

## Immer mehr Absageschichten

Es geht Schlag auf Schlag: Am 19. März wurde die neue Betriebsvereinbarung zur „Arbeitszeitflexibilisierung“ unterzeichnet. Die Tinte der Unterschriften war kaum trocken, als es bei Montage und Fertigung schon zu 5 Absageschichten kam. Und jetzt, keine 2 Monate später, werden die Kollegen im Bau 70 erneut aufgefordert, 4 Tage zu Hause zu bleiben!

2009 hatte sich die Betriebsratsmehrheit auf eine Betriebsvereinbarung (BV) zum E-Motor eingelassen. Für dieses Versprechen wurden 10 Sonder- und Absageschichten ohne Zuschläge abgenickt. Nachdem diese BV über Nacht gekündigt wurde, unterschrieb die BR-Vorsitzende Ute Hass fast im Anschluss daran die nächste BV, die dem Arbeitgeber nicht nur 10, sondern so-



gar 20 Absageschichten ohne Zuschläge erlaubt. Und von der neuen Möglichkeit macht der Arbeitgeber reichlich Gebrauch: In kurzer Zeit werden den Kollegen jetzt 9 der 20 Absageschichten aufgedrückt.

Kein Wunder, dass es zu dieser Entwicklung kommt: Immer

weniger Stammbeschäftigte, immer mehr Leiharbeit und Fremdvergabe, dazu die Euro-Krise – und zu alledem das Auslaufen zentraler Produkte hier in Marienfelde.

Die neue Betriebsvereinbarung ist eine Verzichtvereinbarung. Angeblich für eine „Verstetigung der Beschäftigung“. Aber schon die BV von 2009 konnte nicht verhindern, dass die Belegschaft von damals knapp 3.000 auf heute etwa 2.500 schrumpfte. Oder nehmen

wir Opel: Dort wurde ein Zugeständnis nach dem anderen gemacht, trotzdem gingen Tausende Stellen verloren und jetzt droht dem Bochumer Werk die komplette Schließung.

**Darum sagt die „Alternative“: Nein zu der neuen BV und zur Verzichtspolitik!**

### Es gibt eine Alternative zum Verzicht

Kommentar von Waldemar Derda

Ohne Vorankündigung, ohne Information wurden wir plötzlich auf einer Betriebsratssitzung im März mit der neuen Betriebsvereinbarung konfrontiert. Alles musste ganz schnell gehen. Die Betriebsräte von „Alternative“ und „Faire Basis“ haben dagegen gestimmt. Zeit für eine Debatte gab es nicht. Nicht mal die Betriebsversammlung wurde abgewartet, um die Meinung der Belegschaft zu hören.

Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet die Arbeitnehmervertreter eigentlich dazu, ihr Informationsrecht zu nutzen. Wenn die Belegschaft unver-

züglich informiert und in die Entscheidungen einbezogen wird, dann kann so auch Unterstützung für Mobilisierungen gegen Verschlechterungen erreicht werden.

In diesem konkreten Fall hätte der Betriebsrat es zum Beispiel in der Hand gehabt, außerordentliche Betriebsversammlungen und Teilbereichsversammlungen zu organisieren. Das hätte geholfen, unter den Kollegen gemeinsam zu klären, was für, was gegen die neue BV spricht. Nebenbei könnte so auch der Druck auf den Arbeitgeber verstärkt werden.

Für einen solchen Kurs sind wir von der „Alternative“ vor zwei

Jahren bei den Betriebsratswahlen angetreten. Wir haben damals in unserem Programm geschrieben:

„Wir brauchen eine starke und kämpferische IG Metall und einen Betriebsrat, der auf die Belegschaft setzt.“ **Wir wollen uns weiter dafür stark machen, nicht über die Köpfe der Kollegen hinweg, sondern mit Euch zusammen bei Verzicht Gegenwehr zu leisten und unsere Arbeitsplätze und das Werk wirksam zu verteidigen.**



# Was bedeutet der Metall-Tarifabschluss für uns?

**Lohn:** Die Einkommenserhöhung beträgt 4,3 % bei einer Laufzeit von 13 Monaten, beginnend am 1. Mai („im Nullmonat April 2012 erfolgt keine Erhöhung“, heißt es in der Arbeitgeber-Erklärung). Die 0,4 % Arbeitnehmerbeitrag, die wir uns für die Altersteilzeit jährlich anrechnen lassen müssen, sind mit dem Tarifergebnis auch bereits abgegolten.

**Übernahme:** Auszubildende werden nach bestandener Abschlussprüfung künftig unbefristet übernommen – allerdings nur im Rahmen des betrieblichen „Bedarfs“. „Den voraussichtlichen Bedarf an Auszubildenden bestimmt der Arbeitgeber“, so die Vereinbarung. Und weiter: „Vom Grundsatz der unbefristeten Übernahme kann bei personalbedingten Gründen sowie bei akuten Beschäftigungsproblemen abgewichen werden.“

**Leiharbeit:** Nach 18 Monaten muss der Entleiher prüfen, ob er einen unbefristeten Vertrag anbieten kann. Nach 24 Monaten ist der Unternehmer verpflichtet, den Leiharbeiter dauerhaft zu übernehmen. Mit den Verbänden der Leiharbeitsbranche wurden zudem Zuschläge vereinbart: ab einer Einsatzzeit von 6 Wochen 15 %, dann über mehrere Stufen hinweg bis zu 50 % nach 9 Monaten.

**So weit die nackten Zahlen. Wie ist das Ergebnis nun zu bewerten?**

Endlich gibt es real mal wieder mehr Lohn. Das ist positiv. Allerdings dürfen wir nicht vergessen, was in den letzten beiden Tarifrunden passierte: 2008 (Laufzeit: 18 Monate) wurde die damalige 8-prozentige Lohnforderung wegen dem Krisenbeginn komplett fallen gelassen. 2010 (Laufzeit: 23 Monate) wurde dann aufgrund der, wie es hieß, unsicheren wirtschaftlichen Lage erst gar keine Forderung aufgestellt. Damals gab es nur mickrige Erhöhungen, die nicht mal die Inflation ausglich. Das Ganze wurde uns aber damit verkauft, dass wir dann nach der Krise entsprechend mehr kriegen müssten. - Nicht vergessen sollten wir auch die Gewinne 2011: Daimler fuhr

einen Rekordprofit von 6 Milliarden Euro ein.

Die Vereinbarung zur Übernahme wird in der Praxis wenig ändern: Sie ist dehnbar wie ein Kaugummi.

Bei der Leiharbeit sind wir von einer Gleichstellung mit den Stammbeschäftigten leider nach wie vor weit entfernt. Immerhin gab es Verbesserungen – von denen werden nur nicht viele was haben, weil die Leiharbeiter durchschnittlich 6 bis 9 Monate in einem Werk sind (aber erst nach 2 Jahren übernommen werden müssen).

In bestimmten Fällen kann der Betriebsrat künftig seine Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Alles in allem gab es zwar schon deutlich schlechtere Abschlüsse – trotzdem stellt das Jahr 2012 eine verpasste Chance dar. Denn eigentlich waren wir am Drücker gewesen. Im ersten Halbjahr hatten wir fast parallel die Tarifrunden im Öffentlichen Dienst, bei Chemie, Telekom, VW, Banken. Aufgrund der – noch – vollen Auftragsbücher hätten die Unternehmer Angst vor längeren Streiks gehabt. Gleichzeitig haben wir unsere Möglichkeiten kaum genutzt. Obwohl 830.000 Kollegen

in 3.300 Betrieben, darunter auch Leiharbeiter, an den Warnstreiks teilnahmen, die Stimmung kämpferisch war, wurde nicht nachgelegt – wie in den letzten 10 Jahren verzichtete die IG-Metall-Führung auf die Streikwaffe, die die Unternehmer ganz anders unter Druck gesetzt hätte.

Um so wichtiger, dass der Tarifkonflikt unter Vertrauensleuten, auf IGM-Mitglieder- oder Delegiertenversammlungen genau ausgewertet und die nötigen Schlussfolgerungen für die Vorbereitung des nächsten Tarifkampfes gezogen werden.

## In die IGM eintreten - und verändern!

Bei den Leiharbeitern wird derzeit massiv für die IG Metall geworben. Die „Alternative“ sagt: Es ist sehr gut, wenn nicht nur die Stammbeschäftigten, sondern auch viele Leiharbeiter in die Gewerkschaft eintreten. Das Mitgliedsbuch allein ist aber nicht genug. Damit wir mehr erreichen, brauchen wir auch einen kämpferischen Kurs. Dafür sollten wir uns in der IG Metall einsetzen.

## Gemeinsam für eine starke IG Metall

Als bei Daimler in Marienfelde frischer Wind aufkam, die „Alternative“ aktiv wurde und 2010 zu den Betriebsratswahlen antrat, gab es in der IG Metall den Versuch, gegen kritische und kämpferische Kollegen vorzugehen. Drei Kandidaten der „Alternative“ erhielten damals ein Funktionsverbot, das noch bis Herbst 2012 gilt.

Gleichzeitig wurde Lutz Berger und Hakan Göggöz (siehe Foto, rechts neben Michael Rahmel und Klaus Abel, dem Zweiten Bevollmächtigten der IGM) damals untersagt, Mitglied der Gewerk-

schaft zu werden. Jetzt meinte der Erste Bevollmächtigte, Arno Hager, dass einer Mitgliedschaft nichts im Wege stehen würde. Wir hoffen, dass die erneuten Anträge von Lutz Berger und Hakan Göggöz auf Mitgliedschaft diesmal angenommen werden.

Es wäre ein Skandal, wenn Kollegen, die sich als Arbeitnehmervertreter aktiv für die Interessen der Kollegen einsetzen und am 1. Mai oder beim Warnstreik in diesem Jahr für eine starke IG Metall eingetreten sind, weiter raus gehalten würden.



# aus den Bereichen

## Rauchverbot?

Vor kurzem gab es für die Kollegen vom Bau 78 ein allgemeines Rauchverbot. Keine Angst: Es ging nicht darum, dass jemand in der Halle rauchen wollte. Nein, vor der Halle, da wo man seit Jahr und Tag in den Pausen an seiner Kippe zieht, hieß es plötzlich: Nix da! Das hatte der E4er verkündet. Herr Zimmermann, woher nehmen Sie sich denn das Recht heraus, so was für alle zu verbieten? Und vor allem: Wo soll denn dann geraucht werden?



**Rauchverbot  
auf dem gesamten  
Werksgelände?**

## Die Luft wird knapp

Im Bau 70 gibt es Ärger: Bei der Gruppe 1, am Arbeitsplatz 2, ist das Belüftungsrohr de facto nutzlos. Diese Feststellung ist auch nicht ganz neu. Darauf ist man schon vor einiger Zeit gekommen, dass dort zu wenig Luft kommt. Sogar ein entsprechender Auftrag soll bereits geschrieben worden sein. Aber geändert hat sich seitdem nichts. Das ist, wenn es um die Arbeitsplätze geht, fast immer so, alles dauert eine Ewigkeit.

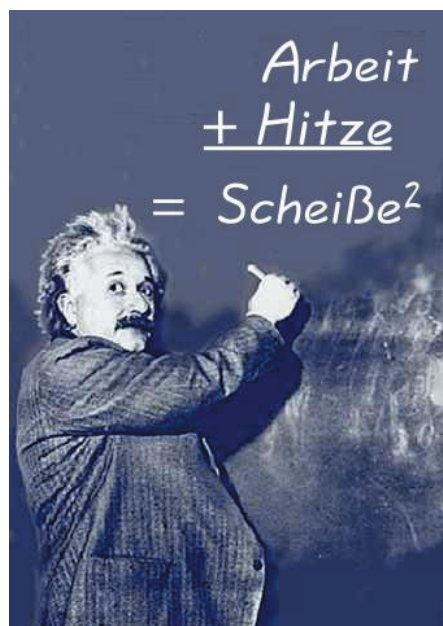
Die Belüftungsanlage vom Bau 70 fällt immer wieder mal komplett oder teilweise aus. Wie in

der letzten Woche wieder - die Belüftung der Westseite im Montagebereich war ausgefallen, daraufhin wurden die Dachfenster geöffnet, der FFK vom Fertigband, „König der Halle“, hat die Kolleginnen und Kollegen der Gruppe R 3 angeklafft: „Wer hat denn die Fenster schon wieder geöffnet? Ich habe die schon 3 mal zu gemacht!“

Das kann so nicht länger hingenommen werden. Es wurden an dem Arbeitsplatz kürzlich ja schon mal 29,6 Grad gemessen ... Soll dort erst ein Kollege einen Hitzekollaps kriegen und zusammenklappen?

## Arbeit wie im Treibhaus ...

Bei den Büros auf der Südost-Seite knallt die Sonne jetzt im Sommer heftig rein. Obwohl die dortigen Angestellten es schon mit fast 30 Grad zu tun hatten, gibt es keinen Wasserspender. Leider haben die Beschäftigten auch keine für Sonnenschutz geeigneten Jalousien. Sieht so die Arbeit in einem Büro von Daimler aus? Bei einer Hitze wie im Treibhaus kann man ja nicht viel hinkriegen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.



Lutz Berger



**Die „Alternative“-  
Betriebsräte sind je-  
derzeit 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?!

## „Darf ich mich während der Arbeit hinsetzen?“

Ja. Niemand, auch keine Führungskraft, darf es einem verwehren sich hinzusetzen.

Selbst wenn man einen taktgebundenen Montagearbeitsplatz hat, darf man sich hinsetzen und verschlafen. Denn gerade ein Wechsel zwischen Stehen, Sitzen und Gehen ist nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen empfehlenswert.

Das Ziel einer ergonomischen Arbeitsgestaltung, laut Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, ist es, einen gelegentlichen Wechsel zwischen Sitzen, Stehen und Gehen zu ermöglichen, wobei der Mitarbeiter hier die Möglichkeit haben sollte, frei wechseln zu können.

## Umkleidezeit - Arbeitskleidung

Die Umkleidezeit stellt im technischen Bereich ein „fremdes Bedürfnis“ dar und ist somit unserer Meinung nach Arbeit im Sinne



Matthias Bender

von § 87, Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (sprich nach dem zwingenden Mitbestimmungsrecht des BR in sozialen Fragen).

Das „fremde Bedürfnis“ ergibt sich im Folgenden aus:

- der Verschmutzung, die über dem häuslichen und Freizeitbereich liegt,
- der Offenlegung des Arbeitgebers beziehungsweise der Branche gegenüber Dritten,
- den BG- und Arbeitsschutzvorschriften.

Zwingendes Mitbestimmungsrecht bedeutet, dass in allen Fragen, in denen das Gesetz ein Mitbestimmungsrecht ausdrück-

lich vorsieht, bei fehlender Einigung zwischen Arbeitgeber und BR der Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Betriebsparteien ersetzt.

In der letzten Betriebsversammlung am 21. März berichtete hierzu bereits Kollege Matthias Bender. Hierzu haben wir eine Betriebsvereinbarung entworfen und stellten am 13. und 30. April an Ute Hass und Michael Rahmel je einen Antrag, das Thema und den Entwurf in die Tagesordnung der jeweils kommenden BR-Sitzung aufzunehmen. Dieser Antrag wurde bis heute nicht in dessen Tagesordnung aufgenommen.

## Mehrarbeit wegen Flexkonten? Gleiche Rechte für alle!

Über 200 Kollegen haben im Mai folgenden Antrag an den Betriebsrat gestellt:

*„Der Betriebsrat fordert den Vorstand auf, den Kollegen, die wegen der Flexkonten-Regelung Mehrarbeit geleistet haben, die entsprechenden Stunden gut zu schreiben.“*

Hoffentlich wird diese Betriebsratssitzung bald durchgeführt am Besten unter Zuladung von mehreren Kollegen. Denn diese Angelegenheit darf nicht unter

den Tisch fallen; sie brennt vielen auf den Nägeln.



Werner Buczek

## 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.**

**Die „Alternative“ wünscht allen KollegInnen einen schönen und erholsamen Urlaub!**

**ALTERNATIVE**

[alternative\\_berlin@yahoo.de](mailto:alternative_berlin@yahoo.de) | [www.labournet.de/branchen/dc](http://www.labournet.de/branchen/dc)

Impressum – Herausgeber: „Alternative“ Berlin. V.i.S.d.P.: Aron Amm, Danziger Str. 127, 10407 Berlin. Verantwortlicher Redakteur: Aron Amm