

Ein Betrieb – Eine Belegschaft! Eine Gewerkschaft – Ein Tarif! oder Billigtarif für Dienstleister?

Argumente in der Diskussion um den Ergänzungstarifvertrag für Dienstleister



Was sagen die Befürworter eines Dienstleister-Billig-Tarifs

◆ Trend in der Autoindustrie ist: Dienstleistungsbereiche werden sukzessive fremdvergeben. Um das zu verhindern, muss ein Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen werden



Unsere Argumente

„Trend in der Autoindustrie“ ist genauso die Fremdvergabe von Produktions und Entwicklungsarbeiten.

Wer sich auf die Argumentation einlässt, man müsse Lohnkosten senken, um diesen Trend zu stoppen, wird überall bei verschlechterten Tarifen für die KollegInnen landen.

Verschlechterung von Leistungen ist allerdings kein überzeugendes Werbeargument für eine Gewerkschaft und hilft sicher nicht bei der Werbung neuer Mitglieder.

Fremdvergabe/Produktionsverlagerung wurde jedoch erfolgreich dort verhindert, wo betrieblich und gewerkschaftlich dagegen mobilisiert und gekämpft wurde –

Beispiele:

- ▶ DC: Standortauseinandersetzung UT 1996: Fremdvergabe der Gießereien verhindert
- ▶ Opel: Geplanter Verkauf der Achsenproduktion Bochum an Benteler 2001 mit Streik verhindert
- ▶ Ford: Werkzeugbau Köln 2003
- ▶ DaimlerChrysler Kanada 1999: Automobilarbeiter-Gewerkschaft CAW erstreikt Tarifvertrag mit Veto-Recht gegen Fremdvergabe!
- ▶ **Aktuelles Beispiel: Porsche-Belegschaft und Betriebsrat verhindern Ergänzungstarifvertrag und Fremdvergabe!**

Was sagen die Befürworter eines Dienstleister-Tarifs

- ◆ Der Kostendruck von billigeren externen Anbietern ist im DLZ so hoch, dass bestimmte Bereiche nicht haltbar sind ohne eine Absenkung von tariflichen Standards.



Unsere Argumente

Der Kostendruck wird in **allen** Bereichen von der Firma erzeugt— nicht nur in DLZs!

Wenn „Kosten-und Fremdvergabedruck“ im DLZ-Bereich dazu führt, dass wir unsere Standards absenken: mit welchen Argumenten sollen wir da in anderen Bereichen dagegenhalten? Hier wird ein gefährliches Fass aufgemacht, das man nicht mehr zu- kriegt!

Auch in Produktion und Entwicklung wird mit Benchmarks massiv Fremdvergabe-Druck gemacht: In der Motorenproduktion wurde bei allen Neuanläufen der Anteil der eigengefertigten Teile massiv reduziert (*Das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre im Werk ist vor allem Ergebnis der gewachsenen Stückzahlen!*).

„Reduzierung der Entwicklungstiefe“ ist Strategie in der Entwicklung und führt zur Fremdvergabe von Entwicklungsaufgaben.

Die Firma bietet „Insourcing“ sowieso nur dort an, wo sie selbst Interesse daran hat. Sie macht die Gegenrechnung: Wieviel Lohnkosten sparen wir unterm Strich, wenn die Dienstleister 30% weniger verdienen und wir dafür einige Arbeitsplätze wieder rein holen müssen?

Wenn wir als kampferprobte Belegschaft uns nicht einmal zutrauen würden, die heutigen DLZ-Bereiche ohne Lohnabsenkung zu halten: wer sollte die Firma dann zwingen, Arbeiten und Bereiche die bereits draussen sind, in *nennenswertem* Umfang wieder reinzuholen?

Wir haben der Firma schon oft die Grenzen gezeigt—und können es auch wieder.

Was sagen die Befürworter eines Dienstleister-Tarifs

- ◆ Den KollegInnen in den Dienstleistungsbereichen kann mit Arbeitszeitverlängerung und Lohnkürzung durch Ergänzungstarifvertrag wieder mehr Sicherheit und Perspektive gegeben werden



Möchtest Du nicht lieber dein schweres Schild gegen diesen wunderschönen Luftballon tauschen?

Unsere Argumente

Tarifsenkung = Schraube nach unten ohne Ende

Abgesenkte Tarife im DLZ zwingen die externen Anbieter von Dienstleistungen zu weiterer Kostensenkung – die nächste Absenkungsrunde wird vorprogrammiert. Für die Kollegen der Fremdfirmen wird der abgesenkte DLZ-Lohn zum Lohndrucker - Das schlägt wieder zurück ins DLZ.

Wen schützt die Ausstiegs-Klausel im DLZ-Tarif?

- ◆ Welche Sicherheit bietet der Dienstleister-Tarifvertrag, der es der Firma erlaubt, mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten aus dem Vertrag wieder auszusteigen, wenn sie billigere Anbieter findet? Viel Sicherheit für die Firma also—and wenig für uns!
- ◆ Welche Sicherheit brachte Arbeitszeitverlängerung und Lohnverzicht (ca. 30%!) per Ergänzungstarifvertrag den KollegInnen von Siemens in Bocholt und Kamp Lintfort? Nach 30% Lohnverzicht im Frühjahr 2004 werden sie jetzt von Siemens verkauft—and ihr Arbeitsplatz ist unsicherer denn je!
- ◆ Welche Sicherheit gegen weitere Forderungen des Bosch-Vorstands bietet der Ergänzungs-Tarifvertrag bei Bosch Schwieberdingen? Keine— denn der Bosch-Vorstand erpresst weiter. Welche Sicherheit bot den Bremer Daimler-Kollegen der Lohnverzicht durch die "Zukunftsvereinbarung" ? Keine—denn der Daimler-Vorstand erpresst weiter.

Die Strategie „Nachgeben und Zurückweichen“ bringt keine Sicherheit, sondern lädt die Unternehmer zu weiterer Begehrlichkeit ein, weil sie Nachgeben nur als Zeichen von Schwäche deuten können!

Absolute Sicherheit gibt es nicht - Relative Sicherheit kann man nur durch hohe Mobilisierungs- und Kampfkraft bekommen!

Was sagen die Befürworter eines Dienstleister-Tarifs

Mit einem „Dienstleistungstarifvertrag“ können Schonarbeitsplätze in DLZ-Bereichen für gesundheitlich angeschlagene KollegInnen aus anderen Bereichen der Fabrik gehalten und wieder reingeholt werden



- ◆ Der Betriebsrat konnte bisher weder die offene noch die schleichende Fremdvergabe („Erosion“) erfolgreich verhindern. Mit dem Ergänzungstarifvertrag stoppen wir diese Entwicklungen wieder.



Unsere Argumente

Der DLZ-Bereich ist längst keine Oase voller Schonarbeitsplätze mehr. In Küche, Kantine, Logistik, Transport, Verpackung, Werkenschutz herrschen Druck und Hektik wie überall.

Wer die DLZ-Bereiche als Auffangbecken für in der Produktion verschlissene KollegInnen sieht, hat beim Arbeits- und Gesundheitsschutz im Produktionsbereich bereits kapituliert und überfordert auch die Dienstleistungsbereiche.

Schutz vor Gesundheits-Verschleiß muss in den Produktionsbereichen selber anfangen!

Wenn das dort nicht gelingt – wie soll es dann gerade in den unter so hohem Kostendruck gestellten DLZ-Bereichen gelingen?



Der Betriebsrat hat seit Jahren nicht einmal mehr versucht, Fremdvergaben in den DLZs zu verhindern!

Politik des Betriebsrats war vielmehr, Fremdvergabe zu „begleiten“ und die vorhandene Stammebelegschaft dabei abzusichern: Beispiel Werkschutz, GET, Verkaufskantinen (Wohlgemuth), Spülküchen, Öldienst,.....

Bei einer offensiven Politik von BR und Gewerkschaft gegen Fremdvergabe wäre die Belegschaft sensibilisiert, die Firma könnte weniger hinterm Rücken fremdvergeben.

Ob und wie erfolgreich offensive Politik gegen Fremdvergabe möglich ist, kann nur der bewerten, der es versucht hat!

STATT ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG, LOHNABBAU UND SPALTUNG DER BELEGSCHAFT: ALTERNATIVE: GEMEINSAM GEGEN FREMDVERGABEN!

Was sagen die Befürworter eines Dienstleister-Tarifs

?

?

?

?

Unsere Vorschläge

Fremdvergabe ist ein Problem, gegen das vom Betriebsrat (und auch den Gewerkschaften) zu wenig Strategien entwickelt wurden (... oder *falsche Strategien*, siehe Dienstleister-Tarifvertrag!)

Deshalb: IG Metall und DGB-Gewerkschaften müssen eine Kampagne gegen Fremdvergaben und Tarifabsenkung entwickeln und mit den Belegschaften diskutieren:

1. Im Betrieb eigene Kampfkraft stabilisieren und stärken:

- ▶ Betriebsrat, Vertrauensleute und Gewerkschaft müssen ein gemeinsames Konzept zur Gegenwehr gegen Fremdvergaben erarbeiten. Dazu gehört u.a.:
- ▶ Unterstützung des Widerstands in den DLZs statt Angstmache
- ▶ Sensibilisierung der *gesamten* Belegschaft
- ▶ Gemeinsame workshops und Schulungen von Vertrauensleuten (und Interessierten) aus DLZs und anderen Bereichen) für „Gefahrenanalyse“ und zur Vorbereitung von Aktionen
- ▶ Nutzung aller Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, um Druck auf die Firma aufzubauen
- ▶ An die Öffentlichkeit gehen, um Druck auf die Firma aufzubauen

2. Entwicklung von Durchsetzungskraft in den Fremdfirmen um dort die Standards anzuheben

- ▶ Kampagne um in Betrieben, die Industrienahe Dienstleistungen anbieten
 - gewerkschaftliche Organisierung zu erhöhen
 - Tarifverträge durchzusetzen und verbessern
 - ggf. Betriebsräte und VKs zu bilden
- ▶ Gemeinsame Arbeitsgruppen mit VL und BR in den Industriebetrieben
- ▶ „Patenschaften“ im Betrieb für versch. Fremdfirmen aufbauen zur Unterstützung und praktischen Zusammenarbeit

Leben und leben lassen

3.8.
Leserbrief
Stuttgarter Zeitung
3.8.2004

Die Küchenhilfe verdient beim Daimler reichlich, 23. Juli 2004

Ist zwar schon eine Weile her seit meinem Ferienjob in der Kantine beim Daimler und auch als Aushilfe in einem Restaurant, aber dass die Menschen beim Daimler in der Kantine mehr verdienen (im wahrsten Sinne des Wortes), würde jeder bestätigen, der mal „vor Ort“ war und vor allem wenigstens einmal tagaus, tagein so arbeiten musste. So würde man wissen, dass da „nicht nur Teller“ geschleppt werden, sondern waschkörbeweise Spätzle gewuchtet, alle Arbeiten im Akkord und wie am Band verrichtet werden, einfach in total anderen, größeren Dimensionen und auch noch „gekrönt“ davon, dass man am Ende der Schicht im „Kampfanzug“ mit Gummistiefeln, Hochdruckschlauch und letztendlich auch noch auf den Knien die riesige, komplette Küche mit allen Geräten von unten schrubbt ...

Ein Trinkgeld, ein nettes Wort oder mal ein „Päuschen“ – wie sonst im Service – gibt es nicht! Ganz zu schweigen von den emotionalen Belastungen und der wirklich schweren Arbeit, die trotz allem von Frauen erledigt wird, die aus den vielfältigsten Gründen diesen Job tun müssen. Wieso muss nicht

jeder, der in irgendeiner Weise dazu etwas beurteilen oder entscheiden muss, wirklich erst mal diese Arbeiten tun? In den ganzen momentanen Diskussionen hört man am meisten von denen, die ganz weit weg von normalen Arbeitern „da unten“ sind. Wie wäre es denn mit „leben und leben lassen“? Solange man Topmanagern Topgehälter und noch viel mehr zahlt, kann man doch „dem Pförtner die Butter aufm Brot gönnen“. Unverständlich, dass man in einer auf Konsum und dessen Wachstum ausgelegten Gesellschaft seinen besten Kunden genau die Mittel dazu mehr und mehr entzieht.

Wir sind doch immer noch Menschen und keine Maschinen – und entwickeln uns aber immer weiter weg von einem lebenswerten Umfeld. Unglaublich auch, wie sich die Menschen immer noch mehr triezen lassen. Vielleicht ist das ja auch bewusst so gewollt, wieder und immer mehr arbeiten, damit man auf keine anderen Gedanken mehr kommen kann, nur noch funktionieren, nicht mehr denken oder gar agieren. Aber vielleicht sollten wir trotzdem nicht vergessen, dass wie bei einem Auto, welches gut funktionieren soll, auch die kleinsten Teile sehr wichtig sind ...

Cornelia Leu, Sindelfingen

ARGUMENTE IN DER DISKUSSION UM EINEN ERGÄNZUNGSTARIFVERTRAG FÜR DIENSTLEISTER

Geschrieben und hergestellt von:

Thomas Adler
BR
Tel.60140

Hans-Jürgen Butschler
BR
Tel.67960

Michael Clauss
BR
Tel. 67977

Markus Messing
BR
Tel. 67965

alternative

Für die Kolleginnen und Kollegen im
DaimlerChrysler-Werk Untertürkheim