

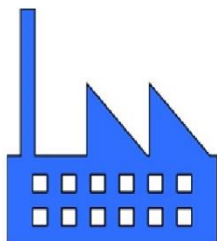
Mobiles Arbeiten - Arbeit freiwillig Outsourcen

Immer wieder haben wir in der Gewerkschaft darüber diskutiert, wie gehen wir damit um, wenn Arbeit nicht mehr am Arbeitsplatz im Werk gebunden ist.

Wichtig war dabei immer die Frage, wie organisieren wir uns, bzw. wie erhalten wir unsere Organisation aufrecht.

Jetzt ist es zu einer groß bejubelten Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten bei Daimler gekommen. Doch alles was wir vorher diskutiert haben ist nicht in der Vereinbarung umgesetzt. Man klopft sich auf die Schulter, weil man die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen, die man in Umfragen ermittelt hat nun erfüllt.

Dies entspricht nicht der Gewerkschaftsarbeit, für die wir als **alternative** eintreten. Beschlüsse müssen vorher in einem Diskussionsprozess erarbeitet und geprüft werden. Vor allem muss geprüft werden, welche Gefahren für unsere Beschäftigung und unsere Arbeitsplätze damit verbunden sind.



mobil Arbeiten - auf der Arbeit - Unterwegs - zu Haus

Risiko

Zum einen sehen wir eine Gefahr für die Arbeit in der Gewerkschaft, wenn wir uns nicht mehr organisieren können. Das scheint aber kein Problem mehr zu sein, da man ja die Menschen auf seiner Seite hat, die das wollen. Dies ist für uns zu kurz gesprungen. Die Frage müsste in der Gewerkschaft doch lauten, wie bleiben wir bei den Wandel der Arbeitsplätze organisiert. Doch dazu gibt es keine Ansätze in der Betriebsvereinbarung. Es wird sich darauf beschränkt sich selber zu feiern! Ein Grund warum die alternative eben **diese** Vereinbarung ablehnt. Es soll jetzt aber nicht der Eindruck entstehen, dass wir grundsätzlich gegen das Mobile Arbeiten sind! Aber der Grad der Organisation und die damit verbundene Erreichbarkeit der Arbeitnehmer darf nicht gefährdet werden!

Arbeitsplatzsicherheit

Immer wieder versuchen wir mit Euch, darüber zu diskutieren, wie unsere Arbeitsplätze zu sichern sind. Dies ist

eine große Herausforderung! Wir glauben nämlich nicht, dass wir dies am Festhalten der bestehenden Arbeitsplätze schaffen können. Im Wandel zur digitalisierten Fabrik, Industrie 4.0, können wir das nur durch Anpassung unserer Rechte und unserer Organisation erreichen. Doch genau das Gegenteil passiert. Wie jetzt schon sichtbar versucht

das Unternehmen, immer mehr Arbeit herauszugeben. Sie bauen laufend Arbeitsplätze ab!!! In der Werkerhaltung, heute facility-management genannt, Logistik und Abfallentsorgung, um nur einige zu nennen. Mit dem Mobilen Arbeiten werden Arbeiten aus der Fabrik nach

Hause verlagert. Ein toller Test für das Unternehmen, zu prüfen was noch von eigenen Leuten getan werden muss und was auch andere für das Unternehmen tun können. Um dem noch die Krone aufzusetzen, haben Kollegen das Recht, prüfen zu lassen ob sie ihre Arbeit auch zu Hause erledigen können. Dies sehen wir unter den Möglichkeiten und Rechten die wir haben als unverantwortlich an! Welche Arbeiten und was das Unternehmen fertigt sind nach hiesigem Recht Unternehmensentscheidungen. Wir wollen nicht in die Rolle der Maschinenstürmer, doch bevor wir den Unternehmen bei Outsourcing unserer Arbeitsplätze helfen, sollten wir doch erst die Rechte erkämpfen, damit wir unsere Arbeit auch schützen können. So verschenken wir Stammarbeitsplätze.

Deshalb denkt daran: Wer seine Freiheit durch Sicherheit eintauschen will verliert beides.

Gesundheitsprämie

In den 80ern erkämpften wir die 35 Stundenwoche. Uns war bewusst, dass die Belastungen steigen werden und die Unternehmen daraufhin arbeiten „olympiareife“ Belegschaften zu haben. Jahrelang versuchten sie immer wieder Gesundheit als Leistung zu definieren, die die Kollegen einzubringen haben. Angefangen bei Prämienausschüttungen, die man nur bei beständiger Anwesenheit erhält, bis hin zu Versuchen, Lohn einzubehalten. Dies konnte im Großen und Ganzen abgewendet werden! Doch nun haben sie es doch geschafft. Zwar gibt es eine Prämie „on top“, also obendrauf, doch Gesundheit ist nun ein Leistungsmerkmal, das mit Geld bezahlt wird!

Viele Kranke

Trotz der Gesundheitsprämie sinkt der Krankenstand nicht. Gesundheit kann man eben nicht kaufen!!!

Doch der hohe Krankenstand geht auf die Knochen der Kollegen. Der viel besagte Spruch: „Gesundheit ist eine Führungsaufgabe“, lässt schon einige Rückschlüsse zu, greift aber auch nicht immer. Ein Beispiel: Was tun wenn der Langzeitkrankenstand schon an die 10% geht? Hier kommt man schnell an die Grenze dass ein Bereich funktionieren kann. Doch wer schafft Abhilfe? Die Werkleitung? Die Führung des



Ich mache Euch schon Gesund

Bereiches. Hier wäre es sinnvoll, Ersatz zu beschaffen, dass wäre eine akzeptable Möglichkeit Leiharbeit (natürlich besser gestellt als heute) einzusetzen. Doch das geht nicht, da die Flexiquote von 8% schon voll in die feste Planung eingerechnet worden ist, ein prekärer und billiger Block von Beschäftigten ohne Kündigungsschutz. Wir **alternative** fordern, das bei einem Langzeit Krankenstand von 5%, dieser voll zu ersetzen ist. Wir fordern, macht unsere Kollegen nicht kaputt!!!

Gewinnbeteiligung 5400 Euro

Ihr kennt ja unsere Meinung, das Unternehmen soll unsere Lohnkürzungen zurückgeben, dann benötigen wir das Almosen Gewinnbeteiligung nicht mehr.

Diesmal zeigt sich wie ungerecht die Berechnung bei der Ausschüttung ist. Trotz höheren Ebits ist die Summe um 250 Euro kleiner. Keiner ist sauer darauf, dass das LKW Geschäft nicht so läuft, doch wenn der Vorstand uns andauernd mit „Compliance“ vollmüllt und selber wieder eine „Strafe“ von fast einer Milliarde zahlen muss, ist das nicht vertretbar! Zumal es auf unsere Kosten geht. warum muss der Vorstand nicht für sein ungesetzliches Verhalten selber geradestehen?

Proficard

Jahre lang kämpft die **alternative** mit Euch und auch der IG Metall um die Proficard.

Norbert Dehmel und Ulf Wittkowski führten schon Verhandlungen mit der Werkleitung. Es wäre auch möglich gewesen, wenn Daimler mitgespielt hätte, dass sogar der Fahrplan und die Haltestellen nach unseren Bedürfnissen angepasst würden. Noch vor der Wahl 2014 hat die **alternative** durch Sven Vaith (vorher Wilke) einen erneuten Versuch gestartet. Doch Daimler lehnte immer wieder ab. Kommentar: Wir

können nicht ein Werk Sonderleistungen bewilligen. – Und „Wir wollen Autos verkaufen!“

Doch nun wird in Stuttgart ein Nahverkehrskonzept unterstützt und die Kollegen erhalten dafür einen Zuschuss. Doch es wurde von Vornherein klargestellt, das wird es für Hamburg nicht geben.

Wir bekommen niedrigere Löhne und sind in der Entscheidungskette immer ganz hinten.

Das kann doch nicht Compliance sein, auf jeden Fall ist das nicht integer(anständig)!

Die Betriebsratsmitglieder der **alternative**

www.alternative-hamburg.info



Sascha Heinbockel,
Achsen + Komp
Halle 11
Tel.: 0176/30921101



Tobias Koch,
Halle 4 1 12
Halle 12
Tel.: 0160/8636362 2427



Ralf Maurischat
Halle 4 1 12
Messtechnik Halle 12
0160/8636353 3543



Ulf Wittkowski
Halle 4 1 12
Halle 4
Tel.: 0160/8636305 2139



ViSdP
Horst Helfen,
Reeseberg 104
21079 Ham-
burg Eigen-
druck