

Zustände wie in Wilhelmischer Zeit?

Geschäftsführer: Ruhe in MGF gestört - DGB: Treten für Arbeitnehmerinteressen ein

FERNTHAL. UM. Die Aussagen scheinen unvereinbar: Der Geschäftsführer der Maschinen- und Geräte-Fabrik (MGF), Johannes H. Pafhausen, sieht die Ruhe in seiner Firma gestört und fürchtet um den Ruf seines Unternehmens. Der DGB stellt sich auf den Standpunkt, nur die Rechte der Arbeitnehmer zu vertreten. „Der Pafhausen regiert wie ein Pascha. Da herrschen Zustände wie in der Wilhelmischen Zeit“, urteilt die Neuwieder DGB-Rechtssekretärin Monika Maciejewski.

Der Kern des Streits sind die neuen Arbeitsverträge. Bis 1993 übernahm die MGF automatisch die Vereinbarungen, die der Arbeitgeberverband mit der Gewerkschaft IG Metall aushandelte. Dann wollte die Unternehmensleitung mit den Beschäftigten auf die Ansprüche des Unternehmens zugegriffen. Die mit der IG Metall besteu-

henden Anerkennungsverträge wurden aufgekündigt. Für einen solchen Fall ist vorgesehen, daß die zum Zeitpunkt der Kündigung bestehenden tariflichen Festsetzungen solange weiterwirken, bis neue Vereinbarungen, etwa ein Haustarifvertrag, abgeschlossen sind. Solch einem Abkommen muß der Betriebsrat zustimmen. Dazu kam es nicht.

Die MGF bot neue Arbeitsverträge an. Sittgemäß stand an deren Anfang, so die DGB-Rechtssekretärin: Es herrscht Einigkeit zwischen den Parteien, daß keine Tarifverträge Anwendung finden.

Wer die neuen Arbeitsverträge unterschrieb, behielt den alten Prämienlohn. Bei denen, die das nicht taten, gab's auf dem Lohn-

zettel teils drastische Kürzungen bis zu 30 Prozent der Prämien, schildert Monika Maciejewski die Konsequenzen. Weitere „Nachteile“: 40-Stunden-Woche, Reduzierung des Urlaubs und das Weihnachtsgeld ist nur noch eine freiwillige Leistung der Firma. Und dennoch unterschrieben viele Arbeiter.

Pafhausen bestreitet den Vorwurf, daß die, die den neuen Arbeitsvertrag nicht unterschrieben hätten, benachteiligt würden: „Das ist eine der vielen Lügen der Gewerkschaft.“ Zur Klärung lud er zu einem Gespräch mit dem Betriebsrat ein. Ergebnis: zwei Mitglieder ließen sich wegen zu hoher Arbeitsbelastung entschuldigen. Anwesend waren Betriebsratsmit-

glied Knut Fack und Betriebsleiter Heinrich Weißbofs, der diesem Gremium nicht angehöre. Fack erklärte während des Gesprächs, daß er noch nicht weiß, ob er den neuen Vertrag unterschreiben wird. „Sicher ist, daß ich mit meinem alten Vertrag die finanziellen Nachteile spare. Mein Prämienlohn wurde gekürzt.“ Solche Maßregelungen seien natürlich nicht richtig. Am Schluß des Gesprächs stand die Äußerung von Fack: „Jeder muß selber sehen, wie er zurecht kommt.“

Trotz allem setzten sich seinerzeit elf Mitarbeiter gegen die neuen Verträge zur Wehr, zogen - unterstützt durch die Neuwieder DGB-Rechtsstelle - vors Arbeitsgericht und gewannen. Die vom Arbeitgeber

beantragte, nach Möglichkeit den Betrieb zu trennen, in dem es Schwierigkeiten gab. „Im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes wurde dann die mechanische Bearbeitung an die Intec veräußert“, sagt Pafhausen.

Alleinige Gesellschafterin und Geschäftsführerin der Intec ist Ehefrau Marliese Pafhausen, teilt das Handelsregister mit. Und auch von der betrieblichen Trennung ist nicht sehr viel zu spüren: Im Keller produziert die Intec, in der darüberliegenden Halle die MGF.

Über diesen Weg habe Pafhausen „alle, die konsequent ihre Arbeitnehmerinteressen wahrgenommen haben, in die Intec gesteckt“, so Maciejewski. Pafhausen sieht der Dinge: „Wir haben dabei keine Auswahl getroffen, sondern jeden gleichbehandelt“ (siehe auch den Bericht „Vorwürfe an MGF“ auf der 5. Lokalbeilage).

Wegen dem Ärger mit „einigen Querulanten“ hatte Pafhausen bei den Gesellschaftern - nach Angaben des Amtsgerichts Johannes Manfred Pafhausen, Lydia Hildegard Pafhausen und Vera Katharina Schuppen, geborene Pafhausen

ber eingelegte Beratung läuft derzeit vorm Landesarbeitsgericht. Zu dem laufenden Verfahren möchte Pafhausen sich nicht äußern. Jedoch erläutert er dann, daß die Firmenleitung sehr wohl versucht habe, eine neue Betriebsvereinbarung zu erreichen. „Dieses kam jedoch nicht zustande“, so Pafhausen. MGF könne sich dem neuen überregional gültigen Manteltarifvertrag nicht anschließen. Die neuen Maschinen müßten länger als 35 Stunden laufen.

ber eingelegte Beratung läuft derzeit vorm Landesarbeitsgericht. Zu dem laufenden Verfahren möchte Pafhausen sich nicht äußern. Jedoch erläutert er dann, daß die Firmenleitung sehr wohl versucht habe, eine neue Betriebsvereinbarung zu erreichen. „Dieses kam jedoch nicht zustande“, so Pafhausen. MGF könne sich dem neuen überregional gültigen Manteltarifvertrag nicht anschließen. Die neuen Maschinen müßten länger als 35 Stunden laufen.

ber eingelegte Beratung läuft derzeit vorm Landesarbeitsgericht. Zu dem laufenden Verfahren möchte Pafhausen sich nicht äußern. Jedoch erläutert er dann, daß die Firmenleitung sehr wohl versucht habe, eine neue Betriebsvereinbarung zu erreichen. „Dieses kam jedoch nicht zustande“, so Pafhausen. MGF könne sich dem neuen überregional gültigen Manteltarifvertrag nicht anschließen. Die neuen Maschinen müßten länger als 35 Stunden laufen.

ber eingelegte Beratung läuft derzeit vorm Landesarbeitsgericht. Zu dem laufenden Verfahren möchte Pafhausen sich nicht äußern. Jedoch erläutert er dann, daß die Firmenleitung sehr wohl versucht habe, eine neue Betriebsvereinbarung zu erreichen. „Dieses kam jedoch nicht zustande“, so Pafhausen. MGF könne sich dem neuen überregional gültigen Manteltarifvertrag nicht anschließen. Die neuen Maschinen müßten länger als 35 Stunden laufen.

Vorwürfe an MGF: Psychischer Druck

DGB: Betriebsratsmitglieder „gemaßregelt“

FERNTHAL. UM. Zwei Ereignissen aus der etwas weiter zurückliegenden Vergangenheit dokumentieren, so die Neuwieder DGB-Rechtssekretärin Monika Maciejewski, den Umgang der MGF-Firmenleitung „mit ihren Lohnabhängigen“.

Bei dem ersten Vorfall wollte ein Mitglied des Wahlvorstands nach dem Verkauf eines Teils der Firma einen neuen gemeinsamen Betriebsrat wählen lassen. Dafür benötigte er die Namen aller Belegschaftsmitglieder. Das wurde ihm verweigert. Darauf wurde vor dem Arbeitsgericht Neuwied ein Beweisverfahren eingeleitet.

Die Kosten dafür - es ist von einigem tausend Mark die Rede - wollte Geschäftsführer Johannes H. Pafhausen dem Mitarbeiter anrechnen. Das bedeutete, er bekam für einen Monat keinen Lohn.

Der Klage wegen der Einbehaltung des Lohns wurde vom Arbeitsgericht stattgegeben, allerdings zahlte Pafhausen den ausstehenden Lohn, bevor es zur Verhandlung kam. Diese letztlich zwar geschlichtete „Maßregelung“ zeige natürlich, so die Gewerkschafterin Ma-

Maciejewski, psychologische Wirkung. Der Arbeiter, Vater von vier Kindern, werde nach Angaben der zuständigen Gewerkschaft Metall fortan „im Betriebsrat nichts mehr machen.“

Eine zweite Angelegenheit machte noch deutlicher, mit welchen Konsequenzen Arbeitnehmer zu rechnen hätten, würden sie bei der MGF die Interessen ihrer Kollegen vertreten.

Nach Angaben des DGB hat ein ehemaliges Mitglied des Betriebsrates mindestens vier fristlose Kündigungen und edliche Abmahnungen erhalten sowie mehrmals Lohnkürzungen in Kauf nehmen müssen. „Der wurde regelrecht psychisch Rechessekretärin.“

Pafhausen beurteilt diesen Fall hingegen ganz anders: „Wer hier unter Druck gesetzt wurde, das bin ich.“ Es gehe nicht, ständig zu nörgeln und zu meckern, wenn Termine eingehalten werden müßten. „Wer will dafür geradestehen, wenn wegen ein paar Überstunden ein Auftrag über 1,8 Millionen nicht über die Bühne geht?“