



Die Zeichen stehen auf Sturm

Nach nunmehr fast zehn Jahren des Aufschwungs, besonders in der Autoindustrie und der guten Profite, stehen die Zeichen auf Sturm und das weltweit. Die Autoindustrie steht jetzt vor Herausforderungen, die bis dato unbekannt waren. Kein Wunder das jetzt der Vorstand Nerven zeigt.

Was kann das für Gründe haben?

Zum einen die E – Mobilität. Deren Entwicklung geschieht eher notgedrungen auf politischen Druck. Es ist fraglich ob sich diese immensen Investitionen rechnen, denn es fehlt schlichtweg die Akzeptanz der Kunden. Von physikalischen Grenzen bei der Herstellung von Batterien und auch von flächendeckenden Ladestationen mit kurzer Ladezeit, ganz zu schweigen. Die Produktion von E – Fahrzeugen benötigt auch weniger Personal. Es hat keinen Zweck das zu leugnen. Ein Stromer besteht nun mal aus weniger Teilen wie ein Verbrenner. Darauf haben wir schon mehrmals hingewiesen. Die E-Mobilität erweist sich immer mehr als Sackgasse, jetzt auch finanziell.

Nächstes Problem ist China. Ein Markt in dem unsere Produkte liefen wie „geschnittenes Brot“. In einem Markt der ständig wächst und in den hohen Investitionen getan wurden, verdient man zwar viel Geld aber man begibt sich auch in eine Abhängigkeit. Man darf auch nicht vergessen, dass die direktive Politik in China von Anfang an auf Autarkie gestellt war. China ist schon lange dabei, eine eigene Fahrzeugindustrie aufzubauen. So sind die allermeisten SUV's, die in den westlichen Teilen des Landes durchaus gebraucht werden, aus chinesischer Produktion. Es bröckeln schon jetzt die Absatzzahlen deut-

scher Autobauer. Eine Sättigung des Marktes, auch in China, lässt sich beobachten.

Dies birgt natürlich die Gefahr von Überkapazitäten und das weiß man in den Chefetagen.

Problem Digitalisierung – Industrie 4.0,

die Politik hat den digitalen Transformationsprozess verschlafen. Die digitale Netzabdeckung in Deutschland ist mangelhaft, zumindest um den Anforderungen der Industrie 4.0 zu genügen. Andere europäische Länder sind da viel weiter. Von der maroden Infrastruktur ganz zu schweigen. Das auch ist einer der Gründe warum das autonome Fahren zurzeit keine Rahmenbedingungen hat.

Ein weiteres Problem ist das autonome Fahren. Auch das verschlingt Milliarden an Investitionen und auch hier ist der Kunde eher verhalten. Laut einer Studie lehnen es die meisten ab, von einem Auto gefahren zu werden. Außerdem haben sich Konzerne wie Google, Apple oder Samsung des Themas Autonomie angenommen und die investieren weitaus mehr darin als es uns möglich ist. Der klassische Autobauer wird sich auf scharfe Konkurrenz einstellen müssen. Das Kapital steht nun vor einer Herausforderung, einem Strukturwandel, den es noch nicht gegeben hat. Hohe Investitionen sind nötig, aber der Ertrag ist ungewiss. Man schießt „ins Blaue“ und hofft es richtig zu machen. Zudem erleben wir gerade nach den „Best of“ Jahren eine Überproduktionskrise. Der Markt ist gesättigt und die Autos stehen auf Halde. Das eine Fehlinvestition und falsche Weichenstellung existenzbedrohlich sein können ist jedem klar.



Transformation:

Aus „Das Beste oder Nichts“ wird
„Das Beste mit Nichts“

CEO Herr Ola Källenius stellt ersten Maßnahmenkatalog vor

Er will uns unsere Tariferhöhung einkassieren, die Ausgaben für Entwicklung deckeln und 1100 Stellen der Führungsebene streichen. Die geplante Schaffung von 6000 Stellen zur Verwaltung der Holding hält er auch für zu hoch.

Das lässt einen aufhorchen, vor allem die Streichung von 1100 Stellen der Führungsebene. Sind das nicht die welche das Unternehmen effektiv gestalten sollten. Dass wir Marktführer sind und es bleiben?

Tatsächlich aber sind wir im internationalen Vergleich, was den kommenden industriellen Umbruch angeht, ins Hintertreffen geraten.

Was kann das für Gründe haben? Soziologen, die sich mit den Mechanismen der Arbeitswelt befassen, kommen meist auf folgende Gründe:

Entscheidungsträgheit, Realitätsverweigerung, Abwehrhaltung, Verwaltung statt Gestaltung, Vertändeln der Ressource Zeit.

Statt mit deutscher Ingenieurskunst die Vorgaben zur CO2 - Reduzierung einzuhalten, entwickelt man lieber eine „Schummel Software“. Das spricht doch für sich und wird von uns nicht weiter kommentiert.

Dass man vor der ungewissen Zukunft Angst hat, erkennt man an den aufgelegten Programmen wie „Teamspirit“, „Schwarmintelligenz“, „Help me“ oder „Macher“. Wir sollen uns also einbringen, um die Probleme der Zukunft zu lösen? Wohlgermerkt, bei der ERA – Einführung haben (subalterne) Führungskräfte bemerkt, es gäbe uns wie „Sand am Meer“ oder man hätte „immer Zuviel verdient“ oder „eure Arbeit ist doch so einfach“. Man hatte aber im gleichen Atemzug kein Problem damit, das eigene gute Gehalt als völlig in Ordnung einzustufen. Und jetzt kommt „Help me“, „Teamspirit“ usw.?

Da Werk Hamburg keine Komfortzone ist sollten wir uns auf eine spannende Zeit einstellen.

„Aus Hamburg und Berlin machen wir ein Team!“

Das ist die Überschrift im Intranet aus dem Macher-Projekt! Weiter heißt es dann: Wisst ihr eigentlich, was genau in unserem Schwesterwerk produziert wird? Oder mit welchen Zukunftsthemen sich die Standorte gerade intensiv beschäftigen? Wir sagen euch die Wahrheit dazu! In Hamburg ist das Portfo-

lio (Bauteilspektrum) um ein weiteres Standbein vergrößert worden. Im Berliner Werk ist dieses so nicht gelungen. Nun versucht Herr Reif es aber als unser gemeinsamer Standortverantwortlicher im Sinne des Berliner Werkes wieder gerade zu ziehen. Er benutzt hierzu die Einfrierung der Finanzmittel des Vorstands die dazu führen das Halle 12 nicht neu gebaut wird wie geplant. So sollen nun Teile der zukunftssträchtigen Tech-



nologie aus unserem Hamburger Portfolio nach Berlin transformiert werden, die Werk Hamburg aus Platzkapazitäten nicht mehr aufbauen kann.

wir dachten der Transformationsprozess in der Automobilindustrie bezieht sich auf die veränderten Arbeitsplätze mit den dazu gehörigen Inhalten und nicht auf Transformation von Maschinen/Produktionsmittel von einem Ort zum anderen. Wie schön, dass durch den Rückgang der Verbrennermotoren in Berlin automatisch Platz geschaffen wurde und nun die für Werk Hamburg zugesagte und geplante Produktion für E-Mobilität nach Werk Berlin abwandert!

Wir warnen nicht erst seit gestern vor solchen Vereinbarungen, wie „Zukunftsbild“ und „ZUSI“, die nicht einklagbar sind. Am Ende entscheidet immer das Geld/Kapital. Wir wollen nicht gegen unsere Berliner Kollegen kämpfen, diese müssen auch ihre Familien ernähren. Aber dieser eingeschlagene Weg ist so nicht richtig. Wie schön, dass unsere Arbeitsplätze bis 2030 sicher sind?

Nachhaltigkeit hat kein Datum und mein Arbeitsvertrag endet mit Eintritt in die Rente so steht es dort jedenfalls.

Nacht-Schichtzulage – Verhandlungen vergeigt

Nach Steilvorlage der Justiz versagt die IG Metall die Verbesserte Auffassung für die Kollegen umzusetzen. Nach einem Urteil, dass ein Bremer Kollege vor Gericht erzielte gab die Justiz der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband einen Auftrag, die Nachtschichtzulage Einheitlich zu regeln. Es ist nicht zulässig zwischen den Nachtschichtenarten zu unterscheiden. (regelmäßig 12,5%; unregelmäßig 50%). Doch anstatt Klagen zu organisieren, die auf jeden Fall 50% Zuschlag im Urteil erhalten würden, hat die IG Metall Nordmetall um Gespräche gebeten. Die sind nun gescheitert.

Dies zwang die IG Metall zum Offenbarungseid am 30.10. durch die Tariffinformation, dass man nach einem halben Jahr Verhandlungen nur mit Klagen ein Ergebnis erzielen kann und diesen Weg nun gehen wolle.

Dazu hat die **alternative** die IG Metall von Anfang an aufgefordert.



Keine Weihnachtsfeier, dafür viel nutzlose Technik!

In diesem Jahr gibt es keine Weihnachtsfeier für unser Hamburger Werk. Vorgeschobene Gründe wie etwa, dass wir sparen müssen, sind für uns nicht nachvollziehbar. Keiner von uns hat weniger gearbeitet als im Vorjahr. Das erste Halbjahr waren es sogar gefühlt mehr Überstunden als die Jahre zuvor. Dafür wird Kohle aus dem Fenster geworfen für Dinge die wirklich niemand braucht. An Eingängen stehen elektronische Intranet-Info-Tafeln für die keiner Zeit hat. Nach langer Parkplatzsuche ist man froh überhaupt noch pünktlich zu erscheinen und zum Feierabend möchte man einfach heim. Diverse Flachbild-Fernseher sprossen wie Pilze aus dem Boden; an vielen unmöglichen Orten. Selbst wenn wir neben der hohen



Das Auto war mal Mobil, das soll sich nun ändern durch die E-Autos

Auslastung die Zeit dafür finden würden, uns dort zu informieren wäre es nicht möglich, da sie nicht eingeschaltet sind. Vollkommen dunkel und vereinsamt fristen die Fernseher nun ihr Dasein. Auf Nachfrage hin, was die Fernseher sollen, wo wir doch überall sparen müssen, bekommt man die Antwort: „Die wurden angeschafft als wir noch Geld hatten“.

Es gibt Flurförderfahrzeuge die ihren Dienst teilweise oder sogar komplett versagen. Nutzlos und brach stehen sie nun rum und engen unseren eh schon eingeschränkten Platz noch weiter ein.

Automatische Be-/ Entladungsregale werden aufgrund von Konstruktionsmängeln nicht genutzt, trotz monatelanger Optimierungsarbeiten.

Da wünscht man sich doch von unserer Führungsebene wahrlich etwas mehr Weitsicht.

Vielleicht soll die Feier auch ausfallen damit wir uns nicht miteinander über solche Dinge Hallen/Bereiche übergreifend unterhalten können/sollen. Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit gemeinsam weitere Missstände zu entdecken? Doch seien wir mal realistisch. Sicherlich möchte man uns dieses Jahr den Industriekartoffelsalat und die lauwarne Wurst ersparen, somit das anschließende Unwohlsein und der Firma den damit verbundenen Krankenstand. Also lässt man uns lieber zwei bis drei Stunden mehr arbeiten als sonst. Freuen wir uns deshalb umso mehr. Wenn unser leistungsstarker Vorstand der für die Diesellaffäre mit Strafzahlungen, plus die Einstellung/Kürzung der Entwicklung des Brennstoffzellenfahrzeuges (mit dem wir am Markt heute bestimmt besser dastehen würden), ihre wohlverdiente Prämie bzw. Tantiemen und das Bonusaktienpaket ab Ebene 4. Ganz toll ist wenn der Ruhestand von Herr Zetsche mit 3000,00 Euro am Tag finanziert wird, obwohl er die Strafen als Vorsitzender zu verantworten hat.

Daran erkennen wir unsere Wertstellung im Unternehmen.



BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Gesetzgeber hat im Sozialgesetzbuch IX §167.2 dem Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht aufgebürdet und ihn verpflichtet mit Menschen, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen krank sind, Gespräche zu führen, um daraus Hilfen für den Menschen zu entwickeln, dass sie ihre Gesundheit besser schützen können und ihr Arbeitsverhältnis dauerhaft gesund fortsetzen können.

Doch was wir erleben ist genau, dass was Arbeitgeber immer tun, wenn sie Verantwortung übernehmen sollen, sie kehren den Spies um! Das ist zwar nicht im Sinne des Gesetzgebers, doch dank ihrer Macht funktioniert es. Haufenweise Winkeladvokaten unterstützen sie dabei, wie man sich kranker Mitarbeiter entledigt. Scheint ein gutes Geschäft zu sein!

Wer nun aber glaubt, dass unser Arbeitgeber damit anders umgeht dem werden wir nun nachweisen, dass dies leider nicht der Fall ist. Es wird hier mit einem Gesundheitsmanagement aufgewartet, das eben nach außen darstellt, dass das Unternehmen alles tut, um unsere Gesundheit zu erhalten. Das dies sich aber nicht unbedingt in der Produktion widerspiegelt wissen eben nur die Betroffenen.

Gerade hat unser Arbeitgeber einen Satz im BEM-Anschreiben eingeführt, dass Euch darauf hinweist, dass eine Nichtteilnahme am BEM-Gespräch zur Entlassung führen kann. Das ist zwar leider richtig, aber erst wenn ein Mensch sich absolut nicht einbringt, um mit seiner Gesundheit pfleglicher umzugehen. Doch dieser Vorgang zeigt genau, das Verhalten auf welches wir auch im Personalbereich immer wieder erleben. Ehe unser Arbeitgeber dem Kollegen behilflich wird, versucht er ihm Auflagen zu erteilen. Manchmal über Jahre hinweg unternimmt er weder den Versuch einigen Kollegen einen anderen Arbeitsplatz zu geben, noch den Kollegen Angebote zu machen, ihn so auszubilden, dass er auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt werden kann. Genau dies will aber das Gesetz erreichen. Also eine Prävention, dass unsere Gesundheit nicht weiter durch eine für ihn krankmachende Tätigkeit geschädigt wird.

Es ist im Betrieb ja noch nicht einmal das Verständnis vorhanden, dass in den Bereichen wo Kollegen mit Einsatzeinschränkungen eingesetzt sind diese auch dortbleiben. Stattdessen ist es einzelnen Meistern überlassen, dort andere Kollegen einzusetzen.

Dies kritisiert die **alternative** schon seit Jahrzehnten, leider wird diese Kritik seit Jahrzehnten in den Wind geschlagen. Dabei gebe es bei etwas guten Willen viele Möglichkeiten, damit besser Umzugehen.

Eine in der heutigen Zeit wichtige Botschaft wäre: keine Fremdvergabe von Fertigungen in denen Menschen mit Einsatzeinschränkungen eingesetzt sind.

Vertrauenskörperwahlen

Kaum, einer hat es gemerkt, im Werk Hamburg finden die Vertrauensleutewahlen statt. Allerdings scheint das Motto zu sein, wir wählen einen neuen Vertrauenskörper, wir sagen es aber niemand. Nimmt man mal die Zukunftsaussichten, siehe Bild unten, hat man wohl schon die Hoffnung auf eine bessere Zukunft aufgegeben. Die **alternative** kann sich noch an andere Wahlen erinnern. Da gab es eine Kampagne für die Wahl. Da wurden Flugblätter verteilt in denen die Aushängezeiten der Vorschlagslisten und der Wahlablauf mit sämtlichen Terminen veröffentlicht wurde. Jetzt werden nur Insider als Kandidaten und Wähler einbezogen.

Wie das die Gewerkschaft bei uns stärken soll ist der **alternative** schleierhaft!



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