

alternative



Für die Interessen der Belegschaft

Nr. 11- Okt - 2011

ERA – ein Thema ohne Ende und voller Ungerechtigkeit

Liebe Kollegen

ERA ist ein Thema ohne Ende: Während Tausende Reklamationen noch immer auf die Bearbeitung warten, werden wir schon wieder mit dem nächsten Problem konfrontiert. Nach dem Sommer wird die Vereinbarung über den Tarifydynamischen individuellen Besitzstand (TiB) neu verhandelt.

In den letzten 10 Jahren haben wir laut Aussagen der IGM 12% Reallohn verloren. Wird nun der TiB auf die nächste Lohnerhöhung angerechnet, so bedeutet das für uns Arbeitnehmer, dass wir weitere Einbußen erdulden müssen.

Die IGM möchte angeblich mit ERA das Ziel „Gleiche Arbeit – gleicher Lohn“ erreichen. Aber die Wahrheit an den Bändern lautet: „Gleiche Arbeit – verschiedene ERA-Einstufungen und Löhne“. Aufgrund der ungerechten Vergütung steigt die Unzufriedenheit bei den Kollegen.

Wie lange müssen wir uns noch gedulden, bis die ungerechten ERA-Einstufungen korrigiert werden?

Im Zusammenhang mit der ERA-Einführung haben wir auf 2,79% Lohn verzichtet mit dem Ziel, dass durch die Einführung kein Arbeitnehmer Lohn einbußen haben soll. Heute wissen wir, dass noch viele Konflikte zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen bezüglich der Einstufungen bestehen. Die betroffenen Arbeitnehmer sind bei der Lösung dieser Konflikte auf sich allein gestellt und erhalten weder von Seiten des Betriebsrates noch von Seiten einer Gewerkschaft ausreichende Unterstützung.

Vor allem neue Mitarbeiter erhalten für gleiche Arbeit weniger Lohn. Während ein Mitarbeiter, der zum Zeitpunkt der ERA-Einführung bereits im Unternehmen beschäftigt war, beispielsweise die EG 6 bekommt, erhält ein neuer Mitarbeiter bei gleicher Arbeitsplatzbeschreibung heute lediglich ERA-Entgeltgruppe 5.

Neue Mitarbeiter bekommen in den ersten zwei Jahren einen Pauschallohn und dann? Während ein Mitarbeiter, der zum Zeitpunkt der ERA-Einführung bereits im Unternehmen beschäftigt war, als Ausgleich für die Abstufung den TiB

bekommt, fehlt dem neuen Mitarbeiter dieses Geld komplett. Auch Hochstufungen lassen lange auf sich warten. Die 500 Kolleginnen und Kollegen, die im Zuge der Verlagerung der C-Klasse in die Entwicklung versetzt wurden, sind zum größten Teil immer noch in ihrer alten bzw. niedrigen Entgeltgruppe, obwohl sie jetzt eine höherwertige Tätigkeit verrichten. Somit ist das Ziel „Gleiche Arbeit – gleicher Lohn“ deutlich verfehlt.

Auch die **Belastungszulage** ist nicht fair geregelt. Im Grunde soll die Belastungszulage z.B. für schwere körperliche Arbeiten oder für die Gesundheit beeinträchtigende Arbeitsweise entschädigen. Es wurde aber festgelegt, dass die Belastungszulage erst nach 6 Monaten gezahlt wird. Bevor ein Arbeitnehmer die Zulage erhält, wird er oft wieder versetzt und erhält somit für die zusätzliche Belastung keinerlei Ausgleich. Wir sind der Meinung, dass die Belastungszulage schon ab dem ersten Tag bezahlt werden muss!

Wir alle wissen, wer von den oben genannten Vereinbarungen profitiert! Natürlich das Unternehmen. Dabei stellen wir uns die Frage, auf welcher Seite die Arbeitnehmervertreter stehen, die solche Vereinbarungen für uns abschließen!

Verlagerung der C-Klasse

Die IGM und die Betriebsräte haben mit ihrer Beruhigungspolitik verhindert, dass die Belegschaft für den Erhalt aller Arbeitsplätze kämpft. Verantwortlich ist die profitgierige Unternehmensleitung, aber IGM und Betriebsrat haben ganz schön geholfen.

Den Arbeitnehmern wurde in diesem Zusammenhang versprochen, dass keiner um seinen Arbeitsplatz zu fürchten braucht. Im Gegenzug für die Verlagerung der C-Klasse sollten andere Serien an den Standort verlagert werden. Die Realität sieht aber folgendermaßen aus: Die von der Verlagerung betroffenen Mitarbeiter sind auf sich alleine gestellt und müssen bereits heute danach schauen, wo sie 2014 eingesetzt werden können. Wir fordern in diesem Zusammenhang, dass die Versetzung der Mitarbeiter

ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikation und persönlichen Eignung erfolgt und nicht aufgrund anderer Aspekte wie beispielsweise einer gewerkschaftlichen Zugehörigkeit. Außerdem darf kein Arbeitnehmer durch die Versetzung Lohn einbußen erleiden!

Auf lange Sicht werden durch die Verlagerung der C-Klasse Arbeitsplätze vernichtet. Auch wenn nicht wir direkt betroffen sind, haben nachfolgende Generationen die Arbeitsplätze auf Dauer verloren!

Es gibt viele Betriebsvereinbarungen. Es lohnt sich, auch drauf zu schauen, wie sich die Unternehmensleitung über die Unterstützung des Betriebsrats freut. Im Jahr 1996 wurde die Vereinbarung über die „Standortsicherung“ abgeschlossen. Mit diesem Paket haben wir unter anderem einen Teil unserer Erholzeiten abgegeben. Im Jahr 2004 wurde die Zukunftssicherung 2012 abgeschlossen, dadurch wurden **500 Millionen EUR pro Jahr** dauerhaft eingespart. Diese Einsparungen bleiben dem Unternehmen, aber wo bleiben unsere Arbeitsplätze?

Im Geschäftsbericht des Unternehmens von 1997 heißt es: **„Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens“**

Mit dem Betriebsrat (IGM/CGM) haben wir im Berichtsjahr (1996) zahlreiche Vereinbarungen abgeschlossen, mit denen wir unsere Kostenposition weiter verbessern sowie die Produktivität und damit auch unsere Wettbewerbsfähigkeit deutlich erhöhen können. Durch diese Vereinbarungen wurde ein wichtiger Beitrag zur Steigerung der langfristigen Ertragskraft und zur Sicherung der Arbeitsplätze geleistet...“

Liebe Kollegen Dieser Linie sind die Betriebsratsfürsten immer treu geblieben und haben sich stetig weiter entwickelt was das Thema betrifft, Vereinbarungen abzuschließen, mit denen das Unternehmen die Produktivität erhöht und die Kosten senkt.

Diejenigen die unter diesen Verträgen leiden sind leider fast immer die Arbeiter und die Angestellten.

Ali Yaylaci, Yaylaci Tel.: 07031 / 90-84 611 • Mahmut Aktas Mobile: 0172 / 62 51 555

Albrecht Spohn, Hasan Sözen, Nina Tillmann,

Yilmaz Kasikci, Gerhard Winkler, Erdogan Özdamar, Denis Randel

Impressum: Alternative: E-Mail: alternativesifi@live.de V.i.S.d.P : N.Cetin, Böblingen

Die nächste Krise ist bereits im Anmarsch

Liebe Kollegen wir wollen keine schlechten Nachrichten verbreiten, aber erst vor zwei Jahren hatten wir eine schwere Krise und mussten kurz arbeiten. 8,75 % Lohnverzicht haben wir akzeptiert! Haben wir das schon vergessen? Oder möchte jemand, dass wir das vergessen? Es gab noch nie eine so schnelle wirtschaftliche Erholung nach einer Krise, wie wir sie seither erlebt

haben. Die Produktion wurde sofort wieder bis an das Limit hochgefahren. Das hat Unternehmen und Betriebsrat so sehr erfreut, dass ihnen buchstäblich, das im Mund zusammengelaufene Wasser aus den Mundwinkeln triefte.

Um die höhere Produktionsleistung erreichen zu können, haben sich Unternehmen und Betriebsräte viele Maßnahmen einfallen lassen: Samstagschichten, Flexischicht, Schichtverlängerungen von 10 Minuten in der Früh- und 8 Minuten in der Spätschicht, bei der C-Klasse sogar 32 Minuten in der Spätschicht. Das führte zum Ergebnis, dass mit derselben Anzahl an Mitarbeitern höhere Leistungen erzielt werden können. Wir alle begegnen diesen Tatsachen täglich.

Wir fragen uns, was dabei aus unserer tariflich vereinbarten **35-Stunden-Woche** wurde! Über die Arbeitsbedingungen in der Produktion wird in den Büros entschieden. Die Entscheidungsträger dort haben keine Vorstellung wie schwer die Arbeitsbedingungen für die Produktions-Mitarbeiter tatsächlich sind. Wir fordern, dass diejenigen, die über solch unakzeptable Arbeitszeiten entscheiden

(Betriebsräte/Führungskräfte), selbst einmal am Band mitarbeiten! Der Trend der ständigen Produktionssteigerung wird definitiv nicht ewig anhalten, was jeder vernünftige Mensch ganz klar erkennen muss. **Die nächste Krise** wird dabei wieder zuerst den einfachen Arbeitnehmer treffen. Die meisten Unternehmer und Manager haben schon so viel Geld verdient, dass für sie und die nächsten drei bis vier Generationen bereits heute ausgesorgt ist. Uns Arbeitnehmer wird die nächste Krise hingegen wieder schwer und unmittelbar treffen. Schließlich wissen wir alle, was Arbeitslosigkeit in Deutschland bedeutet.

Wir appellieren an die Gewerkschaften und Gewerkschafter jetzt besonnen und richtig zu handeln! Die ständige Steigerung der Produktionsleistung führt letztendlich nur schneller zur nächsten Krise.

Es dürfen nicht alle Entscheidungen aus der Sicht des Unternehmens getroffen werden. Denn dann haben die Gewerkschaften selbst keine Zukunft mehr. **Die Zeitbombe tickt** und die nächste Krise wird uns wieder hart erwischen.

Gleiches Recht für alle?

Niemand darf wegen seiner Herkunft, Nationalität, Weltanschauung, politischen und gewerkschaftlichen Betätigung benachteiligt werden. Dieser Grundsatz für die Behandlung von Betriebsangehörigen wird durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Während Gewerkschaften und Betriebsräte von den Unternehmen fordern, dass dieser Grundsatz berücksichtigt wird, wird dies innerhalb der eigenen Reihen offensichtlich nicht ganz so streng genommen. So wurden z.B. Mitglieder aus der IGM ausgeschlossen, weil sie sich öffentlich gegen den Betriebsrat gestellt haben.

Betriebliche Altersversorgung

Deutschlands Topmanager leben nicht nur in ihrer aktiven Phase wie die Maden im Speck. Auch im Alter dürfen sie sich auf umfangreiche Pensionszahlungen freuen. Unangefochtener Spitzenreiter ist „unser“ Vorstandsvorsitzender Dieter Zetsche. Für dessen Altersversorgung hält Daimler derzeit 22,7 Millionen bereit. Von einem solchen Betrag kann der normale Malocher nur träumen. 1%

der Zetsche-Altersversorgung wären für ihn schon eine tolle Betriebsrente. Dann muss er aber schon in einer höheren Entgeltgruppe sein. Und wesentlich länger dafür arbeiten als Dr. Z

Kleine Fraktionen im Betriebsrat werden regelmäßig benachteiligt

Die Betriebsräte der IGM zeigen nach außen und gegenüber dem Unternehmen wie sehr sie sich sozial engagieren (z.B. Respekt, Gerechtigkeit, Fairness etc.) aber wenn es darum geht, Menschen mit anderen Gedanken zu respektieren oder fair gegenüber diesen Menschen zu sein, da benehmen sie sich plötzlich ganz komisch! Sie

wollen auf einmal von alledem nichts mehr wissen! Sie fangen an, sich wie die „Könige vom Daimler“ zu benehmen.

Im Zusammenhang mit der „Standortsicherung 1996“ wurde vereinbart, dass weniger Betriebsversammlungen stattfinden und dass die Produktionsausfälle in diesem Zusammenhang reduziert werden. Auf diese Weise werden 120.000 Stunden pro Jahr eingespart bzw. länger produziert. Im Gegenzug haben wir 70.000 Stunden erhalten. Die können zur Mitarbeiterinformation frei genutzt werden. Verwenden können diese 70.000 Stunden aber nur Beauftragte der IGM, z.B. für die wöchentliche Regelkommunikation. Andere im Betriebsrat vertretene Fraktionen erhalten keine vergleichbaren Möglichkeiten. Hinzu kommt, dass manche Führungskräfte die Meinung vertreten, dass nur Mitglieder der IGM zum Betriebsrat dürfen. Wir stehen dafür ein, dass alle Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat vertreten werden müssen. Wir sind auch nicht freiwillig aus der Gewerkschaft ausgetreten. Weil wir die IGM kritisiert haben, wurden wir schikaniert und ausgeschlossen.

Unzumutbare Wartezeiten in der Kantine

Während der Sommermonate werden Ausgabeplätze in den Kantinen teilweise geschlossen. Diese Maßnahme führt zu unzumutbaren Wartezeiten. Bei 30 Minuten Pause, werden 10 Minuten Wegzeit zwischen Arbeitsplatz und Kantine benötigt. Bei 10 Minuten Wartezeit verbleiben somit ganze 10 Minuten zum Essen und zur Erholung! Hier stellt sich die dringende Frage, ob dies für die Arbeitnehmer gesund ist. Außerdem verstehen wir unter „Fairplay“ andere Maßnahmen.

Sie lügen wie gedruckt.

**Wir drucken,
wie sie lügen.**

Ali Yaylaci, Yaylaci Tel.: 07031 / 90-84 611 • Mahmut Aktas Mobile: 0172 / 62 51 555

Albrecht Spohn, Hasan Sözen, Nina Tillmann,

Yilmaz Kasikci, Gerhard Winkler, Erdogan Özdamar, Denis Randel

Impressum: Alternative: E-Mail: alternativesifi@live.de V.i.S.d.P : N.Cetin, Böblingen