

In eigener Sache:

Die Kollegengruppe ist tot!

Die Kollegengruppe existiert nicht mehr! Nach 27 Jahren haben wir die Kollegengruppe am 05.12.2004 aufgelöst!

Damit fand ein langer, seit August teilweise ätzender, Auflösungs- und Zerfallprozess konsequenter Weise sein Ende.

In der 27 jährigen Geschichte der Kollegengruppe waren wir immer Stolz darauf:

Die Gruppe war für jeden offen, der auf der Seite der Kolleginnen und Kollegen steht. Auch unterschiedliche Meinungen, sowohl innerhalb der Gruppe, als auch in der Darstellung nach draußen, konnten vertreten werden und wurden vertreten. Einen Fraktionszwang gab es in den ganzen Jahren für Mitglieder der Kollegengruppe nicht, auch nicht für die Mitglieder der Kollegengruppe, die im Betriebsrat waren.

Unterschiedliche Auffassungen wurden kontrovers und solidarisch diskutiert, unterschiedliches Abstimmungsverhalten der Betriebsräte der Kollegengruppe wurden öffentlich im Kollegeninfo dargestellt und wurden akzeptiert.

Höhen und Tiefen der Kollegengruppe hatte es natürlich in den Jahren auch immer gegeben. Wir können nicht klar sagen, ob es einen Zusammenhang gibt oder ob es nur ein Zufall ist: Aber etwa zeitlich mit „Schröder’s“ Agenda 2010 ebte die Auseinandersetzung und Diskussion innerhalb der Gruppe über betriebliche und gewerkschaftliche Themen immer mehr ab.

So beteiligte sich die Kollegengruppe zwar noch als Gruppe an dem „Bremer Bündnis gegen Sozialkahl[schlag“, auch zur Teilnahme an den Montagsdemos wurde noch aufgerufen, aber nicht mehr als Gruppe aufzutreten.

Schlimmer noch, die Auseinandersetzung über betriebliche Themen versiegte immer mehr, selbst über den Abwehrkampf gegen die Erpressung im Sommer und über den Kompromiss (dem so genannten Zukunftspakt) fand trotz unterschiedlichen und gegensätzlicher Meinungen innerhalb der Gruppe zunächst kaum eine und dann gar keine Diskussion mehr statt. (Siehe auch die Reihe „Erpress[Werk“).

Unterschiedliche Meinungen, wie zuletzt zu den Arbeitszeitkonten hatte es in der Kollegengruppe immer

gegeben – Neu und der Unterschied zu früher war, dass sich diese Meinungsunterschiede nicht mehr im Kollegeninfo widerspiegelten und innerhalb der Kollegengruppe nicht diskutiert wurden. Weil (in diesem Fall) die Minderheit innerhalb Kollegengruppe ihre Meinung nur mit der (in diesem Fall) knappen Mehrheit innerhalb des Betriebsratgremiums vertrat.

Da die Kollegengruppe also schon länger nicht mehr als das existiert, was sie einmal war – denken wir ist es nur richtig und konsequent sie zu beerdigen, wie dies am 05.12. geschehen ist.

Aber diejenigen, die noch nie zu den Freunden des Kollegeninfos zählten, brauchen nicht frohlocken:

Ein Teil der ehemaligen Kollegengruppe ist der Überzeugung, dass das Kollegeninfo es wert ist erhalten zu bleiben ...

die Kollegengruppe ist tot

und dieser Teil der (alten) ehemaligen Kollegengruppe will sich bemühen das Kollegeninfo weiter herauszubringen:

Es lebe das Kollegeninfo!

Damit nicht nur noch alles in rosaroten Farbtönen schön geredet und geschrieben wird. Wenn es dieses Kollegeninfo nicht mehr geben würde, würde kritischen Stimmen von unten ein Sprachrohr im Betrieb fehlen. In der Vergangenheit wurde schon mal kritisiert, dass es so wenig Positives im Kollegeninfo gab. Aber Blätter für positive Darstellungen gibt es doch mehr als genug, es wäre doch fatal, wenn es das Kollegeninfo nicht mehr geben würde.

Das **Kollegeninfo** wird nicht mehr von der Kollegengruppe herausgegeben, weil es diese Gruppe nicht mehr gibt.

Aber das **Kollegeninfo** wird weiter erscheinen wenn es voll ist.

Fortsetzung auf Seite 2

Das **Kollegeninfo** wird weiter für alle offen sein, jeder kann in diesem Info seine Meinung ohne Zensur veröffentlichen.

Weil es die Kollegengruppe nicht mehr gibt, werden alle Artikel zukünftig von den Autoren gekennzeichnet. – Vielleicht ist dies auch eine Chance, dass das **Kollegeninfo** wieder zu dem **Diskussionsforum** der Belegschaft wird, das es einmal war.

Damit dies klappt, ist jede Unterstützung willkommen, nicht nur in Form von Berichten und Meinungen sondern auch Hilfe beim Verteilen ist willkommen.

Schließlich wird das **Kollegeninfo** weiter von Kolleginnen und Kollegen in ihrer Freizeit erstellt und verteilt werden müssen. Wir können es uns weder leisten das Kollegeninfo von einer Fremdfirma gegen Bezahlung verteilen zu lassen, noch wird die Werkleitung bereit sein, die Erstellung des Kollegeninfos zu bezahlen. □Noch nie zählte eine Werkleitung zum Freundeskreis des Kollegeninfos und darauf können wir auch weiter verzichten.

Zum letzten Mal:

Eure Kollegengruppe

Gezielte Angebote von Ausscheidensvereinbarungen:

Doch noch einmal...

...zu den so genannten gezielten Angeboten von Ausscheidensvereinbarungen des Unternehmens an die Kolleginnen und Kollegen, die offensichtlich nicht gemeint sind, wenn auf Betriebsversammlungen oder in der adw von „lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ geredet wird.

Im Info 472 stand: „...Personalbüro und der Fachbereich (Abteilungsleiter und allenfalls noch Teamleiter) bestimmten wem die Angebote unterbreitet werden....“ dagegen hieß es im Info 473: „...Wahr ist doch, dass Meister und Personalbüro die Auswahl der Mitarbeiter treffen....“

Die Berichte in beiden Kollegeninfos waren trotz dieser unterschiedlichen Aussage richtig! Im ersten Artikel wurde berichtet, dass der Kreis der ca. 1200 Kolleginnen und Kollegen hauptsächlich in den „Genuss dieser Angebote“ kam weil sie das Pech hatten in den letzten Jahren öfter oder länger krank gewesen zu sein. Im letzten Info ging es darum, dass in einem Bereich des Nordwerkes, in dem die Meister an der Auswahl beteiligt waren, wer so ein Gespräch bekommt und wer nicht, auch ein Kollege mit einem Krebsleiden zu so einem „Angebotsgespräch“ geladen wurde, obwohl der Vorgesetzte genau „im Bilde war“. Dieser Artikel endete: „...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!!!“

Kurzum: Personalbüro und Fachbereich bestimmten, wer dieses Angebot bekommt. Dabei war es in den Abteilungen unterschiedlich, welche Ebene im Fachbereich entschieden hat. Wir wissen Bereiche da waren es, wie im ersten Artikel geschildert Abteilungsleiter und/oder Teamleiter, in anderen Bereichen waren die Meister beteiligt.

Das Kollegen keine konkrete Antwort von ihrem Vorgesetzten bekommen haben, wenn sie fragten warum sie zum Personal zum Gespräch müssen und wer dies veranlasst hat, konnte also mehrere Gründe haben:

Entweder war der Meister an der „Auswahl“ nicht beteiligt oder er mochte zu seiner Entscheidung nicht stehen oder aber er hat die Empfehlung des Personalbüros „Sprachgebrauch zur Einladung zum Personalgespräch in der Personalabteilung durch den Meister“ strikt befolgt und standardisiert geantwortet. Dort hieß es nämlich: „4) Gehen Sie auf inhaltliche Nachfragen nicht näher ein, sondern verweisen Sie bei allen Fragen an den Personalbereich.“

Schlussbemerkung: Es wurde nicht nur der eine Kollege mit einem Krebsleiden, ins Personalbüro zur „Angebotsendgegennahme“ befohlen. Verschwindend klein dürfte die Anzahl der Kollegen gewesen sein, die in den letzten Jahren eine oder auch mehrere Fehlzeiten hatten und nicht zum „ausgewählten Kreis“ gehörten sondern wieder von der Liste des Personalbüros gestrichen wurden, weil bekannt war welche Erkrankung vorlag. Unabhängig wer nun im Fachbereich mit aussuchen durfte oder musste: In der Regel spielte es keine Rolle für die Auswahl, welche Erkrankung vorlag und ob sie bekannt war. Selbst wenn Fehlzeiten hauptsächlich die Folge eines Arbeitsunfalls waren, war dies kein Grund eine Ausscheidenssumme, „...die sich erheblich von sonst üblichen Beträgen in Bezug auf diese Praxis unterscheidet...“ (Profil 10/04) nicht geboten zu bekommen. Genauso wenig wie es einen vor diesem Angebot bewahrte, wenn die Krankheit überstanden und die Fehlzeiten schon länger zurück lagen.

„...Der Betriebsrat hat von der Werkleitung mit Nachdruck gefordert, mit allen Betroffenen fair umzugehen und keinen Druck auszuüben. Werkleiter Genes hat dies gegenüber dem BR am 18.10.2004 auch zu gesichert....“ (Profil 10/04)

Sowohl die Forderung, als auch die Zusage mögen ja ernst gemeint gewesen sein. – einen „Nobelpreis für Fairness“ verdient die Praxis aber nicht den Kollegen, die aufgrund von Erkrankungen Fehlzeiten haben oder hatten, zu demonstrieren, dass man sie aus wirtschaftlichen Überlegungen (oder auch ZDF = Zahlen, Daten, Fakten) am Liebsten los ist.

Andererseits hat das Unternehmen mit dieser Praxis aber einen eigentlich bekannten Sachverhalt mal wieder deutlich gemacht:

Vertrauen zum Vorgesetzten mag berechtigt sein und die „Motivation der Mannschaft durch den Vorgesetzten“ wird von dessen Chefs gefordert. – Das ändert aber nichts daran: Du bist als abhängig Beschäftigter auf den Verkauf Deiner Arbeitskraft angewiesen und dazu hast Du gesund und fit zu sein – ist die Gesundheit angeschlagen, die Arbeitskraft beeinträchtigt und /oder verbraucht, gehörst Du nicht mehr zu den „lieben Mitarbeitern“

Claus Wessels

Nachlese Teil 4

Unter dieser Überschrift geht es um die Erpressung des Vorstandes, dem Widerstand, der Strategie des Vorstandes und der Strategie dagegen sowie Aspekten des Kompromisses zwischen Vorstand und GBR. 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“ werden einzelne Aspekte behandelt, 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“ und „Spiel mir das Lied vom Sparen“

Info Nr. 471: „40 Stunden bei Forschung, Entwicklung..“

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

Info Nr. 473: „DaimlerChrysler □Kollegen solidarisch mit Opel □Belegschaften“

Heute:

Noch mehr Flexi: die Arbeitszeitkonten

Am 15.11. wurde im Betriebsrat mit einer relativ knappen Mehrheit der Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten zugestimmt. Im Folgenden versuchen wir eine Bewertung der gelaufenen Auseinandersetzung. Die Betriebsvereinbarung selber wurde den Vertrauensleuten, vor der Abstimmung im Betriebsrat, ausführlich vorgestellt.

„7. Es werden individuelle Arbeitszeitkonten eingeführt, deren Bandbreiten betrieblich festgelegt werden.“

So steht es im so genannten „Zukunftspakt“, allerdings nicht in der Hauptvereinbarung, sondern „nur“ bezogen auf den Ergänzstarifvertrag für Dienstleistungsbereiche. – **Aus dem Kompromiss heraus gab es also keinen Zwang diese Arbeitszeitkonten zu vereinbaren.**

Der Werkleiter hatte seit fast 2 Jahren jede Betriebsversammlung und öfter seine „adw“ genutzt, um für seine Arbeitszeitkonten zu werben. Sowohl im Betriebsrat als auch im Vertrauenskörper wurden Arbeitszeitkonten und eine mögliche Verhandlungsposition des Betriebsrates frühzeitig diskutiert, ebenso der spätere Verlauf der Verhandlungen mit den einzelnen Verhandlungsständen, dabei wurde die Diskussion immer kontrovers geführt.

Innerhalb dieser Auseinandersetzungen verschob sich das Verhältnis (bezogen auf die Anzahl) zwischen Befürwortern und Gegnern der Arbeitszeitkonten gewaltig. Als ausgesprochene „Gegner der ersten Stunde“ dieser weiteren Flexibilisierung haben

wir dafür zurzeit keine Erklärung. Jedenfalls kann man nicht das Kollegeninfo dafür verantwortlich machen, dass die Zahl der Gegner gewachsen war. Denn das Kollegeninfo befasste sich nur am Anfang der Auseinandersetzung mit den geforderten Arbeitszeitkonten und zwar in den Infos: 457; 458; 461; 465 und 466. Das Kollegeninfo 466 erschien Ende März, da war es gerade 7 Wochen her, dass das BR □Gremium mit deutlicher Mehrheit einer Kommission einen Verhandlungsauftrag gab. Und dieser Beschluss entsprach unseres Erachtens der damaligen Diskussion und mehrheitlichen Meinung des Betriebsrates und Vertrauenskörpers.

Zu Beginn war die Auseinandersetzung im Betriebsrat und Vertrauenskörper geprägt durch die Erfahrungen mit den vielen Betriebsruhetagen des Jahres 2003. Befürworter argumentierten: mit Arbeitszeitkonten könnten Kollegen freier über ihre Urlaubstage verfügen (das dies nicht stimmt, dürfte das Jahr 2005 genug belegen) und es würden durch diese Konten Beschäftigung und Arbeitsplätze gesichert. Auch wurde argumentiert für eine Vereinbarung zu Arbeitszeitkonten wolle man auch die Zusage erhalten, das in den nächsten Jahren auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet wird.

Bekanntlich wurde diese Zusage im Sommer sehr viel teurer erkauf – also sicherlich kein Grund die Einführung der Arbeitszeitkonten noch als Zugabe obendrauf zu packen.

Im Laufe der Verhandlungen wurde von den Befürwortern der Arbeitszeitkonten das Argument man sichere damit Arbeitsplätze abgeschwächt, nun hieß es Arbeitszeitkonten könnten nur einen kleinen Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung leisten, andere Befürworter benannten klar, das diese Konten allein zur Flexibilisierung dienen sollten, Diese solle aber helfen die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, um so vom Vorstand zusätzliche Autotypen für Bremen zu bekommen.

Ohne Zweifel gab es einen gewissen Druck für den Betriebsrat die Arbeitszeitkonten zu verhandeln und zu vereinbaren, weil wir in Bremen das einzige DaimlerChrysler Werk waren, das mit der noch gültigen Freischichtvereinbarung (z.B. +/□24 Std. Höchstgrenze des Kontos bei 8 Stundenschicht) nur einen geringen Flexispielraum hatten. Alle anderen Werke haben zurzeit seit Jahren diese großen Flexi □Arbeitszeitkonten.

Aber dies konnte doch kein Grund sein auch Arbeitszeitkonten zu vereinbaren □selbst wenn man sich auf diese Konkurrenzlogik des „ein Werk gegen das andere auszuspielen“ einlässt □schließlich hatte der Vorstand im Sommer doch noch behauptet die Produktion der C □Klasse im Bremer Werk sei viel kostengünstiger, wettbewerbsfähiger, billiger als in Sindelfingen.

Ohne Zweifel hatten wir das Problem, dass sich in den letzten 1 ½ Jahren (wenigstens) nicht mehr an die zulässigen Höchstgrenzen der gültigen Freischichtvereinbarung gehalten wurde, sei es das diese einfach verletzt wurde oder der Betriebsrat im nachhinein Ausnahmeregel vereinbarte. Aber wird dies nun besser, weil jetzt die Höchstgrenzen auf 200 +/ 150 – ausgedehnt und Controlling □Regeln vereinbart wurden?

Und ohne Zweifel braucht sich die jetzt abgeschlossene **Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten nicht vor den Vereinbarungen anderer Werke verstecken** – im Vergleich dazu und zu an dem, was die Werkleitung mit der Vereinbarung alles wollte, ist sie nicht schlecht.

Weiter gibt es gerasterte und roulierende Freischichten in einem verbindlichen Freischichtplan, die nur im gegenseitigen Einvernehmen verschoben werden können. Aber es sind zukünftig

Fortsetzung auf Seite 4

Fortsetzung von Seite 3

ca. ein Drittel weniger geplante Freischichten als heute und das heißt: Es wird entsprechend weniger Personal vorgehalten. Und das heißt doch wohl **das Unternehmen spart Personal und nicht es wird Personal gesichert.**

Über Zeiten, die über die gerasterten Freischichten hinaus angespart werden, kann der direkte Vorgesetzte oder die Abteilung nicht (wie es vom Arbeitgeber gewünscht war) frei verfügen, sondern dies geschieht entweder durch kollektives Abstellen der Produktion, was zwischen Werkleitung und Betriebsrat vereinbart werden muss. Oder aber es können individuell einzelne Tage (Freischichten) und einzelne Stunden freigemacht werden – dies muss zwischen dem Kollegen und seinen Vorgesetzten vereinbart werden und es muss (natürlich) genügend Personal da sein (eingeplant wird es nicht, siehe oben).

Unterm Strich wird raus kommen, dass man immer dann frei bekommen kann, wenn durch Störungen die Produktion nicht geradeaus läuft, das Unternehmen wälzt sein Risiko noch weiter auf seine Arbeiter ab. Was mit den Arbeitszeitkonten erreicht wird **nannte man vor einigen Jahren noch „KAPOVAZ“ (Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten) und wurde zu Recht abgelehnt.**

Von den Befürwortern wird eingewandt: Bei nicht ausreichender Arbeit, (wie im nächsten Jahr) müssten Kollegen nicht gleich versetzt werden – fragt sich, warum der Vorstand im „Zukunftspakt“ hat rein schreiben lassen, das örtliche vereinfachte Versetzungsverfahren vereinbart werden. Auch Lohnverluste, so die Befürworter weiter, müssten nicht hingenommen werden, weil dies ja durch die Arbeitszeitkonten ausgeglichen wird – Minusstunden im Konto auflaufen, die Kollegen aber weiter die 35 Std. Woche bezahlt bekommen.

Dies ist erst mal richtig aber:

Das ginge auch und ging in der Vergangenheit auch ohne Arbeitszeitkonten. Siehe Auslauf des R 170/ Anlauf R 171.

Dies ging ohne Arbeitszeitkonten und das geht mit Arbeitszeitkonten aber immer nur eine kurze begrenzte Zeit. Ohne Arbeitszeitkonten bezog sich das auf einen definierten Bereich. Mit Arbeitszeitkonten läuft es darauf hinaus, dass in einigen Bereichen die Konten mit + Stunden zu platzen drohen und Personal gespart werden wird, während es in anderen Bereichen ins Minus geht. Außerdem wollte und hat die Werkleitung diese Vereinbarung vor allem für die Zeit nach 2007.

Zwei Anmerkungen zum Schluss:

KOLLEGEN von DAIMLER INFORMIEREN

www.kollegeninfo.de

Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig! Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es voll ist. Diese Ausgabe erschien im 27. Jahrgang am: **08.12.2004**. Es ist die **474. Ausgabe!** Das Kollegeninfo wird geschrieben, hergestellt und verteilt von KollegInnen des Bremer Mercedes-Werkes.

Kontakt: Hans Helmut Krug, Mathias Puschmann, Claus Wessels

V.i.S.d.P.:

Rainer Baues

Hast. Osterdeich 158
28207 Bremen

Spenden für unser Info:

Axel Götz

Kto.: 22 11 55 200

20010020 Postbank Hamburg

1.: In den Verhandlungen mit der Werkleitung war es Ziel des Betriebsrates gewesen, einen „Bonus“ zu erhalten: Wenn z.B. 3 Tage Betriebsruhe vereinbart werden und diese mit Stunden aus dem Arbeitszeitkonto abgedeckt werden, hätte keiner einen Lohnverlust aber derjenige, der keine + Std. im Konto hat, hätte 21 Minusstunden mehr. Während derjenige, der genügend + Std. angespart hätte, nicht 21 Plusstunden, sondern eine geringere Stundenzahl, aus dem Konto abgezogen bekommen hätte.

Der Betriebsrat hatte diese Forderung fallen gelassen, nachdem der Werkleiter erklärt hatte so etwas könne man nicht zweimal bekommen, der Betriebsrat fordere doch einen Teillohnausgleich wenn der Beschäftigungstarifvertrag mit einer Arbeitszeit unter der 35 Std. Woche angewandt werde. Nun soll diese Anwendung ja vermieden werden – zu unserer Schande müssen wir gestehen, dass wir nicht dafür eintraten diesen Bonus wieder zu fordern, wir wollten diese Arbeitszeitkonten auch nicht.



2.: In der Betriebsvereinbarung ist auch geregelt, **dass in Zeiten mit Personalüberhängen am Standort (also in den nächsten 2 Jahren) jede geleistete Mehrarbeit in das Arbeitszeitkonto geht, also abgefeiert werden muss.**

Dies war im Betriebsrat einstimmig als Forderung an die Werkleitung beschlossen worden. Und wir legen Wert auf die Feststellung, dass unsere Ablehnung der Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten sich ausdrücklich **nicht** auf diese Regelung bezog.

Wir denken diese Regelung ist richtig, solange Kollegen zwangsweise in andere Werke delegiert werden und solange Kollegen Teilzeit machen, (nicht weil sie diese Teilzeit so toll finden, sondern) weil sie eine Zwangsdelegation vermeiden wollen.

Wir sind der Überzeugung, dass diese Regelung zur Mehrarbeit der einzige Part der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ist, der tatsächlich eine Beschäftigung sichernde und Arbeitsplatz haltende Wirkung haben wird. Dabei geben wir uns keiner Illusion hin, dass vom Werkleiter und den Center- und Abteilungsleitern nicht versucht werden wird, auch das Abfeiern von geleisteter Mehrarbeit zum weiteren Sparen von Personal zu missbrauchen.

Für Beschäftigungssicherung spürbar wäre es gewesen, bereits ab August jede Überstunde für das Abfeiern im nächsten Jahr zu „bunkern“ – dies von der Werkleitung zu fordern, konnte sich der Betriebsrat leider nicht erwärmen.

Hans Helmut Krug; Matthias Puschmann; Kerstin Steenzen;
Claus Wessels