

Festeinstellungen statt Leiharbeit!

Die Produktion läuft auf Hochtouren. Wir merken's: Arbeitshetze, Stress und vor allem ständiger Personalmangel!

Die Lösung der Unternehmensleitung? Verstärkter Einsatz von Fremdfirmen und Leiharbeitern. Lange brüstete sich der Arbeitgeber damit, dass bei uns in Marienfelde keine Leiharbeiter beschäftigt würden. Auf einen Schlag ändert sich das nun. Plötzlich werden 34 Leiharbeiter im Werk eingesetzt.

Der Betriebsrat hat „den Einsatz von 34 Leiharbeitskräften (...) gestattet“, wie die Betriebsratsvorsitzende Ute Hass am 22. September in „zur Sache“ schrieb. Das war die Betriebsratsmehrheit. Im Betriebsratsgremium wurde darüber nicht einmal informiert, geschweige denn diskutiert.

Die „Alternative“ lehnt diesen Kurs ab. Nicht, weil wir gegen die

Leiharbeiter und Kollegen von Fremdfirmen wären. Im Gegenteil. Wir protestieren aufs Schärfste dagegen, wie die Kollegen rumgeschubst werden. Nehmen wir zum Beispiel

Herrn Zacke, Meister in der Montage: Nach drei Tagen Einarbeitung warf er den Leiharbeitern vor, dass sie zu viele Fehler machen würden. Probieren Sie es doch mal selber, Herr Zacke! Sie wissen doch, dass jeder Stammbeschäftigte dafür mindestens eine Woche lang geschult wird. - Von Schichtzuschlägen können Leiharbeiter auch nur träumen. Gewinnbeteiligung? Fehlanzeigen. Und wenn die Stückzahlen schwanken, fliegen sie ganz



schnell wieder raus. Wir rufen die Kollegen auf: Sprecht uns von der „Alternative“ an. Lasst uns gemeinsam darüber reden, was hier falsch läuft.

Klar ist, was die Arbeitgeber bezwecken: Sie wollen Geld für festeingestellte Vollzeitkräfte sparen, an der Lohnspirale nach unten drehen und die Beschäftigten spalten.

Die „Alternative“ fordert: Festeinstellungen statt mies bezahlte, unsichere Leiharbeitsverhältnisse!

Unbefristete Übernahme aller Auszubildenden

Kommentar von Waldemar Derda

In „zur Sache“ bezweifelt Ute Hass, dass 34 Leiharbeiter reichen werden, um die angespannte Situation zu entlasten. Aber warum ist es denn so weit gekommen? Das liegt doch auch daran, dass die Unternehmensleitung seit Jahren zu wenig Ausbildungsplätze bereitstellt und nicht alle Auszubildenden unbefristet übernimmt. In den letzten Jahren wurden in den Mercedes-Werken sogar 500 Ausbildungsplätze gestri-

chen. Dazu kommt die D-MOVE-Regelung. Für den Nachwuchs heißt das: Sie verdienen weniger und werden deutschlandweit zu Wanderarbeitern gemacht. Nur 90 % aller Azubis kriegen eine Zusage auf unbefristete Übernahme.

Immer weniger Auszubildende bedeuten immer weniger Stammbeschäftigte. Wenn es dann an Arbeitskräften fehlt, weil die Aufträge steigen, dann setzt man billige Leiharbeiter ein. Herr Zet-

sche, damit sparen Sie auf unsere Kosten.

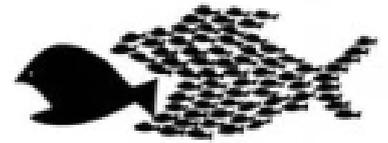
Sie gefährden unsere Gesundheit und sie bringen den Nachwuchs um die eigene Zukunft.

Weg mit D-MOVE. Nötig sind deutlich mehr Ausbildungsplätze. Alle Auszubildenden im Berliner Werk und anderswo müssen unbefristet übernommen werden.



Kurze Geschichte der Leiharbeit

In der Bundesrepublik gibt es heute etwa eine Million Leiharbeiter. Aber das war nicht immer so. Bis 1967 war Leiharbeit in der BRD verboten.



- Leiharbeit bedeutet, dass ein Arbeitssuchender von seiner Leiharbeitsfirma (Zeitarbeitsagentur) für eine Weile an ein Unternehmen verliehen wird. Von seinem Lohn kassiert die Leiharbeitsfirma meistens die Hälfte, oft noch mehr. Dass die Leiharbeit die Vorstufe zu einer festen Beschäftigung ist, ist ein Mythos. Dass Stammbeschaften reduziert werden und fest beschäftigte Vollzeitkräfte durch Leiharbeiter ersetzt werden, passiert dagegen immer häufiger. Wo Leiharbeiter beschäftigt werden, sinkt früher oder später auch das Lohnniveau für die Stammbeschaft.
- Noch bis 1972 war Leiharbeit auf drei Monate befristet. Sie wurde verlängert und verlängert und verlängert: Erst auf sechs Monate (1985), dann auf neun Monate (1994), dann auf ein Jahr (1997).
- Und dann kamen 1998 SPD und Grüne an die Regierung. Bis dahin gab es ungefähr 250.000 Leiharbeiter. 2002 durften Leiharbeiter zwei Jahre in einem Betrieb eingesetzt werden. Nachdem die Agenda 2010 im Jahr 2003 beschlossen wurde, gab es überhaupt kein Halten mehr.
- Bei Daimler wurde im „Zukunftssicherungsvertrag“ (ZuSi) 2004 eine Quote von erst vier, inzwischen acht Prozent beschlossen: So viele Leiharbeiter dürfen im Unternehmen eingesetzt werden.
- In der letzten Wirtschaftskrise wurden 150.000 Leiharbeiter im Winter 2008/2009 von heute auf morgen gefeuert.
- 2009 betrug das durchschnittliche Monatseinkommen eines vollzeit beschäftigten Leiharbeiters 1.393 Euro, brutto und inklusive aller Zuschläge. Überstundengelder können monatelang verschleppt werden. Bis zu 25 Prozent der Löhne werden mit Fahrgeld und Verpflegung verrechnet. Etwa jeder achte Leiharbeiter muss mit Hartz IV aufstocken.

Was da entsteht, ist ein moderne Form von Sklavenhandel!

Fairplay? Jedenfalls nicht in der Kantine

Die Situation der Fremdfirmen-Mitarbeiter darf keinem Kollegen egal sein. Das fängt schon damit an, dass unsere Kinder und Enkel ebenfalls gezwungen sein könnten, für eine Fremdfirma arbeiten zu müssen. - Vor allem, wenn sich die Politik der letzten Jahre fortsetzt.

Ein Beispiel für die ungerechte Behandlung von Fremdfirmen-Mitarbeitern: Seit Oktober bezuschusst unser Werk das Mittagessen in der Kantine nur noch für Kollegen mit Werksausweis.

Alle Fremdfirmen-Mitarbeiter müssen jetzt 50 Prozent mehr für das gleiche Essen bezahlen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Kollege schon seit Jahren im Werk tätig ist oder nicht! Das ist ein Skandal,

denn die Kollegen bekommen meistens schon einen Hungerlohn und arbeiten bereits unter schlechteren Bedingungen. Wo bleibt da das Fairplay?

Wir meinen: Egal wer wo was in dieser Firma tut, sollte den gleichen Preis fürs Mittag-

essen bezahlen. Denn jeder Einzelne leistet seinen Beitrag! Unverständlich sind für uns auch Aussagen von einzelnen Betriebsräten, dass die Neuregelung nur gerecht sei, da wir das einzige Werk waren, wo diese noch nicht galt.



aus den Bereichen

Gefahr in Verzug

Im Bau 25, bei der V-Motorenfertigung, wurde – an der Messmaschine – ein Kollege von einer Fremdfirma eingesetzt. Dieser hätte dort gar nicht arbeiten dürfen! Bei Daimler ist es vertraglich geregelt, dass Beschäftigte von Fremdfirmen nicht direkt in den Produktionsprozess eingreifen dürfen. Und es kommt noch dicker: Der Kollege wurde auch in der Nachtschicht eingesetzt – er war sogar ganz allein im Bau. Wir fragen die Unternehmensleitung von Daimler: Was wäre denn gewesen, wenn er umgefallen wäre? Das hätte doch niemand mitgekriegt. - Eingesetzt wurde dieser Kollege im Sommer, in der Haupturlaubszeit, für mehrere Wochen. Seitdem ist er nicht mehr im Werk.



Schikane

In Bau 70 hat ein Kollege in der Montage das Problem, dass er ordentlich seine Arbeit macht und trotzdem permanent getriezt wird. So wurde ihm vorgeworfen, dass er es versäumt hätte, Teile am Motor einzubauen. Seitens der „Alternative“ haben wir das überprüft. Der Vorwurf stimmte nachweislich nicht! Ärger gab es auch im Fall von Krankmeldung. Dabei hatte sich der Kollege auch hier nichts zu schulden kommen lassen. Wir sagen bei solch einer Behandlung von einem Kollegen: pfui! Das muss aufhören.



Und täglich grüßt das Murmeltier

Dass ERA für uns nichts Gutes bedeutet, wussten wir. Dagegen sind wir auf die Straße gegangen. Leider ist damit nicht Schluss. Bei uns verstößt die Personalpolitik offensichtlich gegen den ERA-TV-Prozess.

Führungskräfte forderten von Kollegen Leistungen ab, woraufhin diese Kollegen diesbezüglich zu Recht ihre EG-Stufe reklamierten. Zwei Monate nach dem Reklamationseingang sollen Mitarbeiter und das zuständige BR-Gremium ein Überprüfungsergebnis vom Arbeitgeber laut ERA-TV § 10, Absatz 2 erhalten. Anschließend soll eine Überprüfung der Bewertung erfolgen. Bei Konflikten soll eine Klärung in einer paritätischen Kommission und danach eventuell vor einer Schiedsstelle erfolgen. Eine Begründung sollte hier nach drei Wochen erfolgt sein. Dies ist leider meistens nicht der Fall.

Bei uns warten mehrere Kollegen seit fast anderthalb Jahren auf eine Info, Begründung oder Zu- beziehungsweise Absage. Stattdessen wird auf den BR in der paritätischen Kommission verwiesen. Und der weiß von nichts und verweist wiederum auf die Personalwirtschaft. Und so geht es tagein tagaus. Mitarbeiter werden wie Vogelfreie behandelt.

Bau 90 – Vorsicht geboten!

Leider war es jetzt wieder so weit: Es kam zu einem neuen Arbeitsunfall. Der Kollege einer Fremdfirma trug eine schwere Handverletzung davon. Und so was passiert im Bau 90 nicht zum ersten Mal. Nein, es ist bereits der dritte Arbeitsunfall an der gleichen Maschine. Und zwar eine Bohrmaschine „Marke Eigenbau“. Wir fragen uns: Wurde dieser Arbeitsplatz überhaupt korrekt auf seine Sicherheit geprüft?



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

Ick hab' da mal 'ne Frage?!

„Muss ich während der Betriebsruhe arbeiten?“

Nein. Wenn ein Bereich möchte, dass man doch arbeitet, muss der Betriebsrat dem zustimmen. Ansonsten gilt für dieses Jahr die Betriebsruhe vom 27. bis 30. Dezember 2011. Wenn der Betriebsrat der Arbeit in einem Bereich allerdings zustimmt und man keinen Urlaub eingereicht hat, so besteht in dieser Zeit Anwesenheitspflicht.

„Wie setzt sich mein Weihnachtsgeld zusammen?“

Das Weihnachtsgeld ist gestaffelt: Ab sechs Monate Betriebszugehörigkeit beträgt es 25 %, ab zwölf Monate 35 %, ab 24 Monate 45 %, ab 36 Monate 55 % vom Monatsdurchschnittsverdienstes. Pro Urlaubstag erhält man generell 50 %.

Verlängerung von „ZuSi“ bis 2016 – warum?

Still und leise einigte sich der Gesamtbetriebsrat mit der Konzernspitze auf eine Verlängerung vom „Zukunftssicherungsvertrag“ (ZuSi) bis 2016. Es gab wenige Verschlechterungen, aber auch keine großen Verbesserungen. Die bisherige ERA-Regelung gilt weiter.

Warum fragt man nicht die Belegschaft nach ihrer Meinung? Als der ZuSi 2004 beschlossen wurde, gab es viel Gegenwehr. An einem Protesttag beteiligten sich damals bundesweit 60.000 Kollegen!

Protestiert wurde seinerzeit, weil der ZuSi eine Kostensenkung von insgesamt 500 Millionen

Euro bedeutete. So wurden eine unbezahlte Arbeitszeitverlängerung auf 40 Wochenstunden für die Dienstleistungsbereiche, Lohnkürzungen und die Einrichtung einer „Personaldrehscheibe“ (D-MOVE) für Jungfacharbeiter vereinbart.

Damals gaukelte man uns vor: Die Zugeständnisse sind nur vorübergehend. Wenn die Produktion unter Maximaldruck läuft, dann ist für die Belegschaft wieder mehr drin. Davon ist heute keine Rede mehr. Dabei bekommen wir tagtäglich mit, dass der Laden brummt. 2010 wurden über sieben Milliarden Euro Gewinn gemacht. Warum nickt der

Gesamtbetriebsrat die Fortsetzung der 2004 gemachten Zugeständnisse einfach ab? Warum wendet er sich nicht an die Kollegen und diskutiert, ob man nicht gemeinsam für Verbesserungen kämpfen will?



Wir gratulieren der „Alternative“ in Stuttgart-Untertürkheim

Anlässlich der 100. Ausgabe schrieben wir der „Alternative“ im Daimler-Werk in Stuttgart-Untertürkheim folgende Grußbotschaft: „Hallo Kolleginnen und Kollegen,

wir, die „Alternative“ Berlin, möchte Euch recht herzlich zu Eurer 100. Ausgabe der „Alternative“ Untertürkheim gratulieren.

Über Eure Ausgaben verfolgen wir den täglichen Kampf für die Rechte und Interessen der Kolleginnen und Kollegen in Eurem Werk.

Dieses zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind, und ermutigt uns, weiter zu machen.

Wir danken Euch für Eure Unterstützung und wünschen Euch weiterhin viel Erfolg!

Solidarische Grüße, die „Alternative“ Berlin”

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.