



NAVI – Leistungsbeurteilung

Wer gedacht hat, mit ERA wäre das Maß voll, wird wieder einmal enttäuscht, es geht noch besser. Die Ursache ist aber immer noch der ERA-Tarifvertrag, in dem die Gewerkschaft *für uns* einen Leistungsbaustein von 30 % ausgehandelt hat. Wessen Geschäft macht *unsere* Gewerkschaft da? Man kann doch nicht 30% Nasenfaktor mit den Unternehmern vereinbaren! Unser Unternehmen hat auch gleich erkannt, wem es nützt. Sie haben daraus gleichzeitig ein Führungsinstrument gemacht. Wie gesagt, der 30%-Leistungsbaustein ist ein Bestandteil des Tarifvertrages und keine Träumerei eines Unternehmers.

NAVI ist das von unserem Unternehmen gemachte Führungsinstrument. Mit diesem „Nasenfaktor verteilt Instrument“ werden nicht einmal mehr Alterssicherer verschont. Man kann zwar als Alterssicherer einen Antrag stellen, dass man davon befreit wird, dies wird jedoch rigoros abgelehnt. Zum Glück kann die Firma aber noch nicht an den abgesicherten Lohn heran. Doch es scheint auf der Hand zu liegen, dass der Baustein „Leistung“ irgendwann nicht mehr abgesichert wird. Das passt zu der Verzichtsideologie unserer Gewerkschaft.

Laut Gewerkschaft ist eine schlechtere Absicherung besser als keine.

Aber dies sind Spekulationen, die wir durch entsprechende Wahl von Interessenvertretern und entschlossenes Handeln ja auch noch verhindern können, wenn wir denn wollen.

Jetzt geht es erst einmal um die Leistungsgespräche und NAVI. Inzwischen sind alle Erstgespräche geführt. Hier gibt es begrenzte Möglichkeiten, die Leistungsbeurteilung zu gestalten. Man sollte darauf achten, dass das Ziel erreichbar ist und die Be-

dingungen zur Erreichung des Ziels genau dargestellt sind. So kann man Schulungen einfordern, oder aber auch die Unterstützung und die Rahmenbedingungen, die vorhanden sein müssen, beschreiben. Wenn der Vorgesetzte dann aus der Leistungsbeurteilung eine Leistungserwartungsvereinbarung

macht, sollte man sich dennoch die Mühe machen die Bedingungen aufzuschreiben und vor allen anmerken, ob der Meister diese Leistungserwartungsvereinbarung wollte. Dieses Papier sollte man in 3 Ausfertigungen kopieren, eine selber behalten, eine für den Vorgesetzten

und eine für den Betriebsrat. Kommen dann die Karenzgespräche und das finale Leistungsbeurteilungsgespräch, kann man sich darauf beziehen.

Die einzige Chance, die wir haben, den Leistungsbaustein etwas den Schrecken zu nehmen, liegt unseres Erachtens darin, den Verteilungsspielraum einzuengen. Der Tarifvertrag sagt aus, dass verteilt werden kann zwischen 0% und 30%, jedoch ein Schnitt von 15% erreicht werden muss. Das Optionsmodell gibt hier ein gutes Beispiel, in dem die Verteilung nur zwischen 9% und 21% stattfindet.



Optionsmodell

Bei aller Beteuerung:des Entgeltsprechers: “Mit mir gibt es keine Leistungsbeurteilung im direkten Bereich“! Wird jetzt ein Pilotprojekt in Halle 14 durchgeführt. Anders als im Vergütungsmodell 2 wird die Leistung mit 9% gesetzt und nur das Arbeitsverhalten bewertet. So kommt es im Optionsmodell zu einer Bewertungsskala von 9 bis 21 %. Bei uns wird gleich ernst gemacht. Für die Kollegen wird schon 2009 die Bewertung Entgelt relevant. Der GBR Sprecher der Entgeltkommission lässt zwar das Optionsmodell im Werk Gaggenau flächendeckend einführen, aber ohne Auswirkung auf den Lohn.

Hier sehen wir wieder einmal, wie sich die Interessenvertreter der IG-Metall-Fraktion gegenseitig auspielen. Die Sindelfinger Betriebsratskollegen reagierten verärgert. Dabei ist herausgekommen, dass das Optionsmodell wissenschaftlich begleitet wird. Zwei indirekte Bereiche sind zum Vergleichen hinzugezogen worden. Hier ist die Möglichkeit gegeben, dass die Stimmung der Kollegen aufgefangen wird und vielleicht auch noch Einwirkungen auf das Modell gemacht werden können.

Die Stimmung bei den Kollegen, die im Pilotprojekt sind, wird immer schlechter, besonders nachdem sie erfahren haben, dass das Optionsmodell in Gaggenau keine Auswirkung auf das Entgelt hat.

Wir fordern alle Verantwortlichen auf, die Leistungsbeurteilung im direkten Bereich zu überdenken und das Pilotprojekt als gescheitert zu erklären.

Die IG-Metall-Betriebsräte fordern wir auf, sich endlich wieder mal um die Kollegen zu kümmern und sich nicht ständig nur mit ihrer Machtsicherung zu beschäftigen

Proficard ohne uns

Nach über einen halben Jahr haben wir es geschafft. Die Proficard für uns ist durchgesetzt. Wir dachten, dies wäre sicher. In der Firma hatte man einen Weg gefunden den Zuschuss von 10,23 € auszuweisen, doch im Gespräch am Dienstag mit den HVV stellte sich heraus, das langt nicht. Die Firma muss definitiv auch das Geld bezuschussen, sonst ist es nicht Vertragskonform. Das Ergebnis ist, das es weder die Proficard noch eine Verbesserung der Verbindung zwi-



schen den Bahnhöfen Harburg, Neugraben und dem Werk geben wird. Da wir kein Großkunde werden und somit auch keinen Einfluss haben. Die Firma will keine „Begehrlichkeiten“ bei uns wecken und will nicht in Hamburg eine Bezuschussung einführen. Der HVV hat als nächste Tarifvariante nur eine 50% Beteiligung der Belegschaft im Angebot. Dies könnten wir selbst mit einer S-Bahnstation hier nicht erfüllen. Es bleibt daher nur jedem die Möglichkeit weiter ein Abo bei den HVV selber zu beziehen.

Damit ist eine große Chance den Umweltschutz zu fördern und die Kollegen dabei zu unterstützen, vertan.

Wir danken allen Kollegen, die sich für die Proficard eingesetzt haben. Doch so lange die Firma nur an ihre Interessen, Profitmaximierung, arbeitet und wir uns mehrheitlich aus den Kämpfen heraushalten, wird sich nichts ändern. Weder die Firma, noch der HVV ist bereit an ihren Bedingungen etwas zu verändern

Vertrauensleutewahl

Der Grundstock für eine neue Interessenvertretung ist gelegt, die neuen Vertrauensleute sind gewählt. Herzlichen Glückwunsch von dieser Stelle an alle gewählten Vertrauensleute. Doch es kommen schwere Jahre auf uns zu. Es ist deshalb wichtig, immer mit den Kollegen in Kontakt zu bleiben und mit ihnen über die Situation und die anstehenden Aufgaben zu diskutieren und mit ihnen gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie wir unser Leben verbessern können. Auch die Kollegen haben die Aufgabe, ihre Vertrauensleute in die Pflicht zu nehmen.

Wir hoffen, dass Armin Rähse als alter und neuer Vorsitzender und sein Stellvertreter Torsten Ahrens den großen Herausforderungen, die auf uns zukommen, gerecht werden und endlich wieder gewerkschaftliche Lösungswege beschreiten, die wir solidarisch vertreten und erkämpfen werden. Dienstleiterverträge und auch ERA-Umsetzung standen für die letzte Amtszeit als abschreckendes Beispiel. Davon müssen wir weg.

Inzwischen sind auch in den Bereichen die Mitglieder der Vertrauenskörperleitung (VKL) gewählt. Auch ihnen wünschen wir viel Erfolg bei ihrer Arbeit.

Fraglich ist, wie die Jugend einen Vertreter wählt, wenn die jungen VK-Mitglieder in Halle 16 wählen. Das kann doch so nicht sein.

Sparwahn

Es ist nicht mehr auszuhalten, wie weiter gespart werden soll! Es gibt teilweise Sparziele, die höher sind als das Budget der Abteilung. Da kann man ja gleich schließen. Es muss doch mal wieder Vernunft einkehren! Im Mittelpunkt sollte doch nicht stehen, wie billig, sondern wie gut unsere Autos gebaut werden. Übrigens, über den “Schwachsinn“ der Planwirtschaft hat man sich gerne ausgelassen. Kann uns einer sagen warum dieses Ziel-

sparen intelligent ist, wenn nicht mehr das oberste Ziel ist Top-Autos zu bauen?

Flexibel sollen wir sein

Wenn die Maschinen nicht liefen, sollen wir die Zeit reinholen. Wenn wir eine Arbeit nicht beenden konnten, sollen wir länger machen, wenn die Stück-



WERTSCHÄTZUNG

zahlen plötzlich angehoben werden, sollen wir auf unsere Wochenenden verzichten. Dafür haben wir Gleitzeit, FA-Konten und Sonderschichten eingeführt. Haben wir aber Zeiten aufgebaut, bekommen wir sie noch lange nicht, wann wir sie für uns brauchen. Es geht dann nicht, weil wir unterbesetzt sind, oder gerade mal wieder eine höhere Stückzahl geliefert werden muss. Geht es dann darum, das Personal aufzubauen, haben wir in allen Abteilungen Überhänge. Naja, und dann muss noch gespart werden. Bauen wir Zeiten auf, sollen unsere Vorgesetzten noch kontrollieren, ob wir diese Zeiten nicht angesessen haben. In Zukunft müssen wir wohl unsere Aufbauzeiten genehmigen lassen. Das ganze nennt sich dann flexible Arbeitszeit. Wir nennen das Zeitdiktat. Stellen wir uns mal vor, ihr lasst euch nicht weiter knechten und nehmt wieder feste Arbeitszeiten. Dann bekommt ihr für Aufbauzeiten eben wieder Überstunden. Wer uns so einem Zeitdiktat unterstellt, will keine Flexibilisierung, sondern unbedingten Gehorsam. Auch wenn die militärischen Aktivitäten steigen, auf der Arbeit sollten wir dem Befehlston eine Abfuhr erteilen. Befehl und Gehorsam hat für uns nie ein gutes Ende genommen.

Erreichung Kostenziele an der Smart-Achse

Gleich nach den Betriebsratswahlen war die Achse schon weg. Nur durch „Last Call“ konnte die Achse

gehalten werden. Da hatten wir Alternativen euch und den Betriebsrat aufgerüttelt. Am Ende konnte die Achse gehalten werden. Zu der Zeit fehlten etwa 5 €pro Achse. Laut Sparplan fehlten diesmal rund 5 Mal soviel. Wie konnte dieses Ziel erreicht werden? Man hat aus Kostengründen ältere Maschinen, die schon ziemlich ausge-reizt waren, eingesetzt!

Man höre und staune: das Spezialisten-Team holte sich erst einmal alle Verbesserungsvorschläge, auch die abgelehnten, und setzte sie um. Das Ergebnis, man erreichte ca. 20% mehr Ausbringung. Jetzt sollen die Kollegen, deren Verbesserungsvorschläge abgelehnt worden waren, auch ihre Prämie bekommen. Uns stellen sich 2 Fragen: „Warum Verbesserungsvorschläge machen, wenn sie doch erst pauschal abgelehnt werden?“ und: „Hat das Ideenmanagement die Firma nicht betrogen?“ Wir hätten ja schon viel länger kostengünstiger produzieren können, wenn die Anträge sachkundig behandelt und umgesetzt worden wären! Naja, beim Sparen geht es doch wohl mehr darum, uns in Atem zu halten als wirklich optimierter zu produzieren. Von Verbesserungsvorschlägen kann mal wohl nur abraten, sie sollen nichts kosten und wenn man sie später einsetzt, braucht man ja vielleicht auch nicht mehr die Prämien zu bezahlen.

Achse 204

Durch niedrigere Abrufe werden nur 2 Schichten gearbeitet. Leidtragende sind wie immer unsere Kollegen aus der Arbeitnehmerüberlassung. Ohne diese Kollegen wäre das Werk gar nicht in der Lage gewesen, diese Produktion aufzunehmen. Wie man sieht, Undank ist der Welt Lohn. Dass einige dieser Kollegen auch noch ein Blatt verfasst haben, in dem dieser Missstand auf eine sarkastische Weise aufgearbeitet wird, ist für uns alle verständlich. Die Führung sieht es anders und versucht die Urheber ausfindig zu machen. Wie immer in unserem Land kann niemand etwas dafür,

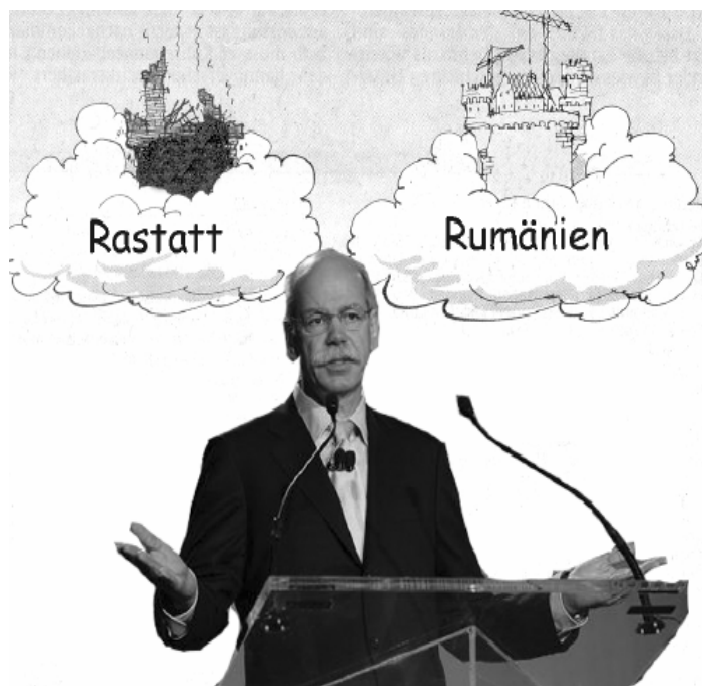


man musste und konnte ja nicht anders. Deshalb versucht man ja auch die Kollegen zur Verantwortung zu ziehen. Denn hat man erst Schuldige gefunden, ist natürlich die eigene Unschuld bewiesen. Ich meine, wir sind alle schuld, da wir die Leiharbeit zugelassen haben! Gerade jetzt, da die Gewerkschaft eine Kampagne gegen Leiharbeit durchführt, dürfte dies nicht ohne gemeinsame Aktion abgetan werden!!! Armin und Torsten: euer Auftritt!!!

Ein neues Erpresswerk im Osten

Es ist zwar immer noch nicht offiziell beschlossen, aber keiner glaubt mehr daran, dass es anders kommt. Unser

Vorstand will ein neues Werk im Osten aufbauen um auch dort die neue A-/B-Klasse zu bauen. Es ist zwar nicht genau heraus, wo es hin soll. Daimler hat jedenfalls in Rumänien ein Grundstück gekauft, in unmittelbarer Nähe zum Nokia-Werk. Wegen der Schließung des Nokia-Werkes mochte man wohl nicht kundtun, dass Daimler auf den Spuren von Nokia wandelt. Deshalb hat man inzwischen als möglichen Standort auch Polen ins Gespräch gebracht. Wo es auch gebaut wird, auch dort kämpfen die Kollegen um einen besseren Lebensstandard. Wie der kürzliche Streik bei Dacia in Rumänien gezeigt hat. Dort forderten die Kollegen über 60 % mehr Lohn. Das wirklich Beachtliche ist, dass sich die Kolle-



"KEINE SORGE, BEIDE WERKE HABEN IHRE GANZ EIGENE ZUKUNFT!"

gen nicht mehr an den inländischen Löhnen orientierten, sondern an denen in der Türkei und Frankreich. Die Gewerkschaft schloss dann schnell eine 30-prozentige Lohnerhöhung ab, zum Missfallen der Kollegen. Also alles genau wie bei uns. Dennoch werden wir in den nächsten Jahren nicht mit den Löhnen dort konkurrieren können. Das zeigt uns ja unsere Situation bei der Vergabe der Teile für die neue A-/B-Klasse. Da es ein ganz neues Fahrzeug geben wird, mit ganz anderen Motoren und Achsen, wird es recht spannend werden. Daran wird wohl noch die eine oder andere Bedingung (Erpressung) geknüpft werden.

Solidaritätsveranstaltung

Es findet eine Solidaritätsveranstaltung mit den 5 Kollegen von Freightliner statt. Am 11.06.2008 um 18.30 Uhr im Old Dubliner in der Lämmertwiete in Harburg. Allen Bradley wird über die Auseinandersetzungen im Freight-

liner-Werk in Cleveland berichten und wie es zu der Entlassung der 5 Kollegen gekommen ist

Von der Belegschaft gewählt - von Daimler gefeuert: **Sofortige Wiedereinstellung der 5 Streikführer bei DaimlerTrucks, Werk Cleveland, USA!**

Unglaubliche Zustände im Daimler-LKW-Werk (Freightliner) in Cleveland, USA: dort hat das Management 5 Kollegen, fast die Hälfte der örtlichen Verhandlungskommission der Auto-Gewerkschaft UAW, entlassen. Seit einem Jahr kämpfen die entlassenen „Freightliner 5“ für ihre Wiedereinstellung.

In den Südstaaten der USA tut sich die Gewerkschaft UAW schwer, in den Auto-Fabriken Fuß zu fassen. Im Freightliner-Werk (Daimler Trucks) in Cleveland hatten aktive KollegInnen dabei aber Erfolge. Ihr engagierter Einsatz für die Belegschaft wurde honoriert: sie wurden in den lokalen Gewerkschaftsvorstand und in die Verhandlungskommission gewählt. Und waren sofort der Werkleitung ein Dorn im Auge. Mit kleinlichen Schikanen wurde versucht, ihnen die Arbeit so schwer wie möglich zu machen. Im April 2007 beschloss die Verhandlungskommission mit großer Mehrheit, die Belegschaft zu einem Streik aufzurufen – der Tarifvertrag war ausgelaufen und das Management hatte die Verhandlungen abgebrochen. Sofort worden Robert Whiteside, Allen Bradley, David Crisco, Glenna Swinford und Franklin Torrence gefeuert mit der fadenscheinigen Begründung, das sei ein wilder Streik gewesen. In den US-Südstaaten gehen Rassismus und rabiater Kampf der Unternehmer gegen aktive Gewerkschafter Hand in Hand. Da fällt eins doch sehr auf: • 3 der entlassenen „Freightliner 5“ sind Mitglieder im lokalen UAWVorstand. 2 sind Schwarze. 4 sind bekannte Aktivisten der Bürgerrechtsbewegung. In seinen Sozialstandards bekennt sich Daimler zu Fairness in Arbeitskämpfen. Und verbietet Rassendiskriminierung. Mit der Entlassung der 5 Gewerkschafter verstößt die Werkleitung in Cleveland eklatant gegen beides. Das ist ein Skandal, gegen den die IG Metall und die Weltarbeitnehmer- Vertretung sofort vorgehen muss!

Robert Whiteside, Allen Bradley, David Crisco, Glenna Swinford und Franklin Torrence müssen sofort wieder eingestellt werden!

Von Tom Adler BR Untertürkheim

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

Jan-Uwe Griese	Bereich T und KT	Halle2.1	Tel.: 0160 8636275
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
 Rüstweg 15
 21079 Hamburg
 Druck: Eigendruck
 Auflage 1200