



Pakt für schlechtere Beschäftigung geschlossen

Der 23.07.2004 wird uns DaimlerChrysler-Beschäftigten als Schwarzer Freitag in Erinnerung bleiben. Denn der Pakt den der Vorstand mit dem Gesamtbetriebsrat (GBR) und der IG Metall getroffen hat gibt den Vorstand Instrumente in die Hand unsere Arbeitsbedingungen und Entlohnung weiter hinabzusetzen, als wir es ohnehin bereits gewohnt sind.

Während alle, von der Firmenspitze, über den GBR, bis in die Chefetage der Gewerkschaft über einen gelungenen Kompromiss jubeln, können wir dies gar nicht nachvollziehen.

Alleine über einen Kompromiss zu sprechen entbehrt wohl jeder ehrlichen Anwendung dieses Begriffs. Ein

Kompromiss besteht darin, dass beide Seiten sich irgendwo zwischen ihren maximalen Forderungen einigen, aber nicht dass eine Seite ihre Vorstellungen voll umsetzt, dies hat der Vorstand aber geschafft. Er wollte 500

Millionen Euro einsparen und dies haben sie auch mit dem GBR und dessen Vorsitzenden Erich Klemm vereinbart.

Seit Rastatt ist es in diesem unseren Unternehmen schon Usus, das sich der Vorstand Zusagen für Produkte und Standorte von der Belegschaft mit Einbußen bezahlen lässt. Da hat es sicherlich keinen gewundert, dass er es diesmal wieder versucht hat. Das Feld war durch die Niederlage bei den Tarifverhandlungen in den Neuen Bundesländern und durch die Einführung der 40 Stundenwoche bei Siemens bereits bestellt. Breite Kampagnen in der veröffentlichten Meinung für eine 40 Stundenwoche ohne Lohnausgleich, Verzicht auf Urlaubs- und Feiertage sollen uns für diese Verschlechterungen aufgeschlossener machen. Da waren viele von uns

positiv überrascht, dass diesmal die Belegschaften in den Konflikt einbezogen worden sind, als Herr Schrempp und der Vorstand mit den Forderungen von Einsparungen von 500 Euro pro PKW (500 Mill. Euro) um die Ecke kamen. Der GBR und dessen Vorsitzender Erich Klemm konnten sich auf die

Belegschaften verlassen.

Auch auf uns Hamburger, deren Tarifvertrag keine Steinkühlerpause beinhaltet. Es ist von uns begriffen worden, dass wir uns solche Eingriffe in unsere Tarifverträge nicht gefallen lassen dürfen!

Während am

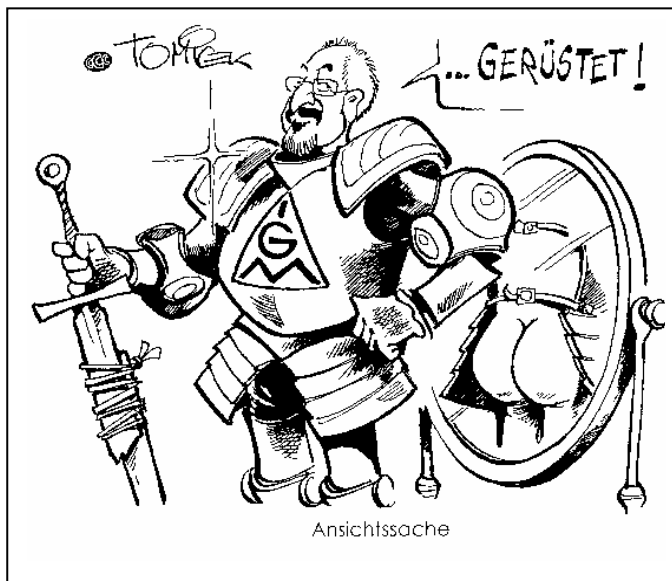
Donnerstag, nach Abbruch der Verhandlungen viele mit einer Verschärfung des Konfliktes rechneten, immerhin stehen ähnliche Auseinandersetzungen auch bei VW und MAN an, wurde Freitagnacht doch noch ein Ergebnis erreicht.

Doch anders als es Erich Klemm, der GBR und die IG Metall Chefs sehen, sind die Kollegen stocksauer, wieder mal nur als Drohkulisse für einen faulen „Kompromiss“ benutzt worden zu sein. Das ein Betriebsrat nur ein Verhandlungsergebnis erreichen kann ist jedem klar, aber wenn im Hintergrund die Kollegen bereit sind für ihre Tarifverträge zu kämpfen, braucht man sich nicht so schlecht verkaufen. Bleibt eh die Frage: „Kann man überhaupt einen ertrag mit Leuten vereinbaren die Tarifverträge nicht akzeptieren.“



Das Ergebnis, ihr könnt es auch im Intranet nachlesen, beinhaltet:

- Nicht Anhebung der Löhne um 2,79% bei ERA Einführung.
- Ergänzungstarifvertrag für die Dienstleistungsbereiche (39 Stundenwoche –ohne Lohnausgleich, niedrigere Löhne)
- Jungfacharbeiter werden für 1 bis 3 Jahre, mit niedrigeren Löhnen in eine interne Personalagentur (DC Move) eingestellt. Dies wird eine Drehscheibe sein, mit der der Personalausgleich über die Werke vorgenommen werden soll.
- 1,5% Leiharbeiter. Diese werden ebenfalls über DC Move geführt.
- Sindelfingen kompensiert die „Steinkühlerpausen“ damit, dass die Kollegen für notwendige Qualifizierung für ihren Job 2 freie Tage einbringen müssen.
- Die 40 Stundenwoche wird für die Bereiche Forschung, Entwicklung und Planung eingeführt. Zwar mit Lohnausgleich, aber ohne Überstunden Prozente.



Während das Ergebnis von unserem Kanzler als „Sieg der Vernunft bei DaimlerChrysler“, von Schremp der ein „Modellcharakter“ für Deutschland sieht, oder ganz bescheiden von unserem IG Metall-Chef Peters, der nur eine „gute Lösung“ präsentiert, gefeiert wird, werden wir uns, wie unser GBR Vorsitzende Erich Klemm es sieht, mit „schmerzlichen Eingriffen“ auseinandersetzen

Uns ist einfach nicht klar wie der Tarifvertrag gerettet sein soll, wenn er nun plötzlich für den Dienstleistungsbereich gar nicht mehr gelten soll. Wie die Löhne gesichert sind, wenn auf Lohnzuwächse verzichtet wird. Wenn der Grundsatz „Gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ in mehrfacher Hinsicht außer Kraft gesetzt wird und es ganz amtlich jetzt auch eine Mehrklassengesellschaft im Betrieb geben wird. Wie sicher

sind da noch unsere Einkommen?! Inwieweit ist ein Tarifvertrag noch für jemanden gültig?! Diese Frage beinhalten die Antwort schon in sich!

Wenn bei Daimler als einem der größten und stärksten Unternehmen solche Verschlechterungen vollzogen werden, kann das nur katastrophale Folgen haben. Der IG Metall liegen jetzt schon massenweise Anträge vor, Ergänzungstarifverträge zu schließen – sprich Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen einzuführen, dies dürfte jetzt eine Lawine auslösen.

Außerdem werden die Auswirkungen auf unser schon stark angeschlagenes Sozialsystem weitere noch tiefere Einschnitte zur Folge haben. Wir in Hamburg waren jedenfalls Kampfbereit, dass haben wir durch unsere Aktionen gezeigt! Ebenso die Kollegen aus den anderen Werken. Wir sind uns sicher, diese Niederlage hätten wir so nicht hinnehmen müssen!!!

Schon gewusst?

Wenn heute in unserem Werk wieder 40 Stunden in der Woche gearbeitet werden würden, stiege die Arbeitslosenzahl rein rechnerisch um 300.

Anlauf Neue A-Klasse - Reine Nervensache?

Im Werk Harburg liegen die Nerven blank! Grund ist der Anlauf der neuen A-Klasse W169.

Die vom Volumen meisten Teile, die wir liefern, sind die Achsen, die zum größten Teil in der neuen Halle 18 gebaut werden. Hier haben wir es das erste Mal geschafft, das Werk Rastatt stillzulegen. Zwar nur für kurze Zeit, aber es ist passiert. Zu unserem Glück hat auch Rastatt Probleme beim Anlauf der neuen A-Klasse. Nun geht unseren Bossen die Muffe. Sie befürchten, dass dies Folgen für den Auftrag hat, die Achsumfänge der C-Klasse für das Werk Bremen im Werk Harburg zu fertigen. Schnurstracks wurde auch eine Vereinbarung über Sondermaßnahmen mit dem Betriebsrat abgeschlossen.

Was ist eigentlich los?

Für alle sichtbar ist die Halle 18 rechtzeitig fertig geworden. Nach anfänglichen Aktivitäten, besonders einiger Gala-Vorstellungen unseres Chefs, war in der Halle eigentlich wenig Hektik zu verspüren. Fast ein halbes Jahr lang standen die Maschinen schon in der Halle, ohne dass man den Eindruck hatte, hier findet bald eine hochproduktive Achsfertigung statt. Jetzt kommt es knüppeldick: die Schweißmaschinen schaffen die Stückzahl nicht, wohl auch nicht, wenn die Rohlinge in Ordnung sind. Der Zulieferer für die Rohteile hat ein Riesenproblem, ein Werkzeug ist zu Bruch gegangen. Außerdem sind bis zum Schluss Änderungen eingeflossen, die in den Werkzeugaufnahmen nicht berücksichtigt worden sind. Jetzt müssen die Rohlinge noch von Hand geschliffen werden,

bis sie überhaupt in die Vorrichtungen passen. Dennoch muss ein ganzes Heer von Handschweißern tätig werden, damit überhaupt die geforderte Stückzahl geliefert werden kann.

Tolle Leistung! Wer hat das zu verantworten? Dies spielt im Endeffekt keine Rolle, die Blaumänner müssen es wieder ausbaden!

Anarchie jetzt oder nie

Das könnte man meinen, wenn man die Politik in unserer Fabrik betrachtet. Aber hier ist nicht Anarchie in Form einer höheren Demokratie gemeint, nein, hier geht es um die Macht des Stärkeren. Es gibt viele Beispiele, das Größte ist der durch Erpressung durchgesetzte Ergänzungstarifvertrag, im Kleinen die Fremdvergabe der Staplerreparatur oder die Einsetzung eines Kollegen, dessen Rücken kaputt ist. Wie gestaltet sich denn diese Anarchie? Im Kleinen dadurch, dass die Personalabteilung kein Führungsorgan mehr im Betrieb darstellt, sondern ein Dienstleistungsbereich. Das gilt natürlich nur, wenn wir oder der Kollege etwas wollen. Kommt ein Kollege nun mit einer Einschränkung und benötigt eine andere Arbeit, muss er einen Meister finden, der ihn in seinen Bereich aufnimmt. So wird es meistens für den Kollegen ein ständiges Spießruten laufen, bis er dann gnädiger Weise eine Arbeit zugewiesen bekommt. Oft quält er sich an seinem alten Arbeitsplatz weiter, weil er bei seiner Suche mehrfach gedemütigt wird. Dass der Personalbereich (angeblich) keine Verfügungsgewalt hat, trifft den Betriebsrat am stärksten. Mit wem soll man Verträge schließen? Wer soll sie umsetzen! So müsste man mit jedem Fall vor das Arbeitsgericht gehen. Das dürfte aber in vielen Fällen nicht stattfinden. So hat man also auch die paar Rechte, die wir auf Grund des Betriebsverfassungsgesetzes haben, ausgehebelt. Im Großen haben wir es ja erlebt. Der Vorstand erpresst uns, wenn es um die Verteilung der Arbeit geht.

Muss man auf solche Erpressung eingehen? Was wäre passiert, wenn der GBR nicht darauf eingegangen wäre? Wir glauben, dass erst einmal gar nichts passiert wäre! So schnell baut auch DaimlerChrysler keine Fabriken im Ausland auf und kriegt dann noch die Produktion so hin, wie es in den inländischen Werken läuft. Also hätten wir schon Zeit gewonnen. Zum anderen hätten wir unsere Kampfkraft einbringen können, denn so lange unsere Autos noch verkauft und bei uns hergestellt werden, haben wir auch noch Argumente. Wie wir sehen, haben wir im Endeffekt nur eine Chance, für unsere Arbeit zu kämpfen, alle anderen Wege werden uns in den sozialen Abstieg führen. Die Kämpfe die dann auf uns zukommen werden immer schwerer werden.

Flexiverhandlungen

Mit großer Verwunderung müssen wir Alternativen Metaller feststellen, dass die von der Werkleitung vorgeschlagene Betriebsvereinbarung zum Flexi-Konzept hier im Werk weiterverhandelt wird. Hatten wir nicht im Zuge der GBR-Vereinbarung zum 500-Millionen-Einsparpaket eine Arbeitsplatzgarantie bis zum Jahr 2012 zugesichert bekommen? Wir sind der Meinung, dass wir hier im Werk flexibel genug sind. Mit unseren Arbeitszeitmodellen sind wir durchaus in der Lage, auf alle Erfordernisse zu reagieren.

Wir sind in der Lage, zu den Wochenschichten eine Wochenendschicht anzufügen. Sollte das immer noch nicht langens, konnte die Produktionsleitung mit dem Betriebsrat beraten und schließlich wurde noch immer eine Lösung gefunden. Dies hat der Betriebsrat gerade erst wieder mit einer Betriebsvereinbarung zu Sondermaßnahmen im Center Achsen unter Beweis gestellt.

Es läuft darauf hinaus, dass der BR gar nicht mehr gefragt werden soll bzw. seine betriebsbedingten Verbesserungsvorschläge nicht mehr gehört werden möchten. Unsere Aufforderung lautet deshalb, sofortiger Ausstieg aus diesen Verhandlungen, denn die geltenden Regelungen und Vereinbarungen reichen völlig aus, alle Abnehmer zu jeder Zeit zu beliefern. Wenn die Maschinen, die uns zur Verfügung stehen, das auch leisten.

So werden Kollegen verschaukelt

Aus dem Kapitel: Menschenführung und ehrlicher Umgang

Seit 8 Jahren ist es bekannt, dass die Abteilung geschlossen werden soll. Was macht das schon? Von der Führung hat es keinen gestört! Die Kollegen, die seit 8 Jahren im ungewissen leben, schon! Die Führung hat in den 8 Jahren nicht einen Finger gerührt. Die Kollegen haben gefragt, sollen wir etwas anderes machen? Die Führung hat gesagt: Ihr braucht euch keine Sorgen zu machen! Da kann man am Ende nur lachen, wenn die Führung jetzt sagt ihr seid zu dumm, habt nichts getan, ihr könnt gehen.

So kann man kurz zusammenfassen, was 8 Jahre in der Staplerreparatur abgegangen ist. Neu ist, dass dies im indirekten Bereich stattfindet. Im direkten Bereich ist dieser Umgang schon fast die Norm. Weder der Personalbereich, noch die Führungskräfte sind ihrer Verantwortung den Kollegen gegenüber nachgekommen. Keiner von ihnen hat den Kollegen eine Weiterqualifizierung angeboten. Keiner von Ihnen hat gesagt, ihr wart 20 Jahre an diesem Platz für das Unternehmen da, jetzt brauchen wir euch an einem ande-

ren Platz. Wir machen euch für den neuen Job schlau! Nein, jetzt sind es die Kollegen. Der Chef (E4) wirft sich in die Brust und sagt, sie sind zu dumm, er kann mit ihnen nichts anfangen. Der Chef darüber (E3), völlig überarbeitet mit seinen anderen Aufgaben, die auch mehr oder weniger von Erfolg gekrönt sind (Maschinen für den Anlauf W169), so dass er zum 1.10.2004 das Werk verlässt. Übrigens was für ein Zufall, genau an dem Tag, an dem auch die Kollegen gehen sollen. Doch der Chef fällt nach oben, während er die Weichen für die Kollegen nach unten gestellt hat. Es ist wohl leider so, dass ein Chef, der für seine Mitarbeiter die Weichen nach unten stellt, seine Zukunftschancen nach oben regelt. Ganz wie am Aktienmarkt, wo jeder Abbau von Arbeitsplätzen mit Kursgewinnen honoriert wird. Was für eine verkehrte Welt! Wer schafft die Werte, schafft den Reichtum, der wieder einmal nur zu unserer Unterdrückung dient. Was wäre wohl, wenn wir uns dieser Kraft bewusst werden. Wenn wir unsere Geschicke selber in die Hand nehmen? Doch daran fehlt uns leider noch der Glaube. Aus der Geschäftsleitung rechnet ebenfalls keiner damit. Somit können sie auch mit Leichtigkeit über uns verfügen.

Es ist auch traurig, dass die Führung noch nicht einmal dem Betriebsrat die geänderte Wirtschaftlichkeitsrechnung präsentieren will. Ihrer Meinung nach fällt diese Fremdvergabe nicht unter die Betriebsvereinbarung Bezugsarten, sondern ist eine strategische Entscheidung. Wir meinen: egal warum fremd vergeben wird, eine Bezugsarten - Entscheidung ist es allemal und zeigt auf, wie von oben herab, hilflos (?), keine Argumente (?) unsere Führungskräfte agieren. Die Befürchtung, dass man mit ihnen keine Verträge mehr schließen kann, wird umso größer, wenn gerade eine GBV „Zukunftssicherung“ abgeschlossen wurde. Die BR-Zeitung, berichtete, dass Outsourcing nun nicht mehr stattfindet, im Gegenteil nun soll sogar fremd vergebene Arbeit wieder hereingeholt werden. Ein Narr, der das glaubt, hier wird gleich klargemacht, dass das ja alles sooooo nicht gemeint ist.

Im letzten Moment kommt ein Meister (unterste Führungsebene) und versucht die Karre noch aus

dem Dreck zu ziehen. Er meint, dass es doch wohl gelingen muss, mit den Kollegen zusammen eine für alle akzeptable Lösung zu erzielen. Wir können dies nur für die Kollegen hoffen. Schade, dass man in den höheren Ebenen nicht mit normalen Menschenverstand rechnen kann.

Grüße aus Maastricht

Es ist schon der Hammer, wenn man im DaimlerChrysler Firmen-Angehörigengeschäft (DCFA) anruft und jedes Mal mit Maastricht verbunden wird. Dies wurde zwei Kollegen zuviel. Sie wollten wissen ob das alles mit rechten Dingen zugeht. Sie überlegten sich eine List. Am nächsten Tag schritten sie zur Tat. Einer ging in den Verkaufspavillon. Um nicht angesprochen zu werden, hielt er sein Handy am Ohr. Dabei schaute er sich um. Keiner der vier Anwesenden Verkäuferinnen und Verkäufer war am telefonieren bzw. hatte ein Beratungsgespräch. Dies teilte er seinen anderen Kollegen im Werk mit. Der rief sofort im DCFA an und wurde prompt mit Maastricht verbunden. Der Kollege im Pavillon hörte kein Klingeln.

Es ist davon auszugehen, dass die Telefongespräche auf Anweisung von höherer Stelle umgeleitet werden. Dies empfinden wir als Sauerei. Wie sollen da unsere Kollegen aus der DCFA zu Geld kommen. Sie haben alle Leistungsverträge. Das schlimmste ist, dass sie sich auch noch den Unmut der Kollegen aus dem Werk zuziehen.



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

Jan-Uwe Griese	Bereich T und KT	Halle2.1	Tel.: 0160 8636275
Rita Kaiser	Bereich Systemelemente	Halle 16	
Jörg Klingel	Bereich Lenksäule	QMT	Tel.: 2123 o. 0160 8604102
Mainhard Schmidt	Bereich Achsen	Halle 11	Tel.: 2715 o. 0160 636353
Ulf Wittkowski	Bereich T und KT	BR-Büro	Tel.: 2139 o. 0160 8636305

Impressum

Presserechtlich verantwortlich:
Horst Helfen
Ginsterweg 2e
21220 Seevetal
Druck: Eigendruck
Auflage 1600