



Fair Play?

Immer wieder wird darüber geredet, wie Kolleginnen und Kollegen die ein Handicap bei der Arbeit haben eingesetzt werden können. So spielt natürlich die Arbeitsplatzgestaltung eine wichtige Rolle. Doch auch Arbeitszeiten, Arbeitstempo und Arbeitsumfeld haben starken Einfluss auf die Einsetzbarkeit der Kolleginnen und Kollegen.

Wie ihr sicher mitbekommen habt, ist jetzt ein Musterarbeitsplatz ausgestellt worden. Ob das hilft bleibt zweifelhaft. Es geht nicht nur um Montage Arbeitsplätze. Bisher gab es auch noch keine Übertragung in die Praxis. Doch dass wäre jetzt höchste Zeit, denn es geht nicht um einen, sondern um viele Arbeitsplätze (ca. 200-300) die benötigt werden. Doch auch die anderen genannten Punkte spielen eine große Rolle. So können viele keine Dreischicht arbeiten, entweder aus familiären oder aber aus gesundheitlichen Gründen. Doch gerade hier drängt das Unternehmen auf volle Schichtnutzung und der Betriebsrat macht nicht einmal Anstalten hier einen Riegel vorzuschieben. Selbst die IG Metall hat festgestellt, dass langes Arbeiten, besonders im Schichtbetrieb, hohe Gesundheitsrisiken birgt. Am Ende steht der Kollege alleine mit seiner ruinierten Gesundheit da. Deshalb forderte die **alternative**, da sie bei den langen Arbeitszeiten ständig von allen anderen im Betriebsrat überstimmt wird, wenigstens die Lohnfortzahlung so zu gestalten, dass die Kolleginnen und Kollegen bei Krankheit keinen Verlust erleiden.

Das Hamburger Ergonomie Modell:
Anschauen statt Anwenden



Das Arbeitsumfeld, besonders die Meister, haben großen Einfluss auf die Gesundheit der Kollegen. So können sie dafür sorgen, dass die Kolleginnen und Kollegen sich auf der Arbeit wohlfühlen. Doch leider erleben wir **alternativen** häufig genug Vorgesetzte die das Leiden der Kollegen verschlimmern. In einem Fall fertigte ein Meister

sogar eine Liste an, auf der er angebliche Verfehlungen des Kollegen über Wochen aufnahm und sie dann in einem Personalgespräch gegen den Kollegen vorbrachte. Es überrascht auch nicht, dass dies vom Personalbereich unterstützt wurde. So geht das nicht, dieses Verhalten entspricht nach unserer Meinung den Tatbestand des Mobbings. Deshalb fordert die **alternative** das personalpolitische Verhalten zu

überdenken. Dieses Verhalten beschreibt nur, dass das Unternehmen sich von diesen Menschen trennen will. Solange diese Zustände sich nicht grundlegend ändern, ist dieser Musterarbeitsplatz nur eine Verhöhnung der Kolleginnen und Kollegen die unter diesen jetzigen Umständen hier arbeiten müssen.



Rückblick und Ausblick

Am Ende einer Wahlperiode blicken wir noch einmal zurück, um zu prüfen was man besser machen kann. Da wir als **alternative** oft andere Ansätze hatten als die IG Metall Fraktion und deshalb häufig bei den Abstimmungen unterlagen, könnt ihr vielleicht dann auch besser nachvollziehen. Wir wollen ebenso auf die Herausforderungen schauen, die uns in der Zukunft erwarten.

Weltweite Krise

Geprägt ist diese zurückliegende Zeit durch die weltweite Krise. Die Auswirkungen auf uns und besonders die Erfahrung, dass die Betriebsvereinbarung (BV) Zukunftssicherung 2012 (ZuSi) uns nichts sichert, denn in der Krise wurden die Lasten auf uns abgewälzt, spüren wir bis heute. Wir brachten durch Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung 2 Mrd. €uro ein, damit das Unternehmen keinen Schaden nimmt.



Aufschwung der Leiharbeit

Die Krise geht zwar weiter, aber dennoch steigerte sich die Nachfrage nach Autos. Besonders in Amerika und China. Während viele Kolleginnen und Kollegen noch in Kurzarbeit waren, andere noch auf Grund der Beschlüsse verkürzt arbeiteten, stellte das Unternehmen Anträge auf Sonderschichten und Leiharbeit. Das wurde von der Mehrheit sofort genehmigt.

Nach der BR-Wahl 2010 stellten sich die Mehrheitsverhältnisse gleich dar. Wer hoffte, dass nach der Betriebsratswahl andere Verhältnisse eintreten, musste enttäuscht feststellen, dass sich nichts tat. Nun stimmten die Angestellten und der Belegschaftsrat mit der IG Metallfraktion zusammen gegen die **alternative**. So wurde die erste Betriebsvereinbarung Programmerrfüllung 2010 abgeschlossen. Die Leiharbeit hatte so schnell ihren alten Status, anstatt erst unsere

Forderungen (Abschaffung der Leiharbeit) voran zu treiben. Erst danach startete die IG Metall die Kampagne gegen Leiharbeit. Diese musste jetzt scheitern, da die IG Metallfraktionen in den Betrieben Tatsachen geschaffen hatten und die Leiharbeit legitimiert war.

Die Programmerrfüllung 2010 war der Start. Es folgten die Programmerrfüllungen 2011/2012, 2013/2014 und 2014 erstes Halbjahr. Hier wird deutlich, wie wenig die ZuSi 2012, bzw. ZuSi 2016 beachtet wird. In der BV sind schon 8% Flexibilität mit Leiharbeit vorgesehen, da aber dieses Potenzial zur Aufstockung der Belegschaft genutzt wird, gibt es auch keine Flexibilität und so verhandelt man Jahr für Jahr erneut über mehr Leiharbeit und Überstunden, weil einfach nicht genügend Leute eingestellt werden.

Absicherung der Arbeitsplätze und des Lohnes

Wir haben es in der Personalkommission geschafft, dass es endlich einen Prozess zu unserem Tarifvertrag gibt. Leider wird euch immer wieder in den BV'en Programmerrfüllung vorgegaukelt, dass man für euch bessere Absicherungen erreicht hat. Dies stimmt nur teilweise und immer nur für eine begrenzte Anzahl von Kollegen, anstatt den Ergebnissen aus der Personalkommission zu folgen und eine pauschale Absicherung für alle zu erreichen. In den großen Werken ist dies realisiert worden, auch weil die Unternehmensprozesse (econ) der Absicherung im Tarifvertrag entgegenstehen!

Einhaltung Standortvereinbarungen

Wie schon beschrieben, hält die ZuSi nicht was sie verspricht und auch die Tarifverträge werden nicht immer ausreichend beachtet. So gibt es immer wieder Probleme mit Standortvereinbarungen, in denen Produktion zugesagt wird. Das böseste Erlebnis war, als die Krümmerfertigung mitten im Produktzyklus weggegeben werden sollte. Hier fand ein geschlossener Kampf des Standortes statt, an denen trotz einiger Widersprüche sich auch die **alternative** vollkommen mit eingebracht hat. Selbst die daraus resultierende Wochenendschicht (D-Schicht) mussten wir deshalb zustimmen. Leider war es kein gewerkschaftlicher Kampf,

sondern ein Kampf der von der Werkleitung angeleitet war. Es ist trotzdem ein Erfolg die Arbeitsplätze hier am Standort zu erhalten. Aber wir lernen daraus, dass Vereinbarungen die Produktionen zusagen, keine rechtliche Auswirkung haben. Außerdem hat das Unternehmen sich vorbehalten, seine Entscheidung zu revidieren, wenn die Wirtschaftlichkeit oder strategische Neuordnungen es erfordern. Erfahren mussten wir auch, dass wir nie etwas zurückbekommen, egal ob soziale Leistungen oder Lohn. So haben wir 1996 für das Werk Rastatt 1% unseres Lohnes eingebracht. Selbst heute, da längst ein ausländischer Produktionsstandort geschaffen worden ist, bekommen wir unsere eingebrachte Leistung nicht zurück.



ERA

Bis heute ist es nicht gelungen unsere Mitbestimmung beim Lohn so wieder herzustellen, wie es vor ERA war. Es werden Arbeitsplätzen Standardprofile zugeordnet und der Betriebsrat hat nur noch ein Reklamationsrecht. Doch gegen diese Tatsache endlich eine gerichtliche Entscheidung herbeizuführen, hat sich der Betriebsrat, trotz mehreren Aufforderungen der **alternative** nicht durchringen können. Selbst Beratungen mit unserem Anwalt wurden nicht weitergeführt. Ob man nun die Aufarbeitung als Abschluss betrachtet oder als Probleme unter den Teppich kehren, kann auch jeder für sich selber entscheiden.

Endlich müssen die Rahmenbedingungen auch gerichtlich geklärt werden, damit ERA endlich zu einem verlässlichen Lohnsystem wird.

ZuSi 2016 und danach?

Für viele eine Erleichterung, denn der TIB bleibt erhalten. Vielleicht wurde aber auch die letzte Chance um sichere Arbeitsplätze zu kämpfen vergeben. Denn zu dem Zeitpunkt waren viele ausländische Produktionsstandorte noch nicht aufgebaut.

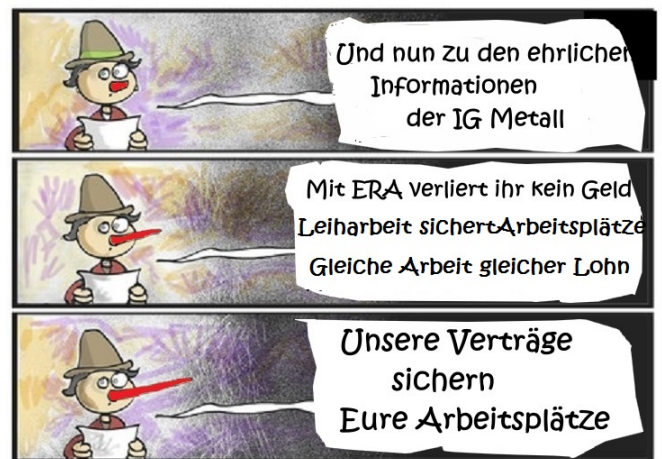
Ab 2016 wird es für viele eine Frage ihres Lohnes sein, wenn sie nicht bereits Alterssicherer sind. Die Frage wird sein, was können wir noch tun, wenn das Unternehmen nun eine andere Gangart einschlägt. Dies erleben gerade die Kollegen in Düsseldorf (Infos auf unserer Homepage). Hier kann der Betriebsrat keine Entscheidungen im Schulterschluss mit dem Unternehmen treffen. Hier werden härtere Bandagen gefordert sein. Die jetzige Politik, wie sie noch beim Krümmer funktioniert hat, wird nicht mehr anzuwenden sein. Hier bietet sich nur die **alternative** an.

Ausblick

Wie schon aus dem Rückblick zu erkennen geht es ohne Übergang weiter. Das Unternehmen hat seine Strategien (Fit for Leadership) vorangetrieben und produziert die Autos in den Märkten in denen sie verkauft werden. Wer die Zeichen der letzten Wahlperiode richtig liest wird erkennen, dass an dem Betriebsrat in der nächsten Amtszeit schwierige Aufgaben warten.

Gewerkschaft

Eine Gewerkschaft, die nur auf den Schulterschluss mit den Unternehmen setzt und



seit Jahren keine Kämpfe führt, wird uns im Kampf um unsere Arbeitsplätze nicht helfen können. Tarifverträge und Gesetze müssen konsequent genutzt und eingehalten werden, um unsere Situation zu stabilisieren.

Die Widersprüche unserer Interessen zu dem des Unternehmens werden erschreckend deutlich werden. Das Unternehmen unterliegt nur einem Gesetz, der Erreichen von höchsten Gewinnen.

Die Entwicklung der Löhne 2010 bis 2014

Der Tarifabschluss 2010 begann am 1. Mai 2010, die Laufzeit betrug 23 Monate bis zum 31. März 2012. Für Mai 2010 bis Dezember 2010 gab es eine Einmalzahlung von 320,- € Ab dem 1. April 2011 wurden die Löhne um 2,7% erhöht. Betrachtet man die Inflationsraten der Jahre 2010 (1,1%) und 2011 (2,1%), bleibt unter dem Strich wohl eher ein Minus.

Der Tarifabschluss 2012/13 hatte eine Laufzeit vom 1. Mai 2012 bis 30. April 2013 und beinhaltete eine Lohnerhöhung von 4,3%. Der April 2012 blieb ein Nullmonat und die



Inflationsrate betrug 2% in dem Jahr. Der Tarifabschluss 2013/14 hatte diesmal zwei Nullmonate (Mai und Juni) und eine Laufzeit vom 1. Juni 2013 bis zum 31. Dezember 2014. Ab 1. Juni 2013 erhöhten sich die Löhne um 3,4% und ab 1. Mai 2014 werden sie sich um weitere 2,2% erhöhen. Die Inflationsrate 2013 betrug 1,5%, für 2014 nicht bekannt. Die Prognose besagt, dass es ebenfalls 1,5% werden.

Zum Schluss bleibt eigentlich nur zu sagen, dass die Gewinne des Unternehmens um ein vielfaches höher sind als unsere Lohnzuwächse.



alternative

... seit 40 Jahren für EUCH aktiv

Eure Kandidaten der **alternative**

<p>Listenplatz 1</p> <p>Ulf Wittkowski</p> <p>freigest. BR-Mitglied Bei Daimler seit 1977</p>	<p>Listenplatz 2</p> <p>Thomas Unfug</p> <p>Messtechniker Bei Daimler seit 1996</p>	<p>Listenplatz 3</p> <p>Mainhard Schmidt</p> <p>freigest. BR-Mitglied Bei Daimler seit 1976</p>	<p>Listenplatz 4</p> <p>Tobias Koch</p> <p>Logistiker Bei Daimler seit 1981</p>	<p>Listenplatz 5</p> <p>Sascha Heinbockel</p> <p>Schweißer Bei Daimler seit 1998</p>	<p>Listenplatz 6</p> <p>Andreas Schulz</p> <p>Messtechniker Bei Daimler seit 1995</p>	<p>Listenplatz 7</p> <p>Christine Perrey</p> <p>Messtechnikerin Bei Daimler seit 1996</p>	<p>Listenplatz 8</p> <p>Ralf Maurischat</p> <p>Messtechniker Bei Daimler seit 1985</p>	<p>Listenplatz 9</p> <p>Tekin Vurmaz</p> <p>Maschinenbediener Bei Daimler seit 1982</p>
<p>Listenplatz 10</p> <p>Ralf Reinkober</p> <p>Instandhalter Bei Daimler seit 1988</p>	<p>Listenplatz 11</p> <p>Alfred Bäcklund</p> <p>Schlosser/Lagerist Bei Daimler seit 1977</p>	<p>Listenplatz 12</p> <p>Slavko Rodic</p> <p>Anlagenfahrer Bei Daimler seit 1998</p>	<p>Listenplatz 13</p> <p>Matthias Runge</p> <p>Anlagenbedener Bei Daimler seit 1990</p>	<p>Listenplatz 14</p> <p>Heiko Klamke</p> <p>Schweißer Bei Daimler seit 1997</p>	<p>Listenplatz 15</p> <p>Andreas Beyer</p> <p>Postler Bei Daimler seit 1975</p>	<p>Listenplatz 16</p> <p>Sven Wilke</p> <p>Schweißer Bei Daimler seit 1997</p>	<p>Listenplatz 17</p> <p>Udo Westphal</p> <p>Nacharbeiter Bei Daimler seit 1997</p>	

X alternative Liste 2 - Wenn Ihr Euch selbst wichtig seid

www.alternative-hamburg.info

Die Betriebsratsmitglieder der **alternative**:

Tobias Koch
Mainhard Schmidt
Thomas Unfug
Ulf Wittkowski

Bereich TS und LOG
Bereich Achsen+Komp
Bereich Halle 14
Bereich TS und LOG

Halle 12
BR-Büro
Halle 14
BR-Büro

Tel.: 0160 8636362
Tel.: 2715 oder 0160 8636353
Tel.: 0160 8604102
Tel.: 2139 oder 0160 8636305

AL 03/2014 www.alternative-hamburg.info

Impressum

Presserechtlich verantwortlich:
Horst Helfen
Reeseberg 104
21079 Hamburg
Druck: Eigendruck

