

„Arbeitsplätze sichern – Zukunft gestalten“?

# SO NICHT!

Es ist soweit. Nach „langen und zähen Verhandlungen“ liegen nun die „Eckpunkte“ auf dem Tisch, über die der Betriebsrat jetzt beraten und abstimmen soll. Etwa ein Jahr nachdem der Vorstand seine Strategie der Raubpakete für alle Werke vorgelegt hat und etwa ein halbes Jahr nachdem die Werkleitung diese für das Bremer Werk übersetzt hat. In anderen Daimler-Werken ging das um einiges schneller.



Das ist vor allem ein Verdienst von uns, den Arbeitern im Bremer Werk, die wir uns nicht übers Ohr hauen lassen und um unsere Sache zu kämpfen wissen. **Aber aufgepasst Kollegen, jetzt nicht müde werden!** Wir dürfen nicht vergessen, wo wir herkommen und wofür wir gestritten haben. In den „Eckpunkten“ ist davon wenig zu finden und die, für uns entscheidenden Themen, wie z.B. Fremdvergabe und Belastung bleiben offen.

Im Herbst letzten Jahres hat die Werkleitung offen gesagt, was sie will: Je 400.000 Autos in den nächsten Jahren bauen, Personalflexibilität ausweiten (Leiharbeit) und viele Bereiche fremdvergeben.

Mit Streikaktionen in allen Schichten, haben wir dem eine deutliche Absage erteilt. Die Werkleitung wusste sich nicht mehr anders zu helfen, als einen neuen Rekord in Sache Massenabmahnungen aufzustellen und hat deswegen 761 Kollegen der DNS abgemahnt.



Dass sie sich damit ein Eigentor geschossen hat, wird immer deutlicher (siehe letzte Seite), aber zeigt auch

die Härte dieser Auseinandersetzung. Aber die ist nicht verwunderlich. Fremdvergaben und Leiharbeit bedrohen unsere Arbeitsplätze, sowie Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Für die Leih- und Werksvertrags-Arbeiter bedeuten sie schon heute fast völlige Entrechtung und ein Leben am Existenzminimum. Das darf nicht so bleiben. Das darf nicht unsere und nicht die Zukunft unserer Kinder sein. Der Anspannungsgrad, insbesondere an den Bändern ist schon heute am Limit. **Wir brauchen keine Konzepte, wie eine noch höhere Auslastung kompensiert werden kann, sondern Entlastung!**

Dafür war die Ausgangslage eigentlich günstig. Der Arbeitgeber wollte was von uns, der Belegschaft. Er braucht die Mitwirkung des Betriebsrat, um die 400.000 Autos zu bauen. Und dieser Betriebsrat hatte eine kämpfende Belegschaft im Rücken. Aber anstatt das zu nutzen, haben sich Betriebsratsspitze und IGM-Führung von den Streiks distanziert und entschieden, einen „neuen Weg“ zu gehen: Gemeinsame Arbeitsgruppen mit dem Arbeitgeber. Bei so einem erhabenen Gefühl, mit dem Arbeitgeber „auf Augenhöhe“ sprechen zu dürfen, geraten dann wohl die laufenden und angedrohten Fremdvergaben und die Abmahnungen da unten, aus dem Blickfeld.



Und anstatt mit der einzig logischen Forderung in die Gespräche zu starten, nämlich die Kapazitäten im Südwerk auszubauen und die Belastung der Kollegen zu senken, statt zu erhöhen, wurde gleich in den ersten Gesprächsrunden von Betriebsräten (!) das Springerschicht-Modell vorgeschlagen. Dass der Arbeitgeber bei so viel Großzügigkeit keine Not mehr hat, über Investitionen im Südwerk überhaupt noch nachzudenken oder sich die Ausweitung der Wochenarbeitszeit auf den Samstag mit größeren Zugeständnissen teuer zu erkaufen, ist klar.

Jetzt, wo ein vorläufiges Ergebnis auf dem Tisch liegt, werden die Verhältnisse auf den Kopf gestellt. Als wäre es unser Problem, dass der Arbeitgeber 400.000

Autos bauen lassen will, meint der Betriebsausschuss in den Verhandlungen erreicht zu haben, dass trotz 6-Tage-Woche die Belastung für den Einzelnen „so niedrig, wie möglich“ sei und er nur so das Damokles-Schwert der Einigungsstelle abwenden konnte. Noch mal, der Arbeitgeber will etwas von uns. Das soll er von uns nun kriegen und dazu geben wir noch den arbeitsfreien Samstag auf, akzeptieren eine Ausweitung des Verbrechens der Leiharbeit damit er das nötige Personal an Bord hat und führen zwei Flexi-Schichten (Ablösepool genannt) ein? Und was bekommen wir dafür? Festeinstellungen, ohne die er die Autos nicht bauen könnte? Investitionen in neue Technologien und die Fabrik, die notwendig sind – für die Sicherung des Profits der Aktionäre? Das ist so, wie wenn man einen alten Gaul eine doppelt so schwere Kutsche ziehen lässt und ihm dafür eine neue Peitsche kauft und dann noch erwartet, dass er sich darüber freut. Wenn der Betriebsrat diesen Eckpunkten zustimmt, dann hat der Arbeitgeber im wesentlichen, was er gefordert hat. Wir haben nur das vage Versprechen, dass in irgendwelchen Arbeitskreisen und Ausschüssen über Themen, wie Belastung und älter werdende Belegschaft gesprochen wird und ggf. Geld zur

Verfügung gestellt wird. Aber wo ist das Druckmittel gegen den Arbeitgeber, dass er in diesen Runden noch irgendwelche Zugeständnisse macht, wenn er schon alles hat, was er braucht?

Und die angedrohten Fremdvergaben in allen Bereichen? Die werden munter weitergehen, denn die Werkleitung war nicht mal bereit die geforderte Sicherung von Arbeitsplätzen in Bereichen, wie WPS, Tordienste, Sternflotte usw. für eingeschränkte Mitarbeiter zu zusagen.

Wir lehnen dieses Verhandlungsergebnis ab, auch wenn dann wieder Einige schreien werden: „Wollt ihr die Einigungsstelle?“ Aber so kann man nur denken, wenn man bereits alle Äste vom Baum abgesägt hat, dann bleibt eben nur noch der Stamm oder nichts.

Kollegen, ihr habt es in den letzten Monaten geschafft, den Betriebsrat in eurem Sinne wenigstens etwas zu beeinflussen. Wir haben euch die wesentlichen Ergebnisse der Verhandlungen in einer Tabelle zusammen gefasst. Schaut euch die genau an und bewertet selber.

Oder, wie es Bertolt Brecht in einem Gedicht an die Arbeiter sagt: **„Prüfe die Rechnung – Du musst sie bezahlen.“**

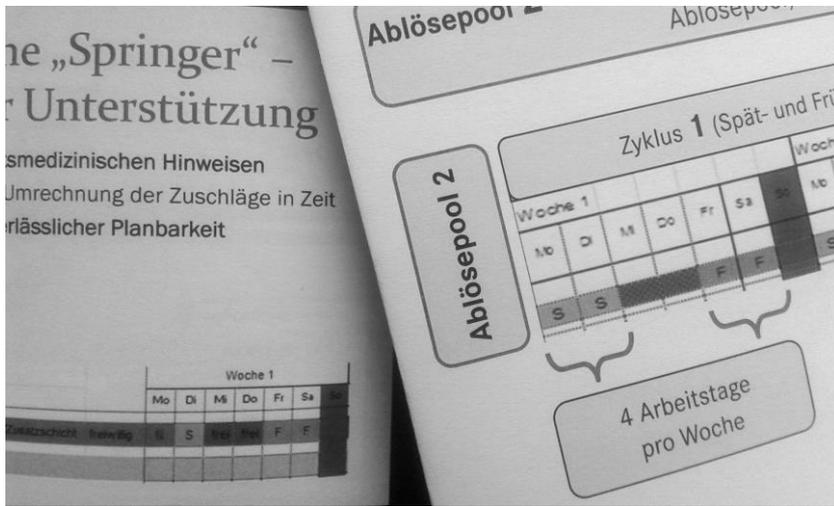
## Der Sprung in den Pool oder wie aus der Springerschicht ein Ablösepool wurde

Spätestens, als am 29.04.15 über 20 Vertrauensleute der Halle 9 in die Betriebsratssitzung kamen um dort ihre Meinung zum „Zukunftsbild“ des Betriebsrates rüberzubringen, war eigentlich klar, die Springerschicht konnte von der Betriebsratsmehrheit nicht mehr gehalten werden. Was wir von Anfang an in unseren Flugblättern, in Reden auf Betriebsversammlungen und was auch viele weitere Kollegen gesagt hatten, nämlich dass an der Belastungsspirale nicht weiter gedreht werden kann, wurde durch die Beiträge der Vertrauensleute noch mal authentisch rübergebracht. In der Halle 9, aber auch in den anderen Hallen brodelte es, seit dem der Vorschlag einzelner Betriebsräte zu einer Springerschicht bekannt wurde und von Betriebsratsmehrheit und IGM-Führung beworben wurde. Anscheinend waren sich Betriebsrats-Mehrheit und IGM-Führung ihrer Sache so sicher, dass sogar schon über die Zustimmung zur Öffnung des Tarifvertrages für Samstagsarbeit diskutiert wurde. Und in den Hallen wurde in Dialogen seitens der Führungskräfte schon kräftig die Werbetrommel für das Springerschichtmodell



gerührt. Dass die Belegschaft so viel Druck auf ihren Betriebsrat ausüben muss, um gehört zu werden, zeigt einerseits, wie weit sich einzelne Betriebsräte von ihr entfernt haben, aber andererseits auch, dass dieser Druck nicht zwecklos ist. Obwohl sich der Betriebsausschuss noch nicht mal nach dem genannten Besuch der Vertrauensleute und einen Tag vor der Verhandlung auf eine klare Absage gegen das Springerschichtmodell festlegen wollte.

Als aber am 30.04. der Betriebsausschuss tagte, teilte er der Werkleitung mit, dass das sogenannte Springermodell für den Betriebsrat nicht mehr verhandelbar sei. Doch wer nun denkt, die Werklei-



tung sei nach dieser Ansage in eine Schockstarre verfallen, der irrt. Wie aus dem Zauberhut wurde nach gerade mal einer dreiviertel Stunde das sogenannte Ablösemodell vom Arbeitgeber präsentiert. Dieses Modell enthält weiterhin den, vom Arbeitgeber geforderten Regelsamstag. Das heißt, jeder Samstag ist mit über 7 Stunden Produktion in der Frühschicht belegt, plus zwei Nachtschichten von Freitag auf Samstag pro Monat. Für jeden Kollegen würde das eine Belastung von bis zu 13 Sonderschichten in 2016 und 2017 bedeuten. Damit das möglich ist, soll ein sogenannter Ablösepool aus Studenten mit Leiharbeitsverträgen gebildet werden, die nur Samstags arbeiten. Außerdem soll eine neue Schicht eingerichtet werden, die vier Tage in der Woche arbeitet. Der einzige Unterschied zur Springerschicht ist, dass diese Schicht neben dem Dienstag auch am Montag Spätschicht arbeitet und zwei Mal im Monat Freitags und Samstags in die Nachtschicht springt. Ansonsten bleiben die Konditionen die selben (Freiwilligkeit, Umrechnung der Zuschläge in Zeit). Kleine Verbesserungen und einer neuer Name, damit ist das Springerschichtmodell keineswegs vom Tisch!

Die Leiharbeitsquote soll dafür explosionsartig auf ca. 12% steigen. Ja, 350 Festübernahmen soll es geben, aber der Arbeitgeber möchte sich die Kollegen selber aussuchen. Nicht älter als 35 Jahre und möglichst weiblich (20%) sollen sie sein. Eine Provokation gegenüber jedem Leiharbeiter, der hier teilweise schon seit Jahren schuffet, die das wahre Gesicht dieser Werkleitung zeigt.

Was aus den Verhandlungen in den anderen Arbeitsgruppen (Belastung, alternative Beschäftigung, demografischer Wandel, Investitionen) bisher übrig blieb, ist nichts weiter, als ein Trostpflaster, um der Belegschaft kleine Erfolge präsen-

tieren zu können. Dafür hat der Betriebsausschuss sich dieses neue „Springerschichtmodell“ zu eigen gemacht und meint so ein tragfähiges Verhandlungsergebnis erzielt zu haben. Ein paar Feinschliffe noch hier und dort und dann soll der Belegschaft ein Zukunftspapier präsentiert werden, das für sie weiterhin bedeutet, Arbeiten bis zum Umfallen, dafür aber fürs Kapital, Profite bis zum Abwinken.

Nein, nicht ohne Grund wird von Arbeitgeber, Betriebsrat- und IGM-Spitze im Chor mal wieder das Totschlagsargument der Einigungsstelle heraufbeschworen. Ist

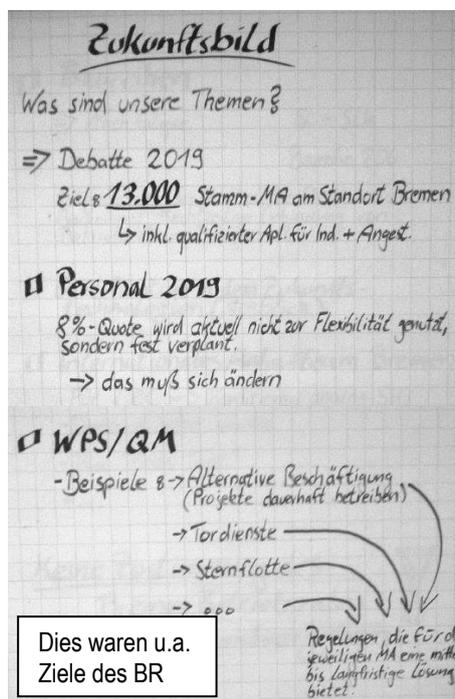
die Belegschaft nicht willig und folgt diesem Ergebnis nicht, dann wird es noch schlimmer kommen, heißt das Lied.

Auf der Vertrauensleute-Vollversammlung am 06.05. wurde der Stand der Verhandlungen über das Eckpunktepapier vorgestellt. Diese Präsentation per Beamer war für die anwesenden Vertrauensleute schwer mitzuverfolgen, da es keine Papiervorlage für die Vertrauensleute gab und gibt. Wie sollen aber die Vertrauensleute über die Eckpunkte mit ihren Kollegen diskutieren, wenn sie die nicht schriftlich haben? Und selbst wenn, wie soll es erst möglich sein all diese Inhalte in 30minütigen Gruppengesprächen rüber zu bringen? **Darum fordern wir, die Unterzeichner dieses Flugblatts, eine zusätzliche Betriebsversammlung zu diesem Thema und eine Abstimmung der Betroffenen und zwar bevor der Betriebsrat darüber beschließt.**

Denn hier geht es um unsere Zukunft. Darum, wie wir die nächsten Jahre arbeiten, um nicht zu sagen: uns kaputt arbeiten. Die Erhöhung der Leiharbeit auf ca. 12%, wenn man die Studenten-Leiharbeiter mitzählt sogar ca. 16% (rund jeder 8. Arbeiter in der Produktion) wird nicht ohne Folgen für uns und auch

unsere Widerstandsmöglichkeiten bleiben. Und wo bleibt die Entlastung bei der täglichen Arbeit, wo sind die ergonomischen Verbesserungen an den Bändern und in der Logistik? Wo sind die alternativen Arbeitsplätzen, wenn die Werkleitung weiterhin solche Arbeitsplätze, wie die im Kundencenter, in der Sternflotte und bei den Tordiensten (trotz Dienstleistungstarifvertrag!) fremdvergift, bzw. fremdvergeben will?

**Wir sagen: Nein zu diesem Eckpunktepapier**, weil es statt Entlastung weitere Überbelastung für die jetzt schon am Limit arbeitenden Kollegen mit sich bringt.



Dies waren u.a. Ziele des BR

Die 761 Abmahnungen müssen weg!

# Es geht um's Streikrecht in diesem Land

**Es ist so weit: Heute werden die Klagen von zunächst 32 Kollegen beim Arbeitsgericht Bremen eingereicht.**

Dazu fand letzte Woche, am 4. Mai, eine Pressekonferenz statt. Alle 4 vertretenden Anwälte waren anwesend: Benedikt Hopmann, Reinhold Niemerg und Helmut Platow aus Berlin, sowie Gabriele Heinecke aus Hamburg. Presse, Funk und Fernsehen waren zahlreich da und berichteten bundesweit. Um ihre Solidarität auszudrücken, kamen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen auch aus anderen Betrieben, wie z.B. vom Gesamthafenbetrieb (GHB), von Airbus, 5 Betriebsräte aus dem Daimler-Werk in Hamburg, ein BR von der Nordwest-Zeitung; der ver.di-Fachbereich 8 aus Hamburg war u.a. vertreten durch den Schauspieler Rolf Becker. Da waren auch eine ganze Reihe von den gelben T-Shirts, von den abgemahnten Kollegen und von den der „Rädelsführerschaft“ bezichtigten Betriebsräten.

„Wir haben die Situation der Deregulierung durch Leiharbeit und Werkverträge“, sagte der ehemalige Leiter der Rechtsabteilung beim ver.di-Vorstand, Helmut Platow. „Wenn die Gewerkschaften nichts tun, müssen die Beschäftigten selbst aktiv werden.“ Und genau um diesen Punkt geht es bei der Klage gegen die 761 Abmahnungen, ergänzten die anderen Anwälte. Das Streikrecht in Deutschland wird eingeschränkt, obwohl internationales Recht und Grundgesetz es ausdrücklich zulassen, dass Beschäftigte sich im Streik zusammenschließen gegen die Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer wirtschaftlichen Situation. „Streikrecht ist laut Artikel 11 Menschenrecht“, betonten die Anwälte.

Und dafür sind sie bereit, wenn nötig, bis zu den europäischen Gerichtshöfen zu gehen.

Da die IG Metall, ohne bislang gestellten Antrag, in vorauseilendem Gehorsam, den Rechtsschutz für ihre Mitglieder verweigert, wurde auf der Pressekonferenz auch das neue Solidaritäts-Konto bekannt gegeben, damit „keiner der betroffenen Kollegen finanziell allein im Regen stehen bleibt, falls die Klage in allen Instanzen verloren gehen sollte“:

Kollegen, diese Frage geht alle an, ob abgemahnt oder nicht. Also ist es eine Selbstverständlichkeit, einen Beitrag für diesen Fonds zu leisten:

**Anja Luers, Berliner Volksbank,**

**IBAN : DE67 1009 0000 5650 0040 02, Stichwort**

**„Streikrecht“**

Und noch einmal der Hinweis: Weitere Kläger können und sollten sich nach wie vor anschließen. Vollmachten und Informationen bekommt Ihr über die Herausgeber dieses Flugblatts.



## Leserbrief: Unterschriften gegen den Werk's KVP

Wir, die Unterzeichnenden stimmen gegen die hohe Anzahl von Sonderschichten, da diese eine große, zusätzliche Mehrbelastung der Belegschaft bedeuten, anstatt zu entlasten. Die Mitarbeiter der DNS haben sich im Laufe der Zeit ein soziales Umfeld aufgebaut, das mit diesen hohen Sonderschichten gestört würde. Es wird somit auch Tür und Tor für den Regelsamstag geöffnet, den unsere Väter und Gewerkschaften erkämpften. Es wird auch noch die 8% Quote der ANÜ auf 11,5% angehoben. Das Bremer Werk hat immer wieder gezeigt mit einer älter werdenden Belegschaft (Durchschnitt 51 Jahre) noch immer die Besten, Flexibelsten im Konzern zu sein, aber auch an ihre Grenzen angekommen zu sein. Die Belegschaft hat bis heute jede Produktionsspitze getragen: In Form von

Sonderschichten, verlängerten Arbeitszeiten (2x9 Stunden), 3 Schicht im Wechsel, 2 Schicht mit DNS, Wochenendschicht und freiwilligen Sonntag eher anfangen. Langsam wird es auch mal Zeit, dass der Arbeitgeber Geld in die Hand nimmt und nicht die Belegschaft ausquetscht und anschließend im Stich lässt: Indem Arbeit fremdvergeben wird und der demographische Wandel nicht ernstgenommen wird. Wir fühlen uns vom Konzern, der Gewerkschaft und dem Betriebsrat missverstanden Vertrauensleute der DNS aus H8

P.S.: An die Vertrauensleute im Werk Bremen: Kopiert bitte diese Seite und nutzt die Rückseite zur Unterschriftensammlung und steckt sie bei Julia Nanninga ins BR-Postfach. Danke vorweg.

**Dieses Flugblatt wurde geschrieben, verteilt und finanziert von Vertrauensleuten und Betriebsräten des Daimler-Werkes Bremen.**

Kontakt: Jochen Kohrt, H 3 (Tel. 90442) / Ralf Wieland, WPS / Herbert Mogck, PW (Tel. 90575) / Gerwin Goldstein, LOG (Tel. 90600) / Frank Kotte, H 8 (Tel. 3804) / Thomas Langenbach, H 8, DNS / Gerhard Kupfer / Sascha Heiner, H 9 / Uwe Müller, H 9 (Tel. 90728) / Julia Nanninga H 7 (Tel.6679) / und viele andere ...

E-Mail-Kontakt: [gerwingoldstein@freenet.de](mailto:gerwingoldstein@freenet.de) / Spenden an: Sparda-Bank Hannover, BLZ:25090500, Konto-Nr.: 101637991, U. Müller, Stichwort: Flugblatt [05.15]