

KLARTEXT

Für die Kolleginnen und Kollegen im DaimlerChrysler-Werk
Untertürkheim

Ausgabe 18
November 2004

Erpresswerk = Zukunftswerk?

Den meisten Kolleginnen und Kollegen sind die Inhalte der im Juli vereinbarten Betriebsvereinbarung „Zukunftssicherung“ 2012 nicht bekannt. In anderen Werken ist es so, dass teilweise selbst Betriebsratsmitglieder noch keinen Einblick in die Vereinbarung gekriegt haben.

Im Folgenden wollen wir die wichtigsten Punkte der Vereinbarung aufgreifen und euch deren Wirkung auf die Belegschaft aufzeigen:

Produktentscheidungen

- Unter der Voraussetzung, dass die mit der Vereinbarung getroffenen Rahmenbedingungen umgesetzt und damit die Einsparungsziele erreicht werden, werden folgende Investitions-zusagen für die Nachfolgeprodukte an den jeweiligen deutschen Standorten gemacht:
 - C-Klasse inkl. der Derivate CL, CLA
 - Fertigung und Montage des Motors OM 651
 - E-Klasse inkl. aller Derivate
 - Motor BR 500
 - Motor OM 651 (Montage NFZ Umfänge)
 - Motorbaureihe 900

Es ist zwar zugesagt, die oben genannten Produkte in den DC-Werken zu produzieren, es steht aber nicht fest, in welchem Umfang und mit welcher Fertigungstiefe.

Beschäftigungssicherung bis 31.12.2011

- Die Beschäftigungssicherung bezieht sich nicht auf die derzeit 160.000 Arbeitsplätze, sondern auf die zum Zeitpunkt des Abschlusses unbefristet beschäftigte Belegschaft (d.h. die Firma ist nicht verpflichtet, ausscheidende Beschäftigte zu ersetzen)
- Für **alle** nach dem 9.8.2004 eingestellten Kolleginnen und Kollegen gilt die Beschäftigungssicherung nicht!
- Änderungskündigungen sind weiterhin möglich
- Die Beschäftigungssicherung bezieht sich auf die operative Planung. Diese sieht vor, dass wir mittelfristig **1,5 Millionen** Fahrzeuge verkaufen (z.Zt. sind es ca. 1,1 Millionen)
- Für den Fall dass das Unternehmen dieses Ziel nicht erreicht, soll Personal „sozialverträglich“ abgebaut werden. Wenn das nicht reichen sollte, „versuchen“ Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat einen Interessenausgleich, um Kündigungen zu vermeiden (Das ist eh ein vom Gesetzgeber für solche Situationen vorgeschriebenes Vorgehen)

Der einzige Punkt, der angeblich der Belegschaft zugute kommt. Aber welchen Sinn und Zweck hat denn eine Beschäftigungssiche-

... rung, die sich an die (größenwahnsinnige?) Zukunftsplanung der Firma anlehnt? Und wenn nur die vor 9.8.2004 beschäftigten abgesichert sind bedeutet das, dass der „abgesicherte“ Anteil der Beschäftigten jedes Jahr durch Fluktuation (z.B. Rente und Altersteilzeit) absinken wird.



Übernahme Azubis

- 90% der Auslerner werden unbefristet, 10% werden befristet übernommen.
- Alle Auslerner kommen in die „Personaldrehscheibe DC Move“

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag wurde bisher nur in Einzelfällen aus verhaltens- oder leistungsbedingten Gründen verwehrt. In der Regel erhielten die Auslerner einen unbefristeten Arbeitsvertrag und einen festen Arbeitsplatz. Wir haben jetzt eine deutliche Verschlechterung für die Azubis, auch was die Entlohnung betrifft.

DC Move

- Alle übernommenen Azubis und alle Neueingestellten kommen für ein bis drei Jahre in die Personaldrehscheibe. Ausgenommen davon sind (Fach-)Hochschulabsolventen.
- Die Betroffenen haben keinen festen Arbeitsplatz, sondern müssen von Abteilung zu Abteilung springen, als Zielgröße sind 2-3 Einsätze in 18 Monaten genannt
- Jeder ist überbetrieblich einsetzbar, d.h. kann in andere Werke geschickt werden
- Für die Beschäftigten in der Personaldrehscheibe gilt ein abgesenktes Lohnniveau
- Zwei Jahre lang Einarbeitungslohn
- Im Produktionsbereich soll dieser 20% unter dem geltenden Entgeltniveau liegen, pauschal sind das 2150 €Bruttolohn –

einige hundert €weniger, als die Ferienarbeiter bisher verdient haben!

- Nach 2 Jahren gilt ein auf Dauer um 8% abgesenktes Lohnniveau, auch nach der Übernahme in eine Abteilung
- Pro Werk können bis zu 4% Zeitarbeiter und 4% Befristete eingesetzt werden. Bei Bedarf können mit dem Betriebsrat auch höhere Quoten vereinbart werden

Die Lohnabsenkung verstößt gegen einen Grundsatz der Gewerkschaft: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Wir werden also in Zukunft den Zustand haben, dass zwei Kollegen z.B. am gleichen Band nebeneinander die gleiche Arbeit machen – und der eine deutlich weniger verdient.

Auch der Einsatz von Zeitarbeitern war im Betrieb immer ein Konfliktpunkt. Die Firma kann jetzt nach Bedarf Leute reinholen oder nach Hause schicken – eine alter Traum der Firma ist wahr geworden: Beschäftigte als Verschiebmasse

Hier gehen in den Werken aber die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Werkleitungen noch weiter, weil das DC Move örtlich vereinbart wird

Altersteilzeit

- 3800 zusätzliche Altersteilzeitverträge oder andere Ausscheidungsvereinbarungen sollen bis 2012 umgesetzt werden, um drohende Personalüberhänge zu vermeiden
- zur Finanzierung wird hauptsächlich der ERA-Anpassungsfond herangezogen. Das Unternehmen beteiligt sich mit einem „Zuschuss“

Wir haben alle Teile unserer tariflichen Lohnerhöhungen in den ERA-Anpassungsfond eingezahlt, um das tariflich erkämpfte ERA zu finanzieren. Jetzt bedienen sich GBR und Vorstand daraus. Bisher war es so, dass die Firma die Altersteilzeit bezahlt hat.

Dienstleister

- Als „industrienaher Dienstleister“ werden in der „Vereinbarung“ Gastronomie, Events, Druckereien, Medien, Sicherheitsserviceleistungen, ost- und Kommunikationsservice, Infrastrukturserviceleistungen und Logistikbereiche benannt. Die eigentliche Definition ist durch den Satz „der Ergänzungstarifvertrag gilt nicht für Mitarbeiter, die unmittelbar mit der Produktion von Fahrzeugen, Fahrzeugteilen und Aggregaten beschäftigt sind. Das geht natürlich weit über die oben genannten Bereiche die Bereich
- Die Bereiche, denen der Ergänzungstarifvertrag „gegönnt“ wird, werden mit dem örtlichen Betriebsrat vereinbart

Regelungen für derzeit Beschäftigte (Stichtag 09.08.2004)

- Die Arbeitszeit steigt ohne Lohnausgleich stufenweise auf 39h/Woche an
- Die Arbeitszeit wird von Montag bis Samstag verteilt, in den Bereichen Gastronomie, Events und Sicherheitsserviceleistungen kann auch der Sonntag in die regelmäßige Arbeitszeit mit einbezogen werden
- Die ersten 130 Überstunden im Jahr sind zuschlagsfrei
- **Zusätzliche Regelungen für Neueingestellte**
- Spätschichtzuschläge entfallen
- Der Lohn wird bis zur ERA-Einführung um 20% abgesenkt
- Die Betriebsrente wird abgesenkt

Diese Regelungen sind in allen Punkten massiv Verstöße gegen Tarifverträge und sollen angeblich die Dienstleistungsbereiche im

Werk sichern, sogar fremdvergebene Bereiche wieder zurückholen. Gewerkschaft und Gesamtbetriebsrat wollen die Dienstleistungsbereiche nicht durch Widerstand und Kampf schützen, sondern durch Lohnverzicht und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Hier wird der Erfolg der Erpressungsstrategie des Vorstands am deutlichsten sichtbar. Welche Dimensionen das annehmen kann ist am Globalen Logistikcenter in Germersheim sichtbar: dort will die Firma nun die ganze Belegschaft (ca. 2900 Beschäftigte) in den Ergänzungstarifvertrag pressen.

Aufhebung der 18%-Quote für 40h-Woche

- In folgen Bereichen soll die 40h-Woche für alle wieder eingeführt werden: Produktionsplanung PKW (PP) an den Standorten Sindelfingen und Zentrale, Entwicklung PKW (MCG/D) an den Standorten Sindelfingen und Untertürkheim, Forschung und Technik (RT) im kompletten Vorstandsbereich RT und NFZ-Entwicklung
- Weitere Bereiche können nach Zustimmung der Tarifvertragsparteien ebenfalls in den Genuss dieser Vereinbarung kommen

Diese Arbeitszeitverlängerung für Entwicklungsbereiche soll Planungs- & Entwicklungszeiten beschleunigen – mit mehr Personal geht das auch.

Schon bei der letzten Tarifrunde wollte GBR-Vorsitzender Erich Klemm einen solchen Passus im Tarifvertrag, ist aber am Widerstand innerhalb der IG Metall gescheitert.

Lohnsenkung

- Zum 1.1.2006 werden die Löhne für alle Beschäftigten dauerhaft um 2,79% abgesenkt, für Dienstleistungsbereiche um 3%
- Weil 2006 Zahlungen aus dem ERA-Topf vereinbart sind, werden diese auf die monatlichen Löhne verteilt
- Bemerkbar macht sich das erst 2007. In diesem Jahr gibt es wieder eine tarifliche Lohnrunde. Wenn in dieser Lohnrunde weniger als 2,79% ausgehandelt werden, werden wir alle auch sichtbar weniger in der Lohntüte haben
- Bei allen Neueingestellten und übernommenen Azubis werden die Lohnlinien um 8% abgesenkt

Die ERA-Zahlungen in 2006 sollen dafür verwendet werden, um die 2,79% Lohnabsenkung zu vernebeln. Alle folgenden tariflichen Lohnerhöhungen basieren zukünftig auf einem um 2,79%, bzw. 3%, abgesenktem Lohnniveau

ERA

- Für ERA stehen letztendlich nur noch 1,5% der eh schon um 2,79% abgesenkten Lohnsumme zur Verfügung
- Alle zum Abschlussstichtag beschäftigten, die durch ERA Lohn verlieren, erhalten bis Ende 2011 befristet einen Lohnausgleich

Das „Jahrhundertwerk“ ERA ist hier vollkommen ausgehöhlt worden. Das in den letzten Jahren von unseren Löhnen in den ERA-Topf eingezahlte Geld wird zum großen Teil zur Altersteilzeitfinanzierung und zur Augenwischerei missbraucht.

Der größte Skandal ist aber der Geist, in dem diese Vereinbarung geschlossen wurde: Wettbewerbsfähigkeit! Das heißt, dass auch unsere Gesamtbe-

etriebsräte im Wettbewerb die anderen Automobilhersteller bezwingen wollen. Ist das denn nicht gewerkschaftsfeindlich im ureigensten Sinne? Jedenfalls hat der Vorstand eine halbe Milliarde €gedordert, und hat sie auch gekriegt. Wie bei den berühmten Dominosteinen kommen jetzt die Belegschaften der anderen Automobilkonzerne dran - und Futsch ist der Wettbewerbsvorsprung. Das einzige was bleibt: bei den Arbeitern weniger Geld in der Brieftasche.

Aber anstatt hier über die katastrophalen Folgen der Vereinbarung und die verpasste Chance einer großen, gemeinsamen Widerstandsbewegung zu lamentieren, haben wir ein paar Fragen zusammengestellt, über die ihr nachdenken und gemeinsam mit euren Familien, Freunden, Kollegen, Vertrauensleuten und Betriebsräten diskutieren könnt:

- Was war die Motivation des Unternehmens, uns mit der Sicherheit unserer Arbeitsplätze und der Existenz unserer Familien zu erpressen?
- Hat der Vorstand sein Ziel erreicht?
- Sind die Tarifverträge verteidigt worden?
- Haben Betriebsrat und IG Metall alle Mittel in Bewegung gesetzt, um die Interessen der Beschäftigten zu verteidigen?
- Wie hätten Betriebsrat und Gewerkschaft im Sinne ihres Auftrags reagieren müssen?
- Welche Auswirkungen hat unsere „Zukunftssicherung“ auf andere Automobilbetriebe und Zulieferer?
- Sind die Beschäftigten bei Opel und VW usw. unsere Wettbewerber und Gegner oder sitzen sie in der gleichen Misere wie wir und müssen ihre Familien ernähren?
- Was müssen wir tun, um in Zukunft unsere Interessen verteidigen zu können?

Die Reformen-Lüge!

Der Abbau von Sozialleistungen durch die Berliner Bundesregierung (Agenda 2010, Harz IV) und Erpressungen der Unternehmen bei Siemens, Opel, DaimlerChrysler (Zukunftssicherung 2012), werden heute von Politikern und vielen Medien als großer Fortschritt gewertet.



Im Klartext heißt das aber, daß letztendlich vor allem die Unterstützung von Hilfsbedürftigen, Arbeitslosen, Kranken, Behinderte gekürzt werden sowie die Löhne und Tarifverträge angegriffen und untergraben werden. Dahinter steht die Logik, dass wenn der Staat und die Unternehmen weniger Kosten haben, diese dann billiger und rentabler produzieren könnten, womit sich das Wirtschaftswachstum erhöhen würde.

Doch wie sieht die Realität aus? Die Wirklichkeit sieht so aus, dass die Kaufkraft und damit wiederum die Möglichkeit, Produkte nachzufragen umso mehr sinkt, je weniger Geld in den Taschen der Arbeiter bleibt. Und der Bevölkerung ist. Je weniger Waren gekauft werden und je weniger verdient wird, desto kleiner fällt am Ende der Gewinn für die Unternehmen aus und damit die Steuereinnahmen des Staates—and es müssen wieder Reformen durchgeführt werden. Mit solchen „Reformen“ stellen sich Staat und Unternehmer selbst ein Bein. 10 Jahre Reallohnverlust (=Kaufkraftabfall) bei den abhängig Beschäftigten zeigen Wirkung und führen dazu, dass z.B. die Neuwagenzulassungen in Deutschland kontinuierlich sinken. Von ca. 4 Millionen im Jahr 1999 auf deutlich unter 3 Millionen am Ende dieses Jahres.

Warum werden im einstigen Vorzeigemarkt Deutschland so wenig Neuwagen gekauft?

Die Antwort kennen wir alle. Die Reformen u. Umverteilung von unten

nach oben schlagen jetzt voll durch, idiotische Reformen Hand in Hand von Kabinett und Kapital. Angst um Arbeitsplatz, Sorge um die Rente, Preissteigerungen bei der Krankenversicherung, steigende Heizöl- u. Benzinpreise, explodierende Steuern und Abgaben. Wie soll der Arbeiter Geld in nicht lebensnotwendige Autos stecken, wenn schon bald für den Lebensunterhalt nicht mehr genug da sein wird?

Neues von der Schwerbehindertenvertretung:

Wird nach der Wahl die Misere noch größer?

Zunächst einmal wird unsere Leser sicher interessieren, wie das tatsächliche Wahlergebnis nach der Wahl am 15. September aussah. Hierzu siehe die Tabelle unten:

1. Wahlgang: Wahl der Vertrauensperson

1. Poppe	287 Stimmen
2. Tylla	281 Stimmen
3. Kraft	65 Stimmen

2. Wahlgang: Wahl der stellvertretenden Vertrauensperson

1. Tylla	408 Stimmen
2. Kraft	259 Stimmen
3. Schmid	253 Stimmen
3. Götz	249 Stimmen
5. Sitzler	164 Stimmen
6. Benz	161 Stimmen
7. Sträter	145 Stimmen
8. Höger	106 Stimmen
9. Topal	101 Stimmen
10. Ayvaz	60 Stimmen
11. Heide	53 Stimmen
12. Seiler	52 Stimmen

Das Thema Schwerbehindertenvertretung kommt aber trotzdem nicht zur Ruhe. Zuerst musste die Schwerbehindertenwahl wiederholt werden, weil das Landesarbeitsgericht Wahlmanipulationen festgestellt hatte. Jetzt gehen die Machenschaften um die Schwerbehindertenvertretung weiter. Der „Scheibenwischer“, das Propagandablatt der IGM Betriebsratspitze, suggeriert als wäre Frau Konstanze Tylla zur Schwerbehindertenvertrauensfrau gewählt worden und der Rest sei nicht wichtig. Dem Leser wird das restliche Wahlergebnis unterschlagen.

Auf folgende Probleme wird bewusst nicht eingegangen: jetzt, nachdem die Schwerbehindertenvertrauensfrau Helga Poppe in Rente gegangen ist, ist Constanze Tylla als Schwerbehin-

der Vertrauensfrau nachgerückt, und Volker Kraft ist jetzt erster Stellvertreter. Nun soll angeblich die Anzahl der freigestellten Schwerbehindertenvertreter von zwei auf nur eine reduziert werden und das bisherige Büro der Schwerbehindertenvertretung in Mettingen geschlossen werden!

Assistentin statt gewähltem Vertreter?

Gleichzeitig soll Constanze Tylla eine Assistentin(!) zur Verfügung gestellt werden, um die immense Arbeit bewältigen zu können. Denn bei der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung müssen häufig Fristen eingehalten werden, die keinen Aufschub dulden. Was bei ca. 1300 Schwerbehinderten in unserem Werk sehr viel Arbeit bedeutet. Die Reduzierung der Freistellungen wäre irrsinnig, denn für die Verteilung der Arbeit sieht der Gesetzgeber gerade die Stellvertreter vor. In der Zentrale sowie in anderen Betrieben der DC AG, die weit weniger Schwerbehinderte haben, sind mindestens zwei SchwerbehindertenvertreterInnen freigestellt, um die Arbeit zu verteilen. Nicht umsonst gibt es laut dem Gesetzgeber vier Stellvertreter.

Was steckt dahinter?

Hintergrund der Querelen ist, dass offensichtlich weder Betriebsratsspitze, noch Personalbereich wollen, dass Volker Kraft und die anderen drei Stellvertreter zum Einsatz kommen. Denn die wollen die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung auf mehrere Schultern verteilen. Es gibt da auch die Absicht, die Schwerbehindertenvertretung von einer reinen Dienstleistungstätigkeit zu einem betriebspolitischen Faktor zu heben.

Denn gerade die Schwerbehinderten sind es, die bei der Rationalisierungs- und Fremdvergabepolitik der Firma immer den schwarzen Peter ziehen. Und gerade die Politisierung der Probleme der Schwerbehinderten im Betrieb scheint hier einige hohe Herren zu stören.

Selbstverständlich werden wir auch in Zukunft über die Entwicklung berichten.

Hiermit möchten wir aber auch der Schwerbehindertenvertretung anbieten, zukünftig die Belegschaft im **KLARTEXT** über Probleme und Entwicklungen zu informieren, natürlich ohne Zensur.

Zum Streik im Bochumer Opelwerk

Die Auseinandersetzung bei Siemens in der Handy-Sparte: Drohung der Geschäftsleitung 5000 Arbeitsplätze ins Ausland nach Ungarn zu verlagern, wenn die Belegschaft nicht die 40 Std.-Woche akzeptiert.

Erpressung des Daimler-Chrysler-Vorstands: Arbeitsplätze sollten in großem Umfang verlagert werden, wenn die Belegschaft nicht bereit gewesen wäre, Verzicht in Höhe von mind. 500 Millionen Euro zu leisten. Daimler-Chrysler hat das Tor aufgestoßen und bei Opel/GM-Managern Begehrlichkeiten geweckt, teilte mir, Witold Müller, ein Betriebsrat von Opel Bochum in einem Telefongespräch mit.

Und prompt kam von Opel/GM-Managern ein Horrorkatalog auf den Tisch. Kostenreduktion um 500 Millionen jährlich! Allein 8.500 Arbeits-

plätze in Rüsselsheim und Bochum sind bedroht. Wegfall von bis zu 1.600 Stellen in Rüsselsheim in der Entwicklung und betriebsbedingte Kündigungen und Werksschließungen ab 2006 sind immer noch nicht vom Tisch.

Deutschland-, ja Europaweit haben Opel/GM-Arbeiter, ihre Familien, Freunde und Unterstützer gestreikt, demonstriert und protestiert. Bis zu 25.000 waren es allein in Bochum, 15.000 in Rüsselsheim – insgesamt waren 80.000 Menschen in elf Ländern beteiligt.

IG-Metall-Führung – warum fiel sie den Streikenden in den Rücken?

Warum wurden während des Streiks keine bundesweiten Solidaritäts-Flugblätter von der IG-Metall verbreitet? Es gab kein Aufruf der IG-Metall zur Spendensammlung zugunsten der streikenden Opelaner.

Schon am Sonntag, den 17.10.2004 hat sich der IG-Metall-Vize Berthold Huber für einen Streikabbruch stark gemacht. An diesem Tag hatte er einen Brief von Opel-Chef Forster erhalten, in dem dieser die Opelaner zur sofortigen Arbeitsaufnahme aufforderte. Huber erklärte noch am gleichen Tag der FAZ, er erwarte, dass im Werk Bochum wieder geordnete Arbeitsverhältnisse eintreten werden. Andernfalls können wir nicht zielführend mit General Motors verhandeln. Mit dieser Aufforderung zur Arbeitsaufnahme fiel die IG-Metall-Spitze den Opelanern in den Rücken. Ein solch schäbiges Verhalten ist nur erklärbar, weil die Gewerkschaftsführung und die Gewerkschaftsfürsten in diesem System nur noch ein Ordnungsfaktor sind.

Wir sind KLARTEXT:



Mate Došen
Betriebsrat in Mettingen
Tel: 66043

mate.dosen@daimlerchrysler.com



Hasan Ekinci
Betriebsrat in Untertürkheim
Tel: 56903

hasan.ekinci@daimlerchrysler.com



Nicola Monaco
Betriebsrat in Hedelfingen
Tel: 61005

nicola.monaco@daimlerchrysler.com



Witold Müller
Betriebsrat in Untertürkheim
Tel: 22261

witold.mueller@daimlerchrysler.com