



Nur noch geringfügige Kurzarbeit und steigendes Arbeitsvolumen: Arbeitszeitverkürzung mit Lohnkürzung beenden

Jeder erinnert sich nur zu gut an die Video-Schauveranstaltung am 01. April in der Vorstandschef Zetsche die prekäre Lage des Unternehmens erklärte. Die Ausweitung der Kurzarbeit (damals 68.000 Kollegen betroffen) war einer der Punkte mit denen der Vorstand 2 Milliarden Euro Arbeitskosten einsparen wollte. Allerdings zu deutlich schlechteren Konditionen für die Kollegen. In allen Produktionsbereichen sollte die Lohnsumme im Grundsatz durch Kurzarbeit, in den produktionsunabhängigen Bereichen durch Arbeitszeitverkürzung (AZV) ohne Lohnausgleich gekürzt werden. Seitdem erleben wir allerdings eine ganz andere Entwicklung. Anfang September waren in der AG nur noch 41.000 in Kurzarbeit. Immer mehr Produktionskollegen kommen in die 32-Std.-Woche mit 8,75% weniger Lohn.

Auch im Werk Untertürkheim hat die Unternehmensleitung seit Abschluss der Verichtsvereinbarung kontinuierlich die Kurzarbeit gesenkt. Nach aktueller Planung für das 4. Quartal ist in den Produktionscentern PTU, PAC und PGE nahezu keine Kurzarbeit mehr vorgesehen. Auch in PMO soll die Kurzarbeit deutlich reduziert werden. Im gesamten Werk wären dann nur noch ca. 10 % der Kollegen in Kurzarbeit. Und 90% dafür in AZV ohne Lohnausgleich? Das wäre keineswegs akzeptabel.

Volle Arbeit, voller Lohn

Gestiegene Programme, akuter Personalmangel und eine Menge technischer Probleme bei den Neuanläufen sorgen in vielen Bereichen für einen Arbeitsdruck wie vor der Krise. Auch der zunehmende Umfang an Überstunden passt überhaupt nicht zu Lohnkürzungen. In PAC plante die Centerleitung auf Basis des zuletzt bekannten Programms sogar 6 Sonderschichten am Wochenende. Ob wir die tatsächlich machen müssen, ist fraglich. Aber viele Kollegen fordern völlig zu Recht: „Wenn wieder soviel Arbeit da ist, dass wir keine Kurzarbeit mehr brauchen, dann wollen wir auch wieder den vollen Lohn.“ In der Betriebsvereinbarung heißt es ausdrücklich: Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat können bei wenig Kurzarbeit im Center die Herausnahme eines solchen

Centers aus der AZV vereinbaren. Und dazu fordern wir sie auch auf: **Schluss mit den Lohnkürzungen!**

Michael Claus
Betriebsrat, Tel. 67977



Formel 1 und die Autokrise

1. BMW- Rückzug

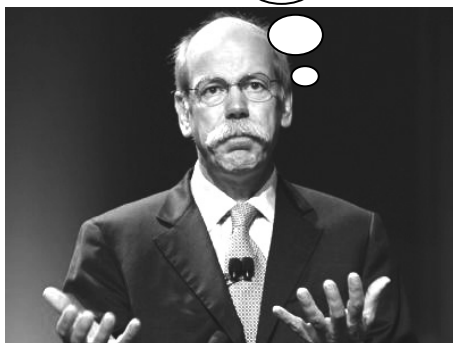
Norbert Reithofer (Vorstandsvorsitzender): "Natürlich ist uns diese Entscheidung schwer gefallen. Aber dies ist ein konsequenter Schritt vor dem Hintergrund der strategischen Neuausrichtung unseres Unternehmens. Premium wird immer stärker auch über Nachhaltigkeit und Umweltverträglichkeit definiert. Wir wollen hier eine Vorbildrolle einnehmen..."

2. Daimler bleibt

STUTTGARTER ZEITUNG, 30.07.2009
Anlässlich des BMW-Ausstiegs stellte sich der Vorstandsvorsitzende Dr. Dieter Zetsche dennoch schützend vor das Motorsport-Engagement des Konzerns. So plant Mercedes nach seinen Worten keinen Ausstieg aus der Formel 1. „Wir treffen unsere eigenen Entscheidungen“, sagte Zetsche mit Blick auf BMW bei einer Telefonkonferenz zur Erläuterung des Daimler-Geschäftsverlaufs im zweiten Quartal 2009...

Wir meinen: BMW scheint es mit dem Slogan „green Leadership“ und dem Ende der Geldverschwendung viel ernster zu meinen als Daimler.

Warum will denn
nur keiner verstehen,
dass das wichtige
Zukunftsinvestitionen
sind ?



Deutscher Bundestag

Im Bundestag notiert: Parteispende

**Bundestagsnachrichten/
Unterrichtung - 31.07.2009**

Berlin: (hib/BOB/AW) Ende Juni hat die CDU 200.000 Euro von Professor Hermann Schnabel aus Hamburg als Parteispende eingenommen. Dies geht aus einer Unterrichtung (16/13828) hervor. Weitere 170.000 Euro kamen vom Verband der Metall- und Elektronikindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. aus Düsseldorf. **Je-weils 150.000 Euro überwies die Daimler AG aus Stuttgart an CDU und SPD.** Die FDP konnte eine Spende über 200.000 Euro der Deutschen Bank verbuchen. Gemäß Parteiengesetz sind Spenden, die höher sind als 50.000 Euro, Bundestagspräsident Norbert Lammert anzuzeigen und von diesem zu veröffentlichen.

Bauchlandung für Centerleiter Guido Krupinski

Ende Juli ist der Versuch von Werk- und Centerleitung, die KollegInnen der Gießereien auf die Knie zu zwingen, gescheitert. Mit einem umfangreichen Horrorkatalog hatte sie versucht, die KollegInnen für Nachfolgeprodukte teuer bezahlen zu lassen:

- ◆ Waschzeiten sollten gestrichen und Erholzeitpausen weiter gekürzt werden.
- ◆ Samstagsschichten ohne Zustimmung des Betriebsrats und ohne Freiwilligkeit der Kollegen.
- ◆ Schichtabsagen ohne Zustimmung des Betriebsrats.
- ◆ Durchfahren aller Pausen in ganz PTU, ohne Mitbestimmung und ohne Mitsprache der KollegInnen.

„Wenn wir das nicht kriegen, gehen hier die Lichter aus“ – so wurde von Center- und Abteilungsleitern gedroht: Ersatzloser Ausstieg aus der Brems Scheibenproduktion, keine Turboladerproduktion in PEG, keine Nachfolgeprodukte mehr beim Zylinderkopf, im Druckguss und in der Schmiede.

Doch auf den Centerversammlungen machten die KollegInnen den Herren sehr deutlich, dass jetzt Schluss ist mit Erpressung und den Opfern der Belegschaft. So viel Gegenwind und

Zorn hatten sie nicht erwartet.

Hauptsächlich deshalb hat Ende Juli die Gießereileitung im letzten Moment zurückgerudert, ihren Horrorkatalog wieder eingepackt und eine Vereinbarung unterzeichnet:

- ◆ Der Turbolader für Benziner kommt in die Eisengießerei (PEG). PEG-Kollegen werden bevorzugt dafür qualifiziert und eingesetzt.
- ◆ Für die Gießanlage HWS gibt es entweder gleichwertige Ersatzarbeitsplätze oder die Brems Scheibenproduktion geht nach 2014 weiter.
- ◆ Nachfolgeprodukte für Alugießerei und Schmiede wurden festgelegt.
- ◆ Die 10 Minuten Waschzeit bleiben bestehen. Ab 2011 werden sie allerdings für alle als Zeitgutschrift aufs FA-Konto gegeben.
- ◆ Erholzeitpausen werden nicht gekürzt. Es gelten die selben Regelungen wie bisher. Beim Pausendurchfahren gelten die alten Regeln.

- ◆ Veränderungen in den Schichtmodellen- und Zeiten gibt es nur mit Zustimmung des Betriebsrats.

Einziger Wermutstropfen ist, dass das Unternehmen pro Mitarbeiter 3 Samstagsschichten pro Jahr verlangen und 3 Schichten pro Jahr absagen kann. Ohne Zustimmung des Betriebsrats und ohne Freiwilligkeit. Diese Verschlechterung hatte die Betriebsratsmehrheit bereits ein Jahr davor, im August 2008, für das gesamte Werk 10 vereinbart – gegen die Stimmen der **alternative**-Betriebsräte. Für die KollegInnen der Gießerei und Schmiede gibt es also insgesamt keine Verschlechterungen gegenüber den bisher geltenden Regelungen. Anders als im August 2008 beim Doppelkupplungsgetriebe in PGE, ist die Betriebsratsmehrheit in diesen Verhandlungen mit den Bereichsbetriebsräten von der **alternative** standhaft geblieben.

Das ist vor allem ein Erfolg der kämpferischen KollegInnen der Gießereien und auch der Schmiede. Sie haben jetzt den dritten Großangriff der Firma auf ihre Rechte erfolgreich abgewehrt. Und sie haben mit den **alternative**-KollegInnen im Eisen- und Aluguß und DTZ Bereichsbetriebsräte, die sie 100%ig unterstützen und durch dick und dünn gehen. Zusammen: eine starke Mannschaft!



Thomas Adler
Betriebsrat PTU
Tel 60140



Reiner Böhmerle
Betriebsrat DTZ
Tel 64032



Martin Bott
Betriebsrat DTZ
Tel 67965



André Halfenberg
Betriebsrat PEG
Tel 64358



Serkan Senol
Betriebsrat PEG
Tel 60915

Leserbrief: Bad Cannstatt – Betriebsrat oder Erfüllungsgehilfe?

Geschehen im Werkteil Bad Cannstatt: Aufgrund gesundheitlicher Probleme habe ich mich im Jahr 2005 bei meinem Gruppensprecher und dem Systemführer ordnungsgemäß abgemeldet, um meinen Hausarzt aufzusuchen. Mein Meister war zu diesem Zeitpunkt nicht greifbar. Als ich nach zweiwöchiger Arbeitsunfähigkeit zurückkam, wurde mir vorgeworfen gegen die Meldepflicht bei Krankheit verstoßen zu haben, da ich mich nicht direkt bei meinem Meister abgemeldet habe.

Wie mir Mettinger Betriebsräte berichteten habe ich nichts falsch gemacht, gegen diese Abmahnung hätte ich juristisch vorgehen können, hätte ich es gewusst. Aufgrund von Diskriminierungen und Mobbing durch Führungskräfte und deren Handlanger, wurde ich wiederholt krank.

Nachdem mir unterstellt wurde zu simulieren, wurde der medizinische Dienst vom Unternehmen beauftragt,

ohne Erfolg. Er hat meine Arbeitsunfähigkeiten bestätigt!!

Daraufhin wurde in 2007 nochmals versucht, mir eine Abmahnung wegen eines Verstoßes gegen die Meldepflicht zu verbraten, auch ohne Erfolg. Der Vorwurf meiner damaligen FK hat sich als konstruiert und falsch erwiesen. Aus meiner Sicht alles nur um mich weg zu mobben und aus dem Unternehmen zu drängen!!!

Im August 2008 wurde mir nun unterstellt, aggressiv zu sein und Kollegen körperliche Gewalt angedroht zu haben. In einem Protokoll wurde ein Sachverhalt dokumentiert der nachweislich nicht stimmt und mich zum Schwerverbrecher abstempelt!

Die von mir angesprochenen Betriebsräte in Bad Cannstatt und Untertürkheim, die ich um Hilfe und Überprüfung des Sachverhaltes gebeten habe, haben überhaupt nicht reagiert und mich nicht unterstützt! Ende Januar

Impressum

Herausgeber: BASIS e.V. Esslingen
V.i.S.d.P.: Fritz Patig, Esslingen
Druck: Ottmar Jaiser, Stuttgart

2009 habe ich Herrn Lense um Unterstützung und Stellungnahme gebeten, bis heute allerdings keine Unterstützung erfahren. Auch wenn „eine Krähe der anderen kein Auge auskratzt“ hätte ich doch vom BR-Vorsitzenden mindestens eine unvoreingenommene Prüfung der Vorwürfe erwartet!

Erst die alternativen Betriebsräte haben mir geglaubt, meine Angaben zu den Vorwürfen vom August 2008 überprüft und eine Richtigstellung des Sachverhaltes im Protokoll gefordert.

Nach diesen Erfahrungen frage ich mich schon ob manche Betriebsräte ihren Job weniger als gewählte Interessenvertreter der Belegschaft und eher mehr als Erfüllungsgehilfen des Unternehmens verstehen!

(Name des Verfassers ist der Redaktion bekannt!)

Daimler unterliegt in zwei Fällen vor dem Arbeitsgericht

Fall 1: Klatsche für Daimler - LAG bestätigt Urteil

Bereits in alternative Nr.70 berichteten wir, dass Daimler gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart Berufung eingelegt hatte. Inzwischen liegt ein rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) vor:

- Die Abmahnungen müssen raus aus der Personalakte.
- Einbehaltener Lohn muß vollständig nachgezahlt werden.
- Revision wurde nicht zugelassen.

Auch das LAG konnte der recht seltsam anmutenden Argumentation der Firma nicht folgen, es habe eine „abstrakte Gefahr“ für den Produktionsablauf bestanden. Mit Abmahnungen und Lohnabzug versuchte die Firma 5 Kollegen der Werkzeuginstandsetzung Untertürkheim (WZI/PMF), die ihr Informationsrecht beim Betriebsrat wahrgenommen haben, einen Produktionsausfall in der Kurbelwellenfertigung in

Falscheintrag ist Urkundenfälschung

Immer wieder beschwerten sich Kollegen darüber, dass ihnen der Meister FA statt „krank“ eingetragen hat, obwohl sie sich ordentlich krank gemeldet haben. Das ist nicht nur völlig unzulässig sondern auch Urkundenfälschung! Auch in Fällen, bei denen Kollegen obwohl sie gesundheitlich angeschlagen sind die Arbeit aufnehmen, dann aber merken, dass es doch nicht geht. Um eine längere Phase der Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden ist es mehr als sinnvoll rechtzeitig nach Hause zu gehen oder den Arzt aufzusuchen.

Nur Meister - kein Herrgöttle

Nun glauben einige Meister selbstherrlich in solchen Fällen einfach FA statt „krank“ für die restliche Arbeitszeit eintragen zu können, solange keine AUB vorliegt. Doch auch in diesen Fällen gilt selbstverständlich der Tarifvertrag. Danach muß eine AUB erst dann vorgelegt werden, wenn die Erkrankung über die Dauer von 3 Tagen hinausgeht. Meldet euch beim Betriebsrat, wenn falsch eingetragen wird, wir werden solche Fälle ahnden!

Belastend fürs Betriebsklima

Abgesehen davon ist ein solches Fehlverhalten alles andere als förderlich für das Betriebsklima. Kollegen die trotz gesundheitlicher Angeschlagenheit zur Arbeit kommen und zum Dank dafür „abgestraft“ werden, werden das nächste mal mit Sicherheit lieber gleich zu Hause bleiben. Als Meister sollte man so dumme Eigentore eigentlich vermeiden.



Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 67965

die Schuhe zu schieben. Der Maschinenstillstand hatte sich jedoch erst 3 Schichten später ereignet und das LAG konnte keinen „kausalen“ Zusammenhang zum BR-Besuch erkennen.

Was war geschehen?

Im März 2008 konnte der damals zuständige Meister in der Regelkommunikation nichts erhellendes zu den Fragen der Kollegen beitragen, was denn nun aus ihren Arbeitsplätzen wird, die mit OIL in Frage gestellt wurden. Daraufhin besuchten sie die Sprechstunde des Betriebsrats.

Daß die OIL-Einsparungen bis heute nicht umgesetzt werden konnten, wirft ein bezeichnendes Licht auf die Realisierbarkeit der von oben angeordneten Ratio-Vorgaben. Die Absicht ist klar: durch Leistungsdruck und Arbeitshetze soll auf Kosten der Gesundheit der Kollegen noch mehr herausgepresst

werden!

Die Ironie dabei: der Produktionsausfall in der Kurbelwelle war mitnichten auf den Gang zum BR zurückzuführen, sondern darauf, dass schon zu viel Personal herausgequetscht wurde. Daß es in der WZI „mehrfach Personalunterdeckungen“ gab, musste selbst die Firma vor dem LAG einräumen!

Herzlichen Glückwunsch zu diesem Erfolg!

Ein Wermutstropfen allerdings bleibt: Die IG Metall Stuttgart verweigerte den 5 Metallern den Rechtsschutz mit der Begründung: „nicht im Interesse der Kollegen“! Vielleicht fällt es der IG Metall jetzt nachdem ein rechtskräftiges Urteil vorliegt leichter, dies zu tun. Die Kollegen fragen sich nämlich zu Recht, wozu sie eigentlich Beiträge zahlen.

Fall 2: Durchschnittsberechnung unzulässig

Auf den Tag genau an seinem 25. Dienstjubiläum hat der Kollege Eduardo Lopez, Kst. 1201 einen großen Erfolg vor dem Arbeitsgericht errungen. Er hatte dagegen geklagt, dass Daimler bei der Verdienstsicherung im Alter einen dreimonatigen Vergleichszeitraum heranzieht.



Eduardo Lopez
IGM Vertrauensmann

Das Arbeitsgericht konnte keine Anzeichen erkennen, dass der Untertürkheimer Betriebsrat dazu jemals seine Zustimmung gegeben hätte. Das wäre nach Tarifvertrag aber zwingend erforderlich.

Deshalb muss Daimler den Ausgleichsbetrag neu berechnen und ihm die Differenz von mehreren hundert Euro nachzahlen. **Wir gratulieren!**

Die Firma ist nun aufgefordert in allen gleichgelagerten Fällen den Kollegen das ebenfalls nachzuzahlen!

Übrigens: der Rechtsanwalt von Südwestmetall zeigte keine Anstalten sich

in den Fall reinzuhängen, die Akte hatte er erst am Abend zuvor erhalten. Vielleicht ist bei Südwestmetall inzwischen die Erkenntnis gereift, dass Daimler in der 1. Instanz sowieso meist den Kürzeren zieht. Man darf deshalb gespannt sein, ob die Firma auch in diesem Fall in die scheinbar obligatorische 2. Instanz vors LAG zieht.



alternative - Kontakt:

Thomas Adler	☎60140	Mate Dosen	☎66043
Reiner Böhmerle	☎64032	André Halfenberg	☎64358
Martin Bott	☎67965	Witold Müller	☎22261
Jürgen Butschler	☎67960	Georg Rapp	☎57483
Michael Clauss	☎67977	Serkan Senol	☎60915

Internet: www.alternative-info.org

Aus der PKW-Entwicklung:

Der Unsinn mit der „freiwilligen Blockpause“

In der PKW-Entwicklung wurden die Beschäftigten angehalten, in KW 33 und 34 Gleizeit oder Urlaub zu nehmen. Die Vorgesetzten sollten dies auch großzügig gewähren, um Gleizeitstunden die aufgrund der Arbeitszeitverkürzung auflaufen und am Jahresende verfallen, abzubauen.

Die Erfahrungen damit sind durchgewachsen: während es in Teilen so lief, wie es laufen sollte, dass nämlich die Beschäftigten freiwillig Gleizeit oder Urlaub nahmen, gab es auch Bereiche, in denen sie zwangsweise nach Hause geschickt wurden, egal ob sie nun in der Hochsaison Urlaub machen wollten oder nicht.

Bei den Motorenprüfständen, lief es wie jedes Jahr. Gefordert war eine Anwesenheit von mindestens 50%. Tatsächlich sind alle Prüfstände gelaufen und wurden von den anwesenden Prüfstandführern mitbedient. Um zu verhindern, dass in diesem Bereich Stunden auflaufen, werden die Kollegen nach 6:23 Std. nach Hause geschickt. Das hat zur Folge, dass sie um Nachtschichtzuschläge, die ansonsten zu Schichtbeginn

bzw. -ende anfallen, gebracht werden, als ob die 8,75% Entgeltverlust nicht schon genug wären. Man wundert sich schon, was mancher Betriebsratsmitglied so laufen lässt.

BLOCKPAUSEN UNSINNIG

Fazit: Blockpausen in der Entwicklung machen keinen Sinn. Weil es immer irgendwo zu Ausnahmen kommen wird. Das wäre auch so gewesen, wenn der Betriebsrat dem Ansinnen des Personalchefs Hartwig nach einer Zwangsbekanntmachung nachgekommen wäre. Und den Beschäftigten tut man schon gar keinen Gefallen, wenn man sie alle zur teuersten Zeit des Jahres zwangsweise in den Urlaub schickt.



Georg Rapp
Betriebsrat Tel. 57483

Abspringerquote steigt

Seit mehreren Jahren steigt die Zahl derer, die einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben, aber die Ausbildung im Werk nicht antreten. Alleine für das Einstelljahr 2009 waren das über 80 Jugendliche. Das grosteske daran ist, dass die Firma sich wie ein sturer Bock weigert, diese (unterm Strich 15) Ausbildungsplätze zu belegen. Einer der Hauptgründe, warum es auch immer weniger Bewerber-Eingänge gibt, ist die spätere Abschiebung der Jungfacharbeiter an die Bänder in den Montagen. Gezielte Nachwuchsförderung sieht eben anders aus. Daimler-Move schadet genauso den Fachbereichen, wenn teure und moderne Maschinenparks keine ausgebildeten Industriemechaniker zur Verfügung gestellt werden. Wir fordern, dass die frei gewordenen Ausbildungsplätze belegt werden! Faule Ausreden gelten da nicht: denn es gibt genügend Mitarbeiterkinder, die hier gerne lernen würden, aber von der Firma ausgesiebt worden sind!

Serkan Senol, Betriebsrat 60915



Zähne zeigen wie die Franzosen – oder weiter verzichten?

Eine Antwort auf Wolfgang Nieke und Dieter Gerlach (Scheibenwischer)



„Kämpfen wie die Franzosen“, das sagen viele KollegInnen immer wieder, weil gegen die Unverschämtheiten der Unternehmer hier viel zu wenig gemacht wird. Bekanntlich gehen die französischen Arbeiter und Angestellten nicht zimperlich vor, wenn sie sich ihrer Haut wehren. Da wird schon mal ein Top-Manager in seinem Büro eingesperrt oder aus dem Betrieb gejagt, wenn er entlassen oder erpressen will. Und bei uns: keine Betriebsversammlung vergeht, ohne dass uns der stv. Betriebsratsvorsitzende erklärt, dass das alles nichts bringt. Im Scheibenwischer Nr.258, Mai 2009 hat er und Betriebsrat Dieter Gerlach der Belegschaft schriftlich gegeben, warum „verzichten“ besser sei als „Kämpfen“. Kämpfen wie die Franzosen sei nicht nur fragwürdig, sondern hierzulande gar nicht notwendig, so die Kernaussage dieser Artikel. Unser deutsches Partner-Modell sei, im Gegensatz zu Frankreich, eine Erfolgsstory: Personalabbau mit Abfindungen hier – aber Entlassungen drüben in Frankreich. Gute Löhne hier - aber rechtlose Belegschaften drüben in Frankreich. Militante Aktionen der französischen Kollegen- alles pure Verweilungstaten ohne wirklichen Erfolg. Soweit die Kollegen Gerlach und Nieke. Wenn sie ihre ideologischen Scheuklappen ablegen würden, bräuchten sie sich bloss die Fakten anzuschauen:

◆ Bei den großen französischen Autobauern Peugeot, Citroen und Renault gibt es bisher genau so wenig Entlassungen wie bei uns. Sondern freiwillige Abfindungen - genau wie bei uns. 15000 Arbeitsplätze wurden so allein bei Daimler seit 2005 vernichtet. Was daran besonders *erfolgreich* sein soll, bleibt das Geheimnis von Wolfgang Nieke und Dieter Gerlach. Die großen Entlassungswellen stehen in Deutschland sogar erst noch bevor – nach den Wahlen. Solange haben die Unternehmer den Regierungsparteien Zurückhaltung versprochen. Und dann, Kollege Nieke? Weiter verzichten?

◆ In Deutschland werden die Belegschaften in genau soviel Betrieben mies behandelt wie in Frankreich. Das fängt schon in den Fremdfirmen hier auf dem Werksgelände an. Bloß: hier schreit kaum einer auf. Und selten wehren sich die Belegschaften so spektakulär und wirkungsvoll wie ihre französischen Kollegen. Statt in einer von den Gewerkschaftsmitgliedern bezahlten Zeitung die französischen Kollegen klein zu reden, sollten die Kollegen Gerlach und Nieke ihre rosa-roten Brillen absetzen!

Nebenbei: mit diesen Aktionen sind auch immer erhöhte Abfindungen erkämpft worden – die Verdoppelung der Angebote war immer das mindeste, ob bei Sony, 3 M, Caterpillar, oder Conti.

„Bei den Auseinandersetzungen in Frankreich geht es derzeit um Mindestlöhne (...)\", schreibt W.Nieke. Tatsache ist: in Frankreich gibt es längst gesetzliche Mindestlöhne. 8,82€ die Stunde. Im reichen Deutschland dagegen nicht. Hier gibt es dafür noch Sklavenlöhne von 4 bis 6€ die Stunde und 1 €-Jobs.

Dazu kommt: Deutschland ist seit über 10 Jahren in der Lohnentwicklung in Europa absolutes Schlusslicht. Trotz den „stärksten Gewerkschaften der Welt“?! Wer die Aktionen der französischen Kollegen runterredet, trägt nicht dazu bei, sie stärker und kampffähiger zu machen. Denn die Gleichung „Was gut für die Unternehmer ist, ist gut für uns“ ist von der Realität widerlegt. Offenbar geht es vor allem um Wahlkampf gegen die **alternative**: in beiden Artikeln werden die B10-Aktionen der Mettinger Belegschaft von 2004 madig gemacht.

Fest steht: mit dieser Art von zahnloser „Vernunft“ hätten wir **nie** 6 Wochen Urlaub, **nie** Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, **nie** Lohnabsicherung mit 54Jahre **erkämpft!** Sie führt uns in die Sackgasse des Verzichts, der Ausbeutung, des Sklaventums.

Höchste Zeit zum Umdenken!



Witold Müller
Betriebsrat, Tel. 22261