



Ein Auspress-Programm jagt das andere:

„Leistungsoffensive“ gegen die Kollegen in den Bearbeitungsbereichen

Die Werkleitung hat im September ein weiteres Ausquetsch-Programm namens „Leistungsoffensive“ gestartet. Vor allem in den Produktionsabteilungen der Mechanischen Fertigung (Bearbeitung Achs-, Getriebe- und Motorenteile) sollen dabei die Personal-Zahlen durchleuchtet werden.

Beim Personalabbau wird nicht gespart

Wo sonst jeder Cent fünf mal umgedreht wird, gibt es dafür Geld und Personal satt:

- zur „Unterstützung“ der Daimler-Kalkulatoren werden Zeitnehmer von extern eingekauft. Bei Tagessätzen von 800 bis 1000€ kommt da schnell eine Million zusammen.

Und auch dieses Geld sollen die ausgequetschten und ausgedünnten Mannschaften dann wieder reinholen...

- ebenfalls zur Unterstützung dieses Personalabbauprojekts hat die Personalabteilung in der Fabrik „Hilfstruppen“ rekrutiert: einige dutzend Mann, die unter Anleitung der Zeitnehmer dafür sorgen sollen,

dass die von oben gewünschten Zahlen überall auch verwirklicht werden können. Die „Leistungsoffensive“ verfolgt in den Bearbeitungsbereichen dasselbe Ziel wie alle diese Programme.

6 Milliarden € durch CORE

Ob sie WOB, Standardmontage, Dienstleistertarif oder CORE heißen: Personal soll reduziert, aus der reduzierten Mannschaft noch mehr herausgeholt werden.

Allein mit CORE waren es rund 6 Milliarden. Das wurde am Montag den Führungskräften von Werkleiter Volker Stauch und Vorstand Rainer Schmückle verkündet. Und auch, dass das noch längst nicht alles war.

Gegenwehr organisieren – jetzt!

Die Bearbeitungsbereiche sind deshalb jetzt aktuell im Visier, weil dort häufig noch erträgliche Personalbesetzungen vereinbart waren.

Schließlich kostet der teure hoch automatisierte Maschinenpark noch mehr Geld, wenn er steht.

Wenn jetzt versucht wird, dort an die

Zeiten und ans Personal zu gehen müssen wir uns genau *darin* erinnern! Und auch die Kollegen Zeitnehmer und ihre Auftraggeber. ‚Dienst nach Vorschrift‘ kann gerade in solchen Bereichen Wunder wirken.

Auch im Betriebsrat muss jetzt schleunigst ein anderer Gang eingelegt werden, um Sand ins Getriebe der Arbeitsplatzvernichter zu werfen. Wenn's um Belegschaftsinteressen geht, redet die Werkleitung ständig davon, dass dies oder jenes nicht mehr „zeitgemäß“ sei.

Pausenzeiten zurückholen!

Wir meinen: nicht mehr zeitgemäß sind die gekürzten Steinkühlerpausen! Denn unter den heutigen Arbeitsbedingungen sind sie in voller Länge nötiger denn je. Pausenzeiten zurückholen - das muss gegen „Leistungsoffensive“ und andere Ausquetschprogramme auf die Tagesordnung!

Schlechter Witz der Werkleitung: Schichterparkplätze sollen weg

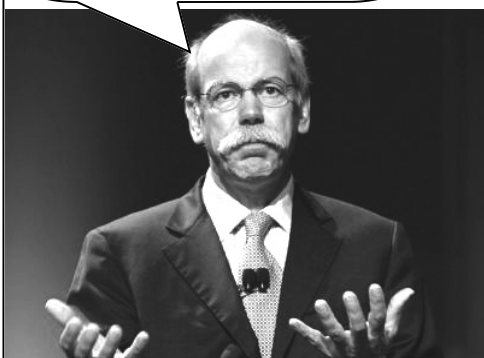
Zur Zeit geht mit einigen Herren in der Werkleitung mal wieder der Gaul durch. Sie wollen die Schichterparkplätze abschaffen. Natürlich nicht, damit mehr Öffentliche Verkehrsmittel benutzt werden, keineswegs. Statt den Schichtern sollen dort vielmehr die Dienst-Fahrzeuge der Teamleiter „werkstornah“ parken, um den Zugriff der Abteilung und damit den „Mobilitätsbedarf“ besser regeln zu können. Ins Werk einfahren dürfen dann nur noch Abteilungsleiter und noch höhere Tiere.

Die Probleme der Schichter interessieren die Herren, die diese abwegigen Pläne machen, sowieso wenig. Am besten wir interessieren uns auch nicht mehr für ihre Stückzahl-Probleme, wenn sie mal wieder Überstunden und Wochenendarbeit brauchen. Das fördert das Denkvermögen, garantiert!

Die zwei von der Abgreifstelle

Sind wir nicht alle ein bisschen Daimler? 47% Profitsteigerung sichern doch Großaktionären und Vorständen endlich eine angemessene Gehaltserhöhung...

... und deshalb können auch Sie, liebe Mitarbeiter, nur gewinnen: Arbeit für zwei, Stress für drei, mehr Tempo am Band, längere Arbeitszeiten! Wertschätzung ohne Ende!



Personalplanung, die den Kollegen an die Substanz geht

Jeden Tag wird den Beschäftigten gepredigt, die »Effizienz« müsse gesteigert werden, um die »Wettbewerbsfähigkeit des Standorts« zu erhalten. Doch der jetzige Umgang mit uns ist nicht effizient, sondern bezogen auf unsere "Lebensarbeitszeit" extrem zerstörerisch.

Die wenigsten erreichen ohne Gesundheitsschäden das Rentenalter, die meisten scheiden mit Altersteilzeit und anderen "Abbauprogrammen" aus, weil sie dem Stress nicht mehr gewachsen sind.

Diejenigen die sich das nicht leisten können, versucht man auch schon mal mit krankheitsbedingten Kündigungen los zu werden. Zetsche hat angekündigt, die Zügel trotz klingelnder Kasse weiter anzuziehen, also weiter mit zerstörerischem Personalabbau und Leistungsdruck!

DCMove-Kollegen, Leiharbeiter und Stammebelegschaft: gleichermaßen Opfer

Wurden früher in der Haupturlaubszeit Ferienarbeiter eingesetzt, müssen heute dafür Kollegen auf der Personaldreh Scheibe DCMove erhalten. Weil das hinten und vorn nicht reicht, werden zusätzlich als letzte Notreserve Leiharbeiter eingesetzt. Die müssen jedoch alle erst mal von der Stamm-Mannschaft eingearbeitet werden!

Eine solche Personalpolitik kann nur in Chaos und Überbelastung der Stammebelegschaft enden. Notwendige Qualifizierungen bleiben auf der Strecke! Auch das ist nicht effizient, sondern zerstörerisch!

Meister: Druck durchreichen oder "anständig" bleiben?

Die Meister am untersten Ende der Führungshierarchie müssen die Suppe auslöffeln, die ihnen ganz oben eingebrockt wird. Viele verhalten sich dennoch anständig zu ihren Mitarbeitern, wie es sich gehört.

Leider gibt es aber auch reichlich Übereifrige. Die sind bereit, im vorseilenden Gehorsam fast alles auf dem Rücken der KollegInnen auszutragen – zu Gunsten ihrer „Karriere“...

Auf Kriegsfuß mit demokratischen Rechten

Zu dieser Sorte scheint auch Meister de Seriis aus Hedelfingen (Montage

NAG) zu gehören: Widerrechtlich hat er einfach einem DCMove-Kollegen eine Woche seines bereits genehmigten Jahresurlaubs gestrichen. Damit nicht genug, als der Kollege zum Arzt musste und ihm eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wurde, bekam er zur Antwort: "Dir glaube ich nicht, ich werde alle Register ziehen!"

Dabei musste sich der Kollege bereits zwei Tage zuvor beim WD behandeln lassen. Wenn Meister de Seriis meint, willkürlich ärztliche Diagnosen in Frage stellen zu können, so hat er sich getäuscht.

Wir haben deswegen bei der Personalabteilung offiziell eine "Beschwerde" eingereicht und sind sehr gespannt, ob wieder einmal (wen würde es wundern) mit zweierlei Maß gemessen wird:

Wird das Fehlverhalten dieses Meis-

ters wieder ohne Konsequenzen bleiben, Herr Mauser? Und muss der BR, der diese Mißstände anprangert, wie bei BR André Halfenberg geschehen, auch wieder mit einer Abmahnung rechnen?

Kolleginnen und Kollegen, wir **alternative**-Betriebsräte versichern Euch, auch weiterhin Ross und Reiter und unfaire Vorgesetzte beim Namen zu nennen. Wer glaubt Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und demokratische Grundrechte außer Kraft setzen zu können, muss weiterhin damit rechnen, sich mit einem solchen Fehlverhalten eine "blutige Nase" zu holen.



Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 67965



200.000.- € für Lydia

Lydia Schrempp, Gattin von Jürgen Schrempp, kassiert immer noch als Büro-Leiterin ihres Mannes über 200000 € Gehalt pro Jahr. Die besteingestuft Sekretärinnen im Werk und der Zentrale, die ja schließlich auch die Büros ihrer Chef organisieren, sind in EG 9 eingestuft. Die Masse der Kolleginnen in den Sekretariaten wurde mit EG 8 abgespeist. Ihre Arbeit soll also deutlich weniger Wert sein als vor der ERA-Einführung – wenn's hoch kommt, ein fünftel von Frau Schrempp. Der Belegschaft den Gürtel enger schnallen, aber selber gut abgreifen: es hat sich nichts verändert, ob die Vorstandsvorsitzenden nun mit Vornamen Jürgen oder Dieter heißen.

Schlechter Witz des Vorstands:

E3-Fahrzeuge: Gleich Zwei

Die Obersparkommissare vom Vorstand wollen die 6000 Führungskräfte vom Abteilungsleiter aufwärts mit einem zweiten Dienstwagen 'belohnen'. Bisher hatten Abteilungsleiter nur Anspruch auf die Privat-Nutzung von einem.

Klar: Wer der Belegschaft dauernd predigt, dass sie Wasser saufen und noch schneller rennen soll, muss selber schon ordentlich Wein eingeschenkt kriegen. Und weil beim zeitaufwendigen Wasser predigen oft das Familienleben unter die E-Klasse-Räder kommt, ist die zweite vielleicht als kleine Mobilitätshilfe für die Ehefrau gedacht, die ihren E-Gatten sowieso kaum mehr zu Gesicht gekriegt...

Die „Modernste Fabrik“ heute: unmenschliche Bedingungen!

Wer heute sehen will, wie Fließbandarbeit vor 50 Jahren war, muss in die Rumpfmontage und Fertigmontage M272/273 nach Bad Cannstatt gehen. Die Bänder sind dermaßen brutal ausgetaktet, dass den Kollegen kaum noch Luft zum atmen bleibt. Sie müssen funktionieren wie Roboter.

Ein Selbstversuch am Band

Ich wollte wissen, wie sich das anfühlt und habe vor Ort in der Rumpfmontage Kollegen gebeten, mich auch mal montieren zu lassen.



Witold Müller
Betriebsrat DLC
Tel. 22261

Angeleitet von Kollegen bin ich mit dem Drehmomentschlüssel ans Werk gegangen - schon beim vierten Motor hatte ich beim Anzugsdrehmoment starken Schmerzen im Schultergelenk!

„Was mach' ich falsch,“ wollte ich wissen, „habt ihr da einen besondere Technik?“ Nein, meine Arbeitsweise sei richtig.

Nach 5 Jahren verschlissen

Auf meine Frage:

„Wie schafft ihr das bloß - in einer Schicht 440 Motoren !?“ gab mir der Kollege eine erschreckende Antwort: Alle Kollegen sind hier nach 5 Jahren Bandarbeit verschlissen, Schmerzen in Knien, Ellenbogen, Schultergelenken, Wirbelsäule und Nacken.

Schlimmer noch sei allerdings der nervliche Verschleiß, mit Nervosität und Schlaflosigkeit, durch die monotone Tätigkeiten.

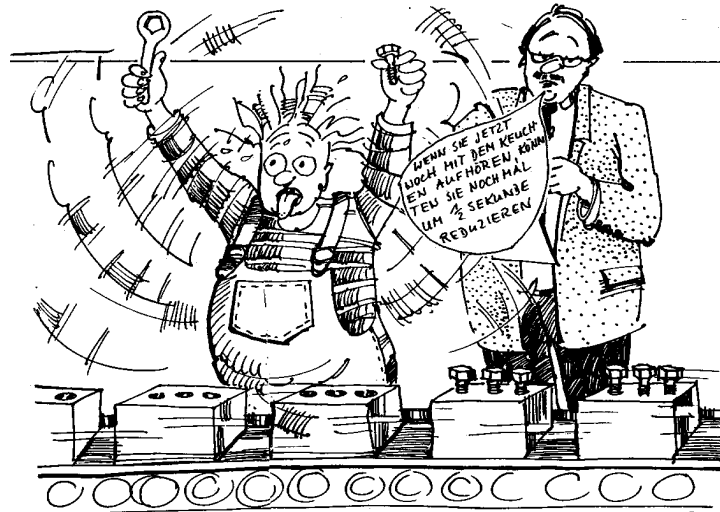
Warum nicht menschen-gerechte Konzepte?

Es geht auch anders. Das konnte man ansatzweise sogar hier im Werk sehen: mit Montageinseln wie in Mettingen in der Endmontage der S-Klasse-Achse und in UT in der vor Jahren ausgelaufenen M111-Motorenmontage.

Bei der Inselfertigung lassen sich nämlich Arbeitsumfänge bündeln. Die Arbeit wird abwechslungsreicher, die Kollegen haben mehr Spielräume. 2-3 Kollegen machen die komplexen Montage- Arbeitsgänge gemeinsam bis Motor oder Achse komplett montiert ist.

Zurück in die Steinzeit

Diese Formen einer menschen-gerechteren Montagearbeit werden von den Unternehmern überall über Bord geworfen. Was für sie zählt, ist nicht Menschenwürde, sondern Steige-



rung der Kapitalrendite und der Wert des Unternehmens an der Börse. Doch dieses menschenfeindliche Modell hat keine Zukunft. Es hat nur solange Bestand, wie wir ArbeiterInnen in den Betrieben bereit sind zu akzeptieren, dass ständig steigende Renditeforderungen wichtiger sind als Gesundheit und Menschenwürde. Es wird Zeit, sich dagegen aufzulehnen! Wenn die Herren an der Konzernspitze dann „Systemveränderer!“ schreien, bestätigen sie nur, wie dringend nötig das ist!

50.000.- € für Zetsches Schmerzen...

Dieter Zetsche hat den Sprecher der „Kritischen Aktionäre“, Jürgen Grässlin, auf Zahlung von mindestens 50000€ Schmerzensgeld verklagt. Diese Schmerzen soll ihm Grässlins Kritik zugefügt haben. Offenbar zieht im Konzern ein autoritär-undemokratischer Ungeist ein: und zwar Kritiker mit finanzieller Existenzvernichtung mundtot machen zu wollen. Am 30.11.2007 verhandelt das Landgericht Hamburg die Sache Zetsche gegen Grässlin. Wir von der **alternative** wünschen Jürgen Grässlin viel Erfolg vor Gericht! Abmahnungsinflation im Betrieb und die Klage gegen Jürgen Grässlin sind zwei Seiten derselben repressiven Medaille!

Endlich gleicher Essenspreis für Leiharbeiter

Die Ungerechtigkeit hat lange zum Himmel gestunken, jetzt ist sie aus der Welt. Die Leiharbeiterkollegen zahlen endlich den selben Essenspreis wie die KollegInnen aus dem Werk. Zugestanden hätte es ihnen schon lang. Bis vor kurzem bestand die Werkleitung darauf, ihnen trotz Niedriglohn einen höheren Preis abzuknöpfen. Ein kleiner Erfolg – die große Forderung aber bleibt: Fest-einstellung statt Leiharbeit!

Mutiger Kollege geht vor Gericht: Abmahnung null und nichtig!

Dass die Firma seit einiger Zeit rabi-at versucht, die Belegschaft einzuschüchtern, ist bekannt. Dass sie dabei nicht vor rechtlich unhaltbaren Abmahnungen zurückschreckt, auch.

So wurden in den vergangenen Jahren ständig KollegInnen abgemahnt, weil sie krank waren und sich angeblich zu spät gemeldet hatten.

Die Abmahner vom Dienst in der Personalabteilung meinten, selber bestimmen zu können, was eine rechtzeitige Krankmeldung ist. Das legte aber der Tarifvertrag exakt fest. Nach dem Motto: „Legal-illegal-Scheißegal - Hauptsache es schüchtert ein!“ wurde ständig gegen den Tarifvertrag verstoßen.

Ein mutiger Kollege hat sich vor dem Arbeitsgericht erfolgreich gewehrt. Weil die Daimler-Juristen merkten, dass sie verlieren würden, bot die Firma an, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen.

Für alle Kollegen, die wegen angeblichen „Verstoßen gegen die Meldepflicht“ bei Krankheit vor dem 1.1.2007 abgemahnt wurden, lohnt sich deshalb eine Nachfrage bei den **alternative**-Betriebsräten!

Dauerkonflikt um die Personalbesetzung im Grauguss (PEG):

PEG-Leitung bricht Vereinbarungen

Deshalb hat der Betriebsrat die Vereinbarung zur 17. Schicht für das letzte Wochenende ausgesetzt, genauso die anderen Überzeiten in PEG. Seit Wochen kontrolliert der Bereichsbetriebsrat den Personalstand und mahnt die Einhaltung der Vereinbarungen an.

Wir Bereichsbetriebsräte sehen uns mit immer neuen Argumenten konfrontiert, warum das benötigte Personal fehlt: mal seien Mitarbeiter krank geworden, mal sollen welche in Urlaub/ Freischicht sein, ...

Wir haben der Gießereileitung mehrmals eindeutig zu verstehen gegeben, dass wir und die Kollegen darauf bestehen, dass das benötigte Personal vorhanden sein muss und wir uns nicht mehr auf irgendwelche Zahlenspiele einlassen. Es ist Aufgabe der Gießereileitung, dafür zu sorgen, dass das entsprechende Personal vorhanden ist!

Die Freischichtkontostände der Kollegen explodieren: sie schieben einen Berg von zusammen über 17.000 Freischichtstunden vor sich her. Trotzdem muss um jede FA gestritten werden!

Ausgeschiedene Kollegen wurden bisher nicht ersetzt, die Arbeit wird dann von weniger Kollegen gemacht.

Qualifizierung ist wegen der ständigen Unterbesetzung kaum machbar, aber dringend notwendig, da neue Anlagen hinzugekommen sind.

Für die Halle 54 wurde Anfang 2006 vereinbart, dass eine zusätzlichen 5. Maschine angeschafft wird. Bis Jahresende 2006 sollte diese stehen. Solange hatten sich die Kollegen bereit erklärt, eine 17.Schicht zu machen. Bis heute ist die fünfte Maschine nicht da. Deshalb hat der Betriebsrat es auch abgelehnt, weitere derartige Vereinbarungen abzuschließen.

Bei dieser Politik muss sich die Firma nicht wundern, wenn viele Kollegen krank werden durch den ständigen Leistungsdruck wegen permanenten Personalengpässen! Jeder kranke Kollege bringt die Mannschaft noch mehr unter Stress.

Auch wie mit unseren Leiharbeiterkollegen umgegangen wird, ist eine Zumutung. Die werden für ein Vierteljahr geliehen und wenn es um die

Frage der Verlängerung geht, müssen sie bis zum letzten Tag zittern, weil sie nicht wissen ob sie verlängert werden oder nicht.

Deshalb gehört Leiharbeit, die oft genug an die Zeiten der Leibeigenschaft erinnert, generell verboten. Kollegen haben lange genug die Füße still gehalten. Jetzt ist Schluss damit: sie haben es nicht verdient, dass man ihnen ständig auf der Nase herumtanzt. Wir fordern die Gießereileitung unmissverständlich auf, sich an Vereinbarungen zu halten. sonst folgt die nächste rote Karte von Belegschaft und Betriebsrat!



André Halfenberg
Betriebsrat PTU
Tel. 64358



Leserbrief

Richtigstellung der ERA- Einstufung:

Wer nicht kämpft, hat schon verloren!

Auch bei uns in der Aluschmelzerei Kst.1254, wurde die ERA-Einstufung benutzt, um Lohnsenkung zu betreiben. Diese Tatsache kann und konnte keiner von uns klaglos hinnehmen. Wir, die kritischen Kollegen der Kst.1254 bekamen nach etlichen Anfragen nach dem Stand unserer Reklamationen von unserem zuständigen Bereichsbetriebsrat (IGM/ Fraktion Scheibenwischer) mitgeteilt: die seien schon abgearbeitet, da sei nichts zu machen..

Wir gaben dann unsere Ausarbeitungen an André Halfenberg von der **alternative** weiter. So kam dann ein Vorort-Termin mit der Paritätischen Kommission zustande, die dann anhand unserer ausgearbeiteten Tatsachen etwa 15 von 30 Kollegen von EG5 auf EG6 heraufgestuft hat.

Dies ist ein erster Erfolg, allerdings noch mit bitterem Beigeschmack. Wir konnten nämlich nicht verhindern, dass manche Kollegen nicht hochgestuft wurden. Nach jahrzehntelanger Arbeit und dadurch entstandenen Einschränkungen ist das kein besonderer Ausdruck von Wertschätzung für die Kollegen! Trotz unseren Einsprüchen sahen sich die Entscheidungsträger nicht im Stande, uns alle als gleichwertig anzusehen und entsprechend der erbrachten Leistungen für diese Firma einzustufen. Wir Kollegen der Kst.1254 werden weiterhin geschlossen hinter diesen Kollegen stehen, die nicht heraufgestuft wurden. Wir werden mit allen uns zu Verfügung stehenden Mitteln versuchen, dieses Thema aus der Welt zu schaffen!

**Markus Neumann und Kollegen
der Kostenstelle 1254 Halle 7**

alternative - Kontakt:

Thomas Adler	☎60140	Mate Dosen	☎66043
Reiner Böhmerle	☎64032	André Halfenberg	☎64358
Martin Bott	☎67965	Witold Müller	☎22261
Jürgen Butschler	☎67960	Fritz Patig	☎64117
Michael Clauss	☎67977	Serkan Senol	☎60915

Internet: www.alternative-info.org