



Werkleitung will wieder Vorholschichten an Samstagen

Erst Zwangsfreischicht - dann Zwangsschicht?

Wieder einmal war die Gerüchteküche schneller als die Information an den Betriebsrat. Seit Mittwoch letzter Woche ist aber nun auch der Betriebsrat offiziell informiert darüber, dass uns die Werkleitung in diesem Jahr je Center bis zu 6 Samstagsschichten auf's Auge drücken will.

Ende letzten Jahres begründeten Vorstand und Werkleitung mit den niedrigen Programmen einen Personalabbau, der in der ganzen Firmengeschichte bezüglich seiner Größenordnung und auch Radikalität einmalig war. Jetzt begründet die Werkleitung die Notwendigkeit der Sonder-schichten ab Juni mit dem **gestiegenen** Produktionsprogramm. Hat der Vorstand uns alle womöglich über den Tisch gezogen und Ende 2005 bewusst die Absatzprognosen nach unten gezogen, um leichter (bzw. widerstandsloser) die geplante Arbeitsplatzvernichtung umsetzen zu können? Oder haben Vorstand und Werkleitung etwa zu viel Personal aus der Fabrik rausgedrückt und jetzt können wir wegen Personalmangel nicht mal mehr die geforderten Stückzahlen produzieren?

Zwangsfreischicht und Sonder-schichten?!

In den letzten Monaten wurden in vielen Bereichen Schichten reduziert. Im gesamten Werkteil Hedelfingen zum Beispiel wurden die Kollegen regelmäßig jeden Monat 2 Tage in Zwangsfreischicht geschickt. In anderen Bereichen wurde die Spät- oder Nachtschicht abgesetzt und mit Verleihungen in noch nie da gewesener Anzahl die vielen Personallöcher in anderen Abteilungen gestopft. Erstmal soll doch die Werkleitung wieder alle Schichten unter der Woche ausschöpfen und vor allem auch die Gruppen mit genügend Personal auffüllen.

Demotivation extrem

Monatelang sind sie total unterbesetzt gefahren. Haben Zwangsfreischichten verordnet und uns die Spät- bzw. Nachtschichtzuschläge geklaut. Und jetzt sollen wir die ausgefallene Produktion an Samstagen wieder reinholen: So nicht, meine Herren!

Brückentage müssen frei bleiben

Bereits vor Monaten haben Führungskräfte die Belegschaft informier

iert, dass an den Brückentagen nicht gearbeitet werden soll. Alle wurden aufgefordert Freischicht bzw. Urlaub einzuplanen. Dies haben die Kollegen auch getan. Deshalb muss bereits genehmigte Freizeit an diesen Tagen weiterhin Bestand haben. Meine Herren der Werkleitung: Wir sind Menschen und Menschen haben eine Würde. Und dazu gehört auch, dass wir uns nicht einfach so rumschubsen lassen, wie es den Bossen gerade in den Profitplan passt.

Weiterer Personalabbau! 😞

So plant Zetsche weiteren Arbeitsplatzabbau: in UT sollen bis 2008 weitere 1.400 Jobs zur Ader gelassen werden. Wann tun wir endlich was **gegen** diese Massenarbeitsplatzvernichtung?

Standort/Zentrale	Mitarbeiter	Plan	Abbau
	2005	2008	
Zentrale Bereiche*	15 120	13 250	1 870
Sindelfingen	29 906	24 360	5 546
Untertürkheim	19 714	17 260	2 454
Bremen	12 910	10 150	2 760
Rastatt	6 707	5 850	857
Berlin	3 145	2 900	245
Hamburg	2 536	2 395	141

* Planzahl: Ohne rund 1500 Verwaltungsjobs, die bis 2008 wegfallen könnten. Planzahlen gerundet.
Quellen: Offizielle und interne Zahlen DaimlerChrysler.



Vor und im Versammlungssaal stellten sich DC-Basisaktivisten mit ihrer Forderung für die arbeitenden Menschen im DC-Weltkonzern auf: „Solidarität statt Konkurrenz“

alternative-Kollegen bei Hauptversammlung

Am 12. April überraschten **alternative**-Kollegen auf der Aktionärsversammlung in Berlin mit einem Protest gegen Konkurrenzlogik und grenzenlose Profitgier. Mit vielen anderen Teilnehmern einer internationalen DC-Konferenz machten sie darauf aufmerksam, dass Maximierung der Rendite vielfach zu Lasten der im Konzern arbeitenden Menschen geht. Skandalös: Unsere Aufsichtsräte E. Klemm und H. Lense ließen die 15-stündige Versammlung wortlos über sich ergehen. Kein bisschen Kritik am Personalabbau, wie man es von Arbeitnehmervertretern hätte erwarten können. Sie haben sich halt doch schon mit allem abgefunden.

Schluss mit der Ausgrenzung kritischer IG-Metaller im Werk!

Im DaimlerChrysler Werk Untertürkheim wird die unheilvolle Tradition, unbequeme, kritische linke Gewerkschafter aus der IGM drängen zu wollen, konsequent fortgesetzt.

Die tonangebenden Betriebsräte um Helmut Lense und Wolfgang Nieke betreiben, dass die kämpferischen IGM-Vertrauensleute und - Betriebsräte um die Betriebszeitung **alternative** nicht mehr in den betrieblichen Strukturen der IGM wie Vertrauensleutekörper und -Leitung wirken dürfen.

Unterstützung haben sie dabei von den zuständigen Gewerkschaftssekretären, die sich offenbar nicht mehr als die Sekretäre aller IG Metaller verstehen.

Von den Mitgliedern in Funktionen gewählt – von selbstherrlichen „Organisationsvertretern“ ausgeschlossen. Das kann und darf so nicht stehen bleiben!

„Unternehmer-Versteher“ oder kämpferische Kollegen in den Betriebsrat?

Der Konflikt in Betriebsrat und VK im Daimler-Werk ist ein politischer: die jetzt ausgegrenzten KollegInnen kritisieren seit Jahren die „Co-Management-Politik“ der Mehrheit des Betriebsrats.

Wir meinen: in harten Zeiten wie heute braucht es im Betriebsrat nicht „Unternehmer-Versteher“, sondern Leute, die mit der Belegschaft Gegenwehr gegen die Attacken der Firma organisieren wollen!

Wie alles anfang: Der Marsch über die B10 im Juli 2004

So haben wir z.B. mit dem **Marsch über die B10 im Juli 2004** und mit unserer **Kritik an der „Zukunftsvereinbarung“ 2004** des DC-Gesamtbetriebsrats deutlich gemacht: gegen die Angriffe des Konzerns hilft kein Appell an „gemeinsame Interessen“ mit dem Unternehmen. Das Kapital hat die Partnerschaft längst aufgekündigt. Gegen Arbeitsplatzvernichtung und Lohnraub hilft nur die Entwicklung von breitestmöglichem Widerstand!

Dass wir dies offen und laut sagen, war denen, die im Werk die IG Metall im Würgegriff halten, zu viel. 5 gewählte Mitglieder der IG Metall-

Betriebsratsfraktion wurden seither von allen inhaltlichen Diskussionen der IGM-Fraktion ausgeschlossen.

Statt lebendige demokratische Diskussion: Maul halten!

Mit Brachialgewalt wird seit damals daran gearbeitet, diese Stimmen zum Schweigen zu bringen:

◆ so wurde z.B. festgelegt, dass auf der IG Metall-Liste zur Betriebsratswahl nur kandidieren darf, wer erklärt, gegenüber der Belegschaft immer nur die Position der Betriebsratsmehrheit zu vertreten. Weil wir diesen antidemokratischen Maulkorb-Erlass nicht unterschreiben wollten, durften wir – langjährige aktive IG Metaller! – nicht kandidieren.

◆ Der unvermeidlich folgende Schritt, eine eigene Metaller-Liste einzureichen, wird nun beantwortet mit dem Ausschluss der IG Metaller um die **alternative** aus Vertrauensleuteversammlung und Vertrauensleutekörper-Leitung.

Wählerwille? Scheißegal!

Im Werkteil Mettingen, dem Bereich mit dem höchsten Organisationsgrad der IG Metall im Werk, hat die Mehrheit der Beschäftigten und der Mitglieder die Metaller der **alternative** gewählt (45%). Die Liste des Kollegen Lense hatte dagegen auffallend hohen Zuspruch in Bereichen mit niedrigem Organisationsgrad und niedriger Mobilisierungsbereitschaft (Entwicklungs- und Verwaltungsbereich).

Die Ausgrenzerei durch die Betriebsrats-Spitze schadet der Belegschaft!

Der DC-Vorstand kündigt inzwischen die Vernichtung von weiteren 1400 Arbeitsplätzen im Werk Untertürkheim an. Wer in dieser Situation nicht alle Kräfte bündelt, um Gegenwehr zu organisieren, sondern kämpferische Gewerkschafter ausgrenzen will, hat bestenfalls nichts begriffen. Das kann aber den Kolleginnen und Kollegen und den Mitgliedern der IG Metall nicht egal sein – es geht schließlich um die Arbeitsplätze im Werk!!

Bitte fordert deshalb mit uns:

◆ **Die Bestätigung aller IG Metaller im Betriebsrat als Mitglieder des Vertrauensleutekörpers!**

◆ **Gleiche Rechte für alle IGM-Vertrauensleute bei DC Ut. !**

◆ **Schluss mit der Ausgrenzungspolitik in der IGM bei DC Ut.!**

◆ **Gemeinsam gegen Arbeitsplatzvernichtung, Arbeitszeitverlängerung und Lohnsenkung!**

Ein Notruf?! Ja, nichts anderes! Wir

wenden uns an Euch, weil unter Ausschluss der Öffentlichkeit im DC-Werk Untertürkheim kritische Stimmen in VK und Betriebsrat mundtot gemacht werden sollen.

Demokratische Meinungsbildungsprozesse? Ein Fremdwort für die tonangebenden Betriebsräte im Daimler-Werk. Dass sie auch für ihre Gewerkschafts-Sekretäre den Ton angeben, ist kein Geheimnis. Deshalb ist die Gefahr real, dass sich diese für die Ausgrenzungspolitik gegen Co-Management-Kritiker einspannen lassen. DaimlerChrysler greift die Beschäftigten aggressiv an – wenn den IG-Metallern der **alternative** in dieser Situation die Mitarbeit im VK verwehrt werden soll, dann schwächt das das Widerstandspotential und ist: gewerkschaftsschädigend! Gemeinsam gegen Arbeitsplatzvernichtung statt Ausgrenzung!



Thomas Adler
Betriebsrat
DaimlerChrysler Ut
Delegierter IGM ES



Nichts dazugelehrt haben sie, die

Herrn in der Betriebsratsspitze im Werk Untertürkheim. Jahrelange Ausgrenzungspolitik hat es nicht geschafft, die kritischen Stimmen in Vertrauenskörper und Betriebsrat zum Schweigen zu bringen. Also setzen sie jetzt noch eins drauf und wollen den Vertrauenskörper säubern. Nur noch abnicken und abwarten, ob sie einem die Trillerpfeife in den Mund stecken oder wieder rausnehmen - das geht so nicht weiter, es macht unsere Gewerkschaft kaputt. Deshalb brauchen sie dringend die rote Karte!



Dimitrios Charizanis
Vertrauensmann
DaimlerChrysler Ut.



„Der Ausschluss von Vertrauensleutesitzungen ist für mich als ordentlich gewählten Vertrauensmann an Ignoranz gegenüber 3000 „alternative“- Wählern und IGM-Mitgliedern fast nicht mehr zu überbieten. Ich denke, dass sich die Verantwortlichen in Betrieb und IGM bei diesem Beschluss ein wenig zu weit aus dem Fenster gelehnt haben. Kolleginnen und Kollegen: Ist eigentlich dieser Beschluss gegen von Euch gewählte Vertreter gegenüber Euch als Mitglieder nicht schon Gewerkschaft schädigend?“



Reiner Böhmerle
Vertrauensmann
DaimlerChrysler Ut
Delegierter IGM ES



„Ich war viele Jahre Vertrauensmann in Untertürkheim und auch einige Jahre in der Vertrauenskörperleitung. Aber nachdem eine offene kritische Diskussion immer weniger zugelassen wurde, habe ich hingeschmissen. Eine Organisation wie unsere IG Metall lebt doch von den unterschiedlichen Positionen. Ausgrenzung von Minderheiten ist nicht nur höchst undemokratisch, sondern schadet der Gewerkschaft. Wenn unsere **alternative**-Betriebsräte keine IGM-Vertrauens-



leute mehr sein dürfen, müssen wir unsere Mitgliedschaft neu überdenken.“

Anton Bednasch
Mitglied
DaimlerChrysler Ut



„Meine Anwesenheit auf der Vollversammlung habe ich mit großer Sturheit durchgesetzt. Die Begründung, mit der man mich auch von den regelmäßigen Versammlungen der Bereichsvertrauensleute ausschließt, ist, ich sei kein gewählter Vertrauensmann. Was nicht stimmt, schließlich hat der zuständige Betriebsrat persönlich die Wahl durchgeführt. Wofür es Zeugen (Wähler) gibt. In Zeiten harter Tarifaueinandersetzungen aktive und kampfbereite Kollegen von der Gewerkschaftsarbeit auszuschließen, bedeutet mehr als die Kandidatur zur Betriebsratswahl auf einer eigenen Liste eine Schwächung unserer Kampfkraft. Und wirft die Frage auf, was wirklich Gewerkschaft schädigendes Verhalten ist.“



Georg Rapp
Vertrauensmann
DaimlerChrysler Ut
Delegierter IGM Stutt-



**Wer sich nicht Gehör verschafft, wird überhört,
Wer sich nicht öffentlich sichtbar macht, wird übersehen!**

„Offene kritische Diskussion und freie Meinungsäußerung werden von der Betriebsratsspitze schon lange massiv behindert. Unsere Flugblätter und die Betriebszeitung **alternative** waren dann auch der Anlass uns die Kandidatur auf der IGM-Betriebsratswahl-Liste zu verweigern. Wir sind also gezwungenermaßen mit einer eigenen Liste zur BR-Wahl angetreten. Die Verantwortung dafür liegt eindeutig bei denen, die ausgrenzen und uns jetzt als Gewerkschaftsgegner bezeichnen.

Von unseren 105 Kandidaten sind 101 Gewerkschaftsmitglieder und 70 IGM-Metall-Vertrauensleute. Lauter Gewerkschaftsgegner?? Rund 20 unserer Kandidaten wurden von den IGM-Mitgliedern in gewerkschaftliche Gremien gewählt, (wie z.B. Delegiertenversammlung, Tarifkommission, Vertrauenskörperleitung). Jahrelang aktive, engagierte Gewerkschafter - und plötzlich Gewerkschaftsgegner?? Nie und nimmer. Aber Funktionsverbote schaden der Gewerkschaft ganz sicher!



Michael Clauss
Betriebsrat
DaimlerChrysler Ut
Delegierter IGM ES



„Von den Kollegen an der Basis gewählte Vertrauensleute, durch die Betriebsratswahl in ihrem Wirkungsbereich eindeutig bestätigt, müssen weiterhin im Vertrauenskörper bleiben. Darüber dürfte es nicht einmal eine Diskussion geben! Die „Einheit“, von der immer geredet wird, hört wie man sieht, sofort auf, wenn es sich nicht um „Einheit“ für die Meinung von unserer BR-Spitze handelt. Das ist keine Einheit, die stark macht, sondern einfach nur schrecklich dumm!“



Markus Schneider
Vertrauensmann
DaimlerChrysler Ut.



„Was uns nicht umbringt, macht uns nur stärker“. Das sollten sich die Oberzensierer besser einprägen, was auch immer sie sich in Zukunft an undemokratischen Tricks einfallen lassen, um uns auszugrenzen. Mit jedem Stein den Ihr uns in den Weg legt, wird eure Mauer höher! Die Mauer von Honecker war auch nicht zu halten. Also kehrt zurück zu demokratischen Gepflogenheiten!“



Stefan Jung
Vertrauensmann
DaimlerChrysler Ut



„In meinem Bereich, in der Presseerei / Schweisserei haben über 70% der Kollegen die **alternative** gewählt. Und fast alle davon sind IGM-Mitglieder. Zählt bei denen, die uns jetzt ausgrenzen wollen, eigentlich der Wählerwille gar nichts mehr? Im Auftrag meiner Kolleginnen und Kollegen soll ich den IGM-Bossen hier deutlich sagen: ihr lebt von **unseren** Beitragsgeldern – und wir sind auch ganz sicher **nicht** eure Befehlsempfänger!!“



Miladin Vukasinovic
Vertrauensmann
DaimlerChrysler Ut



„Wenn unsere gewählten Vertreter von oben abgesetzt werden, dann werden wir, die Basis, reagieren!“



Marinos Dimopoulos
Mitglied
DaimlerChrysler Ut



**Treffpunkt für Ungehorsame,
mit und ohne Job, basisnah,
gesellschaftskritisch**

**LabourNet.de
Germany**

www.labournet.de

Internet: www.alternative-info.de

Lohntarifrunde: Da war deutlich mehr drin!

Es ist schon erstaunlich: wochenlang beharrten die Arbeitgeber auf ihrem provokativen Angebot von nur 1,2% bei einer Laufzeit von 24 Monaten, was nicht einmal die Preissteigerungsrate ausgeglichen hätte. Zudem verlangten sie bei Neueinstellungen eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich für die gesamte Belegschaft. Welch ein Widersinn, denn längere Arbeitszeiten vernichten Jobs und schaffen keine neuen!

Streikdrohung zeigt Wirkung

Allein die Androhung der Urabstimmung in einigen Tarifbezirken hat ausgereicht, sie zum Rückzug zu zwingen. Gesamtmetall fürchtete angesichts der vollen Auftragsbücher und der anziehenden Konjunktur einen Arbeitskampf, wie der Teufel das Weihwasser. Das heißt aber auch: Durch konsequenten Einsatz unserer gewerkschaftlichen Kampfkraft wäre ein Ergebnis ohne die sprichwörtlichen Kröten möglich gewesen.

Fauler Kompromiss

Besonders ärgerlich empfinden viele Kollegen und aktive Gewerkschafter, dass schon während der Warnstreiks ohne Not und ohne Mandat von unserer 5%-Forderung abgerückt wurde. So erklärte der GBR-Vorsitzende Erich Klemm öffentlich, sein Ziel sei eine „deutliche drei“. Damit war aber auch klar, dass keine vier mehr vor dem Komma stehen wird. Das Ergebnis von 3% ist ein Tropfen auf den heißen Stein angesichts explodierender Energiekosten und anziehender Preise im Vorgriff auf die Mehrwertsteuererhöhung.

Flexible Einmalzahlungen

Zu denken gibt uns der Einstieg in die betriebliche Flexibilisierung der Einmalzahlungen. (€ 0,- bis € 620,-)

Ein guter Tarifvertrag? - Fragt sich nur, für wen?

* Jürgen Thumann, Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) weiß es: "Mit den Einmalzahlungen ist es erstmals gelungen, einen Bestandteil der Löhne in einem Tarifvertrag flexibel zu gestalten." Und er fügt hinzu, Ziel des BDI sei es, "die Hälfte der Löhne und Gehälter ertragsabhängig zu gestalten".

* Die Bundeskanzlerin weiß es: "Der Einstieg in ertragsabhängigen Lohn mit Einmalzahlungen ist ein zeitgemäßer Ansatz." (StZ 25.04.)

Qualifizierung

Seit 2001 gibt es in Baden-Württemberg einen Tarifvertrag zur Qualifizierung. Darin ist geregelt,

dass betriebliche Qualifizierung während der Arbeitszeit stattfindet und vom Betrieb zu bezahlen ist. Auf dieser Grundlage wurde jetzt bundesweit ein Tarifvertrag vereinbart, allerdings mit Abstrichen gegenüber der Regelung in BaWü. So müssen für die so genannte „Entwicklungsqualifikation“ 50% aus Freizeit (FA) eingebracht werden. Zur Erinnerung: diese Verschlechterung wurde für das Werk Sindelfingen bereits 2004 mit der „Zukunftssicherung“ vereinbart. Die Frage sei erlaubt: Wann müssen wir FA für Qualifizierung opfern?

Steinkühlerpause

Über den weiteren Bestand der Erholzeitpause gibt es heftigen Streit zwischen IG Metall und Gesamtmetall. Alles nur eine Frage der „richtigen“ Interpretation? Gilt nun die Erholzeitpause uneingeschränkt weiter, oder muss auch hier für bestimmte Beschäftigtengruppen mit Abstrichen gerechnet werden?

Unternehmer wollen den Dienstleister-Billigtarif

Die Tarifparteien haben sich verpflichtet über „wettbewerbsfähige Arbeitskosten für produktionsferne Tätigkeiten“ zu verhandeln. Offensichtlich weckt der bei DaimlerChrysler mit der „Zukunftssicherung“ vereinbarte Dienstleister-Billigtarif bundesweit „Begehrlichkeiten“ bei den Unternehmern. Das würde für diese Kolleginnen und Kollegen, die schon am untersten Ende des Metalltarifs verdienen, längere Arbeitszeiten für noch weniger Lohn bedeuten – eine Zumutung angesichts explodierender Profite, sinkender Reallöhne und anhaltender Arbeitsplatzvernichtung!

Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde

Mit einer Laufzeit von 13 Monaten bis 31.03.2007 lässt die nächste Tarifaueinandersetzung nicht lange auf sich warten. Wollen wir nicht ständig unter die Räder kommen und Verschlechterungen kassieren, muss sich in Punkto Zielsetzung und Durchsetzungswillen einiges ändern. Am Kampfeswillen der Metaller lag es nicht, über 800.000 beteiligten sich an den Warnstreiks. Die Angriffe auf unsere Reallöhne durch Steuererhöhungen und weitere von der Regierung geplante „Reformen“ müssen endlich ein Ende haben.

Abzockerei in Küche und Kantine

Preiserhöhungen am laufenden Band. Drastische Verschlechterung des Speisenangebots und der Essensqualität. Lange Schlangen an der Essensausgabe wegen Personal-mangel in der Spätschicht. Das Preis-Leistungs-Verhältnis der industriell hergestellten Lebensmittel im Betriebsrestaurant, die größtenteils schon fertig angeliefert und nur noch aufgewärmt werden, stimmt schon lange nicht mehr. Verantwortlich dafür sind der Vorstand und die Werkleitung, die im Zeitalter von Core ein Einsparprogramm für den Bereich GS (Gastronomie und Services) von 5,4 Millionen Euro in den nächsten 3 Jahren aufgelegt haben.

Späte Erkenntnis

Bemerkenswert, dass die Missstände nun doch auch von der Scheibenwischer-Fraktion in einem Info-Blatt mit dem Titel „Imbissbude statt Ess-Klasse“ aufgegriffen wurden.

Allerdings ist es etwas spät, jetzt Krokodilstränen zu vergießen, wenn man jahrelang die Forderungen der Firma abgenickt hat. Preiserhöhungen für die Essensteilnehmer und massive Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen für die in Küche und Kantine Beschäftigten. Wer hat denn den Dienstleister-Billigtarif als den Rettungsanker für den Bereich GS angepriesen? Welcher Betriebsrat hat denn der Einstellung von Leiharbeitsnehmern zugestimmt?

Kehrtwende notwendig

Mein Tip an die Verantwortlichen von der Scheibenwischer-Fraktion:

Wenn Ihr es ehrlich meint mit der Verbesserung der Essensqualität, dann müssen als erstes die industriell hergestellten Lebensmittel verboten werden. Dann muss wieder jeden Tag frische Ware gekauft und wie früher aufwendiger gekocht werden. Dazu wird natürlich mehr Personal benötigt, und zwar fest eingestellte KollegInnen und keine Leiharbeitskräfte oder Befristete. Erkennt endlich, dass Ihr mit der Verzichtslöge gar nichts rettet. Schlechtere Arbeitsbedingungen à la DL-TV schaden allenfalls der Motivation, aber helfen auf keinen Fall die Essensqualität zu verbessern. Also weg damit! Alles andere ist Flickschusterei und Euer Ess-Klasse-Flugblatt verkommt zur billigen Polemik.



Witold Müller
Betriebsrat, Tel. 22261