



Führungskräfte verursachen Informationschaos: **„Werkleitung will nach 31.12. Resturlaub streichen“**

Seit einer Woche verbreiten Vorgesetzte die wildesten Gerüchte in der Fabrik. Sie fordern die Kollegen auf, Ihren restlichen Jahresurlaub bis Ende Dezember zu nehmen. Ansonsten würde er verfallen.

Ein Übertrag auf das Jahr 2007 wäre angeblich auf strikte Anweisung der Personalabteilung nicht mehr möglich. Urlaubsanträge mit Resturlaub im ersten Quartal 2007 wurden vom Meister einfach nicht angenommen. Ein Meister behauptete sogar, dass selbst für den Fall einer erweiterten Betriebsruhe bis 05. Januar kein alter Urlaub in den Januar übertragen werden dürfe.

Gegen Vereinbarung + Tarifvertrag

Alle diese Aussagen widersprechen eindeutig der Vereinbarung mit dem Betriebsrat und dem gültigen Tarifvertrag. Dort ist nämlich ausdrücklich formuliert, dass eine Übertragung des Urlaubs auf's nächste Kalenderjahr aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen möglich ist. Alter Urlaub verfällt nach Tarifvertrag erst Anfang April, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde. Dann verfällt er nämlich gar nicht. Jede andere Vorgehensweise wäre ein Verstoß gegen diesen Tarifvertrag.

Korrekte Vorgehensweise

Der Betriebsrat hat Anfang des Jahres die Planung des Jahresurlaubs 2006 in zwei Schritten vereinbart. Der restliche Urlaub muss demnach Ende September **komplett** verplant werden. Wer aus persönlichen Gründen Urlaubstage auf's nächste Jahr übertragen will, muss auch diesen Urlaub **jetzt** beantragen.

(Die genaue Frist für die Urlaubsanträge und deren Bewilligung verschiebt sich übrigens etwas, weil die Unternehmensleitung „gepennt“ hat und dem Betriebsrat immer noch keine klar Aussage zur Dauer der Betriebsruhe gemacht hat.)

Immer wieder Vertragsbruch durch Unternehmensleitung!

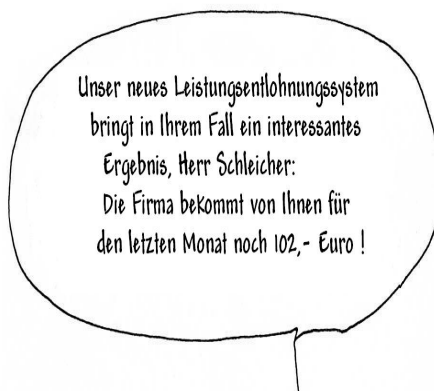
Bereits für die Planung des Sommerurlaubs wurde von Führungskräften bewusst falsch informiert. Vereinbart mit dem Betriebsrat war für Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern **mindestens** 3 Wochen Urlaub. Informiert haben die Führungskräfte **höchstens** 3 Wochen.

Jetzt die tarifvertragswidrige Drohung mit dem Verfall von Urlaubstagen am 31. Dezember.

Die Werkleitung täte gut daran, solche Fehlinformationskampagnen zu unterbinden. Vorsätzlich falsch wiedergegebene Vertragsinhalte mit dem Ziel nachträglich ein anderes Ergebnis herbeizuführen, erfüllen nämlich bereits den Straftatbestand des Vertragsbruchs. Und wir sind nicht mehr länger gewillt, das ungestraft durchgehen zu lassen.



Michael Clauss
Betriebsrat
Tel. 67977



Mit ERA auch in Produktion Nasenprämie

Bisher haben wir in den Produktionsbereichen für alle Kollegen die gleiche Leistungszulage (im Werk 010 zum Beispiel 105% Standardlohn).

Das Leistungsentgelt beträgt laut ERA-Tarifvertrag zukünftig durchschnittlich 15% vom Grundentgelt und kann dann aber individuell zwischen 0 % und 30% schwanken. Bei einem Grundentgelt von ca. € 2.300,- (Entgeltgruppe 7) wäre das eine Bandbreite von 0 - 690,- Euro.

Nun soll mit Einführung von ERA in der Produktion die Ermittlung des Leistungsentgelts nicht nur mit Kennzahlenvergleich, sondern auch mit Hilfe von Leistungsbeurteilung und mit Zielvereinbarungen erfolgen.

Disziplinierung über Geldbeutel

Das würde bedeuten, dass beim Verdienst der Kollegen der Meister zukünftig über mehrere hundert Euro entscheidet. Und was das heißt, wissen wir alle: Nasenprämie! Wer sich traut, dem Meister auch mal zu widersprechen, wird über den Geldbeutel abgestraft. Und wer nicht genügend kooperiert - zum Beispiel bei der Senkung des Krankenstandes oder der Urlaubsplanung - wird das zwar nicht immer so direkt gesagt bekommen, aber wahrscheinlich auch im Geldbeutel spüren. Und wer dem Vorgesetzten „in den Hintern kriecht“, der wird mit mehr Geld belohnt. Das wird die Zusammenarbeit und den kollegialen Umgang in der Belegschaft ganz sicher nicht fördern. Im Gegenteil.

UL verhandelt mit Betriebsrat

Laut ERA-TV **kann** Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung zur Festlegung des Leistungsentgelts herangezogen werden. **Nicht muss.** Wir fordern deshalb den Gesamtbetriebsrat auf: **Vereinbart keine Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarungen im Produktionsbereich! Wir wollen kein Nasensystem!**

Ausbildungsberufe streichen, Ausbildungsvergütung kürzen:

Kosten senken bis die Bildung hin ist

Der DaimlerChrysler-Vorstand hat schon wieder neue Grusel-Pläne für die Berufsausbildung ausgeheckt.

Dem Gesamtbetriebsrat wurde ein 12-Punkte-Plan angekündigt, mit dem die Berufsausbildung um 30% billiger gemacht werden soll.

Was für eine groteske Idee: nicht besser soll die Ausbildung werden, sondern billiger!

Sparen an der Zukunft der Jugend

Als hätte der Vorstand noch nicht gemerkt, dass wir inzwischen im 21. Jahrhundert leben, wo Wissen und Qualifikation mehr zählt denn je: So soll z.B. in der Mettinger Lehrwerkstatt die Modellbauer-Ausbildung eingespart und dafür in Sindelfingen zentralisiert werden

Für die Montagearbeit wird eine zweijährige Schmalspur-Ausbildung geplant

Generell soll es mehr zweijährige Ausbildungsgänge geben

Azubis als Melkkuh für Profite

Der Hammer kommt noch: die Firma will den Azubis auch noch ans Geld! Gestrichen werden soll wieder bei denen mit dem kleinsten Geldbeutel: Im 1. Lehrjahr soll es keine Ausbildungsvergütung mehr geben, son-

dern so was wie ein „Taschengeld“ Azubis sollen künftig keine Tarifierhöhungen mehr kriegen

Unsicherheit vom ersten bis zum letzten Tag

Das totale Verunsicherungs-Programm für die jungen Kolleginnen und Kollegen durch die 80/20-Übernahmeregelung wird noch getoppt:

Das erste Lehrjahr soll zur totalen Probezeit werden – einen Ausbildungsvertrag für die komplette Ausbildung gäbe es erst danach. So könnte die Firma aussieben nach Gutsherrenart.

Gegenwehr! Wann, wenn nicht jetzt?

Solche kaputten Ideen können nur in ziemlich zynischen und brutalen Gehirnen entstehen.

Dagegen muss Widerstand mobilisiert werden, in der ganzen Belegschaft!

Und zwar nicht irgendwann, sondern jetzt! Die geplante Jugendversammlung darf deshalb nicht in den November verschoben werden!

Der Vorstand braucht was auf die Ohren – die Kaputtsparrpläne für die Azubis müssen vom Tisch!

Sparen bei der Feuerwehr - auf wessen Kosten?

Seit Jahren fehlt es der Werksfeuerwehr an Personal und durch die Ausscheidungsvereinbarung hat sich die Lage nochmals verschlechtert.

Bei der Werksfeuerwehr wurden ausscheidende Kollegen genauso wie in vielen anderen Abteilungen nicht ersetzt. Das hat dazu geführt, dass man langjährige Aufgaben der Feuerwehr, z.B. Rettungsfahrten, fremd vergeben hat. Mit dem „Feuerwehramt“ Stuttgart vereinbarte und verbindliche Schichtstärken werden oft nicht eingehalten. Manchmal mussten die Kollegen 4- 6 Wochen am Stück ohne ein freies Wochenende durcharbeiten. Vor dem Sommer kümmerte sich letztendlich der Personalchef Mauser persönlich um Ersatzfeuerwehroleute aus der Produktion, die bis Ende des Jahres bleiben sollten, um der Mannschaft vernünftigen Spielraum für Freizeitplanungen zu geben.

Neuer Chef, neuer Drohkatalog, neue Sparrunde

Trotz getroffener Zusagen wurde dieses Reservepersonal zurückge-

schickt und eine neue Sparquote von 45 % angekündigt. Für den Fall, dass diese nicht erreicht wird, drohte der neue E3 schon mal mit dem Dienstleistungsvertrag.

Der Horrorkatalog

- ◆ Ausgleichstage (Freischichten) mit 200 Euro auszahlen, was ohne die Zustimmung des Betriebsrates illegal wäre.
- ◆ die Schichtstärke weiter senken mit Hilfe eines Petitionsantrags im Landtag
- ◆ den Billigtarifvertrag einführen bei unterschreiten der Sparquote, das heißt länger Arbeiten für weniger Geld

Die Kollegen der Feuerwehr sind hoch qualifiziert und leisten Tag und Nacht hervorragende Arbeit für unsere Sicherheit im Werk; dies darf nicht durch kurzfristige Profitgier von Erbsenzählern gefährdet werden. Was wir zuallerletzt brauchen ist, daß eines Tages eine ganze Produktionshalle abbrennt und Menschen zu Schaden kommen, weil es an Feuer-

Liebe Kolleginnen, Liebe Kollegen,

Ein halbes Jahr ist nun seit der BR-Wahl ins Land gegangen und immer noch ist nicht endgültig klar, welcher Betriebsrat welchen Bereich zu betreuen hat. Nachdem es im Betriebsrat keinen Konsens über die Bereichsbetreuung gab, und Helmut Lense - gesetzeswidrig- kraft seiner Mehrheit im Betriebsrat nur seine eigenen Vorstellungen durchdrückte, haben wir dagegen geklagt. Am 14. September hat sich das Arbeitsgericht Stuttgart mit dem Vorgang befasst.

Im entscheidenden Punkt hat es unsere Rechtsauffassung bestätigt: Dass nämlich die Centerteams Ausschüsse und deshalb durch Verhältniswahl zu besetzen sind. Das bedeutet: die „Scheibenwischer-Fraktion“ darf mit ihrer Mehrheit nicht mehr blockieren, dass es z.B auch in PMO oder PGE einen Bereichsbetriebsrat der **alternative** gibt. Nach dem vom Arbeitsgericht vorgeschlagenen und von beiden Seiten angenommenen Vergleich müssen die Centerteams neu gebildet werden. Wir werden nun versuchen, mit der „Scheibenwischerfraktion“ zu einer vernünftigen Einigung über die Bereichsaufteilung zu kommen. Gelingt uns das nicht, müssen die Centerteams in der Oktobersitzung des Betriebsrats neu gewählt werden. Versuchen Helmut Lense und Wolfgang Nieke uns dabei auszutricksen, bleibt nur der neuerliche Gang vors Arbeitsgericht. Auch das hat uns der Arbeitsrichter am 14. 9. mit auf den Weg gegeben.

In der Zwischenzeit versuchte die „Scheibenwischerfraktion“ in Mettingen Fakten zu schaffen. Solange neun von zehn alternative-Betriebsräte ihre Betreuungsbereiche in Mettingen haben, geht es vor allem in den Betriebsratsbüros der alternative-Kollegen im Gebäude 8 eng zu. Ihre eigenen Leute hat die „Scheibenwischer-Fraktion“ längst bestens versorgt. Es sind nur machttaktische Gründe, warum sie sich auch noch einen Pausenraum in der Gießerei unter den Nagel reißen will, um sich dort ein Betriebsratsbüro einzurichten. Angeblich sogar ohne Wissen von Personalchef Mauser. Und obwohl es in der Gießerei an Pausenräumen wirklich keinen Überfluss gibt!

Nicht genug, dass es Helmut Lenses Truppe Sch-egal ist, dass in Mettingen die alternative die Wahl gewonnen haben. Jetzt gehen die machttaktischen Spielchen auch noch auf Kosten der Gießerei-Kollegen weiter. Wir sind der Meinung: weder die Belegschaft noch der Betriebsrat kann sich diese kleinkarierten, unkollegialen Trickserien leisten. Die aggressive Gangart der Werkleitung sollte sogar den Kollegen Nieke und Lense zeigen: sucht endlich Konsens im Betriebsrat – statt immer nur durchzuzocken!

Trotz Dienstleister-Tarif immer weniger Personal und Qualität:

Werkleitung spart Küche & Kantinen kaputt!

In der Broschüre „geschafft“, in Info-Blättern, in RCom April und Mai 2006 verkündete der Betriebsratsvorsitzende, dass nach zahlreichen Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Werkleitung die Firma eingelenkt habe: die notwendigen 40 Neueinstellungen in Gastronomie und Services würden jetzt vorgenommen. Außerdem habe die Werkleitung zugesagt dass die in diesem Jahr in GS Eingestellten einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten werden. Heute sehen wir: leider alles leere Versprechungen.

Keine Übernahme der Befristeten trotz Billigtarifvertrag

In einer Info-Versammlung Anfang September, verkündete der Küchenmeister in UT, dass Befristete nicht übernommen werden. Die Arbeitsverträge der März-Beginner laufen am 30.09.06 aus, die der April-Beginner am 22.12.06. Obwohl den Kolleginnen und Kollegen der



Dienstleister-Tarif mit Unterstützung der Mehrheit im Betriebsrat aufgedrückt wurde, werden die Kolleginnen nun nicht übernommen.

Nochmal 40 Plätze weg!

Der Abbau von 40 Arbeitsplätzen ist eine Folge von CORE. Das Kosteneinsparziel von 2004 - 2009 beträgt 35 %, das sind ca. 5 Mill.€ 20% sollen über Personalabbau erzielt werden. Der Essenspreis soll bis 2009 auf 4,50€ steigen.

Selbstbedienung an der Kasse

Die Firma setzt noch eins drauf: In ihrem Sparwahn soll in den Betriebsrestaurants ein neuer SB-Bezahlvorgang konzipiert werden. Dann ist Personal an den Kassen weitgehend überflüssig. Dadurch

werden allein im Pilotprojekt Untertürkheim **mindestens weitere 20 Arbeitsplätze vernichtet**. Irgendwann werden wir unser Essen auch noch selber kochen...

Überall Personal raus: Kleinvieh macht auch viel Mist!

- Durch die Integration der Shops in die Betriebsrestaurants in Hedelfingen ab Okt. 2006 und in Bad Cannstatt ab Dez. 2006 werden **3 Arbeitsplätze vernichtet**.

- Durch eine neue Bratmaschine in UT (Mettingen, Cannstatt, Hedelfingen werden beliefert) wird pro Werk 1 Koch überflüssig. **Nochmal 3 Arbeitsplätze weniger**.

- Durch die Umsetzung des „New Management Modell“ ist für Küche und Kantine nicht mehr Centerleiter H. Mauser, sondern Personalchef Stephan Schneider aus Sindelfingen zuständig. Abteilungsleiter ist nicht mehr H. Storr, sondern Jochen Moosmann, Sindelfingen. Auch diese neue Führungsstruktur **vernichtet weitere 2 Arbeitsplätze**.

Krank durch Dream-Steam?

Zur Zeit wird in Sindelfingen noch jeden Tag frisch gekocht. Zu Befürchten ist, dass die neue Führungsriege das Dream-Steam-Essen (Mikrowellen-Essen) auch in Sindelfingen einführen wird. Dadurch wären hunderte von Arbeitsplätze gefährdet. Noch immer steht Mikrowellenstrahlung im Verdacht, Krebs zu erzeugen. Und die Frauen ste-



Witold Müller
Betriebsrat
Tel.22261

hen stundenlang an den Herden. Hinlänglich bekannt ist, dass die Mikrowellenstrahlung von Handys und Mobilfunktürmen Krebs erzeugen kann. **Welche Mikrowellenstrahlung erzeugt dann wohl ein Großküchen- Mikrowellenherd?**

Kst.2774: Nur mit Druck kam was raus!

Mehr Personal in der BremsscheibenPutzerei

Überall in der Fabrik dasselbe: zu wenig Personal und deshalb Arbeitshetze. So auch in der Bremsscheibenputzerei der Graugussgießerei.

Auf diesen unerträglichen Zustand wurde die Leitung der Graugussgießerei oft genug hingewiesen, ohne dass auf diesen Missstand ernsthaft reagiert worden wäre.

Das Maß war voll...

...als auch noch Überzeit fürs Wochenende beantragt wurde. Kollegen und Bereichsbetriebsrat waren sich einig, dass die beantragte Überzeit nur genehmigt wird, wenn mehr Personal in die Linie kommt. Erst da wurde der Graugussleitung bewusst, wie bitterernst das gemeint war. Und sie musste deshalb letztlich einlenken. Sogar ihre eigene Berechnung hatte ergeben, dass Personal fehlt und deshalb ersetzt werden muss.

Nicht immer alles hinnehmen...

...sondern gegen Missstände vorgehen – das ist heute wichtiger denn je. Sehr oft, wie in diesem Fall, haben Mannschaft und Betriebsrat ein wirksames Druckmittel: Ablehnung von Überstunden! Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und die Entschlossenheit der Mannschaft, sie auch einzusetzen, können auch



André Halfenberg
Betriebsrat Gießerei
Tel. 01608652546

störrische Vorgesetzte in Bewegung bringen. Ohne diesen Druck wären die Kollegen heute noch dem Personalmangel ausgeliefert. Ein entschlossener Betriebsrat und eine entschlossene Mannschaft gemeinsam – so können wir was bewegen!

Erhöhung der Rufbereitschaftsvergütung

Seit dem Abschluss der Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft am 29.11.2001 wurde die Fahrkostenpauschale nie mehr den inzwischen um 50% gestiegenen Benzinpreisen angepasst. Mit 30Ct./km ist dies inzwischen ein Zuschussgeschäft für die Kollegen in Rufbereitschaft. Nachdem **alternative**-Betriebsräte von Kollegen zurecht auf diesen Sachverhalt hingewiesen wurden, haben wir für die nächste Betriebsratssitzung den Antrag gestellt, in Verhandlungen mit der Werkleitung die Kilometerpauschale entsprechend den gestiegenen Benzinkosten anzupassen.



Leserbriefe

Brief aus der Zylinderkopfgießerei Halle7:

Schnauze voll – aber noch sehen wir

Schwarz

Brief aus dem Fuhrpark:

Benzoldampf: können leitende Angestellte Gesetze ignorieren?

Am 27. Juli 2006 bemerkte ich an der Tanksäule im Fuhrpark (FUP) Mettingen, dass die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Absaugpumpe, die das Austreten von Benzindämpfen beim Betanken verhindern muss, defekt ist.

Nachdem nun massiv Benzoldämpfe in den FUP und in die angrenzende Werkstatt — welche mein ständiger Arbeitsplatz ist — eingedrungen sind, meldete ich dies beim Fuhrparkleiter, Herrn Lachenmaier.

Wie sich herausstellte, war ihm das Problem bekannt. Er werde die Zapfsäule nicht sperren und ich solle das Werkstatttor schließen. Weiter räumte er ein, die GET anzurufen und dann sehe man weiter.

Nachdem ich ihn erneut darauf hinwies, dass es um einzuhaltende Gesetze und vor allem um die Gesundheit der Kollegen und Mitarbeiter gehe, reagierte er sehr überheblich und arrogant. Ich zitiere seine Antwort: „Haben Sie keine Probefahrt zu machen, dann sind sie nicht in der Werkstatt und die Welt ist dann ja wohl wieder in Ordnung.“

Für mich stellt sich die Frage: kann es sein, dass die leitenden Angestellten der Firma sich aus Bequemlichkeit, Sparzwängen oder Karrieredenken, sich über die Gesundheit aller Arbeiter und Angestellten sowie über geltende Gesetze ohne Konsequenzen hinwegsetzen dürfen??

Harald Meerbrey

Seit einigen Monaten nervt eine Person die Belegschaft in der Kernmacherei Halle 7, vor allem an der Linie NGV-3. Mitarbeiter aus allen Bereichen und Schichten in Gießerei, Kernmacherei, WIH und sogar der E5-Ebene fragen sich kopfschüttelnd :

Wer oder was autorisiert diese Person eigentlich,

- ◆ nicht nachvollziehbare, paradoxe, unverständliche Anweisungen zu geben,
- ◆ bestens bewährte, mit Sachverstand entwickelte Arbeitsabläufe diktatorisch über den Haufen zu werfen – sogar gegen die eigenen Meisterkollegen
- ◆ und dabei selber für Optimierungen und Problemlösungen nichts



positives beizutragen, sondern nur noch Schuldzuweisungen zu verteilen?

Anmache statt positive Beiträge

Stattdessen werden Mannschaft und sogar andere Meister cholechrisch und unqualifiziert angemacht. Stattdessen werden Mitarbeiter, die ihre Arbeit gewissenhaft machen, mit Abmahnungen bedroht. Das ist der Grund dafür, dass die

Belegschaft die Schnauze voll hat.

Einbildung ist auch ne Bildung...

Darauf angesprochen, wieso er sich das alles anmaßt, gibt er bekannt: er sei nicht bloß Meister, sondern habe die Befugnisse eines „Ersatz-Teamleiters“...

In der Gießerei gab und gibt es gute Teamleiter – aber „Ersatz...???“

In Notzeiten gab es mal „Ersatz-Kaffee“ - weil richtiger „Schwarzer“ Kaffee nicht zu kriegen war. Alle waren froh, als sie den nicht mehr trinken mussten. So ähnlich geht es uns mit dieser Teamleiter-„Ersatz“-Garnitur mit den hervorragenden Eigenschaften.

Aber auch dieser „Ersatz“ hat Vorgesetzte vor denen er sich eigentlich verantworten müsste: eine Teamleiterin und einen Abteilungsleiter. Die können uns doch sicher Antwort auf so viele Fragen geben?!

Dass die Mitarbeiter am allerwenigsten für die momentan schlechte Ausbringung können, beweisen sie täglich. Sie haben seit Neuanlauf der Anlage ständig mit Personalmangel und ständig wechselndem Personal zu kämpfen!

Dass deshalb Urlaubs- und Freischichtwünsche abgelehnt werden! Dass der Krankenstand so hoch ist wie nie , weil schon dieses Arbeitsklima einen krank macht!

Das sind für die Belegschaft wichtige Probleme, die gelöst gehören.

Der Fisch fängt am Kopf an zu stinken!

Diese Politik, die Herr Schwarz, Frau Scherer und Herr Koppenhöfer seit Monaten hier zelebrieren, ist garantiert nicht im Interesse der Firma. Nur faire, sachliche Auseinandersetzung mit den Argumenten der Mitarbeiter bringt positive Impulse!

Wir als Mannschaft haben fast ein Jahrzehnt lang motiviert bewiesen, wie man Anlagenausbringung und Qualität aus dem Keller auf ein gutes Niveau bringt. Lang bevor das Trio in der GLZ das Kommando übernommen hat. Wenn das so bleiben soll, dann muss sich da schnell was ändern!

(Namen der Verfasser sind der Redaktion bekannt. Aus nachvollziehbaren Gründen verzichten die Kollegen lieber darauf, namentlich zu unterzeichnen...)

alternative - Kontakt:

| | | | |
|------------------|--------|------------------|--------------|
| Thomas Adler | ☎60140 | Mate Dosen | ☎01608607864 |
| Reiner Böhmerle | ☎66043 | André Halfenberg | ☎01608652546 |
| Martin Bott | ☎67965 | Witold Müller | ☎22261 |
| Jürgen Butschler | ☎67960 | Fritz Patig | ☎01608652545 |
| Michael Clauss | ☎67977 | Serkan Senol | ☎01608652547 |

Internet: www.alternative-info.de