung zurückzunehmen und den Kollegen zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen. Die Geschäftsführung von m.appl hat auf das Schreiben des Rechtsanwaltes nicht reagiert. Deshalb wird eine Klage gegen die Freistellung und Behinderung der Betriebsratsarbeit angestrengt.

Der Kollege ist seit 1988 im Unternehmen beschäftigt und seit 2002 Mitglied des Betriebsrats. In diesem Zeitraum hat der Kollege noch keinerlei Abmahnung wegen Schlechtleistung oder seiner Arbeit als Buchbinder erhalten.

Nach unserer Meinung hat Herr Appl und die Geschäftsführung ein völlig gestörtes Verhältnis zu Betriebsräten, die auch ihre Kolleginnen und Kollegen ernsthaft vertreten und nicht Erfüllungsgehilfe ihres Arbeitgebers sein wollen. Wenn Herr Appl in einem Aushang an die Beschäftigten kritisiert, dass es Mitarbeiter gibt, die ständig Prozesse gegen ihren eigenen Arbeitgeber anstrengen, aber dann das Unternehmen nicht verlassen, so zeigt sich hier eine Art Gutsherrenart, die nicht mehr ins 21. Jahrhundert passt und gehört, so der stellvertretende ver.di Geschäftsführer Rudi Kleiber.

12. Mai 2017 Internationaler Tag der Pflege

**Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen
Mehr von uns ist besser für alle!**

Zentrale Demonstration der schwäbischen Pflegekräfte

Augsburg, Plärrer 15 Uhr

**Abschlusskundgebung
16 Uhr am Augsburger Königsplatz**



<https://www.facebook.com/ver.di.augsburg.gesundheitundsoziales>
<https://twitter.com/verdiAugsozial>

www.macht-immer-sinn.de

ver.di

Aufruf zum 12. Mai 2017 – Internationaler Tag der Pflege – Mehr von uns ist besser für alle!

Wir fordern:

- Mehr Personal im Krankenhaus,
- eine gesetzliche Personalbemessung,
- einen Tarifvertrag Entlastung
- und eine Finanzierung der Krankenhäuser, die sich am Patienten und am Personal orientiert.

Personalüberleitungstarifvertrag zwischen ver.di und dem Arbeitgeber Klinikum Augsburg

Einladung an alle ver.di-Mitglieder: Mitdiskutieren!

Am 12. April 2017 findet um 16 Uhr das nächste Aktiven-Treffen im Kleinen Speisesaal statt.

Wir wollen euch an diesem Tag einen ausführlichen Bericht über die Verhandlungen geben und das weitere Vorgehen mit euch gemeinsam beraten.

[Mehr Infos als PDF-Download hier](#)



Das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Am 1.4.2017 tritt das lang erwartete Gesetz zur Änderung der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft. Leiharbeiter dürfen dann maximal 18 Monate für ein Unternehmen tätig sein. Die Informationsrechte des Betriebsrats werden ausdrücklich auf den Einsatz von Fremdfirmenpersonal ausgeweitet. Hier die wichtigsten Änderungen und bringt das neue AÜG wirklich die erhoffte Verbesserung für diese Art der prekären Beschäftigung.

Änderung des AÜG

Die Arbeitnehmerüberlassung soll wieder auf ihre Kernfunktion zurückkommen: der Überwindung vorübergehender Personalengpässe. Zugleich soll eine Abgrenzung echter Werk- und Dienstverträge von der Arbeitnehmerüberlassung in Form so genannter verdeckter Werkverträge ermöglicht werden.

Im Einzelnen werden folgende Punkte geändert:

- Höchstüberlassungs-Dauer von 18 Monaten
- Zukünftig gibt es eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten beim Entleiher.
- Abweichungsmöglichkeiten gibt es nur in tarifgebundenen Betrieben. Dabei können Abweichungen nur in Tarifverträgen der Einsatzbranche vereinbart werden.
- Möglich ist auch die Öffnung durch Tarifvertrag für betriebliche Regelungen. Bis zu einer Maximaldauer von 24 Monaten können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber mit der betrieblichen Interessenvertretung eine Verlängerung der Einsatzdauer vereinbaren, wenn die Öffnungsklausel nicht auch für Außenseiter eine noch umfangreichere Verlängerung zulässt.

Verbot verdeckter Arbeitnehmerüberlassung

- Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher bei verdeckter Arbeitnehmerüberlassung, was nach bisheriger Rechtslage in der Auslegung durch das BAG nicht vorgesehen war.
- Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher bei Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer.
- Widerspruchsrecht des Leiharbeiters gegen ein fingiertes Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher.

Gleichstellung von Leiharbeitern

- Neuregelung des Gleichstellungsgrundsatzes gemäß § 8 AÜG. Darin ist auch vorgesehen, dass widerleglich die Gleichstellung hinsichtlich des Entgelts vermutet wird, wenn das Tarifentgelt des Einsatzbetriebes gezahlt wird.
- Darüber hinaus verlangt das Gesetz eine endgültige Gleichstellung von Leiharbeitern mit Stammarbeitnehmern nach 9 Monaten, wobei eine Abweichungsmöglichkeit durch Branchenzuschlagstarifverträge bis zu einer endgültigen Dauer von 15 Monaten besteht; nicht tarifgebundene Vertragsparteien können von einem solchen Tarifvertrag durch Bezugnahme Gebrauch machen.
- Zusammenrechnung der Einsatzzeiten bei Unterbrechungen bis 3 Monate sowohl hinsichtlich der Höchstüberlassungsdauer als auch hinsichtlich der endgültigen Gleichstellung.

Im vergangenen Jahr waren 961.000 KollegInnen in Leiharbeit beschäftigt. Prekär ist dies nicht

nur wegen der Bezahlung. Sie erreicht – je nach Branche und Betrieb – gerade mal 50 bis 70%

der Entgelte der Stammebelegschaften. Mehr als die Hälfte aller Leiharbeitskräfte liegen mit ihrem

Einkommen unter dem Existenzminimum und brauchen ergänzendes ALG II oder zusätzlich

Jobs. Auch die sonstigen Bedingungen: schlechtere oder gar keine Ansprechmöglichkeiten im Betrieb, wenn es um Beschwerden geht, Unsicherheit bei der Einsatzdauer und des Einsatzortes wie auch des Beschäftigungsverhältnisse überhaupt.

Auf Druck der Öffentlichkeit hat die Koalition nun das oben beschriebene Gesetz zur Leiharbeit auf den Weg gebracht. Das am 21.10.2016 verabschiedete Gesetz enthält neben ein paar kosmetischen Korrekturen mehr Verschlechterungen als Verbesserungen. So soll ab April 2017 für Leiharbeitende nach 9 Monaten der gleiche Lohn wie der Stammebelegschaft gezahlt werden.

Aber: Die große Mehrheit ist weniger als ein halbes Jahr im selben Entleihbetrieb. Nur ein Viertel der Leiharbeitskräfte ist dort länger als 9 Monate. Die wenigsten profitieren somit von der Regelung.

Die Höchstausleihdauer wird auf 18 Monate begrenzt, wobei dieselbe Person nach drei Monaten wieder dorthin geschickt werden kann (und dann fangen alle Zählungen wieder von vorne an).

Statt diese prekären Beschäftigungsverhältnisse rundheraus abzulehnen und die Einhaltung der EU-Richtlinie „equal pay and equal treatment“ umzusetzen, hat die Regierung jetzt eine AÜG Reform light umgesetzt. Und in den Betrieben, die das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bis jetzt durch Servicegesellschaften unterlaufen haben, werden bereits jetzt schon „Vorkerhungen“ getroffen, durch Gemeinschaftsbetriebe oder fragwürdige Werksverträge, damit sie auf Kosten der Beschäftigten hier Lohndumping betreiben können oder auf die Kosten der betriebliche Altersvorsorge verzichten. Dies hat insbesondere zur Folge, dass die Kolleginnen und Kollegen in Zukunft auf Grundsicherung im Alter angewiesen sind und damit diese zukünftigen Kosten auf die Kommunen zukommen.





1. MAI 2017

„Wir sind viele.
Wir sind eins.“

lautet das Motto des DGB am 1. Mai 2017. Bundesweit rufen die Gewerkschaften zu Kundgebungen zum Tag der Arbeit auf. Die zentrale DGB-Kundgebung mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann findet in Gelsenkirchen statt.

Am Tag der Arbeit werden im „Superwahljahr 2017“ die Gewerkschaften natürlich die Themen setzen, die die Politik unbedingt angehen muss, um Deutschland sozialer und gerechter zu machen. Das Jahr 2017 steht im Zeichen von drei Landtagswahlen – Saarland, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen – und der Bundestagswahl im Herbst. Die Themenschwerpunkte Rente und Arbeitszeit werden die Gewerkschaften deshalb 2017 besonders vorantreiben – auch am 1. Mai.

Klar gegen Rechts

Im Wahljahr positioniert sich der DGB klar gegen Rechts. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann warnte bereits am 1. Mai 2016 in Stuttgart, dass die soziale Spaltung den Gegnern der Demokratie nütze. „Die Rechtspopulisten behaupten, sie seien die Partei des kleinen Mannes. Aber ihre politischen Programmpunkte bei der Steuer-, Renten- und Sozialpolitik zeigen, dass sie eine Partei der Besserverdiener ist, ohne Konzept, europafeindlich, menschenfeindlich und keine demokratische Alternative“, stellt der DGB-Vorsitzende klar.



Plakatmotive des DGB zum 1. Mai 2017

Interessen der ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt stellen

Um die Interessen der ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt zu stellen, hat der DGB frühzeitig seine umfangreichen Anforderungen an alle Parteien formuliert. Angesichts der gesellschaftlichen Herausforderungen setzt sich der DGB unter anderem für eine solidarische und gerechte Flüchtlings- und Migrationspolitik ein. Alle EinwohnerInnen profitieren, wenn Defizite bei Wohnungsbau, Bildung, Gesundheitsversorgung und Infrastruktur behoben werden. Um Integration zum Erfolg zu machen, muss die Politik gleiche Rechte und Pflichten für alle schaffen und die Ankommenden in Ausbildung und Beruf bringen.

Mehr zur Geschichte der Maikundgebungen auf www.dgb.de/erstermai2017



DGB-Veranstaltungen zum 1. Mai in unserer Region

Ulm/Neu-Ulm, 01.05.2017, 10:00 Uhr, 1. Mai-Veranstaltung
Ulm/Neu-Ulm – Münsterplatz

Günzburg, 28.04.-08.05.17, Plakatausstellung
im Forum am Hofgarten „Foyer“, Günzburg

Krumbach, 02.05.2017, 19:00 Uhr, Diskussionsrunde
Krumbach, Jugendzentrum: Diskussionsrunde DGB mit Jugendvertr.
der politischen Parteien

Augsburg, 01.05.2017, 10:00 Uhr, 1. Mai-Veranstaltung/Kund-
gebung
Augsburg, Demonstrationzug vom Gewerkschaftshaus, Am Katzen-
stadel 34, zum Rathausplatz, dort Kundgebung (10:45 Uhr) und ab
12:15 Uhr bis 15:00 Uhr Kulturprogramm

Königsbrunn, 30.04.2017, 10:00 Uhr, Weißwurstfrühstück
in Königsbrunn, Gasthof „Krone“

Donauwörth, 01.05.2017, 10:00 Uhr, 1. Mai-Veranstaltung/Kund-
gebung
Donauwörth, Demonstrationzug von der Stadtpfarrkirche durch die
Reichsstraße zum Zeughaus, 10:15 Uhr Kundgebung

Nördlingen, 01.05.2017, 10:30 Uhr, Kundgebung
Nördlingen, Kulturzentrum Ochsenzwinger

Wemding, 01.05.2017, 10:00 Uhr, Kundgebung
Rathaus Wemding

Höchstädt, 01.05.2017, 10:00 Uhr, Kundgebung
Schloss Höchstädt