



Arbeitsplätze schaffen - nicht nur raffen

Immer wieder wird es zum Thema, die Stammebelegschaft zu schützen, und Arbeitsplätze zu schaffen. Viele glauben, dass die Betriebsvereinbarungen (BV) zur Beschäftigungssicherung oder zum Zukunftsbild dieses übernehmen. Doch die BV'en sollen unsere Arbeitsplätze nur sichern. Sie schaffen keine neuen Arbeitsplätze, zumindest nicht bei der Stammebelegschaft!

Mit solchen Vereinbarungen soll Arbeitsplatzsicherheit durch Wettbewerbserleichterungen erzeugt werden. Da der Wettbewerb nicht geringer wird, wächst die prekäre Beschäftigung weiter auf Kosten der Stammebelegschaft immer weiter an.

Zum Beispiel im BMW Werk Leipzig, dem modernsten zurzeit, sind aktuell 8800 Kollegen beschäftigt, davon 3800 Stamarbeiter plus 1000 Leiharbeiter, dazu kommen nochmals 4000 Mitarbeiter die über Werksverträge fest am Standort beschäftigt sind. Somit sind mehr als 56% der Belegschaft prekär beschäftigt.



Arbeitsplätze schafft man durch Arbeitszeitverkürzung! Es ist Tatsache, dass die Beschäftigungswelle, die wir noch haben, aus den Einstellungen durch die Umsetzung der 35-Stundenwoche (vor 35 Jahren) kommt.

Die hohe Leiharbeit und die Sonderschichten kosten Stamarbeitsplätze, wirken sich aber für das Unternehmen kostensenkend aus. Sie optimieren damit ihre Gewinne und ihre Wettbewerbsfähigkeit!

Wer nicht kämpft wird verlieren, besonders in einer Zeit wo wir damit rechnen müssen, dass mit Industrie 4.0 eine gewaltige Optimierung auf uns zukommt, die immer weniger Kollegen aus der Stammebelegschaft für den Produktionsprozess erforderlich machen.

Fazit der alternative: Leih- und Fremdarbeit vernichtet(auf Dauer)unsere gutbezahlten Arbeitsplätze.

Also die Lehren aus der 35-Stundenwoche sind eindeutig. Arbeitsplätze schafft man nur durch Arbeitszeitverkürzung!

Betriebliches Eingliederungs Management

Zum Gespräch eingeladene Kollegen nahmen mit Erschrecken zur Kenntnis, dass sie vom Unternehmen in der Einladung darauf hingewiesen wurden, dass sie bei Nichtteilnahme am Gespräch gekündigt werden könnten.

Wir können euch beruhigen, das ist nicht der Fall!

Das BEM ist vom Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch verankert worden, um dem Arbeitgeber seine Verpflichtung deutlich zu machen, dass er alles zu tun hat, um eure Gesundheit zu schützen. So z.B. darf es keine Zugluft am Arbeitsplatz geben, oder zu hohe Lärmbelastung, aber auch die ergonomischen Bedingungen am Arbeitsplatz sind auf die Bedürfnisse von euch anzupassen.

Wer aber nicht durch seinen Arbeitsplatz krank geworden ist, braucht auch nicht unbedingt an einem BEM-Gespräch teilnehmen.

Die **alternative** sagt: **Diese Formulierung gehört nicht in eine Einladung zum BEM-Gespräch! Das verkehrt den Auftrag des Gesetzgebers, der dem Unternehmer eine Fürsorgepflicht auferlegt!!!**

Darf man den Veröffentlichungen des Unternehmens Glauben schenken, haben sie selber auch ein großes Interesse daran, die Fehlzeiten gering zu halten. Diese Androhung bei der Einladung spricht eine andere Sprache. Wir erleben es auch immer mal wieder, dass den Kollegen die Schuld an ihren Erkrankungen zugewiesen wird, anstatt ernsthaft dafür zu sorgen, dass die krankmachenden Bedingungen am Arbeitsplatz abgestellt werden.

Hintergrund dieser Formulierung ist, weil das Unternehmen bei EINER Kündigung vom Gericht darauf verwiesen wurde, dass die Nichtteilnahme am BEM-Gespräch Folgen haben kann. Das aber sagt schon die Arbeitsordnung aus, dass jeder Kollege verpflichtet ist, daran mitzuwirken, seine Gesundheit zu erhalten.



Es steht das Projekt **ZUKUNFT** an

So nennt das Unternehmen die Aufteilung der Daimler AG in drei Holdings/Sparten AGs. Dabei bleibt die Daimler AG die Dachgesellschaft.

Über die Ziele und die Aufteilung könnt ihr im Intranet nachlesen.

Die drei Sparten AG's sind die heutigen Geschäftsfelder Cars & Vans, wird zu Mercedes Benz AG, Trucks & Busses wird zu Daimler Truck AG und die bisherige Daimler Financial Services AG wird künftig zur Daimler Mobility AG. Mit dieser Aufstellung will Daimler sich auf die neue Wettbewerbssituation einstellen. Uns sollen keine Nachteile entstehen, im Gegenteil, wenn wir den Wechsel mitvollziehen gilt für uns die Zukunftssicherung 2030. Was eine Zukunftssicherung Wert ist hat die **alternative** oft genug beschrieben. Es sollen aber auch alle anderen Vereinbarungen weiter Gültigkeit haben.

Die **alternative** hat das einmal hinterfragt und sind auf ein Unternehmen in Nordfriesland gestoßen, den Weltkonzern für Windkraftträder Enercon. In den Boom Jahren machte der Konzern riesige Gewinne. Jetzt wo es in der Branche kriselt stellen viele Mitarbeiter fest, dass sie gar nicht direkt bei Enercon sondern in einer Holdinggesellschaft tätig sind. Die Firmen stellen Bauteile her, produzieren die Anlagen von Enercon oder warten diese. Der Mutterkonzern der Betriebe sitzt aber nicht in Aurich, sondern in Amsterdam. Von dort geht es weiter zu Treuhandfirmen in Offshore-Steueroasen, dann verliert sich die Spur.

Für Arbeitsrechtler wie Thomas Klebe, Leiter des Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht (HSI) in Frankfurt und bis 2013 zehn Jahre im Aufsichtsrat der Daimler AG ist der Grund für die Taktik der Holding ENERCON klar: „Es ist für ENERCON natürlich günstiger, wenn die Zulieferer nicht direkt zum Unternehmen gehören. Sonst würde Enercon für den Sozialplan bei Entlassungen und alle ausstehenden Zahlungen haften, und die Beschäftigten

hätten auch einen deutlich besseren Kündigungsschutz.“

Dieses Beispiel zeigt, solange das Geschäft gut läuft ist eitel Sonnenschein, naht sich eine Krise zahlen die Mitarbeiter die Zeche.

Wie sich das letztendlich bei Daimler entwickelt weiß auch die **alternative** nicht. Sie zeigt aber auf, was nach dem Umbruch zur Elektromobilität und Industrie 4.0 der wahrscheinlich 2030 vollzogen wird, mit uns passieren kann.

Neues zum Nachtarbeitszuschlag

Nachtschicht aufgepasst!!!

Im Bereich des Tarifvertrages der Textilindustrie hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 21.3.2018 festgestellt, dass es gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt, die Nachtarbeit in regelmäßige und unregelmäßige Nachtarbeit zu unterscheiden. Im Tarifvertrag wird genau wie im Manteltarifvertrag der IG Metall für die unregelmäßige Nachtarbeit 50% und in der regelmäßigen 12,5% (im TV Textil 15%) gezahlt. Dies laut Bundesarbeitsgericht.



© ROGER SCHMIDT WWW.KARIKATUR-CARTOON.DE

Gewinnbeteiligung 2019

Trotz zweimaliger Gewinnwarnung soll die **Dividende** beibehalten werden. Damit sollen die Aktionäre bei Laune gehalten werden. Um uns bei Laune zu halten sollte auch die **Gewinnbeteiligung** gleichbleiben!!!

Die Betriebsratsmitglieder der **alternative**

www.alternative-hamburg.info



Sascha Heinbockel,
Achsen + Komp
Halle 11
Tel.: 0176/30921101



Tobias Koch,
Halle 4, 12, 17, Inst., QM
Halle 12
Tel.: 0160/8636362 2427



Jörg Klingel
Halle 4, 12, 17, Inst., QM
BR-Büro
Tel.: 01608636353 2123



Ulf Wittkowski
Halle 4, 12, 17, Inst., QM
Halle 4
Tel.: 0160/8636305 2139



ViSdP
Horst Helfen,
Reeseberg 104
21079 Hamburg
Eigendruck