

Pausendurchfahren in Halle 9

„Betriebsrat, was erlauben sich Betriebsrat?!“ (frei nach Giovanni Trapattoni)

In Halle 9 soll nach großer Mehrheit des Betriebsrat Gremiums künftig die 5 Minuten Pause bei laufenden Bändern durchgearbeitet werden. Dafür soll jeder taktgebundenen Meisterei ein Ablöser zusätzlich zugeordnet werden, um die KollegInnen einzeln, über den Tag verteilt für die „Erholzeit“ abzulösen. Dies wurde in einer Betriebsvereinbarung am 12.12.2013 beschlossen. Der Ablösezeitraum beginnt täglich anderthalb Stunden nach Schichtbeginn und endet anderthalb Stunden vor Schichtende. Die Idee zu dieser Vereinbarung wurde vorher selbstständig von Bereichsbetriebsräten in den Betriebsausschuss zur Verhandlung getragen. Sie wurde damit begründet, dass durch das Pausendurchfahren und die dadurch gewonnen Stückzahlen weitere Sonderschichten verhindert worden seien. Die Sonderschichten werden jedoch vom BR mitbestimmt und müssen nicht von vornherein angenommen werden, so dürfte das eine mit dem anderen wenig zu tun haben. Mit den Vertrauensleuten bzw. den betroffenen Gruppen wurde vorher wenn überhaupt nur halbherzig gesprochen. Nur in einem einzigen VL Treffen einer Schicht gab es eine Abstimmung über das Thema. So lässt sich festhalten, dass die Betriebsräte hier eigenmächtig, ohne Auftrag der KollegInnen verhandelt haben.

Gründe, die gegen eine „Ablöse-Regelung“ sprechen gibt es genügend. Es gibt keine feste Pausenzeit mehr, auf die man sich verlassen könnte. Nach der Vereinbarung gestalten die Gruppen selbstständig

den Ablösezeitraum aus und achten auf die Einhaltung der Absprachen. Die Meistereien und Gruppen sind aber trotz MPS-Soll-Größen keinesfalls einheitlich. Mehrere Meistereien platzen sprichwörtlich aus allen Nähten und ziehen sich weitläufig auch mal über zwei Bänder hin. Trotzdem wird nur ein Pausenablöser gestellt. Wann soll die Person mit dem Ablösen fertig sein? Was passiert wenn zum Ende des Ablösezeitraums noch nicht alle abgelöst wurden? Was passiert bei hohem Krankheitsstand? Wie soll ein „großer Wechsel“ zwischen weiter entfernten Bandabschnitten erfolgen, der von manchen bisher in der 5 Minuten Pause gemacht wird? Wenn die Vereinbarung umgesetzt wird (nach konkreter Ausgestaltung durch Fachbereich und Hallen BRs irgendwann in den nächsten Wochen), werden die ersten Tage hoffentlich Betriebsräte vor Ort sein und die Bedingungen überprüfen, aber wer sorgt danach für die Einhaltung der ohnehin sehr schwammigen Richtlinie?

Selbst Antworten auf diese Fragen lösen nicht unser größtes Problem mit dem Thema „Pausendurchfahren“, egal in welchem Bereich: Pausen, die „individuell“ (Zitat aus der Betriebsvereinbarung) genommen werden müssen, nehmen uns unser soziales Leben auf der Arbeit. Je verdichteter der Takt der Produktion, desto weniger Zeit und Luft bleibt ohnehin, um miteinander zu reden, sich kennenzulernen, auszutauschen oder einfach nur blöde Witze zu reißen. Es klingt banal, aber wer uns das nimmt, der raubt uns die einzigen Momente, die die

Arbeit noch erträglich machen. Die 5 Minuten Pause ist zwar zu kurz und reicht kaum für einen Kaffee oder eine Zigarette, aber wenigstens gibt es bisher noch einen zusätzlichen, kurzen, gemeinsamen Moment in der Gruppen- oder Raucherecke, der durch eine Einzelablösung verloren geht.

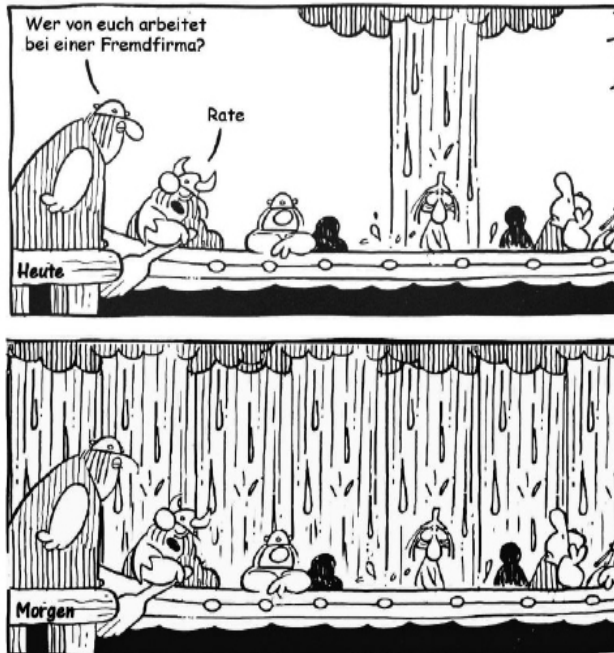
Wie geht es weiter? Die Bereichsbetriebsräte führen nun die Gespräche über die Umsetzung der Vereinbarung (die eigentlich schon zum 1.1.2014 in Kraft getreten ist). Wir sollten sie dabei mit viel Nachdruck begleiten. Sobald eine der Bedingungen nicht erfüllt ist, muss das Band für die 5 Minuten Pause stehen. Vielleicht kann es aber ja auch mal für 10 Minuten stehen? Möglichkeiten gibt es viele. Die Umsetzung der Vereinbarung kann noch lange herausgezögert, wenn nicht sogar ganz verhindert werden, irgendwann hat vielleicht auch ein Montage Centerleiter keine Lust mehr auf seine „Ideengeber“ vom Betriebsrat. Der Schlusssatz der Betriebsvereinbarung ist außerdem: „über die Ausgestaltung der Arbeits- und Betriebszeit im Anschluss an diese Regelung nehmen Werkleitung und Betriebsrat rechtzeitig Gespräche auf“. Die Vereinbarung hat nur eine Laufzeit bis zum 31.12. dieses Jahres. Im Anschluss könnte dann ja z.B. die Forderung nach einer geblockten 10 minütigen Erholzeit stehen, mit einer Halle in Ruhe und Frieden, ohne Anlagengeräusche und Einzelablösung!

Logistik zentral – Fremdvergabe total?

Im Februar will der Vorstand darüber entscheiden, ob die komplette Logistik der PKW Werke ab Sommer zentralisiert wird. Das würde bedeuten, dass es nur noch ein einheitliches Center mit zentraler Leitung gibt. Das gibt Anlass zu Vermutungen. Auf der einen Seite mag hinter der Planung sicherlich die nüchterne Kostenbetrachtung stehen. Durch die Zusammenlegung von lokalen Centern könnten durch so genannte „Synergie Effekte“ einige Stellen eingespart werden, besonders im Verwaltungsbereich. Auf der anderen Seite würde die Zentralisierung aber mit Sicherheit ein weiterer Schritt in Richtung Fremdvergabe bedeuten. Die Zielvorgaben des Vorstands über Referenzfabrik und „Leadership“ Programm sind ganz klar fremd vergebene Dienstleistungs- und Logistik Bereiche. Bisher konnten unsere Arbeitsniederlegungen und kleineren Aktionen gegen die Fremdvergabe hier vor Ort zumindest einen gewissen Druck aufbauen, um die Fremdvergabe zeitlich zu verzögern. Mit einer zentralen Entscheidungsstruktur sitzt vor Ort aber niemand mehr, der in irgendeiner Form verantwortlich ist. Eine Fremdvergabe wird in einer zentralen Struktur außerdem einfacher, es bleiben im Werk irgendwann nur noch ausführende Arbeiten übrig, die sich besser an eine Fremdfirma vergeben lassen, als wenn dafür eine ganze Struktur geändert werden müsste.

Das heißt nicht, dass wir den Kopf hängen lassen sollten, sondern, dass wir umso mehr eine gegenseitige Solidarität zwischen den Standorten brauchen. In Bremen alleine werden wir keine Fremdvergabe verhindern, wenn sich die Unternehmensebene zentralisiert, müssen wir das ebenfalls machen und als KollegInnen gemeinsame Aktionen

über den Standort hinaus planen. Die IG Metall Vertrauenskörperleiter der Werke wollen in so eine Richtung bisher leider nicht mitgehen. Ein von der Bremer Vertrauensleute Vollversammlung beschlossener Antrag,



eine gemeinsame VL Versammlung aller Standorte zu machen, wurde „aus Kostengründen“ von den Bremer und Sindelfinger VK Leitern abgeschmettert.

Alles Gute kommt von Oben

In 2013 gab es im Bremer Pressewerk drei schwere Kranunfälle – zum Glück ohne Personenschaden. Man muss dazu wissen, dass in den Kränen bis zu 50 Tonnen schwere Werkzeuge hängen. In allen drei Fällen wurde mit der Funkfernsteuerung von unten aus der „Froschperspektive“ gefahren. Diese Fernsteuerungen gibt es für jeden Brückenkran. Man soll sie umgehängt vor dem Bauch tragen. Da man sich aber auf dem Hallenboden befindet, kommt es vor, dass man sich bis auf 360° öfters um die eigene Achse dreht oder von äußeren Einflüssen abgelenkt wird. Da ist es nicht immer leicht zu wissen in welche Richtung man fährt. Hinzu kommt, dass es über ein Jahr gedauert hat bis die Funkfernsteuerung umgebaut wurde und es ist nicht

Pausen durchfahren im Presswerk

Die Presswerksleitung hat den Bereichsbetriebsräten im Presswerk mitgeteilt, dass sie neben der zur Zeit vereinbarten AIDA 1.16, zu der es ja schon eine Betriebsvereinbarung und Protokollnotiz zum Pausen durchfahren gibt, in der Halle 4 noch an der Maschine 14 und in der Halle 5 an der Maschine 21 in naher Zukunft die Pausen durchfahren will. Zurzeit kann im Presswerk an keiner Maschine oder Anlage die Pausen durchgefahren werden, da vorher noch verschiedene Dinge abzuarbeiten sind. Im Moment sind wir mit der Presswerksleitung unterschiedlicher Meinung wie die Absprache aus der Einigungsstelle ausgelegt wird. Unserer Meinung nach müssen Vibrationsmessungen durchgeführt werden. Die Presswerksleitung und die Arbeitssicherheit berufen sich auf Messungen aus dem Jahr 2007 und sehen keine Notwendigkeit für neue Messungen. Zweitens müssen die Wegezeiten noch festgelegt werden, Drittens müssen die Pausen- und Kantinenzeiten neu bestimmt werden. Last not least müssen die „Mc-Donalds-Ecken“ verschwinden. An den Maschinen 14 und 21 muss erst einmal die Gruppenarbeit ausgearbeitet werden und anschließend eine NLEB/REZEI-Vereinbarung abgeschlossen werden, bevor über eine Protokollnotiz zum Pausendurchfahren abgestimmt werden kann.

ausgeschlossen, dass ausgewechselte Funkfernbedienungen anders programmiert sind.

Wir erneuern hier noch mal die alte Forderung des Betriebsrates, „Kran fahren nur von oben aus der Kanzel“. Aus der Kanzel hat man die „Vogelperspektive“. Der Kranfahrer sitzt auch immer in einer Richtung und hat dadurch die beste und ideale Übersicht. Da er so hoch oben sitzt, kann er auch von keinen äußeren Einflüssen abgelenkt werden.

Schön wäre auch, wenn die Abteilung Arbeitssicherheit (AS) bei solchen Vorfällen ihrer beratenden Funktion gegenüber dem Arbeitgeber nachkommen und die Forderung des Betriebsrats untermauern würde.

Belastungsgrenze ist längst überschritten

Auf alle KollegInnen aus der MOC und den angegliederten Bereichen kommen dieses Jahr mindestens 9, maximal 12 Sonderschichten zu. Der Vorstand ist wild entschlossen über die Strategie 2020 seine Ratio- und Sparmaßnahmen in den nächsten Jahren durchzusetzen. Hinzu kommt die sogenannte Referenzfabrik, nach der alle neuen Werke auf der grünen Wiese nach den sogenannten „Hambach-Prinzip“ aufgebaut werden. Alle Teile werden von außen angeliefert und in dem jeweiligen Werk nur noch zu einem Auto zusammen gebaut. Riesige Industrieparks sollen vor den Werkstoren entstehen und das nicht nur bei den neuen Werken sondern auch bei den alten. In solchen fremdvergebenen Fertigungs- und Dienstleistungszentren werden logischerweise keine Daimler-Löhne gezahlt. Schon jetzt verdienen viele Fremdfirmen KollegInnen nicht mehr als den Leiharbeits Tariflohn von 8,70 Euro die Stunde. In keinem Daimler-Werk sollen langfristig mehr als 10.000 Leute beschäftigt werden. Für das Bremer Werk hat der Vorstand schon vor Jahren festgelegt, dass

die Stamm-Belegschaft bis 2017 auf 8.500 Beschäftigte abgebaut werden soll – bei gleichzeitiger Stückzahlerrhöhung auf über 400.000 Einheiten pro Jahr. Das heißt, der Unternehmer plant mit mehr Leiharbeit, mehr Fremdvergabe und Werkverträgen. Das zu verhindern ist als einzelne Belegschaft nicht zu schaffen. Aus diesem Grund hatte die Bremer Vollversammlung der Vertrauensleute auch einen Antrag beschlossen, dass es gemeinsame Versammlungen mit den Vertrauensleuten anderer Werke geben sollte, was auch wir für einen Schritt in die richtige Richtung halten.

Um den täglichen Stress und die Belastung abzubauen brauchen wir mehr Pausen. Die Bänder müssen langsamer laufen und auch in den Werkstätten und Büros brauchen wir tägliche Arbeitszeitverkürzung. Hier nur zwei Zahlen wie sich die Ausbeutung rapide verschärft hat. In den letzten 10 Jahren hat sich im Presswerk die Hubzahl und die Stückzahl verdoppelt, aber die Anzahl der Kolleginnen und Kollegen, die diese enorme Leistung vollbracht haben, ist gleich geblieben.

Älter werdende Belegschaft:

Wie weiter?

Der Betriebsrat ist im letzten Jahr aus dem gemeinsamen Projekt mit dem Arbeitgeber zum demografischen Wandel zu Recht ausgestiegen. Zur Erinnerung: Die Bedingung war, für das gemeinsame Projekt, dass so lange wie es läuft, es zu keiner weiteren Fremdvergabe im Bremer Werk kommt. Wie wir alles wissen, hat sich der Unternehmer im Bereich der Anbauteile Halle 7 und in Halle 3 nicht daran gehalten und seit dem ruhen die Projekte. Die Belastungen für die Kolleginnen und Kollegen an den Bändern und in den Büros und in der Instandhaltung bleiben so weiter bestehen und werden sogar noch verschärft. Darum ist es wichtig, dass sich auch die Bremer Belegschaft an der Diskussion beteiligt wie es weitergehen soll. Über Leserbriefe oder eure Meinung würden wir uns als Kollegeninfo-Redaktion freuen.



Betriebsratswahl 2014

Die Vorbereitungen zur Betriebsratswahl im März 2014 laufen auf Hochtouren. Am 15. 01. fand die Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten zur Rangierung auf der offenen IG Metall-Liste statt. Und am 21./22.01. konnten die Vertrauensleute „Ihre“ Kandidatinnen und Kandidaten rangieren und durch ihre Wahl die Reihenfolge der Listenplätze bestimmen. Wir sind mit dem Verfahren der Rangierung nicht glücklich, wir sind seit Jahren der Meinung, dass die Belegschaft für die BR Wahl keine „Vorauswahl“ braucht, eine nach Alphabet sortierte Wahlliste würde die Wahlentscheidung am wenigsten beeinflussen. Jetzt nach

der Rangierung können sich noch weitere Kandidatinnen und Kandidaten an die Liste anhängen.

Seit 1981 konnte die Belegschaft im Bremer Werk durch die Persönlichkeitswahl immer selbst entscheiden wen sie von den Kandidatinnen und Kandidaten in das Betriebsratsgremium schickt. Dies war möglich weil es immer nur eine Liste gab. Auf dieser Liste konnten alle, die sich für das Betriebsratsamt berufen fühlten kandidieren und die Belegschaft konnte aus diesen Kandidatinnen und Kandidaten auswählen. Dies soll, wenn es nach uns geht, auch diesmal so laufen.

Helft mit, dass es auch 2014 zu einer demokratischen Personenwahl kommt und ihr eure Kandidatinnen und Kandidaten aus einer Liste auswählen könnt und setzt euch dafür ein, dass keine weiteren Listen „geschmissen“ werden. Bei einer Listenwahl kann nämlich nur ein Kreuz für eine Liste gesetzt werden und die Listenführer legen alleine fest, wer auf ihren Listen kandidiert. Wir als Kollegeninfo-Redaktion werden uns mit unserer Kandidatur als Personen an der Wahl beteiligen.

Scheinwerkverträge in der Montage? Ein Beispiel

Die Firma Delphi, ein Ableger der milliardenschweren amerikanischen Delphi Corporation, ist mit einigen Aufträgen als Fremdfirma für das Bremer Mercedes Werk tätig. In Halle 93 übernimmt die Firma sämtliche Nacharbeiten an elektronischen Kabeln, Kabelbäumen und Steckern in allen Montageabschnitten. Die Aufträge (und damit ja auch Arbeitsanweisungen) bekommen die Delphi KollegInnen direkt von Daimler Unterstützern und Nacharbeitern aus den Gruppen. Wie die Telefonate dazu im Einzelnen ablaufen, müsste überprüft werden, Anfragen wie „...kannst du mal bitte bei Schichtnummer...“ sind auf jeden Fall keine Seltenheit. Streng genommen ist so eine Praxis ein klarer Verstoß gegen die Richtlinien eines Werkvertrags. Eine für die Fremdfirma feste Ansprechperson müsste die Aufträge weitergeben, so dass die Delphi NacharbeiterInnen ihre Anweisungen von eigenen Delphi Vorgesetzten bekommen. Liegt dagegen ein Verstoß vor, können die Delphi Beschäftigten ein Leiharbeitsverhältnis, direkt bei Daimler geltend machen und inklusive nachträglicher Erstattung der vollen Lohndifferenz einklagen. Daimler macht es sich im „Verkehr“ mit den Fremdfirmen natürlich so einfach wie möglich,

damit der „Vorteil“ eines Werkvertrags voll ausgeschöpft wird: Solange keine Überwachung stattfindet, wird versucht, den Kontakt zu den ausführenden Fremdfirmen KollegInnen so unkompliziert wie möglich zu halten, als wären es „eigene“, um nicht durch „Umwege“ in der Kommunikation höhere Kosten zu haben. Die Arbeitsbedingungen in den Fremdfirmen sind aber nicht mit Daimler Arbeitsverträgen zu vergleichen: Bei Delphi zum Beispiel ist die Bezahlung der KollegInnen ein von den Chefs geschürtes Geheimnis. Mündlich wurde illegaler* Weise angewiesen, dass niemand über sein Gehalt reden darf. Alle verdienen unterschiedlich und eine Bezahlung nach Tarifvertrag scheint zumindest bei den VertragsarbeiterInnen im Bremer Mercedes Werk nicht vorhanden zu sein. Zu einem Gehalt, das bei Daimler allein schon „eigene“ LeiharbeiterInnen

kriegen, liegen oft mehrere hundert Euro Unterschied. Wir hoffen daher, dass diese Missstände schleunigst überprüft werden und raten allen Fremdfirmen KollegInnen: spricht über eure Arbeitsbedingungen, auch mit uns „festen“ von Daimler! Tut euch zusammen und überlegt, wie ihr für euch bessere Bedingungen rausholen könnt. Wir stehen euch als aktive KollegInnen dabei gerne zur Seite.

** Betriebsgeheimnisse sind nach § 17 UWG ausschließlich interne Daten und Fakten, die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und wirtschaftlich einen direkten Einfluss auf die Konkurrenz der Unternehmen haben. Dazu gehören weder Arbeitsbedingungen, noch Löhne und Entgeltgruppen der MitarbeiterInnen eines Unternehmens.*

Linke Aktivisten wollen Anti-Streik-Gesetz der Bundesregierung verhindern

Der Konflikt um das Streikrecht rückt erneut in den Vordergrund. Nachdem Union und SPD in ihrer Koalitionsvereinbarung erklärt haben, die sogenannte Tarifeinheit gesetzlich festschreiben zu wollen, formiert sich Widerstand gegen das Vorhaben. Am Sonntag trafen sich rund 35 Vertreter aus verschiedenen Einzelgewerkschaften, anarchosyndikalistischen Organisationen, politischen Gruppen und der Partei Die Linke in Kassel, um entsprechende Aktivitäten vorzubereiten.

Die aus dem ganzen Bundesgebiet angereisten Teilnehmer waren sich darin einig, daß ein Gesetz zur Fixierung der »Tarifeinheit« verhindert werden muß. Denn dieses würde Beschäftigtenorganisationen, die eine Minderheit der jeweiligen Belegschaft organisieren, Arbeitskämpfe mindestens vorübergehend untersagen. Betroffen davon wären vor allem sogenannte Spartengewerkschaften wie der Marburger Bund

und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Für diese gälte die Friedenspflicht, auch wenn sie überhaupt keinen Tarifvertrag unterschrieben haben.

»Im Interesse aller Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter – auch im DGB – gilt es, diese Einschränkung des Grundrechts auf Streik zurückzuweisen«, betonte Christa Hourani, die als Vertreterin der »Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken« (IVG) an dem Kasseler Treffen teilnahm. »Wir gehen aber noch weiter und fordern das uneingeschränkte Streikrecht und die volle gewerkschaftliche Aktionsfreiheit«, sagte sie am Sonntag gegenüber junge Welt. Gemeint ist damit unter anderem das Recht auf politischen Streik, das die Gerichte den Beschäftigten hierzulande – anders als in anderen europäischen Ländern – verwehren. ...

Aus: junge Welt, 28.01.2014

**KOLLEGEN
von DAIMLER
INFORMIEREN**

 Ausgabe
529

Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig! Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es voll ist. Diese Ausgabe erschien im 37. Jahrgang am: 05.02.2014. Es ist die 529. Ausgabe! Das Kollegeninfo wird geschrieben, hergestellt und verteilt von KollegInnen des Bremer Mercedes-Werkes.

Kontakt: redaktion@kollegeninfo.de

Joachim Kammlott, Helmut Krug (ATZ),
Nonni Morisse, Matthias Puschmann,
Kerstin Steenken, Claus Wessels (ATZ)



Vi.S.d.P.:
Rainer Baues,
Hast. Osterdeich 158,
28207 Bremen

www.kollegeninfo.de