



## 2009: Programmreduzierungen gehen weiter – und die Krise wird sich verschärfen Kurzarbeit statt Freischichtkontenplünderung!

Die PKW-Produktionsprogramme für das kommende Jahr sollen ein weiteres mal reduziert werden. Alles deutet darauf hin, dass das nicht das letzte mal ist. Werkleitung und Betriebsrat sind fast täglich in Verhandlungen. Und bis Ende nächster Woche sollten die KollegInnen schließlich wissen, wie es ab dem 12. Januar weiter geht.

In Sindelfingen ist Kurzarbeit im 1.Quartal ausgemachte Sache. In fast allen Werken, die aus Untertürkheim beliefert werden, sieht es nicht anders aus. Über 30% Programmreduzierung im 1. Quartal sind absehbar. Trotzdem wurde noch letzte Woche von allen Seiten behauptet, dass im Werk Untertürkheim weitere Ausfallschichten zu Lasten der Freischichtkonten „ausreichend“ seien.

Die Freischichtkonten der KollegInnen weiter ins Minus zu fahren ist nicht „ausreichend“. Das verdient die Note „mangelhaft“. Weil Ausfallschichten über FA- (bzw. Flex-) Konten zu erheblichen Verlusten für die Schichter führen. Wenn FA-Kontenstände erst mal tief im Minus sind, wird kaum mehr FA genommen werden. Die Folge: mehr Leute an Bord, Verleihungen werden zum Dauerzustand. Die Minus-Stunden würden stehen bleiben, das Problem würde dadurch – anders als bei Kurzarbeit – nur verschoben.

### Kurzarbeit kommt auch in Ut

Inzwischen ist klar, dass auch bei uns schon im Januar, Februar und März Kurzarbeit kommen wird. Das ist für die große Masse der betroffenen KollegInnen auch die bessere Lösung. Allerdings ist momentan noch nicht völlig klar, welche Bereiche wann betroffen sind und in welchem Umfang. Darüber wird z.Zt. zwischen Betriebsräten, Werk- und Centerleitungen verhandelt.

### Firma will Kollegen belasten

Die Belegschaft ist nicht verantwortlich für diese Krise. Wie üblich wollen Unternehmer trotzdem die Kosten der Krise nicht selber tragen, sondern auf uns abwälzen. Z.B. durch Zwangsurlaub bei Betriebs-schließungen – siehe Sindelfingen. Der Untertürkheimer Betriebsrat ist aber nicht dem Sparprogramm des Vorstands verpflichtet, Sondern dem

Geldbeutel der KollegInnen. Deshalb muss der Betriebsrat in den Verhandlungen mit der Werkleitung klar Position beziehen:

◆ Der von der Werkleitung gewünschte Zugriff auf den Urlaub muss abgelehnt werden! Nur im Sommerurlaub, wo sich Schließungswünsche der Firma weitgehend mit der Urlaubsplanung der



KollegInnen decken, ist so etwas vorstellbar.

◆ Als Faustregel gilt: sinkt bei Kurzarbeit die Arbeitszeit unter 25 Stunden, sind die Verluste der Betroffenen minimal. Weil die Firma dann Aufzahlungen auf Kurzarbeitergeld leisten muss. Kurzarbeitsperioden müssen deshalb so gelegt werden, dass das Einkommen der KollegInnen geschützt wird!

◆ Mit Ausfallschichten über Flexkonten muss jetzt Schluss sein. Ein Zustand wie in Sindelfingen, wo die Masse der KollegInnen fast 200 Stunden Minus hat, darf nicht eintreten. Vorsicht auch vor Falschmeldungen: Minus-Stunden auf den FA\_Konten sind *nicht* Bedingung für die Zahlung von Kurzarbeitergeld!

### Krise fällt nicht vom Himmel

Diese Absatzkrise ist kein Naturereignis, sondern logische Folge der immer rücksichtsloseren kapitalisti-

schen Verdrängungskonkurrenz. Die Finanzkrise hat dies noch verstärkt. Genau wie jahrelang sinkende Real-löhne, Personalabbau der Stammbelegschaften, und immer mehr Billig-lohn- und Leiharbeit. Weltweit. Das kann nicht folgenlos bleiben.

### „Nach uns die Sintflut“...

Die Ignoranz der Bosse der Auto-konzerne gegenüber der beschleunigten Zerstörung der Umwelt (Klima!) kommt dazu. Auch wenn sie sich z.Zt. als Öko-Pioniere verkaufen: sie lernen von alleine nichts dazu. Ihre Lobby sabotiert bereits wieder erfolgreich die eh schon lauen CO2-Vorgaben der EU. Denn das Grundprinzip ihres Handelns heißt: maximal mögliche Vermehrung des Kapitals. Auf Kosten von uns und unseren Lebensgrundlagen. „Unternehmerische Verantwortung“ ist eine genauso hohle Phrase wie „soziale“ Marktwirtschaft.

### Verschärfte Krise – wie weiter?

Die Krise wird sich verschärfen. Und die Strategen aus Kapital und Kabinett bereiten schon den nächsten Angriff auf Renten, Kranken- und Arbeitslosenversicherung vor. Dagegen hilft nur gewaltiger Druck auf der Straße. Wir alle gemeinsam haben die Macht, sie in die Schranken zu weisen. Die Gewerkschaften müssen runter vom Sofa bei Merkel und Steinmayer und den Widerstand organisieren! Wir in den Betrieben, Gewerkschafter, Vertrauensleute, müssen dafür raus aus der passiven Zuschauerrolle. Wer sich nicht einmisch, über den entscheiden andere. **Mischen wir uns gemeinsam**

**ein, dass Kapital und Kabinett ein heißes Frühjahr kriegen!**



**Thomas Adler**  
Betriebsrat PTU  
Tel. 60140

## Bald nur noch gläserne Instandhalter?

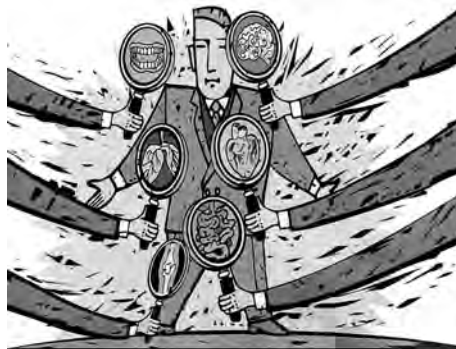
Obwohl sich die Firma noch mitten in strittigen Verhandlungen mit dem Betriebsrat über die Einführung einer neuen IH-Software (e@sy-PM) befindet, werden schon fleißig Schulungen für Instandhalter durchgeführt. Das ist völlig inakzeptabel – oder sollen damit die Mitbestimmungsrechte des BR unterlaufen werden? Nach wie vor umstritten sind vor allem Auswertungen von Reaktionszeiten und andere Kenngrößen einzelner Mitarbeiter, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle herangezogen werden können.

Auf Nachfrage hin wurde in der Schulung erklärt, dass personenbezogene Zeiten im System abgespeichert werden und auswertbar sind. Auswertungen von Reaktionszeiten einzelner Mitarbeiter sind unzulässig und müssen in einer neuen Betriebsvereinbarung auch weiterhin ausgeschlossen bleiben.

Dass hier Misstrauen angebracht ist, zeigen dem Betriebsrat bekannt gewordene NAVI-Zielvereinbarungen von Instandhaltern, in denen der

Vorgesetzte kürzere Reaktionszeiten als Ziel vereinbart hat.

Will die Firma die Reaktionszeiten senken, muss sie für ausreichend



Personal in der IH sorgen. Doch an diesem Punkt sind ja bekanntlich unsere Herren Sparkommissare in entgegen gesetzter Richtung unterwegs. Solange wir uns nicht gemeinsam in den Weg stellen!



**Frank Zannetin**  
Vertrauensmann PTU  
Tel. 01608628570

## Gespräche zur Arbeitspolitik abgebrochen

Auch wenn die Unternehmensleitung die Arbeitsorganisation Gruppenarbeit abwertend als unzeitgemäße „Sozialromantik“ bezeichnet, werden wir die Errungenschaften weiter verteidigen. Anreicherung durch Umfeldaufgaben, Rotation und gewählte Gruppensprecher sind unverzichtbare Elemente einer zukunftsfähigen Arbeitsorganisation. In diesem Zusammenhang ist es absolut zu begrüßen, dass der Gesamtbetriebsrat die Verhandlungen mit dem Vorstand abgebrochen hat. Allerdings ist damit der Versuch, die Gruppenarbeit zu demontieren noch nicht vom Tisch.

### Vorstand nötigt Führungskräfte

Zur Zeit werden die Vorgesetzten in der Produktion aufgefordert, mit ihrer Unterschrift das Konzept des Vor-

stands zu unterstützen. Wir können die Führungskräfte nur auffordern, sich nicht „vor den Karren spannen zu lassen.“ Vor allem die Meister sind doch auf eine gute Zusammenarbeit mit einer möglichst eigenverantwortlichen Gruppe angewiesen. Die Folgen zunehmender Arbeitsbelastung durch die Konzentration von Umfeldaufgaben auf den so genannten „Teamleader“ mündet direkt in eine steigende Arbeitsunzufriedenheit der Gruppenmitglieder. Und die



muss von allen Vorgesetzten doch am Ehesten die Meisterebene ausbaden.

**Michael Clauss**  
Betriebsrat PAC  
Tel. 67977

## Betriebsversammlung 8.12.:

## Brot und Spiele

Am kommenden Montag, ab 8:30 wird die große Betriebsversammlungs-Show in der Schleyerhalle abgefahren. Statt einer Versammlung der Belegschaft, wo jeder eine Chance hätte, zu Wort zu kommen, sind stundenlange Berichte und Referate angesagt.

Absehbar ist schon jetzt, dass bei diesem „Event“ eine Diskussion erst weit nach Mittag anfangen wird. Dann nämlich, wenn bei den Kollegen der Magen knurrt und niemand mehr aufnahmefähig ist.

Das wesentliche Ziel für die Regieführer der Betriebsratsmehrheit ist damit ja erreicht: sie konnten sich und ihre Politik vor vollem Saal in Szene setzen. Und wer was zu kritisieren hätte, spricht vor leeren Reihen.

Die **alternative**-Betriebsräte haben diese Art der Versammlung abgelehnt. Sie macht nämlich die Möglichkeiten für die KollegInnen, sich in kontroversen Diskussionen ein eigenes Urteil zu bilden, kaputt. Und das ist bevormundend und autoritär.

„Mehr Demokratie wagen“ war vorgestern - jetzt soll der Belegschaft „Brot und Spiele“ reichen – trotz oder gerade wegen der kritischen Lage? Und noch nicht mal das Brot gibt's dabei gratis.

Richtig in dieser bewegten Zeit wäre vielmehr:

- ◆ Betriebsversammlung alle 4 Wochen,
- ◆ in Früh, Spät und Nachtschicht
- ◆ und zwar jeweils in Ut., Mettingen und Hedelfingen!

Nur so könnte die Belegschaft bei den ständigen Veränderungen informiert und einbezogen werden und selbst auch Einfluss nehmen!

### LOG-Chef Wolff:

## Nicht ausgelastet?

Ein Kollege aus der LOG hat jetzt zum 2. mal ein reichlich unver-schämtes Briefchen von H.Wolff bekommen. Weil er längere Zeit krank war (u.a. wg Betriebsunfall) und trotzdem Gleitzeit und Urlaub in Anspruch genommen hatte, musste er sich Sprüche anhören wie: „Ich würde bei so wenigen Arbeitstagen rot werden, wenn mir mein Arbeitgeber Geld überweist“. Von der völlig deplazierten Bemerkung abgesehen: wer für so etwas Zeit hat, kann nicht ausgelastet sein!

## 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](http://www.alternative-info.org)

# PMO/TP- Abteilungsleiter Peter Honegg: Voll entgleist

Bei einem Personalgespräch zum Thema Gesundheit + Leistung gab es einen Eklat. Das Recht jedes Beschäftigten, den Betriebsrat seines Vertrauens zu Gesprächen hinzu zu ziehen, wurde vom E-3 Leiter Peter Honegg attackiert und mit Füßen getreten.

In ehrverletzender Art und Weise ging er auf den Betriebsrat los. Wutentbrannt über die Anwesenheit des nachgerückten Betriebsrates Ata Uzunbeycan, versuchte der offenbar völlig überforderte Herr Honnegg dem BR Hausverbot zu erteilen.

Obwohl ihm von Betriebsrat Witold Müller mehrmals die Rechtslage dargelegt wurde, ignorierte er das Gesetz, schrie laut auf den BR Ata Uzunbeycan ein und drohte sogar, ihn durch den Werkschutz abführen zu lassen.

Solche Entgleisungen scheinen keine Ausnahme zu sein. Ob Kurbelwellenfertigung, Nockenwellenfertigung oder Rohrleitungsfertigung: die Klagen und Beschwerden über den despotischen Führungsstil des Peter Honegg nehmen dramatisch zu.



Dass Gesetze, Verträge und Vereinbarungen von Daimler-Führungskräften immer öfter missachtet werden, ist schlimm genug.

Dass das, wie in diesem Fall, auch noch vom Personalbereich gedeckt wird, ist ein Skandal. Der bei diesem Vorfall anwesende Personaler hätte Herrn Honegg auf sein grobes Fehlverhalten hinweisen müssen. Stattdessen bezog er die gleiche Position wie der Gesetzesbrecher! Der Vorstand hat sich mit der Broschüre „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ dazu verpflichtet, derartige Vorfälle zu verfolgen und zu ahnden. Wir sind gespannt, ob auch dieses mal

wieder weggeschaut wird – weil eine Führungs-‘Krähe‘ der andern ja kein Auge aushackt.

Das Recht auf Beistand und die freie Wahl des Betriebsrates sind und bleiben für jeden Kollegen gesetzlich verbriefte Rechte. Daran wird auch ein Herr Honegg nichts ändern.

Und mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr kann bestraft werden, wer die Tätigkeit des Betriebsrates behindert oder stört. Das hat dieser Abteilungsleiter getan.

Für die Belegschaft und den Betriebsrat ist er untragbar geworden. Er sollte seinen Hut nehmen oder aus dem Verkehr gezogen werden. Im Abfindungstopf wird doch noch genügend Geld für solche Notfälle vorhanden sein!



**Witold Müller**  
Betriebsrat  
Tel. 22261



**Ata Uzunbeycan**  
Tel. 26370

„Du sollst nicht falsches Zeugnis reden...“

## Personalchef macht Falschaussage

Reihenweise werden Kollegen zum Teil wegen Kleinigkeiten ins Personalbüro geladen. Rücksicht und Verständnis bringt man dort dann selten für sie auf. Im Gegenteil. Einschüchterungen und Abmahnungen sind da eher die Regel. Das Fehlverhalten einiger Führungskräfte wiederum bleibt folgenlos.

### Was wenn der Personalchef selbst gegen Regeln verstößt?

Dass Herr Mauser seiner Ordnungsfunktion im Betrieb äußerst einseitig nachkommt, ist für uns ja nichts Neues.

So wurde z.B. mit seiner Kenntnis bereits mehrfach gegen die Betriebsvereinbarung zur Programmanpassung 2008 verstoßen. Das Schichtausfallkonto wurde nicht sofort, wie vereinbart, für alle von Produktionsausfall Betroffenen eingerichtet und was noch viel schlimmer ist: es kam bereits mehrfach zu vom Unternehmen einseitig festgelegten Ausfallschichten. Und dies, obwohl das Arbeitsgericht im Oktober ein solches Vorgehen eindeutig als wider-

rechtliches Umgehen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates wertete. Dasselbe Arbeitsgericht, vor dem der Untertürkheimer Personalchef am 21.10. persönlich eine falsche eidesstattliche Erklärung abgab. Umgangssprachlich würde man wohl Meineid dazu sagen. In der Bibel steht dazu: „Du sollst kein falsches Zeugnis reden wider Deinen Nächsten.“ Dort steht auch: „Liebe Deinen Nächsten wie Dich selbst.“ Also entweder gibt sich Herr Mauser jetzt selbst eine Abmahnung oder besser noch: er sorgt dafür, dass die Kollegen nicht mehr wegen jeder Bagatelte eine kriegten!



**Michael Claus**  
BR, Betriebsausschuss  
Tel. 67977



**André Halfenberg**  
Betriebsrat PTU  
Tel. 64358

## Total flexibilisierte Azubis? Nein Danke!

Jeden Tag wird mittlerweile von „oben“ gepredigt, wir müssten flexibler werden. Wir sollen uns mit den Arbeitszeiten voll nach den Interessen der Firma richten und es darf nichts kosten. Das will die Firma zukünftig auch für die Lehrlinge. Ihre tägliche Arbeitszeit soll von 7 Stunden 20 Minuten auf 8 Stunden erhöht werden. Somit würden Sie täglich Freischichtstunden aufbauen und könnten bei Ausfallschichten heim geschickt werden. Wir von der **alternative** lehnen dies strikt ab. Es gibt so viele Qualimöglichkeiten sowohl im Betriebseinsatz als auch in der Lehrwerkstatt, das es dieser „Freischichtsteuerung“ für Lehrlinge nicht bedarf!



**Serkan Senol**  
Betriebsrat PTU  
Tel. 60915

### Impressum

Herausgeber: BASIS e.V. Esslingen  
V.i.S.d.P.: Fritz Patig, Esslingen  
Druck: Ottmar Jaiser,

## Wenn aus ERA-Gewinnern Rentenverlierer werden

Bei Kollegen, die gleichzeitig mit der ERA-Einführung höhergruppiert wurden ist dieser „Karrieresprung“ nicht rentenwirksam. Im Gegenteil: bei vorzeitigem Versorgungsfall, sprich Erwerbsunfähigkeit oder Tod, wird seine Betriebsrente infolge der „Beförderung“ niedriger sein. Woran liegt das?

### Kapitalisierung der DB-Rente

Mit der Umstellung des bisherigen DB-Rentensystems auf ein kapitalgedecktes Verfahren werden die erwartbaren Ansprüche der Altbelegschaft aus der DB-Rente kapitalisiert und in das neue AV-System eingebracht. Für jeden Beschäftigten wird anhand der **Versorgungsgruppe, die er am 31.12.2006** hatte, und der voraussichtlichen statistischen Rentenbezugsdauer die erreichbare Rente im Alter 63 errechnet. Verzinst ergibt sich daraus ein Zielwert, der bei Fortführung der DB-Rente erreicht worden wäre. Von diesem Zielwert werden die Bausteine des neuen Systems, die der Beschäftigte bis Alter 63 noch erhalten wird, abgezogen. Für die Höhe dieser Bausteine ist die **ERA-Entgeltgruppe am 1.1.2007** maßgeblich. Das Ergebnis dieser Rechnung ist der Startbaustein, mit dem der Beschäftigte im neuen AV-System startet. Bei gleichem Zielwert ist der Startbaustein umso kleiner je höher die Entgeltgruppe und damit der Einzelbaustein ist. Beispiel: Ein 40-jähriger Kollege hat am 31.12.2006 30AW. Das entspricht der Versorgungsgruppe 9 bei der DB-Rente. Normalerweise wäre seine ERA-Ersteingruppierung EG7. Da er bereits höherwertige Tätigkeiten ausführt, er aber in 2006 nicht mehr umgruppiert worden ist kommt er am 1.1.2007 in die EG8. Der Zielwert seiner DB-Rente wird nun auf Basis seiner eigentlich zu niedrigen Versorgungsgruppe berechnet und ergibt 110000€. Davon werden 23 Bausteine auf Basis EG8, die er bis Alter 63 noch erwerben wird, abgezogen. Das sind rund 47000€. Damit bleiben im Startbaustein noch 63000€. Ohne Höhergruppierung wäre er in EG7 eingruppiert worden. 23 Bausteine in EG7 ergeben 43000€, die ihm zur Be-

rechnung seines Startbausteins vom Zielwert (110000€) abgezogen worden wären. Ergäbe 67000€ Ohne Höhergruppierung bei ERA-Einführung wäre sein Startbaustein also um 4000€ höher gewesen.

### Keine Einzelfälle

Diese Probleme gibt es überall dort, wo Kollegen nicht rechtzeitig höhergruppiert wurden, obwohl sie bereits 2006 eine höherwertige Aufgabe übernommen hatten. Weil die Vorgesetzten oder der P-Bereich dazu nicht bereit waren. Wie oft wurden Kollegen nicht mit dem Spruch getröstet, „Das machen wir alles mit ERA“. Oder konnten Höhergruppierungen nicht vorgenommen werden, weil die entsprechenden Arbeitsplätze kontingentiert waren. Oder wurden neue, höherwertige Stellen tatsächlich erst mit ERA geschaffen. Obwohl man mit ERA doch eigentlich keine Arbeitsorganisation machen wollte.

### Lösung wäre möglich gewesen

Solche Fälle hätte man, wenn man denn gewollt hätte, lösen können. Entweder, indem man den Zielwert auf Basis der Versorgungsgruppe errechnet hätte, die den Kollegen bei rechtzeitiger Höhergruppierung zugestanden hätte. Oder indem Höhergruppierung erst im laufenden Betrieb vorgenommen worden wären, also z.B. erst zum 1. Februar 2007. Zum Zeitpunkt der ERA-Einführung war die Zukunft der betrieblichen AV noch völlig offen, Zusammenhänge mit ERA also auch nicht absehbar. Und natürlich hat jeder Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten für eine möglichst hohe ERA-Entgeltgruppe gekämpft. Ohne absehen zu können, welche Nachteile dabei entstehen können. Umso unverständlicher ist, dass die Betriebsratsmehrheit nicht bereit war, in der Überleitungsvereinbarung der DB-Rente in das neue Vorsorgekapital zumindest eine Einzelfallregelung aufzunehmen.

Georg Rapp  
Ersatzbetriebsrat  
Tel. 57483



## Sparprogramm beim Vorstand? Fehlanzeige!

In einem Schreiben an alle Mitarbeiter versuchte Vorstand Dieter Zetsche uns alle auf eine Durststrecke einzuschwören. Seine Botschaft heisst: Die Kollegen in der Fabrik sollen jetzt mal den Gürtel enger schnallen! Gleichzeitig macht sich sein Vorstandskollege Rentschler offenbar den Gürtel gleich um 2 Löcher lockerer: in sein Übergangsvorstands-Büro ließ er sich edelstes südamerikanisches Parkett legen, hört man. Kostenpunkt: im sechsstelligen Bereich. Auch so buchstabiert sich ‚Integrität‘ und ‚Wertschätzung‘...



Keck verhöhren diese Knaben Dinge, die sie gar nicht haben, treten selbst den Absturz los, den sie brauchen - echt famos!

Leichter noch bei solchen Taten tun sie sich mit Derivaten: Wenn Papier den Wert frisiert, wird die Wirkung potenziert.

Wenn in Folge Banken krachen, haben Sparer nichts zu lachen, und die Hypothek aufs Haus heißt, Bewohner müssen raus.

Triffts hingegen große Banken, kommt die ganze Welt ins Wanken - auch die Spekulantenbrut zittert jetzt um Hab und Gut!

Soll man das System gefährden? Da muss eingeschritten werden: Der Gewinn, der bleibt privat, die Verluste kauft der Staat.

Dazu braucht der Staat Kredite, und das bringt erneut Profite, hat man doch in jenem Land die Regierung in der Hand.

Für die Zechen dieser Frechen hat der Kleine Mann zu blechen und - das ist das Feine ja - nicht nur in Amerika!

Und wenn Kurse wieder steigen, fängt von vorne an der Reigen - ist halt Umverteilung pur, stets in eine Richtung nur.

Aber sollten sich die Massen das mal nimmer bieten lassen, ist der Ausweg längst bedacht: Dann wird bisschen Krieg gemacht.

# Frohe Weihnachten - trotz alledem!