

alternative



Für die Kolleginnen und Kollegen im DaimlerChrysler-Werk Untertürkheim

Februar 2005

DC-Vorstand kündigt die nächsten Angriffe an: CORE = „Kosten runter, Profite rauf, Durchziehen“

Die DC-Vorstände Jürgen Schrempf und Eckard Cordes haben der Belegschaft das „wichtigste und umfangreichste Kostensenkungsprogramm der letzten Jahrzehnte“ angekündigt. Einzelheiten wurden noch nicht genannt.

Allerdings können wir sicher damit rechnen, dass Cordes mit diesem Programm vor allem eins durchsetzen will: noch mehr Arbeit, Belastung, Stress für die Belegschaft bei noch weniger Lohn. Motto: „Arbeit ist doch schon Lohn genug“.

Weitere 3 Milliarden sollen jetzt mit CORE innerhalb 3 Jahren eingespart werden. Die Erfahrung zeigt: letzten Endes sollen die aus den Kolleginnen und Kollegen herausgeholt werden. Zusätzlich zu den 500 Millionen im Jahr, die mit der trickreichen Zukunftsvereinbarung vom Juli 2004 der Belegschaft schon abgeknöpft wurden.

Neu ist das alles nicht. Während die Bilanz goldgerändert ist, die Vorstände weiterhin mehr als fürstlich kassieren und die Aktionäre gut bedient werden, sollen wir für die Fehler des Managements bluten.

Z.B. Smart: es sind inzwischen Milliarden, die Smart gekostet hat. Dass er sich nicht gut verkauft, braucht nie-

mand zu wundern. Wenn der Daimler-Vorstand, wie alle andern Unternehmer, den kleinen Leuten an die Löhne geht, bleibt eben wenig Geld zum Autokaufen. Das ist bei VW, Opel und Ford übrigens nicht anders

Z.B. Qualität: wir alle wissen und sagen es den Chefs seit Jahren, dass mit Personalabbau und immer mehr Stress nicht Qualität, sondern Murks produziert wird. Jetzt müssen irrsinnige Summen in eine „Qualitäts-offensive“ gesteckt werden. Und gleichzeitig wollen Schrempf und Cordes noch mehr Personal abbauen.

Sind diese Leute eigentlich noch zu retten??

Diese ganze überbezahlte Topmanager-Riege macht rücksichtslos Politik nach dem Muster: „Das alte Rezept hat nicht funktioniert? Dann brauchen wir noch mehr davon!“ Die nächsten Qualitätsprobleme werden damit schon vorprogrammiert. Vom Verschleiß der eh schon hoch belasteten Kolleginnen und Kollegen ganz zu schweigen!

Wenn Cordes und Schrempf ein halbes Jahr nach der gefeierten Zukunftsvereinbarung 2012 ankündigen, dass mit CORE Personal

abgebaut werden soll, ist das nicht nur ein Hammer, sondern auch äußerst aufschlussreich für die Belegschaft. (Fortsetzung auf Seite 2)

CORE-Zweideutigkeiten

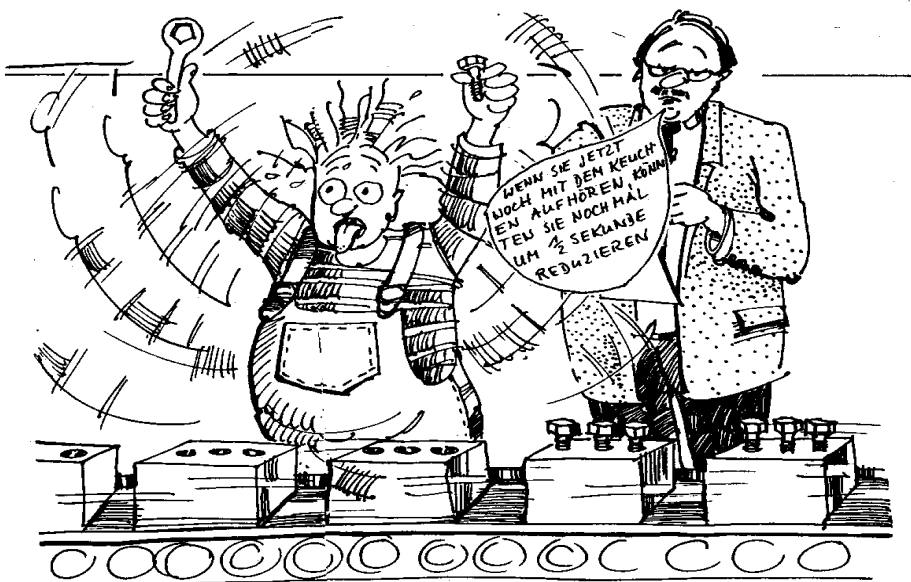
CORE steht für „Cost down, Revenues up, Execution“. „Cost down, Revenues up“ heißt auf Deutsch übersetzt: Kosten runter, Profite rauf. Mit der Übersetzung von „Execution“ ist das allerdings so eine Sache. Herr Schrempf musste deshalb auf seiner Pressekonferenz erklären: „Um Missverständnissen vorzubeugen: *Execution* bedeutet hier *Umsetzung*“. *Execution* heißt im Englischen eben auch *Hinrichtung*... Bei so viel Zweideutigkeit kann man nur noch eins sagen: Herr Schrempf, wir haben verstanden!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir – kritische IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte – haben uns entschieden, dieses Informationsblatt aus der Taufe zu heben, selber herzustellen und aus eigener Tasche zu bezahlen. Weil in diesem Betrieb offene und ehrliche Information, die den Kolleginnen und Kollegen kein X für ein U vormachen will, ziemlich Mangelware ist. Bei den Blättchen der Firma ist klar: sowieso immer alles im grünen Bereich! Der Scheibenwischer, ist inzwischen ein brävlisches Blatt ohne jeden Biss. Nur noch zensierte Hofberichterstattung. So viel Schönfärberei und Nebelwerfererei hat die Belegschaft nicht verdient. Und ist auch schädlich: nur der informierte kann etwas bewegen.

Deshalb gibt es jetzt für Euch die **alternative** – unzensierte, ungeschminkte Informationen aus der Daimler-Welt. Parteilos, aber immer parteiisch für die Kolleginnen und Kollegen!

Thomas Adler(BR), Hans-Jürgen Butschler(BR), Michael Clauss(BR), Markus Messing(BR), Martin Bott(VM), Hermann Brune(VM), Dimitrios Charizanis(VM), Alexander Dittel(VM), Fritz Patig(VM), André Halfenberg(VM/VKL), Roland Heide(VM), Adriano Molinari(VM), Denis Reichelt(VM), Martin Reinold(VM), Miguel Revilla(VM), Serkan Senol(VM/VKL), Rolf Trautmann(VM), Frank Zannetin(VM) und viele andere KollegInnen



Fortsetzung von Seite 1:

Personalabbau mit CORE

Wenn der Vorstand davon redet, dass Personal abgebaut werden müsse, ist das ein Hammer,

- weil fast überall Personalmangel herrscht und Leute dringend gebraucht werden. Nicht Personalabbau ist nötig, sondern Überlastungsabbau durch Neueinstellungen
- weil es ein Skandal ist, wenn Unternehmer zwar pausenlos die hohe Arbeitslosigkeit beklagen, aber tagtäglich mit ihrer Personalabbau-Politik dafür sorgen, dass aus heute 5 morgen 6 Millionen Arbeitslose werden!

Lügen haben kurze Beine

Sehr aufschlussreich ist es, wenn DC-Vorstand Cordes erklärt, man werde sich auch bei CORE an die Zukunftsvereinbarung 2012 halten. Die schließe ja auch Personalabbau gar nicht aus, sondern nur betriebsbedingte Kündigungen. Nach Abschluss der Vereinbarung hatte sich das noch ganz anders angehört. Wurde gemeinsam von Vorstand und Betriebsratsspitzen nicht ständig behauptet, die 160.000 Arbeitsplätze bei DC seien gesichert?!

Abgetauchte Betriebsräte

Bis heute ist vom Gesamtbetriebsrat (GBR) und der Untertürkheimer Betriebsratsspitze kein Protest, nichts von Widerstand gegen CORE zu hören. Ein Armutszeugnis.

Grässlich wird es vollends, wenn vom stellvertretenden Vorsitzenden des GBR in der Stuttgarter Zeitung (12.2.2005) zu hören ist: "(...) Der Betriebsrat wehrt sich nicht grundsätzlich gegen einen Personalabbau. (...) Sollten in einzelnen Bereichen Personalüberhänge entstehen, werden diese selbstverständlich nur sozialverträglich ausgeglichen."

Wir Unterstützer der **alternative**, IGM-Betriebsräte und Vertrauensleute, meinen:

- Das kann keine Position von Gewerkschaftern zum Profitsteigerungsprogramm von Schrempf und Cordes sein!
- Vernichtung von Arbeitsplätzen ist alles, bloß nicht sozialverträglich!
- Dagegen müssen wir uns wehren! – die Daimler-Belegschaft hat im Juli 2004 gezeigt, wie gut sie das kann!

DC-Move:

Personaldrehscheibe kommt auf Touren

Seit einigen Tagen sind die neu ausgelernten Azubis in den Abteilungen angekommen – zu deutlich schlechteren Konditionen als das Lehrjahr davor:

Dabei wurde für die jetzt übernommenen Lehrlinge eine auf 12 Monate abgespeckte „DC-Move-Zeit“ vereinbart. Künftig sind bis zu 36 Monate auf der rotierenden Personaldrehscheibe ohne Anspruch auf einen festen Arbeitsplatz möglich.

Wahrlich kein angenehmes Gefühl, ständig mit einem großen Fragezeichen hinsichtlich der beruflichen Zukunft arbeiten zu müssen.

Zudem gilt der in der „Zukunftsvereinbarung“ geregelte Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

ausdrücklich **nicht** für die nach dem 9.8.2004 übernommenen Azubis.

Der neue MCG-Lenker Cordes redet bereits über **neue** Sparpakete (CORE) und Belegschaftsabbau, kaum dass die Tinte unter dem „Zukunftswerk 2012“ trocken ist.

Nicht genug, mit der ständigen Sorge um den Arbeitsplatz leben zu müssen, gilt für die Neuen für bis zu 2 Jahre ein erheblich abgesenktes Lohnniveau von nur noch pauschal 2150,- € (2. Jahr 2250,-).

Zum Vergleich:

Ferienarbeiter vor 9.8.2004:

8 AW = 2420,- €

Einarbeitungsplatz PRE bisher

15 AW = 2632,- €

Einarbeitungsplatz GWB bisher

27 AW = 2571,- €

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, ein alter gewerkschaftlicher Grundsatz wurde damit über Bord geworfen.

Hanebüchen wird es, wenn der Scheibenwischer auch noch die 90/10-Regelung (10% der Azubis werden nur befristet übernommen!) als Fortschritt verkauft, weil damit „... die Lehrlinge einen Anreiz haben sich anzustrengen.“ Diese Regelung dient doch nur als neues Disziplinierungsinstrument, um die Azubis auf „Linie“ zu trimmen:

„Bewertet werden Fehlzeiten, Pünktlichkeit und Fehlverhalten.“ Mit Fehlzeiten können nur Krankheitstage gemeint sein. Sollen sich die Azubis künftig krank in die Lehrwerkstatt schleppen? Denn keiner will schließlich unter den 10% sein – aber 10% sind es allemal, egal wie „gut“ oder „diszipliniert“ sie sind!



MCG-Best-Sparkommissare durchleuchten Lehrwerkstatt

Es ist noch nicht lange her, da wurde das neue Ausbildungszentrum auf dem Brühl mit viel Prunk eingeweiht und es war viel von „Zukunft“ die Rede. Doch für Jugendliche scheinen Zukunftsperspektiven eine immer kürzere Halbwertszeit zu bekommen: Sechs Ausbildungs- und einige Ausbilderplätze sollen dem MCG-Sparwahn zum Opfer fallen.

Hauptsache nach oben können Erfolgsmeldungen über erzielte Einsparpotentiale weitergereicht werden.

Ein Skandal, werden doch bei jedem Kamingspräch zwischen

Kanzler und Arbeitgebern die Ausbildungsanstrengungen der Industrie beschworen. Dabei ist DC besonders knausrig. Die Ausbildungsquote von 1,6% reicht nicht einmal aus, um die Fluktuation zu ersetzen!

Dass das Zusammenstreichen von Ausbildungsmeistern nicht spurlos an der Ausbildungsqualität vorübergeht ist doch klar. Hat Daimler nicht schon genug Qualitätsprobleme?

Wann muss dieser Konzern Millionen zurückstellen, um Qualitätsmängel in der Ausbildung zu beseitigen?

Oder wird das dann auch wieder auf die Belegschaft abgewälzt?

Die Firma will uns ihre Freischichtregeln diktieren

Dass die Firma am allerliebsten ohne Einschränkung über unserer Zeit verfügen würde, wissen wir alle schon lang. Doch zum Glück stehen dem Willen der Firma noch einige unserer Schutzrechte (Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) im Weg.

Zum Beispiel Werkzeugvoreinstellung PAC Kst. 2584

Dort wird z.Zt. versucht, diese Rechte der Kolleginnen und Kollegen bei der Freischichtnahme auszuhebeln.

Per Aushang wurde der Mannschaft u.a. mitgeteilt, dass die Obergrenze des Freischicht-Kontos künftig bei 70 Stunden liege, die Untergrenze bei minus 50 Stunden.

Weiter heißt es in diesem Aushang: „ (...) Mitarbeitern, die sich dieser Regelung nicht anpassen, wird die Freischicht (...) durch den Meister angewiesen.“

Diese Anweisungen sind samt und sonders völlig unberechtigt.

Nicht nur, weil die Kollegen nicht gefragt, sondern vor vollendete Tatsachen gestellt wurden. Sondern auch, weil sie durch keine Vereinbarung, kein Gesetz, keinen Tarifvertrag gedeckt sind.

Gegen eine vernünftige Freischichtplanung ist ja grundsätzlich nichts einzuwenden. Aber die muss mit der *gesamten* Mannschaft vereinbart werden.

Grundsatz: Das sind unsere FA!

Die Vorgesetzten haben im übrigen *überall* folgende Grundsätze zu respektieren:

- ♦ die Zeiten auf dem Freischichtkonto sind *unsere* erarbeitete Zeit aus der Arbeitszeitverkürzung.
- ♦ Kein Vorgesetzter kann über die verfügen und anordnen, wann sie zu nehmen sind.

Wer euch etwas anderes erzählt,

will euch einen Bären aufbinden, nach dem Motto: „Probieren kann man's ja mal!“

Achtung! Verhandlungen!?

Doch aufgepasst: wie wir erfahren haben, will die Firma über die Aufweicheung der uns schützenden Vereinbarungen mit dem Betriebsrat verhandeln. Kolleginnen und Kollegen, da sollten wir nicht einfach zuschauen und abwarten: fordert eure Bereichsbetriebsräte auf, klar Stellung gegen die Enteignung unserer Freischicht zu beziehen!

Die Freischichten gehören uns, Stunde für Stunde! Und damit Basta!

Staplerfahrer-Überwachung? Nein Danke!

Seit einiger Zeit schießt die Kontrollwut der Ober-Manager wieder ziemlich ins Kraut. Letztes Beispiel ist die geplante Überwachung der Staplerfahrer.

Begründung der Firma: die sogenannten „Gewaltschäden“ durch und an Staplern. Statt mit einem Schlüssel soll der Stapler künftig

mit einer Karte gestartet werden. Die funktioniert wie ein Werksausweis, hat also die persönlichen Daten des Staplerfahrers im Magnet-Streifen. Beim Starten des Staplers zeichnet ein kleiner Computer im Stapler auf, wer ihn gestartet und gefahren hat und wie lang.

Ziel: Der Gläserne Fahrer

Übernimmt ein anderer Fahrer (in der Schicht oder in der nächsten), werden von ihm dieselben Daten aufgezeichnet. Und diese Daten können über einen längeren Zeitraum gespeichert und ausgewertet werden.

Angeblich soll dieses Kontrollsystem nur dazu dienen, unberechtigte Benutzer (z.B. Fremdfirmen) auszuschließen und damit dann die sogenannten „Gewaltschäden“.

Wozu braucht man dann aber einen Magnetstreifen-Ausweis? Da genügt ein ganz normaler Schlüssel. Und wozu die Datenspeicherung? Das kann nur dazu dienen, Staplerfahrer noch schärfer kontrollieren zu können. Und letztlich noch mehr wegzurationalisieren.

Das ist absolut unakzeptabel. Unsere Staplerfahrer müssen heute schon schneller und mehr fahren, als ihnen und der Sicherheit gut tut.

Deshalb darf der Betriebsrat diesem Kontrollsystem nicht zustimmen – zum Schutz der Staplerfahrer und der Sicherheit aller!



MERCEDES

Superloge für die Chefs

■ Fußball-Deutschland fiebert der WM 2006 entgegen, und der Fan macht sich größte Sorgen, ob er denn wenigstens eines der begehrten Tickets bekommt. Die besten Plätze jedenfalls sind lange schon weg – zum Beispiel vergeben an DaimlerChrysler-Boß Jürgen Schrempp. Laut „Stuttgarter Zeitung“ hat sich der Autokonzern während der Weltmeisterschaft in der teuersten Loge des Gottlieb-Daimler-Stadions eingemietet. Sie hat Platz für 32 Gäste und kostet für die sechs in Stuttgart ausgetragenen Partien 400 000 Euro. Bereits bei der günstigsten der insgesamt 42 „Sky-Boxen“ (15 Personen, 180 000 Euro) gibt es einen Gastroservice sowie reservierte Parkplätze.



AUTO BILD 11.2.05

Firma drangsaliert unbequemen Kollegen:

Lohnabzug für Betriebsratsarbeit

Vor 3 Wochen berichteten wir darüber, dass die Firma dem Ersatzbetriebsrat Fritz Patig Lohn für angeblich unberechtigte Betriebsrats-tätigkeit einbehalten hat. Fritz Patig ist auf dem 4. Ersatzplatz der IGM-Liste im Werk Untertürkheim.

Zählt man die normalen Abwesenheitszeiten der Betriebsräte zusammen, ist vollkommen klar, dass er immer wieder zum Einsatz kommen muss. Allein wegen der ganz normalen Abwesenheitszeiten von Betriebsräten, rund 70 Tage im Jahr. Rund 12 Ersatzbetriebsräte müssten zum Ausgleich dafür das ganze Jahr Betriebsrats-tätigkeit machen. (30 Tage Urlaub + 30 Tage Freischicht + Ø10 Tage Krankheit = 70 Abwesenheitstage x 34 IGM-Betriebsräte = 2380 Tage = 16660 Stunden.)

Dabei sind Abwesenheitszeiten durch IGM-Schulungen, Firmenseminare oder Dienstreisen noch gar nicht berücksichtigt.

Außerdem gibt es wohl niemand, der ernsthaft behaupten kann, dass der

Betriebsrat mit der Abarbeitung aller betrieblichen Probleme ständig auf dem Laufenden ist. Unerledigte Probleme gibt es leider genug. Und schon deshalb Grund genug, Ersatzbetriebsräte konsequent einzu-beziehen!

Fritz hat gegen den Lohnabzug beim Stuttgarter Arbeitsgericht Klage eingereicht.

Am 01.02. fand der Gütetermin statt. Der Richter schien das Vorgehen der Firma auch überhaupt nicht nachvollziehen zu können. Da die Firma trotzdem eine gütliche Einigung abgelehnt hat, wird es nun am 23. Juni zum Gerichtsverfahren kommen.

Wir sind absolut sicher, dass die bestehende Praxis bezüglich der Ersatzbetriebsrats-tätigkeit keiner rechtlichen Überprüfung standhalten wird. Wir werden über den Fortgang des Verfahrens und die anhaltende Behinderung der Betriebsratsarbeit durch die Unternehmensleitung weiter berichten.

Wochenend-Schnellläufer-Groteske in Kst.1544:

Abmahnungswahn bis zum Abwinken in PAC/GFA

Wochenend-Schnellläufer sind beliebt bei den Kollegen. Und aus PAC war da bisher wenig von Problemen zu hören. Das hat sich geändert. Denn inzwischen scheinen einige Scharfmacher in der Personalabteilung fieberhaft nach Gründen zu suchen, um Abmahnungen verteilen zu können. Und dafür ist ihnen auch das Thema "Schnellläufer" nicht zu doof.

Die Geschichte geht so: Kollegen aus der GFA Kst.1544 hatten in der Vergangenheit schon öfter Schnellläufer gebucht. Seit einiger Zeit ist das auch im Mitarbeiterportal möglich. Zunächst ging das auch genauso einfach wie vorher: mit einem Klick buchen, und dann eben abholen. Urplötzlich kriegen die Kollegen dann eine Vorladung zur Personalabteilung und eine Abmahnung – weil sie bei der Buchung das Feld „Vom Abteilungsleiter genehmigt“ angeklickt hatten.

Niemand hatte sie vorher unterwiesen, dass das jetzt nicht mehr erlaubt sei. Niemand hatte sie, nachdem sie öfters so gebucht hatten, drauf aufmerksam gemacht, dass das jetzt anders laufen müsse. Es ist absolut unmöglich, jemand eine Abmahnung

reinzuwürgen, ohne auch nur einmal vorher auf ein angebliches Fehlverhalten hingewiesen zu haben. Schließlich hat die Firma das Bestell-Verfahren geändert, nicht die Kollegen. Und schließlich haben sie ordnungsgemäß ihre Miete bezahlt.

Was soll also der ganze Unsinn?? Da könnte man ja glatt auf die Idee kommen, dass es im Personalbereich inzwischen Prämien für besonders häufiges Abmahnen gibt....

WIH-Gießereien:

Super-Sparkommissar Pü.

Seit 2003 gibt es für die Instandhalter der Gießerei eine neue Tätigkeitsbeschreibung und -bewertung. Und seither gibt es mit Teamleiter Püttmer ein ständiges Gezerre um die AW-Zuordnung der Kollegen. Der Meister bestätigt die fällige Höhergruppierung von Kollegen, und Sparkommissar Püttmer lehnt sie ab. Überzeugende Argumente, die Kollegen und Meister vorbringen, zählen nichts. Er hat zwar keine, ist aber der Chef... Wann kriegt er endlich die Rote Karte?

Interessante
Veranstaltungen

Albrecht Müller

DIE REFORMLÜGE

Über Denkfehler, Mythen, und Legenden, mit denen Politik und Wirtschaft den Sozialstaat ruinieren spricht: **Albrecht Müller** (SPD), ehem. Leiter der Planungsabteilung von Willy Brandt

Do., 24.2., 19.00

DGB-Haus Stuttgart, Willi-Bleicherstr.20, Grosser Saal

Eine Veranstaltung von Verdi Stuttgart + Büchergilde



GEGEN DIE PRIVATISIERUNG DES KLINIKUMS STUTTGART!

Demonstration und Kundgebung am 3. März

Treffpunkt: Liederhalle Stuttgart, 16.00

Kundgebung: Rathaus, 17.00

Verdi Stuttgart



Mag Wompel, Labournet MIT FANTASIE IN DIE OFFENSIVE!

Mag Wompel, Redakteurin des Labournet, spricht über ungewöhnliche Arbeitskämpfformen, die auch unter schwierigen Bedingungen wirksam und erfolgreich sind

Mo., 7. März 19.00

DGB-Haus Stuttgart, Willi-Bleicherstr.20, Kleiner Saal

Eine Veranstaltung des



UKUNFTSFORUM STUTTGARTER
GEWERKSCHAFTEN