

ERA-Zuordnungen

Jetzt muss es Reklamationen hageln!

Wir können uns nicht darauf verlassen, dass „*unser Werkleiter Herr Genes ...seine...große Aufgabe..., die Schiefelage der ERA-Zuordnungen in Bremen umgehend zu beseitigen...*“ (PROFIL Dezember 2006) auch gedenkt zu erfüllen. – Auf der Betriebsversammlung am 28.11.06 hat er dies jedenfalls nicht erkennen lassen, im Gegenteil er behauptete sogar noch ERA wäre als Kostensenkungsprogramm mit der IG Metall vereinbart.

Nachdem die Unternehmensspitze massenhaft für falsche und zu niedrige Einstufungen gesorgt hat, muss jetzt der notwendige Druck aus der Belegschaft aufgebaut werden, damit die Entgeltdrückerei korrigiert wird.

Der Druck, der auf Betriebsversammlung und durch die 2 Aktionen im Dezember schon gut aufgebaut wurde, ist sicherlich noch Steigerungsfähig. Dazu gehört auch, dass sich jetzt niemand die falsche, zu niedrige Einstufung gefallen lässt sondern im Personalbüro reklamiert.

Formblätter für die Reklamation gibt's im Intranet, bei den Betriebsräten und IG Metall – Vertrauensleuten, die geben auch gerne Hilfestellung bei dem Ausfüllen.

Und die IG Metall-Vertrauensleute können auch am Besten darüber Auskunft geben, wann der günstigste Zeitpunkt für die Abgabe der Reklamationen ist.

Bei der zu erwartenden großen An-

zahl von Reklamationen, wird sich unser Arbeitgeber schon was einfallen lassen müssen, wenn er denn ab April tatsächlich nach ERA bezahlen will. (Die Höhe der „Übertariflichen Zulage“, bei Angestellten und heutigen Zeitlöhnern und die Höhe des „Betrieblichen übertariflichen Grundentgeltes“ lassen sich erst festlegen, wenn denn feststeht, wie die Entgeltstufen vergeben sind.)

Belastungszulage

Und die Belastungszulage gleich mit reklamieren!

Weil das Unternehmen versucht nicht nur die Entgeltstufen nach unten zu drücken, sondern auch bei der Belastungszulage versucht sich um die Bezahlung zu drücken - **Ist es mehr als angebracht auch gegen die Belastungszulage zu reklamieren!**

Die örtliche Paritätische Kommission muss dann die Belastung überprüfen, dabei wird sich die Kommission dann die Arbeit machen müssen, die das Unternehmen bisher nicht gemacht hat.

Für die Reklamation der Belastung gibt es ein gesondertes Formular, ebenfalls im Intranet, bei den Betriebsräten und IG Metall – Vertrauensleuten.

Laut Tarifvertrag ist eine mittlere Belastung bereits in der Entgeltstufe vergütet, je Belastungsart wird eine hö-

here Belastung mit einem Punkt und hohe Belastung mit 2 Punkten belegt. Maximal werden 4 Punkte bezahlt. (für jeden Belastungspunkt gibt es 2,5 % der Entgeltstufe 7).

Zum Inhalt:

Wir haben uns in diesem doppelten Kollegeninfo zwei Schwerpunktthemen gewidmet:

Im Innenteil auf den Seiten 3-6 sind hauptsächlich Artikel zum Thema „Personal“.

Auf den Seiten 1 + 2 sowie 7 + 8 findet ihr Beiträge zum Thema „ERA“, die ihr separat aufheben könnt, um diese Artikel bei Bedarf später noch einmal nachlesen zu können.

Zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat wurde zwar das Verfahren über die Ermittlung der Belastungen abgestimmt, die Belastungstufen wurden aber vom Unternehmen einseitig festgelegt und dabei das abgestimmte Verfahren oft gar nicht angewandt.

So wurde z.B. für die **Belastungsart „Muskeln“** ein excel-basiertes System „BELAS“ vereinbart, angewandt wurde „BELAS“ aber nur auf ein paar hundert Arbeitsplätze im ganzen Konzern.

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Einstufungen

Warum wurden die Einstufungen gedrückt?

Ergebnis: Es gibt in vielen Kostenstellen keine Belastungspunkte, obwohl der Gesundheitsbericht der BKK für die gleichen Kostenstellen immer einen hohen Anteil von Muskelerkrankungen ausweist.

Eine weitere **Belastungsart** ist „Lärm“, hier müssten die Belastungspunkte eigentlich unstrittig festgestellt werden können. Gibt es doch bei 82 dB(A) bis 86 dB(A) einen Punkt und über 86 dB(A) zwei Punkte. Im Lärmkataster jeder Halle kann man nachlesen, wie hoch die Werte der Lärmmessung sind.

Allerdings: In der PROFIL vom November 2005 war berichtet worden, dass die Kollegen in der Halle 5 erfolgreich gemessene Lärmwerte angezweifelt hatten und eine Überprüfung dazu führte, dass das Presswerk wieder in „Lärbereich-extrem“ eingestuft werden musste. Hätten sich die Kollegen seiner Zeit nicht auf die Hinterbeine gestellt, würden sie heute nicht 2 Belastungspunkte für Lärm zugesprochen bekommen, sondern Null.

Auf Grund der Erfahrungen bei den Belastungsarten „Muskeln“ und „Lärm“ kann man wohl vermuten, dass eine Überprüfung auch bei der Belastungsart „sonstige Umgebungseinflüsse“ (Schmutz, Öl, Fett – Hitze, Kälte, Zugluft – Wasser, Säure, Lauge – Gase, Dämpfe, Staub – Blendung und Lichtmangel, Unfallgefahr, Schutzkleidung) angebracht ist.

„... Das Vorgehen der Unternehmensspitze ist umso unverständlicher, als sie sowieso 1,5% mehr an Lohn- und Gehaltssumme bei der Einführung von ERA zahlen muss. (So ist es in der Zukunftssicherung 2012 vereinbart.) Je niedriger sie im tariflichen Grundentgelt eingruppiert sind, desto größer muss der individuelle Ausgleichsbetrag (TIB), bzw. das übertarifliche betriebliche Grundentgelt ausfallen. Nur bei Neueinstellungen kann das Unternehmen unmittelbar Kosten einsparen. Und auch 2012 fällt der TIB nicht automatisch unter den Tisch ...“

aus ERA NEWS Dezember 2006 der Vertrauenskörperleitung

So unverständlich, wie die VKL meint, ist die Entgeltdrückerei durch das Unternehmen **eben leider nicht**. Zunächst einmal muss das Unternehmen die 1,5% mehr ja auf die Anfang 2006 um 2,79 % abgesenkte DC-Entgeltlinie zahlen.

Dann ist der, in der so genannten „Zukunftssicherung“ vereinbarte TIB ja eine Besitzstandsicherung für die KollegInnen, die zu dem Zeitpunkt der Vereinbarung in der Firma waren. Mit *Neueinstellungen*, bei denen das Unternehmen unmittelbar Kosten einsparen kann, sind alle die gemeint, die nach dem Sommer 2004 eingestellt oder aus dem Ausbildungsverhältnis übernommen wurden.

Diese KollegInnen bekommen, selbst wenn sie in der gleichen Entgeltstufe wie „alte“ Kollegen eingestuft sind, weniger als diese und finden sich im so genannten „Vergütungsmodell III“ wieder.

Deshalb ist das Unternehmen doch auch bemüht möglichst viele von den Beschäftigten loszuwerden, die vor 2004 hier an-

gefangen sind.

Aber für das Unternehmen lohnt es sich, trotz TIB, auch die „alten“ KollegInnen möglichst niedrig einzustufen!

Es stimmt zwar, dass es für diese „alten“ KollegInnen auch ab 2012 keinen Nominallohnverlust geben kann. Aber je höher der TIB und/oder das BGE (übertarifliche betriebliche Grundentgelt) ausfällt, desto angreifbarer sind wir doch, dass das Unternehmen ab 2012 versuchen wird Tarifierhöhungen auf diese Zahlungen anzurechen.

Und je niedriger das Unternehmen die abverlangte Arbeit bewerten und einstufen kann, desto mehr kann es bei den „Neueinstellungen“ (ab Sommer 2004) einsparen, denn diese KollegInnen bekommen nicht nur keinen TIB, sondern werden natürlich auch nicht auf höhere Entgeltgruppen kommen, als die Kollegen mit TIB.

Und die Kollegen die einen TIB bekommen, weil ihre bisherige Arbeit geringer bewertet wird als vorher – werden immer weniger werden. (Einmal schon aus biologischen Gründen und zum anderen weil das Unternehmen jede Gelegenheit nutzen wird diesen Anteil der Belegschaft zu verringern – siehe die letzten 2 Jahre.)

Weil das so ist, versucht das Unternehmen möglichst niedrig einzustufen.

Weil das so ist, versuchen Vorstand, Werk- und Centerleiter uns immer wieder zu beruhigen, in dem sie uns sagen, dass bei ERA doch keiner Geld verliert – trotz zu niedriger Einstufung.

➔
„ERA-Gefühle“



Personalüberhang?

Die Stunde der Wahrheit naht

„... Der Anlauf unserer Baureihe 204 wird große Anstrengungen mit sich bringen ... Der BR-Vorsitzende und sein Stellvertreter „sind guten Mutes, dass wir diesen Anlauf in der gewohnten Bremer Qualität schaffen ...“ (siehe PROFIL Dezember 2006)

Die Spatzen pfeifen es vom Dach, in ihrem Eifer dem Vorstand Erfolgsmeldungen im Arbeitsplatzvernichten und Personalabbau zuliefern, haben es die Herren Center- und Werkleiter so weit getrieben, die sogenannte Personaldecke soweit ausgedünnt, dass das geplante Programm in den nächsten Monaten nur mit einem gewaltigen Anziehen der Leistungsschraube zu schaffen ist.

Die Leistungsschraube ist allerdings auch schon so fest angezogen, dass Sie eigentlich nur noch abgerissen werden kann.

Aber ab der 3. Kalenderwoche soll die Produktion mit der sogenannten Standardbegehung überzogen werden. Dabei wünschen Werk- und Centerleiter die Beteiligung der Gruppen. Ob nun mit oder ohne freiwillige Beteiligung, selbst wenn diese neue Ratiowelle noch mal eine weitere Leistungssteigerung und „eingesparte“, vernichtete Arbeitsplätze bringen sollte: Die „frei gemachten Arbeitskräfte“ werden nicht jetzt, wo sie für die Arbeit im Nordwerk gebraucht werden „zur Verfügung stehen“.

Werk- und Centerleiter haben Ihr „management by stress“ überzogen, **die Personaldecke ist zu dünn:**

Kollegen in der Halle 9 werden motiviert, ihnen zustehende, im Freischichtplan gerasterte, Freischichten auf März oder später zu verschieben. Laut Betriebsvereinbarung erhält man für jede verschobene Freischicht eine Stunde Plus im Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Dem Betriebsrat angezeigte Versetzungen aus dem Südwerk ins Nordwerk werden (können) nicht in der geplanten Anzahl durchgeführt werden, weil soviel Personal gar nicht „freigesetzt“ werden konnte.

management by stress

Die Methode/der Trick: Vom Arbeitgeber wird in ein Arbeitssystem von den Dingen, die zur Erledigung der Arbeitsaufgabe notwendig sind, zu wenig bereitgestellt – sei es zuwenig Zeit, zuwenig Personal, zu wenig Material oder, oder – Die Kollegen, die unter diesen Bedingungen arbeiten, werden schon Lösungen finden, die Arbeitsaufgabe trotzdem zu schaffen. Sobald es läuft, wird wieder weniger bereitgestellt und die Kollegen haben wieder die „Herausforderung zu optimieren“.

aus Kollegeninfo Nr. 480:

„... 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 notwen-

digen 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 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.

aus Kollegeninfo 473 vom 04.11.2004

Nüchtern betrachtet ist es offensichtlich (bisher) nicht gelungen dem Treiben einen Riegel vorzuschieben - weniger nüchterne Menschen mögen ja glauben, Meister würden in der Produktion mit anpacken, weil es ihnen an anderen Gelegenheiten zur körperlichen Ertüchtigung fehlt - etwa weil ein „Kraftwerk mobil“ zu wenig ist.



Mehrarbeit abfeiern

„Mehrarbeitsstunden nicht mehr ins AZ-Konto?“

Diese Frage wird denn schon einmal gestellt, ist doch die Zeit, dass der Werkleiter behauptet er hätte zu viel Personal erst einmal vorbei.

Die gültige Regelung in der Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten (AZ-Konto) ist eindeutig:

„... In Situationen mit Personalüberhängen am gesamten Standort wird individuelle und kollektive Mehrarbeit grundsätzlich in das Zeitkonto / Gleitzeitkonto eingestellt ...“

Bei dieser Regelung in der Vereinbarung ging es bekanntlich nie um den tatsächlichen Stand, sondern immer um den von Vorstand und Werkleiter behaupteten Zustand. Da die letzten der Kollegen, die nach Hamburg und Düsseldorf müssen, den Standort Bremen erst Ende Februar verlassen werden, wird es nach der Logik des Werkleiters auch bis März einen Personalüberhang geben. Folglich wird geleistete Mehrarbeit auch bis dahin ins AZ-Konto eingestellt.

2. Bekanntlich ist vereinbart, dass die Kollegen die für 2 Jahre befristet nach Düsseldorf versetzt sind zurück geholt werden können, wenn es am Standort Bremen längeren Personalbedarf gibt. Das heißt jawohl im Umkehrschluss:

Solange KollegInnen aus Bremen in Düsseldorf arbeiten müssen – solange haben wir in Bremen einen vom Vorstand und Werkleiter behaupteten Personalüberhang und solange gilt obiger Satz aus der Betriebsvereinbarung zu AZ-Konten.

3. Sind noch ca. 300 KollegInnen aus dem Standort Bremen als Zeitarbeiter nach Airbus verliehen. Und solange noch ein Kollege von uns als Zeitarbeiter verliehen ist, haben wir ja wohl weiterhin den, von Werkleiter und Vorstand behaupteten Zustand, des Personalüberhanges und folglich gilt genauso lange der obige Satz aus der Betriebsvereinbarung zu AZ-Konten.

Werk- und Centerleiter werden bestrebt sein, die Mehrarbeit wieder auszahlen. – so können sie Personal sparen und am Besten überspielen, dass zu wenig Personal da ist.

Für jeden Unternehmer war und ist es billiger Mehrarbeit abzuverlangen und zu bezahlen, als die Löhne für ausreichend Personal – solange aber noch Bremer Kollegen in anderen Werken arbeiten müssen, sei es über Abordnung oder über Zeitarbeit, wäre es eine gewaltige unsolidarische Saurei, wenn notwendige Mehrarbeit nicht mehr ins AZ-Konto zum Abfeiern gestellt werden würde

Selbständiger Protest gegen Lohnraub durch ERA bei DaimlerChrysler, Berlin-Marienfelde

„Am heutigen Dienstag, den 28. November, haben ca. 350 Kollegen gleichzeitig die ERA-Sprechstunde des Betriebsrats genutzt. Schnell war klar, hier geht es nicht darum sich Fragen beantworten zu lassen, es ging darum, der Wut über den massiven Lohnraub in Verbindung mit der Einführung von ERA Ausdruck zu verleihen. Aus allen Hallen und Abteilungen beteiligten sich Kollegen, in mehreren Abteilungen stand die Produktion bis zu einer Stunde. Nachdem das Betriebsratsbüro aus allen Nähten zu platzen drohte, entschlossen sich die Kollegen auf dem Gelände vor dem Betriebsratspavillon eine Kundgebung durchzuführen. Der Betriebsrat gab dem Druck der Belegschaft nach und nahm die Forderung der Kollegen auf.

Im Mittelpunkt der Proteste steht die flächendeckend, bewusst falsche Bewertung und Eingruppierung und die einseitige Vorgabe der Unternehmensleitung in den Fertigungsabteilungen einen Schnitt von Entgeltgruppe 6,3 durchzusetzen.



Nachdem die Personalabteilung sich weigerte gegenüber den Protestierenden Stellung zu nehmen, entschieden sich die Kollegen kurzerhand ihr einen Besuch abzustatten.

In einem entschlossenen Demonstrationzug marschierten die Kollegen über die Straße zur Werksleitung und zwangen mit einem Pfeifkonzert die Personalleiter auf die Straße.

Die Kollegen forderten, dass die Bewertung und die Zuordnung korrigiert wird. Sie machten deutlich, dass sie sich ihre Würde nicht nehmen lassen und sich ein Facharbeiter zukünftig mit einem Lohn für Anlerner zufrieden stellen soll. Lautstark machten sie klar, dass der Protest weitergeht bis ihre Forderungen erfüllt werden.“ Bericht von Vertrauensleuten bei DC-Berlin vom 30.11.2006

aus: www.labournet.de

„Geschichte“

Der Vorstand war zufrieden:

„... 8500 Stellen sollten ab letzten Herbst in der MCG gestrichen werden – so der Beschluss des Vorstands. Heute ist dieses Ziel weitgehend erreicht. In Sindelfingen sind – wie gesagt – über 3000 Kolleginnen und Kollegen gegangen ... Aus der Sicht des Vorstands ist der Personalabbau also erfolgreich gelaufen. So erfolgreich, dass bei uns im Werk Sindelfingen schon wieder Personalmangel herrscht ... Damit alle Kolleginnen und Kollegen in der Hauptferienzeit im vereinbarten Rahmen in Urlaubgehen können, muss der erhöhte Personalbedarf durch verschiedene weitere Maßnahmen gedeckt werden: Die Jungfacharbeiter auf der DC-move-Drehscheibe und die Abordnungen, die momentan in anderen Werken eingesetzt sind, werden zurückgeholt. Die Jungfacharbeiter, die jetzt im Sommer auslernen, bleiben – anders, als ursprünglich geplant – ebenfalls erst einmal in Sindelfingen. Und auch das ist nicht genug: seit Mai werden bei uns kurzfristig Befristete und Ferienarbeiter eingestellt. Insgesamt rund 1000 solcher Kurzzeitbefristeter werden von Mai bis Oktober bei uns arbeiten ...“

Der Betriebsratsvorsitzende und Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm auf der Betriebsversammlung in Sindelfingen am 26.06.2006

Und er war sehr unzufrieden:

„Wir haben unsere Personalabbauziel am Standort Bremen noch nicht erreicht! ... Anfang Juni wird die Unternehmensleitung über das weitere Vorgehen entscheiden ... Wir hoffen auf Ihr Verständnis, dass wir am Standort Bremen dringend weitere Schritte unternehmen müssen, um unser Problem des Personalüberhangs zu lösen ...“

Die Herren Knab und Baeck aus der Personalleitung in ihrer Information vom 11.05.2006

Der Fortgang ist bekannt:

Werkleiter und Vorstand drohten massiv mit Änderungskündigungen – nur durch den massiven Druck aus der Belegschaft ließen die Herrschaften davon ab: Weiterer Abbau auf „freiwilliger Basis“, Zwangsversetzungen nach Hamburg und befristete Versetzungen für 2 Jahre nach Düsseldorf (zu schlechteren Bedingungen als die Abordnungen zuvor) hieß der „Kompromiss“.

Das Ergebnis:

der Vorstand hat zum März 2007 sein Ziel, in Bremen noch 500 Arbeitsplätze „abzubauen“, erreicht. – Aber in der letzten Dezemberwoche weiß keiner so richtig, wie denn im Januar mit dem - zu wenigen - Personal produziert werden soll.

z.B. wurden von den, für den 1.1.2007 geplanten, 120 Versetzungen aus dem Bereich RBR zum RBC nur 49 – mehr konnten nicht mehr „über gemacht“ werden!

SPD - Wahlpropaganda

„SPD-Chef Beck sorgt sich um soziale Zumutbarkeit des harten Reformkurses.....“ *„Ich glaube, dass wir den Bogen in der sozialen Frage arg gespannt haben“ ... Was die Große Koalition angepackt habe müsse sie aber auch machen betonte Beck. Dazu gehörten die Gesundheitsreform, die Rente mit 67, eine Pflegeversicherungsreform, die Unternehmenssteuerreform und die Föderalismusreform.....“*

aus Weser Kurier vom 28.12.2006

und SPD – Wirklichkeit:

Berlin, 01. Juni 2003.

Wie erwartet und befürchtet hat die SPD auf ihrem Son-derparteitag die „Agenda 2010“ durchgewinkt. Damit hat diese Partei das Verständnis über Bord geworfen, daß „soziale Gerechtigkeit“ auch etwas mit oben und unten, bzw. mit reich und arm zu tun hat. Seit dem 01.06.03 gilt für die ganze Partei und nicht nur für ihre Regierungs-vertreter: „den Armen nehmen und den Reichen geben“. Die letzten Reste sozialdemokratischer Reformtraditionen wurden ausgemerzt. Nachdem die SPD am 15. No- vember 1959 dem Sozialismus abgeschworen hatte und sich mit dem „Godesberger Programm“ von einer Arbei-terpartei zur „Volkspartei“ wandelte, hat sie jetzt den Wandel vom sozialdemokratischen sozialen Reformis- mus zu einer Partei mit neoliberal-autoritären politischen Orientierung abgeschlossen.

aus Kollegeninfo 454

Das was die große Koalition, bestehend aus Unterneh- mern, SPD, Grüne, CDU/CSU und FDP, fordern; planen und als Gesetze verabschieden – heißt in der Sprache der Bibel:

„Denn wer da hat, dem wird gegeben wer- den, und er wird die Fülle haben; wer aber nicht hat, dem wird auch was er hat ge- nommen werden. Und den unnützen Knecht werft in die Finsternis hinaus, da wird sein Heulen und Zähneklappern“ (Matth. 25, 29 f).

auch aus Kollegeninfo 454

Witz

Schlechter Witz des Monats Mai:

„Lohndumping bekämpfen“

(SPD Wahlplakat zur Europawahl)

aus Kollegeninfo 465

Arbeitsplatzvernichtung pur!

STAHL & DIEBSTAHL

Ein Dokumentarfilm über die „Kooperation“ von Betriebsrat und Arbeitgeber zur Vernichtung von Arbeitsplätzen - dargestellt am Beispiel der Stahlwerke Bremen

Bremen, Juli/August 2006

Von Peter Vogel

Das Jahr 2002 war ein Schicksalsjahr der Bremer Stahlhütte, die einst Klöckner-Hütte hieß. Anfang der neunziger Jahre hatten die Besitzer gewechselt – Bremen wurde vom Stahlkonzern Arbed gekauft. 2002 schließlich schiedeten die Manager von drei europäischen Stahlunternehmen den heutigen Arcelor-Konzern, ein neuer Stahlgigant mit Konzernsitz in Luxemburg war geboren. Bis vor kurzem war es der weltweit größte Konzern seiner Branche mit über 110.000 Beschäftigten.

Ende 2002 fuhr ich mit einer Kollegin zum Betriebsrat der Stahlwerke, um Vorgespräche über einen Dokumentarfilm über Arbeitsplatzabbau zu führen. Angeregt durch den auf „Arté“ ausgestrahlten Film „Die Macht und das Geld“ - der Film schilderte in seltener Offenheit die Gespräche auf Managerebene, die zum Zusammenschluss von drei europäischen Stahlwerken zum Arcelor-Konzern führten. Danach verkündete die Konzernleitung in Luxemburg, dass in Bremen 1.700 Arbeitsplätze vernichtet werden sollten – konzernweit waren 20.000 Arbeiter & Angestellte betroffen. Ziel: 15 % Rendite für Aktionäre.

Was wir vorfanden war gähnendes Engagement, das uns signalisierte: Dieser Film ist unerwünscht, weil er die aktiv Handelnden - Arbeitgeber, Betriebsrat, Bremer Senat - nur stört.

Auch die meisten Bremer Medien vermittelten den Eindruck, das Thema „Arbeitsplatzvernichtung“ sei gottgewollt erledigt. Betriebsratsvorsitzender Michael Breidbach im Gespräch mit uns: „Das wird sowieso nur ein Verelendungsfilm“. Die Arroganz der im Betriebsrat autokratisch Handelnden war schon damals spür- und erkennbar.

In den folgenden Monaten wurden alle möglichen Quellen zur finanziellen Förderung des Projektes verschüttet, von wem auch immer gezielt.

Dass der Film dennoch zustande kam ist dem Engagement zahlreicher Förderer zu danken, von Gewerkschaftsgremien bis hin zu Stiftungen, öffentlichen Einrichtungen und vielen Privatpersonen.

TEXTAUSZUG

Die Bremer Stahlhütte – früher Klöckner-Hütte – ist ein Traditionsbetrieb: Wie in der Werftindustrie und im Bergbau wurden die Arbeitsplätze von einer Generation zur anderen weitergereicht. Das führte jahrzehntelang zu Stabilität und Zuverlässigkeit. • 2002 beschloß der Konzern den sog. F.I.T.-Prozess – was soviel heißt wie: Fair, Innovativ, Tragfähig. Doch die Praxis

sieht anders aus: Viele Stahlwerker fühlen sich über den Tisch gezogen, wenn sie ihren bisherigen Arbeitsplatz verlieren und woanders eingesetzt werden (...)

- Seit 2003 wird jeder Stahlwerker nach einem Punktesystem bewertet. Wer ein hohes Niveau erreicht, kann bleiben und wird im besten Fall qualifiziert – die Verlierer müssen um ihren Job fürchten. Ihr Arbeitsplatz wird dann „sozialverträglich“ abgewickelt. Doch was verbirgt sich hinter diesem Schlagwort? (...)

IGM Bremen und Betriebsrat versuchten, die zunehmende Ohnmacht und die Zukunftsängste der Stahlwerker mit einer Demonstration am Arcelor-Konzernsitz in Luxemburg aufzufangen. Rote Fahnen konnten nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Stahlwerker (...) von ihrem Betriebsrat (nicht) mitgenommen worden waren auf eine Reise, an deren Ende nicht mehr Begriffe wie Solidarität, Kollegialität und Menschlichkeit standen sondern nur noch: Gewinn-Maximierung, Konzernprofit und Entsolidarisierung. In Luxemburg skandierten die Bremer Stahlwerker und ihre Kollegen aus Belgien und Frankreich solange, bis Konzernchef Guy Dollé schließlich zu den Arbeitern sprach. (...)

Noch während die Bremer Stahlwerker Luxemburg verließen, schickte der Konzern die ersten Drohungen an die Weser (...)

Der Standort Lüttich wurde gegen den Standort Bremen ausgespielt, den Beschäftigten aller neun europäischen Standorte wurde die Unsicherheit vermittelt, dass man notfalls auch auf sie verzichten könne, wenn das Sparziel, nämlich die Einsparung von konzernweit 20 000 Arbeitsplätzen, nicht erreicht werde. Immer drängender wird deshalb die Frage nach der Rolle des Betriebsrates gestellt, der für den Personalabbau mitverantwortlich zeichnet und dem der Vorwurf nicht erspart bleibt, verlängerter Arm der Konzernleitung zu sein. (...)

Die totale Identifizierung mit den Vorgaben des Konzerns führt mitunter zu kuriosen Bekenntnissen. Überschrift aus einer Mitteilung des Bremer Betriebsrates an die Belegschaft: „Ich bin Arcelor - auch wenn es schmerzt“.

PS: Am 25.6.2006 fusionierte ARCELOR mit dem indischen Stahlkonzern MITTAL.

Der DVD-Film kann per Email bestellt werden bei:
kassel@net-special.de

Preis: 10,00 Euro plus Versand

Reklamation auch bei Lohnabsicherung

Solidarität mit „Neuen“

Und weil das so ist, darf niemand seine falsche zu niedrige Einstufung hinnehmen, sondern muss diese Einstufung reklamieren. Auch die Kollegen, die nun tatsächlich nichts mehr an Geld zu verlieren haben, weil sie Altersabgesichert sind oder vor 2012 ausscheiden werden. Auch diese Kollegen müssen bei falscher Eingruppierung reklamieren, aus Solidarität mit ihren Nachfolgern.

Es ist eben nicht nur eine Frage der Ehre, dass „...sich viele Kolleginnen und Kollegen durch die vorgenommene Eingruppierung in ihrer Arbeit abgewertet...“ (ERA NEWS) fühlen – **sondern es stehen handfeste Unternehmensinteressen** hinter diesen falschen, zu niedrigen Eingruppierungen!

Oft wurden diese Kollegen doch zu niedrig eingestuft, weil sich die Vorgesetzten auf Grund der Vorgaben vom Vorstand nicht mehr anders zu helfen wussten.

Dies darf aber nicht akzeptiert werden, genauso wenig wie die klammheimliche Veränderung der Arbeitsorganisation, die oft mit der zu niedrigen Einstufung verbunden ist.

Die Veränderung der Arbeitsorganisation ist immer dann zu vermuten, wenn der Vorgesetzte einem Kollegen sagt, dass er bisher zwar die Tätigkeit gemacht habe, mit der Einführung von ERA dies aber nicht mehr verlangt werde und er deshalb eine Entgeltgruppe tiefer eingestuft worden ist.

Kollegen, die bis zum 31.12.2006 die gleiche Tätigkeit machten und die gleiche AW - Zahl hatten, müssen auch jetzt die gleiche Tätigkeit machen und die gleiche Entgeltgruppe haben.

Der Arbeitgeber kann zwar die Arbeitsorganisation verändern und der Betriebsrat hat dabei keine Mitbestimmung – aber eine Veränderung der Arbeitsorganisation muss dem Betriebsrat vorher mitgeteilt werden und er muss dazu gehört werden.

Nichts von dem ist passiert – also kann, sollte, muss die zu niedrige Einstufung reklamiert werden.

Leistungszulage/Leistungsentgelt

Kein Grund nicht zu reklamieren!

Wer seine zu niedrige Entgeltstufe und/oder Belastungszulage reklamiert, braucht keine Angst zu haben, er würde bei der Leistungszulage das Nachsehen haben!

Für **Angestellte und Zeitlöhner**, die heute schon eine Leistungsbeurteilung haben, wird die Leistungsbeurteilung in diesem Jahr nach den gleichen Kriterien gemacht wie in den Jahren davor und wird dann auf den ERA-Wert umgerechnet. Also, die 0-12 Punkte werden umgerechnet auf 0-30% der jeweiligen Entgeltgruppe.

Ab nächstes Jahr wird dann die Leistungsbeurteilung nach neuen Kri-

terien und Regeln auf Basis des ERA-Tarifvertrag und einer GBR – Vereinbarung durchgeführt.

Die Kollegen im **Standardlohn** (Akkord- oder ehemals Prämie) bekommen einheitlich eine Leistungszulage von 15% auf ihre Entgeltstufe.

Und das wird für die Kollegen im Standardlohn auch in den nächsten Jahren so bleiben, solange der Betriebsrat nicht einknickt indem er den Wünschen des Unternehmens nachkommt auch diese Kollegen durch eine Leistungsbeurteilung zu spalten.



Spiegelregelung

Auch bei ERA nötig!

Die Veränderungen der Arbeitsorganisation z.B. MPS, Standardisierung und Standardmontage (Diese Veränderungen wurden damals dem BR angezeigt, im Gegensatz zu Veränderungen der Arbeitsorganisation bei der Einführung von ERA – siehe „Solidarität mit „Neuen“) führen dazu, dass die Wertigkeit der abverlangten Arbeit sinkt und damit auch die Bezahlung dieser Arbeit.

Das war schon bei der Analytischen Arbeitsplatzbewertung (bei den AWs) so und das ist bei ERA leider genauso.

Um eine Besitzstandregelung hinzubekommen, hatte der Betriebsrat bei der Einführung von MPS die Spiegelregelung gefordert und auch vereinbaren können.

Fortsetzung auf Seite 8

Fortsetzung von Seite 7

Der Werkleiter hatte diese Spiegelregelung nicht aus Nächstenliebe oder Fürsorgepflicht vereinbart, sondern weil er sich davon erhoffte, dass die Belegschaft dann bereitwilliger bei den KVP's, bei der Standardisierung, bei der Vereinfachung und Entwertung der Arbeit und /oder gar beim wegrationalisieren der Arbeit mitmacht.

Die Spiegelregelung zu vereinbaren war richtig und nötig, die Wirkung der Spiegelregelung ist aber die gleiche, wie beim TIB beschrieben (siehe „Warum wurden die Einstufungen gedrückt?“)

Wir brauchen die Spiegelregelung nach der Einführung von ERA weiter, weil das Entwerten der Arbeit auch weiter betrieben wird.

Ohne Spiegelregelung würde es heißen, dass ein Kollege der z.B. im April 2007 auf einen Arbeitsplatz mit einer niedrigeren Entgeltgruppe versetzt wird zwar seinen TIP behält - (den TIB, den er bekommen hat, weil er bei der Neueingruppierung nach ERA weniger bekäme als 2006 mit AW) – aber sein Grundentgelt und die Leistungszulage würden nach der neuen niedrigeren Entgeltgruppe bezahlt. Ohne Spiegelregelung bekäme er nach Tarifvertrag für die niedrigere Entgeltgruppe nur 18 Monate einen Ausgleich.

Wir brauchen also die Spiegelregelung weiter und wir brauchen sie zukünftig auch für Angestellte und Zeitlöhner.

Logisch, dass der Betriebsrat angekündigt hat, dass er ohne eine Spiegelregelung ab 2007 keiner Versetzung auf einen Arbeitsplatz mit einer niedrigeren Entgeltgruppe zustimmen wird.

Es sieht ja im Moment so aus, als hätte der Werkleiter auf Grund des Druckes aus der Belegschaft vom Vorstand grünes Licht bekommen mit dem Betriebsrat eine Fortschreibung der Spiegelregelung zu vereinbaren.

Nach den Erfahrungen der letzten Monate ist dies allerdings noch kein

Grund beruhigt abzuwarten – man wird genau hingucken müssen, ob der Werkleiter bereit ist mindestens eine gleichwertige Regelung zu vereinbaren und ob er versucht dafür vom Betriebsrat

Ohrfeige für Co-Manager

Das ganze Drumherum der Einführung von ERA bei DaimlerChrysler kommt einer Ohrfeige für Co-Manager gleich:

Da wurde in der Zukunftssicherung vereinbart, dass Montagearbeit mit den Entgeltgruppen 4- 6 eingestuft wird (EG 6 bei Arbeit im vollem Gruppenumfang) und das Unternehmen schert sich darum einen Dreck.

Da wurde „BELAS“ zur Ermittlung der Muskelbelastung vereinbart, es wurde nur kaum angewandt.

Da wurde vom Betriebsrat über ein Jahr lang die Fortschreibung der Spiegelregelung angemahnt, mit schöner Regelmäßigkeit wurde ausgewichen oder gesagt man habe sie doch gar nicht gekündigt - dann durfte der Werkleiter da plötzlich nichts mehr regeln und der Vorstand war der Meinung die Spiegelregelung sei mit TIB abgelöst.

Da wurden den Vorgesetzten Vorgaben gemacht, wie viele Kollegen in welcher Entgeltgruppe eingestuft werden dürfen – obwohl der Tarifvertrag solche Reglementierungen nicht vorsieht. Folge dieser falschen Einstufungen auf Grund von Vorstandsvorgaben: die Arbeitsorganisation wird verändert ohne dem Betriebsrat sein Beratungsrecht einzuräumen.

Da wurde vereinbart, dass der Betriebsrat vor der Bekanntgabe der Einstufungen an die Betroffenen die Listen zur Plausibilitätsprüfung bekommt. In Bremen bekam der Betriebsrat vor der Bekanntgabe etwas mehr als die Hälfte der Einstufungen zur Kenntnis, den Rest nachdem die Vorgesetzten informiert hatten.

Beanstandungen der Betriebsräte

wurden nicht berücksichtigt, sondern ignoriert.

Das hinderte den Werkleiter aber nicht daran auf der Betriebsversammlung zu behaupten, der Betriebsrat habe die Einstufungen überprüft.

Nur mit Druck

Auch die Einführung von ERA macht wieder einmal eine alte gewerkschaftliche Weisheit deutlich:

Gute Vereinbarungen kommen nur zu Stande, wenn der entsprechende Druck aus der Belegschaft da ist.

Und selbst an bestehende Vereinbarungen wird sich vom Unternehmen nicht wegen der Vereinbarung gehalten, sondern nur wenn die Stärke der Belegschaft das Unternehmen dazu zwingt.



Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig! Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es voll ist. Diese Ausgabe erschien im 30. Jahrgang am: 11.01.2007. Es ist die 491/492. Ausgabe!

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

**Hans-Helmut Krug,
Matthias Puschmann,
Kerstin Steenken,
Claus Wessels**

Spenden für unser Info:
Axel Götz, Kto.: 22 11 55 200
20010020 Postbank Hamburg

V.i.S.d.P.:
Rainer Baues, Hast. Osterdeich 158,
28207 Bremen