

Entscheidung des Gerichts

Klares Signal für mehr Demokratie im BR

Am 31. Januar befasste sich das Gericht mit den Konflikten im Betriebsrat bei Daimler Berlin. Dort wurde uns endlich – in einem Teilbeschluss – Recht gegeben!

Es ist schlimm genug: Ständig gibt es Ärger beim Gesundheitsschutz, der Arbeitgeber plant weitere Sparmaßnahmen, die Zukunft der OM 642-Arbeitsplätze ist offen. Aber statt im Betriebsrat und in der IG Metall solidarisch darüber zu beraten, wie wir uns zur Wehr setzen können, werden der Minderheit andauernd Steine in den Weg gelegt.

Wir haben es oft betont: Trotz aller Meinungsverschiedenheiten sollten wir immer wieder versuchen, an einem Strang zu ziehen. Darum gehen wir in Tarifrunden und am 1. Mai gemeinsam auf die Straße. Auch im Betriebsrat machen wir immer wieder Vorschläge, wie wir die Kollegen zusammen am Besten unterstützen können.

Leider verweigert sich die BR-Mehrheit seit Jahren dieser Haltung. Die Betriebsratsarbeit der „Alternative“ wird massiv behindert. Unsere Betriebsratsrechte werden missachtet. Informationen vorenthalten, Anträge verschleppt. Vorschläge aus der Be-

legschaft werden ignoriert.

Wir haben lange versucht, eine Klage gegen die BR-Mehrheit vor Gericht zu vermeiden. Aber nachdem alle unsere Schlichtungsangebote abgelehnt wurden, blieb uns kein anderer Weg.

Am 31. Januar gab uns das Arbeitsgericht Recht. In einem Teilbeschluss wird Ute Hass und die BR-Mehrheit aufgefordert,

- uns bei allen im Zusammenhang mit der BR-Arbeit stehenden Dokumenten Einsicht zu gewähren
- keine Erklärungen mehr an den anderen Betriebsratsmitgliedern vorbei – also ohne vorhergehenden Beschluss – gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben.

Der Betriebsrat ist verpflichtet, bei der BR-Arbeit geltende Gesetze einzuhalten - jetzt hat der Richter die BR-Mehrheit dabei ertappt, dass 4 Jahre lang mit jedem neuen Tag dagegen verstoßen wurde. Aber wenn die BR-Mehrheit schon im BR nicht korrekt



vorgeht: Was ist dann mit der Aufgabe des BR, im ganzen Werk darauf zu achten, dass Verordnungen, Tarifverträge usw. zugunsten der Arbeitnehmer eingehalten werden?

Kolleginnen und Kollegen, wir werden jetzt darauf pochen, dass die BR-Mehrheit Anliegen der Belegschaft nicht länger übergeht! Wir werden einfordern, dass sich auf Basis dieser Gerichtsentscheidung die BR-Arbeit grundlegend ändert.

BR-Wahl: Liste 3 wählen

Es gibt Freunde, da braucht man keine Feinde mehr. Leider hat man bei Ute Hass und Co. den Eindruck: Wenn der Arbeitgeber sich auf die Suche nach ihm genehmen Betriebsräten machen würde, dann würde seine Stellenausschreibung haargenau auf unsere BR-Mehrheit passen.

Diese Kollegen gehen vor wie die drei berühmten Affen: nichts sehen, nichts sagen, nichts hören.

Beispiel Nr. 1: Zustimmung zum Wegfall von Pausenzeiten in der

Für eine BR-Arbeit im Interesse der Belegschaft

Kommentar von Waldemar Derda

Nachtschicht und zu 10 zusätzlichen Sonder- und Absageschichten (Ausgleichskonto) ohne Zuschläge und bis zu 3 Gleittage zur Qualifizierung für das leere Versprechen E-Motor.

Beispiel Nr. 2: Zustimmung zu 20 Sonder- und Absageschichten ohne Zuschläge für das leere Versprechen „Verstetigung der Beschäftigung“.

Beispiel Nr. 3: Wochenend-Modell für die gesamte Camtronic-Laufzeit ohne Gegenleistung.

In diesen und anderen Fällen wurden uns und damit den Kollegen wich-

tige Informationen vorenthalten. Oft blieb unklar, wie eine Entscheidung zustande kam. Mehrarbeit, Überstunden und Samstagsarbeit ... Immer wieder hat die BR-Mehrheit darüber ohne Einbeziehung der „Alternative“ Tatsachen geschaffen.

Das Gericht urteilte am 31. Januar, dass Ute Hass dies zu unterlassen hat. Das können und werden wir einklagen.



Immer weniger Rechte, immer mehr Stress ...

Das muss nicht sein!

Früher gab es bei uns im Werk ein sogenanntes Flexkonto. Das war schlimm genug. Jetzt haben wir ein Ausgleichskonto. Das lässt die Augen der Arbeitgeber noch stärker leuchten.

Warum? Früher mussten Mehrarbeit oder „Freischichten“ spätestens binnen 2 Jahren ausgeglichen werden. Jetzt, bei dem neuen Ausgleichskonto, haben die Vorgesetzten völlig freie Bahn.

Neue Arbeitsplätze?

Ursprünglich wurden Wochenend- und andere Modelle damit begründet, dass darüber neue Arbeitsplätze geschaffen werden sollten. Davon ist aber keine Rede mehr. In diese Richtung ist auch nichts passiert.

Warum nur Verschlechterungen aus Nordwürttemberg übernehmen?

Die neue Ausgleichskonto-Regelung wurde im März 2012 aus Nordwürttemberg/Nordbaden übernommen. Offenbar will man sich bei uns hier in Berlin an Süddeutschland orientieren. Aber warum übernimmt man dann bloß die Verschlechterungen – warum nicht auch die Verbesserungen? Wie zum Beispiel die „Steinkühler-Pause“ – 5 Minuten zusätzliche Erholzeit als gemeinsame Pause pro Arbeitsstunde in Monta-



ge und Fertigung. Oder die bessere Bezahlung (30 % Nachtschichtzuschlag), die geringeren Kosten für die Arbeitskleidung und und und.

Gesundheitsschutz – Möglichkeiten endlich nutzen!

Absageschichten, Wochenend-Modell für die ganze Camtronic-Laufzeit, Zwangsurlaub zu Weihnachten und zum Jahreswechsel ... Dieses Hin und Her sorgt nicht nur für Unruhe. Es bedeutet auch mehr Strapazen, mehr Stress – und weniger Chancen, sich von der Arbeit zu erholen. Kein Wunder, dass Beschwerden und Erkrankungen zunehmen.

Wir von der „Alternative“ sind der Ansicht: Höchste Zeit, die Ursachen zu bekämpfen und nicht ständig ständig zu versuchen, die Symptome mit den Krankenrückkehrgesprächen zu beheben.

Darum erarbeiten wir gerade eine neue Betriebsvereinbarung zum Gesundheitsschutz. Die BR-Mehrheit schert sich nicht darum. Aber mit Eurer Unterstützung können wir den Gesundheitsschutz im Werk deutlich verbessern.

Von der „Alternative“ in Stuttgart lernen

Auch bei Daimler in Stuttgart-Untertürkheim fordern die Unternehmer permanent Flexkonten, Ausgleichskonten, Samstagsarbeit und Wochenend-Modelle. Aber anders als bei unserer BR-Mehrheit wird dort nicht zu allem „Ja und Amen“ gesagt.

Der Grund: Dort gibt es schon sehr viel länger als hier in Marienfelde eine Gruppe von kritischen und kämpferischen Kollegen. Durch die langjährige Arbeit konnten sie einigen Einfluss im Betriebsrat erlangen. Ihnen ist es gelungen, auf den Druck des Arbeitgebers mit Gegendruck zu antworten. Wenn der Arbeitgeber zum Beispiel zusätzliche Samstagsarbeit wollte, dann haben sie sich im BR dafür stark gemacht, dass man sagt: Das gibt es nur bei Neueinstellungen oder anderen Verbesserungen.

Für uns von der „Alternative“ in Berlin-Marienfelde ist der Erfahrungsaustausch mit den Stuttgarter Betriebsräten und IG-Metall-Mitgliedern der dortigen „Alternative“-Gruppe wichtig. Darum beteiligen wir uns auch mit ihnen und Gruppen aus anderen Daimler-Werken an der „Daimler-Koordination“.

Gewinnbeteiligung

Oft sagen Zahlen mehr als 1.000 Worte

Konzerngewinn
2011: 6 Milliarden
2012: 6,83 Milliarden Euro
2013: 8,72 Milliarden Euro

Ergebnisbeteiligung
2011: 4.100 Euro
2012: 3.200 Euro
2013: 2.541 Euro + 500 Euro Bonus (Zahlung erfolgt im Folgejahr)

Darum fordern wir:

- Keine Deckelung der Ergebnisbeteiligung
- Nach dem Auslaufen 2015 kein erneuter Abschluss einer gleichen oder ähnlichen Gesamtbetriebsvereinbarung
- Ergebnisbeteiligungen tariflich und tabellarisch absichern: Für eine Aufnahme dieser Forderung in den Forderungskatalog der IG Metall bei der nächsten Tarifrunde

Der Gewinn steigt, die Ergebnisbeteiligung sinkt. – Liebe Kollegin Ute Hass, wir sind gespannt auf deine Erklärung dazu auf der Betriebsversammlung am 12. März.



aus den Bereichen

Staublungen in Bau 1?

In Bau 1 anden I-Tec-Anlagen besteht Feinstaubbildung. Alles halb so wild? Sind ja nur winzige Staubpartikel?

Es wurden Luftmessungen gemacht, der Feinstaub wurde untersucht und sogar Urinproben genommen. Das Ergebnis: alles unbenklich.

Es mag ja sein, dass der Unterdruck, der in den Maschinen herrscht, den Feinstaub zurückhält, nichtsdestotrotz sehen wir weiter Anlass zur

Wachsamkeit und werden deshalb einfordern, dass die Untersuchungen jährlich wiederholt werden. Darüber werden wir die Kollegen regelmäßig informieren.

Da dieses Problem auch Kollegen in anderen Bereichen treffen könnte, nur kurz zur Information: Die Lunge hat in der Regel einen Luftdurchsatz von etwa 20.000 Litern pro Tag. Bei körperlicher Arbeit steigt die geatmete Luftmenge erheblich an, auf bis zu 200.000 Liter pro Tag. Eine gesunde

Lunge verfügt über mehrere Mechanismen, um eingeatmete Fremdpartikel wieder los zu werden. Ist die Lunge aber erstmal geschädigt, fällt dieser Schutz weg.

Gegen Feinstaub gibt es von vornherein weniger Schutzmöglichkeiten. Größere Partikel können bereits in der Nase abgefangen werden. Kleinere und kleinste Staubpartikel (Feinstaub, ultrafeine Partikel) können gleich über die Luftröhre und die Bronchien bis tief in die Lunge vordringen.

Verbesserungsbedarf beim Umgang mit Verbesserungsvorschlägen

Immer öfter beklagen Kollegen, wie mit Verbesserungsvorschlägen (VV) und den Einreichern umgegangen wird. Das geht so weit, dass einige Kollegen gar keine VV mehr machen wollen.

Warum? Weil sie sich darüber ärgern müssen, wie mangelhaft ihre Vorschläge bearbeitet werden. Und weil sie bei der Umsetzung kaum einbezogen werden.

In Bau 70 gab es kürzlich einen besonders krassen Fall: Dort hatte ein

Kollege nicht nur einen VV gemacht. Er hatte in einem Elektrogeschäft sogar selber die nötigen Teile gekauft und eine fertige Lösung präsentiert. Der Dank? Seine Prämie fiel niedriger aus als die Ausgaben, die er hatte! Wir fragen uns, ob dem dortigen Bearbeiter die Sache vielleicht nicht liegt; vielleicht sind VV nicht sein Steckenpferd.

Übrigens: Werkleiter Niefer erklärt jedes Jahr, wenn die Einreicher in die

Kantine eingeladen werden, dass die Kollegen sich für ihre VV aller nur erdenklichen Unterstützung sicher sein könnten. Von wegen. Hier muss sich dringend was ändern – schließlich ist die heutige Situation zum Schaden aller Kollegen.

Kandidaten der „Alternative“ zur BR-Wahl 2014

 BR-Wahl: Liste 3 wählen



Gökhan Sahin

„Zetsche will bei uns 2 Milliarden sparen. Das nennt er „Fit for leadership“. Wenn er fitter werden will, dann soll er mit mir zum Paintball kommen.“

Waldemar Babul

„Wer kennt das nicht: Ständig höhere Anforderungen, ständig mehr Stress. Das macht uns fertig. Darum: Takte rauff!“



Yilmaz Sahin

„Was wird aus unserem Werk, wenn der OM 642 ausläuft? Wir brauchen Einblick in die Planung der Konzernleitung.“



Die „Alternative“-Betriebsräte sind jederzeit für Euch da:

Waldemar Derda:

☎ 0151 – 58 61 68 06

Hakan Göggöz:

☎ 0160 – 86 78 086

Lutz Berger:

☎ 0176 – 30 90 24 90

Was wird aus der Motorenproduktion?

Was wird aus unserem Werk?

Als wir Anfang Februar das neue „VL-Info“ erhielten, wollten wir unseren Augen nicht trauen. Darin schreiben Kollegen der BR-Mehrheit doch tatsächlich: „Wir begleiten den Wandel vom Motorenwerk zum Komponentenwerk.“

Liebe Kollegen Patrick Hesse und Ute Hass, ist für Euch die Motorenproduktion schon abgehakt? Was passiert mit den 500 Arbeitsplätzen, die am OM 642 hängen? Und weiter: Was passiert mit unserem Werk?

Schließlich können wir uns noch gut daran erinnern, dass der frühere Werkleiter Mornhinweg mal sagte: „Die Zukunft des Werkes steht und fällt mit dem OM 642.“ In der Tat: Wenn die Motorenproduktion wegfällt und es dafür keinen gleichwer-

tigen Ersatz gibt, wenn wir nur noch Komponenten herstellen, dann ist die Zukunft unseres Werkes in Gefahr!

Warum? Weil die Komponentenproduktion sich schnell auslagern lässt. Das haben wir oft genug erlebt (und erleben es gerade wieder mit der Tausch-Wasserpumpe). Anders ist es mit dem „Kerngeschäft“ – mit der Produktion von Motoren, Achsen, Getrieben, Karosserien.

Daimler rühmt sich ja, seine Motoren immer noch selber herzustellen. Warum machen wir uns nicht dafür stark, dass auch hier in Marienfelde weiter Motoren beziehungsweise andere Kernprodukte gefertigt werden? Warum nicht die Produktion vom Motor 654 nach Berlin holen – nachdem wir den Auftrag für

die Ölpumpe 654 schon bekommen haben?

Damit stehen sich bei der Betriebsratswahl 2 Richtungen gegenüber:

Die BR-Mehrheit ist offenbar einverstanden mit der

- Abwicklung des Motorenwerkes
- Beschränkung auf die Komponentenproduktion – womit Daimler Berlin zum Auslaufmodell werden kann

Wir von der „Alternative“ sind für den

- Erhalt beziehungsweise gleichwertiger Ersatz für alle OM 642-Arbeitsplätze
- Druck und Gegenwehr, damit neue Motoren oder andere Kernprodukte reingeholt werden
- Zusammenhalt und gemeinsamen Kampf für die Zukunft des Werkes am Standort Marienfelde

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Wer kennt das nicht: Jahrelang war man in einer bestimmten Entgeltgruppe, hat zum Beispiel EG 5 bekommen – und plötzlich soll man mit einer niedrigeren Entgeltgruppe, beispielsweise EG 4, abgespeist werden.

Nasenprämien werden gezahlt, Konkurrenz unter Kollegen betrieben. ERA sei Dank!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, seid weiter auf der Hut! Passt auf, dass ihr nicht einfach abgestuft werdet. Vergleicht Eure Bescheide mit denen der Kollegen. Sprecht umgehend einen Betriebsrat Eures Vertrauens an, wenn ihr unsicher seid.

Erst kürzlich konnte ein Kollege zwar erreichen, dass seine Herabstufung zurückgenommen wurde. Aber: Für die Zeit, in der er falsch eingestuft war und damit Gehaltseinbußen hinnehmen musste, erhält er bislang keine Nachzahlung!

Leider ließen sich die IG-Metall- und Betriebsrats-Spitzen vor 10 Jahren auf ERA ein. Seitdem scheint unsere Belegschaft zum

Großteil nur noch aus bisher zu hoch bezahlten „Überschreitern“ zu bestehen.

Seit Jahren lenkt uns der ganze ERA-Ärger auch davon ab, für einen besseren Gesundheitsschutz und für Neueinstellungen einzutreten. Aus all diesen Gründen haben Kollegen der „Alternative“ von Anfang an vor ERA gewarnt.

Warum lehnt die „Alternative“ ERA ab?

- ERA bedeutet
- Absenkung höherer Eingruppierungen
 - Leistungslöhne und damit die Spaltung von Belegschaften
 - Niedrigere Einkommen für Neueingestellte
 - Höhere Vergütung bei Beförderungen erst nach einer Übergangszeit

Was fordert die „Alternative“?

- Kein Lohnverlust durch ERA
- Nein zu Herabstufungen beziehungsweise Eingruppierung in

**BR-Wahl:
Liste 3 wählen**

untere Entgelt-Gruppen

- Ausschüttung der „Leistungslöhne“ gleichmäßig auf alle
- Wenn der Arbeitgeber uns über den Tisch ziehen will, muss der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, die Kollegen informieren und Druck machen

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.