

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Der herrliche Sommer ist vorbei. Ich hoffe, ihr habt auch so einen schönen Urlaub gehabt, wie ich. Doch noch wichtiger ist, dass ihr alle gesund wieder zurück seid. Doch widmen wir uns nun wieder unseren Arbeitsbedingungen, die unser Leben bestimmen.

Aufgabe der Betriebsräte: Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Vereinbarungen

Wir **alternativen** haben den Eindruck, dass das Handwerkszeug für Betriebsräte immer mehr entwertet wird. Unser Handwerk ist es Verträge mit der Unternehmensseite/ Werksleitung zu schließen und dafür zu sorgen, dass sie eingehalten werden.

Die Kampagne, Betriebsvereinbarungen auf ihre Gültigkeit zu prüfen ist für uns ein Zeichen, dass Verträge oft geschlossen wurden, ohne zu prüfen, ob es schon Regelungen gab und diese auch eingehalten worden sind!

Ein Beispiel, der Torprozess (**BV über die Einrichtung ausweisgesteuerte Tordrehkreuzanlagen von 1986/92**) wurde durch die „**Neu-Regelung der Sicherheitsdienste im Werk Hamburg**“ ersetzt. Obwohl die öffentlichen Verkehrsmittel auf die Anbindung zu den Eingängen am Radeland abgestimmt sind, müssen Leute ohne Ausweis einmal um das Werk zum Tor am Ellernweg, um vom Werkschutz eingelassen zu werden. Das hat auch den Effekt, dass Rollstuhlfahrer diese Tortour auf sich nehmen müssen, wenn sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln ankommen. Die alte Regelung sieht aber die Besetzung des Werkschutzes am Radeland vor. Ihr merkt schon, eine so relative einfache Betriebsvereinbarung ist von uns im Betriebsrat nicht durchzusetzen gewesen.

Arbeitsplatzsicherung durch Tarifvertrag

Interessanter wird das Ganze, wenn es um die Umsetzung von Vereinbarungen/ Tarifverträgen geht, die uns persönlicher betreffen. Wie ich im Bericht der Per-

sonalkommission schon berichtet habe, hebt das Unternehmen durch eigene Prozesse Tarifverträge aus. Der Führungsprozess Econ, oder die Festlegung von festen Abteilungsgrößen heben den Tarifvertrag zur Sicherung unserer Arbeitsplätze auf.- Nachzulesen im ERA Tarifvertrag unter Paragraph 12 „**Sicherung des Grundentgeltanspruchs**“.

Dabei werden oft höherwertige Aufgaben an die „Mannschaft“ verteilt, ohne vom Unternehmen bezahlt zu werden. Das alles nur, weil es nicht möglich ist, einen mehr in die Mannschaft aufzunehmen. – **Gespart wird auf unsere Kosten!!!**

Der ERA Tarifvertrag - Einstufung

Bleiben wir weiter beim ERA Tarifvertrag. Das Unternehmen nimmt sich heraus die Einstufungen alleine vorzunehmen. **Der Paragraph 7 Paritätische Kommission**, sagt da aber etwas ganz anderes aus.

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

Und unter **7.2 Aufgaben der Paritätischen Kommission**

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.

ERA Reklamationen

Wir Betriebsräte laufen dem ERA Office hinterher. Auch die Bearbeitung von Reklamationen ist im Tarifvertrag deutlich beschrieben. Nachzulesen unter **§ 10 Reklamation**. Dort ist die etwaige Dauer der Bearbeitung angegeben:

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.

Da wundert es schon, dass wir noch ungeklärte Reklamationen aus 2007 haben. Doch jetzt wird nicht die Eskalation wie sie im Tarifvertrag steht beschritten, sondern eine neue Instanz soll nun die Entscheidung bringen, der Werkleiter und der Betriebsratsvorsitzende.

Nun gut, wenn man jetzt endlich diese Versäumnisse aufarbeitet! Doch warum wird hier nicht die Regelung des Tarifvertrages angewendet? Demnach würde, wenn es in der Paritätischen Kommission keine Einigung erzielt wird, eine **erweiterte Paritätische Kommission** gebildet, die eine Entscheidung trifft.

Für uns **alternative** sieht es so aus, als wenn es das Ziel des Unternehmens ist, seine eigenen Gesetze (siehe auch Compliance) durchzusetzen und unsere, wenn auch bescheidenen Rechte, zu ignorieren.

Die Alternative zu der jetzigen **Ignoranz** kann nur sein, dass wir uns für die Einhaltung unserer Gesetze, Tarifverträge und Vereinbarungen stark machen und ihre Beachtung zurück erkämpfen.

In den neuen Märkten produzieren

Ganz haarig ist 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 auch nötigenfalls 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 werden ca. 1/3 der Fahrzeuge verkauft, aber 2/3 der Beschäftigten arbeiten hier.

Die Bedingungen der Vergabe der Produkte werden immer wieder angezogen. So sollen Technologien weltweit eingesetzt werden können, aber auch überall in der Welt angeboten werden können. Doch schon bei der Technologie Polymerhybrid verstrickt sich die Zusage Teile für China zu produzieren, mit der Abgabe von Maschinen nach China, 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 hier 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 unser Unternehmen sie wegen seines Profites gar nicht umsetzen will. Hier ist die Zeit, die durch die Verblendung der Zukunftssicherung entstand, an uns vorbeigeeilt und es sieht nicht so aus, als wenn wir es schaffen mindestens 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 weiter platzieren und damit ca. 15 Arbeitsplätze sichern. Von einem Ausgleich der verlorenen Arbeitsplätze ist nicht mehr die Rede.

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

Wir müssen begreifen, dass wir unsere Rechte und Errungenschaften nicht wie auf einen Basar verhöckern, sondern sie auch gegenüber den Zielen des Unternehmens erhalten müssen.

Verzicht sichert keine Arbeitsplätze!!!

Ich danke euch für eure Aufmerksamkeit.

Eure Alternative