

## Besser weniger flexibel sein!

Einen Vorfall im letzten Jahr, in den Hallen 8 und 9 nehmen wir zum Anlass, mal wieder die Auswirkungen der viel gepriesenen und von uns ständig abverlangten Flexibilität zu hinterfragen.:

### **Tarifrunde 2012** Seite 3 und 4

In der Spätschicht am 8.12. trat in der Halle 8 eine größere und länger anhaltende Störung auf. Obwohl das Ausmaß der Störung den verantwortlichen Führungskräften in Halle 8 und 9 schnell und früh klar und bekannt gewesen sein muß, wurde in der Halle 9 unbeirrt die volle Bandgeschwindigkeit weiter gefahren. Mit dem zu erwartenden und offensichtlich auch so gewollten Ergebnis, dass am nächsten Tag, den 9.12., um 11.45 Uhr in der Halle 9 nicht mehr produziert werden konnte, weil es keine lackierten Karossen mehr aus der Halle 8 gab.

Den Kollegen der Frühschicht in Halle 9 bot das Unternehmen dann großzügig an auf eigene Kosten (Abzug der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto) nach Hause zu gehen – nicht aber ins verlängerte Wochenende, denn für die Nachschicht am Samstag wurden wieder genügend lackierte Karossen aus der Halle 8 erwartet, um wieder mit voller Bandgeschwindigkeit in Halle 9 fahren zu können.

Auch den Kollegen der Spätschicht bot man großzügig an, auf der freiwilligen Basis auf eigene Kosten (Abzug der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto) zu Hause zu bleiben – dazu riefen Vorgesetzte ihnen bekannte Telefonnummern ihrer „Mitarbeiter“ an, es wurden aber auch Telefonketten geschaltet: Kollegen riefen sich gegenseitig an, um mitzuteilen, dass man nicht arbeiten müsse. Und die meisten nahmen dieses „Angebot des Arbeitgebers“ an.

Während auf diesem Wege Kollegen in der Halle 9 unerwartet und unplanmäßig zu dem Genuss eines freien Tages auf ihre eigenen Kosten kamen, konnten in anderen Montagehallen wie üblich nicht alle Urlaubs- und Freischichtwünsche der „lieben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ berücksichtigt werden. Man hatte dort auch am 9.12. (wie eigentlich immer) eine zu dünne Personaldecke und fuhr unterbesetzt.

Die Herren der MOC/C1-3 Leitung dürften aber hoch zufrieden gewesen sein:

Trotz der bedauerlichen Großstörung in Halle 8 war es gelungen, die „HPV-Ziele“ zu halten. Man hatte mit zuwenig Personal, bei voller Bandgeschwindigkeit das Optimum an Fahrzeugen bauen lassen so lange es ging und als man nicht mehr produzieren lassen konnte, wegen fehlendem Material (in diesem Fall

Karossen), gingen die Beschäftigten auf eigene Kosten nach Hause. Positiver „Nebeneffekt“: Die Stände der Arbeitszeitkonten in der MOC wurden abgebaut, es kann überprüft werden, ob der planerische Personalvorhalt für den Ausgleich von Urlaubs- und Freischichtwünschen nicht weiter reduziert werden kann. Auf jeden Fall wird man in der MOC-Leitung davon ausgehen, dass zukünftig die Mitarbeitermotivation steigen wird – Schließlich wird es unwahrscheinlicher, dass man einen Mitarbeiter, der freiwillig auf seine eigenen Kosten zu Hause blieb, „leider enttäuschen muss“, etwa weil man, wegen dem ständigen Personal-mangel, seinen Freischichtwunsch nicht berücksichtigen kann. So ein „lieber Mitarbeiter“, der auf eigene Kosten zu Hause bleibt, wenn es das Unternehmen wünscht, der fragt gar nicht mehr nach einer zusätzlichen Freischicht, weil er die Stunden dafür gar nicht mehr hat.

### **Halle 9 - kein Einzelfall**

Obiges Beispiel aus der Halle 9 vom 9.12.2011 ist ja nun bei Leibe kein Einzelfall sondern ist mehr oder weniger in allen Bereichen seit Jahren mehr oder weniger gängige Praxis und wird immer häufiger angewandt. Sei es nun mit Absageschichten, früherem Nachhausegehen, kurzfristigem Pausendurch-

Fortsetzung von Seite 1

fahren, selbst die Überstunden, die geleistet werden müssen, um durch Störungen aufgetretene Produktionsausfälle wieder rein zu holen, sind nur die Kehrseite der gleichen Praxis.

Das vielzitierte sogenannte unternehmerische Risiko wird in diesen Fällen schon lange auf die Kollegen abgewälzt: Sind Teile da, wird bis auf die letzte Sekunde im Höchsttempo mit zuwenig Personal produziert, fehlen Teile (egal aus welchen Gründen), sollen wir möglichst auf unsere eigenen Kosten zu Hause bleiben.

Dabei ist es noch so, dass wir nicht nur eine Arbeitsverpflichtung haben, sondern auch ein Recht darauf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beschäftigt und bezahlt zu werden. Man sollte sich also nicht so einfach nach Hause schicken lassen, sondern auf die Erfüllung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber bestehen – auch Freizeit durch Freischichten ist nur sinnvoll, wenn sie planbar ist und nicht auf Zuruf durch den Arbeitgeber!

### An die Tarifrunde denken!

Wir tun also gut daran, wenn wir unsere inzwischen angeeignete Flexibilität mindestens in diesem Punkt wieder zurück fahren. Dies gilt immer. Dass wir schnellstens damit beginnen, liegt an der kommenden Tarifrunde – sollten wir die Praxis beibehalten bereitwillig nach Hause zu gehen, wenn es der Arbeitgeber es wünscht, drohen wir objektiv zu Streikbrechern gemacht zu werden! Nicht auszudenken, was es bedeutet, wenn Daimler kurzfristig keine Teile hat, weil irgendwo Kollegen für ein paar Stunden die Arbeit hingelegt haben und wir auf unsere Kosten nach Hause gehen, anstatt hier zu bleiben, und unsere Arbeitskraft anzubieten. In der Tarifrunde muss mit dem Ende der Friedenspflicht Eines klar sein: Wir als Arbeitnehmer entscheiden, wann wir arbeiten

und wann wir die Arbeit kollektiv niederlegen!

### Was der Herr macht, darf der Knecht noch lange nicht!

Als Macher des Kollegeninfos wurden wir in der Vergangenheit schon mal belächelt und/oder auch entrüstet angegangen, als wir überspitzt schrieben, es fehle nicht mehr viel und wir würden wie früher im Hafen über Radio Bremen erfahren, ob und wann wir zur Arbeit zu erscheinen haben – die Absage einer Schicht über Telefonketten ist aber nun wirklich nicht mehr weit davon entfernt.

**dest noch nicht)** betriebsüblich, dass Arbeitszeiten über einen telefonischen Anruf vom Vorgesetzten oder Kollegen bekannt gegeben werden. Genau das ist aber am 9.12. vom Arbeitgeber mit Duldung des Personalbüros losgetreten worden.

Was passiert eigentlich einem Kollegen, der zukünftig seinem Meister sagt: „Gestern bin ich nicht zur Arbeit gekommen, weil ich einen Anruf bekommen habe und mir gesagt wurde wir haben nicht viel Arbeit, willst Du eine Freischicht haben?“

Höchstwahrscheinlich wird der vom Personalbüro wenigstens eine Abmahnung verpasst bekommen.



Offensichtlich verstieß im vorne geschilderten Beispiel der Halle 9 der Arbeitgeber auch noch gleich gegen seine eigene „Arbeitsordnung“ in diesem (jedem Beschäftigten ausgehändigtem) Dinges steht unter III. Arbeitszeit:

1.: „... Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden an den betriebsüblichen Stellen bekanntgegeben.“

2. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, die für sie geltende Arbeitszeit und die entsprechenden Pausen einzuhalten.“

Unseres Wissens ist es (zumin-

So wie man inzwischen wahrscheinlich den Weg von der Halle 9 zum Krawattenbunker lückenlos mit ausgesprochenen Abmahnungen wegen Verstoßes gegen die Arbeitsordnung § III und § VI 1. auslegen könnte.

Das Personalbüro hat natürlich keine Abmahnung für die Telefonkette am 9.12. ausgesprochen, das wäre ja auch noch schizophrener, als das Aussprechen von Abmahnungen wegen Verstoß gegen § III 1. der Arbeitsordnung einerseits und andererseits dem „Erteilen der Erlaubnis“ den Mitarbeitern telefonisch eine Freischicht „anzubieten“!

## Tarifrunde 2012:

# Na bitte!

*„Rechtzeitig vor Beginn der Tarifrunde entdecken die Medien die ersten konjunkturellen Schwächeanzeichen und warnen vor einem Abwärtstrend der Wirtschaft. Es wird also mal wieder der öffentliche Druck aufgebaut werden, Arbeiter und Gewerkschaften sollten mit bescheidenen Lohnforderungen und Tarifabschlüssen die Wettbewerbsfähigkeit nicht gefährden und Arbeitsplätze sichern.“*

Das schrieben wir noch am 13.12.2011. Inzwischen geht durch die Medien, dass Gesamtmetall-Präsident Kannegießer die Hoffnung auf ein kräftiges Lohnplus dämpft. Die Löhne dürften nicht dauerhaft auf einem hohen Niveau verewigt werden, um es zu verhindern will er Einmalzahlungen vereinbaren.

Es wäre ja auch eine Überraschung gewesen, wenn die Arbeitgeber tatsächlich mal freiwillig einen angemessenen und gerechten Lohn zahlen wollten.

Wir brauchen eine ordentliche, dauerhafte Lohnerhöhung nur so kann das Minus in unseren Taschen der letzten Jahre etwas abgedefert werden. Eine ordentliche Lohnerhöhung, die diesen Namen auch verdient, wäre unser Beitrag die gigantische Umverteilung von unten nach oben wenigstens etwas aufzuhalten und wäre unser Beitrag die Eurokrise zu entschärfen – Nur wenn wir es schaffen die Lohnstückkosten zu steigern und das deutsche Lohndumping zu stoppen, hätten die europäischen Nachbarn die Chance mal nach Deutschland zu exportieren, um so ihr Handelsdefizit

auszugleichen. Ein kräftiges dauerhaftes Lohnplus in unseren Taschen wäre unser (bescheidener) Beitrag die Binnenkonjunktur anzukurbeln und so die Exportabhängigkeit zu minimieren.

Freiwillig werden uns die Arbeitgeber natürlich nix geben, auf unserer Seite dürfte „der einzige Grund in dieser Tarifrunde nicht unter Einbeziehung des Streikes für eine Lohnerhöhung zu streiten, ...-wäre eine Situation, die bedeuten würde, dass den Arbeitgebern die Kurzarbeit aus der Streikkasse finanziert wird. Damit ist trotz der sich verschärfenden Krise, allerdings im nächsten Halbjahr nicht zurechnen“. Schrieben wir am 13.12. im Kollegeninfo 515. Passend dazu, der folgende Interviewauszug vom 22.12.2011:

## Tarifrunde 2012:

# Kräftiges Lohnplus! Unser Weg der Krisenbewältigung!

*„Aller Voraussicht nach wird sich die Krise im Laufe des nächsten Jahres verschärfen. Wir werden erleben, dass sich der Abschwung Südeuropas auf andere Länder, auch auf Deutschland, überträgt. Da die deutsche Exportindustrie zurzeit noch hinreichend Aufträge abarbeiten kann, erfolgt dies etwas zeitversetzt. Wir können mit etwa einem halben Jahr Verzögerung rechnen. Dann aber wird die Krise auch die deutsche Exportindustrie erreichen. Man kann schon jetzt an den rückläufigen Auftragseingängen ablesen, dass sich die Krise langsam in die deutsche Exportwirtschaft hineinfrisst. Dann droht ganz Europa eine langfristige Stagnation. Und die ist politisch gemacht. Der kommende Abschwung ist ein Merkel-Abschwung. Die deutsche Kanzlerin*

*hat Athen, Madrid und Lissabon zu Tode gespart. Das hätte nicht sein müssen. Das ist das Ergebnis einer ökonomisch und sozial schädlichen Wirtschaftspolitik.*

*Die Wahrscheinlichkeit ist daher sehr hoch, dass im nächsten Jahr in der Stahlindustrie, im Maschinenbau und der Automobilindustrie erneut Kurzarbeit verhandelt werden muss. Die Arbeitslosigkeit wird voraussichtlich steigen. Dann werden wir als Krisenmanager wieder gefragt sein. Wir müssen dann versuchen, die Kolleginnen und Kollegen über Arbeitszeitverkürzung – z.B. durch Kurzarbeit – im Job zu halten. Das sind schwierige Zeiten für Gewerkschaften, weil ein wirtschaftlicher Abschwung immer auch gewerkschaftliche Defensive bedeutet, das*

*heißt es geht um Abwehrkämpfe.“*

Dr. Dierk Hirschel, Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik beim ver. di-Bundesvorstand am 22.12.2011 auf „www.nachdenkenseiten.de“

**Wir haben also die Alternative:** In dieser Tarifrunde im ersten Halbjahr für eine ordentliche Lohnerhöhung zu streiten und uns damit eine bessere Ausgangslage für das 2. Halbjahr zuschaffen – oder uns im zweiten Halbjahr gegen noch mehr gegen die Abwälzung der Krise auf unsere Knochen wehren zu müssen!

**KOLLEGEN  
von DAIMLER  
INFORMIEREN**

Die wahrscheinlich älteste unabhängige Betriebszeitung Deutschlands!

## Resolution der Delegiertenversammlung Freudenstadt, 28.09.2011

Seit Jahren sind Entgelterhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie durch „Prozentforderungen“ geprägt. Bereits vor der ERA Einführung wurden die ungerechten Auswirkungen von Prozentforderungen in weiten Teilen der Mitgliedschaft massiv kritisiert, weil dadurch die Tarifschere zwischen Lohn- und Gehaltsgruppen immer weiter auseinander driftete. Hohe Entgeltgruppen garantieren hohe Erhöhungsbeträge, niedrige Entgeltgruppen garantieren geringe Erhöhungsbeträge.

### Die Folge war und ist VERTEILUNGS- UNGERECHTIGKEIT!

Entgelterhöhung zwischen 2007-2011:  
EG 1 + 156,-; EG 7 + 211,-; EG 17 + 393,-.

Aktuell streiten sich Wirtschaftsforscher darüber, ob der deutschen Wirtschaft erneut eine Rezession be-

vorsteht, die Delegiertenversammlung Freudenstadt stellt fest, dass der Aufschwung der letzten Jahre auch bei den Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie nicht in vollem Umfang ankam. Die Arbeitsentgelte blieben nicht nur hinter dem Anstieg der Wirtschaftsleistung zurück, sie sanken sogar relativ.

Auf Grund der vorliegenden, zum Teil erschreckenden Entgelt und Verteilungsanalysen muss die IG Metall in 2012 über eine Korrektur in der Entgelt – und Verteilungsentwicklung nicht nur diskutieren sondern diese auch einleiten.

Die Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Freudenstadt ist der Auffassung, dass fünf Jahre nach der ERA Einführung in der Metall- und Elektroindustrie die Zeit reif ist für eine verteilungsgerechte Entgelterhöhung,

einer Strukturforderung.

Die Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Freudenstadt fordert alle Vertrauensleute- und Betriebsratsgremien in der Metall und Elektroindustrie auf sich jetzt in ihrer Forderungsdiskussionen für mehr Verteilungsgerechtigkeit, für eine Strukturforderung einzusetzen.

Die Diskussion um eine Strukturforderung muss jetzt geführt werden um Einfluss auf die Forderungsempfehlung des Vorstands und der Bezirke nehmen zu können.

### Die Zeit ist reif für Verteilungsgerechtigkeit!

### Die Zeit ist reif für eine Strukturforderung!

Freudenstadt, 28.09.2011

## Tarifrunde 2012:

## Festgeldforderung – was sonst?

Uralt ist die Diskussion in der IG Metall ob Festgeld oder eine prozentuale Entgelterhöhung gefordert wird.

Dazu gibt es eine beachtenswerte

Resolution der IG Metall-Delegiertenversammlung Freudenstadt (siehe oben).

Bis heute verstehen wir die Argumente für eine Erhöhung in Prozent nicht. Schließlich bevorzugen prozentuale Entgelterhöhungen die höheren Einkommen, während sich der Entgeltgruppenschlüssel mit Festgelderhöhungen verändert und die Progression zurückgeht. Davon profitieren die geringen Einkommen. Schon heute ist der Entgeltunterschied zwischen den einzelnen Entgeltgruppen sehr groß, bei prozentualen Erhöhungen wird dieser Abstand noch größer – die Schere zwischen unteren und oberen Entgeltgruppen driftet weiter auseinander.

Bezogen auf die Löhne bei Daimler Werk Bremen würde eine 8-Prozentige Lohnerhöhung (ohne die Berücksichtigung von TIB, Belas und

BGL und bei einem TLE von 15%) bedeuten:

EG 3 in VM 1: + 221,52 €

EG 7 in VM 1: + 265,20 €

EG 7 in VM 2: + 250,78 €  
(bei 144,82 € ÜTZ)

EG 10 in VM 2: + 306,62 €  
(bei angen. 200,00 € ÜTZ)

EG 14 in VM 2: + 390,34 €  
(bei angen. 200,00 € ÜTZ)

Um ein weiteres Auseinanderdriften der Entgeltgruppen zu verhindern ist es da doch nun wirklich angebracht, eine ordentliche Festgeldforderung aufzustellen und durchzusetzen. Zumal, bezogen auf das Durchsetzen, die Kollegen in den höheren Entgeltgruppen 14, 15, 16 und 17 ja in der Regel nicht der Teil der IGM – Mitgliedschaft ist, der die Durchsetzungskraft in einer Tarifrunde ausmacht.

