

## E-Motor = leere Versprechen

Wir erinnern uns: Auf der Aktionsversammlung 2010 tön- te Zetsche noch, dass „wir ab 2012 eine neue Generation von Elektromotoren für Hybridfahr- zeuge produzieren – und zwar hier in der Hauptstadt, genau- er gesagt: im Mercedes-Werk Berlin-Marienfelde“.

Von wegen „neue Generati- on von Elektromotoren in Ber- lin“. Gebaut wird der E-Motor jetzt (über ein „Joint Venture“) im Bosch-Werk Hildesheim.

Das Ganze war also ein Tä- schungsmanöver. Auf unse- re Kosten. Daraus müssen wir zwei Lehren ziehen.

Erstens darf es keine Zuge- ständnisse für leere Verspre- chen geben. Bereits im Sep-

t e m b e r 2009 wur- de der Be- tribsrats- mehrheit eine Ver- zichtsver- einbarung für „weitrei- chende stra tegische Ent- scheidungen (wie den zukünf- tigen Elektromotorenstandort) für das Werk Berlin“ abgetrotzt: zusätzliche Sonder- und Absa- geschichten ohne Zuschläge, Wegfall von bezahlten Pausen- zeiten in der Nachtschicht, Ein- bringung von Freizeit in Quali- fizierungsmaßnahmen für alle.

Zweitens ist bei diesen „Joint Ventures“ Vorsicht geboten.



Denn sol- che Gemeinschaftsunterneh- men sind Trickkisten. Immer öfter geht der Vorstand „Part- nerschaften“ mit anderen Unter- nehmen ein. Immer öfter werden so Arbeitsplätze aus den Daim- ler-Fabriken weg verlagert. Dar- um fordert die „Alternative“: **Nein zu Arbeitsplatzabbau über „Joint Ventures“! Nein zu Verzicht – die Betriebsver- einbarung muss rückgängig gemacht werden!**

### Verzicht sichert keine Arbeitsplätze

Kommentar von Waldemar Derda

Im Herbst 2009 war im VL-Info zu lesen: „Zukunftsorientier- te Arbeitsplätze stärken den Standort Berlin.“ Mit dieser Begründung stimmte die BR- Mehrheit der Betriebsvereinbar- ung zum E-Motor zu.

Die „Alternative“ hat es schon damals abgelehnt, für angebl- ich „zukunftsorientierte Ar- beitsplätze“ Verzicht zu üben. Jetzt fordern wir von der BR- Mehrheit, diese Vereinbarung umgehend zu kündigen. Dazu haben wir einen Antrag beim Betriebsrat eingereicht.

Mehr noch: Eine Entschädi-

gung muss her. Was ist denn zum Beispiel, wenn ich einen Kaufvertrag über ein Auto abschließe, dann aber kein Auto, sondern nur hübsche Bilder zu sehen bekomme? Ich glaube kaum, dass ich in dem Fall vor Gericht nur mit einem feuchten Händedruck abgespeist werde. Sicher müsste die Firma mir mein Geld zurückzahlen - und auch noch eine Entschädigung leisten.

Keine E-Motor-Produktion in Berlin - schrumpfende Beleg- schaft (2007 waren wir noch 3.200 Beschäftigte, 2010 nur

noch 2.800, mittlerweile noch weni- ger) – immer mehr Zeit- und Werkverträge statt Neuein- stellungen... Noch brummt bei uns der Laden. Aber wenn die Euro-Krise eskaliert, die Welt- wirtschaft wieder ins Wanken gerät und der Absatz stockt, dann kann unser Werk ganz schnell in Frage gestellt werden. In dem Fall helfen uns aber keine Verzichtserklärungen, sondern nur kämpferische Kollegen und Betriebsräte.



# Dokumentiert: BR-Antrag zur Betriebsvereinbarung in Sachen E-Motor

## BR-Antrag zur Betriebsvereinbarung zur Wettbewerbsfähigkeit des Werkes Berlin

1. Das BR-Gremium möge beschließen, dass die Betriebsvereinbarung zur Wettbewerbsfähigkeit des Werkes Berlin vom 24.9.2009 für ungültig erklärt wird, da eines der Produkte aus der Vereinbarung nicht nach Berlin kommt.
2. Das BR-Gremium soll beschließen, dass die von den Kollegen eingebrachten Zeiten für die Qualifikationsmaßnahmen wieder ihren Konten gut geschrieben werden. Eine Fortsetzung der Betriebsvereinbarung zur Wettbewerbsfähigkeit des Werkes Berlin vom 24.9.2009 ist nicht mehr gültig.

Gestellt und unterstützt wird dieser Antrag von Betriebsräten der „Alternative“.



## IGM-Tarifrunde: Für höhere Löhne kämpfen

Für die anstehende Tarifrunde empfiehlt die IG-Metall-Spitze eine Lohnforderung von 6,5 %. Doch aufgepasst: In den letzten Jahren kam am Ende oft nur die Hälfte von dem, was gefordert wurde, raus. Und nicht selten reduzierte sich das Ergebnis durch Laufzeiten von 2 Jahren oder länger noch mehr.

Das darf sich dieses Mal nicht wiederholen. Wann wollen wir denn mal ordentlich was rausholen, wenn nicht jetzt - angesichts der Rekordgewinne in der Autoindustrie?! Daraus wird aber nur was, wenn wir entschlossen kämpfen – und gegebenenfalls auch streiken. Das letzte Mal, dass die IGM-Führung (abgesehen von Warnstreiks) in einer

Tarifrunde zu Streiks aufrief, war 2002. Vor zehn Jahren also. Da dieses Mal fast zeitgleich Tarifauseinandersetzungen im Öffentlichen Dienst, bei Chemie, Telekom, VW und anderswo laufen, besteht die Chance, die Kämpfe für Lohnsteigerungen zusammenzubringen.

**Wenn die Gewerkschaftsobere die ganze Kampfkraft in**

**die Waagschale werfen, dann können wir bei der Lohnpolitik endlich das Ruder herumzureißen. In der Metall-Tarifrunde sollten wir uns aber auch das Ziel setzen, die volle Übernahme aller Auszubildenden im erlernten Beruf zu erreichen. Außerdem gilt es, für Feststellungen statt mies bezahlter Leiharbeit zu kämpfen!**

### Rückblick auf die IGM-Tarifrunden 2008 und 2010

**Forderung 2008:** 8 % mehr Lohn

**Ergebnis:** Einmalzahlungen für drei Monate von 510 Euro plus zwei Lohnsteigerungen von je 2,1 % bei einer Laufzeit von 18 Monaten

**Forderung 2010:** keine

**Ergebnis:** Einmalzahlung von 320 Euro für 2010 und eine Lohnerhöhung von 2,7 % ab 1.4.2011 bei einer Laufzeit von 23 Monaten

## Jetzt sind wir dran!

2011 fuhr Daimler den größten Gewinn seiner Geschichte ein. Unterm Strich ein Profit von 6 Milliarden Euro.

Die Ergebnisbeteiligung beläuft sich auf 4.100 Euro. Ein Grund zum Jubeln? Natürlich freuen wir uns, dass die Beteiligung um 1.000 Euro höher ausfiel als im Vorjahr. Aber es handelt sich

dabei nicht um ein besonders großzügiges Geschenk des Vorstands. Schließlich wurde der gesamte Gewinn auf unserem Rücken erwirtschaftet: vorenthaltene Lohnerhöhungen in den Krisenjahren, verschärfte Arbeitshetze, Rationalisierungsdruck.

Immerhin gut, dass die Ergebnisbeteiligung nicht – wie wohl

erst vom Vorstand gewollt – an den Krankenstand oder die Entgeltgruppe gekoppelt wurde. Was wir aber nicht o.k. finden, ist die Tatsache, dass die Leiharbeiter in unseren Werken leer ausgehen!

Außerdem wäre es schön, wenn die BR-Mehrheit zu dem stehen würde, was sie vorher versprochen hat. So wurde in der „Zur Sache“ vom 22.11.2011 vollmundig angekündigt: „Bei den Verhandlungen Anfang nächsten Jahres werden wir (...) Euch über die Verhandlungen und das Ergebnis auf dem Laufenden halten.“ Infos über den Stand der Verhandlungen gab es jedoch nie. Das ist aber nötig, um die Belegschaft einzubeziehen und den Druck auf die Arbeitgeberseite verstärken zu können.

<b>2010</b>	<b>Gewinn in Mrd. EUR</b>	<b>Beschäftigtenzahl</b>	<b>Ergebnisbeteiligung pro Beschäftigten brutto</b>
<b>Daimler</b>	4,7	260.000	3.150 EUR
<b>VW</b>	7,2	384.000	4.000 EUR*
<b>Audi</b>	2,6	59.500	6.513 EUR
<b>BMW</b>	3,2	95.000	5.840 EUR

\*für die 100.000 Beschäftigten in den 6 westdeutschen Werken

# aus den Bereichen

## Beschwerden

Im Bau 1 zieht es. Aber nicht nur die Zugluft sorgt für Ärger. Kollegen klagen auch über Rückenbeschwerden. Derzeit können sie die Höhe der Warenkörbe nicht verstellen, in die sie bearbeitete Bauteile legen müssen. Offensichtlich wird hier gegen die Arbeitsstättenverordnung verstoßen – siehe Arbeitsstättenverordnung § 3, Absatz 1 „Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten“.

Es kann nicht sein, dass die Kollegen sich mit Rückenbeschwerden und Zugluft herumplagen müssen. Die Vorgesetzten sind in der Pflicht, diese Probleme anzugehen. Unserer Meinung nach kein großer Aufwand – aber einer mit großer Wirkung. Jedenfalls muss hier umgehend Abhilfe geschaffen werden! Des Weiteren ist eine bereichsbezogene Gefährdungsbeurteilung nötig.

## Anerkennung geht anders

Nach fast 16 Jahren wurde in der Abteilung 138.4 im Bau 25 die Produktion der Kurbelwellen für die A-Klasse eingestellt. Der Dank? Nur ein paar warme Worte des Meisters in einer Mittagspause. Mehr nicht. Am 23.3. soll es noch eine Abschlussfeier geben. Aber seit Februar arbeiten die Kollegen schon in verschiedenen Abteilungen und Schichten über das gesamte Werk verstreut - was es unmöglich macht, die ganze Mannschaft an einem Tag zusammenzubringen. - Wertschätzung sieht anders aus!

## Uns stinkt's

„Schlechte Luft im Bau 28.“ Ja, wir wissen, die Platte hat 'nen Sprung. Aber was sollen wir machen? Trotz Workshops und Maßnahmeplänen ist die Luft in diesem Bau weiterhin ölig, stickig – katastrophal! In keiner Halle ist die Luft so mies wie im Bau 28. Und jetzt haben wir Winter. Im Sommer, wenn es heiß und schwül ist, dann wird es noch schlimmer.

Herr Werkleiter Niefer, nehmen Sie sich doch mal 5 Minuten und erstatten dem Bau 28 einen Besuch ab. Dann wissen Sie, was wir meinen.

Höchste Zeit, dass da was passiert.



## Abwarten und Tee trinken?

Es ist unerträglich, wie mit Kollegen umgegangen wird, die schon jahrelang im Werk sind! Wir verraten nichts Neues, wenn wir sagen, dass die Produktion der Nockenwelle für die A-Klasse im Bau 40 ausläuft. Doch obwohl das lange bekannt ist, wird den Kollegen dort immer noch kein neuer Arbeitsplatz zugewiesen. Es ist eine Schande, dass man die Kollegen in der Luft hängen lässt. An Stelle einer klaren Ansage werden sie einfach hin- und herverliehen.

## Immer auf der Hut sein

Eigentlich handelt es sich ja um eine Selbstverständlichkeit – aber bei Daimler muss man manchmal froh sein, wenn man das bekommt, was einem sowieso zusteht. So geschehen im Bau 70: Dort waren Kollegen in eine zu niedrige Entgeltgruppe eingestuft worden. Nachdem dies thematisiert und unter anderem auf der Betriebsversammlung angesprochen worden war, wurde endlich reagiert. Jetzt haben die betroffenen Kollegen mehr Geld in der Tasche.



**Die „Alternative“ Betriebsräte sind jederzeit für euch da:**

**Waldemar Derda:**  
0151 – 58 61 68 06

**Fehmiye Utku:**  
0160 – 86 07 997

**Hakan Göggöz:**  
0160 – 86 78 086

## Nachtschicht leer ausgegangen

Vor Weihnachten wollte sich Daimler nicht lumpen lassen. So hatte es jedenfalls den Anschein. Aber denkste. Abgesehen davon, dass das Weihnachtsessen – nach Meinung vieler Kollegen - nicht besonders lecker war, verstehen wir nicht, warum ein Teil der Belegschaft komplett „vergessen“ wurde. So ging die Nachtschicht - als die Weihnachtsessen angeboten wurden - völlig leer aus. Für die Kollegen der Niederlassung das Gleiche: Für sie gab es ebenfalls keinen „Gänseschmaus“. *Werner Buczek*





# Ick hab' da mal 'ne Frage?!

## „Darf der Vorgesetzte mich einfach aus meiner Schicht nehmen und in andere einteilen?“

Die Antwort lautet klipp und klar: Nein! Ohne Zustimmung des Betriebsrats und des betroffenen Kollegen geht da gar nichts.

Zum Schutz der Arbeitnehmer hat der Betriebsrat auch beim Schichtwechsel volles Mitbestimmungsrecht – wie in allen Arbeitszeitfragen.

Aber selbst wenn es keine eindeutige Rechtsprechung geben würde, sollte das schon der Anstand gebieten. Schließlich haben Schichtarbeiter es sowieso nicht leicht, Arbeit, Familie und Freizeit unter einen Hut zu bringen. Falls der Vorgesetzte denkt, das könnte er einfach mal über den Haufen werfen, dann irrt er sich. Wenn der Vorgesetzte dieses Schutz- und Mitbestimmungsrecht ignoriert, dann macht er sich strafbar.

Dies gilt übrigens ebenso für Leiharbeiter. Sie sind keine rechtlose Manövriermasse, sondern haben den gleichen Anspruch auf ein geregeltes Leben wie Stammarbeiter.

## Leiharbeitsquote bei Daimler unzulässig?!

Lohndumping ist auf dem Vormarsch. Seit Jahren. So werden dank der Hartz-Gesetze immer mehr Leiharbeiter nicht nur vorübergehend, sondern langfristig eingesetzt – so

gar auf Dauerarbeitsplätzen. Nicht zuletzt wird das durch Quotenregelungen wie die 8-prozentige Leiharbeitsquote bei Daimler begünstigt.

Seit dem 1. Dezember 2011 gilt aber nun ein neues Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

(AÜG). Dieses Gesetz – ebenso wie die EU-Richtlinie 2008/104/EG – begrenzt den Einsatz von Leiharbeitern auf einen vorübergehenden Personalbedarf. Der



durch die 8-Prozent-Quote bei Daimler ermöglichte Dauereinsatz von Hunderten von Leiharbeitern von Januar bis Dezember kann aber kaum auf zeitlich befristete Vertretungsfälle oder eine bestimmte Projektarbeit zurückgeführt werden. Darum befindet sich die Vereinbarung bei Daimler im Widerspruch zur neuen Gesetzgebung.

Deshalb machen wir uns von der „Alternative“ gemeinsam mit kämpferischen Vertrauensleuten und Betriebsräten in anderen Daimler-Werken dafür stark, dass die Leiharbeitsquote bei Daimler nicht mehr angewandt wird.

## Interesse an der „Alternative“?

Wir treffen uns alle zwei Wochen. Jeder Interessierte, jeder Mitstreiter ist willkommen! Einfach bei den „Alternative“-Betriebsräten nachfragen. Für Telefon-Nummern siehe Seite 3.

### Die „Alternative“ Berlin fordert:

- ▶ Schluss mit der 8-prozentigen Leiharbeitsquote bei Daimler!
- ▶ Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit Stammbeschäftigten!
- ▶ Festeinstellungen statt mies bezahlte, unsichere Leiharbeitsverhältnisse!