

1. **Neues Ost-Werk**

Die Entscheidung ist gefallen. Das neue Werk wird in Ungarn gebaut. Der Ort Kecskemet ist 80 km von Budapest entfernt. In dieses Werk werden 800 Mill. € investiert. Die Kapazitäten, in Rastatt sollen 280 000 Einheiten gebaut werden und in Kecskemet 100 000. Für das Werk Rastatt werden 600 Mill. € investiert. Wie bereits bekannt ist, wird es eine völlig neue A/B Klasse geben. Mit neuen Motoren, nicht so eine Sonderanfertigung wie bisher, neuen Achsen und auch anderen neuen Aggregaten. Es wird 4 Modell Varianten geben, vom Mini Kompakt Van bis zu einer SUV Variante. Da jetzt die Standort Frage geklärt ist kann es auch zur Entscheidung kommen, wo und wer die Teile baut. Werk Hamburg hat ein Angebot über die Achsen abgegeben. Man ist dabei eine Schienenanbindung einzurichten. Zwar gibt es noch keine offizielle Entscheidung, da aber schon Gelder fließen, ist damit zu rechnen, dass es eine geben wird. Dies bringt uns enorme Kostenvorteile, gegenüber der LKW Anbindung, die durch die hohen Spritpreis wesentlich Teurer geworden ist.

2. **Proficard**

Leider ist eine Weltfirma nicht in der Lage für uns einen Zuschuss von 10,23 € locker zu machen. Der Grund, weil keine Begehrlichkeiten in den anderen Werken geweckt werden sollen. Bedenkt man, dass in den anderen Werken trotz ERA höhere Löhne gezahlt werden, eigentlich traurig. Hier sieht man aber auch wie unflexibel das Werk durch die Einheitlichen System Anbindungen geworden ist. Hier sollte man mal bedenken wie weit das her ist mit der Flexibilität, die doch immer wieder gepriesen wird, bzw. von uns verlangt wird.

3. **ERA**

Nach nun 1 ½ Jahren wird das Thema Belastung angegangen. Halle 12 und Halle 16 sind die ersten Hallen, die bearbeitet werden. In Halle 12 sind nach den Kriterien kaum Belastungen zu erreichen, die eine Belastungszulage rechtfertigen. Wir haben dort auf Belastungen hingewiesen, die durch Fehlerhafte Funktionen zustande kommen, z.B. durch das Regalsystem, oder das einscannen vom Stapler aus. Diese Fehler müssen abgebaut werden.

Nach der Betriebsversammlung hat sich Herr Weinreich bei mir beschwert, da ich seine „Kollegen“ beleidigt haben soll. Ich habe aber lediglich beklagt, dass meiner Meinung nach der Prozess zur Einführung von ERA nicht korrekt und zügig genug

gelaufen ist, bzw. immer noch nicht abgeschlossen ist, und dass das eine Zumutung für alle Kollegen ist.

Im Optionsmodell sind Gespräche zur Betrachtung des erst Gespräches gelaufen und zur Karenz. Die Kollegen würden am liebsten, das Pilotprojekt beenden. Zur Karenz gab es das Ansinnen, dass die Meister dort alle Kollegen auf Karenz setzen wollen. Meiner Meinung nach dient das nur dazu, die Kollegen bis zu letzt unter Dampf zu halten. Übrigens was heißt Karenz? Der Meister, egal ob im Optionsmodell, oder beim Standardmodell, kann, bzw. muss einen Kollegen auf Karenz setzen, wenn dieser die Leistungserwartungen nicht erfüllt und dadurch in Gefahr gerät, und Abzug seiner Leistungsprozente zu befürchten hat. Dies geschieht im Zwischenbilanzgespräch. Setzt ein Meister einen Kollegen auf Karenz, muss der Meister den Kollegen genau darlegen warum er das tut und was der Kollege tun muss um zu verhindern, dass er weniger Leistungsprozente erreicht

Die Fairness ist in meinen Augen eh nicht gefragt, wenn man hört, dass ein Meister seine Leistungsbeurteilung nur dann abschicken kann, wenn er ziemlich genau einen Schnitt von 15 % verteilt hat.

4. Neue Struktur Log

Der Wareneingang und der Warenausgang werden zusammengelegt und dem Martin Weber unterstellt. Die E 4 Stelle für Halle 12 ist ausgeschrieben. Die Kollegen hatten mir mitgeteilt, dass es in 2 Punkten Probleme gibt. Punkt1, wie die Zusammenarbeit im Wareneingang funktionieren soll, wenn sie räumlich getrennt sind. Punkt 2, dass die Auslieferung der Pakete vom Wareneingang ohne E-Karre nicht sinnvoll abzuarbeiten ist. Die Lösung mit dem Postauto funktioniert nicht, da man mit dem Fahrzeug nicht in die Hallen fahren kann. Jetzt behilft man sich mit einem Gabelstapler mit Korb, der aber nicht immer zur Verfügung steht. Die E-Karre muss wieder her. Erst wenn der Prozess geändert ist und die E-Karre überflüssig ist, darf sie wegfallen.

6. 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 haben, dies ist vor den Jahreswechsel in einem Gespräch festgelegt worden, dessen Ergebnisse von Torsten Schümann schriftlich festgehalten worden sind. Jetzt, ein halbes Jahr später finden erstmals wieder Gespräche statt. Die Aufzeichnung von Torsten fehlt immer noch. In einer OD- Sitzung mussten wir feststellen, dass die Zugriffs- und Rollenberechtigungen schon ohne uns ausgearbeitet worden sind. Wir haben eine letzte Frist gesetzt, danach werden wir keine weiteren Gespräche führen und SAP PM darf dann nur unter den gleichen Bedingungen wie Maximo betrieben werden

7. **New Management NMM**

Das New Management hat durch Umstrukturierung gerade im Werk Hamburg viele Arbeitsplätze eingespart. Der Sozialplan, der die Folgen der Umstrukturierung abfedern sollte, ist meiner Meinung nach nicht ordentlich gelebt worden. So konnten die Kollegen meist bei Eintreten der Folgen noch ein Jahr auf ihren Arbeitsplatz bleiben, sollten dann aber einen anderen Arbeitsplatz finden. Viele KollegInnen haben einen Auflösungsvertrag unterschrieben, weil sie den Druck nicht aushalten konnten. Ganz Freiwillig war das wohl nicht immer. Die KollegInnen, die die Nerven hatten zu bleiben werden selbst im BR schief angesehen, weil sie nicht den erst besten Arbeitsplatz angenommen haben, den man ihnen anbot. Die Bedingungen für die KollegInnen, wie Qualifizierungs- und Stellenangebote waren meines Erachtens viel zu selten vom BR ins Spiel gebracht. Es wurden ja trotz dieser Maßnahme Einstellungen aus anderen Werken vorgenommen, ohne auf die Qualifizierung der bei uns betroffenen Kollegen zu bestehen.

8. **ATZ**

Altersteilzeit ist eine schöne Möglichkeit früher aus dem Arbeitsleben auszuschcheiden. **Man muss es sich aber leisten können.** Das ist der Haken dabei. Solange die Rentenabsenkung durch Agenda 2010 und die Heraufsetzung des Rentenalters unsere Renten immer weiter absenken, führt sie gerade für normal Verdiener sehr schnell in die Altersarmut. Also müssten wir erst die Rentenfinanzierung ändern, so dass auch ein Normalverdiener mit seiner Rente leben kann und nicht in die Armutsfalle gerät. Beispiel, einer der 1600 € Netto verdient, bekommt ca. 1000 € Rente Brutto, geht er mit 60ig in Rente (so ist die Forderung), hat er für 7 Jahren Abschlagzahlung zu verkraften entspricht eine Rente von 750 € Brutto. Ihr seht, dass ist nicht tragbar. Solange das so ist, bleibt es nur ein Instrument, Kranke und Schwache „sozialverträglich“ zu entsorgen. Deshalb habe ich kein Verständnis für die Aktionen der IGM und bin auch mit eigenen Forderungen aufgetreten. Die Halbherzigkeit dieser Auseinandersetzung hat der IGM Sekretär ja auch auf der Betriebsversammlung erörtert. Wir sehen mal was bei rauskommt, keinesfalls wollen wir die Auseinandersetzung mit der nächsten Lohnrunde verbinden. Wir sollten verschärft darauf achten, dass wir auf unseren Arbeitsplätzen auch solange arbeiten können wie gefordert wird, also bis 67. Dann haben wir genug Zeit um eine andere Rentenfinanzierung zu erkämpfen um das Thema ATZ dann richtig anzupacken.

9. **Parkplatz**

Der Parkplatz unter der Autobahnbrücke ist in einem schlechten Zustand. Es sollen sich einige Kollegen schon fest gefahren haben. Es hat dort eine Begehung statt gefunden. Es sind umfangreichere Arbeiten nötig. Jetzt muss erst über die Freiga-

be der Gelder entschieden werden. Bis das nicht geschehen ist müssen wir mit diesem Zustand weiter vorlieb nehmen.

10. Leiharbeit

In der Fertigung der 204'er Achse fällt die Nachtschicht weg, da in Bremen andere Modellreihen gefertigt werden, deren Achsen in Untertürkheim gefertigt werden. Leidtragende sind die Kollegen aus den Leihfirmen, die bei uns arbeiten. Ein Kollege aus diesem Bereich (Jan Jäger) hat dazu einen anonymen Aushang gemacht, in dem er die Situation der Leihkollegen sarkastisch darstellte. Dafür hat er eine Abmahnung erhalten. Dies ist halt eine Möglichkeit der Unternehmensführung auf ungeliebte Meinungen zu reagieren. Ich halte diese Abmahnung für eine Schwäche der Firma und bin der Meinung, dass man sie zurück nehmen sollte. Was mich aber gewundert hat, ist das der Kollege vorgab Gewerkschafter zu sein. Warum dann so eine unabgesprochene Einzelaktion? Diese Aktion ändert ja auch nichts an der Situation der Leiharbeiter. Genau so wenig wie die Kampagne der IGM. Deshalb haben wir (alternativen) auf der Betriebsversammlung gefordert, Leiharbeit zum Tarifthema zu machen. Nur so haben wir die Möglichkeit gewerkschaftlich gegen die Leiharbeit zu kämpfen. *Ist das gewollt?* Ihr könntet das auf den Fragebögen zur Tarifrunde fordern.

Was ich noch schlimmer finde, dass Herr Schalow die Leihleute aus der 204'er Fertigung behalten will, in dem er sie auf die anderen Fertigungsbereiche verteilt. Dafür müssen dann andere Leihkollegen, die auch oft schon lange hier sind, gehen. Nun haben wir auch noch verschiedene Klassen von Leiharbeitern.

11. Solidarität

Am 10. Juni hatten wir einen Gast aus dem Frightliner Werk in Hamburg. Dieser Kollege ist mit 4 weiteren Kollegen und einer Kollegin nach einem eintägigen Arbeitskampf entlassen. Weder von der IGM, dem Vertrauenskörper, noch vom Betriebsrat wurde Solidarität geübt. Einzel Person haben sich das weit aus besser Verhalten. In der Veranstaltung machte Allen Bradley klar, dass der Streik rechters war. Was nicht gut ablief, war, dass der Streik nicht von der UAW Vorstand abgesegnet werden konnte, da sie in Europa waren, es ging darum einen amerikanischen Kollegen in den Aufsichtsrat zu bekommen. Da aber der örtliche UAW Vorstand diesen Streik mit beschlossen hatte, viele des betrieblichen Komitees sind Mitglieder des örtlichen Vorstandes, hier ging es nur um die Bezahlung des Streiks, nicht um die Rechtmäßigkeit. Also hätten die Kollegen nach der Daimler-Sozialcharter wieder eingestellt werden müssen! Durch diesen Konflikt innerhalb der UAW erhielt die Firma die Chance, der Gewerkschaftsbewegung einen Schlag zu versetzen. Dies sollte uns zu denken geben. Schon Morgen kann es sein, das Daimler auch gegen uns die Keule schwingt, dann brauchen wir Solidarität der an-

deren.

12. Kurzarbeit

Der BR hat beschlossen „vorsorglich“ mit dem Unternehmen Kurzarbeit anzumelden. Grund sind die Streiks der LKW Fahrer in Spanien, Frankreich und Italien. Ich habe mich dagegen gewandt, weil wir damit den wirtschaftlichen Druck, den ein Streik ja erzielen soll wegnehmen. Daher finde ich es unsolidarisch, der Firma den Zugriff auf unsere Sozialkassen zu gewähren. Übrigens Kurzarbeit stellt zwei Bedingungen, die eine alle betrieblichen Möglichkeiten müssen aufgebraucht sein, d.h. Urlaub und Stunden guthaben müssen aufgebraucht sein. Die Firma müsste in Gefahr geraten Pleite zu gehen, wenn sie selbst die Auswirkungen tragen müsste, nämlich uns unseren Lohn zu 100% weiter zu zahlen. Dies dürfte wohl bei Daimler mit 8,4 Mrd. € Gewinn kaum der Fall sein.

13. Q Bereich

Im Q Bereich werden 3 Arbeitsplätze für ME durch wieder hereinholen von Kleinteile Kalibrierung geschaffen. Eigentlich nur 2, den die Kalibrierung der Drehmomentschlüssel war noch nicht fremd vergeben. Die Kalibrierung der Messschieber und die der Messdorne und der Messringe erfolgen 2009. Dies ist zwar der richtige Weg, aber hier ist auch genügend Geld für die Arbeit veranschlagt gewesen. Das Problem der Kollegen mit Einsatzeinschränkungen wird zwar immer wieder strapaziert, aber der BR glänzt hier durch eine seit Jahren unkontinuierliche Arbeit. Das Wohl der Kollegen ist oft an eine Maschine gekettet, wenn die rausgeht, werden die Kollegen herumgereicht. Trotz Hochglanz Broschüren war das Unternehmen und der Betriebsrat nicht in der Lage diesen Kollegen ein menschenwürdiges Dasein in der Firma zu verschaffen. So kommt zu der körperlich eingeschränkten Gesundheit noch ein unglaublicher Psychischer Druck. Da kommt den oft eine Lösung wie Altersteilzeit für die Kollegen in Frage, die sie sich häufig eigentlich gar nicht leisten können.

14. AG Werkvertrag

Kennzeichnungspflicht von Werkvertragsfirmen ist unser momentanes Thema. Wir machen Rundgänge zu dem Thema und sehen uns an, wie das gelöst ist und machen uns Notizen. Danach werden wir den Personalbereich einladen mit uns diesen Rundgang zu machen, wobei wir sie Auffordern werden

15. Termine

02.07.08 um 13.00 Uhr im Pausenraum Halle 14 – Führungskräfte berichten über die Auftragslage in dem Bereich