alternative

Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim **Nr.55 8. Oktober 2008**

BR-Verhandlungsstrategie beim Doppelkupplungsgetriebe endet im Desaster, denn:

Erfolgreiche Erpresser kommen immer wieder !

Wie bereits in unserer letzten Ausgabe vermutet, geben sich die erfolgreichen Erpresser von Vorstand und Werkleitung nicht mit den Zugeständnissen der Betriebsratsmehrheit zufrieden. Erst hat der Vorstand das Verhandlungsergebnis des 8-Augen-Gesprächs von BR-Spitze und Werkleitung am 17.September nicht akzeptiert. Mit den Informationsveranstaltungen in Mettingen und Untertürkheim am 22.September hat der Betriebsrat erst einmal richtig reagiert. Die außerordentlich gute Beteiligung der Kollegen aller Center hat deutlich gemacht, dass die Belegschaft keine neue Erpressungswelle im Werk widerstandslos hinnehmen will. Auch auf den Centerversammlungen war deutlich die Bereitschaft zur Solidarität mit den Kollegen aus PGE zu spüren. Aber anstatt den Druck auf die Unternehmensleitung zu verstärken, hat die Betriebsratsmehrheit den Erpressern abermals nachgegeben und nochmals weitere Verschlechterungen für die Belegschaft akzeptiert.

In einer Sitzung am 2.10. hat der Betriebsrat gegen die Stimmen der **alternative** - Kollegen neue Zugeständnisse für die Zusage der Montage des Doppelkupplungsgetriebes beschlossen:

Begrenzung auf PGE Fehlanzeige
Das ursprüngliche Verhandlungsergebnis sah 2 Absageschichten pro Kollege und Jahr begrenzt auf das Center PGE und befristet auf 2 Jahre vor. In der Verhandlung am 01.10 hat die Werkleitung die Ausdehnung der Regelung auf's ganze Werk gefordert. Der Widerstand des Verhandlungsführers, H.Lense war nicht sonderlich konsequent. Nur halbherzig „widersprach" er der Werkleitung: *„Jetzt lassen Sie es doch erstmal bei der Begrenzung auf PGE und haben Sie noch etwas Geduld. Es wird ja wohl auch noch weitere Produktentscheidungen in anderen Centern geben."* Damit war die im Betriebsrat verabredete Verhandlungslinie, die Regelungen auf PGE zu begrenzen von ihm auch schon verlassen.

Absageschichten für alle Center
Nach dem neuen BR-Beschluss kann die Werkleitung also zukünftig in den Fertigungs- und Montagekostenstellen aller Center bis zu **3 Absageschichten** pro Mitarbeiter einseitig festlegen. Im Dreischichtbetrieb sind das 9 Absageschichten im Jahr. Und das unbefristet, also für immer. Unsere Diskussion in der BR-Sitzung, dass dauerhafte Anordnung von Absageschichten letztlich zu Personalabbau führe, weil das Unternehmen dann nicht mehr in vollem Umfang für die FA-Konten Bruttopersonal vorhält, wurde von der BR-Mehrheit ignoriert. Der Kommentar vom stellvertretenden BR-Vorsitzenden, W.Nieke lautete folgendermaßen:
„Freischichtstunden sind in erster Linie ein Instrument zur Beschäftigungssteuerung und nicht zur Freizeitgestaltung von Freischichtstundenjägern."
Ein eigenartiger Standpunkt für einen Gewerkschafter. Schließlich haben die Gewerkschaften die 35-Stunden-Woche erstreikt zur Schaffung von Arbeitsplätzen und für mehr Zeit zum selbst bestimmten Leben.
Und nicht als Instrument zur betriebswirtschaftlichen Optimierung für Unternehmer, was letztlich nur die Vernichtung von Arbeitsplätzen zur Folge haben würde.

Bis zu 9 Sonderschichten ohne Freiwilligkeit für alle Center
Zusätzlich wurden außerdem für alle Produktionscenter 3 Zusatzschichten pro Kollege und Jahr vereinbart. Das heißt dauerhaft bis zu 9 Mehrarbeitsschichten im Dreischichtbetrieb ohne Zustimmung des Betriebsrats und der Betroffenen. Freiwilligkeit Ade! Angesichts dieser Zugeständnisse mutet die folgende Pressemeldung schon sehr seltsam an:

> Stuttgarter Zeitung, 02.10.:
> *„Alle anderen Überstunden oder Absageschichten müssten danach beim Betriebsrat beantragt werden. Das würde der Forderung des Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzenden Helmut Lense entsprechen, wonach das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats **voll** erhalten bleiben muss."*

Vorstand wieder nicht zufrieden
In der offiziellen Pressemeldung des Betriebsrats heißt es außerdem: „Der Betriebsrat hat die vom Vorstand geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeiten abgewehrt."

▶▶▶Fortsetzung auf Seite 2▶▶▶

▶▶▶▶▶▶Fortsetzung von Seite1:

Doppelkupplungsgetriebe: Erpressung geht weiter

Vielleicht hätte Kollege Lense mit der Pressemeldung aber noch etwas warten sollen. Ein Daimler-Sprecher äußerte sich nämlich bezüglich dem Verhandlungsergebnis gegenüber der Presse folgendermaßen: Er könne nicht bestätigen, dass eine solche Vereinbarung unterzeichnet wurde. „Aus unserer Sicht ist der Prozess noch nicht abgeschlossen."

Erpressung geht also weiter

Und der BR-Vorsitzende hat sich als Reaktion darauf in der BR-Sitzung gleich mal noch einen Sonderverzichtszuschlag für die Hedelfinger Belegschaft absegnen lassen:
Die sollen nun sogar zukünftig 6 statt 3 Absageschichten pro Nase und Jahr über sich ergehen lassen. ***„Mitbestimmungsrechte voll erhalten? Flexibilisierung abgewehrt?"*** **Wohl eher nicht.** Wir dürfen gespannt sein, wie der Teppichhandel um Verschlechterungen weitergeht. Als nächster Erpresser hat sich bereits der PTU-Centerleiter Herr Krupinski angekündigt. Hier nochmals kurz zusammengefasst die Zugeständnisse der BR-Mehrheit auf dem Stand vom 02. Oktober:

1. Die Entscheidung der Werkleitung zur Schließung des Werkteils Zuffenhausen nach Auslauf W169/245 wird billigend in Kauf genommen.

2. Für das ganze Werk flexible Arbeitszeiten während An- und Auslauf von Baureihen. Dabei soll zukünftig nicht mehr über die Personalstärke, sondern ausschließlich über die Schichtdauer (7- 9 Stunden) geatmet werden.

3. In allen Produktionscentern kann die Werkleitung zukünftig bei jedem Mitarbeiter jedes Jahr 3 Schichten (in PGE 6 Schichten) absagen **und** 3 Zusatzschichten anordnen.

Leistungsbeurteilungsmodell in der Produktion ?

Im Laufe der Verhandlungen war die BR-Mehrheit auch bereit, der Forderung der Werkleitung nach einem Pilotversuch mit dem Optionsmodell für das Center PGE zuzustimmen.
In 4 Werken (nicht in 10, wie von Personalchef Mauser behauptet) gibt es entsprechende Pilotversuche. Und es gibt dort jetzt mit den Zwischengesprächen zahlreiche Ankündigungen der Führungskräfte, die Leistungsprozente der Kollegen herunterzunehmen. (im Werk Hamburg z.B. bei 64% der Kollegen) Bei so schlimmen Aussichten muss klar sein, dass der Betriebsrat das Thema individuelle Leistungsbeurteilung im Vergütungsmodell 1 endgültig beerdigen muss.

alternative - Kontakt:

Thomas Adler	☎**60140**	**Mate Dosen**	☎**66043**
Reiner Böhmerle	☎**64032**	**André Halfenberg**	☎**64358**
Martin Bott	☎**67965**	**Witold Müller**	☎**22261**
Jürgen Butschler	☎**67960**	**Georg Rapp**	☎**57483**
Michael Clauss	☎**67977**	**Serkan Senol**	☎**60915**

Internet: www.alternative-info.org

Ja zur Solidarität im Kampf, aber Solidarität im Verzicht sichert langfristig keine Jobs

Wir wollen am Beispiel der Auseinandersetzung um das Doppelkupplungsgetriebe noch mal herleiten, warum wir die Verhandlungsstrategie und die aktuelle Personalpolitik des Betriebsrats für nicht zukunftsfähig halten.

♦ Bei dem Doppelkupplungsgetriebe handelt es sich um die neue Getriebegeneration für die zukünftige A-/B-Klasse. Die Getriebe für die aktuelle Baureihe werden im Werk Untertürkheim produziert. Also geht es eigentlich um ein ganz normales Ablöseszenario. Und das haben wir mit Standort-BV `96 und ZUSI 2004 schon hinreichend bezahlt.

♦ Trotzdem hat der Betriebsrat die Zustimmung zur Verlagerung von Teilumfängen der für UT zugesagten Motorenmontage OM651 nach Kölleda unter anderem auch von der Zusage des Doppelkupplungsgetriebes abhängig gemacht. Allerdings wird jetzt die damals vom BR-Vorsitzenden als „harmlose Vereinbarungslyrik" bezeichnete Formulierung „Wirtschaftlichkeit vorausgesetzt" zum Fallstrick. Es spielt halt doch eine Rolle, was man in Betriebsvereinbarungen formuliert.

♦ Der Forderungskatalog der Werkleitung war dann nur die logische Konsequenz. Weil was wirtschaftlich ist, bestimmen die Herren ja wohl ohne uns. Zwar würde eine Fremdvergabe der Montage das Doppelkupplungsgetriebe insgesamt gerade mal um 1,5 % billiger machen, aber wirtschaftlich ist für unseren Vorstand gleichbedeutend mit maximaler Rendite.

♦ Wenn wir bei jedem Nachfolgeprodukt Erpressungen zulassen und Zugeständnisse machen, gehen wir immer weiter rückwärts. Wir waren vor 20 Jahren 25.000 Beschäftigte im Werk 10, (ohne Entwicklung), heute sind wir nur noch 19.000. Und da fast alle Zugeständnisse zu weiterer Flexibilisierung letztlich Personalabbau beinhalten, verlieren wir dadurch auch immer mehr Arbeitsplätze im Werk. Allein wenn man diese Entwicklung sieht, wird klar, dass das bisherige Verhalten keine ausreichende Alternative zu dem vom Vorstand regelmäßig angedrohten Arbeitsplatzabbau durch Fremdvergabe sein kann. Wir dürfen uns nicht damit begnügen, die Arbeitsplatzvernichtung etwas zu verlangsamen. Langfristig werden wir die Anzahl der Arbeitsplätze nur mit weiterer Arbeitszeitverkürzung und zu Lasten der ständig steigenden Profiterwartungen des Vorstand sichern.