



Zukunftsbild und Chaos

Mit großen Schritten in Richtung Arbeiten ohne Ende

Das Chaos bei der Personalplanung für den Pool 2 nimmt kein Ende. Nicht, um die 200 Stammkollegen, wie von der Werkleitung vorausgeahnt, meldeten sich für den Pool 2, sondern bisher nur 38 (Stand 7.9.). Dieses bedeutet, dass jetzt rund 550 Leiharbeiter von Sklavenfirmen angeheuert werden und hoffen dürfen, dass dieses Arbeitszeitmodell ein, zwei Jahre anhält. Denn läuft es nicht so, wie ein bekannter Hellseher aus der 8. Etage im Krawattenbunker es voraussagt, dann werden diese Kollegen die ersten sein, die ihre Zukunft beim Arbeitsamt oder einer anderen Sklavenfirma von neuem beginnen dürfen. Das

der Werkleitung just einfällt, dass die neuen Leiharbeiter ja auch noch qualifiziert werden müssen, überrascht uns nicht mehr. Voller Panik



musste Personaler Baeck erklären wieso diese nur an weiteren, sechs sogenannten Qualifizierungs-Samstagen von Oktober bis Dezember möglich ist. Nein, auf keinen Fall geht es um Stückzahlauflösung, sondern man werde

nicht unter voller Auslastung die zusätzlichen Sonderschichten fahren. Wie 25% Stammkollegen dann 75% Leiharbeiter und Studenten anlernen sollen, blieb trotz seiner verzweifelten Überzeugungsarbeit schleierhaft.

Wir schlagen Herrn Baeck und Niederhausen vor, sich mit einer Trommel vor Band 3 und 4 zu stellen und den gemäßigten Takt vorzugeben. Oder gar als Anlerner mal die schweißgetränkte Luft an den 50er Bändern zu genießen und im 70-Sekunden-Takt den Arbeitern zu erklären, warum eine Pinkelpause nur nach vorheriger Eintragung in eine Warteliste möglich ist.

Leiharbeit ist Zwangsarbeit!



Jetzt setzt die Werkleitung noch einen obendrauf. Da die Freiwilligen-Abfrage für den Pool 2 in der Belegschaft ein äußerst bescheidenes Ergebnis ergab (siehe oben), müssen jetzt die „alten“ Leiharbeiter erhalten und werden zwangsverpflichtet in den Pool 2 zu gehen, ansonsten droht die Kündigung durch den Sklavenhändler über Daimler. Dieses ist eine menschenverachtende, kaltblütige Ausnutzung von Kollegen, die alles verlieren, wenn sie ablehnen. Wer bisher meinte, die Feststellung „Leiharbeit ist Zwangsarbeit“ sei in der heutigen Zeit unangemessen, der muss sich nach dieser Schweinerei der Werkleitung eines

Besseren belehren lassen. Warum und wieso sprechen und schreiben wir von Zwangsarbeit? Solange ein Arbeiter seine Arbeitskraft einem x-beliebigen Kapitalisten anbietet, bestimmt er selber, wer seine Arbeitskraft ausbeutet. Der Leiharbeiter aber wird von seinem Zuhälter an Daimler vermietet und kann damit nicht mehr darüber entscheiden, wer ihn zu welchen Konditionen, mit welchen Arbeitszeiten, an welchen Tagen (Samstag und Sonntag?) ausbeutet. Darum ist Leiharbeit Zwangsarbeit. Erst sind die Leiharbeiter-Kollegen dran, dann wir alle. Das werden wir bereits die nächsten Wochen sehen, wenn es Quer- und Zwangsversetzungen der Stamm-Mannschaft geben wird, um die Pools auf Teufel-komm-raus zu füllen.

Personalüberhänge in den Bereichen mit Pool

Ja, man mag es gar nicht glauben, aber durch die Abschaffung der heutigen Freischichttrasterung in der Wechselschicht und der Blockfreischichten in der DNS kommt es zu nicht unerheblichen Personalüberhängen in den Hallen, so der Arbeitgeber. Z.B. in Halle 9 wird es nach derzeitigem Stand zu bis zu 400 Zwangsversetzungen kommen. Es gibt schon Androhungen von Meistern, dass man sich bei AK-Überhang ja noch in den Pool 2 melden kann, um eine Versetzung zu vermeiden. So viel dann zur Freiwilligkeit. Und was machen die DNS Kollegen? Raus aus der DNS und rein in den Pool 2 mit mehreren hundert Euro minus?





Arbeitsgruppen zu Entlastung, Demographie, Ergonomie

In den Verhandlungen zum „Zukunftspapier“ sind mit der Werkleitung auch folgende Arbeitsgruppen ins Leben gerufen wurden: Entlastungskonzept, Berufsausbildung, Demografie und Ergonomie. Wer nun glaubt, der Arbeitgeber wird sich genauso schnell um Ergebnisse bemühen und aufs Tempo drücken, wie beim Thema Arbeitszeiten und Sonderschichten für 2016, der irrt gewaltig. Der wichtigste Punkt für viele Kollegen ist das Thema Entlastung. Aber wie sieht das groß angekündigte Entlastungskonzept aus, das schnell und für alle spürbare Verbesserung bringen sollte? Leider sehr schlicht. Aus der Mottenkiste wurde ein alter Vorschlag hervorgekramt, der weder schnell, noch für Alle ist. Denn trotz ablehnender Haltung in der Belegschaft wurde die sogenannte Demographie gesteuerte Fertigungslinie wiederbelebt. Dazu soll ein Pilot in der Halle 93 gestartet werden, wo wieder versucht wird, für 6 Kollegen zusätzliche Ablösepausen zu schaffen.

Schöner Pilot, das Problem ist nur, dass der Arbeitgeber sich das dann nach dem Pilot, als eine Art Teilzeit vorstellt, sprich der Kollege seine Pause selbst bezahlt. Also wo sind da die Entlastungen für die große Mehrheit der Kollegen an den Bändern? Wo sind die Forderungen nach mehr bezahlten Pausen.

Auch die so genannte Ergonomie Offensive klingt nach Umsetzung von Ideen, die schon lange auf den Tisch liegen, die größtenteils ohnehin schon vom Gesetz vorgeschrieben sind, aber vom Arbeitgeber nicht umgesetzt wurden. Jetzt dürfen wir VVs schreiben und am Ideenwettbewerb zum Thema Ergonomie teilnehmen. Und wenn sie nicht schon verrotten sind, sollen endlich die Ergonomie Koffers eingesetzt werden. Es wird auf die Arbeitsgruppenteilnehmern (Betriebsräten, Vertrauensleute, SBV ect.) und auf Euch Kollegen ankommen, das Druck auf die Arbeitgebervertreter ausgeübt wird, damit nicht nur Luftblaen für die Belegschaft übrig bleiben.

Und die Konsequenzen daraus?

Die Konsequenz, die wir jetzt ziehen müssen ist, wir löffeln die Suppe, die der Arbeitgeber da gebraut hat, nicht aus. Wir ziehen den Karren nicht aus dem Dreck! D.h. kein Anlernen nebenher, wir bestehen auf uneingeschränkte Rotation, wir achten auf unsere Pausenzeiten und wir lehnen jegliche Mehrarbeit ab.

Auf der heutigen Betriebsversammlung wird das sogenannte Zukunftsbild wieder in Regenbogenfarben dargestellt und die Gemeinsamkeit zwischen Kapital und Belegschaft propagiert.

Wir, die Herausgeber dieses Flugblatts, bekennen uns nicht zur Sozialpartnerschaft, die immer auf Kosten unserer Knochen und unserer Arbeitsplätze gehen wird. Wir alle haben es in der Hand, ob wir noch in den nächsten Jahrzehnten weiter in einer Gesellschaft leben wollen, wo das Kapital immer reicher wird und wir Arbeiter als flexible Masse immer mehr durch die Arbeit kaputt gehen, oder ob wir unser Leben unsere Arbeit selbst organisieren und bestimmen.



Gemeinsam schlagen, statt einzeln geschlagen werden

Vor über einem Jahr hat der Daimler-Chef Zetsche seine Raubpakete für alle Werke angekündigt. Noch bevor überhaupt über ein gemeinsames Vorgehen der IGM in allen Werken diskutiert werden konnte, hatte der Sindelfinger Betriebsrat eine Vereinbarung mit seiner Werkleitung über ein sogenanntes Zukunftsbild abgeschlossen. Aber auch danach wäre noch ein gemeinsamer Widerstand möglich gewesen, dieser war aber offensichtlich von Seiten der IGM

nicht gewollt. So hat jedes Werk für sich verhandelt. Jetzt, ein Jahr später wollten wir mal wissen, was da in den einzelnen Werken rausgekommen ist und haben uns die insgesamt fast 200 Seiten Betriebsvereinbarungen und Anhänge angesehen. Da selbst die Zusammenfassung 7 Seiten zählt, können wir hier nur eine grobe Übersicht abdrucken, ihr könnt euch aber an uns wenden, wenn ihr die komplette Übersicht haben möchtet.



Sindelfingen

- Fremdvergabe von Teilen der Logistik, des Rohbaus, sowie von Vormontagen und Sets in der Montage
- Kürzung der bezahlten Erholzeit und der Verteilzeit



Untertürkheim

- Überschreitung der 8%- ANÜ-Quote
- Einrichtung eines „Flexi-Pools“ mit bis zu 150 Aushilfskräften (Schüler/Studenten)



Kassel

- Abbau von 300 Stammarbeitsplätzen bis 2021
- Erhöhung der ANÜ-Quote auf 12%
- Fremdvergabe von Teilen der Produktion, Logistik und Standortdienstleistungen



Wörth

- Fast unbegrenzte Flexibilisierung der Arbeitszeit: Sonderschichten können vom AG zu- und abgesagt werden, bis hin zur regelmäßigen Samstagarbeit in Früh- und Spätschicht ohne Zuschläge
- Überschreitung der 8%- ANÜ-Quote
- Einrichtung eines „Flexi-Pools“ mit bis zu 350 Aushilfskräften
- Fremdvergabe von Teilen der Produktion, Logistik und Standortdienstleistungen mit einer Größenordnung von 550 Arbeitsplätzen, in der BV werden mehr als 30 betroffene Bereiche aufgezählt



Gaggenau

- Regelmäßige Produktion am Samstag in Früh-, Spät- und Nachtschicht („Der Betriebsrat sichert zu, die Belegung der Samstagsschichten aktiv vor der Belegschaft zu unterstützen.“)
- Ausweitung der Betriebsnutzungszeit auf Sonn- und Feiertage für 800 Mitarbeiter
- Erhöhung der ANÜ-Quote auf 10%
- 150 „Flexi-Arbeitsverträge“ pro Halbjahr
- Fremdvergabe von Teilen der Produktion, Logistik und indirekten Funktionen



Mannheim

- Option auf Schichtsystem mit 6 Tage Woche in Absprache mit Bereichsbetriebsrat, dadurch entfall der Samstagszuschläge
- 21 Schichten in Engpassbereichen (d.h. 3 Schichten an 7 Tage i. d. Woche)
- Erhöhung der ANÜ-Quote auf 12%
- Einrichtung eines „Flexi-Pools“ mit bis zu 50 Vollzeitarbeitsplätzen
- Abbau von 220 Arbeitsplätze im indirekten Bereich
- Fremdvergabe von Teilen der Logistik, Instandhaltung und Standortdienstleistungen („Die Betriebsparteien werden den Transformationsprozess zu externen Dienstleistern konstruktiv begleiten.“)



Düsseldorf

- Abbau von ca. 1.000 Stammarbeitsplätzen bis 2017
- Erhöhung der ANÜ-Quote auf 20%
- Anstelle des Anspruchs auf Schichtzuschläge und Festeinstellungen (laut GBV) erhalten die ANÜs eine Einmalzahlung
- Einsparung von Zuschlägen durch Veränderung der zeitlichen Lage von Sonn- und Feiertagen



Rastatt

- Bis zu 12 Sonderschichten pro Jahr und Schicht
- Überschreitung der 8%-ANÜ-Quote im Bereich einer Baureihe
- Fremdvergabe von Teilen der Logistik, des Rohbaus, Vormontagen und Sets in der Montage, sowie des Kleinteilezentrums
- Reduzierung der Sonn- und Feiertagszuschläge



Berlin

- Ausweitung Wochenendschicht-Modell
- 20 ANÜ über 8%-Quote
- Fremdvergabe von Teilen der Produktio

So, wie in Bremen gab es natürlich auch in den anderen Werken sogenannte Zugeständnisse an die Belegschaft. Auch die sind sich alle sehr ähnlich und reichen von Investitionen über Festeinstellungen bis hin zu Versprechen, dass über Ergonomie, Entlastung usw. gesprochen wird oder das Werk sich mit Titeln, wie Kompetenz-Zentrum schmücken darf. Unterm Strich ist das Ergebnis aber, dass in den Werken die Arbeitszeit flexibilisiert und ausgeweitet wird, Fremdvergabe und Leiharbeit erhöht wird und zusätzlich Formen der Tagelöhnerei (Flexi-Pools) eingeführt werden. Wobei gerade die beiden letztgenannten Punkte uns früher oder später schwer auf die Füße fallen werden, weil sie sämtliche, einst schwer erkämpften Arbeitsbedingungen außer Kraft setzen und das wird nicht vor der Stammbetriebschaft halt machen und kostet uns

schon heute einen Teil unserer Widerstandskraft. Wir haben uns in Bremen gegen das Raubpaket, samt Fremdvergabe gewehrt, was uns gefehlt hat, war der Zusammenschluss mit den anderen Werken. Den zu organisieren, haben wir eigentlich eine einheitliche Gewerkschaft, die IGM. Aber anstatt dort den Widerstand zu organisieren, wo der Angriff aktuell ist, zaubert sie ein Jahr später eine Hochglanzkampagne gegen den Missbrauch von Werkverträgen aus dem Hut. Frei nach dem Motto, wir haben ja etwas gemacht, nur keiner hat mitgemacht. Aber, da hilft kein Jammern, es ist unsere Aufgabe als IG-Metaller unsere Gewerkschaft zu dem zu machen, was wir brauchen, nämlich eine Waffe gegen die alltäglichen Angriffe des Kapitals und gegen die Ausbeutung des Menschen im Allgemeinen.

Abmahnung für Kritik am Betriebsrat

Was die Werkleitung und die Mehrheit des Betriebsrats für ein mieses Spiel treiben ist feige und hinterlistig. Hier wird eine Betriebsrätin sachlich vom Vertrauensmann zu ihrem Abstimmungsverhalten zum Eckpunktepapier kritisiert und der Mehrheit des Betriebsrats fällt nichts Anderes ein, als den Vertrauensmann mit übelsten Beschimpfungen zu demontieren. Selbst der erste Vorsitzende hat es nicht für nötig gehalten dies in einer BR-Sitzung zu unterbinden, ganz in Gegenteil. Die Reaktion der Werkleitung hat nicht

lange auf sich warten lassen und kam in Form einer schriftlichen Abmahnung gegen den Vertrauensmann.

Die Kollegen des Vertrauensmanns haben dies nicht hingenommen, sie haben sich geschlossen hinter ihren Vertrauensmann und seine Position gestellt. Das haben sie durch eine Erklärung mit über 160 Unterschriften aus der Meisterei deutlich



gemacht, die von einer Abordnung der Werkleitung überreicht wurde. Dafür sind die Kollegen einfach in die Sitzung von Werkleitung und Betriebsausschuss reingeplatzt und haben die Rücknahme der Abmahnung gefordert. Auf diesen Weg ein herzliches Dankeschön an Alle, die sich an der tollen Unterschriften-Aktion gegen die Abmahnung beteiligt haben.

Es ist sehr wichtig für alle Vertrauensleute, dass hier im Werk ein klares Zeichen gegen die Hetzerei an einzelnen Personen gesetzt wird, wenn man mit seiner Meinung nicht mehr in die Öffentlichkeit gehen darf. Wir dürfen uns die Meinungsfreiheit auch in Zukunft nicht nehmen lassen, auch wenn die Schlipsträger meinen, wir sind nur Befehlsempfänger und müssen stramm stehen, wenn sie mit dem Kopf wackeln. Was die Abmahnung betrifft, kann ich sagen, dass es hier schon lange nicht mehr um die Sache geht, hier wird reiner Psychoterror betrieben und es

soll ein Exempel an einer Person statuiert werden, um ihn mundtot zu machen. Und wenn das nicht klappt, hagelt es Abmahnungen bis sie die unbequeme Person losgeworden sind. Eins ist so sicher wie das Armen in der Kirche, wir dürfen uns nicht beugen und müssen weiterhin unsere Meinungsfreiheit nach Artikel 5 Grundgesetz nutzen, auch wenn es den Führungskräften nicht passt. Gegen die Abmahnung wird geklagt, wie es ausgeht kann Keiner vorhersagen, aber sollte Daimler diesen Prozess gewinnen werden wir auf Dauer in unserer Meinungsfreiheit eingeschränkt und jede Vertrauensfrau, jeder Vertrauensmann oder normaler Malocher muss damit rechnen, wenn in Zukunft einen Betriebsrat sachlich kritisiert wird, dafür eine Abmahnung zu kassieren.

Der Gütetermin vor dem Arbeitsgericht in Bremen findet am 06.10.2015 um 12.00 Uhr statt.



Vertrauensleute fordern IGM Rechtsschutz

Bereits im Frühjahr hatten VKL und der 1. Bevollmächtigte Stahmann öffentlich bekannt gegeben, dass die IG Metall für die abgemahnten Kollegen keinen Rechtsschutz gewähren würde. Dies zu einem Zeitpunkt, wo noch kein Kollege einen entsprechenden Antrag gestellt hatte, sozusagen in vorseilendem Gehorsam. Rund 270 Kollegen haben einen Protestbrief an den Vorsitzenden der IG Metall geschickt. Im Mai dieses Jahres wurden die Klagen von 32 Kollegen beim Arbeitsgericht, sowie der Antrag bei der IG Metall auf Rechtsschutz eingereicht. Ein halbes Jahr später bestätigte der Bezirksleiter Geiken in einem Gespräch mit Kollegen die Haltung: Kein Rechtsschutz. Ganz anders sah das nun die Mehrheit der Vertrauensleute: Die IGM hat Rechtsschutz zu geben, bzw. für die Kosten der Klagen aufzukommen. (Beschluss: siehe rechte Spalte)

Spendenkonto

IBAN : DE67 1009 0000 5650 0040 02

A. Luers, Berliner Volksbank, Stichwort „Streikrecht“

Bremen den 22.07.2015

Ordentlicher Antrag für die Vertrauensleuterversammlung am 16.09.2015

Die Vertrauensleuterversammlung des Bremer Mercedes Werkes möge beschließen:

1. Die IG Metall Bremen wird aufgefordert, die Gerichtskosten der IG Metall Mitglieder für ihren Klageweg gegen ihre Abmahnungen und für das Recht auf kollektive Maßnahmen, einschließlich des Streikrechts im Fall von Interessenkonflikten bis hin zum Europäischen Gerichtshof, zu übernehmen.
2. Sollte die Kostenübernahme aus formalen Gründen abgelehnt werden, übernimmt die IG Metall Bremen die Bürgschaft in Höhe der entstehenden Gerichtskosten für ihre klagenden IG Metall Mitglieder.

Begründung: Circa 2,5 Millionen Euro zahle unsere IG Metall Mitglieder jährlich an ihre IG Metall. Da erscheint eine Bürgschaft in Höhe der entstehenden Gerichtskosten vergleichsweise gering. Denn es geht in diesen Verfahren nicht nur gegen die Abmahnungen sondern um nichts geringeres als den Artikel 6 der Europäischen Sozialcharta, der 1964 von Deutschland ratifiziert wurde und bis heute nicht vollständig umgesetzt ist. In dem Artikel 6 geht es um das Recht kollektiver Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Fall von Interessenkonflikten, also auch außerhalb von Tarifverträgen.

Teamleiter als Voyeur enttarnt

Da trauten einige Kollegen ihren Augen nicht. Teamleiter Ammermann, zuständig für die Halle 3 Montage, tauchte plötzlich in voller Montur bei ihnen in der Dusche auf. Warum, fragt sich der gestresste Kollege unter der Dusche, begibt sich ein Teamleiter in die Waschräume und verfolgt Kollegen bis unter die Duschen. Mit hochrotem Kopf schrie er die nackten Kollegen an, die seiner

Meinung nach einen Fehler gemacht haben und drohte ihnen mit harten Konsequenzen, wie z.B. der Fremdvergabe der Logistik. Davon mal abgesehen, dass er dies nicht entscheiden kann, ist es schon ein starker Tobak, was Herr Ammermann (von den Kollegen jetzt Spannermann genannt) sich hier geleistet hat. Benimmkurse für übereifrige Teamleiter soll es wohl noch nicht als Bildungs-

urlaub geben, aber wer sein Job als Teamleiter so versteht, dass er Kollegen hinterher spioniert, der muss sich wirklich fragen, was er für ein Menschenbild hat. Egal welche Gründe Teamleiter Ammermann bewegen: Die Würde des Menschen ist unantastbar, dieses gilt auch für unsere Kollegen hier im Werk!

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

Kontakt: Jochen Kohrt, H3 (Tel. 90442) / Herbert Mogck, H4/6 (Tel. 90575) / Gerwin Goldstein, LOG/Indir. (Tel. 90600) / Frank Kotte, H8 (Tel. 3804) / Uwe Müller, H9 (Tel. 90728) / Julia Nanninga H7 (Tel.6679) und viele andere (Oktober 15)

E-Mail-Kontakt: gerwingoldstein@freenet.de - Spenden an: Sparda-Bank Hannover, BLZ:25090500, Konto-Nr.: 101637991, U. Müller, Stichwort: Flugblatt