



Expresswerk DaimlerChrysler 2006:

Werkleitung will Regelarbeitszeit am Wochenende erzwingen

Mit dem Versprechen, 500 Arbeitsplätze im Werk Untertürkheim zu schaffen, versucht die Werkleitung, dem Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht bei Wochenendarbeit für das gesamte Werk Untertürkheim abzupressen. Der Metall-Tarifvertrag für Nordwürttemberg-Nordbaden regelt - als einziger in Deutschland - dass Samstagsarbeit nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich ist und nicht vor der Einigungsstelle erzwungen werden kann. Diese Bastion soll jetzt geschleift werden. Setzt sich die Werkleitung durch, gibt es für die Mannschaft kein Not-Aus mehr, mit der sie Wochenendproduktion stoppen könnte.

In Mettingen sollen Hinterachsgetriebe für Daimlerfahrzeuge sowie zusätzliche Seitenwellen und Bremscheiben gefertigt werden. Sehr profitable Geschäfte, doch Investitionen sind Fehlanzeige: vielmehr soll das zusätzliche Programm weitestgehend auf vorhandenen Anlagen laufen, **also zwangsläufig am Wochenende**. Dazu fordert die Werkleitung freie Verfügbarkeit über 144 Stunden Produktionszeit, das heißt:

- ◆ bis zu 18 Schichten Regelarbeitszeit
- ◆ Durchfahren der Pausen
- ◆ Ende der Freiwilligkeit für Wochenendarbeit

Was für WIH, Logistik etc. bedeuten würde, dass das komplette Wochenende zur Regelarbeitszeit wird.

Keine Neueinstellungen

Zur Zeit arbeiten im 15-Schichten-Betrieb in der Hinterachsmontage ca. 600 KollegInnen. Schlecht vorstellbar ist, dass an denselben Anlagen in nur drei Schichten mehr tatsächlich ca. 500 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen sollen. Und dies sind auch keineswegs zusätzliche, sondern sollen nur den geplanten weiteren Abbau von 1300 Arbeitsplätzen bis 2008 abfedern helfen. Dabei bezahlen wir seit Anfang des Jahres mit dem Verzicht auf 2,79% bzw. 3% Lohn bereits teuer für die 2004 vereinbarte Beschäftigungssicherung.

BR-Forderungen abgelehnt

Um wenigstens eine kleine Gegenleistung für die Wochenendarbeit zu erreichen, hat die Betriebsratsseite in einem Sondierungsgespräch zwischen Betriebsräten und der Werkleitung gefordert:

- ◆ Absicherung der Freiwilligkeit
- ◆ Begrenzung der Wochenendarbeit auf die betroffenen Bereiche
- ◆ Einführung der 32-Std.-Woche für alle in den betroffenen Bereichen

Dem allem hat die Werkleitung eine klare Absage erteilt. Bleibt zu hoffen, dass dies auch bei den IGM-Betriebsräten zur Ablehnung der Forderung der Werkleitung führt. Wir Gewerkschafter von der alternative sagen:

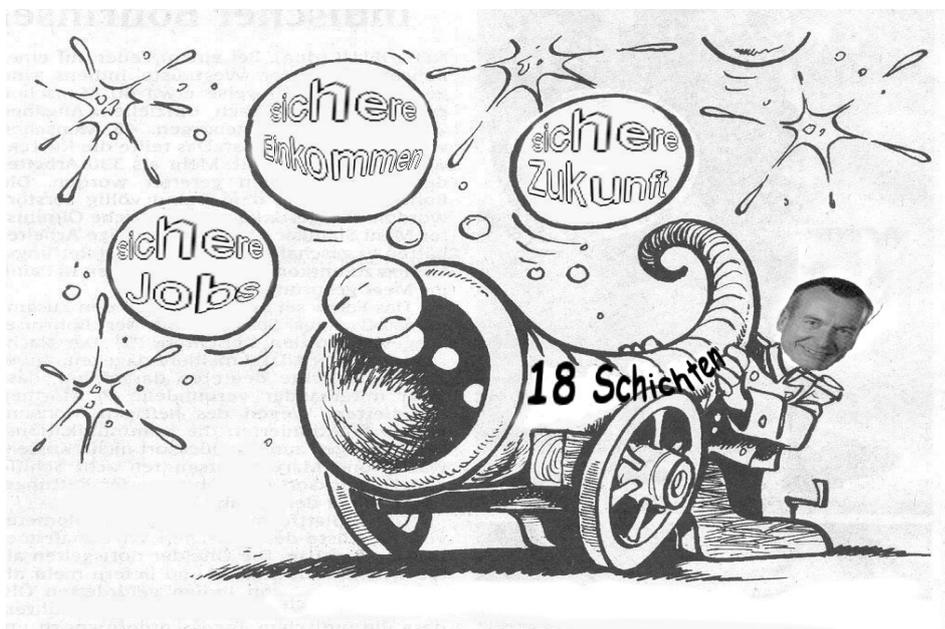
- ◆ Das Unternehmen hat sich im Zukunftswerk 2004 verpflichtet, Beschäftigung ins Werk zu holen. Und wir haben dafür teuer bezahlt. Der Chrysler-Auftrag muss ohne weitere Verschlechterung kommen.
- ◆ Das Wochenende darf **nicht** zur Regel-Produktionszeit werden. Wochenendarbeit muss die Ausnahme bleiben für Produktionsspitzen, Störungen und Sondersi-

tuationen.

- ◆ Wer dem Arbeitsplatzabbau im Unternehmen wirksam begegnen will, muss eine Wende in der Arbeitszeitpolitik einleiten: Arbeitszeitverlängerungen stoppen, Arbeitszeiten verkürzen. Und zwar mit vollem Lohnausgleich!

Der Vorstand braucht mal wieder was auf die Ohren!

Und: Wir sind nicht einfach hilflos und ausgeliefert. Wenn der Vorstand schnelle Profite mit der neuen E-Klasse einfahren will und dafür im Werk Überzeit verlangt: wir können auch **NEIN** sagen! Noch! Unsere Antwort aufs Erpresswerk 2004 haben wir auf der Strasse gegeben – und zwar deutlich. Darüber wäre im Betriebsrat und in der Vertrauensleuteversammlung nachzudenken und zu diskutieren, statt schnell der Wochenendarbeit zuzustimmen und die KollegInnen von der alternative aus ihren gewerkschaftlichen Funktionen zu drücken!



Regelsamstag ? Aber nicht mit uns !!

Wie bereits mehrfach berichtet, möchte die Werkleitung den Samstag als Regelarbeitstag zweischichtig ab 2008/2009 haben und uns unsere Freischichten diktieren, um Auftragschwankungen auszugleichen. Ohne eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ist das Zusatzgeschäft (Hinterachsgetriebe für Chrysler) für die Werkleitung kein Thema.

Gewerkschaftliche Errungenschaften verteidigen!

Diese Forderungen sind für uns mit den gewerkschaftlichen Grundsätzen wie z.B. „Samstags gehört Vati mir,“ und „mit 35 geht die Sonne auf ...“ nicht zu vereinen. Diese richtigen Grundsätze würden durch Einführung des Regelsamstags und des Diktates der Freischichtnahme mit Füßen getreten. Nicht nur für die betroffenen Produktionsmitarbeiter wären die Auswirkungen übelst. Denn für die Peripherie wie z. B. IS – Bereiche würde sogar der Sonntag als freier Tag entfallen. (19. und 20. Schicht als Regel)

Keine zusätzlichen Arbeitsplätze

Es handelt sich auch nicht wie anfangs behauptet um rund 500 zu-

sätzliche Neueinstellungen, sondern lediglich um eine Absicherung bereits Beschäftigter. Denn bis 2008 sollen noch mal 1300 Arbeitsplätze in Untertürkheim verschwinden.

Mit der Zukunftssicherung 2012 haben wir bereits teuer dafür bezahlt, dass sich das Unternehmen verpflichtet, für ausreichend Beschäftigung für die bestehende Belegschaft zu sorgen. Schon mit dem zurückliegenden Personalabbauprogramm ist es dieser Verpflichtung nicht nachgekommen. Deshalb gibt es überhaupt keinen Grund, weshalb wir für dieses Zusatzgeschäft noch mal bluten sollten. Die geforderten Maßnahmen dienen einzig der Profitmaximierung!!

Es gibt Alternativen!

Um den Verantwortlichen ein wenig unter die Arme zu greifen, möchten wir sie an dieser Stelle an schon bestehende Betriebsvereinbarungen, wie z.B. der Wochenendschicht oder der Programmfüllung, erinnern, mit denen Produktionsspitzen, Störungen und Sondersituationen bewältigt werden können. **Für eine dauerhafte Ausweitung der Pro-**

duktionskapazität wie in diesem Fall muss neu investiert werden.

Wenn die Werkleitung ihrer sozialen Verantwortung nachkommen will, so kann durchaus bei diesem Thema auch mal wieder an eine Arbeitszeitverkürzung z. B. 4x8 Tage Arbeit bei vollen Lohnausgleich innerhalb der 5 Tage Woche nachgedacht werden. Diese beschäftigungspolitisch überfällige Maßnahme dient der Beschäftigungssicherung und wenn die Werkleitung tatsächlich daran interessiert ist 400 – 500 zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen wäre dies doch eine gute alternative.

In diesem Sinne frisch ans Werk, meine Herren der Werkleitung.



Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat
Tel. 67960



Rainer Böhmerle
Betriebsrat
Tel. 66043

„Alle Produktionsbereiche im Werk verlieren mit ERA“

So deutlich bringt es der Abteilungsleiter Herr Burger vom Personalbereich auf den Punkt. Und nach den uns vorliegenden Bewertungen zu urteilen, scheint er damit leider auch Recht zu haben.

Lohngerechtigkeit Fehlanzeige

In der mechanischen Serienfertigung soll demnach der Systemführer mit der Entgeltgruppe (EG) 9 entlohnt werden. Wenn man bedenkt, dass es in Instandhaltung oder Werkzeugbau erst bei EG 9 losgeht, ist der Spitzenplatz in der Produktion deutlich zu niedrig bewertet. Angeblich sollte der neue Tarifvertrag doch mehr Entlohnungsgerechtigkeit schaffen. Aber auf diese Art und Weise wird die jahrelange Ungerechtigkeit beim Lohn für die Zeitlohn-Facharbeiterbereiche einfach auf die Produktionsbereiche übertragen.

Sollniveau nicht anspruchsvoll?

Für das bisherige Sollniveau in der mechanischen Bearbeitung ist eigentlich EG 7 vorgesehen, aber auch hier wollen die Sparkommissare der Personalabteilung noch weiter runter. „EG 7 ist nur für das Sollniveau in Fertigungen mit komplexen

Aufgabenstellungen vorgesehen und solche haben wir im Werk 10 so gut wie nicht.“

Sollniveau nur Anlernertätigkeit?

Auch in der Presserei/Schweißerei soll für das Sollniveau nur EG 6 bezahlt werden. In der Bewertung wurde dabei nur eine 2-jährige Berufsausbildung zugrunde gelegt. Und dies, obwohl die Personalleitung die Einstellung von entsprechenden Bewerbern für diesen Bereich immer als ungeeignet strikt abgelehnt hatte. Aber wenn's um die Entlohnung geht, da sind die Anforderungen dann plötzlich doch viel geringer.

„Eigentlich handelt es sich bei dem Sollniveau in der Presserei/Schweißerei (bisher 29 AW) nur um eine Anlernertätigkeit“ meinte der Chefbewerber Herr Beurer. Eine bodenlose Frechheit denen gegenüber, die mit jahrelanger Erfahrung hochkomplexe Stufenpressen bedienen oder sicherheitsrelevante Fahrwerkskomponenten schweißen.

Billigstbewertung 1 in Gießerei

In den Gießereien wird der Systemführer sogar nur mit EG 8 und das Sollniveau nur mit EG 5 bewertet.

Das ist absolut nicht nachvollziehbar, da die Arbeit in weiten Teilen vergleichbar mit der mechanischen Serienfertigung ist. Gleichzeitig will die Gießereileitung einige wenige „Obersystemführer“ (EG9), die über mehrere Gruppen hinweg wirken. Dabei handelt es sich dann wohl um eine billige Wiedereinführung des Gruppenmeisters?

Auch in der Montage will die Werkleitung die Masse der Kollegen in EG 5 einstufen.

Hohe dreistellige Ausgleichsbeträge werden in allen genannten Fällen die Folge sein. Und die werden doch eh spätestens ab 2012 mit Tarifierhöhungen verrechnet. Und was das für unseren Geldbeutel bedeutet, haben wir bei der Minierhöhung (0,21%) vor Kurzem erlebt.

Es wird Zeit, dass wir die Unternehmensleitung zur Umkehr bewegen.

Wir wollen gutes Geld für gute Arbeit. Sonst müssen wir die Arbeit dem schlechten Lohn anpassen!



Michael Clauss
Betriebsrat, Tel. 67977

Sparprojekt LOG XXL

Aus ihrer schier unermesslichen Profitgier und Sparwut heraus will die Werkleitung in PMO, PGE und PAC die Logistik-tätigkeiten aus den Produktionsabteilungen heraus-schneiden und unter dem Dach vom Logistik-Center einordnen.

Die Absicht, die dahinter steckt, ist eher leicht zu erkennen: so kann noch mehr auf Kosten der Beschäftigten gespart werden, so können die Großaktionäre noch ein paar Punkte mehr sammeln in ihrem le-bensechten und globalen Monopoly-Spiel, bei dem es nicht um Häuser und Hotels in der Schloss-Allee geht, sondern um Existenzen von abhängig Beschäftigten und ihren Familien.

Weitreichende Folgen

Wir hatten in unserer letzten „alternative“ berichtet, dass die Fir-ma plant, alle physischen Material-ströme fremd zu vergeben. Dies be-träfe momentan ca. 300 Arbeitsplät-ze – offenbar nicht schlimm genug: durch die Konzentrierung der pro-duktionsnahen Logistik-tätigkeiten im Center LOG wären auf einen Schlag über **1.000 Arbeitsplätze unmittel-bar von Fremdvergabe oder der Ausgründung in eine LOG-GmbH bedroht.**

Die Umsetzung dieses Projekts wür-de aber auch tief greifende Spuren in der Arbeitsorganisation im Werk hinterlassen:

- ◆ Das Stapler fahren ist Bestandteil der Umfeldaufgaben vieler Grup-pen und wird von diesen in ihrer Rotationsplanung oft als Rück-zugsmöglichkeit genutzt, um sich vom anstrengenden Produktions-prozess zu erholen.
- ◆ Der Sinn der Gruppenarbeit war einst, dass möglichst viele Um-feldaufgaben in die Gruppen ge-nommen werden, damit wir durch abwechslungsreichere Tätigkei-ten einer humanen Arbeitswelt näher kommen. Dies wäre der erste Todesstoss für das Projekt Gruppenarbeit.
- ◆ Dadurch, dass man das Stapler fahren aus den Gruppen heraus-nimmt, wird bei der Lohnfindung für diese Arbeitsplätze auch nur das Fahren bewertet – ein drasti-scher Lohnverlust ist mittelfristig die Folge

Betriebsrat ohne Weitsicht?

Die Mehrheit im Betriebsrat nimmt dieses Thema aber leider nicht sehr

ernst. Obwohl Betriebsräte der Frak-tion „alternative/KLARTEXT“ im Be-triebsausschuss auf das sich ab-zeichnende Unheil hingewiesen ha-ben, will die IGM-Fraktion die Gefahr nicht erkennen und unterstützt die Firma bei der Umsetzung ihres Vor-habens.

Dabei wären Gegenmaßnahmen eigentlich sehr einfach, aber trotz-dem wirkungsvoll:

- ◆ Der Betriebsrat lässt sich von der Werkleitung die sachliche Not-wendigkeit dieser organisatori-schen Umgestaltung erklären – es gibt keine, denn der Steue-rungsaufwand in der Produktion steigt, die Abläufe werden kompli-zierter.
- ◆ Der Personalausschuss verwei-gert die Zustimmung zu den Ver-setzungen der KollegInnen aus den Produktionsbereichen in das Center LOG.
- ◆ **IGM und Betriebsrat wachen aus ihrem Erstarrung auf und starten endlich eine tatkräftige Kampagne zum Schutz der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen in unserem Werk und im Konzern.**



Mate Dosen
Betriebsrat
Tel. 66043

alternative BR-Kontakt

Thomas Adler	60140
Michael Clauss	67977
Hans-Jürgen Butschler	67960
Witold Müller	22261
Mate Dosen	66043
André Halfenberg	67965
Fritz Patig	67960
Serkan Senol	60140
Martin Bott	67965
Reiner Böhmerle	66043

Staplerreparatur: Droht Fremdvergabe?

Nach den Werkschützern, Logisti-kern, LKW-Leitstellen, Küche, Kanti-ne usw. ist jetzt auch die Staplerre-paratur von Fremdvergabe bedroht? Betroffen wären möglicherweise ca. 35 Kollegen.

In zwei durchgeführten Kostenver-gleichen mit Benchmark-Partnern wurde schon 2004 festgestellt, dass die Staplerreparatur hervorragend aufgestellt und kostengünstig ist.

Verglichen wurde die Abt. PFW/ WSE mit namhaften Partnern wie Still, Linde, Jungheinrich, aber auch mit DC-Werken Berlin, Mannheim, Kassel.

Die noch zusätzlich und schon um-gesetzte Optimierung, Zusammenle-gung der Werkstätten UT und ME in Mettingen und ein neues Arbeitszeit-modell 2-Schichtbetrieb (optimierte IH-Werkstattnutzung) reicht der **Werkleitung** immer noch nicht. **Sie kriegt den Hals nicht voll.** Sie for-dert, die Kosten nochmals um bis zu 30 Prozent zu senken und hat jetzt den 3. Kostenvergleich (Benchmark) angestrebt, wobei auch Überlegun-gen sind, die Werkstätten mit Sindel-fingen zusammen zu legen.

Die Kollegen sind frustriert, über Jahre in Ungewissheit, wie lange sie ihre Arbeitsplätze noch behalten.

Die richtige Antwort von der Beleg-schaft gegen Fremdvergabe bekam die Werksleitung in Bremen. Etwa 3.000 Kolleginnen und Kollegen ha-ben am Donnerstag, 13. Juli 2006 für 3 Stunden die Arbeit niederge-legt, versammelten sich vor dem Verwaltungsgebäude und streikten.

Leider haben unsere Gewerkschafts-fürsten noch keine Konzepte gegen die Fremdvergabe entwickelt. Das einzige was ihnen einfällt, das ist die Spaltung der Belegschaft: Die Einen mit Normaltarif und die Anderen mit dem billige-ren Dienstleistungstarif.



Witold Müller
Betriebsrat, Tel. 22261



Neues Arbeitszeitmodell im Motorenhaus III – ganz geheim

In der Abteilungs- Regelkommunikation Ende Juni wurde den Prüfstandkollegen im Motorenhaus III (PKW-Versuch) eröffnet, dass sie ab dem folgenden Samstag nach einem neuen Arbeitszeitmodell arbeiten sollen. Die Vorbereitung dazu lief total konspirativ ab; keiner der Betroffenen hatte etwas geahnt oder gewusst. Unklar ist, inwieweit der zuständige Bereichsbetriebsrat (IGM) beteiligt war; vielleicht deshalb hat sich der Betriebsratsvorsitzende Lense geweigert, dieses Thema auf der letzten ordentlichen Betriebsrats-sitzung vor der Sommerpause zu behandeln. Jedenfalls ist die Einführung dieses neuen AZ-Modells zunächst am Protest der Betroffenen gescheitert.

Auslöser: zu hohe Effizienz

Grund für das neue AZ-Modell ist nicht etwa schlechte Auslastung der Prüfstände, im Gegenteil: anstelle der ursprünglich angepeilten 70% liegt diese bei 74%. Auch laut E3 ist „die bisher erbrachte Effizienz im MHIII sehr gut und kann nur dadurch gesteigert werden, indem wir die bisherige personalfreie Zeit besser

nutzen“. Hier soll also eine hoch motivierte Mannschaft, die von Anfang an voll mitgezogen hat, dafür mit der Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen „belohnt“ werden.

Was sich ändern soll

Bisher wird auf den Prüfständen in einem Gleizeit-Schichtmodell gearbeitet. Durch die geplante Ausdehnung der Kernzeit würden annähernd feste Schichtzeiten geschaffen. Mit der Verlängerung der (unbezahlten) Pausen soll eine längere Anwesenheit erreicht werden, da die Kollegen mangels Pausenraum ihre Pausen i.d.R. sowieso am Prüfstand verbringen und kleinere Störungen auch während der Pausen beheben. In den Nacht-, Samstags- und Sonntagschichten soll das Personal verdoppelt werden – auf freiwilliger Basis, versteht sich.

Und das ist nicht alles. Aufgrund der neuen Schichtzeiten wird die bestehende Rufbereitschaft der Messtechniker an Samstag und Sonntag von 18 Uhr auf 20 Uhr ausgedehnt. Zusätzlich sollen auch noch die Kollegen, die die neuen Versuchsmotoren in Betrieb nehmen, in Rufberei-

schaft gehen.

Samstag als Regelarbeitstag

Zufall oder nicht: auch hier soll der Samstag zukünftig Regelarbeitstag sein und nicht wie bisher Mehrarbeit. Auch wenn offensichtlich niemand über einen dann notwendigen Personalausgleich nachgedacht hat. Offensichtlich versucht die Werkleitung, an möglichst vielen Ecken den arbeitsfreien Samstag zu schleifen (s. Artikel Seite 1). Der Betriebsrat wäre gut beraten, diesen ausufernden Betriebszeiten endlich Grenzen zu setzen und nicht nur die weitere Ausweitung von Nacht- und Wochenendschichten zu verhindern, sondern auch die bestehenden möglichst abzuschaffen. Und im Gefolge dessen auch gleich die Rufbereitschaft, die bei den betroffenen Kollegen mehr und mehr als zusätzliche Schicht ankommt.



Georg Rapp
IGM-Vertrauensmann
Tel. 57483

„Gesundheitsreform“: Noch ein Griff in unsere Taschen

CDU und SPD haben sich geeinigt: Der große Wurf ist es allerdings nicht geworden. So werden ab 2007 die Krankenversicherungsbeiträge um ein halbes Prozent steigen. Was insofern gut ist, als damit auch die Arbeitgeber an den höheren Gesundheitskosten beteiligt werden. Zukünftig werden die Krankenkassen Pauschalen aus einem Fond erhalten. Wenn sie damit nicht auskommen, können sie zusätzliche Beiträge von den Versicherten erheben: Kopfpauschale durch die Hintertür, bei der die Arbeitgeber außen vor bleiben. Einen größeren Anteil über Steuern statt über Beiträge zu finanzieren, erscheint angesichts schrumpfender Beschäftigung vernünftig. Allerdings stammen auch die Steuern zum größten Teil aus unseren Taschen, entweder über unsere Arbeit oder unseren Konsum, wohingegen die Steuerquote aus Vermögen oder Unternehmertätigkeit immer weiter zurückgeht.

Parität endgültig geschlachtet

Damit wird die bisherige paritätische Finanzierung der Beiträge noch

mehr zerschlagen, wobei die Parität durch die ständig steigenden Zuzahlungen bei Behandlungs- und Arztkosten oder dem „Eintrittsgeld“ beim Arzt schon bisher beständig ausgehebelt wurde. Das ist Umverteilung pur zu Gunsten der Profite!

Verursacher werden belohnt

Jeder weiß, dass der Krankenstand nur deshalb auf ein historisch niedriges Niveau abgesunken ist, weil sich sehr viele aus Angst um den Arbeitsplatz krank zur Arbeit schleppen. Dabei nehmen gerade in den Betrieben durch Druck, Stress, längere Arbeitszeiten und dem ständigen Anziehen der Leistungsschraube die Ursachen langwieriger Erkrankungen und die damit verbundenen Behandlungskosten enorm zu. Muskel- und Skeletterkrankungen stehen nach wie vor an oberster Stelle und psychische Erkrankungen sind sehr stark auf dem Vormarsch!

Alternativen sind möglich

Mit dieser Gesundheitsreform belohnt Schwarz-Rot ein weiteres Mal die Mitverursacher der steigenden

Gesundheitskosten mit der Reduzierung ihres Anteils an den KV-Beiträgen. Dabei könnte die Parität auch ohne die Bindung der Gesundheitskosten an die Beschäftigung wiederhergestellt werden: indem nämlich die Arbeitgeber eine Abgabe auf ihre Wertschöpfung leisten. Dadurch würden arbeitsintensive Betriebe entlastet und Arbeitsplätze vernichtende Konzerne nicht auch noch durch sinkende Sozialversicherungsbeiträge belohnt! Eine Bemessungsgrundlage von ca. 30% des Bruttoinlandsprodukts belegt mit 2% Wertschöpfungsabgabe ergäbe über 12 Mrd. €. Damit könnten die lohnbezogenen Beitragssätze um mehr als 1% reduziert werden. Dazu ist ein radikaler Richtungswechsel in der Politik notwendig: **wir brauchen endlich eine Umverteilung von oben nach unten!**



Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 67965