

## Aufschwung? - Bei der Leiharbeit!!!

Unser Unternehmen breitet wieder Erfolgszahlen vor uns aus. Wie es aussieht, wenn die Profitaussichten bedroht sind, haben wir noch gut in Erinnerung. Noch Anfang des Jahres hatten wir um 8,75% verkürzte Arbeitszeiten und Löhne. Obwohl es schon Ende 2009 abzusehen war, dass wir im Werk Hamburg mit der verkürzten Arbeitszeit die Abrufe der Abnehmerwerke nicht erfüllen können, dauerte es noch bis zum 1. Juli 2010, um endlich zur Normalarbeitszeit zurück zu kehren. Selbst die IGM-Fraktion im Betriebsrat forderte im Februar diesen Schritt, obwohl sie uns, die Alternative, vorher dafür rügte. Die IGM-Fraktion war zu diesem Zeitpunkt noch gegen Leiharbeit.

Doch nach der Wahl warf man diese Bedenken schnell über Bord. Der Belegschaftsrat preschte mit dem „Kompromiss“, die Leiharbeit zeitlich zuzulassen, vor. Sie gaben an, dann in Verhandlungen die Leiharbeit mit einer Standortsicherung gemeinsam erreichen zu können. Dem schloss sich die IGM-Fraktion freudig an. Schon vergessen, eine Absicherung gewährte uns die Zukunftssicherung 2012 in dieser Zeit nicht. Jetzt zu argumentieren, dass man nun aber eine echte Standortsicherung erreichen kann, ist doch blauäugig vom Belegschaftsrat. Die Erfahrung spricht gegen die Vereinbarung von Standortsicherungen und den Verkauf von Lohn und Rechten.

Doch der Bann war gebrochen. Leiharbeit war nach der Arbeitszeitverkürzung wieder fester Bestandteil unserer betrieblichen Wirklichkeit.

Wer wundert sich dann noch, wenn der GBR und die örtlichen Betriebsräte die Leiharbeit „verbindlich“ mit der Betriebsvereinbarung „Programmerfüllung“ wieder festschreibt. Da macht es auch nichts aus, wenn sie auf 8% begrenzt ist. Übrigens, befristete Einstellungen wollte das Unternehmen nicht. Sie hatten es satt, dass daraus immer das Begehren und auch der Druck auf Festeinstellung zunahmen.

Jetzt nimmt die IGM die Kampagne gegen Leiharbeit wieder auf, als wäre nichts geschehen. Wir fragen uns, warum denn gerade von dem Mächtigen IGM-Betriebsräten die Leiharbeit wieder verbindlich eingeführt wurde? Wäre es nicht glaubhafter, wenn man gleich bei Anstieg der Produktion für Festeinstellungen gewesen wäre? Es kommt einen so vor, als wenn man erst wieder die Leihleute einstellen wollte, die man in der schlechten Zeit als Puffer für die Stammbesellschaften opferte, um einen Grund für

eine Kampagne zu haben. Nach dem Motto: Wir schaffen uns ein Problem, dann haben wir einen Grund für Aktionen. Wir alle hoffen, dass es wirklich um Leiharbeit geht und nicht nur um eine Mitgliederkampagne der IGM. Ein

positives Zeichen setzte der Vertrauenskörper. In der VK-Sitzung war man sich bzgl. Leiharbeit einig, dass diese abgeschafft werden muss!

### Leiharbeit und Dienstleistungen

Jetzt im 3. Quartal 2010 sind wir bei der 8% Leiharbeitsquote angekommen. Dieser Anteil an Leiharbeitnehmern wurde in der „Betriebsvereinbarung zur Programmerfüllung 2010 im Werk Hamburg“ zwischen Unternehmensleitung (UL) und Betriebsrat (BR) geschlossen. Dennoch ist die Unternehmensleitung

auch weiterhin nicht bereit, neue Kollegen einzustellen bzw. Leiharbeitnehmer und Azubis unbefristet zu übernehmen. Man fängt unsere hohen Produktionsabrufe laut BV zur Programmerfüllung mit Mehrarbeit auf. Es wird vermehrt in der 6. Nachtschicht und Samstag gearbeitet. Auch wenn manche sich über die zusätzlichen Euros der Überstunden am Wochenende freuen, sollten alle bedenken, dass man das Problem der Personalknappheit damit nicht aus der Welt schafft. Solange wir weiterhin ohne zu murren die Abrufe bewältigen, wird die UL sicher nicht zurückrudern und Kollegen fest einstellen.

Der Werkleiter verkündete aber schon auf der Betriebsversammlung, dass uns nächstes Jahr noch mehr Leute fehlen werden. Das Programm steigt auf 1,3 Millionen Fahrzeuge. Wie sollen wir dann die Arbeit schaffen? Sollen wir auch noch sonntags arbeiten? Sicher ist es schön, wenn unser Standort genügend Arbeit hat und man hilft sicher auch mal



© ROGER SCHMIDT WWW.KARIKATUR-CARTOON.DE

mit Mehrarbeit aus, aber so langsam nimmt es überhand. Wir sind mal gespannt was passiert, wenn sich für die Mehrarbeit kein Kollege freiwillig findet. Vielleicht merkt die UL dann, was sie uns antut. Ohne euren erhöhten Einsatz können die Anforderungen nicht erfüllt werden.

## Neueinstellungen - Erste Schritte in die richtige Richtung

Die Unternehmensleitung hat vor kurzem angekündigt, demnächst Festeinstellungen vorzunehmen. Hier geht es um Kollegen, die in Abordnungen aus anderen Werken oder über DC-Move in unserem Hause beschäftigt werden.

Diese Entscheidung weckt große Hoffnungen bei den Betroffenen. Zunächst erscheint es uns, dass diese Aussage nicht ernsthaft gemeint ist. Diese Forderung wird seit Monaten von uns mit Nachdruck verfolgt, bislang ohne Erfolg. Nun sind doch tatsächlich erste Schritte unternommen worden!!!!

Voraussichtlich werden 15 Neueinstellungen vorgenommen! Wir sind sehr froh über diese Entscheidung und wünschen den „neuen“ Kollegen alles Gute.

Bleibt zu hoffen, dass es nicht nur bei dieser geringen Anzahl bleibt. Die Unternehmensleitung zielt auf die 6-Tage-Woche und die volle Verfügungsgewalt über uns. Im Sinne unserer Gesundheit ist es aber Zeit, endlich Festeinstellungen vorzunehmen.

## Überstunden, unendliche Weiten !!!????!!

Wir stellen seit einiger Zeit fest, dass wir bei uns im Werk Hamburg vermehrt Überstunden fahren. In fast allen Hallen ist Mehrarbeit an der Tagesordnung. Vermehrt werden höhere Stückzahlen abgerufen, aber kein Personal eingestellt. Die Führungskräfte versuchen, es mit erheblichem Mehraufwand der Belegschaft, also durch euch, aufzufangen. Dieser Druck wird also mal wieder auf uns abgewälzt. Anstatt Personal einzustellen, um die Abrufe mit regulären Schichten abzuleisten, arbeiten wir auch noch am eigentlich wohlverdienten Wochenende. Denn die normalen Schichten sind auch schon ausgereizt mit Arbeit. Es kann kein Dauerzustand sein, die Arbeit nur noch mit Mehrarbeit abzuleisten. Es liegt auf der Hand, dass wir Personal brauchen, denn die „freiwilligen“ werden über kurz oder lang sicher weniger. Und die Motivation der Belegschaft wird mit Mehrarbeit auch nicht gefördert.

Durch den erheblichen Freizeitverlust jedes Einzelnen, bleiben natürlich viele private Dinge auf der Strecke. Der Leitspruch „Samstag gehört Vati mir“ müsste wohl eher heißen „Samstag gehört Vati der Firma“ – zur freien Verfügung. Flexibilität ist sicher sinnvoll und in der heutigen Zeit auch erforderlich, aber die Zeche die wir dafür in Zukunft zahlen, könnte zu hoch sein.

Die Unternehmensleitung muss endlich begreifen, dass wir mehr Leute benötigen um die hohen Abfragen zu bewältigen. Und laut unserem Werkleiter soll es in 2011 noch enger werden. Man sollte also endlich qualifiziertes Personal einstellen. Wir halten das für den einzig richtigen

Weg, denn das Leiharbeitskontingent von 8% der direkten Kollegen ist ausgeschöpft. Diese Flexi-Quote wurde in der „Betriebsvereinbarung zur Programmiererfüllung 2010 im Werk Hamburg“ vereinbart und somit der Weg für mehr Leiharbeiter geebnet. In der Zukunftssicherung 2012 lag diese Flexi-Quote für Leiharbeiter noch bei 4%.

Daher fordern wir Neueinstellungen und die unbefristete Übernahme unserer Azubis, um der hohen Nachfrage bei gleichbleibend hohem Qualitätsanspruch gerecht zu werden.



## Betriebsausschuss – Machtdiktat oder demokratisches Gremium

Ein Betriebsausschuss ist die Geschäftsführung des Betriebsrats. Seine Aufgaben sind das Führen der laufenden Geschäfte des Betriebsrates, z.B. vorbereiten von Sitzungen und Beschlüssen, einholen von Auskünften, beschaffen von Unterlagen, Besprechungen mit Gewerkschaftsvertretern, Vorstellungnahmen, führen von Vorgesprächen, erledigen des Schriftverkehrs. Der Betriebsausschuss darf jedoch keine Betriebsvereinbarungen abschließen.

Nach der diesjährigen Betriebsratswahl bestand die Hoffnung, das endlich ein miteinander im Betriebsrat stattfindet. Eigentlich sollten wir alle dasselbe Ziel haben: Für euch die Bedingungen so zu regeln, dass ihr vernünftige Arbeitsbedingungen habt.

Leider waren einigen Personen ihre Machtspielchen wichtiger. Es wurden eher persönliche Interessen berücksichtigt, anstatt eure Belange am wirkungsvollsten zu vertreten.

Daher ist es weiterhin möglich, zwar mit einer kleineren Mehrheit als in der letzten Legislaturperiode, alles durchzuboxen was die Mehrheitsfraktion möchte. Und Ihr habt in der Wahl gezeigt, dass Ihr diesen Weg nicht mehr wollt.

Aber das scheint einige nicht zu interessieren. Nachdem wir, die alternative, uns mit der Fraktion der Angestellten zusammengeschlossen hatten, beschloss der Belegschaftsrat dasselbe mit der IGM-Fraktion zu machen - für die Abstimmung zum Betriebsausschuss. Das bescherte uns noch einen Platz weniger im Betriebsausschuss, weil nun ein anderes Verhältnis zustande kam, was uns nicht begünstigte. Dazu kommt noch, dass BR-Vorsitz und Stellvertreter wieder aus der Mehrheitsfraktion sind, die auch beide automatisch, laut Betriebsverfassungsgesetz, einen Platz im Betriebsausschuss belegen. Unabhängig von den Sitzen, die der Fraktion normalerweise zugestanden hätten. Die restlichen fünf Plätze werden dann auf die Fraktionen, je nach Verhältnis der Wahl, aufgeteilt. Daher haben wir nur einen Sitz erhalten. Die Aktion des Belegschaftsrates hat

ihnen selbst auch keinen Vorteil gebracht. Sie kamen auch mit diesem Manöver nur auf den einen Sitz, den sie ohnehin erreicht hätten. Dadurch erreichte die IGM-Fraktion die restlichen drei Sitze, statt 2, die sie ohne den Belegschaftsrat gehabt hätten.

Möglich wäre eine Konstellation gewesen, in der alle Fraktionen im Betriebsausschuss vertreten sind und somit keine Fraktion die absolute Mehrheit gehabt hätte - so wie es das Wahlergebnis der BR-Wahl widerspiegelte. Aber leider, wie schon erwähnt, haben einige Personen uns und der Fraktion der Angestellten bei diesem Plan zu große Steine in den Weg gelegt.

Fazit daraus ist, das sich im Prinzip nichts geändert hat. Wir sind zwar durch Euch mit mehr Kollegen im BR vertreten, können aber im Betriebsausschuss bei Abstimmungen zu konkreten Themen keine Mehrheit erzielen, da die IGM nun wieder alleine bereits die absolute Mehrheit hat.

## Immer Ärger mit ERA - Zeit zum Umdenken

Noch immer gibt es ungeklärte ERA-Reklamationen, und das nun schon seit Jahren. Mal ist die Argumentation, dass die Aufgabe zwar erfüllt wird, doch der Kollege diese aber gar nicht ausführen soll. Ein anderes Mal sagt das ERA-Office, der Kollege soll die Aufgabe ausführen, ist aber noch nicht so weit und wird erst einmal in ein „Heranführungsniveau“ eingruppiert. Da stört es auch nicht, wenn trotzdem verlangt wird, dass sie/er diese Aufgabe vollständig erfüllen soll.

Es werden auch häufig von Kollegen Aufgaben abgefordert, bei denen die Vorgesetzten den Kollegen/die Kollegin offiziell für die Aufgabe ein-



umgruppieren wollen. Doch da kommt dann das ERA-Office und verhindert es. Das kann jawohl nicht sein!

Doch was tut der Betriebsrat, außer den gewohnten Einzelkampfansagen des Entgeltsprechers? Bisher ist weder von ihm noch vom Betriebsrat ein gemeinsames Konzept entwickelt worden, um eine konsequente und einheitliche Umsetzung durchzusetzen. Wie könnte denn so ein Konzept aussehen und welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat?

Es sollte erst einmal klargestellt werden, dass wir jetzt nicht mehr nach unserer Tätigkeit sondern nach unserer übertragenen Aufgabe bezahlt werden. Daraus lässt sich ableiten, dass übertragene Aufgaben von der Führungskraft auf den Mitarbeiter auch entsprechend bezahlt werden müssen. Das dürfte wohl auch durch zielstrebiges Handeln des Betriebsrats erreichbar sein. Um bei Versetzungen und Verleihungen Verlässlichkeit zu erreichen, haben wir alternativen schon seit längerem vorgeschlagen, für jeden einzelnen

Arbeitsplatz eine Stellen(Aufgaben)-beschreibung zu formulieren, wie es vor ERA der Fall war. Nur so kann gewährleistet werden, welche Tätigkeiten/Aufgaben zu höheren Eingruppierungen führen bzw. führen müssen.

Der Betriebsrat könnte nach dem Motto verfahren: „Es kann nur dort ordentlich gearbeitet werden, wo auch ordentlich bezahlt wird“. Wir dürfen nicht weiter zulassen, dass sich unser Unternehmen Leistungen erschleicht und die Kolleginnen und Kollegen dafür herhalten müssen - gratis versteht sich.



Wenn diese Missachtung von euch Kollegen bei der Eingruppierung im Gegenzug zu Schwierigkeiten in der Produktion führen würde, wäre wohl eine viel größere Bereitschaft von der Unternehmensleitung zu erzielen, die Eingruppierungen gerechter

zu gestalten. Ohne Druckmittel geht es anscheinend nicht mehr.

## ERA oder „Wir beklauen den Blauermann“

Über 3 Jahre sind jetzt seit der Einführung von ERA vergangen. Der Begriff, mit dem zunächst keiner etwas anfangen konnte, hat sich im Hause Daimler als Instrument zum Lohndiebstahl an vielen Kollegen nicht nur hier im Werk in Hamburg entpuppt. Dieses Lohndumping geht den Leuten trotz TIB nicht nur massiv an den Geldbeutel, das Selbstwertgefühl der Betroffenen wird hier mit den Füßen getreten. Eingruppierende Vorgesetzte lassen sich zum Spielball ihrer gierigen Chefetage machen. Den Kollegen wird unverfroren klargemacht, dass sie bei weiterem Widerspruch gegen ihre Eingruppierung ihren Arbeitsplatz verlieren. Soziale Verantwortung ist in diesem Haus zum Fremdwort verkommen. Viele junge Mitarbeiter verlieren die Motivation.

Beispiel: 3 Jahre Ausbildung, Techniker-Schule und dann mit EG 6 zum Narren gehalten.

Eine sogenannte ÖPAKO sollte eigentlich über Streitigkeiten in der Eingruppierung entscheiden, die Trägheit dieser „Kommission“ hat wohl jeder registriert, der auch jetzt noch auf eine faire Eingruppierung wartet. Der Betriebsrat begleitet diese Verfahren äußerst defensiv, schließlich ist ERA ja auch Made by IG Metall. Selbst die Gewerkschaft ist mit dem Thema völlig überfordert, das Thema absolutes Neuland. Aber es ist ein Fünkchen Hoffnung in Sicht. Die Rechtsstelle des DGB entscheidet hoffentlich bald über die Klagebewilligung verschiedener ERA Fälle hier im Werk. Auch privat wird geklagt, die Alternative sitzt mit im Boot.

Solltet ihr über die Möglichkeit einer Klage bei entsprechenden Fällen nicht sicher sein oder wisst nicht, an wen ihr euch wenden sollt, kommt gerne auf einen Alternative-Kollegen eures Vertrauens zu. „Hier werdet Ihr geholfen“. Bei der IG-Metall ist für Euch der Kollege Jürgen Wolf, Rechtsanwalt, zuständig, Tel.: 040/2858535.

## Für den Einen ist es „Duplo“ für den Anderen die wahrscheinlich längste Praline der Welt...

So oder so ähnlich könnte man die Veranstaltungen zum 75. Jubiläums Werk Hamburg und Familien-Tag beschreiben.

Für viele waren es gelungene und beeindruckende Events, für mich sind es Belege für die Verlogenheit der modernen Zeit.

Auch wenn die meisten es bereits vergessen haben, wir hatten bis vor weniger als 6 Monaten noch Kurzarbeit, „Zero-Base“ und andere drastische Sparmassnahmen.

Die Belegschaft stand unter permanenter Existenzangst. Die Staatskasse wurde um Millionen von Euros für Kurzarbeitergelder belastet. Mehrere Tausend Leiharbeitskräfte haben ihre Arbeitsplätze verloren. All das geschah Ende 2008 und ging bis ins Kalender- und Steuer-Jahr 2010.

Ich stelle die Notwendigkeit all dieser Maßnahmen erst gar nicht in Frage, nur was ich im 2. Halbjahr beobachte, stellt die „Krise“ ins Zwielficht.

Nichts spricht dagegen, dass in einem Werk Jubiläum gefeiert wird und auch ein Familientag sollte regelmäßig veranstaltet werden.

Für meinen Teil fühlte ich mich allerdings eingeladen, als ich erfuhr, dass die Veranstaltung zum 75-jährigem Jubiläum am Freitag ab 17 Uhr beginnen sollte. Wenn der Gastgeber in der Tat gewollt hätte, dass die Mehrheit der Belegschaft an dieser Feierlichkeit teilnimmt, hätte er einen günstigeren Termin gewählt und optimaler Weise mit dem Familientag zusammengelegt.

Dadurch wäre sicherlich viel Geld gespart worden.

Ich habe zudem gestaunt, wie akribisch und mit welchem finanziellem Aufwand die Feierlichkeiten vorbereitet wurden. Selbst mancher Beetkantstein wurde in letzter Minute noch erneuert und durch Granitsteine ersetzt. Betonplatten hätten es auch getan, aber edel geht die Welt zugrunde...

Ich erinnere mich daran, dass noch im ersten Halbjahr 2010 jeder einzelne Euro von der

Werksleitung persönlich hinterfragt und oft abgelehnt wurde.

Es ist unglaublich und verlogen, wenn die Stammebelegschaft und deren Familien fast ein ganzes Jahr drastische Einschnitte ertragen müssen und nun beobachten dürfen, wie entspannt und verschwenderisch viel Geld ausgegeben wird.

**Familientag** ist für mich, wenn Familien jeden Tag zum Abendbrot am Tisch sitzen oder die Freizeit gemeinsam verbringen können...

**Anerkennung** vom Arbeitgeber ist, wenn jeder Kollege die erbrachte Leistung fair bezahlt bekommt...

**Dankbarkeit und Wertschätzung** ist, wenn das Personalwesen nicht mit Kündigung droht, nur weil ein Kollege am Samstag sein warmes Mittagessen vom Imbiss holt ohne abzustempeln, weil ihm sonst automatisch die doppelte Pausenzeit abgezogen wird...

Der Rest ist nur Feuerwerk... schön, bunt, laut... aber nur von kurzer Dauer, sehr kostenintensiv und es macht keinen satt.

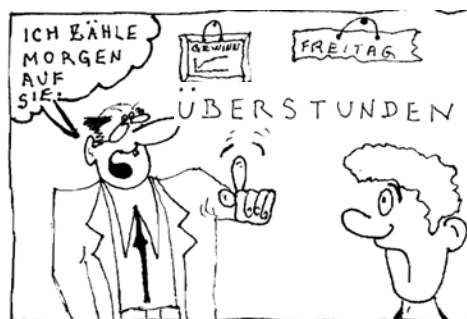
Die Feierlichkeiten habe ich deshalb mit den Menschen verbracht, die mich wirklich schätzen, nämlich meiner Familie, und zwar weit vom Werksgelände entfernt.

## Jetzt etwas für die Kaufkraft tun

Der Kampf in der Stahlindustrie hat eine 3,6 % ige Lohnerhöhung erbracht. Was würde, angesichts der guten Lage, dagegen sprechen, diese Lohnerhöhung auch bei uns sofort zu zahlen?

Vor dem wirtschaftlichen Einbruch (Wirtschaftskrise) fand auch eine Tarifverhandlung statt, die im Laufe der Zuspitzung der Lage mit einem schlechten Ergebnis für uns endete. Und das, wo selbst aus konservativen Kreisen die Einsicht herrschte, die Kaufkraft müsse gestärkt werden.

Jetzt zieht die Wirtschaft wieder an. Es wäre doch schade, wenn wir gleich wieder in eine Situation kämen, in der die Mittel, die den Menschen zur Verfügung stehen, nicht ausreichen, um diesem „Aufschwung“ den nötigen Antrieb zu geben! Deshalb fordern wir (die alternativen) nun eine Lohnerhöhung von 3,6 % und im Februar zusätzlich 2,7 % oben drauf, statt wie geplant erst im April.



Die Betriebsratmitglieder der „alternativen“  
www.alternativedamm.de

AL 10/2010

Griese, Jan-Uwe	Bereich PW Halle 17	Halle 2.1	Tel.: 0160/8636275
Koch, Tobias	Bereich Handwerker	Halle 12	Tel.: 0160/8636362
Schmidt, Mainhard	Bereich Achsen + Komp.	BR-Büro	Tel.: 2715 o. 0160/8636353
Unfug, Thomas	Bereich Halle 14	Halle 11	Tel.: 0160/8604102
Wittkowski, Ulf	Bereich Handwerker	BR-Büro	Tel.: 2139 o. 0160/8636305

**Impressum**  
Presserechtlich verantwortlich:  
Horst Helfen  
Rüstweg 15  
21079 Hamburg  
Druck: Eigendruck  
Auflage 1200