

Gezielte Angebote von Ausscheidensvereinbarungen

Aufgegeben...

...haben wir die Suche danach, „...was diese Vorgehensweise mit „sozial, soziale Verantwortung“ oder auch Unternehmenskultur“ zu tun hat...“ (Kollegeninfo Nr. 472).

Dieses Vorgehen hat einfach nichts mit diesen Schlagworten zutun! Das was dazu führte, daß die ca. 1200 Kolleginnen und Kollegen, die ins Personalbüro bestellt werden und „das Angebot einer Ausscheidensvereinbarung“ bekommen ist die Tatsache, dass sie das Pech hatten oder haben krank zu sein. Dabei spielte es keine Rolle, welche Art der Erkrankung vorlag oder vorliegt. Selbst wenn diese

Erkrankung die Folge eines Arbeitsunfalls war – und das Unternehmen hier eine besondere Fürsorgepflicht haben sollte – wurde der „Tausch“ des Arbeitsverhältnisses gegen Geld geboten.

Wir raten allen, die so ein „Angebot“ bekommen, sich mit ihrem Betriebsrat zu beraten, ob dahinter mehr stecken könnte, als das Signal vom Personalbüro und Fachbereich, dass man nicht mehr der „liebe Mitarbeiter“ ist, sondern zu den „Problemmitarbeitern“ gehört. Wer überlegt, dieses Angebot anzunehmen, sollte sich erkundigen und überlegen, warum Menschen gegen Hartz IV demonstrieren.

Wo bleibt da noch die Menschlichkeit?!

Warum ich? Oder was soll ich da vorne? So oder ähnlich klingt es seit zwei Wochen in den Hallen, wenn die Meister ihre, lieben Mitarbeiter die Vorladung für einen Gesprächstermin im Personalbüro übergeben. Wahr ist doch, dass Meister und Personalbüro die Auswahl der Mitarbeiter treffen. Aber warum auch zu der Entscheidung stehen? So viel Verlogenheit gegenüber den Kolleginnen und Kollegen in dieser Situation gab es lange nicht mehr hier im Werk.

Richtig unmenschlich und verwerflich wird es, wenn die Kollegin oder der Kollege dem Meister im Gespräch mitteilen, dass sie oder er an einem Krebsleiden erkrankt sind (was ja schon schlimm genug ist) und sich dafür auch noch im Personalbüro verantworten müssen. Klar, dass dieses Verhalten des Meisters bei den Mitarbeitern nicht auf Zustimmung stößt oder? Man muss sich einfach mal die Frage stellen, ob man so etwas als Vertrauensbasis verstehen kann. Wir sagen ganz klar nein zu solch einem Verhalten! So geht man nicht mit kranken Menschen um, denn diese

Menschen brauchen eine besondere Fürsorge. Das kann nur erreicht werden, wenn der Meister behutsam mit den Mitarbeitern umgeht, statt mit einem Ausscheidensgespräch zu drohen. Was man hier an Vertrauen zerstört, wird wohl nie wieder hergestellt werden können. Alle Kolleginnen und Kollegen werden sich für die Zukunft überlegen, ob sie ihrem Meister noch Informationen über ihren Gesundheitszustand geben. Wir können nur hoffen, dass dieses Fehlverhalten eines Meisters ein Einzelfall bleibt!!!

2,5 Mrd. • will die Bundesregierung mit Hartz IV einsparen.

2,5 Mrd. • erlässt die Bundesregierung Einkommensmillionären ab dem kommenden Jahr an Steuern.

Personalpolitik?

Es fehlt hinten und vorne an Personal

„...Auch bei Personalüberhang wird sich an der Arbeitssituation nichts verbessern oder positiv verändern. Das Unternehmen wird weiter und wohlmöglich noch schlimmer sein „management by stress“ betreiben. Weiter zu wenig Personal vorhalten und zuviel Personal einsparen.

Für uns, die wir mit diesem „management by stress“ überzogen werden ist das schon zu normalen Situationen schlimm. Geradezu Pervers ist dies aber, wenn gleichzeitig Kollegen wegen Personalüberhängen in anderen Werken arbeiten oder zu Hause bleiben müssen.

Dies muss endlich ein Ende finden. Besteht gegenüber Euren Vorgesetzten auf die Einhaltung der „NLEB“-/„Rezei – Vereinbarung“. Wenn ein Vorgesetzter nicht für den notwendigen Personalausgleich sorgen kann, dann muss er wenigstens sagen welche Arbeiten nicht gemacht werden sollen. Informiert sofort Eure Bereichsbetriebsräte, wenn wieder nicht genug Kollegen für die Erledigung der Arbeitsaufgabe bereitgestellt werden.“

aus Kollegeninfo Nr. 471 vom 07.10.2004

Obiges, fettgedrucktes, Zitat hat weiterhin seine Gültigkeit. **Wir bestreiten nicht, dass es im nächsten Jahr einen Personalüberhang geben wird** – alle bisherigen Erfahrungen mit dem „management by stress“ in diesem Werk lassen aber nur den Schluss zu, dass diese Methode auch im nächsten Jahr fortgesetzt wird und mehr Personal abgebaut bzw. in andere Werke delegiert wird, als tatsächlich „über“ ist – wenn es nicht gelingt dem einen Riegel vorzuschieben.

Versicherungen des Werkleiters, er werde keine Personalplanung auf „der Rasierklinge“ machen, reichen da für unseren Geschmack nicht.

Übrigens: die Überschrift dieses Artikels stammt nicht aus dem Kollegeninfo 471 sondern aus einem Blatt älteren Datums. Dort lasen wir:

„...herrscht an so vielen Ecken Chaos, dass man gar nicht weiß, wo man anfangen soll. Und obwohl schon viel hierzu gesagt geschrieben und getan wurde, ist keine grundlegende Besserung eingetreten. Im Gegenteil in einigen Bereichen hat sich die Situation noch verschlechtert.....Gleichzeitig ist in einigen Abteilungen der Krankenstand höher, als von den Centerleitern „festgelegt“! Die machen nämlich eine einfache Rechnung beim Arbeitskräftebedarf: Anzahl der Netto-Arbeitsplätze plus 13% = Anzahl der Bruttoarbeitskräfte. Wobei in diesen 13% außer Urlaub, Lehrgang usw. 6,5% Krankenstand eingerechnet sind. Werden die 6,5% überschritten, was in dieser Jahreszeit immer passieren kann, dann heißt das sofort für die Kollegen: Geplanter Urlaub wird gestrichen, Personal muss verschoben werden, um Löcher zu stopfen, einen Tag zwischendrin freibekommen geht gleich gar nicht!....In diese Situation sind die Center sehenden Auges hineingeraten. Die Kollegen und die Vertrauensleute als auch der Betriebsrat haben die Vorgesetzten bis hin zur Werkleitung wiederholt auf ihre unrealistische Personalpolitik hingewiesen. Ohne Erfolg...“

Wie schon erwähnt, dieses Zitat ist älteren Datums, nämlich vom Dezember 1998 – an der damaligen Situation haben sich bis heute nur 2 Dinge geändert:

1. Es wird vom Gesundheitsstand statt vom Krankenstand geredet und
2. Inzwischen werden weniger, als 6,5%, Kranke „festgelegt“.

Das Zitat sowie die Überschrift stammt aus der „Kopfstütze“ Ausgabe Dezember `98

Beispiel: KT/FL1 Dauernachtschicht

Seit Monaten ist in der Dauernachtschicht der Bereich der Staplerfahrer in der KT personell unterbesetzt. Und dies, wohlgemerkt, ist nicht nur eine Feststellung von den betroffenen Kollegen Staplerfahrern, Betriebsräten und den Abteilungen die durch die Staplerfahrer mit Material versorgt werden.

Selbst für die Leitung der Abteilung zuständige Führungskräfte konnten schon vor Monaten und können immer noch nicht anders als dies zuzugeben. Auch „stopfen“ konnten sie das „Loch in der Personaldecke“ bis heute nicht. Die Personalzahl sei zwar nach dem Budget* in Ordnung aber zugegeben man benötige mehr Personal. Dabei hatte man im letzten Herbst, zwar spät aber doch noch vor Beginn der Dauernachtschicht im Tankbau und beim R 171 in der Halle 4, erkannt, dass man diese Dauernachtschicht gar nicht in der Budget- und Personalplanung berücksichtigt hatte. Aber manche Fehler lassen sich wohl nicht so schnell beheben.

Die Folgen solchen angeblichen Missmanagements (die Sturheit mit der derartige „Fehler“ nicht behoben werden bestätigt unseren Verdacht, dass es sich eben nicht um „Fehler“, sondern um geplantes „management by stress“ handelt) sind bekannt und im ganzen Werk gleich: Die Kollegen leisten ständig Höchstleistung – solange es eben geht. Und Urlaub zu bekommen setzt voraus, dass man erfolgreich für seinen zustehenden Urlaub gekämpft hat. Und es ist eine beliebte Methode fehlendes Personal dadurch halbwegs auszugleichen, dass Freiwillige gesucht werden, die bereit sind ihre Schicht mit 2 Überstunden zu verlängern.

Im hier angesprochenen Bereich haben noch viele Kollegen mehr Urlaubstage zu nehmen, als sie in diesem Jahr genommen haben. Viele Kollegen haben im Sommer wegen dem fehlenden Personal auf Urlaub verzichtet (verzichten müssen). Und jetzt möchte die Leitung, dass jeder seinen Urlaub bis zum 31.12. nimmt, höchstens aber 5 Tage ins neue Jahr mit rüber nimmt.

Nicht nur das dies schlichtweg eine Sauerei ist und so nicht geht. – Hier muss auch ein Rechenfehler vorliegen, denn mal unterstellt, alle würden ihren Urlaub bis Jahresende nehmen, wer soll denn dann fahren? – Oder soll in diese Abteilung jetzt nicht nur endlich das fehlende Personal ersetzt werden, sondern noch zusätzliches Personal „reingepumpt“ werden um den „Urlaubsberg abzutragen“. Das wäre ja mal ganz was Neues!

*) **Budget:** Ein wundersames Ding in dieser Firma, tritt meistens in Verbindungen auf wie: „Budgetkürzung“ und „das gibt das Budget nicht her“. Soll darstellen wie viel Geld einer Abteilung im Jahr ausgeben darf. Wobei die Summe im Normalfall mehrmals im Jahr gekürzt wird. Im Regelfall wird Budget fälschlich mit Personal bzw. mit Personalkosten gleich

gesetzt. Was dann zu Aussagen führt man habe genug oder zuviel Personal. Leider wird dann oft irrtümlich angenommen es gebe weniger Arbeit – dabei sagt der Begriff Budget in Wirklichkeit nichts über eine Menge von vorhandener Arbeit und benötigtem Personal aus, sondern nur etwas über Kosten, die das Unternehmen auf Kosten seiner „lieben Mitarbeiter“ (bei denen sich dann auf der Betriebsversammlung auch ordentlich bedankt wird) einsparen will.



Nachlese Teil 4

Unter der Überschrift „ERPRESS-WERK“ befassen wir uns mit der Erpressung des Vorstandes, dem Widerstand, der Strategie des Vorstandes und der Strategie dagegen sowie Aspekten des Kompromisses zwischen Vorstand und GBR. Egal wie man zu dem Ergebnis steht, eine Aufarbeitung ist notwendig, weil nach dem Kompromiss nicht Ruhe und Zufriedenheit in den Fabriken von DaimlerChrysler eingetreten ist, sondern weitere Angriffe auf unsere Lebenslage und unsere Arbeitsbedingungen laufen. Die gemachten Erfahrungen müssen ausgewertet und Konsequenzen für die Zukunft gezogen werden. In „loser Reihenfolge“ befassen wir uns mit einzelnen Aspekten, unter Umständen kann dies auch zu einer kontrovers geführten Diskussion führen. Zur Aufarbeitung gehört sicherlich das

Info Nr. 468: *Erpressung pur: entweder / oder* und das

Info Nr. 469: *Bilanz eines großartigen Kampfes*

Info Nr. 470: *Gedanken zum Verhandlungsmarathon, Spiel mir das Lied vom Sparen*

Info Nr. 471: *40 Stunden bei Forschung, Entwicklung*

Info Nr. 472: *Auch das ist eine IGM – Stellungnahme*

Heute:

Solidaritätserklärung für Opel - Aktionstag am 19.10.2004 in Bochum

DaimlerChrysler-Kollegen solidarisch mit Opel-Belegschaften

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die knallharte Absicht von GM auf einen Schlag 12.000 Arbeitsplätze in den europäischen Opel-Werken zu vernichten stellt die Erpressungen unseres Vorstandes bei DC bei weitem in den Schatten.

Ihr könnt euch der Solidarität aller DC-Beschäftigten, die sich am bundesweiten DC-Aktionstag am 15. Juli beteiligten sicher sein – und ihr könnt euch vor allem der Solidarität der 2.000 Kolleginnen und Kollegen sicher sein, die an diesem Tag in Stuttgart für 1 Stunde lang die Bundesstrasse 10 lahm legten, um zu zeigen:

„Wir sind mit unseren Kampf- und Handlungsmöglichkeiten noch lange nicht am Ende!

Die immer unverschämteren Angriffe der Arbeitgeber müssen mit sichtbaren Aktionen beantwortet werden. Nur so kann die notwendige Verbreiterung des Widerstands gegen Arbeitsplatzvernichtung und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen entstehen. Die beste Antwort auf diesen Generalangriff der Arbeitgeber wäre nämlich eine Generalmobilisierung aller „angegriffenen“ Belegschaften. Euer Opel-Aktionstag leistet dafür heute einen wichtigen Beitrag.

Wir wissen aber auch, dass für eure Auseinandersetzung die 500 Mill. • schwere Verzichtsvereinbarung bei DC, in einem Konzern der dicke fette schwarze Zahlen schreibt, nicht gerade hilfreich ist. Lohnverzicht und Arbeitszeitverlängerungen können keine erfolgreiche gewerkschaftliche Strategie sein! Wir wollen uns nicht gegenseitig in den Keller hinunterkonkurrieren!

Deshalb wird die bei DC erpresste und vom GBR akzeptierte Verzichtsvereinbarung auch von großen Teilen der Belegschaft sehr kritisch gesehen und bewertet. Verzicht ist keine Lösung und kann für uns keinen „Modellcharakter“ haben, wie Schröder behauptet!

Wir haben nichts zu verzichten, das einzige auf das wir verzichten können, ist Schröder samt seiner Agenda 2010 und die arroganten Bosse, die nicht mehr wissen wie sie ihren Reichtum vor der Bevölkerung und der Steuer verstecken sollen.

Von unserer IG Metall erwarten wir die Organisation der gemeinsamen Gegenwehr aller Automobilbelegschaften, Belegschaften der Zulieferbetriebe und Fremdfirmenbeschäftigten, auf die ebenfalls ungeheurer Druck ausgeübt wird – wir brauchen eine gemeinsame Gegenstrategie im Kampf gegen die Arbeitsplatzvernichter und Lohnsenkungsstrategen in den Konzernzentralen!

Wir dürfen nicht zulassen, dass nun im „Häuserkampf“ Zug um Zug jede Belegschaft ihren eigenen „Tod“ stirbt!

Deshalb sind wir heute hier bei euch, um unsere volle Solidarität zum Ausdruck zu bringen und mit euch zusammen zu stehen.

Es wird höchste Zeit für ein gemeinsames Handeln und gemeinsame Forderungen aller Automobilarbeiter: die Belegschaften in anderen Automobilbetrieben und Ländern sind **nicht** unsere Konkurrenten, sondern unsere Kollegen.

- Schluss mit der ständigen Erpressung und der Androhung von Entlassungen
- Schluss mit Lohnsenkungen und dem ständigen Griff in unsere Taschen! Reallöhne müssen real bleiben, damit wir und unsere Familien überleben können!
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – keine Spaltung in angeblich „abgesicherte“ Stammbeslegschaften und Neueingestellte!
- Arbeitszeitverkürzung, statt längere Arbeitszeiten, die zusätzlich Arbeitsplätze vernichten!
- Schluss mit dem gegenseitigen nieder konkurrieren – gemeinsam gegen die Jobkiller und Lohnräuber in den Konzernzentralen!

Liebe Opelaner,

Viele Daimler-Kollegen halten Euren mutigen Kampf für die einzig richtige Antwort. Eure entschlossene Gegenwehr macht uns allen Mut. Deshalb rufe ich Euch zu: Opelaner aus Bochum, Ihr seid Spitze! Kämpft weiter um Eure Arbeitsplätze. Wir sind nicht nur in Gedanken bei Euch. Wir kommen wieder!



Standardmontage

An Band 3 in Halle 9 ist seit dem 6. September 2004 alles anders. Denn seit dem 06.09. gibt es die Standardmontage, jetzt auch die Standardfabrik genannt. Standardmontage bedeutet Eintakter sind anzustreben, die Montagewagen werden in Schienen geführt und somit ist das Überholen bzw. vorbearbeiten an den anderen Kollegen nicht mehr möglich. Die Holzpodeste neben den Plattformen wurden auf 55cm ver-schmälert, das Material kommt dadurch so dicht an die Mitar-beiter heran, dass sich die Laufwege reduzieren. Die Kollegen können und werden mit mehr Teilen und höherer Auslastung belastet.

Nachdem mir bekannt wurde, dass der 06.09. „Gesetz“ ist, dieser Termin nicht verschoben wird, ein Workshop die Umsetzung schon machen würde, fragte ich mehrmals nach, wie es denn mit Personal zum Anlernen bestellt sei. Immerhin sollte bei der Umstellung ja auch gleich aus zwei Meistereien eine gemacht werden, wobei nicht alle Tätigkeiten von allen Mitarbeitern ausgeführt werden können. Aussagen des Abteilungsleiters Herrn Kellermann und des Teamleiters Herrn Bierhoff: Es wird, darauf könne ich mich ver-lassen, genug Personal geben um alles aufzufangen was anfallen würde! Ihnen wäre ja auch an einer guten Umsetzung gelegen.

Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig!

Artikel, die namentlich oder mit Kürzel gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung der gesamten Kollegengruppe wieder, sondern sind Bestandteil der Diskussion und Meinungsbildung innerhalb der Kollegengruppe.

*Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es „voll“ ist. Diese Ausgabe erschien im 27. Jahrgang am: **04.11.2004**. Es ist die **473. Ausgabe!***

Das Kollegeninfo wird geschrieben, hergestellt und verteilt von KollegInnen des Bremer Mercedes-Werkes, unter anderen von:

Michael Burgdorf
Jürgen Drieling
Hella Fischer
Frank Koch
Hans-Helmut Krug
Uwe Muth

Mario Netzel
Matthias Puschmann
Wolfgang Rode
Michael Sebastian
Kerstin Steenken
Claus Wessels

Leserbriefe und Kritiken werden von ihnen entgegengenomen!

Vi.S.d.P.:

Rainer Baues

Hast. Osterdeich 158

28207 Bremen

Spenden für unser Info:

Axel Gölz

Kto.: 22 11 55 200

20010020 Postbank Hamburg

Bis zur Umsetzung am 06.09.2004 wurde allerdings kaum angelernt und am Stichtag bestanden noch 62 Tage, bzw. 496 Stunden, Anlernbedarf. Aber da der 06.09. ja „Gesetz“ war, wurde am 04. und 05. 09.2004 umgestellt und am 06.09. mit der Standardmontage begonnen. Und wie nun dieser Tag aussah, könnt Ihr Euch nicht vorstellen:

- Rotation war nicht möglich, weil Kollegen nur einen Arbeitsgang konnten.
- Anlernen war unmöglich, bzw. „learning by doing“, Zettel in die Hand bekommen „das musst du jetzt hier machen“.
- Qualität war nur zu gewährleisten, weil Nacharbeiter aus anderen Kostenstellen kamen, die das ja auch noch zusätzlich zur eigenen Tätigkeit „aufgedrückt“ bekamen.
- Kollegen gingen total erschöpft und verschwitzt nach Hause.
- Der Umgangston von Teamleiter Herrn Bierhoff und anwesenden Meistern wurde zunehmend rauer, Kollegen wurden in sehr forschem Ton auf Fehler hingewiesen für die sie nichts konnten weil sie bis zum 06.09. im Urlaub waren.
- Einem Kollegen wurde sogar ein Vogel gezeigt, weil er während der Arbeitszeit zum WC musste.
- Es musste mit Personalunterdeckung gearbeitet werden.
- Stationen waren nicht zu halten, weil die Kollegen mehr Zeit brauchten als ihnen zur Verfügung stand, so dass sie alle anderen die hinter ihnen arbeiteten mit herunterzogen und es zum Bandstillstand kam.
- Vier Wochen geschah so gut wie nichts, weil Teamleiter Herr Bierhoff zum Teil nicht anwesend und Abteilungsleiter Herr Kellermann im Urlaub waren.
- Als es dann Gespräche gab, hieß es: dumm gelaufen, aber wir müssen jetzt nach vorn sehen damit wir voran kommen. Wiedergutmachung in Form eines Essens wurde angeboten, woraus dann ein DC-T-Shirt (für ca. 5 Euro) wurde. Dies kam erst nach 2 Wochen, da die Dialoge ja öfter ausfielen.
- Leider ist der Umgangston noch immer nicht viel besser, ein Kollege wurden vom Teamleiter angesprochen wie er seine Arbeit zu tun habe. Wenn sich nichts ändern würde, müsse man wohl mal ins Personalbüro gehen bzw. ein Vier-Augen-Gespräch führen. Der be-troffene Kollege sagte, er wäre nur im Beisein eines Betriebs-rates dazu bereit. Aus Termingründen hat dieses Gespräch bis zum 29.10.04 nicht stattgefunden.

Ich persönlich hoffe auch, dass es nie stattfinden wird, weil es die Zusammenarbeit erschweren würde. Leider mussten wir lernen, dass man sich auf mündliche Absprachen nicht immer verlassen kann, also besser schriftlich. Hoffentlich werden dann auch nicht mehr so viele Nachbesserungen wie bei uns an Band 3 in Halle 9 nötig sein.

Michael Tiedemann, Vertrauensmann, Halle 9 Band