



Erpresswerk 2006:

Werkleitung fordert Samstag als Regelarbeitstag

Jeder kann sich nur zu gut an das Erpresswerk 2004 erinnern: 500 Millionen Euro Verzicht der Belegschaft gegen eine vorgegaukelte Sicherung von 10.000 Arbeitsplätzen. Es hat nicht mal 2 Jahre gedauert, bis die Unternehmensleitung nun die nächste Erpressungswelle einläutet. Wie auf der vergangenen Betriebsversammlung verkündet, plant die Werkleitung 500 „zusätzliche“ Arbeitsplätze für die Produktion von Achskomponenten für Chrysler zu schaffen. Allerdings will Werkleiter Stauch im Gegenzug dafür vom Betriebsrat einen Freibrief für Wochenendarbeit in der kompletten Produktion und allen produktionsnahen Bereichen des gesamten Werkes UT.

Totale Flexibilität bei Arbeitszeit

Mit relativ kurzen Ankündigungsfristen von nur wenigen Tagen sollen nach einem Betriebsvereinbarungsentwurf der Werkleitung zukünftig folgende Arbeitszeitmaßnahmen jederzeit und ohne weitere Zustimmung von Belegschaft und Betriebsrat angeordnet werden können:

- ◆ Produktion bis zu 18 Schichten (Für die WIH dann 19 oder 20?)
- ◆ Wochenendschicht (bis zu 3 Monate auch zwangsweise, wenn es nicht genug Freiwillige gibt)
- ◆ Verlängerung oder Verkürzung des Arbeitstags in Früh- und Spätschicht um bis zu 1 Stunde
- ◆ Entfall von bis zu 10 Schichten mit Zwangsfreischicht
- ◆ Flexible Pausen

Außerdem soll zukünftig die Freischichtplanung - im Rahmen der Gruppenarbeit schon immer Gruppenaufgabe - auch wieder vom Vorgesetzten bestimmt werden.

Arbeitszeiten wie vor 50 Jahren?

Mit dieser Betriebsvereinbarung wäre unsere Arbeitszeit dann nur noch abhängig vom Interesse des Unternehmens. Persönliche Bedürfnisse wie Familie, Hobbys, Vereinsarbeit usw. müssten sich dem komplett

unterordnen. **Nicht mit uns!**

Schließlich „arbeiten wir um zu leben“ und nicht umgekehrt. Wir sind doch keine Maschinen, die der Werkleiter ein- und ausschalten kann, wie und wann er will.

Verzicht für Arbeitsplatzabbau

Bereits 2004 hat der Vorstand uns an der Nase herumgeführt. Angeblich wollten die Bosse doch 10.000 Arbeitsplätze in der C-Klasse in Sindelfingen und Bremen, im Weltdiesel in UT und im Motorenbau in Mannheim **sichern**. Dass aber trotz des vereinbarten Verzichtsprogramm ca. 8.500 Arbeitsplätze abgebaut wurden, wissen wir ja heute. Und der Personalabbau geht weiter:

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.

Nach ca. 1.100 Ausscheidungsvereinbarungen sollen im Werk UT bis 2008 noch mal über 1.300 Arbeitsplätze abgebaut werden. Und wer glaubt, mit dem Verzicht für den Chrysler-Auftrag einen Teil davon zu retten, der geht der Unternehmensleitung ein 2. Mal auf den Leim.

Flexibilisierung vernichtet Jobs

Nicht nur, dass dieses „Zusatzgeschäft“ für UT in jedem Fall bei Chrysler oder anderswo eben diese 500 Arbeitsplätze vernichtet, durch die geforderte totale Arbeitszeitflexibilisierung werden auch bei uns Jobs abgebaut. Durch die ständig wechselnde Ausrichtung der Betriebsnutzungszeit ausschließlich nach dem Programmverlauf braucht die Firma weniger Anlagen. Das führt zu Personalabbau im Maschinenbau. Aber auch bei uns werden logischerweise weniger Anlagen weniger Anlagen

bediener zur Folge haben. Mit Zwangsfreischichten und Mehrarbeit ohne Zuschläge wird sowieso immer Personal wegrationalisiert.

Geheimverhandlungen ?

Mit dankenswerter Offenheit erklärte Werkleiter Stauch auf der Betriebsversammlung, dass man sich, seit 7 Wochen, nun bereits in der 4. Verhandlungsrunde mit dem Betriebsrat befindet. Nur: Die Mehrzahl der Betriebsräte wusste davon überhaupt nichts. Wie wir herausgefunden haben, ist das Begehren der Firma der Betriebsratsspitze schon seit mindestens einem halben Jahr bekannt. Warum wurde der komplette Betriebsrat und vor allem die Belegschaft nicht darüber informiert? Auch da war Herr Stauch sehr offen: „Vor der Betriebsratswahl hätte es ja keinen Sinn gemacht, in Verhandlungen einzutreten.“ Wie Recht er doch hat: Dass Politiker (und das gilt wohl auch für unsere Betriebsratsspitze) vor Wahlen schöne Versprechen abgeben und dann erst nach der Wahl die Verschlechterungen verabschieden, hat er wohl erkannt.

Widerstand gegen Erpressung

Vor 20 Jahren waren wir einmal über 25.000 Beschäftigte im Werk UT. Wir haben damals ca. 380.000 Aggregate produziert. Heute sind es ca. 1 Million Aggregate und wir sind nur noch 20.000 Beschäftigte. Der jahrzehntelange Verzicht hat also keine Arbeitsplätze gerettet. **Wir dürfen uns deshalb auch nicht auf das neue Erpresswerk einlassen.**



Jetzt geht's an die Löhne:

Kosten sparen mit ERA

Auf der Betriebsversammlung hat Werkleiter Stauch betont, dass der Gesamtbetriebsrat mit der „Zukunftssicherung 2012“ auch weitgehende Regelungen zur Kostensenkung vereinbart habe. Eine davon sei die Vereinbarung zur Einführung von ERA. Der neue Tarifvertrag als Sparprojekt? Das hat man uns vorher aber anders verkauft.

Facharbeiter falsch eingestuft

Für die Instandhaltung gibt es zwar eine Verbesserung in den Bewertungen, aber die Unternehmensleitung stuft den größten Teil der Kollegen zu tief ein. Als wenn bei uns lauter „Nicht selbständige“ oder nur „teilweise selbständige Facharbeiter“ am Werke wären. Wenn die Werkleitung die Einstufungen nicht sofort korrigiert, dann müssen unsere Schlosser und Elektriker mal eine Zeit lang wie „nicht selbständige“ arbeiten. Mal sehen, ob dann in der Produktion noch was läuft.

Unter bisherigem Niveau bewertet

In der Produktion zeichnet sich eine Katastrophe ab: Die Bewertungen der mechanischen Serienfertigung und der Montage liegen unter dem bisherigen Lohnniveau. Es wird sehr viele Verlierer geben.

Vom Hoch- zum Billiglohnbereich

Bisher ist die Presserei-Schweißerei in Mettingen (750 Kollegen) mit durchschnittlich 28,5 AW der am besten bezahlte Produktionsbereich im Werk. Nach Vorstellung der Sparkommissare soll dort zukünftig sogar eine Entgeltgruppe weniger bezahlt werden, als in anderen Fertigungen. Jahrelang hat man nur Metallfacharbeiter eingestellt, aber jetzt wo es um's Geld geht, wird für das Sollniveau (bisher 29AW) nur eine 2-jährige Berufsausbildung vorausgesetzt. Für den Platz darunter ist laut den Fachidioten aus Möhringen überhaupt keine Ausbildung erforderlich, sondern nur noch „Anlernen“. Und bei der Erfahrung wurde auch mit der untersten Stufe bewertet.

Billigbewertung ist Lohnraub

Wir dürfen nicht zuschauen, wenn der Vorstand versucht, uns auf den nackten Tariflohn zu drücken. Ausgleichsbeträge, die dann eh ab 2012 mit Lohnerhöhungen verrechnet werden, sind doch nur verzögerte Lohnkürzungen. **Wir brauchen wieder anständige Bewertungen. Alles andere wäre für uns nur lohnpolitische Geisterfahrt.**

Werkleitung spart an der Unfallversorgung

An einem der vergangenen Samstage um kurz vor 09.00 Uhr: Im Mettinger Presswerkzeugbau ereignet sich ein Arbeitsunfall. Blut strömte und ein Nerv am Handgelenk des verletzten Kollegen wurde durchgetrennt. Sofort wurde der Notruf abgesetzt, aber der eintreffende Feuerwehrmann erklärte, dass auf Anweisung von oben, Samstags keine Krankentransporte mehr von der Firma durchgeführt werden. Die Kollegen sind empört. Der Gipfel: der angeforderte Krankenwagen vom Esslinger Krankenhaus traf dann auch erst nach ca. 1 Stunde am Unfallort ein. Man stelle sich einmal vor, ein Kollege erleidet einen Herzinfarkt oder einen Schlaganfall. Da kommt es dann auf Minuten an.



Krankenstand wichtig - Unfallversorgung nicht?

Der Kommentar der Werkleitung, dass die Notrufzentrale Krankentransporte immer nach Verletzungsgrad eintaktet, beruhigt uns dabei absolut nicht. An unserer Gesundheit darf die Firma einfach nicht sparen. Wenn wir schon immer wieder auch an Samstagen dem Unternehmen zur Verfügung stehen, dann muss unser Gesundheitsrisiko so klein wie möglich gehalten werden. Deshalb fordern wir die Werkleitung auf, die Einsparmaßnahme sofort rückgängig zu machen und Krankentransporte auch Samstags wieder in eigener Regie durchzuführen.



Michael Clauss
Betriebsrat
Tel.: 67977

Firma will Pausen in Gießerei kürzen Finger weg von den Erholzeiten!

Vor ca. einem Jahr forderte die Personalabteilung vom Betriebsrat die Zustimmung zur Kürzung von Erholzeitpausen in den Gießereien.

Begründung: im übrigen Werk – was so gar nicht stimmt – gäbe es für die automatisierten Produktionssysteme gar keine Erholzeit mehr, sondern höchstens 15 Minuten gebündelte Bedürfniszeit pro Schicht.

Und deshalb müsse die Pausenregelung für die Gießereien auch fallen. Die für die Gießereien vereinbarte Regelung sichert nämlich ab, dass es in PGS (zusätzlich zur Mittagspause) 2 Pausenblöcke von mindestens je 15 Minuten gibt.

Ich habe der Gießereileitung und dem zuständigen Ausschuss des Betriebsrats mitgeteilt, dass die Mannschaft und ich diese Pausenkürzungen absolut ablehnen.

Bis heute gilt die PGS-Pausenregelung für die KollegInnen also weiter.

Die Gießereileitung hat nun kürzlich erklärt, dass sie sich damit nicht zufrieden geben will. Die Werkleitung solle mit dem Betriebsausschuss des Betriebsrats darüber verhandeln und dafür sorgen, dass die Pausen kürzer werden. Es wird also unter Umständen zu neuen Auseinandersetzungen um unsere Pausenregelung in PGS kommen.

Die Position von mir und allen **alternativen**-Betriebsräten ist und bleibt:

► Es gibt keinen Grund, die von der Firma unterschriebene PGS-Pausenregelung zu Lasten der KollegInnen zu verschlechtern!

► Die Pausen sind für die KollegInnen in den Gießereien nötiger denn je – und zwar jede Minute!

Täglich zu wenig Personal, täglich Stress und Hetze, täglich ange-macht werden durch Vorgesetzte für Fehler, für die man nichts kann ...

Wer glaubt, da auch noch Pausen kürzen zu können, ist auf dem Holzweg. Und damit Basta!



Thomas Adler
Betriebsrat
Tel. 60140

Internet: www.alternative-info.de

Logistiker im Visier der Sparkommissare

Nach den Betriebsratswahlen habe ich die Abteilung LOG/TM als Betreuungsbereich erhalten. Die Abteilung ist in allen Werkteilen aktiv und die dort beschäftigten KollegInnen sind zuständig für den physischen Materialfluss im Werk, d.h. Wareneingang, Materialtransport, Verpackung, Versand usw.. Die Situation in der Abteilung ist erschreckend: alle Beschäftigten sind verunsichert, denn die Werkleitung hat beschlossen, bis 2008 scheinbar die kompletten operativen Tätigkeiten fremd zu vergeben – das sind insgesamt ca. 300 Arbeitsplätze.

Dass diese Absicht ernst gemeint ist sieht man daran, dass in den letzten Monaten schon eine ganze Reihe Arbeitsplätze Fremdfirmen zugeschoben wurden und im Zentralversand Übersee nur noch die Steuerungstätigkeiten von DC-Leuten gemacht werden, die operative Arbeit machen dort ca. 100 Rhenus-Kollegen.

Moralische Grenzen??

Die Auswirkungen dieser Strategie sind verheerend und stoßen schon an moralische Grenzen:

◆ Logistiktätigkeiten sind mitunter die letzten Plätze, auf denen man kaputt gearbeitete und einsatzeingeschränkte KollegInnen einsetzen kann. Dadurch dass solche Arbeitsplätze fremd vergeben werden, wird letztendlich der Druck auf Kranke im Werk erhöht werden, denn die Personalabteilung kann diese ja dann nirgends mehr unterbringen.

◆ Die jetzt in LOG beschäftigten KollegInnen müssen ja einen neuen Arbeitsplatz kriegen. Die Personalabteilung wird dabei mit den Betroffenen nicht zimperlich umgehen. Besonders problematisch wird dann die Frage der Einsatzeingeschränkten, die momentan in LOG beschäftigt sind (in machen Kostenstellen stellen sie die Hälfte der Mannschaft)!

◆ Die eingesetzten Fremdarbeitskräfte arbeiten unter zum Teil kriminellen Arbeitsbedingungen: ein im WT Brühl für Rhenus arbeitender Leiharbeiter kriegt 6,50€ in der Stunde – das sind 690€ Netto im Monat. So viel zum Thema soziale Verantwortung der Unternehmer.

Diese Fremdvergabe der LOG-Bereiche dient nur einem Zweck: der von Zetsche angeordneten Profit-

Maximierung. Denn dadurch wird kein einziger Mercedes billiger werden – aber der Gewinn steigt. Diejenigen, die die Zeche zahlen, sind die werktätigen Menschen und letztendlich der Staat, der durch geringere Löhne weniger Lohnsteuer einnimmt und zusätzlich den Billiglöhnern unter die Arme greifen muss.

Handeln nötig

Deshalb besteht hier dringender Handlungsbedarf durch Betriebsrat und Gewerkschaften.

Dass die IGM-Fraktion immer gleich auf den Dienstleistungs-Tarifvertrag verweist ist schwach. Denn dass dieser keine Absicherung ist, sieht man an den Beispielen Küche/Kantine in unserem Werk oder am Beispiel Büroservices in der Zentrale.

Wir sollten uns wieder auf unsere stärkste Waffe besinnen – den Arbeitskampf. Denn nur so ist es möglich, für die Kolleginnen in den Dienstleistungsbereichen eine sichere Lösung hinzukriegen, der Verhandlungstisch alleine wird da nicht ausreichen.

Und diese Lösung darf nicht so aussehen, dass Arbeitszeitverlänge-



rung, Lohnverzicht und Wochenendarbeit leichtfertig vereinbart werden. Aber um gemeinsame Lösungen zu finden, müssen sich zuerst die Fraktionen im Betriebsrat gemeinsam mit den betroffenen KollegInnen zusammensetzen und darüber beraten.

Und betroffen ist letzten Endes nicht nur LOG: laut Dienstleistungs-Tarifvertrag sind Dienstleister diejenigen, die nicht unmittelbar Autoteile fertigen oder montieren. Angefangen von der Instandhaltung über den Werkzeugbau bis hin zum Personalbüro - das ist fast unser halbes



Werk. Fragt sich also, wer nach LOG das nächste Opfer ist.

Mate Došen
Betriebsrat
Tel. 66043

Vorsicht Leasingfalle !!

Weil das Unternehmen angeblich die vielen A-Klasse-Leasingfahrzeuge am Gebrauchtwagenmarkt nur schwer absetzen kann, wurde letztes Jahr den Kollegen ein günstigeres auf 2 Jahre verlängertes Leasingmodell angeboten. Ein Kollege berichtete, dass er dadurch zuerst auch wirklich € 750,- einsparen konnte. Nur leider kam der böse Schrecken am Ende der Leasingzeit: Er musste € 800,- für die Versteuerung eines geldwerten Vorteils bezahlen. Als er empört beim Jahreswagengeschäft anrief, gestand ihm ein Kundenberater: „Wir wussten, dass mit diesem Mietmodell hohe Steuern auf unsere Mitarbeiter zukommen. Aber wir hatten von oben strikte Anweisung, nichts zu sagen.“ Dass Kollegen der Firma entgegenkommen und dann für ein 2-Jahres-Leasing mehr bezahlen, als wenn sie jedes Jahr ein neues Auto mieten würden, ist ungeheuerlich. Wir fordern die Firma auf, in diesen Fällen die Konditionen zu

Gunsten der Kollegen sofort nachzubessern.



Michael Clauss
Betriebsrat
Tel.: 67977

Dienstleistungstarif schützt nicht vor Personalabbau

Im September 2005 wurden über 400 KollegInnen vom Büroservicebereich (BS) in der Zentrale in den Dienstleistungstarifvertrag gedrückt. Sie mussten damit etliche Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen wie z. B. die schrittweise Heraufsetzung der Arbeitszeit auf eine 39 Stundenwoche ohne Lohnausgleich. Dafür sollte die

Arbeit bei BS gehalten werden. Jetzt will die Geschäftsleitung im Zuge des neuen Personalabbauprogramms bei BS ca. 100 Beschäftigte abbauen. Fazit: Verzicht lohnt nicht! Denn: Die GL hält sich an keine Absprachen.

Merke: Trau einem Arbeitgeber nur soweit, wie Du einen Elefanten werfen kannst.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den ersten Wochen nach der Betriebsratswahl war von Seiten der *Scheibenwischer-Fraktion* um Helmut Lense, Wolfgang Nieke und Karl Reif tatsächlich ab und zu ein vorsichtig selbstkritischer Ton zu hören.

Über 20% für die IG Metall von der **alternative**, in Mettingen sogar die Mehrheit der Stimmen – damit hatten sie nicht gerechnet.

Jetzt wolle man mit den **alternativen** zusammenarbeiten, statt sie weiter auszugrenzen, hieß es. Und: an Repressalien wie Gewerkschaftsausschlüsse oder Funktionsverbote sei überhaupt nicht gedacht. Soweit die öffentlichen Ankündigungen.

Die Wirklichkeit sieht leider inzwischen völlig anders aus. Von Zusammenarbeit keine Spur, ausgegrenzt wird wie gewohnt. Nach wie vor verhandeln hinter den Kulissen eingesetzte Verhandlungskommissionen über so brisante Themen wie das neue Erpressungsprogramm der Firma, über 18-Schichten-Modelle, Wochenendschichten usw. (siehe Artikel Seite 1), ohne dass alle Betriebsräte davon Kenntnis haben.

Nach wie vor sollen die **alternativen**-Metaller aus den Diskussionen in den Vertrauensleuteversammlungen rausgedrängt werden. Ihre Vorschläge könnten ja auf offene Ohren stoßen ... Den Vogel schießt mittlerweile der Vertrauensleutenvorsitzende Karl Reif ab. In den Unterlagen zur Vorbereitung der Vertrauensleutenvollversammlung die vergangene Woche (in den Regelkommunikationen des Betriebsrats!) verteilt wurden, gibt er eine detaillierte Handlungsanleitung, wie ein Gewerkschafts-Ausschlussverfahren gegen die **alternativen** angezettelt werden kann.

Feine Gewerkschafter: andere anstiften und vorschicken, um sich selber nicht die Hände dreckig machen zu müssen. Wenn es nicht so traurig wäre, könnte man sich tot lachen.

Angesichts der neuen Angriffswelle, die von der Firma und der Politik auf uns zu rollt, müsste sich ein Vertrauenskörperleiter und die Betriebsratspitze eigentlich andere Gedanken machen. Und zwar darüber, wie alle Kräfte, die effektiven Widerstand zur Verteidigung der Belegschaftsinteressen leisten wollen, gebündelt werden können.

Dass die Kollegen der **alternative** genau dafür stehen, wissen die Kolleginnen und Kollegen an der Basis.

Wir wollen die Zusammenarbeit zur Bündelung aller Kräfte.

Kleinkarierte Machtpolitik ist das letzte, was diese Belegschaft heute gebrauchen kann!

Job - Angst : Krank und dann auch noch gefeuert

Die Job-Angst hat viele fest im Griff. Immer mehr Menschen gehen deshalb krank zur Arbeit. Mehr als jeder Dritte schleppt sich selbst mit einer schweren Erkältung noch zum Job. Dies ergab eine Umfrage des EMNID-Instituts. Der Krankenstand in den Betrieben sank laut Statistik des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziales 2004 auf vier Prozent. Damit ist die durchschnittliche Krankenstandsquote in der Bundesrepublik Deutschland auf ein Rekordtief gesunken.



Ihre Entschuldigungen interessieren mich nicht.
Sie sind 4 Minuten zu spät, das gibt eine Abmahnung!

geschafft!

Azubis: Mit dem Kopf unterm Arm zur Arbeit

Seit 2 Jahren gibt es die 90/10 Regelung für Azubis. Diese besagt, dass 10% nach der Lehre keinen festen Arbeitsvertrag bekommen. Eines hat die Firma damit auf alle Fälle erreicht: Leistungsdruck und Konkurrenzdenken unter den Lehrlingen. Die Angst aufgrund Fehlzeiten nicht übernommen zu werden führt mittlerweile zur bösen Praxis, dass Azubis krank oder nicht auskuriert zur Arbeit erscheinen. In Zeiten von Personalmangel in den Fachabteilungen wird jeder Lehrling in der Fabrik gebraucht. Ein gebrochener Finger, eine verrenkte Schulter oder 39 Grad Fieber – kein Problem, wozu gibt's denn kreative Meister die genügend Nebenaufgaben passend für jedes Krankheitsbild parat haben.

Doch das, was die Firma mit dieser Regelung angerichtet hat, ist ihr immer noch nicht krass genug: als Einstellgeschenk für das neue Lehrjahr 2006 wurde die Regelung großzügig auf 80/20 erweitert. Nun werden also 20% nicht übernommen. Wir warten bloß drauf, dass dann ab 2007 wieder Lehrgeld eingeführt wird ...



Serkan Senol
Betriebsrat

 ZUKUNFTSFORUM STUTTGARTER
GEWERKSCHAFTEN

Der Kampf um die soziale Sicherung Gegenkonzepte zur Politik der großen Koalition

Die Erhöhung der Mehrwertsteuer von 16 auf 19 Prozent ist die unsozialste Form aller Steuererhöhungen. Denn sie trifft die Armen am härtesten. Durch die Erhöhung werden der Bevölkerung 24 Mrd. Euro entzogen. Sie ist eine Umverteilungsaktion großen Umfangs von unten nach oben. Den Armen wird es genommen, den Reichen gegeben. Denn: Der größte Teil des Geldes soll ohne große Umwege direkt in die Taschen der großen Unternehmen fließen. Acht Milliarden Euro sollen sie durch die bevorstehende Unternehmenssteuerreform erhalten, weitere 3,5 Milliarden durch die Senkung ihres Anteils zur Arbeitslosenversicherung.

Veranstaltung und Diskussion mit
Michael Schlecht
*Chefvolkswirt beim ver.di-
Bundesvorstand in Berlin*

am Montag, 17. Juli 2006 um 18.00
Uhr im DGB-Haus Stuttgart, Wil-
li-Bleicher-Str. 20, Kleiner Saal

Veranstalter:

 ZUKUNFTSFORUM STUTTGARTER
GEWERKSCHAFTEN