

„management by stress“:

## Unbeirrt weiter

Im Frühjahr hatte der Werkleiter angekündigt, Bremen sei temporär kein Überhangswerk und im Oktober habe man wieder einen Personalüberhang von 140 bis 285 KollegInnen. Nicht enthalten in dieser Zahl waren die 105 KollegInnen die im Angestellten und indirekten Bereich abgebaut werden sollten. Im Frühjahr hat an Programmreduzierungen noch keiner gedacht, die waren auch vom Werkleiter nicht gemeint, als er vom Überhang redete! –. Nun lief und läuft zwar wieder mal das Versetzungskarussell vom Südwerk zum Nordwerk, wegen der Programmreduzierung – vom Personalüberhang merkt man aber nix – im Gegenteil nach wie vor ist die sogenannte Personaldecke zu dünn, fehlt es an allen Ecken an Kollegen und und und... Seit Jahren die gleiche Geschichte, von Personalüberhängen wird gere-

det, Personalüberhänge werden durch rationalisieren, „optimieren“ drehen an der Leistungsschraube und weggeben (fremdvergeben) von Arbeiten bewußt geschaffen und ereignen sich nicht wie Naturgewalten.

Selbst die Programmreduzierungen führen wenigstens zur Zeit (in der Praxis) nicht zu Personalüberhängen, sondern wirken sich so aus, dass die größten „Personallöcher“ gestopft werden können und die Produktion nicht völlig zusammenbricht. Werk- und Centerleiter werden dies natürlich bestreiten, weiter dran arbeiten Personal „über“ zu machen und demnächst von größeren Überhängen reden.

Das dies jetzt noch nicht der Fall ist, dürfte auch an folgendem Text in der gültigen Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeitkonten liegen:

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

Genau dieses Abfeiern von Mehrarbeit wollen Werk- und Centerleiter nicht, weil dann das tatsächliche Fehlen von Personal nicht mehr auszugleichen wäre.

P.S.: Ob die Tatsache, dass Anträge auf Genehmigung von Mehrarbeit, neuerdings erst dem Werkleiter vorgestellt werden müssen, bevor sie dem Betriebsrat übergeben, etwas mit dem obigen Zitat zutun haben oder ob der Grund allein darin liegt, dass der Werkleiter die Überstunden aus Kostengründen senken will... Das entzieht sich unserer Kenntnis.

„ERA - Leistungsbeurteilung“ - „Navi“ – „Karenz“:

## Gegen die Willkür wehren!

Rund 4000 Kolleginnen und Kollegen sind mit ERA dem Vergütungsmodell 2 (VM 2) zugeordnet: die „ehemaligen“ Angestellten – heute „Mitarbeiter der Verwaltung“ genannt –, die „ehemaligen“ Indirekten – heute produktionsnahe Mitarbeiter genannt –, sowie die KollegInnen, die man bei der ERA-Einführung erstmalig in eine Entlohnung mit einem Leistungsbe-

wertungssystem gedrückt wurden.

Ca. 30% dieser KollegInnen, also rund 1200, haben oder werden bis zum 30.09. durch ihren Vorgesetzten eine sogenannte „Karenz“ ausgesprochen bekommen.

„Karenz“ bedeutet nichts anderes, als das den KollegInnen mit einer Kürzung ihres Entgeltes (genau ihres Leistungsentgeltes) ab dem 1.1.2009 ge-

droht wird.

Laut der gültigen „Gesamtbetriebsvereinbarung zum ERA-Leistungsentgelt“ **darf die Drohung nur ausgesprochen werden**, wenn:

bei gleich bleibender Leistung die vereinbarten Ziele oder die Leistungserwartung nicht erreicht bzw. erfüllt werden.

Fortsetzung von Seite 1

und/oder:

die Leistung unter der Leistung des Vorjahres liegt.

In beiden Fällen müssen dem Kollegen klar definierte Maßnahmen aufgezeigt werden, damit die Leistung so verbessert werden kann, dass am Jahresende nicht die angedrohte Kürzung wahrgemacht wird.

In der GBR-Vereinbarung zum Leistungsentgelt ist geregelt, dass man sich gegen ungerechtfertigte Kürzungen des Leistungsentgeltes beschweren kann, wenn sie im Bilanzgespräch am Jahresende ausgesprochen wird.

Trotzdem sollte jetzt, nach der Zwischenbilanz, von dem Beschwerderecht gemäß § 84 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes Gebrauch gemacht werden – wenn die oben beschriebenen Bedingungen für eine „Karenz“ vom Vorgesetzten nicht eingehalten werden!

Wer sich jetzt beschwert, könnte es zwar erleben: Dass er, wie bei den Beschwerden gegen Ablehnung der Reklamationen der ERA- Einstufung, lange nichts hört oder aber einen Brief zur Antwort erhält, dass er sich erst beschweren kann, wenn im Bilanzgespräch die „Karenz“ bestätigt wurde.

Man hat aber mit der Beschwerde wenigstens dokumentiert, dass man bereits nach der Zwischenbilanz auf die ungerechtfertigte „Karenz“ hingewiesen hat. Dies kann am Jahresende, falls die „Karenz“ vom Vorgesetzten bestätigt hilfreich sein.

Und Beschwerden zum jetzigen Zeitpunkt gegen ungerechtfertigte „Karenzen“ sind auch ein Signal, dass die Betroffenen nicht alles schlucken.

**„ERA - Leistungsbeurteilung“ - „Navi“ – „Karenz“:**

## **„Karenz“-Drohungen sind kein Ausrutscher!**

Für Angestellte und Kollegen die im sogenannten Zeitlohn gearbeitet haben ist die Leistungsbeurteilung nichts Neues. Beim damaligen Leistungsbewertungssystem hatten die Kollegen, deren Leistung mit Leistungspunkten bewertet wurden, nicht ohne Grund von Nasenfaktor und Nasenprämie gesprochen.

Jahre später entdeckten die Arbeitgeber für sich und die Angestellten dann noch das sogenannte Führen über Zielvereinbarungen. Mit der Betriebsvereinbarung des Gesamtbetriebsrates dazu wurde zwar geregelt, dass der Abschluß einer Zielvereinbarung freiwillig ist. Damit waren diesem Führungssystem aber nicht die Giftzähne gezogen.

Mit der Einführung von ERA und der dazugehörigen GBR-Vereinbarung wurden diese Zielvereinbarungen oder Leistungserwartungen auch für die Kollegen im sogenannten indirekten Bereich eingeführt. Und es hat mit dieser Vereinbarung gegenüber dem alten Leistungsbewertungssystem Verbesserungen gegeben.

Diese Verbesserungen werden wieder aufgehoben, weil es jetzt um einen viel

größeren Lohnbestandteil geht, als es beim alten System des Nasenfaktors der Fall war.

So wie Daimler versuchte und weiter versucht die Einführung von ERA zu einem Kostensenkungsinstrument zu missbrauchen – so versucht Daimler nun auch die Führung von Mitarbeitern mit der Leistungsbeurteilung auf ganz andere Füße zu stellen.:

Im Durchschnitt zahlt Daimler 15 % der Entgeltstufen als Leistungszulage – da wird peinlich genau darauf geachtet, dass ja nicht ein Zehntel oder Hundertstel hinterm Komma zu viel gezahlt wird.

Wir sollen uns aber daran gewöhnen, dass unser Entgelt jedes Jahr im Leistungsentgelt von 0 – 30 % schwanken kann. Je nachdem, was bei der Leistungsbeurteilung durch den Meister oder Vorgesetzten rauskommen kann. Während früher schon viel dazu gehörte, dass einem durch eine Leistungsbeurteilung der Lohn oder das Gehalt gekürzt wurde - soll das jetzt zum Normalfall werden.

**„ERA - Leistungsbeurteilung“ - „Navi“ – „Karenz“:**

## **„Nasenfaktor“ auch im VM1?**

Ende 2010 soll das neue Leistungsbewertungssystem bewertet werden und es soll beschlossen werden, ob und wie es fortgesetzt wird.

Wir denken es gehört ersatzlos abgeschafft und jeder bekommt 15%.

Für den Vorstand ist es aber erklärtes Ziel zum 1.1.2011 die Leistungsbeurteilung mit dem, was als Navi bezeichnet wird auf die ganze Belegschaft auszudehnen.

Also auch auf die Kollegen, die heute im sogenannten VM 1, als frühere Standardlöhner davon verschont sind.

Weil dies das erklärte Ziel des Vorstandes ist, wurde in der Gesamtbetriebsvereinbarung vereinbart, dass im VM 1 Pilotversu-

che gemacht werden können.

In Bremen hat der Betriebsrat dies abgelehnt – In anderen Werken laufen leider solche Pilotversuche.

Die Erfahrungen, die wir in Bremen und genauso in den anderen Werken jetzt mit dem Navi und den „Karenzen“ machen – führen hoffentlich dazu, daß die Anzahl der Betriebsräte wächst, die dieses Navi und das Leistungsbeurteilungssystem für die Kollegen im VM1 und VM 2 ablehnen.

Und je mehr sich gegen ungerechtfertigte Karenzen wehren, desto wahrscheinlicher ist das dann auch!

„ERA -Leistungsbeurteilung“ - „Navi“ – „Karenz“:

## Letzte Meldung: Erste Reaktion auf die Proteste

Auf Betriebsversammlungen und des GBR gibt es inzwischen auch schon: Die Frist bis der die „Karenzen“ gesetzt werden können wurde um einen Monat nach hinten geschoben und der Vorstand soll zugesichert haben, dass die Führungskräfte noch mal darauf hingewiesen werden, welche Voraussetzungen überhaupt erfüllt sein müssen, damit eine „Karenz“ ausgesprochen werden darf. Die Führungskräfte sollen ungerechtfertigte / unzulässige

„Karenzen“ zurücknehmen. Neue Begründungen dürfen sie nicht formulieren.

Diese Reaktion des Vorstandes und das etliche „Karenzen“ jetzt zurückgenommen werden müssen, ändert nichts an unserer Kritik am „Navi“!

Hier wird nur versucht die dollsten, völlig überzogenen Auswüchse zu korrigieren, um das System zu retten. Es gehört abgeschafft!

### ERA - Reklamationen

## Endlich

Werden in der Parität die Beschwerden gegen abgelehnte Reklamationen und die Aufrechterhaltungen der Reklamationen behandelt. Und endlich ist die Arbeitgeberseite auch bereit sich dabei mit den Betriebsräten der Parität vor Ort die Tätigkeit anzusehen, wenn es notwendig ist.

Die Briefe mit der dann getroffenen Entscheidung sollen immer dann rausgehen, wenn alle Aufrechterhaltungen und Beschwerden einer Abteilung abgearbeitet sind.

Und dann ist bei einer erneuten Ablehnung der Weg frei für eine Klage.

Keine allzu rosigen Aussichten für eine erfolgreiche Klage werden die KollegInnen haben, die eine Ablehnung der Parität erhalten. Diese Ablehnungen wird es geben, weil sich die Betriebsräte in der Parität nur innerhalb der vereinbarten Bewertungssystematik bewegen können.

Bewertet wird auch immer die Einstufung zum 1.1.2007 – wer Erfolg hat wird auch sein Entgelt vom 1.1. 2007 an nachberechnet und bezahlt bekommen.

Weil das so ist, werden auch die KollegInnen, die nach dem 1.1.2007 und der abgelehnten Reklamation eine höhere Entgeltgruppe bekommen haben – und das scheinen gar nicht wenige zu sein – eine Ablehnung bekommen. Sonst

würden sich diese KollegInnen bei einer rückwirkenden Anerkennung ihrer Reklamation schlechter stellen.

Wer sich bei einer erneuten Ablehnung seiner Reklamation zur Klage entschließt muss diese natürlich gut vorbereiten – also unbedingt Betriebsräte und die IG Metall ansprechen –

Im Vorteil wird sein, wer unsere Tipps vom 24.05.2007 berücksichtigt hat (Kollegeninfo 494: „Jetzt schon evtl. notwendige Klagen vorbereiten!“). Wer das bisher versäumt hat sollte damit schnellstens anfangen. Das Kollegeninfo 494 kann sich bei uns noch besorgt werden.

### Auch wenn's nicht gefällt

Werk- und Centerleiter haben vom Vorstand weiter den Auftrag das Personal (die Belegschaftsstärke) abzubauen.

Deshalb gilt es weiter Mehrarbeit, wenn sie denn schon geleistet werden muss, in's AZ-Konto einzustellen und abzufeuern.

Wer vermeiden will, dass wieder Kollegen oder er selber auf Tournee durch die Werke geschickt wird, wer möchte, dass der Arbeitslose aus der Verwandtschaft wenigstens die Chance hat als Befristeter für einige Monate bei Daimler Geld zu verdienen, der feiert die Mehrarbeit ab. Wem das alles egal ist, der lässt sich die Mehrarbeit auszahlen.

aus Kollegeninfo 496



## Neue Altersteilzeit

# Eine Überlegung

Bekanntlich ist im Tarifvertrag zur neuen Altersteilzeit (ATZ) ab 2010 die Anzahl der KollegInnen, die sich in der Altersteilzeit befinden können, begrenzt:

4% der Belegschaft können sich zur gleichen Zeit in Altersteilzeit befinden. Wenn sich ein Arbeitgeber drauf einlässt, können über eine Betriebsvereinbarung mehr KollegInnen zugelassen werden.

Solange die Anzahl aber begrenzt ist, müssten (müssen) Arbeitgeber und IG Metall – Betriebsräte darauf achten, dass erst einmal die Mitglieder der IG Metall in die ATZ gehen können. Schließlich ist die neuen ATZ im Tarifvertrag geregelt und der gilt erst einmal für die IG Metall-Mitglieder.

In Kündigungsschutzprozessen argumentiert Daimler gelegentlich auch schon mal vorm Arbeitsgericht, dass die Bestimmungen des Tarifvertrages nicht für den gekündigten Kollegen gelten, weil (wenn) dieser nicht in der IG Metall ist.

Da würde Daimler es ja riskieren einen Arbeitsgerichtspro-

zess zu verlieren: Wenn nicht auf die IG Metall Mitgliedschaft geachtet wird und ein Kollege, der in der IG Metall ist nicht in die ATZ darf, weil die 4% erreicht sind, dagegen mit der Begründung klagt, dass Nichtmetaller in die ATZ gehen durften.

Sicherlich würde die IG Metall in solch einem Fall dem Kollegen auch Rechtsschutz geben – oder aber die IG Metall klagt selber für ihr Mitglied:

Schließlich hat bei jedem Tarifvertrag nur das Mitglied der Gewerkschaft einen Rechtsanspruch – das der Arbeitgeber trotzdem den Nichtmitgliedern 30 Tage Urlaub, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld gibt ist eine Sache, daraus entsteht den Mitgliedern kein Nachteil. Sollten aber Nichtmetaller in ATZ gehen können und IG Metall Mitgliedern würde deshalb nicht gehen, wäre dies eine Benachteiligung von Gewerkschaftsmitgliedern und das kann keine Gewerkschaft zulassen!

## Gründe genug:

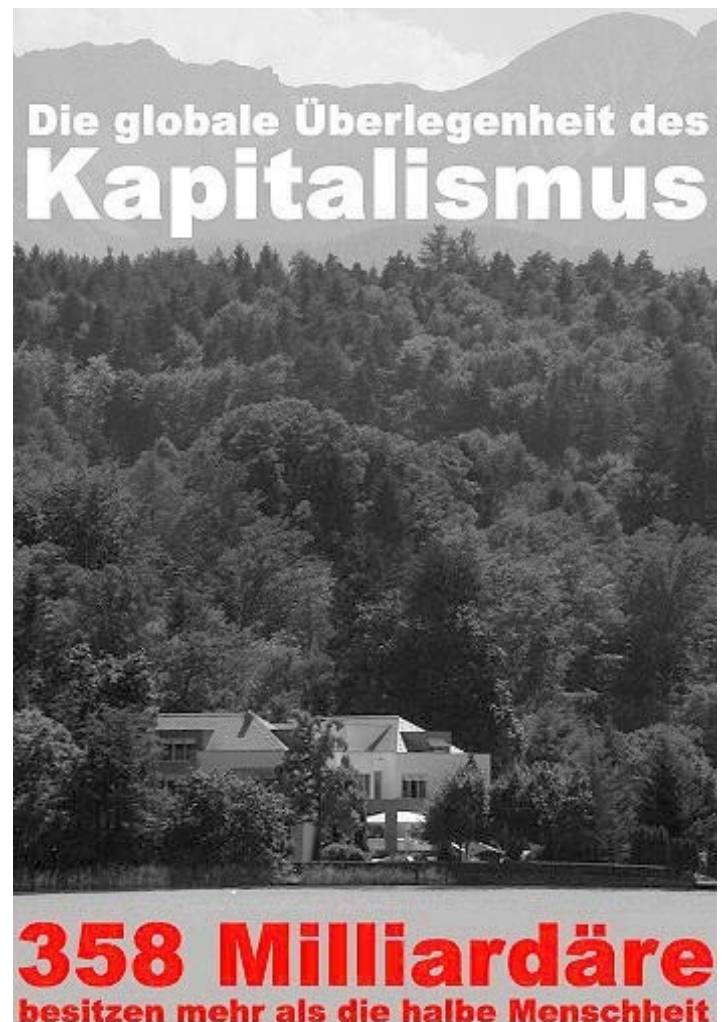
**Jetzt eine Tarifrunde für eine Lohnerhöhung, die diesen Namen auch verdient!**

**Personalabbau im indirekten – und Angestelltenbereich, bei steigender Leistungsverdichtung!**

**Ständige Leistungsverdichtung bei angeblichem Personalüberhang auch im direkten Bereich!**

**Daimler fordert die Änderung der Gruppenarbeit mit dem Ziel die Gruppenarbeit abzuschaffen!**

**um sich in der IG Metall zu organisieren!**

**KOLLEGEN  
von DAIMLER  
INFORMIEREN**Ausgabe  
**501**

Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig! Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es voll ist. Diese Ausgabe erschien im 31. Jahrgang am: 08.10.2008. Es ist die 501. Ausgabe!

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

Hans-Helmut Krug,  
Matthias Puschmann,  
Kerstin Steenzen,  
Claus Wessels

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

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

[www.kollegeninfo.de](http://www.kollegeninfo.de)