

## Die Ölpumpe geht - Welche Produkte bekommen wir dafür?

**Wir haben die Produktion der Ölpumpe entwickelt. Hier bei uns in Marienfelde. 80 Arbeitsplätze hängen dran. Und jetzt? Ausgliederung? Fremdvergabe? Stellenabbau? Großes Rätselraten im Bau 22 und 24.**

Was mit der Ölpumpe passiert, geht uns alle an. Sicher: Niemand wird entlassen. Aber: Die Zahl der Stammbeschäftigten sinkt weiter. Dazu kommt: Es geht hier nicht um ein paar Schrauben. Es geht um ein wichtiges Produkt.

Die Kollegen fühlen sich verschaukelt. Jahrelang haben sie hart gearbeitet. Jetzt wird – ratzfatz – über ihre Köpfe hinweg entschieden.

Wenn wir aber ein wichtiges Produkt nach dem anderen verlieren, und wir keine vernünftigen und zukunftsorientierte Produkte bekommen, wird unsere Belegschaft immer geringer und unser Werk irgendwann in Frage gestellt. Ob

uns unser „Prestige-“ oder „Hauptstadtbonus“ dann rettet? Wohl kaum.

Wenn man sich mal die Beschreibung der Werke im Internet durchliest, stehen wir mit der „Camtronic“ und als „Hightech Standort für CO2 optimierte Komponenten“ sehr spartanisch da. Beim vergleichbaren Hamburger Werk sieht das ganz anders aus. Dort wird mit „Elektromobilität, Achsen und Achselementen“ geworben, also Produkte die in veränderter Form auch im E-Motor genutzt werden können.

Dieter Zetsche gab in seiner Rede bei den „Grünen“ eine kleine Aussicht auf die Zukunft: „Es wird 3 Mrd. € in die Optimierung der Verbrennungsmotoren und 10 Mrd € in die E-Mobilität“ investiert.“ Was könnte das für uns in Berlin bedeuten? Soll es spezialisierte Werke geben? Also unser Werk z.B. für die Optimierung für Verbren-

nungsmotoren genutzt werden? Bekommen wir deswegen keine Bauteile etc. für Elektroantriebe? Und was passiert mit unserem Werk wenn keiner mehr „Verbrenner“ haben möchte? Es stehen sehr viele Fragen und vor allem die Zukunft unserer Arbeitsplätze im Raum.

Wir fordern:

> Offenlegung der Zukunftspläne für unser Werk—Powertrainchef Hr. Deiß hat sicher dazu einige Antworten

> Statt Sonntagsreden benötigen wir einen gemeinsamen Dialog

> Keine Zustimmung zu Überstunden durch den Betriebsrat, um Druck zu machen für den Erhalt der Ölpumpe

> Produkte für die E-Mobilität fordern ! z.B. den Zusammenbau von E-Motoren oder der Fertigung von Komponenten wie z.B. dem E-Motor-Gehäuse

### Für eine zukunftssichere, verbindliche Planung

*Kommentar von Waldemar Derda*

**Kennt jeder, oder? Silvester die Zukunft vorherzusagen. Zum Beispiel durch Bleigießen. Für unser Werk brauchen wir so was nicht. Da wissen wir jetzt schon, was kommt: Ausgliederung und Fremdvergabe ohne Ende.**

Fremdvergabe 2017: Rüstumfänge NAG 1 Bolzen, Stratorwelle, Außenlamellenträger, V8, V12 ... Bei Wasserpumpe und Ölpumpe droht das Gleiche.

Angefangen hat das Outsourcing bei Küche, Reinigung, Gärtner, Pförtnerdiensten und der WIH.

Aber längst ist was anderes gängige Praxis: Die Fremdvergabe zentraler Bereiche.

Warum das Ganze? Auf diese Weise sollen Löhne gedrückt und Tarifverträge unterlaufen werden. Und wir? Wir tappen im Dunkeln. Und sollen ständig zu neuem Verzicht bereit sein.

**Wir müssen wissen, was los ist!** Wo sind die Gewinne der letzten Jahre geblieben? Welche Pläne existieren für unseren Standort?

**Liebe Kolleginnen und Kollegen.** —Winston Churchill sagte: „Wer nachgibt und verzichtet ist beliebt

*bei denjenigen die davon profitieren.“*

Das beim Arbeitgeber beliebte Betriebsräte uns nichts gebracht haben, zeigen die Beschäftigtenzahlen der letzten 20 Jahre, die Zunahme prekärer Beschäftigung und die Verschlechterung bei den Arbeitsbedingungen.

- ◆ Schluss mit Schmusekurs— Verhandlungen auf Augenhöhe
- ◆ Für einen Kurswechsel und Neubeginn im BR-Gremium



## Gute Gründe für den Erhalt der Ölpumpe zu kämpfen

> Laut E3 Leiter Hr. Eisenbarth in der Mitarbeiter-Info-Veranstaltung im Bau 31 zur Fremdfertigung NAG, wird es voraussichtlich ein Beschäftigungsloch von Ende 2017/Anfang 2018 bis Ende 2020 geben. Hausgemacht! Mit dem Wegfall der Ölpumpe wird die schlechte Situation noch weiter angeheizt.

> Wenn die Ölpumpe geht, gehen auch Stammbeschäftigte. Das ist eine gefährliche Entwicklung:

2007 hatten wir noch 3.200 Normal-Arbeitsplätze. 2016 sind es weniger als 2.500. Dafür werden bei uns über 500 Werkvertrags-Beschäftigte und mehr als 100 Leiharbeiter eingesetzt. Dazu noch weit mehr als 130 Ferien-Aushilfen.

> Weniger Stammbeschäftigte bedeuten auch weniger Ausbildungsplätze. 2007 gab es hier noch 58 Ausbildungsplätze. Heute

sind es nicht mal mehr die Hälfte.

> Weniger Stammbeschäftigte, mehr Leiharbeit = Spaltung der Belegschaft. Am meisten können wir erreichen, wenn wir – alle Kolleginnen und Kollegen – zusammenstehen und gemeinsam kämpfen. Das wird immer schwieriger, wenn wir uns spalten lassen in Stammbeschäftigte, Leiharbeiter, Werkvertrags-Beschäftigte, Ferien-Aushilfen.

## Pausen durchfahren ist kein Kavaliersdelikt

Gesetzlich und tarifvertraglich geregelte Pausen waren nicht immer selbstverständlich in den Betrieben. Wir Arbeiter mussten dafür kämpfen, z. B. um die Erholzeitpausen bei taktgebundener Arbeit, die wir gemeinsam mit der IG Metall in den 1970er Jahren erstritten haben!

Es stimmt sehr bedenklich, dass immer wieder Pausen dafür genutzt werden, um Stückzahlen aufzuholen oder andere Tätigkeiten zu verrichten. Pausen sind

kein Zeitpuffer! Sie sind ohne Wenn und Aber einzuhalten. Dauer und Lage sind zwischen Werkleitung und Betriebsrat verbindlich vereinbart und Veränderungen sind (auf Antrag der Abteilungsleiter) nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

Auch wenn das Pausen durchfahren nicht immer von Vorgesetzten „angeordnet“ wird, sehen wir das Unternehmen in der Pflicht, für die Einhaltung der Pausen zu sorgen. Wenn Führungskräfte die Arbeit

von Beschäftigten während der Pausen tolerieren, verstoßen sie gegen gesetzliche Vorschriften. Und an alle Kollegen, die ohne „Anordnung“ geltende Pausenregelungen nicht einhalten:

Ihr ruiniert nicht nur Eure Gesundheit, sondern riskiert auch Euren Gruppenzusammenhalt. Und für was? Dafür, dass noch etwas mehr Stückzahl rausgequetscht wird oder man doch etwas weniger Personal braucht?

## Sonn- und Feiertagsarbeit bald Regelarbeitstag ?!

### Unterteilung unseres Werkes in 7 Produktgruppen könnte es ermöglichen

Das ist doch nicht mehr feierlich: 625 Kollegen sollten und wollten am 3.10. arbeiten.

Nachtschicht, Überstunden, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Es gibt kein Halten mehr. Anfangs sollten nur Produktionsspitzen oder Maschinenausfälle überbrückt werden. Aber inzwischen sind Wochenend-Modelle und Arbeit an Feiertagen ein Dauerzustand.

Und wie dankt der Vorstand das? Mit der Fremdvergabe der Ölpumpe und immer mehr Bereichen.

### Wie funktioniert das überhaupt mit den Sonn- und Feiertagen?

Der Arbeitgeber beantragt die Zustimmung vom Betriebsratsgremium für den jeweiligen Sonn- oder Feiertag. Stimmt dieser dem Antrag zu, muß es nur noch vom Bezirksamt (BA) (bei uns Tempelhof/Schöneberg) genehmigt werden. Die Entscheidung des BR-Gremiums kann sich der Arbeitgeber jedoch vom Gericht ersetzen lassen. An bis zu 5 Sonn- und Feiertagen im Jahr kann diese das BA bewilligen, wenn ansonsten unverhältnismäßig hoher Scha-

den entstehen könnte. Des weiteren kann der Senat über weitere Ausnahmen entscheiden.

Hier stellen sich jedoch die Fragen: **„Ab wann entsteht ein unverhältnismäßiger Schaden? Ist es nicht ein größerer Schaden bereits bei der Planung Maschinen einzusparen? Und nicht genügend Ersatzteile einzulagern, und somit Störungen länger dauern?“**

Die max. 5 Tage versucht man jedoch zu umgehen, indem man das Werk in 7 Produktgruppen unterteilt. (z.B. wenn Karstadt nur die Sportabteilung am Sonntag öffnet, beim anderen mal die Spielwarenabteilung) Somit könnte dann 35x im Jahr Sonntags gearbeitet werden.

> An Wochenenden und an Feiertagen sollte Zeit für Hobbys, Freunde und Familie sein

> Kein vernünftiger Wochen-Rhythmus geht auf die Knochen. Gesundheitsschutz statt Stress und chronische Erkrankungen

> Mehr Personal statt mehr Arbeitshetze

> Festeinstellung aller Leiharbeiter



## aus den Bereichen

### Missbräuchliche Nutzung des Weisungsrechts bei der Entbindung von der Gleitzeitregelung

Immer wieder kommt es leider vor, dass Führungskräfte oder Personalbetreuer Kollegen einen undisziplinierten Umgang mit der Gleitzeitregelung vorwerfen. Unter dieser Begründung werden diese dann einseitig bzw. nur mit Zustimmung eines BR-Mitglieds (meist das sogenannte Bereichsbetriebsratsmitglied) von der Möglichkeit der Gleitzeitregelung unmittelbar entbunden und in eine starre Arbeitszeitregelung übernommen.

Zu dieser Änderung bedarf es aber der Entscheidung des Betriebsrates, das heißt eines Mehrheitsbeschlusses der aktuell 21 Mitglieder, und zwar in einer ordentlichen BR-Sitzung.

Wir sagen daher: Nutzt in solchen Fällen sofort Euer Beschwerderecht an den Betriebsrat nach § 85 BetrVG. Wir helfen Euch gerne dabei.

§ 84 (3) BetrVG sagt dazu: „Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.“ Nur nachweisliche, belegbare Beschwerden schützen Euch.

### Bau 78 Und jährlich grüßt der Hr. Zimmermann

Die Kollegen aus Bau 78 Abteilung 124.4 bekamen wiederum ein tolles Weihnachtsgeschenk von ihrem E4-Leiter. Weil die Kollegen dort seit 30 Jahren sehr gute Arbeit machen, dürfen – sozusagen als Weihnachtsgeschenk – nächstes Jahr 2 Kolle-

gen die Abteilung „freiwillig“ verlassen. Anstatt neue Arbeit bzw. Aufträge reinzuholen, wurde die Mannschaft seit Jahren um ein vielfaches, nämlich auf jetzt nur noch 8 Kollegen reduziert. Die Kollegen fragen sich wie wir: „Wenn man die gut laufende und gewinnbringende Abteilung abschaffen möchte, warum macht man das z.B. nicht altersbedingt?“ Es ist anscheinend Mode lieber die Kollegen unter Druck zu setzen.

Da kann man nur sagen: „Klasse, weiter so mit der Wertschätzung. Besser kann man den Kollegen die Weihnachten nicht vermiesen!“ Diese Nachricht hätte mindestens bis nach Weihnachten warten können, damit sich während der Feiertage niemand Gedanken um seinen Arbeitsplatz machen muss.

## Vor 10 Jahren: Der große Streik bei BSH Eine Möglichkeit der Gegenwehr

### 2006 zeigten die Kollegen vom Spandauer Bosch-Siemens-Hausgerätekwerk (BSH), wie eine Belegschaft kämpfen kann.

Eine Betriebsversammlung wurde genutzt, um 16 Tage zu streiken – indem sie einfach nicht beendet wurde. Mit weiteren Streiktagen, einer Werktorblockade und vor allem einem „Marsch der Solidarität“ sorgten sie dafür, dass ihre Anliegen weit über die Unternehmens- und Stadtgrenzen hinaus bekannt wurden.

Erstmals konnte ein Konzern wie Siemens mit einem Arbeitskampf so unter Druck gesetzt werden, dass ein bereits gefällter Schließungsbeschluss zurückgenommen wurde.

Das am Ende nicht alles zur Zufriedenheit der Kollegen umgesetzt werden konnte ist bitterlich, jedoch zeigt es umso mehr, dass man nicht alles hinnehmen darf und nur durch massive Gegenwehr Druck gegenüber dem Arbeitgeber aufbauen kann.

> Filmtipp: „Es geht nicht nur um unsere Haut“ von Holger Wege- mann – Trailer bei [YouTube](#) zu finden

## Ick hab' da mal 'ne Frage

### Muß ich zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten ?

Ja. Es wurde für alle dieses Jahr nur eine Betriebsruhe für den 24.12. und den 31.12.2016 vereinbart. Die betroffenen Kollegen (dieses Jahr liegt beides auf einen Samstag) müssen jeweils 5 Stunden für diese Tage aufbringen. Es sind vor allem Kollegen aus dem WEM und dem Zeitmodell E betroffen.

Die Tage vom 27.-30.12. gelten als ganz normale Arbeitstage. Das heißt wer arbeiten möchte, hat ein An-

recht dieses zu tun. Wenn eine Abteilung keine Arbeit hat, muss vom Arbeitgeber für Ersatz gesorgt werden.

Wer jedoch lieber bei seiner Familie sein möchte, für den gelten die ganz normalen Regeln für seinen Urlaubsanspruch. Das heißt wer nicht rechtzeitig Urlaub eingereicht hat, dem kann dieser auch verwehrt werden. Das wollen wir jedoch im Sinne aller Kollegen nicht hoffen.



### 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

## Feinstaubbelastung im Betrieb?

Durch die Luftverschmutzung wird das Krebsrisiko deutlich erhöht. Eine aktuelle Studie belegt, dass je 10 Mikrogramm Feinstaubkonzentration pro Kubikmeter Luft die Krebssterberate um 22 Prozent steigt. Aber nicht nur im Straßenverkehr sind wir der gesundheitsgefährdenden Luftverschmutzung ausgesetzt.

Die Untertürkheimer BR-Kollegen der Alternative bemängeln zurecht Feinstaubbelastungen durch Dieselruß in der Logistik, wo täglich Lastwagen auf- und abgeladen werden. So sind besonders in den geschlossenen Versandhallen die Kollegen jeden Tag der Belastung des Feinstaubes ausgesetzt. Einige Kollegen klagen ständig über Hustenreiz und andere gesundheitlichen Beschwerden. Für die Stuttgarter Führung scheint das trotzdem keine allzu große Rolle zu spielen.

Das Verweise auf die neuesten Rußpartikelfilter durch die Unter-

nehmensvertreter nicht beruhigen, kann man im Hinblick auf den VW -Abgasskandal nachvollziehen.

Dasselbe Problem erleben wir auch bei uns, z.B in der Logistik und Bau 1 - Rail an den Lötmaschinen. Klagen eines von Feinstaub betroffenen Mitarbeiters



KSS-Verdunstung durch KSS-Lachen

hierzu im Personalgespräch wurden durch den Personal-„betreuer“ mit den Worten „das sind doch nur Mikrokleine Partikel“ verharmlost! Doch gerade diese winzigen, feinen Partikel sind gefährlich!

Dazu kommen aber noch die KSS

-Aerosole (mit den darin enthaltenden Zusatzstoffen) und -Dämpfe an unseren Arbeitsplätzen— diese sind sicher nicht unbedenklicher.

Hier ist deshalb das Unternehmen in der Pflicht, schnelle Abhilfe zu schaffen. Damit die Kollegen den Dreck erst gar nicht einatmen fordern wir das konsequente Anbringen von Filter- und Absauganlagen an den jeweiligen Maschinen und Arbeitsplätzen, die auf den neuesten technischen Stand und wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen. Die gängige Praxis von SUM, Dämpfe mit Zuluft in der Halle zu verteilen um zu verschleieren wird von uns kritisiert.

Laut Grundgesetz hat jeder das Recht auf körperliche Unversehrtheit. Das Grundgesetz macht auch nicht vor dem Werkstoren halt. Deshalb muss auch für den Gesundheitsschutz im Betrieb gelten: Bei Mercedes nur das Beste und auf keinen Fall nichts.

## „Hungerlohn am Fließband“: Daimler zieht endgültig den Kürzeren!

Die Niederlage des Autobauers Daimler im Streit mit dem Südwestrundfunk (SWR) über eine Undercover-Reportage zu Niedriglöhnen ist mit dem Beschluß vom Bundesgerichtshof (BGH) in Karlsruhe am 16. August 2016 endgültig besiegelt worden.

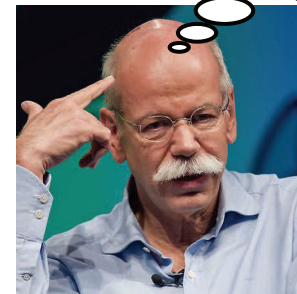
Ihr erinnert Euch: Im Mai 2013 hat der SWR-Beitrag „Hungerlohn am Fließband“, bei dem der Reporter Jürgen Rose undercover und mit versteckter Kamera im Werk Untertürkheim gedreht hatte, für riesigen Wirbel in dieser Republik gesorgt.

Er hatte aufgedeckt, wie Großkonzerne, in diesem Fall Daimler, das Thema „Werkvertrag“ nutzen, um auf Kosten der Allgemeinheit zu sparen, teilweise sogar an geltenden Gesetzen vorbei.

Bereits 2015 hat Daimler das Berufungsverfahren vor dem Oberlandesgericht (OLG) mit der folgenden Begründung verloren:

„(...) der aufgedeckte Missstand rechtfertige den Eingriff in die Rechte der Firma (...). Daimler hat gegen die Nichtzulassung der Revision Beschwerde beim BGH eingelegt. Diese Beschwerde ist nun

Sch... Presse-  
freiheit!



vom BGH abgewiesen worden! Pressefreiheit wird, zumindest in diesem Gericht, wohl doch höher eingeschätzt, als die Interessen der Großkonzerne und dies ist gut so!

### 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



# Fröhliche Weihnachten

und

# einen guten Rutsch!

