

1. **Programmkürzung um 46 000 Einheiten**

Die Kürzung des Programms wurde schon mehrere Tage im Werk diskutiert. Dennoch kommt sie auch überraschend. Als Gründe werden angeführt:

1. Wachsende **Risiken** in unserem Geschäft
2. **Konjunkturrisiken** (z.B. USA), gefährden unseren Absatz
3. **CO2** treibt Entwicklungs- und Materialkosten und erhöht die Komplexität
4. **Begrenzte Zahlungsbereitschaft** der Kunden für CO2-Technologie
5. **Tendenz zu kleineren Autos/ Motoren** (Downsizing) schmälert die Gewinnspanne
6. Steigende **Energie- und Rohstoffpreisen** treiben Produkt-, Arbeits- und Transportkosten hoch
7. **Wechselkursrisiken** (\$ ⇔ €)

Dem widerspricht der Geschäftsbericht von diesem Quartal. Hier wird immerhin ein Plus von 10 % verbucht. Der EBIT, des letzten Jahres bei 7,7 Mrd. Euro lag soll auch weiterhin über 7 Mrd. Euro liegen. Deshalb wäre es genauso realistisch anzunehmen, dass die Vergaberunden zu den neuen Teilen und die im Herbst anstehende Tarifrunde gedämpft werden sollen.

2. **Leiharbeiter**

Leiharbeiter aus der 204'er Fertigung sollten gehalten werden und die Leihkräfte aus anderen Hallen dafür gehen. Das hatte Herr Schalow noch auf der Betriebsversammlung verkündet. Das hätte bedeutet, dass jetzt schon Klassenunterschiede unter den Leiharbeiter eingeführt werden. Das konnte aber verhindert werden.

Von den 34 Leiharbeitern aus der 204'er Fertigung bleiben 17 in den Bereich, 10 decken die Neuanforderungen ab und 7 werden abgemeldet.

Wir haben immer noch 15 % Leiharbeit, 2009 muss Quote aus der ZuSi erreicht werden. Ihr erinnert euch die Verfechter der ZuSi hatten Ende 2004 hier im Werk, trotz dieser Vereinbarung, eine schlechtere BV abgeschlossen.

3. **Verlagerung Nockenwelle**

Es sollte eine Vereinbarung zur Verlagerung der Nockenwelle nach Berlin abgeschlossen werden. Inhalt: 52 Sonderschichten, und die Sicherung der Löhne der Kollegen. Problem in den Bereichen Arbeiten auch Kollegen, die Anspruch auf ih-

re Löhne haben. Die Interessen dieser Kollegen müssen auch berücksichtigt werden. Es gibt auch ein BV zur Lohnsicherung. Leider taucht da nicht mehr auf, dass Kollegen die abgruppiert, bzw. in Lohnsicherung sind vorrangig auf Plätze gesetzt werden müssen, wenn man damit ihren alten Stand wieder herstellen kann.

8. Angebot eines neuen Arbeitsplatzes

Mitarbeiter, die einen Lohnausgleich aufgrund dieser Richtlinie erhalten, sind bei anstehenden Versetzungen im Rahmen der Auswahlrichtlinie bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, wenn in der ursprünglichen Abteilung des betroffenen Mitarbeiters wieder ein Arbeitsplatz frei geworden ist.

Bei der Versetzung auf einen höher bewerteten Arbeitsplatz wird der dadurch anfallende Mehrverdienst unter Berücksichtigung der unter Ziffer 3 festgelegten Berechnungsweise auf den Lohnausgleich angerechnet.

Diese Maßnahme fehlt in der neuen Vereinbarung!

4. ERA

Nach wie vor ist das Thema Belastung. Der Umgang mit NAVI und Leistungsbeurteilung ist nach wie vor fraglich. Die jetzigen Zwischenbilanzgespräche räumen ein, dass der Vorgesetzte euch auf Karenz setzen kann. In dem Fall besteht die Möglichkeit, dass man weniger Leistungsprozente bekommt. Die Karenz darf aber nicht willkürlich gesetzt werden. Es muss euch dann auch genau gesagt werden warum und was ihr tun müsst, dass eine Absenkung nicht zustande kommt.

5. SAP PM

SAP PM ist das neue Beauftragungssystem für die Instandhaltung. Es ist mit uns vereinbart gewesen, dass wir SAP PM einführen, obwohl wir noch keine BV abgeschlossen hatten, dies ist vor den Jahreswechsel in einem Gespräch festgelegt worden, dessen Ergebnisse von Torsten Schümann schriftlich festgehalten werden sollten. Dieses Protokoll wurde aber nicht geschrieben. Nach dem wir nun die Verhandlungen abgebrochen hatten, weil eben dieses Schriftstück nicht vorlag, schrieb Torsten Schümann das Protokoll. Wir haben es ergänzt und vervollständigt. Es steht aber immer noch die Zustimmung der Geschäftsleitung. Deshalb haben wir die Verhandlungen auch noch nicht wieder aufgenommen. Die Firma darf deshalb nicht über die Vereinbarung zu Maximo mit dem neuen System hinausgehen. Unser weiteres Verhalten hängt nun von der Entscheidung der Firma ab.

6. Logistikhaus

Logistikhaus ist ein neues Projekt in Powertrain. Es soll bewirken, dass die der Logistikprozesse in Powertrain effektiv zusammengefasst werden. Unter folgenden Thesen ist die Kickoffveranstaltung angegangen wurden:

- Wir wollen die Zukunft unserer Logistik selbst bestimmen – und jetzt „aus eigenem Antrieb“ agieren. Nicht wie bei Core reagieren.
- Wir sind die Architekten und bauen uns ein Logistik-haus für Powertrain – wirtschaftlich, funktional und qualitativ verbessert. Jeder kann seine Ideen

einbringen.

- Erster Schritt: Standortbestimmung durch „Outside View“: Wo sind wir gut, wo können wir uns verbessern? Wo können wir von unseren Schwesterwerken im Powertrainverbund lernen? Welche Best-Practice-Prozesse können wir übernehmen?
- Wir wollen unsere Prozesse standardisieren, wo möglich und wirtschaftlich sinnvoll.
- Hierdurch wollen wir den Aufwand in den Serienprozessen reduzieren, um Kapazität für die wachsende Anzahl an Projekten zu gewinnen.
- Es wird Veränderungen geben. Ggf. werden Mitarbeiter neue Aufgaben bekommen, aber natürlich verliert niemand seinen Job.

Der Betriebsrat ist wieder einmal nicht rechtzeitig und umfassend informiert wurden. Dies machten Jörg Thiemer und ich auf der Veranstaltung deutlich. Wir werden als Betriebsrat auch nicht hinnehmen, dass die Arbeitssituation der Kollegen weiter verschlechtert wird. Die Kollegen hatten durch NewManagement und Core Maßnahmen schon genügend auszuhalten.

7. Arbeitssicherheit

In vielen Hallen werden Behälter auf den Fahrwegen abgestellt, besonders in Halle 17, wo sogar Arbeiten auf den Fahrwegen stattfinden. Halle 17 war einmal der Vorreiter in Arbeitssicherheit. Der EVA (Einstellungs- und Verhaltensänderung zur Arbeitssicherheit) Prozess wurde in dieser Halle eingeführt. Alle sollten auf die Einhaltung der Sicherheit achten, es geht schließlich um unsere Gesundheit.

8. Tarifaueinandersetzung

Die Verhandlungen zur ATZ wurden abgebrochen, weil die Forderungen der Unternehmer weit überzogen waren. Eigentlich verwunderlich, denn die Unternehmer wollen sicher auch weiterhin ältere Menschen loswerden. Es war wohl nur ein Plumper Unterstützungsversuch, die SPD als Arbeiterpartei darzustellen. Meiner Meinung ist die Forderung nach ATZ unter den heutigen Bedingungen der Rentensenkung unverantwortlich und führt zu Altersarmut.

Die aktuelle Umfrage hat ergeben, dass die große Mehrheit der Kollegen will eine hohe Lohnforderung stellen, für die im Herbst beginnende Tarifaueinandersetzung (8% und mehr). Es soll auch keine lange Warnstreikphase geben. Meine Hoffnung zur Tarifrunde ist, dass die IG Metall auch wirklich mal erkennt und nicht nur Slogans entwickelt, dass die Zukunft Gerechtigkeit braucht, nämlich eine Festgeldforderung, dass wir die Lohnschere nicht auch noch selber auseinander treiben.

Aus dem so gelobten letzten Tarifabschluss ergibt sich für dieses Jahr eine Lohnerhöhung von 1,7% (Inflation 2,4%) und einer Einmalzahlung von 3,98% im August.

9. Termine

19.08.2008 VK Sitzung. Wichtig ist hier die Festgeldforderung durchzusetzen.

Betriebsversammlung 23.09.2008

Danke für eure Aufmerksamkeit

Im August bin ich im Urlaub, daher wird es für den August keine Info geben.