

+++ Offener Brief +++ Offener Brief +++ Offener Brief +++ Offener Brief +++

#### PW-F1 Presswerk

Jetzt sind die Kollegen der Fremdfirma da. Die Werkleitung hat sich durchgesetzt und Werkverträge umgesetzt.

Kaum sind die Anlernarbeiten der Fremdfirmenmitarbeiter beendet, schon scheppert und kracht es an allen Ecken und Enden.

Die ersten großen Schäden sind gelaufen und Daimlermitarbeiter müssen diese beseitigen.

Schönen Dank, liebe Werkleitung!

Diese Kosten, die durch den Einsatz von Fremdfirmen entstanden sind müssen in die Berechnung der Fremdvergabe/Werkverträge mit einfließen.

Peter Plate

Instandhaltung Presswerk

+++ Offener Brief +++ Offener Brief +++ Offener Brief +++ Offener Brief +++

Wir, die Vertrauensleute der Halle 8, sind entsetzt, wie skrupellos mit kranken Kolleginnen und Kollegen umgegangen wird!

Jetzt wird in der Personalabteilung nicht mehr gefragt, wo die Probleme wegen der Fehlzeiten liegen und ob eventuell geholfen werden kann. Nein, jetzt will man die Kolleginnen und Kollegen sofort loswerden nach dem Motto: „**Du bist nicht mehr wertschöpfend, also schmeißen wir dich raus!**“

Dieser Weltkonzern kennt keine „**Fürsorgepflicht**“ mehr, geschweige denn **soziale Verantwortung** gegenüber seinen Mitarbeitern, die für den Reichtum gesorgt haben!

Statt in Fremdvergabe oder gar Kündigung die Lösung des Problems zu sehen, sollte die Personalabteilung sich mal Gedanken machen, ob die teilweise unmenschlichen Arbeitsbedingungen mit immer kürzeren Taktzeiten an den Bändern die Ursachen dafür sind, was die Kolleginnen und Kollegen krank macht.

Wir, die Vertrauensleute der Halle 8 protestieren mit aller Macht gegen diese Vorgehensweise der Führungskräfte und der Personalabteilung, wie mit kranken Kolleginnen und Kollegen umgegangen wird. Wir werden uns in Position bringen und einmischen, wenn diese „Hetzjagd auf Kranke“ kein Ende nimmt. Anscheinend müssen wir den Schutz und Erhalt unserer Gesundheit selber in die Hand nehmen und unsere Arbeitskraft so schonend wie möglich einsetzen.

Die Vertrauensleute der Halle 8

Einstimmig verabschiedet im März 2013



**+**  
**PLUS FÜR UNS**  
**PLUS FÜR ALLE**  
**TARIF 2013**

## Übergabe der **Forderung** an den Arbeitgeber

Am 18.03.2013 hat eine Delegation der IG Metall mit Vertretern aus den Bremer Betrieben die Forderung der IG Metall an den Arbeitgeberverband übergeben.

Abschluss für die Beschäftigten und die Betriebe.



Die Arbeitgeber haben uns im Gegenzug ein Geschenk mitgegeben. Ein Föhn soll uns dazu ermahnen, keine „heiße Luft“ zu fordern, sondern einen „vernünftigen“

### „Auf nach Kiel“ 2. Verhandlungsrunde in Kiel am 24.04.2013

Am 24.04.2013 finden für das Tarifgebiet Küste die 2. Verhandlungen statt. Wir wollen unsere Verhandlungsteilnehmer unterstützen und fahren nach Kiel.

### „Wir machen Druck für unsere Forderung“

- Abfahrt ab Daimler Tor 7 um 6:45 Uhr
- ab Bremen HBF um 6:45 Uhr
- ab Bremen-Vegesack Bahnhof 6:00 Uhr

Anmeldung im BR-Geschäftszimmer - Tel.2215

+++ Berichte aus anderen Betrieben +++ Berichte aus anderen Betrieben +++

## Lear Corporation Bremen

### Wir haben aktuelle folgende Ausgangssituation:

...der Arbeitgeber hat uns in der Betriebsversammlung am 19.03.2013 unterrichtet, dass er für die Positionierung der Polsterauftrages BR 205 von der Belegschaft eine Mitarbeiter-beteiligung in Höhe von min. 3.8 Mio **erbittet**.

Er sieht sich sonst nicht in der wirtschaftlichen Lage den Auftrag am Standort Bremen zu fertigen und würde ansonsten ca. 70% der Wertschöpfung, dies wäre der komplette Polstereinhalt, zu verlagern mit der Konsequenz das 318 Mitarbeiter (von aktuell 744) ihren Arbeitsplatz verlieren.

Als mögliche Maßnahme schlug der Arbeitgeber vor, die nächste Tarifrunde auszusetzen und die wöchentliche Arbeitszeit um 10%, also von 35 auf 38,5 Stunden pro Woche zu erhöhen.

Dies würde als Ergebnis 66 betriebsbedingten Kündigungen zu Folge haben. Gleichzeitig schlug er als begleitende Regelung vor, mit dem Betriebsrat eine Quote für Leiharbeit zu verhandeln.

Es wurde von der IGM, dem Betriebsrat und der VKL klar entschieden, dieses so nicht stehen zu lassen. Es hat im Anschluss an die Betriebsversammlung spontane Abteilungsversammlungen gegeben, die Leistungsbereitschaft nach einer schlaflosen Nacht in der sich Kollegen um ihr Existenz gebracht sahen führte zu einer nicht normalen Stückzahlbringung die zu temporären Störungen in der Halle 9 bei Daimler führten.

In der Mitgliederversammlung am 06.04.2013 wurden alle Fakten nochmal dargelegt und besprochen. Unsere Meinung war klar zu erkennen: Mit uns nicht.

Es wurde eine Verhandlungs- und Tarifkommission gewählt, die jetzt die Aufgabe hat genau zu erörtern, was dem Management der LEAR am Standort Bremen liegt und ob hier perspektivisch wieder sichere Arbeitsplätze zu halten sind und zwar ohne eine betriebsbedingte Kündigung.

Über den weiteren Stand werden wir euch auf dem Laufenden halten.

Holger Zwick, Betriebsratsvorsitzender

## Situation bei uns im Betrieb

Die Situation bei uns im Betrieb ist derzeit sehr unterschiedlich.

Zum einen hat der Arbeitgeber zugesagt, auf weitere Fremdvergabe von leichten Tätigkeiten zu verzichten, solange wir gemeinsam an Lösungen für unsere ältere Belegschaft arbeiten (siehe letzte Ausgabe gemeinsam mit der Profil).

Wir als gemeinsame Interessensvertretung (Betriebsrat, Vertrauenskörperleitung) haben uns dazu verabredet, alle weiteren Schritte gemeinsam zu vereinbaren, damit wir gegenüber dem Arbeitgeber geschlossen auftreten.

Zum anderen hat der Arbeitgeber einige Ideen geäußert, die er zur Anlaufunterstützung der Baureihe 205 gern hätte.

Die einzelnen Ideen sind in den Bereichsversammlungen der Vertrauensleute vorgestellt worden, und jeder konnte sich seinen „Reim“ darauf machen.

Es sind sogar Ideen dabei, die der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedürften.

Sollte Daimler an allen diesen Punkten festhalten, werden wir dementsprechend reagieren.

**Das werden wir uns so nicht gefallen lassen.**

## Die Rechtslage ist völlig klar:



Wer an einem Warnstreik teilnimmt, macht nichts Unrechtes - sondern übt ein **demokratisches Grundrecht** aus.

Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 12. September 1984 entschieden. In seiner Begründung hat das BAG mehrfach betont, dass

Warnstreiks auch dann zulässig sind, wenn die Tarifverhandlungen noch laufen.

Auch Azubis dürfen streiken: Auszubildende sind laut Rechtsprechung ganz normale Arbeitnehmer. Deshalb haben sie auch das Recht, bei einem Arbeitskampf mitzumachen. Bei einem Streik mitzumachen, ist eine wichtige Erfahrung und hindert niemanden daran, sein Ausbildungsziel zu erreichen. (BAG vom 12.9.1984 sowie vom 30.8.1994). Vom Streik können Auszubildende ausgenommen werden, die an dem/den vorgesehenen Tag/en Berufsschulunterricht haben oder eine Arbeit schreiben.

Leiharbeiter/innen sollen und müssen keine Streikbrucharbeiten in einem bestreikten Betrieb leisten: Leiharbeiter haben nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) das Recht, die Arbeit in bestreikten Betrieben zu verweigern. Wer davon Gebrauch macht, hat trotzdem Anspruch auf Bezahlung durch den Verleiher. Der Verleiher hat allerdings die Möglichkeit, die Leih-Beschäftigten ersatzweise in einen anderen (nicht bestreikten Betrieb) zu schicken.

Auch die Tarifverträge des Bundesverbands Zeitarbeit (BZA) und der Interessensgemeinschaft Zeitarbeit (IGZ) hindern Leiharbeiter/innen nicht daran, den Einsatz in einem bestreikten Unternehmen abzulehnen. Im

Gegenteil: In diesen Tarifverträgen ist ausdrücklich festgeschrieben, dass Leiharbeiter/innen nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden.

