

EXTRA

# alternative



Für Kolleginnen und Kollegen vom Achsencenter (PAC) in Mettingen

Oktober 2006

## Rückblick Centerversammlung PAC:

### Centerleiter Kasper wählt sich „seine“ Betriebsräte

Eines der zentralen Themen auf der Centerversammlung vor 2 Wochen war die Betriebsvereinbarung für LA2/LA3-Zusatzgeschäfte.

Kollegen der **alternative** haben mit Plakaten und Diskussionsbeiträgen den Einstieg in die regelmäßige Wochenendarbeit deutlich kritisiert. Mit immer weiteren Verschlechterungen unserer Arbeitsbedingungen können niemals dauerhaft Arbeitsplätze gesichert oder neue geschaffen werden. Es wird nur weiter die Abwärtsspirale in Gang gehalten. Außerdem haben wir doch auch eine Verantwortung für den Erhalt dessen, was unsere Eltern und Großeltern erreicht haben:

(alternative-Plakat für Centerversammlung)



#### Einstieg in den Ausstieg?

Vor den Sommerferien verkündete der BR-Vorsitzende H.Lense in einer Versammlung vor dem Betriebsratsbüro, dass die Vereinbarung auf das Hinterachsgetriebe begrenzt bleibt. Wie in letzter Zeit häufiger geschehen, hielt auch diese Versprechung nicht sehr lange. Jetzt soll nämlich die Vereinbarung auch bei der Seitenwellenproduktion angewendet werden. In der Gießerei gibt es auch

schon Ankündigungen der Werkleitung für LA2/LA3-Wochenendarbeit. In Zukunft sollen außerdem Mercedes-Motoren in Chrysler-Fahrzeuge eingebaut werden. Wenn wir uns also nicht gleich zu Beginn dagegen wehren, wird das freie Wochenende bald die Ausnahme sein.

#### Centerleiter Kasper hat doch tatsächlich Lieblingsbetriebsräte

Dass Herrn Kasper unsere Position gegen die Ausdehnung der Wochenendarbeit nicht gefallen wird, damit haben wir ja schon gerechnet.

Als er dann aber in seinem Bericht ein Loblied auf die kooperationsbereiten Betriebsräte der IGM-Liste anstimmte, waren wir schon etwas überrascht. „Es waren zwar schwierige Verhandlungen, aber letztendlich gibt es ja auch Betriebsräte mit denen vernünftige Ergebnisse erzielt werden können.“ Und: „Mit einer **alternative**-Mehrheit im Betriebsrat hätten wir es deutlich schwerer.“ Vielen Dank, Herr Kasper, für die offenen, ehrlichen Worte.

#### Rüge an die Mettinger Wähler

Dann erdreistete sich Herr Kasper auch noch, die in der Versammlung anwesenden Kolleginnen und Kollegen zu ermahnen. Zitat:

„Viele von Ihnen hier in Mettingen haben die **alternative** gewählt. Wenn die Untertürkheimer und die Hedelfinger Belegschaft nicht anders gewählt hätte, dann hätte jetzt die **alternative** die Mehrheit im Betriebsrat. Dann gäbe es die Betriebsvereinbarung jetzt nicht. Und dann wären die Arbeitsplätze im Werk gefährdet.“ Mit dieser Oberlehrerhaften Predigt wollte er erreichen, dass die Kollegen ihr Wahlverhalten überdenken. Wenn dieser Schuss mal nicht nach hinten losgeht. Gibt es doch sehr zu denken, wenn Vertreter der Werkleitung eine besondere Zuneigung zu bestimmten Betriebsräten entwickeln. Und Wahlwerbung durch die Chefs ist immer mit größter Vorsicht zu genießen.

#### Beschäftigungssicherung hält also nicht, was sie verspricht?

Wenn mit einer **alternative**-Mehrheit die Arbeitsplätze gefährdet wären, muss uns Herr Kasper folgendes erklären:

2004 hat der Vorstand bei uns abkassiert und im Gegenzug zugesagt, Geschäft hereinzuholen. Warum werden diese Zusagen jetzt nicht eingehalten? Warum sollen wir denn nun schon wieder verzichten und unser regelmäßig freies Wochenende opfern? Logisch: Der so genannte „Zukunftsvertrag 2012“ war doch nur ein Riesen-Einsparprojekt des Vorstands und sichert für uns die Zukunft überhaupt nicht ab. Ein weiterer Beweis dafür, dass Verzicht nur die nächste Erpressung und den nächsten Verzicht auslöst.

#### Es geht auch ganz anders!

Natürlich hat Herr Kasper Recht, wenn er sagt, mit uns hätte es die Werkleitung schwerer. Es gibt nämlich auch noch einen anderen Weg, die Arbeitsplätze zu sichern. Den ganz klassischen. Raus auf die Strasse. Denn dann, wenn sich kein Rad mehr dreht und wenn keine Achse mehr vom Band rollt, wird so mancher Erpresswerk-Manager wieder vernünftig.



## Angriff auf das, was den Schwaben heilig ist: **Entgelt-Sparprogramm in PAC**

Ein weiteres strittig diskutiertes Thema auf der Centerversammlung war die bevorstehende Einführung des neuen Entgelttarifvertrags (ERA). Während die einen gebetsmühlenartig vortragen, dass mit der Einführung von ERA keiner Geld verliert, gibt es doch erhebliche Kritik. Vor allem in den Produktionsbereichen versucht die Unternehmensleitung, viel zu niedrige Arbeitsplatzbewertungen durchzusetzen.

### „Zukunftssicherung“ hält nicht

2004 wurde für das Sollniveau der mechanischen Serienfertigung die Entgeltgruppe 7 festgelegt. Nun soll aber nach Vorstellung der Sparkommissare der Personalabteilung die Entgeltgruppe 6 ausreichen.

**Am Beispiel der Presserei/Schweisserei** wird deutlich, wie dreist die Lohnräuber argumentieren: Während in den letzten Jahren ausschließlich Metallfacharbeiter mit 3 bis 3,5 - jähriger Berufsausbildung für diesen Bereich eingestellt wurden, wird jetzt für das Sollniveau (bisher 29 AW) nur noch eine 2-jährige Berufsausbildung vorausgesetzt. Außerdem reicht angeblich ein Jahr Erfahrung aus, um das Sollniveau zu erreichen. Komisch nur, dass die Kollegen in der Vergangenheit im Schnitt 3-5 Jahre brauchten, um die 29 AW zu bekommen.

### Tätigkeitsbeschreibungen zusammengestrichen

Erst haben die Führungskräfte von PRE und SFE in aufwendigen Workshops die Tätigkeiten beschrieben. Dann haben die Billigmacher in Möhringen wertigkeitsprägende Inhalte einfach wieder herausgestrichen und die Beschreibungen und Bewertungen aus dem Fahrzeugwerk Sindelfingen (bisher Sollniveau 26 AW) übergestülpt. Dass aber das Umformen und Schweißen von sicherheitsrelevanten Fahrwerkskomponenten wesentlich anspruchsvoller und komplexer ist, als das Fertigen von Karosserieteilen scheint dabei keine Rolle zu spielen. Wer Tandem-, Laser- und Laserhybridschweißen gleichsetzt mit dem im Karosserie- werk üblichen Punktschweißen, der hat schlichtweg keine Ahnung. Und wer 5-stündige Werkzeugwechsel an den Pressen als schnell erlernbar ansieht, soll es uns mal vorführen.

### Auch Montagearbeit verbilligt?

So wie die Fertigungsbereiche um eine Entgeltgruppe nach unten gedrückt werden sollen, will die Werkleitung auch die Montagearbeit verbilligen. Nicht wie 2004 vereinbart in Entgeltgruppe (EG) 6, sondern nur in EG 5 soll die Masse eingestuft werden.

Es wird Zeit, dass wir die Unternehmensleitung zur Umkehr bewegen. Die in den Fachabteilungen von PAC erstellten Beschreibungen müssen Grundlage für die Bewertungen sein. **Wir wollen gutes Geld für gute Arbeit. Sonst müssen wir die Arbeit den schlechten Bewertungen anpassen! Mal sehen, was dann noch vernünftig läuft.**



### **Wie weiter mit ERA?**

- ◆ Bis 10. November erhält der Betriebsrat alle Zuordnungen der Kollegen zu den Entgeltgruppen.
- ◆ Im November erklären die Vorgesetzten den Kollegen ihre Zuordnung in einem persönlichen Gespräch. Sie erfahren dann auch, in welcher Höhe eine Belastungszulage in ihrem Bereich bezahlt wird.
- ◆ Im November prüfen die Bereichsbetriebsräte die Zuordnungen aller Kollegen in ihrem Bereich und bereiten die Reklamationen vor.
- ◆ Bis April 2007 müssen alle Reklamationen (wir rechnen mit mehreren tausend) abgearbeitet sein. Dann erfahren alle Kollegen die weiteren Entgeltbausteine.

## **Mit ERA auch in Produktion Nasenprämie?**

Das Leistungsentgelt beträgt laut ERA-Tarifvertrag zukünftig durchschnittlich 15% vom Grundentgelt und kann dann aber individuell zwischen 0 % und 30% schwanken. In den heutigen Zeitlohnbereichen und bei den Angestellten wird die Festlegung in der genannten Bandbreite auch weiterhin mit einer jährlichen Leistungsbeurteilung (LB) durch den Vorgesetzten festgelegt.

In den Produktionsbereichen haben wir bisher für alle Kollegen die gleiche Leistungszulage (im Werk 010 zum Beispiel 105% Standardlohn). Nun will aber die Unternehmensleitung mit Einführung von ERA auch in der Produktion die Leistungsbeurteilung einführen.

### Disziplinierung über Geldbeutel

Das würde bedeuten, dass auch beim Verdienst der Produktionskollegen der Meister zukünftig über mehrere hundert Euro entscheidet. Und was das heißt, wissen wir alle: Nasenprämie! Wer sich traut, dem Meister auch mal zu widersprechen, wird über den Geldbeutel abgestraft. Und wer nicht genügend kooperiert - zum Beispiel bei der Senkung des Krankenstandes oder der Urlaubsplanung - wird das zwar nicht immer so direkt gesagt bekommen, aber wahrscheinlich auch im Geldbeutel spüren. Und wer dem Vorgesetzten „in den Hintern kriecht“, der wird mit mehr Geld belohnt. Das wird die Zusammenarbeit und den kollegialen Umgang in der Belegschaft ganz sicher nicht fördern. Im Gegenteil.

### Wieder ein Türchen geöffnet

Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Unternehmensleitung nun folgendes vereinbart:

- ◆ In der Regel wird in den Produktionsbereichen weiterhin die klassische Methode mit Kennzahlenvergleich („Stückzahl“ - Vorgabe) angewandt und weiterhin für alle Gruppenmitglieder das gleiche Leistungsentgelt (15%) bezahlt.
- ◆ Aber es gibt auch ein Optionsmodell, das mit den örtlichen Betriebsräten vereinbart werden kann:
  - 9% für alle gleich („Stückzahl“)
  - + 6% (individuelle LB von 0 - 12 %)
  - 15% durchschnittliches Leistungsentgelt

Wir fordern alle Betriebsräte auf: **Finger weg von diesem Optionsmodell! Wir wollen kein Nasenprämiensystem in der Produktion!**

## Informations-Chaos zum Resturlaub:

Bis heute sorgt die Urlaubsplanung 2006 für Wirbel und Unzufriedenheit in der Belegschaft. Die Werkleitung hat es immer noch nicht fertig gebracht, eine klare und für alle verbindliche Regelung für Weihnachten und Neujahr zu vereinbaren. Hinzu kommt, dass die Kolleginnen und Kollegen durch bewusste Falschaussagen von einigen Führungskräften (angestachelt vom Personalbereich) verunsichert werden:

„Der Urlaub verfällt nach dem 31.12. definitiv“ oder „die Einplanung von altem Urlaub im Februar, z.B. für eine größere Reise ist keinesfalls möglich.“

Immer wieder ist auch von notwendiger Planungssicherheit für das Unternehmen die Rede.

### **Planungssicherheit für wen??**

Klar ist, die Firma will sich möglichst lang Produktionszeiten offen halten. Sie wollen flexibel reagieren können und die oft viel zu kurzfristig veränderten Produktionsziele erreichen. Die Planungssicherheit, die unsere Kolleginnen/Kollegen und ihre Familien brauchen, scheint dagegen wenig zu interessieren. Alles soll sich nur noch den Firmeninteressen unterordnen.

### **Fakt ist aber:**

Alle diese Aussagen widersprechen eindeutig dem Tarifvertrag und der Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Im Tarifvertrag ist nämlich ausdrücklich geregelt, dass eine Übertragung

des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr aus **persönlichen** oder dringenden betrieblichen Gründen möglich ist. Verfallen kann der Urlaub erst nach dem 31.03. des Folgejahres. Dies hat Centerleiter Kasper auch nochmals auf der Centerversammlung bestätigt. Für die Beantragung und die Gewährung sind in der betrieblichen Regelung Einreichungsfristen formuliert, die sich wegen fehlender Ansage Weihnachten/Neujahr nochmals verschieben.

### **Wir raten Euch deshalb:**

Der restliche Urlaub sollte jetzt geplant und Eurem Vorgesetzten mitgeteilt werden.

In Kostenstellen mit Gruppenarbeit sollten die Gruppensprecher ihre Komplettplanung dem Vorgesetzten übergeben. Da wo ihnen unrechtmäßig der Ouap-Zugang verweigert wird, sollte dies in Papierform erfolgen. **Nach der betrieblichen Regelung sind Eure Vorgesetzten verpflichtet, Eure Urlaubswünsche entgegen zu nehmen und Euch fristgerecht Rückmeldung über die Gewährung zu geben.**

Dies vermeidet fruchtlose Diskussionen mit den Besserwissern unter den Führungskräften. Sollte Euer Urlaub aus nicht nachvollziehbaren Gründen abgelehnt werden, wendet Euch sofort an Eure alternative-Betriebsräte. In Streitfällen wird eine Lösung im Betriebsausschuss gesucht.



## Nachtschichtbeginn am Montagabend?

Nach Aussage einiger Führungskräfte in PAC soll der Beginn der Nachtschichtwoche von Sonntagnacht 23.00 Uhr auf Montagnacht 23.00 Uhr verlegt werden. Angeblich geht es um eine Vereinheitlichung des Arbeitsbeginns im Werk. Dies würde logischerweise bedeuten, dass zukünftig die fünfte Nachtschicht wieder von Freitag auf Samstag wäre.

Auf Wunsch der Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen haben wir genau das vor Jahren abgeändert und den Nachtschichtbeginn in PAC auf Sonntagabend gelegt. Der Freizeitwert des Freitagabend ist nach wie vor höher als am Sonntagabend. Weil im Gegensatz zum Montag am Samstag die Kinder keine Schule haben und auch die meisten Verwandten und Bekannten nicht zum Arbeiten gehen, wollen unsere Nachtschichtkollegen am Samstag weiterhin auch frei haben.

### **Keine Änderung ohne Betriebsrat**

Jede Arbeitszeitänderung bedarf nämlich der Zustimmung des Betriebsrates. Eine solche Zustimmung gibt es bisher auch nicht. Deshalb wäre die Aufforderung, die Arbeit erst Montagnacht aufzunehmen eine rechtswidrige Anweisung und somit nichtig. In der BR-Sitzung am 19.09.06 hat Kollege Lense auf Nachfrage bestätigt, dass die Unternehmensleitung von Ihrem Ansinnen wieder abgerückt und deshalb auch keine Änderung mehr geplant sei. Arbeitszeiten dürfen sich nicht ausschließlich nach irgendwelchen, meist am Profit orientierten Interessen des Betriebes ausrichten. Deshalb werden wir **alternative-Betriebsräte**, sollte die Werkleitung nochmals damit kommen, auch keiner Verlegung des Nachtschichtbeginns in PAC zustimmen.

## Mitbestimmungsrecht bei Urlaubsplanung

Laut Gesetz hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der zeitlichen Lage des Urlaubs bei jedem einzelnen Kollegen. Ab dem Moment, in dem der Meister nicht bei allen Kollegen den Urlaub - wie beantragt - genehmigt, greift dieses Mitbestimmungsrecht. Deshalb muss der Meister zur Klärung den Betriebsrat hinzuziehen. **Wenn er das nicht tut, handelt er rechtswidrig.**

## Vorsicht Sparmaßnahmen beim WD: Samstags sind Arbeitsunfälle besonders gefährlich

Ich arbeite als Schlosser in der PAC-Instandhaltung. Am Samstag, den 09. September war ich zur Frühshift eingeteilt und hatte um kurz nach 07.00 Uhr einen Arbeitsunfall. Ich bin sofort zur Sanitätsstelle, um mich verarzten zu lassen. Der verletzte Finger wurde verbunden, die Daten des Unfalls aufgenommen. Zur Weiterbehandlung sollte ich in's Krankenhaus und danach unbedingt mit dem Unfallformular wieder zurück zum Werkärztlichen Dienst.

Da die Sparmanager beim Daimler zwischenzeitlich auch keine Hemmungen mehr haben, an der Gesundheit der Mitarbeiter zu sparen, wurde statt eines Krankenwagens ein Taxi gerufen. Einen AMG-Mercedes als Notarztwagen für die Werksärzte kann man sich noch leisten, einen Krankenwagen für verletzte Mitarbeiter scheinbar nicht mehr.

Nach der Behandlung im Krankenhaus musste ich mir selber ein Taxi rufen, das mich dann wieder vor der Sanitätsstelle in Mettingen ablieferte. Allerdings war dort niemand da. Treppenhaus und Aufzug waren verschlossen und ich wartete vergeblich, dass jemand öffnete. Ein Kollege wollte helfen und hat beim Werk-

schutz angerufen. Aber auch die konnten nicht weiterhelfen. 45 Minuten wartete ich nun schon und das alles wegen dem blöden Formular. Der Finger schmerzte und ich wollte eigentlich schon nach Hause gehen. Aber was kommt denn da um die Ecke gefahren: 2 Sanitäter in einem Krankenwagen (es gibt also doch noch welche). Einen Einsatz in Untertürkheim hätten sie gehabt, sagten sie.

Allerdings war die Sanitätsstelle in Mettingen deshalb fast eine Stunde nicht besetzt. Ich halte das für einen riesengroßen Skandal. Was wäre passiert, wenn in dieser Zeit ein anderer Kollege einen schweren Unfall gehabt hätte oder einen Herzinfarkt. Wir halten Tag für Tag unsere Knochen hin in dieser Fabrik. Und wenn dann was passiert, ist noch nicht mal sicher, dass wir schnell die notwendige ärztliche Versorgung erhalten.

Fürsorgepflicht Fehlanzeige: Es ist absolut verantwortungslos, so auf Kosten der Gesundheit der Kollegen zu sparen.



Rolf Trautmann, PAC/IS IGM-Vertrauensmann

Wir **alternative** - Betriebsräte halten es für nicht hinnehmbar, wenn auf Kosten der Gesundheits- und Überlebenschancen von verunglückten Kollegen gespart wird.

Deshalb fordern wir:

- ◆ Dauerbesetzung der Sanitätsstellen auch am Samstag
  - ◆ Rettungswagen in jedem Werkteil, Fahrten mit eigenen Sanitätern oder Werkfeuerwehr
- Wir haben einen entsprechenden Antrag im Betriebsrat gestellt, um diese Punkte mit der Werkleitung zu verhandeln.



## Fürsorgepflicht oder doch eher Krankenjagd?

In letzter Zeit werden vermehrt Kollegen **während** ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit zu Gesprächen in die Personalabteilung einbestellt. Und dies obwohl mit dem Betriebsrat vereinbart ist, dass solche Mitarbeitergespräche erst **nach** der Rückkehr aus der Krankheit geführt werden. Außerdem ist vereinbart, dass bei solchen Gesprächen der Betriebsrat rechtzeitig vorher informiert werden muss. Auch daran hält sich die Personalabteilung in keiner Weise. Wer sich dann verweigert und nicht bereit ist, während seiner Krankheit zum „Verhör“ anzutreten, dem wird schon auch mal der Hausbesuch vom Abteilungsleiter und dem Personaler angekündigt.

### Mobbingbriefe als Druckmittel

Und wer solche Hausbesuche auch noch ablehnt, der kann dann schon mal auch einen Brief erhalten, in dem wegen der mangelnden Kooperation die Kündigung in Aussicht gestellt wird.

Das alles hat sich wirklich schon ereignet. Und es hat mit Fürsorge gegenüber kranken Mitarbeitern überhaupt nichts zu tun, sondern verfolgt einzig die Kostenziele des Unternehmens. Gesundungsbeschleunigung durch Mobbing sozusagen.

Wir empfehlen Euch dringend, keines dieser angeblichen Fürsorgegespräche ohne Betriebsrat zu führen. Viel zu leicht wird Euch „ein Strick daraus gedreht“.

### Gewissensbisse durchs Telefon

Auch wenn es viele vernünftige Meister gibt. Einige besondere Exponente nutzen die telefonische Krankmeldung der Kollegen gleich dazu, um den Erkrankten ein schlechtes Gewissen einzureden. Kein Wunder, dass die Kollegen ungern solche Vorgesetzte anrufen. Vorschlag von uns für solche Fälle: Ruft einen solchen unkollegialen Meister doch mal

morgens um 04.00 Uhr zuhause an, wenn Ihr Euch krank melden müsst. Das ist auch **vor** der Schicht und vielleicht hat er dann nicht so viel Lust, Euch gesund zu reden. Oder schickt ihm einfach eine email in's Geschäft. Dann habt Ihr gleich auch einen Beweis für rechtzeitiges und ordnungsgemäßes Krankmelden in diesen Zeiten mit abmahnungsfreudigen Personalverfolgern.

### PAC-Betriebsräte der alternative



Hans-Jürgen Butschler  
Tel. 67960



Michael Clauss  
Tel. 67977



Fritz Patig  
Tel. 67977



Ihre Entschuldigungen interessieren mich nicht. Sie sind 4 Minuten zu spät, das gibt eine Abmahnung!