

HPV30 heißt auch Fremdvergabe!

Dass die Bremer Belegschaft mit jedem Jahr älter und kränker wird, hat auch endlich die Werkleitung kapiert. Aber wer glaubt, dass die Werkleitung endlich auf Forderungen nach ergonomischen Arbeitsplätzen oder mehr Band-Pausen eingeht, wird eines Besseren belehrt. Mit einem Eckpunktepapier (auf der Rückseite dokumentiert) hat die Werkleitung dem Betriebsrat ihre Forderungen präsentiert, die schon auf den ersten Blick auf eine einseitige Belastung der Belegschaft hindeuteten. Frei nach dem Motto: Schuld dass sich die Kollegen hier kaputt gearbeitet haben, sind die Kollegen selber und für „Entlastungen“ sollen sie auch noch selber zahlen. Keine Rede mehr von Taktzeiten, die immer mehr zu krankheitsbedingten Ausfallzeiten führen, über zu wenig Personal, keine Ablöser, keine Rotation usw.. Mit Forderungen nach selbstbezahlten Pausen (Teilzeit während der Arbeitszeit) entfall der Spiegelregelung bei eingeschränkter Leistungsfähigkeit und der sogenannten „Silver-Line“ mit 80% Leistung und 80% Bezahlung beweisen diese Damen und Herren der Werkleitung ihre „Wertschätzung“ gegenüber der Belegschaft und verfahren nach dem Prinzip ist der Arbeiter kaputt, dann kann er gehen oder sich mit Lohneinbußen sein weiteres Arbeitsverhältnis erkaufen.

Vom Betriebsrat wurde daraufhin eine Arbeitsgruppe gebildet, die ein Positionspapier des Betriebsrates entwarf (ebenfalls auf der Rückseite dokumentiert), das auch auf Zustimmung im gesamten Gremium traf. Für die Arbeitsgruppe war klar, dass es nicht zu

einer „Entsorgungsstrategie“ gegen die Belegschaft kommen darf. Ein entscheidender Punkt in dem Papier war, kein Lohnverzicht. Daraufhin hat die Werkleitung die Position eingenommen, solange der Betriebsrat an dieser Bedingung festhält, verhandelt sie über das Thema nicht mehr. In der Betriebsratssitzung am 28.8.12 wurde deswegen erneut über das Positionspapier diskutiert und über die weitere Vorgehensweise entschieden. Nach teilweise heftiger Diskussion wurde leider mehrheitlich das Positionspapier der Arbeitsgruppe abgelehnt und beschlossen, ohne Rahmenbedingungen in den Verhandlungen mit der Werkleitung zu gehen.

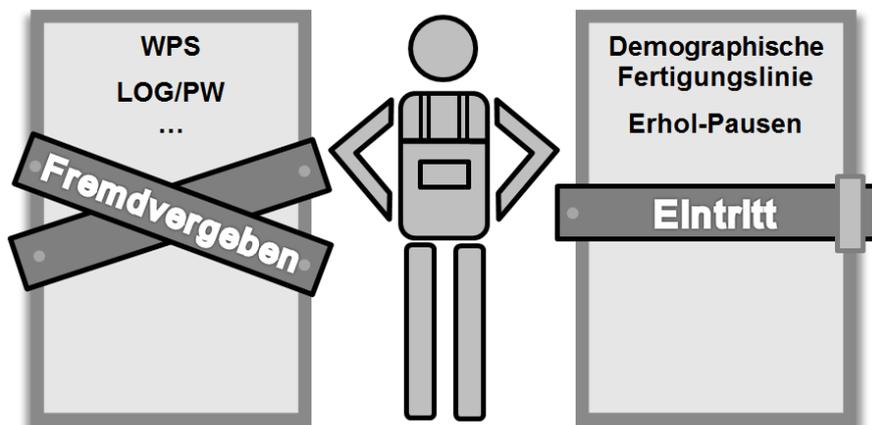
Zu solchen „ergebnisoffenen“ Verhandlungen und dieser Erpressung durch die Werkleitung sagen wir Nein und fordern, wie auch die Halle 9 Vertrauensleute, mehr bezahlte Erhol-Pausen wie in Sindelfingen und keine Verhandlungen ohne Rahmenbedingungen. Sprecht Eure Betriebsräte an, wie sie sich diese kommen-

den Verhandlungen vorstellen und Eure Interessen vertreten wollen.

Um dieser ganzen Arroganz der Werkleitung noch die Krone aufzusetzen, erschienen am 11.09.12 die Herren Baeck (?) und Niederhausen (Personalchef) in der Betriebsratssitzung und stellten das „Zielbild“ WPS und die Logistikplanung Presswerk/Rohbau für die Baureihen 205/238/253 vor. Diese Vorstellung war an Zynismus kaum noch zu überbieten. Einerseits von älter werdende Belegschaft zu reden und gleichzeitig Arbeitsplätze fremd zu vergeben, zeigt das wahre Gesicht dieser Werkleitung. Bis 2016 sollen in der WPS 104 Arbeitsplätze abgebaut um diese Funktionen an Fremdfirmen vergeben werden. Selbst für den Fuhrpark, der sich ja in dem, angeblich vor Fremdvergabe schützenden Dienstleistungstarifvertrag befindet, ist die komplette Fremdvergabe vorgesehen.

In der Logistik sollen die, von uns schon vor Wochen genannten Hallen 5 und 6 Anlagenversorgung Presswerk und die Rohbauhalle 70 EG Anlagenversorgung an externe Dienstleister vergeben werden.

Diese Arbeitsplätze werden auf Dauer an Fremdfirmen vergeben, die ihrer Belegschaft Löhne zahlen, die mit Tariflöhnen wahrscheinlich nichts gemein haben. Ein weiteres Ziel der Werkleitung ist die Spaltung unserer Belegschaft in eine 3 Klassen Arbeiterschaft. Die Teilung in Stamarbeiter, Leiharbeiter und Fremdarbeitskraft



sollen zur Entsolidarisierung führen und dass auf Kosten aller Arbeiter in der Fabrik. Auf Nachfrage, wie hoch denn der Gewinn durch die Vergabe sei, wurden uns circa 10 bis 12 Millionen Euro genannt. Das zeigt doch, welches Gesicht sich hinter der sozialen Maske, die in der Öffentlichkeit gerne aufgesetzt wird, steckt. Um ihre HPV30 Ziele zu erreichen, werden Arbeitsplätze vernichtet, vor allem solche, auf denen immer noch ME oder SB Kollegen eingesetzt werden konnten.

- **Wir sind eine Belegschaft – Keine Fremdvergabe!**
- **Mit uns ist die Lohnabsicherung „54Jahre+1Tag“ (Manteltarifvertrag) nicht zubrechen!**

All dies erfordert ein klares Zeichen des Widerstandes der Vertrauenskörperleitung, unserer IG Metall und der gesamten Belegschaft. Darum kommt unbedingt zur Betriebsversammlung und lasst uns den Werkleiter die Antwort geben, die diese Provokation verdient.

Wir dokumentieren:

Auszüge aus dem Eckpunktepapier des Arbeitgebers:

Daimler AG
Mercedes-Benz Werk Bremen

Bremen, 0x.06.2012

Entwurf 06.06.2012

Eckpunktepapier zur Umsetzung des
Generationenmanagements am Standort Bremen.

5. Durchführung eines Pilots „Demografiegesteuerte Fertigungslinie“

Zielsetzung: Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen sollen möglichst ihr ganzes Berufsleben im Kerngeschäft der Produktion tätig sein können. Dazu sollen Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter in der Montage mit reduzierter Auslastung bzw. Arbeitszeit bei entsprechender freiwilliger Entgeltanpassung geschaffen werden. Werkleitung und Betriebsrat nehmen kurzfristig Gespräche auf, um die Rahmenbedingungen und Bereiche für eine Pilotierung ab September 2012 festzulegen.

7. Entgeltabsenkung bei Versetzung in entlastungsgünstige Funktionen (z.B. Alternative Beschäftigung)

Mitarbeiter, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Leistungsfähigkeit auf andere Arbeitsplätze versetzt werden, erhalten grundsätzlich und vorbehaltlich gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen die dem Vergütungsmodell und der ERA-Stufe entsprechende Vergütung des neuen Arbeitsplatzes.

BR-Positionspapier – Leider nach Abstimmung im BR-Gremium nicht mehr Grundlage für die Verhandlung

Positionen des BR zum Thema „Demographiegesteuerte Fertigungslinie“

Vorbemerkung:

Geht man von der Definition des Begriffs „Gesundheit“ durch die Weltgesundheitsorganisation aus („Gesundheit ist ein Zustand vollkommen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen“), sieht man schnell, dass es in unserem Werk mehrere „Baustellen“ gibt. Diese Definition ist übrigens auch vereinbarte Grundlage für das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Konkreter wird es in den Richtlinien (ISO 9241-2) und im Arbeitsschutzgesetz, die deutliche Anforderungen an die Arbeitsgestaltung richten (Sicherstellung der Gesundheit, Förderung des Wohlbefindens, Möglichkeiten zur Entwicklung, Vermeidung von Über- und Unterforderung, von Monotonie, von unangemessenem Zeitdruck, Vielfalt in der Arbeit, Handlungsspielraum hinsichtlich Arbeitstempo...). Auch § 75 des BetrVerfG geben einen klaren Auftrag zum Schutz älterer Kollegen.

Die „Baustellen“ sind folgende:

1. Die alltäglichen Arbeitsbedingungen, die nicht diesen Vorgaben entsprechen, bzw. ihnen konträr gegenüber stehen.
2. Die Behandlung der rund 2000 Kollegen mit Einsatzeinschränkungen, bzw. Schwerbehinderung
3. Die Behandlung älterer Kolleginnen.

Auch wenn alle drei Themen engstens miteinander verknüpft sind und sich eigentlich nicht trennen lassen, beschränken wir uns in der Arbeitsgruppe „Demographiegesteuerte Fertigungslinie“ bewusst auf die 3. „Baustelle“. Die beiden anderen müssen aber unbedingt ebenfalls bearbeitet werden.

Rahmenbedingungen für einen Piloten:

Ziel des Piloten ist es, Kollegen altersgerecht einzusetzen, unter Wahrung der Menschenwürde und in voller Anerkennung ihrer bisher geleisteten Arbeit. Eine „Entsorgungsstrategie“ kommt nicht in Frage. Das bedeutet:

- Beschränkung für diesen Pilotversuch auf Kollegen älter als 54 Jahre¹
- Gesondertes (Parallel-) Band mit kontinuierlicher, reduzierter Auslastung, also keine „Teilzeit-Regelung“ (wie in Variante b des Arbeitgeber-Vorschlags)
- Kein „Schwimmen“ auf den Stationen
- Zusätzlich verbesserte Ergonomie und zusätzliches Hilfswerkzeug
- Durch die Einrichtung eines solchen Bandes darf keine Leistungsverdichtung für die Kollegen des eigentlichen Bandes entstehen
- Absolute Freiwilligkeit
- Keinerlei Verlust von Rechten, wie z.B. Alterssicherung oder Spiegelregelung (natürlich auch nicht bei Ablehnung)
- Kein Geldverlust

Eine weitere Variante wäre, dass am normalen Band 2 Kollegen einen Arbeitsplatz belegen (oder z.B. 3 Kollegen 2 Arbeitsplätze), unter den entsprechenden Bedingungen (siehe oben!).

¹ Anmerkung von uns: Wegen der Regelung zur Lohnabsicherung

Dieses Flugblatt wurde geschrieben, verteilt und finanziert von Vertrauensleuten und Betriebsräten des Daimler-Werkes Bremen.

Kontakt: Jochen Kohrt, H 3 (Tel. 90442) / Jörg Häring, H 3 / Ralf Wieland, WPS / Herbert Mogck, H 4/6 (Tel. 90575) / Gerwin Goldstein, LOG/Indir. (Tel. 90600) / Frank Kotte, H 8 (Tel. 3804) / Thomas Langenbach, H 8, DNS / Gerhard Kupfer, H 8 (Tel. 91959) / Sascha Heiner, H 9 / Uwe Müller, H 9 (Tel. 90728) / Julia Nanninga H 7 (Tel. 6679) / Ingo Franke (H 8, DNS) und viele andere...
(September 2012)

E-Mail-Kontakt: gerwingoldstein@freenet.de - **Spenden an:** Sparda-Bank Hannover, BLZ:25090500, Konto-Nr.: 101637991, U. Müller, Stichwort: Flugblatt