



Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Aufgabe der Betriebsräte ist es, Gesetze, Tarifverträge und Vereinbarungen umzusetzen und darauf zu achten, dass sie auch vom Unternehmen eingehalten werden. Dies wird immer schwieriger, da teilweise betriebliche Prozesse unsere Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen aushebeln. Eine elegante Lösung für das Unternehmen, aber sicher nicht für uns.

Im Moment läuft ein Projekt, um Betriebsvereinbarungen auf ihre Gültigkeit zu prüfen. Dies ist für uns **alternative ein Zeichen, dass Verträge oft geschlossen worden sind, ohne zu prüfen ob, es schon Regelungen hierfür gibt.**

Arbeitsplatzsicherung durch Tarifvertrag

Interessant gestaltet sich die Sache, wenn es um Vereinbarungen und Tarifverträge geht, die uns persönlich betreffen, z.B. bei der Lohnabsicherung mit Hilfe der Absicherungsliste. Hier umgeht das Unternehmen durch interne Prozesse bewusst Tarifverträge. Der Führungsprozess „Econ“ oder die Festlegung von festen Abteilungsgrößen hebeln den Tarifvertrag zur Sicherung unserer Arbeitsplätze und der Eingruppierung aus.

(Quelle: ERA-Tarifvertrag §12 „Sicherung des Grundentgeltanspruchs“)

Hier werden dann auch häufig höherwertige Aufgaben an die „Mannschaft“ verteilt, ohne vom Unternehmen bezahlt zu werden. Dies passiert nur, weil die „Mannschaft“ nicht größer werden soll. (Kurz erklärt: Ein anderer Kollege aus dem Bereich soll es nicht übernehmen von der Absicherungsliste soll auch nicht genommen werden.)

Der ERA Tarifvertrag - Einstufung

Einstufungen und Bewertungen nimmt das Unternehmen alleine vor. Dies sieht der ERA-Tarifvertrag anders vor. Im §7 Paritätische Kommission heißt es:

Inhalt:	
Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	Seite 1
Leiharbeit und Werkverträge	Seite 2
Presswerk Info	Seite 3
HVV-Profi Card	Seite 4
Wo ein Wille ist...	Seite 4

7.1 In den Betrieben wird eine paritätisch besetzte Einstufungs- bzw. Reklamationskommission (im Folgenden: Paritätische Kommission) gebildet.

7.2.1 Der Paritätischen Kommission obliegt die

- Einstufung bestehender, aber nicht bewerteter Arbeitsaufgaben,
- Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben, soweit dieser Tarifvertrag ihr nicht weitere Aufgaben zuweist.



Das bedeutet ganz klar, dass das Unternehmen eben **nicht** einseitig handeln darf. Der Betriebsrat schafft es aber nicht dem entgegen zu wirken.

ERA Reklamationen

Ebenso verhält es sich bei den ERA-Reklamationen. Wie kann es sein, dass seit 2007 noch Reklamationsfälle offen sind, wenn es hierfür doch eine klare Regelung gibt? Im

§10 Reklamation steht geschrieben:

10.2 Nach der Reklamation ist die Entgeltgruppe und ggf. die Einstufung der Arbeitsaufgabe durch den Arbeitgeber zu überprüfen. Dies soll in der Regel innerhalb von 2 Monaten erfolgen. Das Ergebnis der Überprüfung ist dem Beschäftigten und dem Betriebsrat unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Um diese Versäumnisse aufzuarbeiten, wird auch nicht der beschriebene Prozess wie im Tarifvertrag beschrritten, es wird eine neue Instanz geschaffen. Der Werkleiter und der Betriebsratsvorsitzende sollen über die „ERA-Altfälle“ entscheiden. Wenn so endlich eine Lösung herbeigeführt wird ist es ok, aber es ist schon bedenklich, warum man nicht den im Tarifvertrag beschriebenen Weg beschreitet. Demnach würde, wenn in der Paritätischen Kommission keine Einigung erzielt wird, eine er-

weiterte Paritätische Kommission gebildet, die eine Entscheidung trifft.

Es erweckt für uns **alternative** den Anschein, dass das Unternehmen seine eigenen Gesetze (Compliance etc.) umsetzen, aber unsere bescheidenen Rechte zu ignorieren versucht.

Schlussfolgerung kann nur sein, dass wir uns endlich für unsere Gesetze, Tarifverträge und Vereinbarungen stark machen und unsere „vorhandenen“ Rechte zurück erkämpfen.

In den neuen Märkten produzieren - Lokalisierung

Ganz haarig wird es, wenn wir uns die über Jahre hinweg abgeschlossenen Standortvereinbarungen und Zukunftssicherungen ansehen. Übrigens: In den Daimler Paketen zur Zukunftssicherung und Standortvereinbarungen ist mit Sicherheit nicht „unsere“ Zukunft gesichert sondern die des Unternehmens! Diese sollten durch Lohnverzicht, flexible Arbeitszeiten und Überstunden dem Unternehmen im Verdrängungswettkampf Vorteile verschaffen. Dass wir nötigenfalls auch auf unsere Arbeit verzichten sollen, steht da nicht geschrieben, ergibt sich aber aus der vom Vorstand aufgelegten Strategie: „Fertigen in den Märkten“. Diese Aussage beinhaltet die Hälfte der Arbeitsplätze in Deutschland. Bei uns in Deutschland werden ca. 1/3 der Fahrzeuge verkauft, aber 2/3 aller Beschäftigten arbeiten hier. Die Bedingungen zur Vergabe der Produkte werden immer wieder angezogen. So sollen Technologien weltweit eingesetzt werden können aber auch überall in der Welt angeboten werden. Doch schon

bei der Technologie Polymerhybrid verstrickt sich die Zusage, Teile für China zu produzieren, mit der Abgabe von Maschinen, um die Technologie auch dort anzuwenden.

Wie aber weltweit ein Produkt anbieten, wenn man keine unternehmerischen Entscheidungen im Werk Hamburg treffen kann? Alle wichtigen Funktionen sind zentralisiert worden und nach Stuttgart gegangen. Das Unternehmen gibt uns keine Möglichkeit, ernsthaft um die neuen Produkte zu konkurrieren. Es sei denn, wir lassen uns noch weiter erpressen und uns von unseren Tarifverträgen abbringen. Da nützen uns keine Vereinbarungen, wenn das Unternehmen sie wegen seiner Profitgier gar nicht umsetzen will. Hier ist die Zeit, die durch die Verblendung der Zukunftssicherung entstand, an uns vorbeigeht. Es sieht nicht so aus, als wenn wir es schaffen, mindestens die Bedingungen zu erreichen, die uns eine Chance für unsere Produkte einräumen. Das beste Beispiel: Wir können in einer Beteiligung mit einem in China tätigen Unternehmen unsere Lenksäulen platzieren, um damit ca. 15 Arbeitsplätze zu sichern. Von einem Ausgleich der verlorenen Arbeitsplätze ist nicht mehr die Rede.

Mit welcher Brutalität selbst in bestehende Produktvergaben eingegriffen wird, haben wir bei der Krümmertfertigung erfahren.

Wir müssen aufhören, unsere Rechte und Errungenschaften wie auf einem Basar zu verhöckern, und sie auch gegen die Ziele des Unternehmens einzusetzen.

Verzicht sichert keine Arbeitsplätze!!!

Aktuelle Diskussion über Leiharbeit und Werkverträge

Leiharbeit und Werkverträge sind laut Unternehmensleitung ein unverzichtbares Mittel, um konkurrenzfähig zu bleiben. Mit der Absicherung der Stammebelegschaft werden Dumpinglöhne gerechtfertigt. „Unsere Arbeitsplätze“ sollen so gesichert werden. Wir erklären anhand von Beispielen, dass diese Argumentation nicht richtig ist.

Im Artikel, der am 8. Okt 2013 im Intranet veröffentlicht wurde, versucht das Unternehmen zu erklären, wie schwer verständlich diese Begrifflichkeiten und juristischen Fakten zu diesen beiden Punkten sind. Aus unserer Sicht ist es gar nicht so schwer.



Ein Werkvertrag beschreibt eine Leistung, die erbracht und vom Unternehmen eingekauft wird (Beispiel: Kantine). Hierfür wird ein Preis bezahlt. Wie der Vertragspartner dies erledigt, bezüglich Anzahl der Mitarbeiter, Bezahlung etc. steht hier nicht im Vordergrund.

Auf der anderen Seite kommt die Leiharbeit zum Einsatz, um Spitzen abzudecken oder wenn Unternehmen übergangsweise Unterstützung brauchen. Zum Beispiel in der Produktion bei Neuanläufen, in der Entwicklung für ein bestimmtes Projekt oder bei hohen Fehlständen in

den Abteilungen. Es kommt aber immer wieder vor, dass Leiharbeiter über Jahre in diesem Unternehmen sind. Hier werden Dauerarbeitsplätze teilweise mit Leiharbeitern besetzt und nicht nur zur Spitzenabdeckung genutzt. Das Unternehmen versucht, aus unserer Sicht, auch Arbeitsinhalte in einen Werkvertrag zu wandeln, bei denen eine Abgrenzung zum Stammpersonal nicht (oder sehr schwer) möglich ist. Dies belegen auch die arbeitsrechtlichen Klagen, die in dem Intranet-Bericht beschrieben werden. Auch hier im Werk Hamburg gibt es Werkverträge, die zumindest fraglich sind. Ebenso wird in dem Bericht erwähnt: „Daimler kann es sich im internationalen Wettbewerb nicht leisten, in der gesamten Wertschöpfungskette Metalltarife zu bezahlen.“ Also nimmt das Unternehmen billigend in Kauf, dass bei Werkverträgen teilweise Dumpinglöhne gezahlt werden.

Wie ebenfalls im Intranet erwähnt, holt das Unternehmen sich „Spezialisten“ für einige Tätigkeiten über Werkverträge und vergleicht das mit Privathaushalten. Dieser

Vergleich ist nicht so einfach wie er dort beschrieben wird: „Werkverträge sind Teil der Arbeitsteilung: Immer da, wo Spezialisten einzelne Tätigkeiten besser, schneller, effizienter erbringen können, werden diese Tätigkeiten von Fremdfirmen erledigt. Die Systematik von Werkverträgen wird schnell klar, wenn man einen Blick in das Privatleben wirft: Autoreparatur, Kücheneinbau oder Malerarbeiten sind Tätigkeiten, die viele theoretisch selbst übernehmen könnten.“

Wenn man diesen Vergleich ziehen möchte, sehen wir aber, dass viele von uns z. B. Autoreparaturen und Malerarbeiten selber erledigen. Also übernehmen wir selbst die Tätigkeiten und das nicht nur theoretisch. Vielmehr ist es doch so, dass das Unternehmen eher nur ein Ziel hat, nämlich Geld zu sparen. Werkverträge sollen der Stammebelegschaft, also uns, die Arbeitsplätze sichern, heißt es in dem Artikel. Übersetzt würde das für uns bedeuten, solange andere weniger Lohn erhalten, ist unser Lohn und Arbeitsplatz gesichert. Ob die Arbeitsplätze

bei Daimler dadurch sicherer sind, bleibt abzuwarten. Dahinter setzen wir mal ein dickes Fragezeichen.

Zum Schluss bleibt eigentlich nur zu sagen:

Für ein Unternehmen, das schöne Hochglanz-Broschüren mit Kampagnen „Fairplay“ oder dem Slogan „Das Beste oder Nichts“ druckt, sollte eine anständige Entlohnung selbstverständlich sein, oder nicht? Monat für Monat können wir im Intranet neue Erfolgsmeldungen lesen. Würden sich die Kollegen, die über Werkverträge bei uns arbeiten, nicht auch einmal über ein Plus auf dem Gehaltszettel freuen?

Macht Euch hierzu Eure eigenen Gedanken. Auf jeden Fall spricht diese Veröffentlichung im Intranet nicht gerade dafür, dass das Unternehmen ein Ansinnen hat, diesen Missstand abzubauen. Mit dem Gesamtbetriebsrat wurde bezüglich dieses Themas auch keine Einigung erzielt und die Gespräche vom Unternehmen abgebrochen. Das zum Thema Fairplay bei Daimler.

Neues aus dem Presswerk



Es wird sich in Halle 17 in Zukunft einiges verändern. Eine neue 5.000 t IHU Presse für die Baureihe 205 ist schon beschafft und läuft aktuell im Vorseerienbetrieb. Ab Januar 2014 soll die Serienproduktion im 2-Schicht Betrieb, mit jeweils zwei Mitarbeitern, aufgenommen

werden. Hier spricht man von einer Investition von ca. 10.000.000 €.

An der 1.800 t Presse wird eine so genannte „Revita“ durchgeführt. Das bedeutet, dass die Maschine komplett überholt wird, unter anderen ein neues Kopfstück eingebaut wird. Die Arbeiten dauern noch an, sollen aber im Oktober abgeschlossen werden, so dass die Maschine ihren Betrieb am 7. November 2013 wieder aufnehmen kann. Man liegt hier im vorgesehenen Zeitplan. Die Werkzeuge die auf dieser Maschine laufen sind fremd vergeben, die Teile werden vorübergehend extern gefertigt. Die Kosten für die „Revita“ belaufen sich auf ca. 2.000.000 €.

Bei den 200 t Pressen sieht es folgendermaßen aus: Die 200 t Presse 840 wird ab KW 46 abgebaut und über die 200 t Presse 839 laufen Verhandlungen. Eine Ersatzbeschaffung für die beiden Pressen ist im Gespräch. Eventuell soll eine 400 t Presse aus Stuttgart nach Hamburg verlagert werden. Dies ist aber schon seit drei Jahren im Gespräch. Bleibt abzuwarten, ob da was passiert. Eine Ersatzbeschaffung wäre dringend erforderlich.

Ansonsten kann man die Auftragslage im Presswerk als entspannt betrachten. In einer Kostenstelle kam es sogar

zu Absageschichten. Hier opferten die Kollegen Urlaub und Freischichten.

Leider gab es auch weniger erfreuliche Neuigkeiten aus dem Presswerk. Bei einem Werkzeugtransport riss ein Seil des Kranes und so krachte das Werkzeug mit seinem Gewicht von 40 t zu Boden. Wir können alle froh sein, das nur ein erheblicher finanzieller Schaden (ca.180.000€) entstanden, ein Kranbediener mit dem Schrecken davon gekommen ist und sonst keine weiteren Personen zu Schaden gekommen sind.

Ein weiterer Fall beschreibt eher Hilflosigkeit und Verschwendung. Ein Werkzeug, das ein linkes und rechtes Teil presst, läuft nicht so, wie es eigentlich soll. Es wird je nach Rohmaterial auf der linken oder rechten Seite eine erhebliche Menge Ausschuss produziert. Dies hat zur Folge, dass Gutteile verschrottet werden, weil die Bestände der beiden Teile zu weit auseinander liegen. Eine Werkzeugänderung, um diesen Missstand zu beseitigen, kommt anscheinend nicht in Frage. Das Werkzeug bleibt noch ein weiteres Jahr im Einsatz, ohne dass das Problem abgestellt wird. Hier ist bisher ein Schaden entstanden, der dem Preis eines Einfamilienhauses entsprechen dürfte.

Eine Sache jedoch, die an Respektlosigkeit kaum noch zu überbieten ist:

Wenn einem verstorbenen Kollegen auf der Betriebsversammlung mit falschen Namen gedacht wird, ist das schon schlimm. Wenn man als Unternehmen dann auch noch zu dessen 25jährigem Jubiläum einlädt, ist es schon sehr bedenklich und zeigt, welche Beziehung das Unternehmen zu uns *Mitarbeitern* hat.

Wir hoffen, dass dieser Vorfall ein Einzelfall bleibt und fordern die Verantwortlichen auf, beim nächsten Mal etwas sorgfältiger zu arbeiten.

Befürchteter Verkehrs-Supergau - ProfiCard JETZT!!!

Ab dem 4. November 2013 wird die Autobahnbrücke A7 über die B73 saniert. Verkehrsexperten befürchten den Supergau, gerade auch durch den erheblichen Schwerverkehr der Tag täglich über die A7 rollt. Für uns im Werk Hamburg kommt zudem noch hinzu, dass der Parkplatz an der *Stader Straße* unterhalb der Brücke ebenso eine Zeit lang gesperrt wird. Dies nehmen wir **alternative** zum Anlass um erneut das Unternehmen auf die HVV-ProfiCard hinzuweisen. Zum einen würde die ProfiCard allgemein den HVV attraktiver machen, zum anderen auch die überfüllten Straßen entlasten.



Denn wer von uns steht schon gerne im Stau. Außerdem ist das Argument „Wir wollen Autos verkaufen, statt Fahrkarten“ fraglich, wenn man Werbung für Car-Sharing betreibt. Wir fordern das Unternehmen hiermit auf, endlich die ProfiCard einzuführen und sich an den Kosten zu beteiligen, um dieser drohenden kritischen Situation entgegen zu wirken.

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg, und zwar barrierefrei!!!

An einem schönen Sommertag, die Vögel sangen ihr Lied, der Wind berührte zart die Bäume, traute ein Kollege der **alternative** seinen Augen nicht. Was er sah, war kaum zu glauben. Ein Mitarbeiter, der mit dem Bus zur Arbeit kommt, fuhr mit seinem Rollstuhl um das gesamte Werk, um durch das Haupttor zu seinem Arbeitsplatz zu gelangen. Wie kann es sein, das körperlich gesunde Menschen „Am Radeland“ in das Werk gehen können, körperlich benachteiligte Kollegen aber den langen Weg um das Werk nehmen müssen. Das ist ganz schön schlimm und diskriminierend dachte er und er ging der Sache auf den Grund.

Der Kollege der **alternative** sprach den betroffenen Mitarbeiter direkt an und erfuhr, dass ein barrierefreier Zutritt „Am Radeland“ zwar in Planung sei, die Umsetzung aber wohl noch einige Zeit in Anspruch nehmen würde. Das sollte doch seit Diversity* nicht mehr möglich sein!!!

Jetzt war klar, hier besteht akuter Handlungsbedarf.

Die **alternative** organisierte als Sofortmaßnahme einen Begleitservice für den Kollegen, der ihn zu Arbeitsbeginn und -ende um das Werk begleitet. Dies nimmt einige Zeit in Anspruch, da der Weg vom Bus bis zum Arbeitsplatz knapp 2 km beträgt. Natürlich geschieht dies ausserhalb der Arbeitszeit und zur Gefahrenabwehr. Aus Sicherheitsgründen mit gelber Warnweste, schließlich teilt man sich den Weg durchaus auch mal mit LKW's. Diese haben zwar auch nur Räder, sind aber ein wenig stärker und robuster als ein Rollstuhlfahrer.

* Diversity: Fachausdruck für die Vielfältigkeit bei Daimler. Neben sichtbaren Gemeinsamkeiten und Unterschieden wie z.B. Geschlecht, Alter oder Herkunft gibt es auch unsichtbare wie z.B. Lebensstil, Religion oder sexuelle Orientierung.

Das konnte natürlich nicht die endgültige Lösung sein, zum Glück nahte Hilfe. Gleich nach dem Erstkontakt mit der Schwerbehindertenvertretung, vertreten durch Frau Bernhardt, kam Bewegung in die Sache. Schnell und unbürokratisch wurde, bis zur Umsetzung des barrierefreien Zugangs „Am Radeland“, eine Übergangslösung gefunden. Es war schier unglaublich was passierte. Seit dem 1. Okt 2013 ermöglicht ein Werkschützer dem Kollegen zu Arbeitsbeginn und -ende den Zugang vom „Am Radeland“, durch eine vorhandene, von Hand zu schließende Tür. Fantastisch was möglich ist, wenn alle Hand in Hand arbeiten, ein Problem sofort beim Schopfe gepackt und abgestellt wird.

Ein besonderer Dank gilt unserem aufmerksamen Kollegen der **alternative**, der diesen Sachverhalt erst aufgedeckt hat und nicht zuletzt Frau Bernhardt, die das Problem sofort erkannt und gehandelt hat.

Nur durch ihr schnelles Eingreifen konnte hier Abhilfe geschaffen und dem Kollegen diese 2 km lange Tortur ums Werk erspart werden.



Danke Frau Bernhardt

Die Betriebsratmitglieder der **alternative**

Jan-Uwe Griese	Bereich PW Halle 17	Halle 2.1
Tobias Koch	Bereich Handwerker	Halle 12
Mainhard Schmidt	Bereich Achsen+Komp	BR-Büro
Thomas Unfug	Bereich Halle 14	Halle 14
Ulf Wittkowski	Bereich Handwerker	BR-Büro

AL 10.2013 www.alternative-hamburg.info

Impressum

Presserechtlich verantwortlich:
Horst Helfen
Reeseberg 104
21079 Hamburg
Druck: Eigendruck
Auflage 1500

