

Damit es uns im Kruppschen wieder schmeckt!

Wir regeln besser rechtzeitig, was uns zusteht

Die überfallartige „Freistellung“ der Kolleginnen und Kollegen aus Küche und Cafeteria war nur der Auftakt.

Die Geschäftsführung der Alfred Krupp Krankenhaus gGmbH hat ihr Ziel für diesen Winter offengelegt: Die Preise in unserer Cafeteria sollen nicht nur die Sachkosten decken, sondern zukünftig auch noch das Personal ihrer Tochterfirma Kostbar. Den Managern geht es um etwa eine halbe Million Euro im Jahr, 1300 € an jedem Tag. Das Essen würde so für die, die es sich leisten können und wollen, um 2 bis 3 Euro teurer. Mindestens.

Doch - je weniger dort essen, umso teurer wird ihr Konzept.

Zusätzlich droht die Geschäftsführung dem Betriebsrat: Falls der Betriebsrat beim „wie“ der Cafeteria nicht folgsam einknickt, würde sie endgültig gegen das „ob“ dieser Sozialeinrichtung entscheiden.

- ⊗ Zurück zum Henkelmann oder zum Picknickkorb?
- ⊗ Gemeinsame Suppenküchen in den Arbeitsbereichen?
- ⊗ Gehen Pizza-Boten ein und aus?
- ⊗ Parkt ein Pommes-Wagen vor dem Haupteingang?



1.) Offenlegung der Investitionsplanungen!

Wir wollen die Pläne über die Zukunft unserer Arbeitsplätze kennen. Die Investitionsvorhaben und die Leistungsplanung in den einzelnen Arbeitsbereichen (Kostenstellen) dürfen kein Geschäftsgeheimnis bleiben. Dazu wollen wir eine zwingende Berichtspflicht verankern. Der Arbeitgeber soll die Gewerkschaftsmitglieder bis Ende des ersten Quartals eines jeden Jahres informieren.

2.) Arbeitsplätze sichern – auch bei Betriebsübergängen!

Maßnahmen zur Rationalisierung können sinnvoll sein. Die davon Betroffenen schützen sich mit unseren Tarifverträgen (TV RatSch). Falls sich ihre Arbeitsbereiche ändern, erwarten sie Angebote für eine Qualifizierung

oder für einen Wechsel auf gleichwertige Arbeitsplätze. Wer über vierzig ist und 15 Betriebsjahre hinter sich hat, kann erleichtert aufatmen: „Unkündbar“!

Was aber, falls Manager unsere Arbeitsplätze in ihre Tochterunternehmen auslagern (zur Kostbar, AKD, AK-S, zum AK Steele und so fort)? Dort fehlen Tarifverträge und Betriebsrat. Und hier bei uns fehlt ein Schutz gegen solches Abschieben in das Elend der Töchter.

3.) Gesundes Essen aus eigenen Händen zu fairen Preisen!

Der Arbeitgeber droht mit der Schließung der Cafeteria, falls der Betriebsrat auf seine Mitbestimmungsrechte besteht. Die Werkskantine soll als Sozialeinrichtung gemeinsam verwaltet werden: Wir wollen regeln -

- die Kontrolle über die Zutaten,
- die deutliche Kennzeichnung der Zusatzstoffe,
- den Zugang auch für die Kolleg/in/en der Spät- und Nachtschichten und am Wochenende,
- die gemeinsame Festlegung der Preise,
- die Fortführung der Finanzierung von Kochen und Service durch den Arbeitgeber.

Das können wir nur gemeinsam durchsetzen. Um den Arbeitgeber zu überzeugen, können wir vorübergehend den gesamten Betrieb zum Pausenraum machen.

