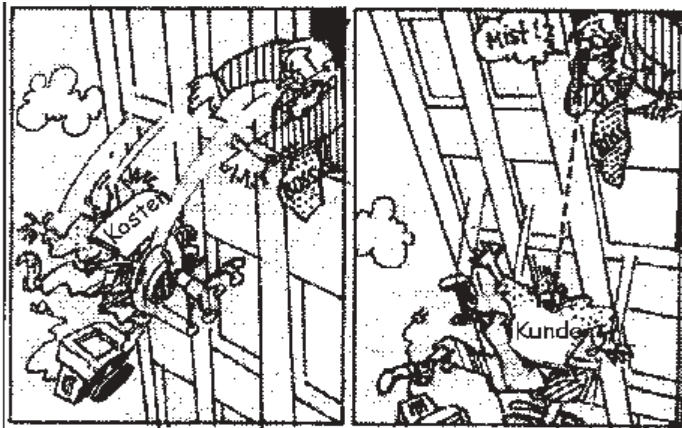




Machtmissbrauch

Jahrelang hat Dr. Bobbert alle verfügbaren Planstellen aus dem indirekten Bereich einkassiert, um Entwicklungsteams aufzubauen. Dies hatte zur Folge, dass in vielen indirekten Bereichen die Arbeit verdichtet wurde. So wurden die Einrichter zu direkten, es wurden PI's geschaffen um Instandhalter als direkte zu deklarieren, aber es wurde auch die ein oder andere E4-Stelle umgeleitet. Mit anderen Worten, viele haben, wenn auch zähneknirschend dazu beigetragen, dass dieses Werk eine Eigenständigkeit durch eine eigene Entwicklung erreicht hat. Dies wurde auch von jedem als Standortsicherung begriffen.

Jetzt wird so ein Team aus der Achse der Führung aus dem Werk Untertürkheim unterstellt. Diese Kollegen bleiben zwar noch in der Achse, aber was sie machen, bestimmt ein Herr Heuser aus Untertürkheim. Dies ist ein Affront gegen die Selbständigkeit und die Leistung von uns. Hier wird



Wie man's macht, macht man's falsch

machtmäßig klargestellt, dass man nicht will, dass das Werk Hamburg die größeren Werke durch seine Leistungen in den Schatten stellt. Dies haben wir schon in der Vergangenheit bewiesen, indem in Werk Hamburg die Maschinen zum Laufen gebracht wurden, die die Schwaben nicht in den Griff bekommen haben. Sie haben die Macht, deshalb versuchen sie sich unsere Kompetenz unter den Nagel zu reißen. Wir erwarten, dass unser Werkleiter sich gerade macht und diesen Vorgang zurückdreht. Ansonsten wäre es das mindeste, dass die einkassierten Planstellen wieder an die Bereiche zurückgegeben werden.

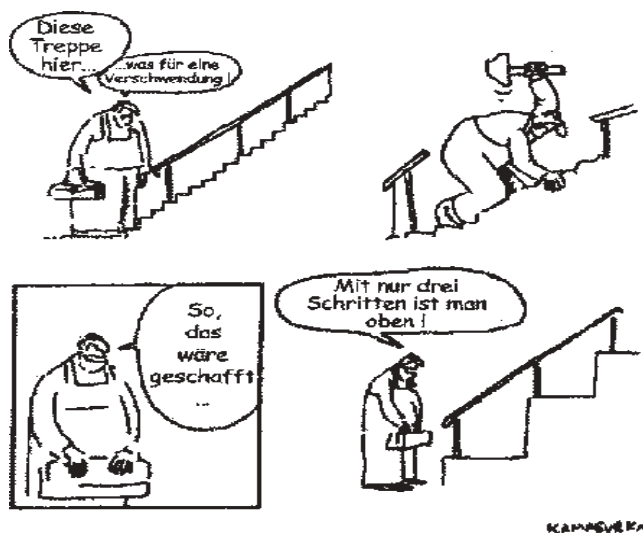
Gruppenarbeit

Immer wieder kommt es bei der Gruppenarbeit zu Streitigkeiten zwischen den Gruppenmitgliedern, weil einige der Meinung sind, sie hätten jetzt das Recht, andere zu überwachen, zu maßregeln und beim Meister anzuschwärzen. Dem ist nicht so!!! Hierfür werden unsere Meister bezahlt

und nicht die Gruppenmitglieder. Laut Arbeitspolitik und MPS soll Gruppenarbeit im gesamten Konzern eingeführt werden. Lange hat sich Center „A“ ja zurück gehalten bei dem Thema, nun soll es im Januar aber mit 3 Pilotprojekten losgehen. Doch inzwischen hat Center „A“ Systemführer eingeführt. Diese haben einige Tätigkeiten übernommen, die eigentlich von der Gruppe, bzw. dem Gruppensprecher zu erledigen sind. So teilen sie z. B. die Arbeit ein und erstellen die Anwesenheitspläne. Hinzu kommt, dass es sich um Bandarbeit handelt, wo eh nicht gerade viele Freiheitsgrade zu regeln sind. Was das wohl für eine (abgespeckte) Gruppenarbeit wird. Wir von den Alternativen und auch einige der IGM-Kollegen haben schon Wetten laufen, dass es nicht dazu kommen wird - hoffentlich werden wir eines besseren belehrt. Wenn nicht, wäre es schön, wenn unser Werkleiter sich einschalten würde, er ist ja dem MPS verpflichtet. Als Tipp an all diejenigen, die in Gruppenarbeit sind, oder noch kommen: es wird von der IGM ein Seminar angeboten, das für alle Mitglieder ko-



stenfrei ist, mit Verpflegung, Unterbringung und allem drum und dran. Dort wird euch mal IGM-politisch erklärt, wie sich Gruppenarbeit in der Gesellschaft abspielen sollte. Ihr glaubt es kaum, aber nachdem sie unsere Betriebsvereinbarung gelesen hatten, waren sie doch sehr angetan. Schade das wir es nicht schaffen, uns alle danach zu richten. Leider verfahren einige Kollegen und auch Meister nach einem anderen Rezept als das vorgeschriebene



Herr im Chaos

In allen DaimlerChrysler-Werken strebt man an, systematisch zu arbeiten. Oft bleibt es aber beim Streben, denn ein System bedingt auf einander abgestimmte Abläufe. Abläufe bedingen wiederum klare Zuständigkeiten, Aufgaben und Kommunikationen. Dies wird auch in diesem Werk so publiziert. Aber schauen wir z.B.: auf den Personalbereich (KP), der dieses Werk personell führen soll. Den Erlass, keine Einstellungen durchzuführen, stammt vom Werkleiter, es ist nicht zu erkennen, wie KP dort mitgewirkt hat. Diese Entscheidung könnte ja fruchtbar sein, wenn die eigenen Kollegen aus Abteilungen die Überhänge haben, auf die Abteilung zu verteilt würden, die Bedarf haben. KP führt Gespräche, aber wenn der Bereich, der Bedarf angemeldet hat, Leute nicht will, kann KP nur reden und hat keine Weisungsbefugnis. Dies hat zur Folge, dass ältere und schwächere Kollegen dauernd unter Druck stehen, statt dass ihnen geholfen wird. Letztlich werden dann doch Neueinstellungen getätigt und den älteren Kollegen Vorruhestandsregelung, bzw. Altersteilzeitverträge angeboten. Es wird deutlich, dass die Schutzrechte für die älteren und schwächeren Kollegen durch dieses Vorgehen unterlaufen werden. Die Zuständigkeiten für das Personal muss KP haben, auch die Weisungsberechtigung, sonst hat der BR ja keine Instanz mehr, um verbindliche Vereinbarungen treffen. Wenig hilfreich ist auch, wenn der Werkleiter

losgelöst von ganz oben dirigiert, jeder Bereich hat eben auch seine Zuständigkeit. Ansonsten herrscht Anarchie, die Stärksten bestimmen, ob gut oder schlecht. Was aus dem ganzen Werk wird, bleibt dem Zufall überlassen.

Langzeitverliehene

So, das Jahr geht nun zu Ende und fast alle Langzeitverliehenen (LZV) mussten zurück in ihre Heimatkostenstellen. Schade, ziemlich blöd gelaufen für alle Beteiligten. Auf Rückfrage beim Betriebsratsvorsitzenden und seinem Vertreter, ob sie einen Widerspruch geäußert haben, als unser Werkleiter alle LZV bis zum Jahresende in ihre KST zurück bringen wollte, wurde dies verneint. Kein Meister des Werkzeug- oder des Vorrichtungsbaus, der Schlosserei usw. hat sich gewehrt oder ist für die Kollegen in die Bresche gesprungen. Jahrelang haben die Kollegen in den Bereichen gute Arbeit geleistet. Der Betriebsrat ist jahrelang erpresst wurden, dass die Arbeit fremd vergeben wird, wenn man auf das Recht pocht, dass nach 13 Wochen die Kollegen auf den Arbeitsplatz fest versetzt werden, auf den sie verliehen sind. Das alles wegen Zielvereinbarungen und Bestimmungen, die uns einschränken, anstatt dass sich dieses Werk entwickelt. Apropos Entwicklung, dafür brauchte man die indirekten Stellen, nur traurig, dass dies auf Kosten der Blaufrauen/männer ging. Von einem Werkleiter erwarten wir, dass mit diesen unsinnigen Zielvereinbarungen, die ja nicht die Wirtschaftlichkeit im Blick haben, sondern nur Kontingente, endlich Schluss gemacht wird.. Der Betriebsrat hätte seinen Job besser machen und nach den tarifvertraglichen Regelungen handeln sollen. Hätte man dann die Arbeit weggegeben, wäre deutlich geworden, auf was für einem armseligen Niveau man sich hier befindet. Denn Erpressung ist nach unserem Recht ein Straftatbestand. Man kann sich ja mal vorstellen, was passiert, wenn der Betriebsrat eine Sondermaßnahme blockiert und z.B. Rastatt nicht beliefert werden kann.

Bereichs BR

Zum Thema Bereichs-Betriebsräte müssen wir auch noch mal ein paar Zeilen schreiben. In der letzten Amtszeit kam es sehr selten vor, dass der Tagesordnungspunkt „Bericht aus den Bereichen“ mit dem Kommentar: „Ist Ausgefallen, weil keiner da war“ entfiel. Dies geschieht im neuen BR-Gremium trauriger Weise immer öfter. In der letzten Amtszeit durften die Ersatzmitglieder noch an den Bereichssitzungen teilnehmen. Vor allem im Center „L“ kommt es des Öfteren zu solchen Aussagen. Vielleicht fürchtet man sich ja davor, dass auch mal von den internen Absprachen zwischen unseren BR-Fürsten und den Verantwortlichen etwas an den Werker weiter gegeben wird, was dann den

Groll auf einzelne BR-Mitglieder nach sich ziehen würde. Unsere Empfehlung: holt die ersten Ersatzmitglieder zurück ins Boot, sie sind bei 21 Betriebsräten sowieso an fast jeder Sitzung beteiligt. Dies sollte der Betriebsrat auch gegen den neuen Werkleiter Dr. Böhm durchsetzen können, bei Dr. Bobbert war es schließlich ja auch möglich. Wenn man bedenkt, dass in der BR-Villa sich andere freustellen, obwohl sie für dieses Wahlamt gar nicht genug Stimmen von den Kollegen bekommen haben. Oder werden die ersten Ersatzleute geschnitten, damit es nicht auffällt, wer sich alles in der Villa tummelt? Eins ist Fakt, wenn nur ein ordentliches Betriebsratsmitglied fehlt, ob durch Krankheit, Urlaub oder Gleittag, ist der nächste Nachrücker ab sofort vollwertiges BR-Mitglied, in der letzten Zeit waren das regelmäßig 4 Kollegen.

Hartz-Papier

Wie immer fängt der Fisch vom Kopf an zu stinken. In diesem Fall in der Gewerkschaftsspitze. Denn von unseren Gewerkschaftsvorständen wurde das Hartz-Papier, genau wie von der alten und neuen Regierung, gefeiert wie ein Patentrezept, um der Erwerbs(Arbeits-)losigkeit Herr zu werden. Dabei sollte die Kommission nur ausarbeiten, wie man in Zukunft effektiv und unbürokratisch erwerbslose Menschen in freie Arbeitsstellen vermittelt.

Herausgekommen ist ein Gängelungskonzept von Erwerbslosen. Die Schuld an der hohen Erwerbslosigkeit wird den Betroffenen in die Schuhe geschoben. So wundert es auch nicht, dass diese alles auf sich nehmen müssen, um diesen Makel der Gesellschaft auszubaden. Alte Rezepte werden neu aufgelegt, wie die Annahme von schlechter bezahlter Arbeit, ansonsten droht eine Sperre des Arbeitslosengeldes. Höhere Flexibilität ist auch in Sachen von örtlicher Variabilität gefordert, sonst gibt es keine Knete. Die Kosten hat selbstverständlich der Betroffene zu zahlen. Zu den alten Konzepten kommen noch die „ICH AG“ und die Personalservice Agenturen (PSA). Die „ICH AG“ soll Schwarzarbeit in die Selbstständigkeit führen, da hat je-

doch die Handwerkskammer etwas gegen, die dies nur Meistern erlaubt. Die PSA soll aus den Arbeitsämtern eine Leihfirma machen, die leihweise Betroffene an Unternehmen verleiht, die nicht nach Tarif bezahlt werden brauchen. Zur Vorbeugung wird auch gleich das Thema zukünftiger Erwerbsloser abgehandelt. Junge Leute sollen sich von Verwandten, Bekannten und anderen Gönnern Ausbildungsoptionsscheine schenken lassen, damit sie sich in einem Betrieb oder in einer Stiftung einen Ausbildungsplatz kaufen können. Es gab Zeiten, da wurde Chancengleichheit als ein Verfassungsgrundsatz verstanden!!! Jetzt wird alles, was dieses Land auszeichnete und zum Gewinner gegen die DDR werden ließ, in sein Gegenteil verkehrt. Der Witz ist, dass dies alles gar nicht zum Ziel führen kann, da neben dem Wettbewerb auch ein Markt erforderlich ist. Dieser Markt kann logischerweise nicht mehr Ware abnehmen als Mittel vorhanden sind. Da aber die Produktivkraft steigt, immer weniger Menschen stellen immer mehr Waren in kürzer Zeit her, der Markt aber immer weniger Geld hat, immer weniger Menschen stehen in Lohn und Brot, kann auch die Problematik Erwerbslosigkeit/Arbeitslosigkeit nicht gedämpft und schon gar nicht gelöst werden. Dies haben aber auch wir Gewerkschafter erkannt und heizen nun den Gewerkschaftsvorständen mit Resolutionen kräftig ein. Auch der VK bei uns hat eine Resolution verabschiedet (vielleicht mal kurz schildern, um was es in dieser Resolution geht). Hinzu kommt, dass die hohe Erwerbslosigkeit auch zu Einnahmeverlusten bei den Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherungen führt. Erste kleine Erfolge sind schon eingetreten, so wird eine Verliehener der PSA nicht unter Tarif bezahlt werden, auch wenn Hartz dieses für seinen VW-Konzern und seine Sinnesgenossen gerne hätte.

Tarifffront

Alle können sich noch an die letzte Tarifaueinandersetzung erinnern. Viele waren verwundert über den Abschluss, der Teile unserer Lohnerhöhung in einen Fonds zur Umsetzung

DILBERT



in den Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA) abzweigt. Viele hatten ihre Zweifel, da es noch keinen (ERA) gab. Es wurde von den Tarifparteien vereinbart, diesen bis zum Jahresende abzuschließen. Von Gewerkschaftsseite ging man davon aus, dass dies realistisch wäre, da man sich in den Arbeitsgruppen in fast allen Punkten einig war. Aber den Unternehmensverbänden kann man nicht trauen, die Zweifler behalten wieder recht. Alles, worüber sich die Fachausschüsse der Tarifparteien einig waren, wird nun von Nordmetall als offen hingestellt. Dies stellt einen offenen Tarifbruch dar. Offen-

während der Arbeitszeit den Weg von zu Hause zur Firma zurückzulegen, stehen ihm für jeden Weg 2 Wegestunden zu, damit sind auch die Fahrtkosten abgegolten. Häufig kommt es auch vor, dass ein Kollege nach seinem normalen Arbeitstag noch länger bleiben muss. Übersteigt die Mehrarbeit 4 Stunden und war die Arbeit unangemeldet, stehen ihm ebenfalls 2 Wegestunden zu.

Das Geschenkvolumen konnte im Vergleich zum Vorjahr um 23,7 % deutlich erhöht werden, während der Wert der Geschenke im gleichen Zeitraum um 15,9 % zurückgegangen ist.



sichtlich halten sie uns Belegschaften für zu schwach, um für unsere Rechte einzustehen. Im nächsten Jahr wird uns die IG Metall die Chance geben müssen, ihnen das Gegenteil beweisen zu können.

Wegestunden

Viele Kollegen wissen gar nicht, dass ihnen nach dem Manteltarifvertrag § 6 Absatz 6 und 7 Wegestunden zustehen.

Einige Beispiele:

Häufig werden Kollegen wenn sie zur Frühschicht kommen, nach Hause geschickt, weil sie wegen Arbeitsmangel einen Gleittag nehmen sollen, oder sie werden gebeten, einen Kollegen in der Spätschicht zu vertreten. Entspricht der Kollege den Wünschen seines Meister und fährt nach Hause, was er rechtlich nicht braucht, stehen ihm 2 Wegestunden zu. Muss ein Kollege aus beruflichen Gründen mehrfach

**"Du kannst alle Leute eine Zeitlang zum Narren halten.
Manche Leute kannst Du ewig zum Narren halten.
Aber alle Leute ewig zum Narren halten, das kannst Du niemals."**

(Abraham Lincoln)

**Wir wünschen Euch
und Euren Familien**



**einen guten Rutsch ins
Neue Jahr**

Die Betriebsratsmitglieder der „deutsch-ausländischen Metallerrinnen und Metaller“:

Unsere BR-Mitglieder:

Wolfgang Apel
Jan-Uwe Griese
Rita Kaiser
Jörg Klingel
Mainhard Schmidt
Ulf Wittkowski

Center

Technologie Halle 4
Technologie Halle 2.1
Systemelemente Halle 10
Lenksäule Halle 14
Achsen Halle 11 Tel. 2765
Technologie BR-Büro Tel. 2139

Impressum

presserechtlich verantwortlich:
Horst Helfen
Ginsterweg 2e
21220 Seevetal
Druck: Eigendruck
Auflage 1.200