

alternative



Für die Interessen der Belegschaft

Nr.18-März- 2013 Seite 1

Referenz Werk 2020?

Im September 2012 forderte das Unternehmen vom Betriebsrat eine Änderung der Betriebsvereinbarung zur Arbeits- und Betriebszeit. Der Betriebsrat wies die unverschämten Forderungen des Unternehmens zurück und lies sich nicht erpressen. Die Kolleginnen und Kollegen zeigten bei den außer-ordentlichen Betriebsversammlungen ihre Wut gegenüber dem Werkleiter deutlich, gegenüber dem Betriebsratsvor sitzenden Erich Klemm zeigten sie Geschlossenheit.

Was wir erreicht haben seht ihr anhand der letzten Betriebsrats-sitzungen. Jeder kann ganz einfach eins und eins zusammenzählen. Wir sollen froh sein, „dass wir nur so wenig abgegeben haben“, sagen die Betriebsratsfürsten. Gewerkschaften sind dazu da die Arbeitsbedingungen zu **VERBESSERN** und nicht Stück für Stück die hart erkämpften Errungenschaften abzugeben!

Liebe Kollegen, das alles ist noch nicht die Spitze des Eisberges, es kommen noch härtere Tage auf uns zu! Ende letzten Jahres wurde dem Gesamtbetriebsrat unter dem Namen **Referenzwerk 2020** ein Sparprogramm vorgestellt, bei dem hauptsächlich die gesetzlichen, tariflichen und betriebliche Vereinbarungen angegriffen werden. In allen anderen Werken wurde dieses Paket vorgestellt. Nur hier bei uns in Sindelfingen nicht! Obwohl wir alle betroffen sind von diesem Sparpaket des Unternehmens, werden diese Informationen vom Betriebsratsfürsten Erich Klemm an Betriebsräte nicht weitergegeben! Das ist unverschämt und arrogant von ihm. Von Informationen an die Belegschaft können wir nur träumen. Meinungs-austausch innerhalb eines Themas gibt es erst, wenn die Betriebsratsfürsten alles abgesegnet haben und alles unterschriftsreif ist! Auch der IG Metall sind diese Angriffe auf die

Belegschaften in der Automobil-industrie bestens bekannt! Was tut sie dagegen? Welche Gegenstrategie hat sie? Oder hat sie überhaupt eine Strategie?



Betriebsratssitzung v. 30.11.12 Flexibilisierung wie am Fließband

Auf der Betriebsratssitzung am 30.11.2012 stellte Ergün Lümali das verlängerte Schichtmodell in der E-Klasse ab April 2013 vor. Die Frühschicht soll 5.50 Uhr anfangen (10 min früher). Die Spätschicht soll 14.07 Uhr (8 min früher) anfangen und 23.11 Uhr enden (41 min später). Das macht zusammen täglich 49 min länger in der Spätschicht. Bei wem Minus auf dem Freischichtkonto steht, bei dem werden nur die Mehrarbeitszuschläge bezahlt, die Mehrarbeitsstunden gehen auf das Freischichtkonto.

Abstimmung wie folgt:

IGM : alle dafür
CGM : alle dafür
Die Unabhängigen : 3 dafür,
1 Enthaltung
Die Freie : dafür
Alternative : dagegen

Betriebsratssitzung v. 10.12.12 Fremdvergabe Werkschutz

Im Jahre 2004 wurde den Kollegen im Werkschutz gedroht, sollten sie nicht in den Dienstleistungstarifvertrag übergehen, würde das Unternehmen die Arbeit fremd vergeben Dieser Drohung hielt der Betriebsrat damals nicht Stand und beugte sich dem Unternehmen. DLTV bedeutete für die Kollegen, dass sie ca. 4 Stunden in der Woche länger arbeiten für das gleiche Geld. Jetzt in 2013 sollen die Kollegen im Werkschutz aus dem

DLTV wieder raus und den normalen Tarifvertrag mit 35-Stunden- Woche bekommen, ca. 100 Arbeitsplätze vom Stammpersonal gehen dadurch verloren, für immer. Wir befürchten, dass das Unternehmen alle DL- Tarifverträge Stück für Stück fremd vergibt.

Abstimmung wie folgt:

IGM : alle dafür
CGM : 2 Enthaltung, 3 dafür
Die Unabhängigen : alle dagegen
Die Freie : dagegen
Alternative : dagegen
Unter anderem wurde von Erich Klemm informiert, dass das Unternehmen die Logistik zwischen den Werken Hulb und Werk 050 fremd vergeben hat.

Betriebsratssitzung v 25.02.13 Flexibilisierung der Arbeitszeiten in den Produktionshallen

Ab 03.06.2013 bis zum Auslauf der C-Klasse wird in der C-Klasse Einschichtig gefahren. Gleichzeitig soll die Arbeitszeit verlängert werden und mehrere Flexi-Samstage sind auch geplant. Gespart wird immer auf Kosten der Kolleginnen und Kollegen.

Abstimmung wie folgt:

IGM : alle dafür
CGM : 3 dafür, 2 dagegen
Die Unabhängigen : dafür
Die Freie : Enthaltung
Alternative : dagegen

Benennung der Beauftragten des Betriebsrates

Abstimmung wie folgt:

IGM : alle dafür
CGM : alle dagegen
Die Unabhängigen : alle dagegen
Die Freie : dagegen
Alternative : dafür

Erhöhung der Backwarenpreise um 10%.

Abstimmung wie folgt:

IGM : alle dafür
CGM : 4 dafür, 1 Enthaltung
Die Unabhängigen : dafür
Die Freie : Enthaltung
Alternative : dagegen

„Verschlankung“ der Büroarbeit und die Folgen

Seit Jahrzehnten schon werden die Arbeitsplätze in der Produktion nach dem Motto schneller, billiger und fehlerfreier umgestaltet, um die Profite in die Höhe zu treiben. Nun kommen die Arbeitsprozesse in den Verwaltung und Entwicklungsbereichen an die Reihe. Lean Administration oder Lean Office sind die Begriffe für die Verschlankung der Arbeit in den Büros der Angestellten. Prozess Optimierungen und die Folgen. Mit Prozessoptimierungen wird der Alltag verdichtet. Mit sinnvollen Verbesserungen wie bessere Koordinierung, Vermeidung von Mehrfachbearbeitung, Entfall von überflüssiger Dokumentation und unnötiger Wartezeiten im Prozessablauf wird für die Sinnhaftigkeit von Lean Admin gewonnen und die Angestellten mit ins Boot genommen. Ganz nebenbei wird die Arbeit weiter verdichtet, neue Aufgaben zusätzlich draufgepackt, so dass in kürzerer Zeit immer mehr Arbeit aus den Kolleginnen und Kollegen herausgepresst wird. Der Stress nimmt zu und damit auch die gesundheitlichen Belastungen bis hin zu **Burnouts**. Mit weniger Personal können durch die „Verschlankung“ mehr Aufgaben erledigt werden- die Folge ist „Überflüssigmachen“ von Kollegen und somit Personalabbau

Standardisierung und die Folgen. Ähnlich sind die Folgen bei der Standardisierung. Auch hier wird Zeit eingespart, Arbeit verdichtet, Personal eingespart. Aber es bedeutet auch Arbeitsentwertung. Die Folgen: Die Arbeit wird langweilig und eintönig. Alles ist vorgegeben, eigenes Denken unnötig, Kreativität und spezielles Fachwissen nicht mehr gefragt. Dies hat Folgen für die Einstufung der Arbeit- die Zuordnung der Entgeltgruppen wird niedriger. Angestelltenarbeit wird damit billiger für Daimler.

Umsetzung mit McKinsey Durch kleine sinnvolle Projekte soll den Angestellten das Thema schmackhaft gemacht werden. Daraus soll ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) entstehen mit den Führungskräften als Treiber, so die Idee von Personalvorstand Wilfried Porth. Wie z. T. auch in der Produktion sind die Instrumente hierfür Shopfloor- Management, Tätigkeitsstruktur- oder Wertstromanalyse. Und natürlich mit im Boot der berühmt berüchtigte McKinsey, der dafür sorgen soll, dass Lean Admin beschleunigt und im Interesse der Profitmaximierung umgesetzt wird.

Aufklärung im Angestelltenbereich über die Gefahren und Folgen sind

wichtig, um sich gemeinsam wehren zu können. Ebenso notwendig ist eine Betriebsvereinbarung, die klare Rahmenbedingungen setzt und den Beschäftigten Schutz gegen Verdichtung, Personalabbau und Entwertung gibt.

Burn-Out Syndrom

Überall in den Medien hört man gerade, dass sich die Krankheitstage wesentlich erhöht haben und es wird auf das auf das Burn-out-Syndrom aufmerksam gemacht! Ja was denken diese Herren denn, wohin dieser Leistungsdruck führt, dem wir alle gerade in den Betrieben ausgesetzt sind? Glauben die etwa je mehr Leistungsdruck desto weniger wird man krank? Wir behaupten, dass mindestens doppelt so viele Kolleginnen und Kollegen trotz Stress und Gesundheitsstörungen arbeiten kommen! Was für eine Gesellschaft wollen wir? Wohin führt eine Gesellschaft, in der Arbeit krank, gestresst, körperlich und geistig total fertig macht? Nie zuvor gingen so viele Arbeitnehmer in Deutschland vorzeitig in den Ruhestand wie jetzt und nehmen erhebliche Abschlüge in Kauf. Warum? Weil es schier unmöglich ist unter diesem enormen Arbeitsdruck bis 67 zu arbeiten. Genau dies zu unterbinden sollte auch eine der Hauptaufgaben der Gewerkschaften sein.

Lohnrunde 2013

Die Tarifempfehlung der IGM von 5,5 % wird am 13 März 2013 diskutiert und höchstwahrscheinlich beschlossen. Wie kam es überhaupt zu dieser Forderung? Wurde die Belegschaft überhaupt mit einbezogen? Wurde es im Betrieb diskutiert? Natürlich nicht! Wie immer entscheiden die Betriebsratsfürsten für uns!

Die Debatte über die 30 Std. Woche ist überfällig

Kommentar von Eva Völpel taz.de 11.02.2013

Die Forderung nach einer 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich ist wie ein Schmutzdelikt, das sich auch die Gewerkschaftsspitzen vom Hals halten wollen: Haben wir probiert, hat nicht geklappt, unrealistisch, heißt es.

Die Beschäftigtenvertreter haben mit dazu beigetragen, dass der Ruf nach Arbeitszeitverkürzung desavouiert ist. Nicht nur, weil die IG Metall die Kräfteverhältnisse, auch in den eigenen Reihen, 2003 falsch einschätzte und in Ostdeutschland der Streik für die 35-Stunden-Woche schmerzhaft scheiterte. Sondern auch, weil sie

beim Abschluss der 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metallindustrie nicht an die Möglichkeit dachte, dass die Unternehmen mit Arbeitsintensivierung kontern würden. Trotzdem ist die Debatte notwendiger denn je. In Deutschland ist die Zahl der Arbeitslosen deutlich höher, als es die offizielle Statistik zeigt. Und in Europa werden in rasendem Tempo immer mehr Menschen vom Arbeitsmarkt und von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen und auf defizitäre Sicherungssysteme verwiesen. Die hohe Arbeitslosigkeit ruiniert wiederum die Sozialsysteme weiter. Der Gegenentwurf wäre es, die Arbeit auf mehr Schultern zu verteilen. Das kann funktionieren. In Frankreich entstanden nach Einführung der 35-Stunden-Woche rund 350.000 neue Arbeitsplätze. Und auch diejenigen, die sich nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehnen, würden profitieren.

Doch vor allem die Arbeitgeber sträuben sich. Direkt im Betrieb würde es sie nicht mehr kosten, haben Wissenschaftler erneut vorgerechnet. Doch da sind ja noch die indirekten Folgen: Würde die industrielle Reservearmee der Arbeitslosen reduziert, stiege die Verhandlungsmacht der Beschäftigten. So wäre es leichter, Lohnerhöhungen durchzusetzen, die tatsächlich den verteilungsneutralen Spielraum, also die Raten von Preis- und Produktivitätssteigerungen, ausschöpfen. Mehr Geld in der Hand der Beschäftigten würde dabei die Binnenmärkte ankurbeln, statt – in der Hand der Unternehmer – in die Finanzmärkte abzufließen. Doch hier beginnt der Teufelskreis. Schon zur Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich ist es nötig, den erwähnten Verteilungsspielraum auszuschöpfen. Sonst zahlen die Beschäftigten drauf. Genau dafür aber fehlt den Gewerkschaften die Stärke. Es braucht also gesamtgesellschaftlichen Druck. Aber es braucht auch Gewerkschaften, die davon ablassen, sich hinter angeblich so unwilligen Beschäftigten zu verschanzen, sondern deren Spitzen aufklären und die Diskussion suchen.

Die Welt wird nicht bedroht von den Menschen, die Böse sind, sondern von denen, die das Böse zulassen.
(Albert Einstein)

Sie lügen wie gedruckt, wir drucken, wie sie lügen.