

Droht eine Welle von Auslagerungen?

Bis 2014 sollen bei Mercedes 2 Milliarden Euro „gespart“ werden. Dafür haben die MPS-Kräfte bei uns in Marienfelde und in den anderen Daimler-Werken jeden Stein umgedreht – und dem Vorstand in Stuttgart Bericht erstattet. Mittlerweile wissen wir mehr: Die Herren Zetsche und Co. wollen in großem Stil auf Werkverträge setzen.

Am 22. Mai schrieb die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“: „Inzwischen wird klar, dass es bei dem Sparpaket auch darum geht, einen Teil der intern bei Daimler erledigten und meist hochbezahlten Arbeit auf billigere externe Anbieter zu übertragen.“ Toll, dass wir das auch noch aus der Presse erfahren.

Im Mai gab es dazu auch ein Schreiben des Gesamtbetriebsrates (GBR) an die Beschäftigten: „Um zum Wettbewerb aufzuschließen, will der Vorstand künftig verstärkt Aufgaben im Dienstleistungs-, Logistik- und Ent-

wicklungsbereich fremd vergeben. Das Unternehmen orientiert sich dabei an Wettbewerbern, bei denen in einzelnen Werken über 50 % der Wertschöpfung durch Fremdfirmen erbracht wird.“

Weiter meinen die Kollegen Klemm und Brecht vom GBR: „Ergebnis einer solchen Unternehmenspolitik wäre, dass Fremdfirmen unreguliert bei Daimler auf dem Werkgelände – in unseren Fabriken und Büros – agieren und Stammbeschaft ersetzt wird.“

Höchste Zeit, dagegen aktiv zu werden:

- Nein zum Missbrauch von Werkverträgen
- Verbot von Leiharbeit – DGB-Tarifverträge mit Zeitarbeitsfirmen ersatzlos kündigen
- Betriebsräte sollten gegen alle Werkverträge klagen, durch die aufgrund der ausgeführten Tätig-



keiten Arbeitsverhältnisse direkt bei Daimler entstehen. Stattdessen sollte für Festeinstellungen gekämpft werden

- Für eine breite, öffentliche Kampagne von IG Metall und DGB gegen Auslagerung, Werkverträge und Leiharbeit
- Für ein tarifvertraglich gesichertes Veto-Recht gegen Werkvertrags-Missbrauch
- Gegen Arbeitnehmer 2. und 3. Klasse: Wer auf dem Daimler-Gelände arbeitet, muss auch Daimler-Lohn bekommen

Wer A sagt, ...

Kommentar von Waldemar Derda

Erich Klemm hat Recht, wenn er vor Auslagerungen warnt. Befremdlich fand ich aber seine Kritik an dem SWR-Beitrag „Hungerlohn am Fließband“.

In seinem Brief an die Belegschaft meinte unser GBR-Vorsitzender: „Viele Kollegen sind empört darüber, (...) dass in der Reportage und in der folgenden „Hart aber fair“-Sendung allein Daimler an den Pranger gestellt wurde.“

Weshalb bist du dir so sicher, Kollege Klemm, dass „viele Kollegen“ darüber empört sind? Ich jedenfalls finde es gut, wenn mehr Menschen mitbekommen, dass auch auf dem Daimler-Werksgelände Dumpinglöhne gezahlt werden. Das erhöht

doch nur den Druck auf den Konzern.

Sicherlich ist es bei BMW noch schlimmer. Allein im BMW-Werk Leipzig sind 30 % Leiharbeiter und nochmal 30 % Fremdfirmen-Beschäftigte. Aber wenn in den Medien über Armut in Deutschland berichtet wird, dann sage ich doch auch nicht: Warum berichten die darüber? Sollen die doch eher über Griechenland reden, da ist es noch schlimmer. Nein, ich sage dann: Höchste Zeit, dass das bekannt gemacht wird. Und: Statt Geld für Euro-Hawks und Banken-Rettungspakete auszugeben, sollte die Regierung endlich was für die Armen tun.

Zurück zu Daimler: Es war ein Fehler von der IG-Metall-Führung und der GBR-Spitze, eine Leiharbeitsquote von 8 % zu akzeptieren. Und sich in einigen Werken noch auf weitere „Ausnahmen“ von 10, 12 und mehr % einzulassen. Wer Leiharbeitsquoten zustimmt, jahrelang den Missbrauch

von Werkverträgen hinnimmt und sagt, anderswo sei es noch schlimmer, braucht sich nicht zu wundern, wenn Zetsche auf den Geschmack kommt und jetzt bei der Fremdvergabe Tür und Tor öffnen möchte.

Wer A sagt, muss auch B sagen, oder? So heißt es. Aber man kann auch zu dem Schluss kommen, dass A falsch war – und die Beiträge und das Engagement von uns Gewerkschaftsmitgliedern nutzen, um eine breite öffentliche Kampagne gegen Werkverträge und Leiharbeit zu starten.



Die S-Klasse und Hungerlöhne

Wenn es nach den Herren (und ein paar Damen) in den Chefetagen gegangen wäre, dann hätte vom 15. Mai an über nichts anderes mehr geredet werden dürfen als über die neue S-Klasse. Doch 2 Tage vorher, am 13. Mai wurde ihnen ordentlich in die Suppe gespuckt. An diesem Tag erschien in der ARD eine Reportage unter dem Titel: „Hungerlohn am Fließband“.

Wer diese SWR-Sendung verpasst hat, kann hier nachschauen: <http://www.ardmediathek.de/das-erste/reportage-dokumentation/hungerlohn-am-fließband-wie-tarife-ausgehebelt-werden?documentId=14580414>. Ein SWR-Reporter hatte sich von einer Leiharbeitsfirma anstellen lassen, die ihn wiederum an eine Logistikfirma verlieh, die für das Mercedes-Werk Untertürkheim tätig war.

Bei seiner Recherche machte er folgende – uns leider vertraute – Erfahrung: Erstens arbeiten Stammbeschäftigte und Leiharbeiter Seite an Seite am gleichen Fließband, der eine kriegt selbst in der untersten Lohnstufe 3.400 Euro, der andere kommt

Auslagerungen – wo?

Noch vor dem Brief von Erich Klemm an die Belegschaft, den Medienberichten über weitere Auslagerungen und der Bestätigung durch den Vorstand haben wir von der „Alternative“ vor dieser Entwicklung gewarnt. In unserer Ausgabe vom 14. Februar 2013 schrieben wir zum Beispiel: *„Derzeit wird vor allem an der Lohnschraube gedreht, in dem der Vorstand die Fremdvergabe vorantreibt.“*

In Stuttgart-Untertürkheim wird im Werkzeugbau, Betriebsmittelbau und in der Instandhaltung Outsourcing vorbereitet. In Bremen wurde letzten Herbst gegen die drohende Auslagerung von der Logistik und Teilen des Dienstleistungsbereichs sogar schon gestreikt. Jetzt gilt es auch in Marienfelde Augen und Ohren offen zu halten.

bei einem Stundenlohn von 8,19 bloß auf ca. 1.200 Euro brutto im Monat. Zweitens: Der Staat greift Daimler unter die Arme – denn um eine Familie mit 4 Kindern zu ernähren, muss nach Hartz IV in diesem Fall eine Aufstockung auf 1.550 Euro erfolgen.

Merkwürdig, dass unser GBR-Vorsitzender Erich Klemm von alledem nichts mitbekommen haben will. Vielleicht hätte er öfter die Zeitungen der „Alternative“ in Berlin, aber auch in Stuttgart lesen sollen. Wir haben jedenfalls regelmäßig solche Missstände bekannt gemacht.

Leiharbeit und Werkverträge sind zum Nachteil aller Beschäftigten

und damit auch der Stammbeslegschaft. Denn diese Politik bedeutet

- Spaltung der Beschäftigten in einem Betrieb
- Druck auf die Stammbeslegschaft: Je mehr Firmen in den Hallen und Büros vertreten sind, um so größer wird der Druck, Verzicht zu üben, um der Fremdfirma nicht das Geschäft zu überlassen
- Gefahr von Streikbrechern wider Willen – schließlich kann den Fremdfirmen-Beschäftigten bei Warnstreiks gleich der Arbeitsplatz-Verlust drohen
- Wegfall von Stamm-Arbeitsplätzen durch Leiharbeit und Werkverträge



Daimler: Es geht bergab – für die Beschäftigten

Produktion (im 2-Schicht-Betrieb)	Monatslohn in Euro
Beschäftigte, vor 8/2004 eingestellt	3.700,- (Fertigung) 3.650,- (Montage)
Beschäftigte (neu), nach ca. 2 Jahren	3.350,- (Fertigung) 3.200,- (Montage)
Daimler-Leiharbeiter	2.700,-
Ferienarbeiter	2.350,-
Werkvertrags-Leiharbeiter	1.250,-

Die Tabelle macht deutlich, dass die Unternehmer ihre Profite in den letzten knapp 10 Jahren mit Hilfe von Lohndumping sicherten.

- Über eine Standorteoppression wurden die Entgelte der nach August 2004 Eingestellten um 8 % gekürzt.
- Seitdem setzte der Vorstand vermehrt auf Leiharbeit.
- Jetzt ist Fremdvergabe auf dem Vormarsch.

Daimler verweigert das Streikrecht in Südafrika

Am 17. Mai traten zum ersten Mal seit 24 Jahren die 1.600 Arbeiter des Daimler-Werkes in East London in den Ausstand. Und das, ohne vorher um Erlaubnis zu fragen. Genau so, wie das Unternehmen niemanden ge-

fragt hat, ob Auslagerungen willkommen sind. Konkret soll es die Logistik-Abteilung treffen.

Obwohl in Südafrika im Prinzip jeder Streik für 72 Stunden erlaubt ist, zogen die Herrschaften von Daimler

gleich nach Streikbeginn vor Gericht. Im Prinzip eben, fürs Konkrete gibt es Richter, die diesen Streik dann auch verbieten ließen – was leider auch von der Führung der Metallarbeitergewerkschaft NUMSAGESchluckt wurde.

aus den Bereichen

Compliance I

Daimler über Daimler: „Integrität und Compliance stehen in einem direkten Zusammenhang. Denn integriertes Verhalten beruht auch auf Compliance. Dieses englische Wort steht für die Einhaltung von nationalen und internationalen Gesetzen, Vorschriften und freiwilligen Selbstverpflichtungen sowie internen Richtlinien.“ So ist es auf der konzern-eigenen Website zu lesen. Alles nur Schall und Rauch?

Compliance II

„Für die Daimler AG läuft es nicht gerade rund in letzter Zeit – die Pannen häufen sich. Der Absatz in China tritt auf der Stelle, die Marke Mercedes-Benz hat sich beim Crash-Test mit dem Lieferwagen Citan blamiert und zu allem Überfluss prüft nun auch noch die Staatsanwaltschaft einen Anfangsverdacht gegen das Daimler-Management

Wie war es denn mit der Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften beziehungsweise internen Richtlinien im Mai bei der Camtronic bestellt? Dort behaupteten die Führungskräfte gegenüber den Kollegen, dass beim vereinbarten Brückentag am 10. Mai ein freiwilliger Mitarbeiter-einsatz erlaubt ist. Eine glatte Missachtung der Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung des Werkes Berlin 2013/2014.

wegen möglicher Vorenthaltung von Arbeitsentgelten.“ So die FAZ vom 22. Mai.

Vorenthaltung von Arbeitsentgelten auch bei uns? Jedenfalls wurden den Kollegen aus dem Bau 70 die Besuchszeiten beim Betriebsrat nicht vollständig vergütet, obwohl die Abmeldung mit einer Führungskraft vereinbart worden war.

Compliance III

Laut Protokollnotiz zur Arbeitszeitregelung in der Montage vom OM642 vom 6. September 2012 gilt von Januar bis Juni 2013 im 2-Schicht-Betrieb eine tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden. Obwohl es keinen neuen Gremiumsbeschluss

gibt, wurden im Februar und März 7,35 Stunden gearbeitet! Zudem wird den Betroffenen auch das Recht auf vollumfängliche Rotation (Mehrbelastung) und die Übertragung von NLEB-Nebentätigkeiten untersagt.

Führungskräfte wollen „den starken Mann“ markieren

Wie schon oben erwähnt, wollten die Führungskräfte die Vereinbarung vom Jahresanfang zum Brückentag (10. Mai) glatt ignorieren. Da das Ganze noch nicht ausgestanden ist, hier jetzt noch mal genauer, worum es sich dreht: Der E3, Herr Hartmann, und der E4, Herr Juncker, wollten Kollegen an die Kandare nehmen und ihnen – entgegen der Vereinbarung – eine 4. Nachtschicht als zusätzlichen Arbeitstag aufzwingen. Einige Kollegen hielten dagegen. Daraufhin griffen auch Betriebsräte der „Alternative“ den Konflikt auf und wiesen die Arbeitgeberseite sowie die Betriebsratsmehrheit auf den geplanten Verstoß der Vereinbarung hin. Das führte schließlich auch zu der Herausgabe von einer „Zur Sache“, in der eben-

falls an die Brückentag-Vereinbarung erinnert wurde.

Trotz wiederholter Aufforderungen der Vorgesetzten blieben Kollegen standhaft. Daraufhin wurde 8 Kollegen ein „unentschuldigtes Fehlen“ eingetragen. Nach mehreren Auseinandersetzungen zwischen Betriebsräten und Arbeitgeber wurde dieser Vorwurf in eine „mündliche Ermahnung“ umgewandelt.

Das reicht uns aber nicht. Schließlich haben die Kollegen sich nichts zu schulden kommen lassen. Wie ernst sollen wir sonst künftige Betriebsvereinbarungen nehmen?

Deshalb fordern wir Herrn Hartmann auf, die Ermahnung offiziell zurückzunehmen – und sich bei den Kollegen zu entschuldigen!



Matthias Bender



**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**

Lutz Berger:

☎ **0176 – 30 90 24 90**

Ick hab' da mal 'ne Frage?!

Wird die Mehrarbeit mit der Alterssicherung verrechnet?

Bei der Alterssicherung greift der Manteltarifvertrag § 6. Darin ist geregelt, dass die Verdienstsicherung mit dem Ersten des Monats beginnt, in dem der Beschäftigte das 54. Lebensjahr vollendet. Der Alterssicherungsbetrag errechnet sich aus dem durchschnittlichen Verdienst der ver-

gangenen 12 Monate vor Beginn der Verdienstsicherung. Dabei werden regelmäßig gezahlte Zulagen und Zuschläge wie für Schicht-, Sonder- und Feiertagsarbeit berücksichtigt – nicht aber Mehrarbeit und sonstige unregelmäßige Bezüge.

Ab 54 Jahren wird nun der laufende

Verdienst mit dem Alterssicherungsbetrag verglichen. Bei Daimler konkret in einem 3-monatigen Vergleichszeitraum. In diese Rechnung dürfen nur die Lohnbestandteile, insbesondere nur die Zuschläge beziehungsweise Zulagen einbezogen werden, die im Alterssicherungsbetrag enthalten sind.

Aus all dem ergibt sich: Mehrarbeit darf nicht mit einer eventuellen Aufzahlung aus der Alterssicherung verrechnet werden. Mehrarbeit muss in jedem Fall bezahlt werden.

Nein zum DGB-Tarifvertrag in der Zeitarbeit!

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, überrascht und verärgert haben wir, Mitglieder verschiedener DGB-Gewerkschaften aus dem Bundesgebiet, von den Neuverhandlungen des Tarifvertrags zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und den Leiharbeitsverbänden BAP und IGZ erfahren. Wir wenden uns deshalb mit diesem Offenen Brief an Euch. Überrascht sind wir nicht zuletzt, weil es in den letzten Monaten keinerlei demokratische Diskussion und Meinungsbildung innerhalb unserer Gewerkschaften gab.“

Dies sind die ersten Sätze aus einem Offenen Brief an die Bundesvorstände von DGB, IG Metall und weiteren Einzelgewerkschaften. **Gefordert wird die ersatzlose Kündigung des DGB-Tarifvertrags mit**



den Zeitarbeitsfirmen – weil dann aufgrund des Equal-Pay-Grundsatzes im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eine Gleichbehandlung von Leiharbeitern eingeklagt werden könnte.

Unter den Hunderten von Unterzeichnern sind viele Personal- und

Betriebsräte (zum Beispiel von der „Daimler-Koordination“, zu der auch die „Alternative“ gehört). Immer mehr Gremien schließen sich dem Aufruf an.

Weitere Infos unter: www.labournet.de/politik/alltag/leiharbeit

Schöne und erholsame Ferien!



Die „Alternative“ wünscht allen Kolleginnen und Kollegen eine tolle Urlaubszeit.

Erholt Euch gut im Kreis Eurer Familie und Freunde, erlebt was Schönes, kommt auf andere Gedanken! Auf dass wir nach dem Urlaub gestärkt sind, um mit vereinten Kräften gegen mögliche Verschlechterungen vorzugehen und das Beste für unsere Arbeitsbedingungen rauszuholen!

Interesse an der „Alternative“?

Wir treffen uns alle zwei Wochen. Jeder Interessierte, jeder Mitstreiter ist willkommen!

Einfach bei den „Alternative“-Betriebsräten nachfragen.

Für Telefonnummern siehe Seite 3.