

>> STREIK IN BREMEN <<

Am Freitag, den 23. August ruhen die Bänder im Daimler-Werk Bremen. 3.000 Kollegen legten für 75 Minuten die Arbeit nieder. Sie folgten damit dem Aufruf der Vertrauenskörperleitung der IG Metall. Der Grund? Es war durchgesickert, dass der Vorstand weitere Auslagerungen plant. Bislang waren verschiedene Bereiche der Dienstleistung betroffen. Jetzt soll es zum ersten Mal zu „Outsourcing“ in der Produktion kommen. 90 Beschäftigte könnte es erwischen.

In der letzten Ausgabe der „Alternative“ berichteten wir: „Bis 2014 sollen bei Mercedes 2 Milliarden Euro „gespart“ werden.“ Wir fragten: „Droht eine Welle von Auslagerungen?“

Allmählich verdichten sich die Anzeichen, dass Zetsche einen weiten Teil der bislang von der Stammsbelegschaft erledigten Aufgaben

an Fremdfirmen vergeben will. Die Oberen sagen sich offenbar: „Von BMW lernen, heißt siegen lernen.“ Bei BMW Leipzig bilden die Leiharbeiter und Werkvertrags-Kollegen bereits die Mehrheit.

Jetzt ist bei uns in Marienfelde eines wichtig: Augen und Ohren offen halten. Wenn bekannt wird, dass auch hier Auslagerungen

**Daimler plant massive Auslagerungen ...
... auch bei uns in Berlin?**

drohen, muss schnell reagiert werden: Die Vertrauenskörperleitung sollte dann – wie in Bremen – sofort eine Informationsveranstaltung durchführen. Der Betriebsrat sollte diese Frage dann zum Hauptthema auf der Betriebsversammlung machen – falls die Zeit drängt, kann auch eine außerordentliche Betriebsversammlung einberufen werden. Auch Ak-

tionen vor dem Werkstor könnten helfen, um Druck zu machen. Wichtig ist aber auch eines: Der Kontakt zum Bremer Werk. **Überhaupt muss der Schulterschluss zu den anderen Daimler-Belegschaften gesucht werden.** - Die „Alternative“ gehört zur „Daimler-Koordination“, darüber stehen wir auch mit Bremer Kollegen in Verbindung. Wer mehr über den Ausstand an der Nordseeküste wissen will, kann uns jederzeit ansprechen.

► **Für die Ausweitung der IG-Metall-Kampagne gegen den Missbrauch von Werkverträgen! Gerade im Bundestagswahlkampf muss der öffentliche Druck verstärkt werden!**

► **Für gemeinsamen, koordinierten Widerstand gegen Auslagerung, Leiharbeit und Fremdvergabe – organisiert durch die Gewerkschaft!**

... und Gerechtigkeit für alle

Kommentar von Waldemar Derda

Anfang August bin ich in der „Frankfurter Allgemeinen“ über eine interessante Überschrift gestolpert: „Daimler muss Werkvertragsbeschäftigte fest übernehmen“. Hopp-la, das ist ja mal was anderes, dachte ich.

Und tatsächlich: 2 Mitarbeiter eines Computerdienstleisters (die bei Daimler in Sindelfingen eingesetzt werden) hatten geklagt – und vor dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg Recht bekommen. Sie hatten, wie Tausende von Kollegen, nur Werkverträge; aber, wie bei vielen tausend anderen auch, von Daimler

direkte Anweisungen erhalten und mit dessen Betriebsmitteln zu tun. Deshalb entschieden die Richter: Es kommt nicht nur auf den Vertrag, sondern auf die Praxis an!

So weit, so gut. Wir sollten das aber nicht nur wohlwollend zur Kenntnis nehmen – sondern als Steilvorlage sehen. Deshalb haben wir von der „Alternative“ auch einen entsprechenden Antrag beim Betriebsrat eingebracht. Gemeinsam sollte unsere Personalabteilung aufgefordert werden, sämtliche Werkverträge darauf hin zu überprüfen, ob das Urteil auf Daimler in Berlin ebenfalls zutreffen könnte.

Falls der Arbeitgeber ablehnt, soll-

te der Betriebsrat – so unser Antrag – klären, bei welchen Werkverträgen es ähnlich aussieht wie im Fall von Sindelfingen.

Noch scheint die Betriebsratsmehrheit nicht aus ihrem Sommer- oder sogar Winterschlaf (der letzten Jahre) erwacht zu sein. Aber wir von der „Alternative“ bleiben hier dran. Denn das Urteil von Süddeutschland bietet für uns als Betriebsräte Möglichkeiten, hier ebenfalls aktiv zu werden.



Warum ich bei der „Alternative“ bin

Einige Leute stehen der „Alternative“ noch sehr kritisch gegenüber, da sie nicht genügend über uns wissen. Andere wiederum bezeichnen uns als Linke oder gar als Kommunisten. Diejenigen, die mich besser kennen, wissen, dass ich nie politisch aktiv war und dies auch in Zukunft nicht vorhaben.

Ich bin der „Alternative“ beigetreten, da ich mir wünsche, dass die nächste Generation sowie unsere Enkel genauso wie meine Generation bezahlt werden. Aus diesem Grund frage ich unsere Kritiker und auch Ute:

- ▶ Warum werden im Werk Berlin nur 15 % Nachtschicht-Zuschläge bezahlt und in anderen

Werken 30 %?

- ▶ Warum gibt es bei uns in der Spätschicht 12 % und in anderen Werken 20-24 %?
- ▶ Warum werden die Stunden, die wir mehr arbeiten (6. Nachtsamstag), nicht gleich bezahlt, so wie in anderen Werken?
- ▶ Warum haben wir keine „Steinkühler-Pause“ in der Montage (5 Minuten pro Stunde) sowie auch in anderen Werken?
- ▶ Warum wurden wir, verglichen mit den anderen Werken, bei der ERA-Einstufung in der Produktion und auch in der Montage eine Eingruppierung niedriger eingestuft?

Mein Wissen ist auf dem Stand, dass die Teilleistung, die Qualität unserer Produkte und sogar der

Krankensstand sehr lobenswert sind.

Deswegen frage ich mich, warum unser Werk bei der Bezahlung in der zweiten oder sogar dritten Kategorie eingestuft ist.

Ich hoffe, dass jeder Einzelne von uns aufwacht und sieht: Was unsere Eltern, Großeltern und auch Urgroßeltern erkämpft haben, darf jetzt nicht geopfert werden.

Ich hoffe, dass einer unserer Kritiker oder auch Ute persönlich sich bei mir oder bei der „Alternative“ meldet und dazu Stellung nimmt.



Werner Buczek

So nicht, Kollege Wetzels: Nein zu niedrigeren tariflichen Einstiegsgehältern!

Die Arbeitgeber fordern ein niedrigeres Tarifniveau für einfache Tätigkeiten. Bisher liegt der unterste Tariflohn in der Metall- und Elektroindustrie bei 15 Euro pro Stunde. Diese „rote Linie“ soll gerissen werden – angeblich, um weitere Auslagerungen und Werkverträge zu vermeiden. Jetzt signalisierte der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzels, seine Bereitschaft, darüber mit der Unternehmenseite zu reden.

Die Arbeitgebervertretung VDMA (Maschinenbauverband) will schon seit längerem niedrigere Einstiegsstarife durchsetzen, Gesamtmetall möchte mit der IG Metall darüber ebenfalls Diskussionen. Jetzt gab Wetzels, der auf einem außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall im November zum Nachfolger von IGM-Chef Berthold Huber gewählt werden soll, der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“ am 27. August ein Interview. Darin sagte er zu, sich einer solchen Debatte „nicht verweigern“ zu wollen.



Das lehnen wir entschieden ab! Wir sagen Nein zu Wetzels Vorstoß – aus folgenden Gründen:

- ▶ Erstens ist es undemokratisch, wenn eine klare Positionierung der Gewerkschaft vom Zweiten Vorsitzenden einfach in einem Medieninterview gekippt wird. Das muss zuerst innergewerkschaftlich auf allen Ebenen diskutiert werden.
- ▶ Zweitens betreibt Wetzels damit vorausseilenden Gehorsam. Seit wann geben wir freiwillig Erklärtes auf und sägen selber an den Tarifsäulen?!
- ▶ Drittens ist es kein Mittel zur Bekämpfung von Werkverträgen, wenn Tarifgehältern gesenkt werden. Wenn wir gegen die

Billiggehältern von Leiharbeitern protestieren, haben wir nicht viel gewonnen, wenn die Beschäftigten offiziell keine Leiharbeiter mehr sind, aber weiterhin ähnlich mies bezahlt werden.

- ▶ Viertens würde dieser Schritt letztlich das Lohnniveau aller Stammbeschäftigten drücken.
- ▶ Fünftens würden die Arbeitgeber durch einen solchen freiwilligen Verzicht nur zu immer neuen Angriffen auf Gehältern, Tarife und Arbeitsbedingungen ermutigt.

Sobald sich Arbeitnehmervertreter auf Verzichtspolitik einlassen, geraten sie auf eine schiefe Bahn, wo es kein Halten mehr gibt!

aus den Bereichen

Klagen über Müdigkeit und Reizung der Atemwege

Im Bau 40 klagen Kollegen über Geruchsbelastung, Schläfrigkeit und eine Reizung der Atemwege. Bei der Nockenfertigung gelangen Dämpfe des Abschreckmediums Osmanil E2 in die Hallenatmosphäre. Diese Dämpfe stellen für die Mitarbeiter nicht nur eine Belastung, sondern auch eine potenzielle Gesundheitsgefährdung dar.

Am 9. August informierten wir die zuständigen Führungskräfte erstmals darüber. Nachdem wir nachhaken kam es zu einem Gespräch von „Alternative“-Betriebsräten mit dem Meister und dem E4, mit Herrn Kraft und Herrn Heidemann. Beide teilten uns mit, dass sie das Problem erkannt hätten. Sie gaben an,

sich der Sache jetzt umgehend annehmen zu wollen. Die „Alternative“ hofft im Interesse der Kollegen auf eine rasche Lösung des Problems. – Wir bleiben in jedem Fall dran.

Heute hü, morgen hott

Wie soll man da noch planen, wenn man im Bau 70 arbeitet? Erst begann das Jahr mit einem 7-Stunden-Tag. Im April waren es dann 7,35 Stunden. Im Mai wurde mit der „halben Schicht“ begonnen, was ursprünglich erst für Juli vorgesehen war. Für September war ein 8-Stunden-Tag angekündigt worden. Das ist jetzt erstmal wieder vom Tisch. Auch 2 Samstage sind weg.

Aber wie soll man sich da mit dem Partner abstimmen oder längerfristig planen können, wenn man Kinder hat? Bei die-

sen ständigen und auch noch kurzfristigen Veränderungen ist es verdammt schwer, sich vernünftig darauf einzustellen.

Gesundheitsschutz?!

Schlechte Luft im Bau 40 und kein Ende! Auch bei der Camtronic-Produktion ist die Luft mies. In unseren Augen ist das gleich die nächste „Baustelle“ für die Vorgesetzten. Und wir müssen da ebenfalls hinterher sein. Denn Gesundheitsschutz bei Daimler scheint kein Selbstläufer zu sein. Da tut sich immer nur dann was, wenn die Kollegen sich über die Zustände beschweren.



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

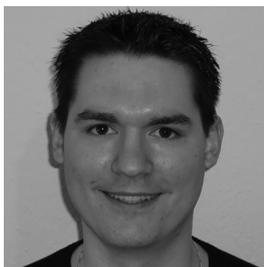
„Sternchen“-Kita: Das gute Angebot hat einen „Schönheitsfehler“

Eins vorweg: Wir finden es gut, dass uns so eine Möglichkeit vom Arbeitgeber angeboten wird. Woanders ist so eine Einrichtung nicht selbstverständlich. Seit 2007 gibt es die „Sternchen“-Kitas nun schon und immer noch besteht ein Wermutstropfen – nämlich bezüglich der Öffnungszeiten. Wir finden es schade, dass dieses Angebot nur selten durch gewerbliche Mitarbeiter beziehungsweise Produktions- und Montagemitarbeiter, die bereits um 6 Uhr anfangen müssen, genutzt werden kann.

Es wurde damals eine Gesamtbetriebsvereinbarung verabschiedet, die für alle Werke gültig ist. Diese besagt unter anderem in Punkt 4.6: „Öffnungszeiten: in der Regel Montag bis Freitag 07:30 Uhr bis 18:00 Uhr. Abweichende Betreuungszeiten sind nach Anmeldung und Absprache möglich.“

Bei uns gibt es bereits eine abweichende Regelung. Die Kita ist bei uns von 7-17:30 Uhr geöffnet.

Warum kann man die Kita nicht schon um 6 Uhr oder um 5:50 Uhr öffnen? Dann hätten Kollegen mit festen Arbeitszeiten auch eine Chance auf „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Weiter heißt es in Punkt 4.5: „Die Einrichtung ist mindestens 10 Stunden am Tag geöffnet ...“ Bei uns ist sie 10,5 Stunden geöffnet. Wenn also schon um 6 Uhr aufgemacht werden würde, müsste theoretisch auch die tägliche Öffnungszeit erweitert werden. Auf Nachfrage in der Kita hieß es, dass diese Stunde ja dann auch bezahlt werden müsste. Des Weiteren sei die Kita aktuell auch nicht voll ausgelastet. Man könnte meinen, das läge an der Öffnungszeit. Hier besteht Nachholbedarf seitens Daimler und eventuell des GBR.



Dennis Göller

Ick hab' da mal 'ne Frage?!

Zuschläge bei Gruppengesprächen außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit?

Im Daimler-Werk Stuttgart-Untertürkheim haben Führungskräfte kürzlich behauptet: „Gruppengespräche außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit sind als Grundstunden und ohne Mehrarbeitszuschläge aufs Frei-

schichtkonto zu verbuchen.“ Stimmt das?

Fakt ist: Der Paragraph 9 im Manteltarifvertrag regelt das eindeutig. Dort heißt es: Bei Überschreitung der vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit liegt zuschlagspflichtige Mehrarbeit vor. Das gilt durch die Bank

für alle Tätigkeiten – und damit auch für Gruppengespräche. In Stuttgart reklamierten übrigens Betriebsräte der dortigen „Alternative“ heftig. Daraufhin musste der Personalbereich kleinlaut ankündigen, alle Führungskräfte über seinen „Irrtum“ aufzuklären.

Betriebsratswahl 2014: Wie demokratisch sind die Vorbereitungen?

Im Frühjahr kommenden Jahres steht die nächste Betriebsratswahl an. Das ist noch eine Weile hin. Aber der Betriebsratsmehrheit kann es mit den Vorbereitungen dafür offenbar nicht schnell genug gehen. Da haben wir im Prinzip nichts dagegen. Aber: Ein faires, demokratisches Vorgehen unter

Einbeziehung der Minderheit sieht anders aus!

Im August wurde holterdiepolter der Wahlvorstand gewählt. Die Betriebsräte der „Alternative“ wurden vorab nicht rechtzeitig über die geplante Abstimmung informiert – geschweige denn nach ihrer Meinung gefragt. Damit nicht genug. Bei der

Zusammensetzung des Wahlvorstands wurden Minderheiten wie die „Alternative“ - die 2010 immerhin ein Viertel der Stimmen erhielt – einfach übergangen. Die Betriebsratsmehrheit zog rücksichtslos durch. Und ignorierte damit de facto auch Hunderte von Kollegen, die 2010 nicht ihr Kreuz bei Ute Hass und Co. machen wollten.

Wir sind der Ansicht, dass bei der Vorbereitung der Wahl und damit im Wahlvorstand auch Minderheitenpositionen vertreten sein müssen – damit die Wahl für alle offen und transparent vorbereitet werden kann.

Wir fragen uns: Was ist von dieser Betriebsratsmehrheit noch zu erwarten? Erst werden uns bei der Betriebsratsarbeit bis heute Informationen vorenthalten und Steine in den Weg gelegt – jetzt will man einen Teil der Betriebsräte und damit auch der Belegschaft bei der Vorbereitung der Betriebsratswahl 2014 komplett übergehen!

Solidaritätserklärung mit dem Kampf der Beschäftigten an der Charité

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
ihr fordert, dass eine Pflegekraft

- nicht mehr als fünf Kranke auf Normalstationen und
- nicht mehr als zwei Schwerstkranke auf Intensivstationen versorgen muss
- keinen Nachtdienst allein verrichten muss.

Wir kennen aus eigener Erfahrung die ständige Intensivierung der Arbeit und wissen, wie sie die Gesundheit untergräbt. Auch wir sind manchmal krank, auch jedem von uns kann es passieren, dass er ins Krankenhaus muss. Wir wissen, dass Euch wegen immer größerem Arbeitsdruck immer weniger Zeit für jeden Patienten bleibt. Wir sind Eurer Meinung: Mehr von Euch ist besser für uns alle! Aus allen diesen Gründen wollen wir es Euch wissen lassen: Wir unterstützen Euren Kampf für eine Mindestpersonalbesetzung an der Charité und hoffen, dass Euer Kampf in anderen Krankenhäusern Schule macht.

„Alternative“ Betriebsräte und Mitglieder der Gruppe „Alternative“ bei Daimler-Berlin

Am 17. September ist der nächste Verhandlungstermin. Wenn sich der Arbeitgeber nicht bewegen sollte, könnte es – wie schon 2011 – zu einem Arbeitskampf kommen. Beim Charité-Streik vor zwei Jahren sind „Alternative“-Kollegen mehrmals vor Ort gewesen, um Unterstützung zu geben und ihn weiter bekannt zu machen.



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.