

Mehr Personal statt mehr Wochenend-Arbeit

Ein altes Sprichwort besagt: „Der Krug geht so lange zum Brunnen, bis er bricht.“ Was heißen soll: Manche Dinge gehen auf Dauer nicht gut. Und mit Sicherheit gilt das für die Wochenend-Arbeit bei uns im Werk.

Lange hieß es: Wochenend-Arbeit darf es nur in Ausnahmefällen geben – um Produktionsspitzen oder Maschinenausfälle zu überbrücken. Und heute? 6. Nachtschicht und Samstagsarbeit sind fast schon die Regel. Da diese jedoch nicht ausreichen, geht's jetzt an die Sonn- und Feiertage. Warum? Die vorgegebenen Stückzahlen sind aktuell nicht zu schaffen. Für den Arbeitgeber heißt das, in die Vollen zu gehen: zusätzlich zur Mehrarbeit, Wochenend-Modelle in einer Abteilung nach der anderen. – Statt mehr Personal einzustellen. Das Gegenteil passiert sogar: Im-

mer weniger Stammbeschäftigte, immer mehr Leiharbeiter. Hier die nackten Zahlen: 2007 gab es bei uns 3.200 Normal-Arbeitsplätze. 9 Jahre später sind es weniger als 2.500. Dafür werden im Werk über



500 Werkvertrags-Beschäftigte und mehr als 100 Leiharbeiter eingesetzt. Dazu noch weit mehr als 100 Ferien-Aushilfen.

Bei neuen Produkten wie der NAG3 Adapterplatte, für die wir

unsere Ölpumpe abgeben sollen, wird ebenfalls bereits bei der Planung Personal abgebaut. Die Ölpumpe wurde mit 90 Kollegen gefertigt und die nachfolgende Adapterplatte nur noch mit 60. Fazit ohne KVP zu betrachten: 30 Kollegen eingespart.

Wir fordern:

- **Keine Zustimmung von Wochenendmodellen und Mehrarbeit durch den Betriebsrat, bis der Arbeitgeber mit uns über umfangreiche Neueinstellungen verhandelt**
- **Für die Festeinstellung aller Leiharbeiter und somit gleicher Lohn für gleiche Arbeit**
- **Zurücknahme von Fremdvergaben – Insourcing**

...weiteres dazu auf Seite 2

Wenn die BR-Mehrheit zu allem „Ja und Amen“ sagt ...

Kommentar von Waldemar Derda

... dann sollte sie vielleicht über eine Umschulung zum Kirchendiener nachdenken. Man kann jedenfalls nicht für mehr Personal kämpfen, wenn man dem Arbeitgeber jeden Wunsch von den Lippen abliest.

Was früher für einen Betriebsrat unvorstellbar war oder nur in Ausnahmefällen genehmigt wurde, ist heute Alltag. Anstatt Anträge zu festen Übernahmen der Leiharbeiter, flattern Anträge zu Sonntags- und Feiertagsarbeit beim BR rein.

Was machen Betriebsräte, die eigentlich Wächter der Sonn- und Feiertage sein sollten? Die Antwort findet ihr in der Überschrift.

Was viele von euch vielleicht nicht wissen: Die Mitglieder der „Alternative“ und die der BR-Mehrheit gehören der selben Gewerkschaft an.

Fakt ist: In den fünfziger Jahren hat unsere IG Metall Samstagsarbeit erfolgreich bekämpft. 1984 hat unsere Gewerkschaft 6 Wochen für die 35-Stunden-

Woche bei vollem Lohn und Personalausgleich gestreikt.

Beim letzten Gewerkschaftstag im Herbst 2015 wurde die weitere Angleichung der tariflichen Arbeitszeit auf die 35-Stunden-Woche als Ziel beschlossen.

Dazu soll es eine „breit angelegte Kampagne“ geben – angefangen auf der betrieblichen Ebene. Für uns als IG Metaller heißt das: klare Kante zeigen!



Nein zu Wochenend-Arbeit & Leiharbeit

Es gibt genügend Gründe, warum man gegen Wochenend-Arbeit sein sollte:

- Wer an Wochenenden ranklotzen muss, hat weniger Zeit für Familie und Hobbys
- Wenn man ständig abrufbereit ist, geht das gründlich auf die Knochen
- Leiharbeit und Werkverträge bedeuten Lohndumping. Damit steigt der Druck auf die Stammbesellschaft, ebenfalls billiger zu werden

- Wenn wir weniger als 2.000 Stammbeschäftigte haben, kann unser Werk ganz schnell in Frage gestellt werden
- Billigjobs erleichtern dem Arbeitgeber ein Heuern und Feuern

Wie Matthias Bender auf der letzten Betriebsversammlung erklärt hat, achten die BR-Mitglieder der „Alternative“, wie es BetrVG §80 auch verlangt, auf die Einhaltung der Tarifverträge der IG Metall – im Unterschied zur BR-Mehrheit.

Denn vereinbart sind maximal 20 Stunden Mehrarbeit pro Monat und Mitarbeiter!

- Für die Einhaltung der Tarifverträge, auch in puncto Mehrarbeit
- Für demokratische Diskussionen mit allen Kollegen, wie mehr Personal erkämpft werden kann
- Gemeinsam mobilisieren gegen Arbeitshetze und Lohndumping

Gruppenchef statt Gruppensprecher? Verslechterungen durch Mitmachen verhindern?

Die Unternehmensleitung plant eine Reform der Gruppenarbeit. Der Arbeitstitel „geführte Gruppenarbeit“ zeigt bereits, wie der Hase laufen soll.

Nach Vorstellung des Vorstands soll jede Gruppe von einem Gruppenverantwortlichen – liebevoll „Systemführer“ genannt – geführt werden. Ausgestattet sogar mit Weisungsrechten soll der neue „Gruppenchef“ die Rolle von Gruppensprecher und Fertigungsfachkraft gleichzeitig übernehmen? Wie soll das im Sinne der Gruppenarbeit funktionieren? Die Gruppensprecher werden von den Kollegen in der Regel als „Gegengewicht“ gewählt. Diese

vertreten die Interessen der Gruppe nach außen. Und jetzt soll einer allein diese beiden Rollen ausüben? Und das ohne jeden Rollenkonflikt? Kaum vorstellbar.

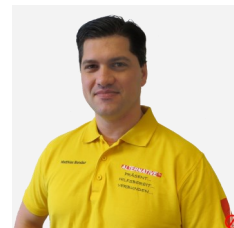
Es geht um einiges. Denn nach Einführung der Gruppenarbeit 1992 haben die Kollegen sehr schnell verstanden, die für sie positiven Punkte der Vereinbarung zu „leben“. Aus Sicht des Vorstands ist anderes zu kurz gekommen.

Und zwar: mehr KVP, mehr Rationalisierung, mehr „Effizienz“ bei Arbeitseinteilung, Freischicht und Urlaubsplanung. Und der neue Gruppenverantwortliche soll das jetzt sicherstellen - als verlänger-

ter Arm des Arbeitgebers.

Der Gesamtbetriebsrat behauptet nun: Die Beteiligung an Pilotprojekten sei ein gutes Mittel zur Verhinderung von Turbomalocher-Gruppenarbeit. Aber: Ausprobieren, was man gar nicht will? Ist das logisch? Wir denken, dass wir uns auf solche Projekte gar nicht erst einlassen dürfen.

Was meint Ihr? Meldet euch bei der „Alternative“ und sagt uns eure Meinung!



Mercedes Bremen nimmt die 761 Abmahnungen aus der Personalakte - Nicht Gnadenakt Daimlers, sondern Teilsieg der Kollegen

Kurz vor Ostern diesen Jahres hatte Daimler zuerst mit einem Brief an die Führungskräfte, später dann per Post die 761 wegen des Streiks gegen Fremdvergabe (Dezember 2014) abgemahnten Bremer Arbeiter davon unterrichtet, dass die Abmahnung nun - nach 15 Monaten – vorzeitig aus der Personalakte entfernt werde. Die 4 Sprecher der Kläger sehen dieses als einen Teilsieg an, betonen aber auch, dass es sich hierbei nicht um einen „Gnadenakt“ der Werkleitung handelt. Sie begründen die „Ruhe“ damit, dass das Unternehmen weitere Angriffe

und Fremdvergaben ungestört planen möchte und dabei kann man keine kritische Öffentlichkeit und schon gar keine kritischen Kollegen gebrauchen. Es wird eher als schwacher Versuch gesehen, sich um eine Klärung der Frage nach dem Streikrecht in Deutschland herum zu mogeln, also eine Klärung zu umgehen.

Das Thema ist jedoch noch nicht vom Tisch, denn 17 Kollegen Klagen

weiterhin auf eine Feststellung, wonach zukünftige Streiks außerhalb von Tarifrunden nicht abgemahnt werden. Gleichzusetzen mit dem Recht auf Streik.



aus den Bereichen

„Unternehmenskultur“ bei Daimler

Es gibt Sachen, die sind einfach nicht zu fassen: Der Kollege Naci Karakas hat in diesem Jahr seinen letzten Sommerurlaub. Danach darf er in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Er hat die letzten 3 Jahre zu Gunsten anderer Kollegen auf seinen Sommerurlaub verzichtet und hat immer außerhalb der Ferien beziehungsweise im Winter Urlaub genommen. Nun wollte er am Ende seines Berufslebens – sozusagen als „letzten Wunsch“ bei Daimler und auch aus gesundheitlichen Gründen - nochmal Sommerurlaub machen und beantragte daher bereits im Jahr 2015 seinen Sommerurlaub für 2016.

Man mag es kaum glauben, aber dieser wurde ihm nicht genehmigt! Selbst wenn es in der Vergangen-

heit irgendwelche Unstimmigkeiten gegeben hätte, sollte man - rein menschlich gesehen - diesem Wunsch nachkommen. Da buckelt man über 30 Jahre für die Firma und so wird einem gedankt. Ist das die „Wertschätzung“ gegenüber langjährigen Mitarbeitern? **Herr Krumm, gib dem Kollegen seinen rechtmäßigen und verdienten Urlaub!**

Keine Betriebsvereinbarung zur Raumtemperatur

Im vergangenen Sommer hatten wir oft eine unerträgliche Hitze, mit Rekordtemperaturen von bis zu 40 Grad. Im Herbst erklärte der Kollege Fezi Sikar dazu noch auf der Betriebsversammlung: „Eins steht für den gesamten BR fest: Eine derartige Belastung wie im Sommer 2015 darf es nie wieder geben.“ Und heute heißt's offenbar: Was

schert mich mein Geschwätz von gestern. Keine Betriebsvereinbarung,



schert mich mein Geschwätz von gestern. Keine Betriebsvereinbarung, nur bereichsbezogene Maßnahmen. Und: Unklare Verhältnisse bei Nicht-Einhaltung. Der Umgang mit zu kalten Temperaturen wurde ebenfalls nicht berücksichtigt.

Drohende Klage von der IGM gegen IG-Metall-Mitglieder

Einige von euch haben uns sicherlich schon in unseren neuen gelben T-Shirts gesehen. Auf dem Rücken prangt unser großes „Alternative“-Logo und an den Ärmeln befindet sich zur rechten der Daimler-Stern und zur linken das



Logo unserer IG-Metall.

Nun haben 4 Kollegen von uns ein Rechts-

anwaltsschreiben im Auftrag der IGM erhalten, wonach wir, als IG-Metaller, dieses Logo nicht tragen dürfen und entfernen sollen. Angeblich würde es zu einer „Zuordnungsverwirrung“ kommen. Welche Verwirrung?

Die Kollegen wissen genau, wo sie die sog. „Rothemden“ und uns zuordnen müssen.

Abgesehen davon sind einige von den genannten 4 bereits seit Jahrzehnten stolze IG-Metall Mitglieder. Es zeigt mal wieder deutlich, dass man bei der IGM nur eine Meinung vertreten darf und wer nicht spurt, wird „auf die Spur gebracht“.

Und nur zur Info – liebe IG Metall – bevor ihr auf die Idee kommt uns wieder einen Rechtsanwalt auf den Hals zu hetzen, das Bild links ist ein Fotoausschnitt, von dessen wir die Urheberrechte besitzen.



Ick hab' da mal 'ne Frage

Muss ich nach meiner Krankheit 1 Tag arbeiten kommen, wenn ich die Woche danach Urlaub habe?

Ganz klares Nein. Es gibt dazu keine gesetzlichen Regelungen, wonach man mindestens 1 Tag zwischen Krankheit und Urlaub arbeiten kommen muss.

Wenn der Urlaub bereits vor der Krankheit genehmigt war, kann dieser nicht mehr widerrufen werden. Hier greifen auch keine Ausnahmefälle.

Und noch ein Tipp:

Wer vor seinem Urlaub Geld benötigt, kann sich einen Urlaubsvorschuss (UV) auszahlen lassen. Ab 5 zusammenhängenden Tagen ist dieses möglich. Dieser wird in der Regel durch den E5 beantragt, indem er den Vorschuss mit seiner Meisterkennung ins „Quap“ einträgt oder man lässt dieses durch die Personalabteilung eintragen.



Die Betriebsräte der „Alternative“ sind für euch da:

Waldemar Derda	0151-58 616 806
Matthias Bender	0176-30 919 388
Dennis Göller	0176-10 497 917
Hanjo Klimpel	0176-62 437 550

Meinungsfreiheit oder nicht !?

Menschenverachtendes Gedankengut hat im Betriebsrat nichts zu suchen!

Wie euch bekannt ist, gehörte Lutz Berger in den letzten Jahren unserer Gruppe an. Bei den Betriebsratswahlen 2014 kandidierte er auf Platz 3 für unsere Liste. Leider sahen wir uns dazu gezwungen, Lutz Berger aus unserer „Alternative“-Gruppe auszuschließen. Der Grund: Er hat in der aktuellen Flüchtlingsfrage wiederholt öffentlich auf Facebook eine Meinung vertreten, die über die Meinungsfreiheit hinausgeht. Des Weiteren steht er damit im grundlegenden Widerspruch zu den Überzeugungen der „Alternative“, wonach Flüchtlingsursachen bekämpft werden müssen und nicht die hilfeschreitenden Menschen an der Grenze. Für uns ist es absolut nicht in Ordnung, wenn in einer Welt voll von Armut, Ausbeutung und Kriegen gegen die Schwächsten vorgegangen wird und wenn zeitgleich 62 Personen

soviel besitzen wie die gesamte ärmere Hälfte der Weltbevölkerung (3,5 Milliarden Menschen) zusammen. (1)

Deswegen setzen wir uns weiterhin dafür ein, uns nicht spalten zu lassen – in Stammbeschäftigte und Leiharbeiter/Werkverträger, in Arbeitende und Arbeitslose, in deutsche und nichtdeutsche Lohnabhängige etc. Wir alle sind abhängig von der Lohnarbeit – und nur gemeinsam können wir verhindern, dass die Arm-Reich-Schere immer weiter auseinander geht. Da Lutz Berger sich nicht öffentlich von seinen Aussagen distanziert bzw. entschuldigt hat, mussten wir diesen Schritt gehen. In einem öffentlichen Amt, welches das Betriebsratsmandat ist, dürfen solche Meinungen/Haltungen nicht geduldet werden. Deswegen hatten wir im Betriebsrat einen Antrag auf „Amts-

enthebung“ gestellt. Es sieht leider so aus, dass das Motto der IG Metall: „Respekt – Kein Platz für Rassismus“ nicht für jeden gilt. Lutz Berger bleibt im Amt und die sogenannte IGM-Liste sieht keinen Handlungsbedarf. Im Gegenteil, es sieht aktuell so aus, als würde er von der BR-Mehrheit aufgenommen bzw. integriert werden. **Wir bleiben bei unserer Meinung: Wer menschenverachtendes Gedankengut verbreitet, hat im Betriebsrat nichts zu suchen.** Dieses ist und bleibt ein Widerspruch zum Betriebsratsamt. Deswegen bleibt unsere Forderung bestehen, wonach Lutz Berger sein BR-Mandat abgeben sollte. Das sehen viele Kollegen aus unserem Werk und auch Betriebsräte aus anderen Werken so.

(1) Quelle: Entwicklungshilfeorganisation Oxfam (www.oxfam.de)

Es hätte mehr sein müssen !

IG Metall Tarifabschluss oder eher ein Tarifabschuss?

Das war nicht nur in unseren Augen kein Tarifabschluss, sondern eher ein Tarifabschuss! Da wäre wesentlich mehr drin gewesen, wenn man endlich mal wieder die Kampfkraft der Kollegen genutzt hätte und das deutschlandweit.

Die Vorstandsgehälter steigen stetig weiter und für uns fallen wieder nur ein paar Krümel ab.

Herr Zetsche hat sich 2015, laut Zeitungsberichten, eine satte Einkommenserhöhung von 15,5% (im Vergleich zu 2014), auf 9,7 Millionen Euro gegönnt. Die anderen 7 Daimler-Vorstände haben ebenfalls kräftig zugelangt und eine Erhöhung zwischen 15,6 % und 24,4 % eingeheimst.

Wenn man sich einmal die letzte Tarifrunde anschaut, finden wir, dass es diesmal ein besonders schlechtes Ergebnis ist. Die Jahre davor beinhalteten zumindest einige qualitative Verbesserungen wie zum Beispiel die verbesserte Altersteilzeit. Dieses Jahr gab es lediglich eine reine Lohnrunde. Argumente wie „Sonst gehen wir ins Ausland“ ziehen nicht. Dies findet ohnehin schon statt. Bei uns wird im-

mer mit der Ergebnisbeteiligung argumentiert, die aber eigentlich nichts mit Tarifrunden zu tun hat. Solange es jedoch dieses Ergebnisbeteiligung gibt, muss es Aufgabe des GBR sein, die Deckelung aufzuheben, denn diese endet bei 9,5 Mrd. Euro Ebit. Letztes Jahr lagen wir bereits bei 11,5Mrd. Euro, wodurch Daimler aufgrund der Deckelung ca. 1.000Euro pro Kollege für sich einbehalten konnte...

Tarifrunde 2015	Tarifrunde 2016/17
5,5% Forderung	5% Forderung
Jan + Feb Nullrunde für März 150€ / Azubis 65€	Apr + Mai Nullrunde für Juni 150€ / Azubis 55€
Ab April 2015 3,4%	Ab Juli 2016 2,8% Ab April 2017 2,0%
Verbesserung Altersteilzeit Einstieg in Bildungsteilzeit	
15 Monate Laufzeit (bis 31.03.2016)	21 Monate Laufzeit (bis 31.12.2017)

Interesse an der „Alternative“?

Wir treffen uns einmal im Monat. Jeder interessierte, jeder Mitstreiter ist willkommen! Einfach bei den „Alternative“-Betriebsräten nachfragen. Telefonnummern siehe Seite 3