

Schleifen und schleifen lassen – Arbeit beim Autozulieferer ThyssenKrupp Umformtechnik in Ludwigsfelde, Brandenburg

0. Zusammenfassung
1. Das Unternehmen
2. Das Werk in Ludwigsfelde
3. Die Belegschaft und ihre Arbeit
4. Die Leiharbeit im Werk und die Bedeutung der ZAL / ZAA
5. Die Abteilung – Schleiferei
6. Die Kollegen
7. Die Arbeitsbedingungen
8. Die Konflikte: Stückzahlen, Wochenendarbeit, Lohnzuschlag

0. Zusammenfassung

Thyssen Umformtechnik in Ludwigsfelde beliefert neben dem benachbarten Mercedes Sprinter-Werk auch viele West-Werke (VW, Opel, Ford) mit Pressteilen. Das Werk ist hochfrequentiert, Eisenbahnlieferungen und LKW-Transport sind getaktet. Thyssen schwingt mit den Produktionsschwankungen bei Mercedes, so wurden z.B. während des unerwartet langen Produktionsstopp im Winter 2007/2008 auch bei Thyssen dutzende Leiharbeiter abgemeldet und die Produktion zurückgefahren. Die Presslinien und Schweißstationen sind hochautomatisiert, verlangen ein hohes Maß an Einrichtung und Wartung. Die stückzahlintensiven Maschinenarbeitsplätze werden mit Festeingestellten und Stammlieharbeitern besetzt, die arbeitsintensive Handarbeit bleibt für junge, fluktuierende Fremdarbeiter. Anfang 2008 kam es durch Rationalisierungsmassnahmen zu Arbeitsplatzabbau bei der Stammelegschaft, rund 80 von 550 Kollegen mussten gehen. In Folge dessen wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die die Leiharbeitskraft auf 3,5 Prozent beschränken soll. Eine der arbeits(kräfte)intensivsten Abteilungen – die Schleiferei – wurde daraufhin an die Zeitarbeitsfirma ZAA ausgelagert, womit die von der ZAA angestellten Leiharbeiter fortan als Fremdarbeiter aufgeführt wurden. In Verbindung mit dem privaten Qualifizierungsunternehmen ZAL funktioniert die Tochtergesellschaft ZAA als Rekrutierungsoligarchie, die die lokale (Automobil-)Industrie mit jungen Arbeitskräften versorgt. Während der dreijährigen Ausbildung bei der ZAL bekommen hunderte junger ArbeiterInnen monatlich 92 Euro Aufwandsentschädigung, ihnen werden nach der Ausbildung ZAA-Verträge als Ungelernt angeboten. Sie zirkulieren dann zwischen Zuliefer-Sitzfertigung, Thyssen-Schleiferei und anderen Fabriken. Die ZAA ist das Tor zum 'Hochlohnbereich' Mercedes, ein Ziel für viele junge ArbeiterInnen der Region. In der Schleiferei bei Thyssen bearbeiten ein Dutzend Leih/Fremdarbeiter monatlich rund 150.000 Teile, d.h. Teile für rund 30.000 Mercedes Sprinter, eng getaktet an den Rhythmus des benachbarten Werks – für einen monatlichen Nettolohn von knapp über 800 Euro inklusive Nachtschichtzuschläge. Für die meisten der erste 'richtige' Job nach der Ausbildung, versuchen sie Stückzahlterror, Wochenendschichten und Metallstaubvergiftungen etwas entgegenzusetzen.

1. Das Unternehmen

ThyssenKrupp Umformtechnik GmbH [1] gehört zum ThyssenKrupp Konzern (180.000 Arbeiter, 40 Milliarden Euro Umsatz in 2003/04). An den drei Standorten (Bielefeld 1600 Arbeiter, Ludwigsfelde ca. 500 Arbeiter, Pure/Frankreich) werden Press- und Zusammenbauteile für die internationale Automobilindustrie gefertigt und entwickelt.

2. Das Werk in Ludwigsfelde

Das Werk ist ein Ost-Erbe.

Thyssen hat wie Mercedes nach der Wende Teile des damaligen Kombinats übernommen, sowohl dessen Infrastruktur als Teile der Ost-Belegschaft. Das Mercedes-Sprinter Werk als Hauptabnehmer ist nur durch einen Zaun vom Thyssen-Gelände getrennt. Heute beschäftigt Thyssen ca. 500 Festeingestellte.

Das Werk ist ein hoch frequentierter Zulieferbetriebe für verschiedene Automobilunternehmen, nicht zuletzt für deren Werke im Westen.

Es gibt zwei grosse Hallen in denen Blechteile (Kotflügel, Rückwände, Türen, Hard-Tops etc.) für u.a. Mercedes Sprinter, VW Golf, VW Touareg, VW Passat, Opel Astra, BMW Z8, Porsche Cayenne und verschiedenen Modellen von Audi, Renault, Ford, FIAT, Lamborghini und Bentley gepresst und z.T. verbunden werden. Es gibt keinen 'Unternehmensfetisch', d.h. es gibt keine 'VW-Abteilung oder VW-Arbeiter' im Werk, die Leute zirkulieren und pressen, was kommt. Thyssen verbaut fertig gepresste und gestanzte Teile von verschiedenen weiteren Zulieferern: Magna, Gestamp (Spanien), Novalis (Schweiz), Benteler und sogar Teile, die von VW vorproduziert wurden, dann mit Thyssen Teilen verbunden werden und dann wieder an VW zurück gehen. Einige Teile gehen auch nach China und Nigeria. Ein Kollege sprach von einem Tagesumsatz des Werks von 5,6 Millionen Euro.

Die Thyssen-Fabrik atmet im Rhythmus des benachbarten Mercedes Werks.

Als das Mercedes-Werk wegen Zulieferprobleme im Winter 2007/2008 für mehrere Wochen schloss, lief auch die Thyssenproduktion auf halber Kraft. Für diesen Zeitraum wurden viele Zeitarbeitskräfte abgemeldet. Als bei Mercedes die Produktion wieder anlief, beantragte auch Thyssen zwei Sonntagsschichten und bekam sie gestattet. Bei Engpässen von speziellen Teilen, die nicht rechtzeitig mit den getakteten LKW-Fahrten an den Mercedes-Rohbau geliefert werden können, werden private Kurierdienste - u.a. DHL - mit Kleintransportern für Extra-Fahrten beauftragt.

Die hohe Umschlagsstückzahl verlangt einen hohen logistischen Aufwand, sowohl für die Anbindung, als auch im Werk selbst.

Tägliche Eisenbahnanlieferungen mit Blechrollen und vorgefertigten Teilen, minütlicher LKW-Takt, ein Heer an Gabelstaplerfahrer und interner Manövriertätigkeit. Der Transport gehört zum arbeitsintensivsten Bereich und bindet einen grossen Teil der Arbeitskraft. Transportiert und gelagert werden muss auch die enorme Anzahl an Pressformen, sie nehmen mehr als die Hälfte der Werkfläche ein.

Das Werk ist hochautomatisiert, ein Automatisierungs- und Rationalisierungsschub führte Anfang 2008 zu einer erheblichen Reduzierung der festeingestellten Belegschaft.

Sowohl die Pressen, als auch die Maschinenarbeitsplätze mit Punktschweissroboter sind stark automatisiert [2] und wartungsintensiv [3]. Einige Presslinien sind aus dem Werk in Frankreich abgezogen und in Ludwigsfelde aufgebaut worden. Anfang 2008 gab Thyssen bekannt, dass in Ludwigsfelde 83 und in Bielefeld rund 200 Festeingestellte gehen müssen [4]. Ein Sozialplan wurde ausgehandelt, der u.a. auch die Beschränkung der Leiharbeit vorsieht (siehe unten). Die Arbeitsplätze wurden sozialverträglich durch Alterteilzeit bzw. ohne Proteste abgewickelt. Die IG Metall ist bei Thyssen vertreten [5], für die Verwaltungsstelle Ludwigsfelde stellt sie vier Delegierte von Thyssen – Mercedes stellt dreizehn. Neben der Belegschaft von Mercedes nahm auch die Thyssen-Belegschaft 2003 am Ost-Metaller-Streik teil

3. Die Belegschaft und ihre Arbeit

Die Trennungslinie innerhalb der Arbeitskraft verläuft entlang der Wendezeit.

Das Durchschnittsalter der festeingestellten Thyssen-ArbeiterInnen liegt bei 40 plus. Festeingestellt wurde seit Jahren niemand mehr. Die Kernbelegschaft spiegelt den alten Osten wider: die zwei in der Produktion beschäftigten Frauen – eine Gabelstaplerfahrerin und eine Maschinenführerin – sind aus dieser Generation. Die einzigen Migranten – Maschinenführer aus Angola und Mozambique – sind ebenfalls seit langer Zeit im Betrieb. Abgesehen von einigen 'übernommenen Auszubildenden' sind die jüngeren Kollegen, also jene unter 30, über Zeitarbeitsfirmen eingestellt. Es kommt zu interessanten klassengeschichteten Situationen: kurzhaarige deutsche Brandenburger Anfang 20 kehren den Arbeitsplatz eines festeingestellten Angolaners, dessen Arbeit nicht nur angesehener ist, sondern der auch fast das doppelte verdient. Die Tatsache, dass der 'afrikanische Kollege' seit zwei Jahrzehnten im Werk arbeitet, der Unterschied zwischen Farbe Grün (Thyssen-Kleidung) und Blau (Zeitarbeiter-Kleidung), wiegt hier höher als Herkunft und Hautfarbe. Vielleicht auch daher gab es auch kaum 'rassistische' Sprüche.

Die Trennungslinie zwischen festeingestellten Älteren und jüngeren ZeitarbeiterInnen drückt sich auch in der Verteilung der Arbeitsaufgaben aus.

Wartung und Einrichtung

Es laufen vergleichsweise relativ viel Langkittel durch die Halle, sprich Ingenieure und Meister. Ausserdem gibt es eine grössere Anzahl – ca. 10 Prozent der ProduktionsarbeiterInnen – die mit Wartung und Einrichtung der Pressen und Maschinen beschäftigt sind.

Arbeitsintensive Bereiche, z.B. Schleiferei und Spezialarbeiten

Diese Arbeit machen rund 15 Prozent der ProduktionsarbeiterInnen. In den arbeitsintensiven Bereichen arbeiten hauptsächlich ZeitarbeiterInnen, allein in der Schleiferei ca. 20 Kollegen, auf drei Schichten. Neben der Schleiferei gibt es handwerklich anspruchsvollere Spezialarbeiten, z.B. Nacharbeiten von Kotflügeln etc. für Bentley, Lamborghini. Diese Arbeit ist für (oft körperlich beeinträchtigte) Festeingestellte reserviert.

Transport durch Gabelstapler und Kran

Ebenfalls um die 15 Prozent der Arbeitskraft arbeitet im Transport. Gabelstapler werden zu einem Grossteil von Zeitarbeitern gefahren, Kräne von Festeingestellten. Die Bewegung der Presseinsätze erfordert viel Zeitaufwand, meist wird diese Arbeit von den Facharbeitern gemacht, die auch die Pressformen einrichten.

Arbeit an den Pressen

Rund 20 Prozent arbeitet direkt an den Pressen. Die Arbeit an den Pressen ist die einzige 'Fließband'-Arbeit im Werk. Am Ende jeder Presse stehen zwei, drei Kollegen am Band, entnehmen die fertigen Teile und stapeln diese in Gitterboxen. In der 'Audi/VW'-Halle stehen ca. fünf bis sechs solcher Pressen. Das Einlegen der Teile erfolgt durch einen Roboter, der von einem Gabelstapler mit Blechen versorgt wird. Es können ca. 1.000 Bleche auf einmal in die Roboterstation eingelegt werden. Die Pressen haben einen Takt von ca. fünf bis zehn Sekunden. An den Pressen arbeiten viele Festeingestellte, aber auch 'Stamm-Zeitarbeiter'. Die Pressen laufen auf zwei Schichten.

Arbeit an den Roboterstationen

Ein Grossteil – rund 40 Prozent - der ProduktionsarbeiterInnen steht an diesen Maschinen. Die Arbeit an den Roboterstationen (Punktschweissen) besteht in erster Linie im Einlegen von Teilen. Technisch gesehen muss nicht 'im Takt der Maschine' gearbeitet werden, aber es gibt klare Stückzahlvorgaben. Die 'Maschinenarbeit' wird zur Hälfte von Zeitarbeits- und StammarbeiterInnen erledigt. Einige Roboterstationen arbeiten Drei-Schicht, andere nicht. Die Zwei Stationen, an denen Rückwände für den Mercedes Sprinter geschweisst werden, arbeiten im Zwei-Schicht-System, sie werden von Zeitarbeitern bedient. Diese müssen mit einem mechanischen Saugarm Teile einlegen,

der Schweiss- bzw. Haftvorgang in der Station selbst dauert weniger als 5 Minuten pro Teil. Während auf einer Schicht zwei Leute die zwei Maschinen bedienen, arbeitet auf der anderen nur ein Kollege. Er bedient die Maschinen abwechselnd und schafft auch allein die Stückzahlen – laut abfälliger Bemerkung eines anderen Zeitarbeits-Kollegen. Das Soll für eine siebeneinhalb Stunden-Schicht liegt bei 105 Teile. Bei zwei Schichten und zwei Maschinen macht das 420 pro Tag. Das Sprinter-Werk in Ludwigsfelde produziert rund 240 Sprinter täglich.

4. Die Leiharbeit im Werk und die Bedeutung der ZAL / ZAA für den lokalen industriellen Komplex

Nach dem Personalabbau Anfang 2008 gab es eine formale Beschränkung der Zeitarbeit, die in einer Betriebsvereinbarung festgehalten wurde. Diese Beschränkung wird durch formale Auslagerung von Abteilungen an Zeitarbeitsfirmen unterwandert.

Laut Betriebsvereinbarung dürfen im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 3,5 Prozent Leiharbeiter eingesetzt werden, die aktuell gefühlte Quote in der Halle liegt bei eher 20 Prozent. Es werden Leiharbeiter von ZAA, Piening und Ranstad eingesetzt. Ein Thyssen-Kollege meinte, dass in der anderen Halle, in der u.a. das Hard-Top des Z8 gepresst wird, kaum ein 'Grüner' (Arbeiter mit Thyssen-Kleidung) zu sehen ist, dass fast alle Arbeiter von Zeitarbeitsfirmen gestellt werden. Da sich die 3,5 Prozent auf den Jahresdurchschnitt bezieht, kann dies 'Flaute-Zeiten' wie zur Jahreswende mit einbeziehen, in der die Zeitarbeiter eh nach Hause geschickt werden. Hier kann sich die Werksleitung sogar auf die Betriebsvereinbarung stützen: wir dürfen euch nicht ganzjährig beschäftigen. Fakt ist, das Thyssen seit mehr als acht Jahren keine Zeitarbeiter mehr fest übernommen hat. Viele Zeitarbeiter sind bereits seit ein, zwei Jahren im Werk. Ein ZAA-Kollege, der seit anderthalb Jahren bei ThyssenKrupp arbeitet, kontrolliert mittlerweile den Arbeitsablauf der Pressen, ein eher ruhiger Job. Er meint, dass Thyssen keine Leute übernimmt und dass er in den anderthalb Jahren 80 Cent mehr pro Stunde bekommen hat, er müsste jetzt also rund 7,20 brutto bekommen. Ein älterer Kollege einer anderen Zeitarbeitsfirma, der ebenfalls seit über einem Jahr im Werk ist, bekommt 6,20 brutto die Stunde.

Die ZAL / ZAA spielt eine entscheidende Rolle bei der Belieferung der regionalen Industrie mit junger, qualifizierter Arbeitskraft.

Die private Qualifizierungsgesellschaft ZAL (Zentrum Aus- und Weiterbildung Ludwigsfelde GmbH) und die Zeitarbeitsfirma ZAA (Zeit Arbeits Agentur GmbH) [6] versorgen als Oligarchie die lokale (Automobil-)Industrie mit Arbeitskräften. Im Brandenburger Hinterland besteht ein Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Die ZAL bietet in Kooperation mit Arbeitsamt und Behörden überbetriebliche Ausbildungsplätze in den gängigen handwerklichen und industriellen Berufen an. Rund 1.000 junge ArbeiterInnen werden in Brandenburg durch die ZAL ausgebildet, die ZAL in Ludwigsfelde hat einen Einzugsbereich von rund 100 Kilometern. Die Auszubildenden bekommen während der Ausbildungszeit eine 'Aufwandsentschädigung' von 92 Euro im Monat. Diese 'Entschädigung' reicht nicht aus, um von zu Hause ausziehen. Nach der Ausbildung können sie auf Grund der HartzIV-Regelung für unter 27 jährige ohne eigenes Einkommen nicht ausziehen. Da Arbeitsplätze für Berufseinsteiger – vielleicht speziell für solche mit einer ZAL-Ausbildung – rar gesät sind, nehmen viele der ZAL-Ausgebildeten das Angebot der ZAA an, die sich nach Abschluss mit Zeitarbeitsverträgen an sie wendet. In einigen Ausbildungsklassen geht über die Hälfte nach der Prüfung direkt über in ein ZAA-Arbeitsverhältnis. Die ZAA ist ein Tochterunternehmen der ZAL, der Geschäftsführer der ZAA ist der Sohn des Chefs der ZAL. Die 'ausgebildeten' jungen ArbeiterInnen werden über die ZAA als 'Ungelernte' in verschiedene industrielle Jobs der Region geschickt. Die ZAL / ZAA hat ein spezielles Abkommen mit Mercedes in Ludwigsfelde: die ZAL bietet spezielle Ausbildungen für die Autoindustrie an, Mercedes nimmt Neueinstellungen nur über die ZAA vor. Die ZAA ist somit das Eingangsportale für einen Job bei Mercedes, viele der jungen ArbeiterInnen akzeptieren daher schlechte Arbeit (Thyssen-Schleiferei, Autositzeherstellung, Tetra-Pack-Abfüllung) für schlechte Löhne – im Dreischicht-System rund

840 netto – in der Hoffnung, vielleicht irgendwann bei Mercedes zu landen. Durch die Konstellation von 'Aufwandsentschädigung', HartzIV und Zeitarbeit wird der älteren bzw. Elterngeneration deutlich: die Lohndrücker sind nicht die Neger, nicht die Rumänen, sondern unsere Söhne und Töchter.

Auch bei Thyssen stellt die ZAA den Grossteil der Zeitarbeitskräfte, und nicht nur das, sie fungiert auch als Subunternehmen.

Durch die Auslagerung von Abteilungen an Zeitarbeitsfirmen entsteht eine zusätzliche Spaltung zwischen ZeitarbeiterInnen und 'FremdarbeiterInnen', die den an ZeitarbeiterInnen gezahlten Thyssen-Zuschlag von 0,94 Cents pro Stunde nicht bekommen.

Wenn wir die 3,5-Prozent ZeitarbeiterInnenquote auf eine Stammebelegschaft von ca. 500 anrechnen, dann dürften 17,5 ZeitarbeiterInnen im Werk arbeiten. Allein in der Schleiferei arbeiten bis zu 20 Kollegen der Zeitarbeitsfirma ZAA. Aber: Thyssen hat offiziell die Schleiferei an die Zeitarbeitsfirma ZAA ausgelagert. Die 20 Kollegen in der Schleiferei haben zwar einen Vertrag als 'Zeitarbeiter' mit der ZAA, im Werk laufen sie aber offiziell als Fremdarbeiter. Das heisst, dass sie anders als ihre ZAA-KollegInnen erstens rund einen Euro brutto weniger die Stunde verdienen und zweitens nur in der Schleiferei eingesetzt werden dürfen. Folgende Erfahrungen wurden in der Schleiferei gemacht.

5. Die Abteilung – Schleiferei

In der Schleiferei werden Pressteile nachbearbeitet, sprich, Metallgrat wird mit Winkelschleifern entfernt – in erster Linie Teile für den Mercedes Sprinter, aber auch für Volkswagen. Mit einer durchschnittlichen Belegung von 15 Arbeitern verteilt auf drei rotierenden Schichten werden im Monat zwischen 130.000 und 150.000 Teile geschliffen, d.h. Teile für rund 30.000 Autos.

Thyssen hatte die Abteilung bereits zuvor an ein anderes Sub-Unternehmen ausgelagert, dies war aber angeblich "zu langsam und zu teuer" (ZAA-Kollege mit anderthalb-jährigem Betriebsaufenthalt). Nach einem Wartungsstopp der Warmumformungslinien lief die Schleiferei im April 2008 mit komplett neuer Belegschaft an, diesmal offiziell als Abteilung der ZAA. De facto sind viele rechtliche Vorbedingungen eines 'Subunternehmens' nicht gegeben: wir benutzen Thyssen-Werkzeug; wir haben keine Vorgesetzte, ausser den Thyssen-Meistern; die Stundenabrechnung läuft wie bei den 'ZeitarbeiterInnen' über Stundenzettel der ZAA, unterschrieben von den Thyssen-Vorgesetzten; wir wurden ein, zwei Mal für andere Arbeiten – Halle fegen - eingesetzt. Wegen einer anfänglich sehr hohen Fluktuation arbeiteten anfangs einige ältere ZAA-Kollegen mit in der Abteilung, die weiterhin ihren Thyssen-Zuschlag von 94 Cents bekamen. Als ein Kollege die wöchentlich auftauchende ZAA-Vorgesetzte wegen der 94 Cents Zuschlag ansprach, erwiderte dies: "Das hier ist keine Arbeitnehmerüberlassung, daher gibt es auch keinen Zuschlag".

Beim Wiederanlauf der Produktion musste die Schleiferei einen Rückstand von mehreren Tagen aufholen, d.h. es wurden Teile geschliffen, die zwei Wochen zuvor gepresst worden sind. Nach einem Monat war der Rückstand aufgeholt und es wurden Teile 'direkt von der Presse' bearbeitet. Die Anzahl der ArbeiterInnen hat sich in dieser Zeit von anfänglich 20 Leuten fast halbiert, die ZAA meldete einige Leute ab. Auch hat sich der Schneidgrat durch Einsatz neuerer Werkzeuge verringert, die Stückzahlen wurden gleichzeitig hochgesetzt. Wenn die Schleiferei nicht schnell genug Stückzahlen liefern konnte – z.T. weil zu viele Leute abgemeldet worden sind, oder Leute krank wurden – konnte Thyssen auf andere Zeitarbeiter oder eigene Arbeiter zurückgreifen, die vorübergehend in der Abteilung eingesetzt wurden.

Auf diesem Hintergrund ergab sich eine schwer einzuschätzende Situation für die Kollegen in der Schleiferei: welchen Hebel haben sie, um Stückzahlterror, Wochenendarbeit, Metallstaublung und niedrigen Löhnen etwas entgegenzusetzen? Einerseits konnte die ZAA über die ZAL-Liste tatsächlich bei Bedarf schnell neue Leute finden und Thyssen konnte eigene Leute kurzfristig

einsetzen. Andererseits kam es mehrmals zu Situationen, dass einzelne Kisten mit Kleintransportern aus der Schleiferei als Eilgut direkt zu Mercedes gefahren wurden, weil sonst die Produktion dort ins Stocken geraten wäre...

6. Die Kollegen

Zum Wiederanlauf der Produktion in der Schleiferei sind 18 Kollegen für drei Schichten neu eingestellt worden. Fast alle sind unter 24 Jahre alt und haben zuvor eine Ausbildung (Mechaniker, Lackierer, Karosseriebauer) bei der ZAL gemacht. Nach der Ausbildung haben einige kleinere Jobs gemacht (Verkaeufener im Erotikladen, Bauhelfer, Briefe austragen, Sitze für den Mercedes Sprinter montieren oder die Lackkabinen bei Mercedes reinigen). Die meisten wohnen noch bei ihren Eltern, einige geben als Grund an, dass sie kein Anrecht auf HartzIV haben und dass der Lohn bisher nicht zum Ausziehen ausreichte.

Sechs Kollegen versuchen aktiv, sich bei der Bundeswehr als Zeitsoldaten für acht bzw. zwölf Jahre verpflichten zu lassen. Ihr Hauptmotiv ist die Kohle, die Möglichkeit der Weiterbildung und im Vergleich zur Fabrik hoffentlich kein zu hohes körperliches Berufsrisiko (Marineinsatz, Versorgung). Alle fühlen sich durch den Thyssen-Job enttäuscht: als frisch ausgebildete Facharbeiter hatten sie sich etwas anderes vorgestellt.

Andere hoffen auf einen Job bei Mercedes, wieder andere wollen zurück zur ZAL und dort einen Schweißerschein machen, um dann auf Montage zu arbeiten.

Ein Kollege hat zuvor über die ZAA bei Irsis in der Sprinter-Sitzmontage gearbeitet, er ist dort mit der Mercedes-Winterflaute rausgekickt worden und jetzt schleift er Bleche für den Sprinter.

Bei Irsis arbeiten rund 15 Leute in der Produktion/Montage, alles Leiharbeiter. Tagessoll sind hundert Einzelsitze und 80 Doppelsitzbänke fuer den Sprinter. Der Vertrag des Kollegen wurde nicht verlängert, die ZAA hat ihn dann direkt nach Thyssen geschickt. Der Kollege wusste vom Achsenmangel bei Mercedes, in der Zeit wurden zwei Schichten beim Sitzfertiger nach Hause geschickt, eine Schicht produzierte weiter, angeblich für das Werk in Argentinien. Es gibt öfter Produktionsschwankungen, direkt abhängig von der Nachfrage von Mercedes. Der Kollege hat die ZAA-Managerin gefragt, ob er bei Produktionsanlauf wieder in die Sitzfertigung wechseln könnte, u.a. wegen seiner Neurodermitis, aber die Antwort war: wer einmal draußen ist, ist draußen.

Die anfängliche 'aktive' Fluktuation war hoch, einige Kollegen verliessen nach der ersten Schicht den Job. Obwohl 18 als Soll-Besetzung galt, brauchte die ZAA drei Wochen, um 18 Leute dauerhaft zu binden.

Danach wurde die Fluktuation 'passiv', d.h. Leute wurden ausgesiebt und die Sollbesetzung auf 12 runtergefahren. Den 'abgemeldeten' Kollegen wurden von der ZAA Alternativ-Jobs angeboten, z.B. in einer Tetra-Pack-Abfüllfabrik in der Brandenburgischen Pampa. Zumindest zwei der 'abgemeldeten' Kollegen sind am nächsten Tag nicht zum Abfüllen erschienen und sind dann gefeuert worden.

Ab und zu werden kurzfristig auch andere ältere Leiharbeiter in der Abteilung eingesetzt, es scheint aber erklärtes Ziel, die Zusammensetzung so jung wie möglich zu halten. Der Job und die Bezahlung sind mies, nur mit dem Elternhaus im Rücken und der frischen Erfahrung von drei Jahren ZAL-Arbeit mit 92 Euro Aufwandsentschädigung garantieren eine mittelfristig gesicherte Bindung. Trotz 'geringer Erfahrung' (Kenntnisse der rechtlichen Situation, wenig vergleichbare Jobs etc.) ist man sich schnell einig, dass man sich wegen Samstagsschichten und Stückzahlen etwas zusammen einfallen lassen muss – und diese Diskussionen haben sehr schnell kleinere praktische Resultate.

Die Biographien der folgenden zwei Kollegen zeigen, dass innerhalb der lokalen LeiharbeiterInnenschaft ein enormer individueller Erfahrungsreichtum existiert, der nicht 'kollektiv gehoben' wird, aber für zukünftige Auseinandersetzungen vergemeinschaftet werden kann:

B. ist Anfang zwanzig, gelernter Fahrzeuglackierer. Er erzählte, dass er während seines zweiten Lehrjahrs "drei Monate gestreikt" hat. Er hat bei O&K in Berlin gelernt, als der Kampf gegen die Abwicklung begann. Er hat von den Torblockaden erzählt "Sie haben dann zwei Bagger vor das Tor gestellt, die Reifen abgestochen, die Baggerarme ins Tor verkeilt. Ein Fremdmechaniker hat versucht, mit Laptop eine Fehleranalyse zu machen, weil sie die Teile nicht starten konnten. Er hat nichts gefunden. Die Leute, die die Bagger bauen wissen schon, wie man sie dauerhaft funktionsuntüchtig macht". Er hat noch kurz von den Bierzelten, Grillabenden, Videoleinwänden (Weltmeisterschaft) und der guten Stimmung erzählt. Er hat "für seine Weiterbildung" gestreikt. Er ist dann für drei Monate zu Siemens geschickt worden, hat dann seine Ausbildung bei Neoplan (Buslackierung) beendet. Er würde gern zu Mercedes, arbeitete dort über eine Dienstleistungsfirma in der Lackkabinenreinigung, als Minijob. Manchmal macht er das noch am Sonntag nach der Thyssen-Woche. Sein Stiefvater ist LKW-Fahrer, fährt auch Autoteile.

O. ist Anfang vierzig, sieht aus wie Mitte fünfzig, trägt Hörgerät, arbeitet seit Jahren als Leiharbeiter. Zu DDR-Zeiten hat er Stossdämpfer mit Chemiebrühe gereinigt, seine Haut leidet noch heute davon. Er hat neun Wochen bei BSH in Nauen gearbeitet, Waschmaschinenmontage. Er fand gut, dass es dort geregelte Bandpausen gab, alle anderthalb Stunden die Arbeitsaufgabe wechselte. Er ist zusammen mit "2.000 anderen Leiharbeitern" auf einen Schlag rausgeschmissen worden, als die Produktion runtergefahren wurde. Er hat dann erst bei Renus Spedition Gabelstapler gefahren ("Extremstaub"), ist dann zu Thyssen gekommen, wo er erst im Presswerk gearbeitet hat. Er bekommt von Ranstad 5,76 Euro brutto, wenn er als Helfer eingesetzt wird (plus 70 cents Zuschlag von Thyssen) und 6,80 brutto, wenn er Gabelstapler fährt. Er wurde im Oktober nach mehreren Monaten bei Thyssen wieder abgemeldet, hat zwischenzeitlich fünf Monate Gabelstapler bei Fiege gefahren, LKWs mit After Eight und anderen Scheiss abladen. Ist dann wieder zu Thyssen geschickt worden und wird seitdem hier und dort eingesetzt. Nach Feierabend oder am Wochenende fährt er Fernseher aus, fünf Euro pro Stunde auf die Hand. Seine Frau arbeitet als Putzkraft im Kongresshotel in Potsdam.

7. Die Arbeitsbedingungen

Die formalen Arbeitsbedingungen sind der Branche entsprechend tariflich abgesichert: 35-Stunden-Woche, die regulären fünf wöchentlichen Überstunden auf das Zeitkonto, ein Lohn von 6 Euro 40 brutto die Stunde, also rund 830 Euro netto inklusive Nachtschichtzuschläge. Der Vertrag ist befristet auf ein halbes Jahr. Zwischen unserem Freiluft-Raucherplatz und dem von den Mercedes-Kollegen nebenan verläuft ein Zaun, eine symbolische Grenzanlage, die ein stärkeres Lohngefälle trennt, als die Oder bei Frankfurt.

Die tatsächlichen Arbeitsbedingungen sind Hauptquelle des täglichen Unmuts. Acht Stunden Metallschleifen ist anstrengend, laut, dreckig. Man muss über Stunden eine relativ schwere Flex mit Kompressorschlauch in der Hand halten und drehen, Metallbleche hin und hertragen, es ist höllisch laut, man muss Ohrstöpsel oder Walkman tragen und kann sich nicht unterhalten, es stinkt und der Metallstaub dringt durch die Maske, nach einer Stunde schleifen spuckt man schwarz. Alle beschwerten sich über Handgelenk- und Rückenschmerzen, einige hatten Nasenbluten vom Staub, entzündete Augen, tägliche Schnitte von den ungeschliffenen Kanten.

Der Meister hat zwar zu Arbeitsaufnahme eine fünfminütige Predigt über Arbeitsschutz gehalten, bei zwei der sechs Winkelschleifer sind aber die Sicherheitsverriegelungen kaputt, d.h. sie gehen von alleine an, wenn man sie z.B. mit der Schalterseite auf den Tisch legt. Als der Meister darauf aufmerksam gemacht wurde kam die übliche Retour "Andere haben wir nicht". Ein Pfand auf unserer Seite (oder eine fehlende Fingerkuppe).

Bereits nach der ersten Nachtschicht zeigte sich auch, wie stark man seine eigenen körperlichen und materiellen Ressourcen mobilisieren bzw. mit anderen kombinieren muss, um einen solchen

miesbezahlten Dreischicht-Job machen zu können. Direkt nach der ersten Nachtschicht ist ein Kollege am Steuer eingeschlafen und ungebremst in einen entgegenkommenden Wagen geknallt, Zufall sei Dank nur Blech-Totalschaden. Er hat dann einen alten Audi von seinem Opa klargemacht, der nach der zweiten Nachtschicht im Ludwigsfelder Wald mit Lichtmaschinenschaden liegengeblieben ist. Ein anderer Kollege hat versucht ihm zu helfen und hat ihn letztendlich nach zwei Stunden vergeblicher Reparaturversuche nach Hause gefahren. Das Wochenende will der Kollege nutzen, um den Wagen für die Montagsschicht fit zu kriegen.

Der zerstörerische Charakter der Arbeit ist offensichtlich. Besonderes konfliktschwangere Situationen entstehen dann, wenn diese Arbeit mit einem 'persönlicheren' Angriff auf die eigene Würde zusammenkommt. Es entstehen Momente eines unmittelbaren Klassenhasses. Ein paar Beispiele.

»In der letzten Woche liefen zwei Abgeordnete des Arbeitsschutzes aus Duisburg im Werk herum. Grosses Trara, wir mussten trotz Hitze unsere Schürzen tragen, wir wurden fotografiert und von den zwei Sicherheitsexperten ausgefragt "Wen benachrichtigen sie im Fall eines Unfalls". etc. Kaum sind die zwei wieder Richtung Ruhrgebiet verschwunden verlagern sie unsere Schleifabteilung 'temporär' direkt neben die Warmumformungswalzstrasse, wo im sekundentakt glühende Metallteile ausgespuckt werden. Sie packen die jetzt nur halb so grosse Abteilung komplett mit Plastikplane ein, damit der Staub nicht in umliegende Arbeitsbereiche entweichen kann. Es gibt keine Abzugsanlage. Wir stehen also schwitzend im Funkenflug des Nachbarn und die Luft ist zum schneiden, bzw. man könnte die Abteilung wohl mit einem Magneten wegziehen. Erst wurde gesagt, dass die Abteilung nur für eine Woche umgezogen ist, dann wurden daraus zwei Wochen. In der alten Abteilung werden jetzt Mercedes-Kotflügel bearbeitet, Parole "Kotflügel geht vor Lungenflügel". Der Meister, der für die nun umliegenden Arbeitsplätze verantwortlich ist, scheisst uns an: "Ihr müsst nach der Arbeit auch dort fegen, schliesslich macht ihr alles dreckig". Am nächsten Tag sind keine Masken mehr da, wir beschwerten uns. Er kommt mit billigst Baumarktmasken an, Wirkungsgrad null: "Hier, die müssen erstmal reichen". Der Weg bis zur Raucherinsel ist weit, also rauchen wir ausnahmsweise mal in der Abteilung. Ein anderer Meister sieht das und wir werden übelst runtergemacht. Schliesslich könnte Glut auf den Boden fallen (ich erinnere an den Funkenflug) und ausserdem könnte die Atemluft beeinträchtigt werden. Sie liefern keine Teile, wir stehen für eine Zeit herum. Nach einer Minute kommt der Abteilungsleiter und scheisst uns an "Ihr müsst euch besser verkaufen, steht hier nicht so rum". Er hat recht, wir verkaufen uns zu billig. Am Eingang der Halle hängt ein Flachbildschirm, auf der es Zeichentrickfilme zum Arbeitsschutz gibt, auf lustig gemacht. Am Ende steht ein Arbeiter am Kaffeeautomat und will sich mit einer Knarre in den Kopf schiessen. Bevor er abdrückt bekommt er einen Einfall (Ausrufezeichen über seinem Kopf) und steckt sich vor dem Suizidversuch Ohrstöpsel in die Ohren. Schweine! An einem Tag kommt die ZAA-Tante zum Zeitnehmen vorbei, sie sieht den ganzen Staub und das wir eher schlecht gelaunt aussehen, weiss nicht ganz, wie sie uns ansprechen soll. "Schöne Helme haben sie aber bekommen" (Visierhelme). Schweigen. "Sie machen gute Arbeit". Schweigen. "Und immer schön Stückzahlen aufschreiben, auch wenn sie mal rumstehen müssen, wegen Teilemangel. Immer alls aufschreiben". Schweigen. Als die ZAA-Tante das nächste Mal im Beisein einer Thyssen-Krawatte zum Zeitnehmen kommt und uns fast eine Stunde 'über die Schulter' schaut, fangen wir an, der zoo-artigen Situation entsprechend hinter unseren Masken Tiergeräusche nachzuahmen. Irgendwie nehmen wir die ganze Situation mit viel Humor«.

Die Art der Arbeit trug auch dazu bei, dass fast alle täglich wiederholten, dass sie in diesem Job auch lebend 'nicht alt würden', dass sie sich etwas neues suchen werden. Als klarer wurde, dass sie wegen dem erreichten Niveau der Stückzahlen Leute rauskanten werden, sorgte dies auch nicht für grosse Empörung. Verständlicher, aber auch problematischer Kommentar eines Kollegen: "Dann ist der Job endlich vorbei, dann schicken sie uns endlich woanders hin".

8. Die Konflikte: Stückzahlen, Wochenendarbeit, Lohnzuschlag – Was tun?

Die entwürdigende Arbeit ist sicherlich die Triebfeder des Unmuts, die Konflikte entladen oder kristallisieren sich vor allem an der Frage der Stückzahlen und der Wochenendarbeit, zu einem geringeren Maße auch am Lohn.

Stückzahlen

Die Frage der Stückzahlen war eine tägliche, sie stellte sich auf drei Ebenen: erstens, wie versucht das Regime die Stückzahlen durchzusetzen; zweitens, wie reagieren wir darauf; und drittens, in welcher Form drücken die Stückzahlen unsere eigene produktive Macht aus.

Zur ersten Ebene lässt sich sagen, dass die Thyssen-Meister vom ersten Arbeitstag an Stückzahl forderten, andererseits betonten, dass die Stückzahlabrechnung durch die Auslagerung über die ZAA läuft. Es wurde nie klar, ob die ZAA tatsächlich 'pro Stück' gezahlt wurde, was aber eher unwahrscheinlich ist. Tatsache ist, dass wir nach jeder Schicht die Stückzahlliste der Gesamtschicht an den Thyssen-Meister abliefern mussten. In der Abteilung wurde jeden Tag eine Tabelle aufgehängt, die die täglichen und monatlichen Stückzahlen in Soll/Ist-Zustand auflistete. Zu Anfang wurde für die unterschiedlichen Teile nur grobe 'individuelle' Stückzahlvorgaben gegeben, »macht mal jeder so um die 500« als diese dann nicht geschafft wurden, die ersten Sprüche: "Zwei Raucherpausen in vier Stunden sind zu viel. Ich will hier um diese Uhrzeit (vier Uhr morgens) mehr Bewegung sehen". Recht früh wurden Dank der Stückzahltable die drei Schichten von den Meistern, aber auch den Kollegen verglichen: »Die A-Schicht hat mal wieder 1.500 Teile mehr gemacht«. Hinzu kam das übliche Quantität-Qualitätsspiel: »Ihr müsst mal etwas ranklotzen«, am nächsten Tag »Hier ist aber noch Grat dran, ihr müsst sauberer arbeiten«.

Im nächsten Schritt wurde die Verpflichtung zur Samstagsschicht zu kommen, an die Stückzahlen gekoppelt: »Ihr habt die Woche über nicht genug geschafft, also müsst ihr Samstags ran«. Spätestens als nach Abbau der Soll-Belegschaft von 18 auf 12 die Samstagsschichten immer noch gefahren wurden, war klar, dass es nicht um 'reine Stückzahlen geht'. Nach den ersten drei Wochen kamen das erste Mal ZeitnehmerInnen, eine ZAA-Frau und ein Thyssen-Ingenieur, die die Zeit für unterschiedliche Teile stoppten. Im gleichen Zug forderte die ZAA, dass jeder für jeden Tag und für jeden der acht verschiedenen Typen von Teilen die Stückzahlen aufschreibt und wöchentlich abliefern. Dies verschärfte erst das Gefühl der 'individuellen Konkurrenz': Kann die Rauchergruppe auf Dauer mehr Teile pro Stunde schaffen als die Nicht-Raucher, um ihre Pausen rauszuarbeiten? Wie viel schafft Hinz, wie viel Kunz? Tatsächlich haben die Meister und ZAA-Kapos geschafft, dass wir recht schnell die Soll-Stückzahlen erreicht haben. Ein ZAAler, der vorher auch geschliffen hatte, jetzt aber an einer Maschine steht, meinte: "Von den Teilen, von denen wir früher 450 machen sollten sollt ihr jetzt 700 pro Tag/Arbeiter machen?!" Wenn man sich eh nicht unterhalten kann und alleine an seiner Werkbank steht, entwickelt man fast zwangsläufig sportlichen Ehrgeiz. Innerhalb von vier Wochen steigerten sich die Stückzahlen von 3.500 (mit 16 Leuten) auf 12.000 (mit 20 Leuten). Nachdem wir im ersten Monat den Rückstand aufgeholt hatten, rund 140.000 Teile geschliffen hatten – ein Viertel der Jahresproduktion an Sprintern vom Werk nebenan – folgte dann die Konsequenz: Das offizielle Soll wurde von 9.200 pro Tag auf 7.900 gesenkt, gleichzeitig aber die Anzahl der Leute von 18 auf 12 reduziert. Das macht pro Kopf/Schicht eine Soll-Steigerung von 511 Teile auf 658 Teile.

Wie haben wir auf den Stückzahlterror reagiert? In den ersten zwei, drei Wochen haben wir zu schnell gezeigt, wie viele Teile man schaffen kann. Das lag erstens daran, dass sich alle noch nicht sonderlich kannten und dass zweitens alle einen mehr oder weniger sportlichen Konkurrenzgeist junger proletarischer Männer an den Tag legten. Es war dann schwer, wieder dahinter zurückzugehen. Es gab versuche, die tatsächliche Steigerung der eigenen Geschwindig- und Geschicklichkeit in Extrapausen umzusetzen und eine Art Stückzahl-Obergrenze für die Schicht zu vereinbaren. In zwei Schichten lief dies gut, aber was hilft das, wenn die dritte Schicht weiter 2.000

Stück mehr macht? Erst als die ZAA forderte, dass wir alle individuell unsere Stückzahlen aufschreiben sollten, gab es verbindlichere gemeinsame Verabredungen, zumindest in zwei Schichten: wir entschieden, die Gesamtstückzahl durch die Anwesenden zu teilen, jeder soll sich den Durchschnitt plus/minus 10 Stück aufschreiben. Ein Kollege, der fast dreimal so viel Stückzahlen schafft wie der Langsamste hat erst etwas gemurrt (er hat dann unabhängig davon drei Tage krankgefeiert). Am dritten Tag nach Einführung unserer 'Durchschnittsregelung' gab es einen ersten Konflikt, weil der Langsamste Kollege jetzt laut Ansicht eines Kollegen noch langsamer wurde und noch längere Pausen gemacht hat. Das fand er scheisse und fühlte sich ausgenutzt. Es gab eine ganz gute Diskussion ("Es geht in erster Linie darum, dass der Druck auf uns allen und nicht auf den einzelnen lastet" etc.). De facto hat dann der langsame Kollege tatsächlich mehr gearbeitet und wir haben sogar als Schicht mehr Teile gemacht, als an den Vortagen. Tragische Kehrseite des Sozialismus. Allerdings gab es diese ungewollte und temporäre Produktivitätssteigerung weniger aus Schiss vor dem moralischen Druck von Seiten der Kollegen, man hatte eher das Gefühl, dass alle zeigen wollten, dass sie hinter den 'gemeinsamen Regelung' stehen.

An verschiedenen Punkten wurde anhand des Hungers nach Stückzahlen deutlich, in welcher Verwertungskette wir als Billigstlöhner stehen und welche unmittelbare Abhängigkeit von unserer Arbeit besteht.

In unregelmässigen Abständen kommt Extra-Stress auf, der Meister verlangt z.B. das bis zur Pause 1080 Teile fertig gemacht werden sollen, da "auf dem Parkplatz ein LKW wartet", der dringend nach Wolfsburg muss. Eine gewisse Genugtuung machte sich breit, als sich die Teilepanik unmittelbar nach der Reduzierung der Soll-Belegschaft verschärfte: sie hatten sich verkalkuliert. In der betreffenden Woche ist Thyssen gleich zweimal in die missliche Lage gekommen, nicht genug Teile liefern zu können. Thyssen war gezwungen drei Leute von ihrem Maschinenarbeitsplatz abzuziehen und in der Schleiferei einzusetzen: einen angolanischen Festeingestellten, einen ZAA-Teileeinleger und einen älteren Ranstad-Leiharbeiter, der ansonsten im Presswerk arbeitet. Am Freitag zuvor hatten sie wegen Teilemangel die Frühschicht bereits um 10 Uhr nach Hause geschickt, wir standen bis halb vier rum und sollten dann innerhalb von drei Stunden 4.000 Pedaltöpfe fertigschleifen, "weil draussen der LKW wartet". In diesen Situationen wird erst der Gabelstaplerfahrer zum antreibenden Element der Kooperation, er sieht die brenzlige Lage als erster und gibt den Druck weiter. Da er aber wusste, dass sie uns Leute abgezogen hatten, stellte er direkt klar, dass "die Planung den Arsch auf hat". Erst versuchten einige Kollegen noch 'reinzuhauen', das drehte sich aber nach kurzer Zeit in ein betont ruhiges Arbeiten um. Die Lieferung muss tatsächlich dringend gewesen sein, denn die ersten drei Kisten sind nicht auf einen LKW geladen, sondern in einen Kleintransporter von einem extra angefragten Privatkurierdienst zu Mercedes gefahren worden.

Für uns wurde in diesen Tagen einiges klarer: erstens, dass wir tatsächlich eng dran sind am Mercedestakt und dass die bei kleineren Problemen ins Schwitzen kommen können; zweitens, dass wir in Zukunft quasi 'auf Abruf' arbeiten sollen, d.h. nach Hause gehen, wenn die Presse nicht läuft und reinhauen, wenn Teilemangel herrscht – sprich, dass die Stückzahlerhöhung, Arbeitskräftereduzierung und die Wochenendarbeit eng zusammengehören.

Wochenendarbeit

Neben den Stückzahlen sind die Wochenendschichten von Anfang an ein Konfliktpunkt. Samstags Frühschicht ist die Regel. In der ersten Wochen durfte auch die Spätschicht am Samstag kommen und die Nachtschicht am Sonntag anfangen. Fuer die Frühschicht hiess das dreizehn Tage ohne arbeitsfreien Tag (Samstag um 14 Uhr nach Hause, Sonntags abends wieder los zur Nachtschicht). Die Meister wollen sich nicht festlegen lassen, wie regelmässig Samstags spät und Sonntags nachts gearbeitet wird.

Sie geben frühestens am Donnerstag nach der Schicht Bescheid, ob am Samstag/Sonntag

gearbeitet wird. Einige Kollegen verweigern Wochenendarbeit generell, aber individuell. Einer der Kollegen wird – vielleicht auch aus eigenem Wunsch – wenig später zum TetraPack verlagert. An den Stückzahltabellen sieht man, dass am Samstag immer mindestens drei Leute weniger da sind, als unter der Woche. Zumindestens ansatzweise gab es kollektive Verweigerungen:

»Vier von sechs Kollegen aus unserer Schicht haben sich geweigert, Samstags Spätschicht zu arbeiten. Am Donnerstag kam dann die ZAA-Tante zu uns und forderte uns auf, am Samstag zu kommen. Einige sagten bereits, dass sie etwas vor haben. Sie baute bereits Druck auf ("Ich habe euch von Anfang an gesagt, dass die Arbeit hart ist und das wir auch am Wochenende arbeiten müssen. Wenn nicht genug Teile kommen, müssen wir am Wochenende nachholen".) Die Kollegen waren einigermaßen cool: "Bringt ja auch nichts, wenn die Kollegen dann wegen Überarbeitung direkt wieder in den sack hauen", worauf die ZAA-Tante etwas verstört wirkte. Die ZAA-Tante ging mit dem Spruch "Ich kann mich ja auf euch verlassen". Wir haben dann etwas beraten und vier Leute waren sich sicher, dass sie am Samstag nicht kommen wollen und haben das dann dem Thyssenmeister gesagt. Am nächsten Tag (Freitag) kam dann die ZAA-Tante nochmal und hat diesmal jeden einzeln bearbeitet: "Können Sie nicht doch kommen. Wenn nicht, muss ich das wohl aufschreiben etc.", es ist aber keiner umgekippt. Die Samstagsschicht wird also nur mit zwei statt sechs Leuten laufen. An der Frage ob wir nun Samstag kommen oder nicht haben wir einiges diskutiert: zum einen haben wir die Weigerung als Ausnahme dargestellt (weil die Schicht zu spät angekündigt wurde), aber allen ist klar, dass eine dauerhafte Sechs-Tage-Woche scheisse wäre. Überstunden werden ja auch nicht ausbezahlt, von daher fällt das Argument 'mehr Kohle' schon mal flach. Ein einzelner Kollege meinte, dass wir doch in den ersten Wochen die 'Füsse still halten sollten', also nicht zu beschließen, dass wenn überhaupt nur Samstags-früh gearbeitet wird. Der arme Kerl wurde daraufhin ziemlich übel behandelt ("Du würdest ja am liebsten 24 Stunden hier bleiben und noch Geld mitbringen", "Wir sehen uns auf dem Parkplatz" etc.). Es gab eine gemeinsame 'Vereinbarung', dass wir Samstags nicht zu Spätschichten kommen und dass sie die Samstagsschichten schon am Anfang der Woche ankündigen sollen. Es war allen wichtig, eine Art 'gemeinsames Statement' abzugeben, weil es eine Scheisserfahrung war, einzeln vom ZAA-Kapo bearbeitet zu werden. Es wurde auch diskutiert, ob sie uns ersetzen können, hier sieht es natürlich zwiespältig aus: einerseits wissen alle, das die ZAA eine lange Liste von Ex-ZALern und anderen ZAALern hat, andererseits haben sie die Schichten nicht direkt vollgekriegt und einige Leute - drei oder vier von siebzehn - sind schon wieder ausgefallen. Mal sehen...«

Nachdem der Rückstand nach einem Monat aufgeholt war, wir also quasi im Takt der Pressen arbeiteten, kam es häufiger vor, dass wir nach ein, zwei Stunden Arbeit wieder nach Hause geschickt wurden. Zum einen freuten sich die Kollegen über frühen Feierabend, andererseits kommen Leute aus bis zu 80 Kilometer Entfernung, die haben an diesen Tagen faktisch Miese gemacht. Die Sachlage lag für alle direkt auf dem Tisch: wir sollen Teile kloppen, wenn welche da sind, werden nach Hause geschickt, wenn keine da sind und sollen auch am Wochenende antanzen, wenn nötig.

»Wir wurden bereits am Mittwoch aus der Nachtschicht nach Hause geschickt, allerdings erst, als wir schon in Arbeitsklamotten im Werk standen. Ärger wegen verlorenener Fahrzeit und zwei Schichten, die jetzt vom Überstundenkonto abgebucht werden (35 Stunden müssen sie uns pro Woche garantiert zahlen). Angeblich ist ein Werkzeug an einer Presse kaputtgegangen. Drei Kollegen haben anderthalb Stunden Fahrzeit auf ihren Stundenzettel aufgeschrieben, der Thyssenmeister wollte es nicht als Arbeitszeit unterschreiben.

Wir sollen unsere Telefonnummern beim Meister lassen, damit wir im 'Notfall' frühzeitig abgemeldet werden können. Die Frühschicht ist wie gesagt bereits nach vier Stunden wieder nach Hause geschickt worden«.

Am letzten Samstag im Mai ist unsere Schicht (mittlerweile nur noch drei Kollegen) nicht zur

Arbeit gekommen. Thyssen hat andere Leute gefunden, aber die ZAA hat sich ziemlich aufgeregt und uns am Montag zu Hause angerufen. Wir konnten uns noch damit rausreden, dass Thyssen uns nichts definitives gesagt hätte. Aber zu sagen, dass wir samstags generell nicht kommen, haben wir uns nicht mehr zugetraut.

94-Cents

Erst durch Gespräche mit anderen ZAA-Leuten wurde klar, dass die Leute in der Schleiferei nicht nur die dreckigste Arbeit machen, sondern auch am wenigsten Kohle bekommen: auf Grund ihres Status als 'Fremdarbeiter' bzw. 'Werkvertragsarbeiter' bekommen sie den Thyssenzuschlag von 94 Cents die Stunde nicht. Es gab erste Diskussionen, wie wir an die 94 Cents kommen können. Ein Kollege hat die ZAA-Tante bei ihrem nächsten Besuch direkt gefragt. »Nein, Thyssen zahlt den Zuschlag leider nicht, weil hier keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt«. Was einen anderen Kollegen zu der Frage veranlasste: "Wie sieht es dann aus mit einer Lohnerhöhung". ZAA: "Es gibt laut Tarif eine in sechs Monaten". Kollege: "Was denn, zehn Cents die Stunde, oder was?!" - "Ja, so ungefähr".

Schön, wie der DGB-Tarif auch eine Antwort auf Lohnforderungen bietet! Die Managerin von der ZAA war etwas verwirrt, da vier Leute (die ganze Abteilung) in der dritten Arbeitswoche um sie herumstehen und – wenn auch auf höfliche Art und Weise – ihren Wunsch nach mehr Geld zum Ausdruck bringen. Ein Kollege sagte dann noch in ihrem Beisein "Höhö, wir machen jetzt hier nen Betriebsrat".

Allerdings heißt »einen Betriebsrat machen« ja meist nur, dass man nicht weiß, wie man seine Forderungen direkt durchsetzen kann. Die Diskussionen gingen unverbindlich weiter. Als am täglichen Aushang angeschlagen wurde, dass die drei Schichten am Vortag 11.700 Teile durchgezogen hatten, also fast 2.000 über Soll - haben wir neben die Stückzahl '94 Cents Zuschlag?' geschrieben (ein anderer Kollege hat dann noch 'fehlt!' daneben geschrieben). Keine weiteren Reaktionen.

Was tun?

Angesichts der etwas verwirrenden Situation - Kumpels werden von einem auf den anderen Tag abgemeldet bzw. Leute werden wegen Teilemangel nach Hause geschickt - ist die Einschätzung des Druckmittels für die Durchsetzung des 94 Cents Zuschlags oder der Verweigerung von Samstagarbeit schwierig. Wir haben kurz über verschiedene 'Möglichkeiten' diskutiert:

- * wir stellen rechtlich den Subunternehmerstatus der ZAA in Frage – davon hatte aber niemand von uns richtig Ahnung
- * jede Schicht geht in einer Woche zur ZAA-Tante und fragt unschuldig, ob wir den Thyssen-Zuschlag von der ZAA oder von Thyssen direkt bezahlt bekommen – das würde ein vorsichtiger Wink mit dem Zaunpfahl sein, dass wir uns zumindest koordiniert haben
- * wir sammeln alle Stundenzettel von allen drei Schichten am Freitag morgen ein und geben sie zusammen ab, nachdem jeder in die letzte Zeile 'plus 94 Cents Zuschlag geschrieben hat
- * wir lassen Flugis vor dem Tor verteilen
- * alle drohen mit sofortiger Kündigung
- * wir berufen uns auf unseren 35-Stunden Vertrag und fangen erst eine halbe Stunde später an zu arbeiten (während die vorangegangene Schicht eine halbe Stunde wartet) – eine Art 'erlaubter Streik'

Es gab keinen Mangel an Ideen, das Problem besteht darin, dass man die Reaktion der ZAA nicht

einschätzen kann: wir waren an dem Punkt nur knapp 12 bis 13 Leute, die mit Unterbesetzung die Stückzahlen schaffen. Es wäre der ZAA ein Einfaches, die Hälfte der Leute als Reaktion auf die Forderung rauszuschmeissen und vorübergehend mit anderen ZAA Leuten aus dem Werk zu ersetzen. Alle wissen, dass die ZAA formal das Recht hat, jeden von einer Sekunde auf die andere bei Thyssen abzumelden. Wie geht man dann damit um? Sollen die Leute dann trotzdem zur Arbeit erscheinen und man macht Wind, dass sie weiterarbeiten sollen? Müsste man schon vorher Kontakt zu Thyssen-Leuten herstellen und sie um Unterstützung bitten (schließlich werden ihre Bedingungen durch uns untergraben: wir laufen nicht mal als Leiharbeiter - Erinnerung an die unterlaufene 3,5 Prozentquote). Im Alltag haben wir so gut wie nichts mit Thyssen-Leuten zu tun, abgesehen von Gabelstaplerfahrern. Den meisten ZAA-Kollegen käme die Idee sicherlich fremd vor, auf die 'alten Herren' zu zugehen. Das andere Problem besteht darin, dass die meisten der Schleifer eh nicht länger als zwei, drei Monate in der Schleiferei arbeiten wollen. Das heißt sie würden die Fresse aufmachen, um Samstags nicht arbeiten zu müssen und sie würden auch weniger Stückzahlen machen, wenn sie auf ihre Raucherpausen verzichten müssten. Aber sich für weniger als 100 Euro im Monat aus dem Fenster zu lehnen, wenn man eh nur noch zwei, drei Monaten Schleifen will, ist vielleicht das 'Risiko' nicht wert. Risiko wäre, dass sie über die ZAA dann nicht mehr an einen anderen Platz bei Thyssen kommen oder gar über den Zaun nach Mercedes.

Wie so oft endete das Arbeitsverhältnis bevor sich Ideenreichtum und Unmut in Tat auflösen konnten...

Fussnoten:

[1] <http://www.thyssenkrupp-umformtechnik.de/>

[2]Automation einer Pressenlinie

(10.10.2006)

Trotz kürzerer Taktzeit, weniger Nacharbeit und Ausschuss: Dieses Resümee zieht die ThyssenKrupp Umformtechnik nach der erfolgreichen Roboterautomatisierung einer Pressenlinie. Seit über 15 Jahren hat die ThyssenKrupp Umformtechnik GmbH im südöstlich von Berlin gelegenen traditionsreichen Automobil-Produktionsstandort Ludwigsfelde investiert. Dazu gehört im Werk u. a. auch die Installation von Pressenlinien. Diese wurden in den folgenden Jahren teilweise aufgerüstet und automatisiert. Die ABB Automation GmbH erhielt den Auftrag, eine vorhandene Pressenlinie am Standort Ludwigsfelde (bei Berlin) zu modernisieren. Das Friedberger Unternehmen automatisierte die Platinenzuführung, integrierte eine Station zum alternativen Waschen und Ölen der Platinen, optimierte das Beladen der Presse und die Platinenablage. Einer der Erfolge besteht im jetzt unterbrechungsfreien Betrieb: „Früher führte jeder Palettenwechsel zu einer Unterbrechung. Jetzt wechselt der Roboter zur zweiten bereitstehenden Palette, ohne den kontinuierlichen Produktionsfluss zu unterbrechen“, berichtet Oliver Beltz, Betriebsleiter des Presswerkes.

(<http://www.abb.pl/cawp/seitp202/c9aba86071f52365c125720400338a14.aspx>)

[3] Transferanlage / Kostenberechnung für das Werk in Bielefeld

Teile pro Jahr: 150.000 -400.000

Laufzeit: 6 - 10 Jahre

Anschaffungspreis: 900.000 - 1.7000.000 Euro

Wartungskosten pro Jahr: 50.000 - 200.000 Euro

Kosten für Pressenstillstand pro Jahr: 15.000 - 70.000 Euro

Wartungskosten liegen zwischen 2,5 Prozent und 18 Prozent der Herstellungskosten eines Artikels

Wartungskosten können Anschaffungspreis um das doppelte überschreiten

(www.lcc-wzb.de/Lebenszykluskosten/LCC_Dr_Werner_Praesentation.pdf)

[4] Wirtschaft: 83 Leute müssen gehen

Thyssen-Krupp entlässt in Ludwigsfelde und Brackwede insgesamt 286 Mitarbeiter

Arbeitsplatzabbau im Werk

12.02.2008/ 07:57 (Märkische Allgemeine)

LUDWIGSFELDE -

Im Ludwigsfelder Werk Thyssen-Krupp Umformtechnik geht die Angst um. Die einen diskutieren, die anderen schweigen, als die Betriebsversammlung gestern Nachmittag zu Ende ist. Die Belegschaft erfuhr gerade, dass das Unternehmen in Ludwigsfelder 83 Beschäftigten kündigen will. In den beiden deutschen Werken Ludwigsfelde und Brackwede werden insgesamt 286 Stellen gestrichen.

Die Werksleitung begründet den Arbeitsplatzabbau wie berichtet mit Rationalisierung und dem Zusammenlegen von Verwaltungen. Wer von den Entlassungen betroffen ist, steht noch nicht fest. Zurzeit sind zwar die Gespräche zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat abgeschlossen, die Personalgespräche, wie der Stellenabbau umgesetzt werden soll, die folgen jetzt. Wann sie abgeschlossen sind, ist offen.

Wie gestern nach der Versammlung auch zu hören war, werde einigen Ludwigsfeldern angeboten, in Brackwede zu arbeiten. Insgesamt sei ein abgestuftes Konzept ausgehandelt, wonach zum Beispiel Leiharbeiter nicht ersetzt werden sollen oder in erweitertem Umfang Altersteilzeit möglich sein soll; ebenso geht es um Teilzeitarbeit, um die betriebsbedingten Kündigungen abzufedern.

Vom Unternehmen selbst waren gestern weder Betriebsrat noch Unternehmenssprecher Franz Helbrecht zu einer Erklärung bereit. Es sei nach außen Stillschweigen vereinbart worden, sagte er, bis auch die Mitarbeiter in Brackwede informiert seien. Die dortigen rund 1500 Beschäftigten treffen sich heute Mittag zur Betriebsversammlung. Hermann von Schuckmann, Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle Ludwigsfelde, sagte, die Gewerkschaft sei „nach wie vor der Auffassung, dass höchstens in Einzelfällen kein Ersatzarbeitsplatz da ist“. Er erklärte bereits, dass genügend Arbeit vorhanden sei, schon allein die Produktionsaufnahme der neuen Warmverformung erfordere eine beachtliche Zahl Arbeitnehmer.

Von Schuckmann sagt zur derzeitigen Situation bei Thyssen-Krupp in Ludwigsfelde, dass ein Sozialplan vereinbart worden sei, „der bis ins Jahr 2010 reicht. Der führt zu recht ordentlichen Abfindungen für die, die letztlich gehen müssen“. (Von Jutta Abromeit)

[5] <http://www2.igmetall.de/homepages/ludwigsfelde/ansprechpartner.html>

[6] <http://www.zal-ludwigsfelde.de/zal-ludwigsfelde/index.htm>
<http://www.zaa-ludwigsfelde.de/>