



ERA-Regelüberleitungsfall: Massenlohnklau bei Versetzungen

Noch mitten im Ärger mit den zu niedrigen ERA-Einstufungen in fast allen Bereichen des Werkes Untertürkheim hält die Werkleitung nun bereits das nächste Lohnsenkungsprogramm bereit. Das bei der Ersteingruppierung mit der Regelüberleitung umgesetzte Entgeltniveau in Montage und Serienfertigung soll nicht nur für die Neueinstellten nicht mehr gelten. Nach Vorstellung der Werkleitung soll auch die heutige Stammebelegschaft bei Versetzungen eine Entgeltgruppe niedriger eingestuft werden.

Aber erst einmal ein Blick zurück:
Mit der „Zukunftssicherung 2012“ (oder besser gesagt dem Erpresswerk 2004) vereinbarten Vorstand und Gesamtbetriebsrat Referenzbeispiele für die Montage und die mechanische Serienfertigung. Das Sollniveau in der Montage sollte demnach EG 6 und in der Serienfertigung EG 7 sein. Gerade mal 2 Jahre später aber waren die Sparkommissare im Vorstand dann doch der Meinung, dass es im Werk Untertürkheim in keinem Montagebereich mehr Arbeitsplätze mit den damals für die EG 6 festgeschriebenen Tätigkeitsinhalten gibt. Und auch in der Serienfertigung fehlten jetzt in den meisten Kostenstellen plötzlich die für die EG 7 notwendigen Rüstumfänge.

Regelüberleitung - fauler Kompromiss zu Lasten der Neuen

Statt dauerhaft unser Lohnniveau zu sichern, vereinbarte der Gesamtbetriebsrat zwar für die am 31.12.2006 in Montage und Serienfertigung beschäftigten Kollegen die Regelüberleitung. (Montage 24 AW = EG 6 und Fertigung 28/29 AW = EG 7) Aber dies gilt ausschließlich für Sindelfingen und Untertürkheim. Für die anderen Werke nicht. Außerdem kommen nach der Vereinbarung Neueingestellte nur noch auf Sollniveau EG 5 in der Montage bzw. EG 6 in der Serienfertigung. Aber jetzt setzt die Werkleitung dem Lohnraub noch den Gipfel auf:

Abgruppierung bei Versetzung

Zu den nach dem 31.12.2006 eingestellten Mitarbeitern zählt die Werkleitung jetzt auch noch alle Kollegen, die zukünftig in eine Kostenstelle der Montage oder Fertigung versetzt werden. Denn auch die sollen nicht mehr auf den Regelüberleitungsplatz

kommen, sondern sich wie die Neueingestellten mit einer Entgeltgruppe weniger begnügen.

Riesenschweinnerei

Ein Beispiel: Ein Kollege der Schweißfertigung in Mettingen mit ehemals 29 AW und jetzt EG 7 wird wegen des anstehenden Personalüberhangs 2008 in die Montage versetzt. Nach Vorstellung der Firma bekommt er 30 Monate Lohnausgleich und landet dann auf EG 5. Also noch eine Entgeltgruppe niedriger, als die Montagekollegen, die früher 5 AW weniger (24 AW) hatten.

Perversion ohne Grenzen:

Nächstes Beispiel: Ein Kollege der Montage mit ehemals 24 AW und jetzt EG 6 wird versetzt an's andere Band in der Nachbarkostenstelle. Absolut gleiche Arbeit, nur andere Baureihe. Auch dieser Kollege soll gnädigerweise einen Lohnausgleich bekommen und danach EG 5.

Wenn man bedenkt, wie viele Versetzungen es im Zeitraum von ein paar Jahren gibt, wären massenhaft Kollegen betroffen von diesem unglaublichen Lohnklau.

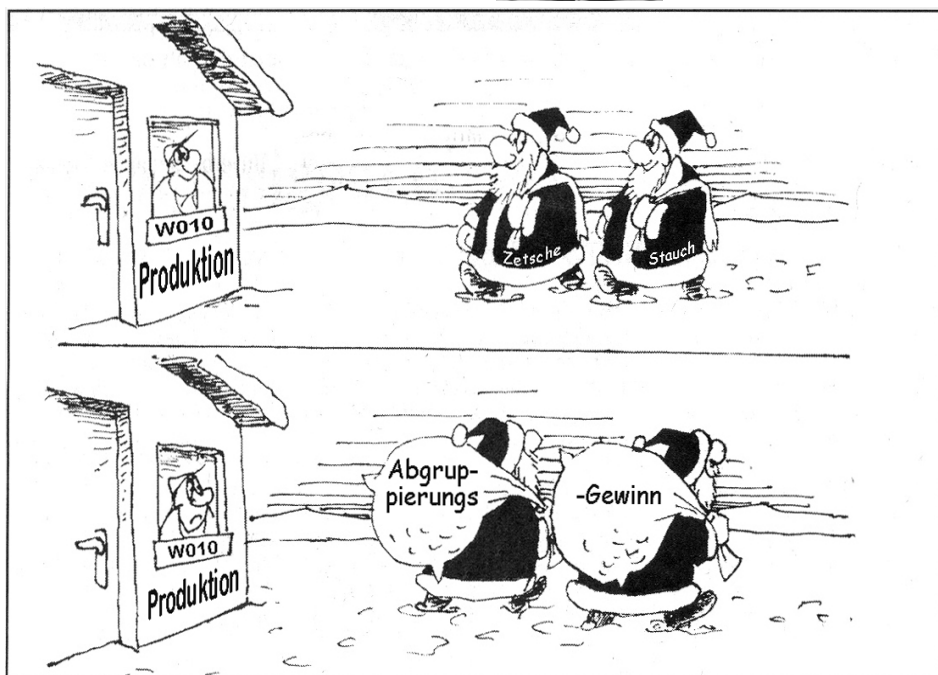
Lohnraub wird bestraft

Eine Zustimmung des Betriebsrats zu Versetzungen, aber auch zu allen anderen Vereinbarungen wird es wohl so lange nicht geben können, bis diese unmoralische Lohnsenkung vom Tisch ist. Außerdem werden sich statt der gewünschten Flexibilität wohl bald Ratioprogramme der besonderen Art breit machen - DNV („Dienst nach Vorschrift“) oder NDN („Nur das Nötigste“).



Wir fordern die Werkleitung auf, sich sofort von ihrem Vorhaben zu distanzieren.

Michael Clauss
Betriebsrat, Tel.67977



Nikolaus in der Bremsscheibenfertigung Mettingen: Gießereileitung verursacht Klimakatastrophe

Seit dem Sommer wurden in der Bremsscheibenfertigung Akkordmessungen durchgeführt. Ein mit dem Betriebsrat nicht abgestimmtes Ergebnis wurde den betroffenen Kollegen am Nikolaustag auf einer Informationsveranstaltung präsentiert.

Katastrophenkurs

Von bisher 31 Kollegen sollen die Arbeiten zukünftig von nur noch 13 Kollegen bewältigt werden. Der Abteilungsleiter besitzt auch noch die Frechheit, den Personalabbau von 18 Kollegen als Arbeitsplatzsicherung hinzustellen. Die Bremsscheibenfertigung gehört zu den anspruchsvollsten und körperlich belastendsten Fertigungen. Bis zu 33 Tonnen müssen pro Schicht teilweise von 5 Kollegen bewegt werden. Die Kollegen lassen sich nicht blenden, denn sie wissen genau, dass jeder Personalabbau in der Vergangenheit dazu geführt hat, dass die übrig gebliebenen Kollegen immer mehr Belastungen ertragen müssen und sie letztendlich alle die Verlierer dabei sind. Und die Gewinner sind doch eh nur die Manager und Aktionäre, die einen immer höheren Profit kassieren.

Belange der Kollegen müssen im Vordergrund stehen

Einwände der Kollegen, dass schon mit der heutigen Personalstärke kaum mehr die Produktion bei vernünftiger Qualität gewährleistet ist oder dass die Arbeit auf längere Sicht zu gesundheitlichen Problemen führen wird, scheinen dabei nicht zu interessieren. Der ohnehin schon hohe Leistungsdruck und die Belastungen würden deutlich steigen. Ein Beschäftigter müsste dann **ca. 12 Tonnen Bremsscheiben pro Schicht** umherwuchten und ungefähr **6 Kilometer Laufwege** zurücklegen. Damit ist sicher: in Zukunft geht's zum Arzt und nicht ins Fitnessstudio.

André Halfenberg
Betriebsrat PTU
Tel. 64358



Der Abteilungsleiter (E3) musste selber eingestehen, dass bei einer solchen Reduzierung des Personals die Produktion zusammenbrechen würde. Deshalb will der E3 vorerst statt 13 doch lieber 25 Kolle-

gen einsetzen. Bei solch einer Großzügigkeit in Zeiten der Profitgier muss sich der Fachbereich die Frage gefallen lassen, ob die erhobenen Daten überhaupt stimmen. Oder wurde etwa manipuliert?

Hoher Einsatz lohnt nicht

In der Vergangenheit haben die Kollegen viele Opfer für ihre Abteilung gebracht: Überstunden ohne Ende, teilweise in 21 Schichten, in Notsituationen auch unterbesetzt gearbeitet, viele „Feuerwehmrüstaktionen“ gemacht, an allen Brückentagen geschafft, auch immer wieder auf Urlaub und Freischichten verzichtet, damit ja die Aufbauwerke nicht zum Stehen kommen. Und zum Dank dafür sollen sie nun ausgequetscht

werden wie Zitronen. Nein danke!

Zurück zur Vernunft !

Wir fordern die Gießereileitung auf, mit Mannschaft und Betriebsrat eine realistische Personalbemessung zu vereinbaren.



Serkan Senol
Betriebsrat PTU
Tel. 60915

Und wenn die Herren eine Verschlimmerung der Klimakatastrophe vermeiden wollen, dann sollten sie schnell vernünftig werden. Sonst kommt womöglich Knecht Ruprecht ein zweites Mal - aber diesmal mit der Rute.

Daumen runter - Personalabbau abgelehnt !



Leserbrief

Leserbrief aus der Niederlassung

Nachdem die Unternehmensleitung weiter darüber schweigt, wie die Zukunft der Niederlassungen nach Auslauf der „Zukunftssicherung 2012“ aussieht, wird ein neuer Horrorkatalog der Einsparungen präsentiert.

Etwa 17.000 Kollegen und Kolleginnen aus den Niederlassungen sollen insgesamt 250 Millionen Euro einsparen. Dieses Projekt nennt die Unternehmensleitung „Kostenfaktor Personal“.

Zum Vergleich: für die „Zukunftssicherung“ haben damals Werke, Niederlassungen und Zentrale mit insgesamt ca. 170.000 Kolle-

gen und Kolleginnen, 500 Millionen Euro einsparen müssen.

Hier nur einige Forderungen der Firma:

- ◆ Wegfall der Ergebnisbeteiligung
- ◆ Anrechnung von Tariferhöhungen
- ◆ Betriebliche Altersvorsorge soll für Neueintritte wegfallen oder überdacht werden
- ◆ Längere Wochenarbeitszeit auf mindestens 40 Std.
- ◆ Neuregelung der Übernahme für Azubis, 50 % sollen wegfallen

Wir, der „Kostenfaktor Personal“, sagen: NEIN zu dieser Unverschämtheit !!!

Internet: www.alternative-info.org

CORE-Ziel:

Tod für die Logistik

Die Werkleitung hat wohl ihre bisherige Logistik-Fremdvergabestrategie vom Tisch genommen. Das heißt aber nicht, dass diese Bereiche nun sicher vor dem Hackebeil unserer Core-Adjutanten sind, denn die haben sich jetzt eine viel verschlagene-re Masche einfallen lassen: durch den Personalabbau leiden mittlerweile fast alle Teams an Personal-mangel. Nun werden aus vielen Pro-duktionsgruppen die logistischen Umfeld-tätigkeiten herausgenommen und organisatorisch einem LOG-Bereich unterstellt - aber ohne zu-sätzliches Personal. Da das Material trotzdem hin- und hergefahren werden muss, bleibt den Team- und Abteilungsleitern oft nur eins übrig: Fremdvergabe.

Was hat das mit Core zu tun?

Ziel der Personalabbauwelle der letzten Jahre war und ist es, die Personal-kosten zu senken. Wenn Ar-beiten zukünftig von Fremdfirmen-Kollegen auf unserem Werksgelände ausgeführt werden, dann läuft das unter „Sachkosten“ – also geschafft: Personal-kosten gespart! Auch wenn's unterm Strich genauso viel kostet. Diese Logik lässt zwar bei Betriebs-wirtschaftern das Herz höher schlagen und ihre Augen glänzen, für normale Menschen ist sie aber verrückt und asozial. Bei der Umset-zung dieser „optimierten“ Strategie ist das Unternehmen bereit, auch Wort- und Vertragsbruch zu begehen. Hier ein konkreter Fall.

Falsches Spiel

Die Produktionsversorgung der Met-tinger Achsmontage in Halle 9 sollte nach dem oben beschriebenen Szenario fremd vergeben werden. Nach der Betriebsvereinbarung zu Be-zugsartenentscheidungen hätte die Werkleitung mit dem Betriebsrat dar-über beraten müssen - lange bevor Fakten geschaffen werden. Dies war nicht geschehen und der Betriebsrat hat das am 19. November reklamiert. Die Werkleitung sagte zu, den Betriebsrat ordnungsgemäß einzu-beziehen. Nachdem aber diesbezüg-lich nichts geschah, forderten wir von dem zuständigen Abteilungs-leiter Aufklärung. Am 5. Dezember schließlich erfuhren wir zu unserer Überraschung, dass bereits vor einer Woche der Vertrag mit der Firma Preymesser unterschrieben worden sei! Da dies inzwischen Methode zu sein scheint (s. Artikel auf Seite 4)

Gastronomie & Services:

Übernahmepoker und Tarifvertragsverstoß

Seit Monaten streitet der Betriebsrat mit der Werkleitung um die Über-nahme der über 50 Befristeten in

wurden, sollen also zukünftig von extern zugekauft werden. Das wäre dann doch wohl eindeutig Fremdver-gabe. Und davor sollte der DLTV doch ange-blich schützen.

Leiharbeit trotz DLTV

Die Werkleitung ist ganz großzügig zur Übernah-me von 25 Befristeten bereit, aber nur wenn der Betriebsrat den Ein-satz von Leiharbeitneh-mern in Küche, Kantine und Shops zulässt. Das wäre dann der nächste Widerspruch zum ver-sprochenen Grundsatz



mit dem DLTV Arbeitsplätze bei Daimler sichern zu wollen.

Alter Zustand statt DLTV

Die Befürworter der Einführung des Dienstleistertarifs müssen jetzt be-weisen, dass die versprochene Ar-beitsplatzsicherung nicht nur leere Worte waren. Ansonsten war es doch nur ein reiner Verschlechte-rungs-Tarifvertrag. Und dann muss darüber nachgedacht werden, wie die umgesetzten Verschlechterun-gen bei Arbeitszeit und Lohn rück-gängig gemacht werden. Wenn die Werkleitung etwas von ihrer ver-spielten Glaubwürdigkeit zurückge-winnen will, dann müs-sen am Ende des Jah-res alle Befristeten ohne Ausnahme über-nommen werden.



Michael Clauss
Betriebsrat, Tel.67977

Küche und Kantine. Zugesagt war, dass Ende des Jahres die Befristeten entsprechend dem festgestellten Personalbedarf übernommen werden. Aber wer glaubt, die Unterneh-mensleitung hält sich an ihre Zusagen, der irrt gewaltig:

Angeblich gibt es gar keinen zusätz-lichen Personalbedarf. Wie kann das sein? Die Befristeten sind doch da und stehen doch auch nicht nur rum, ohne etwas zu arbeiten.

Fremdvergabe trotz DLTV

Obwohl in Küche und Kantine der Dienstleistungstarifvertrag eingeführt wurde und die Firma durch verlän-gerte Arbeitszeiten und gekürzte Löhne kräftig abkassiert hat, schützt dieser Tarifvertrag doch nicht vor Fremdvergabe. Die Werkleitung will nämlich durch den Einkauf von mehr vor- bzw. fertig gekochten Waren erheblich Personal einsparen. Tätig-keiten die bisher bei uns verrichtet



muss der Betriebsrat wohl mal wie-der vorm Arbeitsgericht klagen....

Wer einmal lügt ...

Es stellt sich die Frage, wie verläss-lich diese Werkleitung als Ge-sprächspartner überhaupt noch ist. Wenn Vereinbarungen und Zusagen nichts mehr wert sind, müssen auch Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaften eine schärfere Gangart einschlagen.



Mate Dosen
Betriebsrat LOG
Tel. 66043

BMW: Leiharbeit nur nach Tarif

Bei BMW sollen Leiharbeiter künftig nach dem höheren Metall-TV bezahlt werden. Dies sieht eine neue Be-triebsvereinbarung vor. Der niedrigs-te Stundenlohn eines BMW-Zeitarbeiters liegt derzeit bei € 6,50 - im Tarifvertrag liegt die unterste Ent-geltgruppe bei € 11,50. Im Rahmen der Vereinbarung verpflichtet sich BMW, zukünftig in allen deutschen Werken nur noch mit Verleihfirmen zu arbeiten, die ihre Beschäftigten nach Tarif bezahlen. Ein kleiner Schritt in die richtige Richtung - hin zu „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

**Rote Karte vom Gericht:
Meinungsfreiheit wichtiger
als Dieter Zetsche**

Dieter Zetsche hat den Sprecher der Kritischen Aktionäre, Jürgen Grässlin auf € 50.000 Schmerzensgeld verklagt. Weil er fand, dass Grässlins Kritik seine „Persönlichkeitsrechte“ verletzt hat. Man kann Jürgen Grässlin nur zustimmen, wenn er sagt, dass Zetsche versucht, ihn mit so einer Klage mundtot zu machen. Im Unterschied zu Zetsche ist Grässlin nämlich nicht Multimillionär, sondern bezieht ein einfaches Lehrergehalt. Die Hamburger Richter haben bereits angekündigt, dass sie Zetsches Klage wohl ablehnen werden. Die Klage entbehre einer „tragfähigen Grundlage“. Da haben sie allerdings recht.

Vielleicht steht stattdessen Zetsche bald selber vor Gericht. Jedenfalls ermittelt die Staatsanwaltschaft gegen ihn wegen uneidlicher Falschaussage im Zusammenhang mit Graumarktgeschäften. Der Strafraumen bei uneidlicher Falschaussage beginnt bei 3 Monaten. Nun denn!

Lumperei im Achsversand

Vor ca. 3 Wochen wurde der Betriebsrat darüber informiert, dass einige Tätigkeiten im Achsversand, Mettingen Halle 6, zum 01.01.2008 fremd vergeben werden sollen. Diese Maßnahme wurde im Vorfeld **nie** mit dem Betriebsrat besprochen! Der Achsversand ist ein klassischer Bereich, in dem seit Jahren ältere und leistungsgeminderte KollegInnen eingesetzt werden. Diese angeschlagenen Kollegen haben immer Mehrarbeit geleistet, wenn es nötig war. Diese angeschlagenen Kollegen haben auch ihre Pausen flexibel genommen, wenn es nötig war. Dafür dankt ihnen das Unternehmen mit so einem lumpigen Vorgehen. Die Verantwortlichen sollten sich schämen, den Kollegen so ein Weihnachtsgeschenk unter den Baum zu legen!

Auch wenn dort in den letzten Jahren Arbeit verdichtet wurde, so sind die Tätigkeiten doch leichter als in den Montagen. Deswegen gilt es diese Arbeitsumfänge in Eigenregie zu behalten und weiterhin mit älteren, leistungsgeminderten Kolleginnen und Kollegen zu besetzen. Ge-

nau dies haben wir H. Eiberger und H. Boss deutlich gemacht und erwarten, dass diese Plätze angeschlagenen Mitarbeitern aus allen Werkteilen angeboten werden. Nach Aussage der beiden Führungskräfte ist die Fremdvergabe noch nicht vertraglich vereinbart. Höchste Zeit, dass sich der Betriebsrat mit der Angelegenheit befasst. Schließlich gibt es eine Betriebsvereinbarung, die die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Fremdvergabe regelt. Und wenn die nicht beachtet wird, muss der Betriebsrat halt mal wieder klagen. Und, z. B. über Überstundenverweigerung, Druck auf die Werkleitung ausüben, damit diese Arbeitsplätze im Betrieb erhalten bleiben.



Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat PAC
Tel.: 67960

Altersgesicherte: Ansprüche geltend machen

Wie mehrfach berichtet hat die Firma seit über 30 Jahren die Altersgesicherten beschissen, indem sie unzulässigerweise Unterschreitungen des Alterssicherungsbetrags mit Überschreitungen in anderen Monaten verrechnet hat. Die Werkleitung hat dies inzwischen auch eingeräumt und zugesagt, zukünftig korrekt zu verfahren. Davon sind vor allem Schichtarbeiter betroffen. Diesen Kollegen steht aber auch eine Nachzahlung für die Vergangenheit zu. Wir meinen: bei einem solch eklatanten Rechtsbruch seitens des Unternehmens kann es nicht sein, dass der Einzelne sich mit der tariflichen Ausschlussfrist (6 Monate) zufrieden

geben und seine Ansprüche auch noch einzeln beantragen muss. Aufgabe des Betriebsrats ist nun, die Neuberechnung und Nachzahlung der Löhne der Altersgesicherten ab dem 1. Tag ihrer Alterssicherung zu erreichen. Wobei natürlich ungewiss ist, wie erfolgreich er damit sein wird. Wenn' s denn ganz schlecht kommt, bleibt dem Einzelnen tatsächlich nur, seine individuellen Ansprüche nach dem Tarifvertrag geltend zu machen. Deshalb sollte jeder Altersgesicherte sicherheitshalber so schnell wie möglich die Neuberechnung und Nachzahlung seines Lohns für die vergangenen 6 Monate einfordern - z. B. mit diesem Formular.



FILM:
Basis e.V. und alternative zeigen
„Wer nicht kämpft, hat schon verloren!“
Willi Bleicher: Widerstandskämpfer und Arbeiterführer
Filmportrait von Hermann G. Abmayr
Donnerstag, 13.12.2007, 16.30 Uhr
Bürgerhaus Mettingen



Klima- und Umweltschutzbündnis Stuttgart lädt ein:
„Klimakatastrophe und Zukunft“
Vortrag von Dr. Dieter Stein
Freitag, 11. Januar 2008, 19.30 Uhr
Arbeiterbildungszentrum Süd
Bruckwiesenweg 10
Untertürkheim

An das Personalwesen Werk 10/19

Name: _____ Geburtsdatum: _____

Personalnummer: _____

Hiermit beantrage ich die Neuberechnung meines Entgelts für die zurückliegenden 6 Monate. Durch die unzulässige Durchführung der Verdienstsicherung habe ich das mir zustehende Entgelt nicht in voller Höhe erhalten.

..... Datum Unterschrift