

## Halle 17 voller Unfallrisiken

Nach EVA (Einstellungs- und Verhaltensänderung zur Arbeitssicherheit), wird es immer gefährlicher in der Halle 17 zu arbeiten. Erst vor kurzem hat sich eine Schiene gelöst und ist vom Kran gestürzt. Das dem Kollegen, der darunter gearbeitet hat nichts passiert ist, grenzt an ein Wunder. Bei EVA haben alle gelernt, dass je mehr Risiken bestehen, die Gefahr eines schweren Unfalls wächst.

Sieht man sich in der Halle um, fallen ein gleich mehrere Gefahrenquellen auf. Die Behälter werden in 4'er Türmen in den Wegen gestapelt, die Keuls werden vom LKW entladen, ohne den Bereich zu sichern, die Ordnung und Übersichtlichkeit zwischen den Maschinen ist chaotisch. Da stehen Hubwagen ungesichert kreuz und quer, selbstverständlich

ungesichert herum. Da sind Fremdfirmen am Bauen und Reparieren, ohne das eine Ordnung zu ersehen ist. Kurzum, alles was man in EVA gelernt und zu vermitteln versucht hat ist hier über den Haufen geworfen. Dafür ist man besonders eifrig beim Umsetzen der Core – Maß-

nahme, Handschuhkosten senken. Hier mutet man den Kollegen zu, dass sie 10:10 tauschen. Das heißt nicht, dass sie die 10 alten getauscht bekommen, sondern dass der Meister prüft und aus den 10 alten Handschuhen einzelne gute herausucht und sie wieder zu Paaren zusammenfügt, die die Kollegen dann wieder anziehen müssen. Wir finden damit muss Schluss sein! Hier wird den Kollegen einfach zuviel zugemutet. Die Core –Maßnahme besagt, dass die Handschuhe 1:1 getauscht werden! Trotz

Sparmaßnahmen dürfen die Kollegen nicht ohne arbeiten. Es darf ihnen aber auch nicht dermaßen unhygienisches zugemutet werden. Den Kollegen empfehlen wir dafür zu sorgen, dass die Handschuhe die sie den(unverbesserlichen) Meistern zurückgeben eben auch wirklich versifft und unbrauchbar sind. Den Führungskräften empfehlen wir, mit den

Kollegen pfleglicher umzugehen. Sie müssen unbedingt wieder die vereinbarten Rundgänge machen und die Risiken schnellstens abstellen, bevor erst wieder ein schwerer Unfall passiert. Wie wir hörten ist auch die Berufsgenossenschaft schon auf diese Missstände aufmerksam geworden. Das könnte dann für die Vorgesetzten teuer werden, denn sie haben ja gelernt, dass sie die Risiken beseitigen müssen. Dies können sie dann nicht mehr auf die Kollegen abwälzen!

### **Programmabsenkung, gekeult wird aber bis der Arzt kommt**

Dies fällt mittlerweile den Unbedachtesten auf! Überall hören wir, dass keine Autos verkauft werden. Der Vorstand hat daraufhin das Produktionsprogramm schon bis um ca. 150 000 gekürzt. Dennoch werden jedes Wochenende Überstunden gefahren. Was haben die mit uns vor? Wenn wir das Tempo beibehalten, ist das Programm ca. im November er-

füllt. Sollen wir dann bis Januar zu Hause bleiben? Dient es uns wieder Angst zu machen? Schaffen sie Vorlauf um Produktion zu verlagern, oder umzustellen? Wir meinen, dieses Spiel sollten wir unterbinden! Der GBR sollte schleunigst aktiv werden, damit die Firma kein Erpressungspotenzial gegen uns aufbauen kann. Es muss sich sicher jeder Betriebsrat dagegen wehren, da aber die Sache in allen Werken vorangetrieben wird, ist hier der GBR gefordert.

Wir vermuten, hier wird ein Gerüst aufgebaut um Stellen abzubauen.



### Bricht Beschäftigungspakt „Zukunftssicherung“

In der Frankfurter Rundschau konnte man am

26.Juli lesen, dass Gerüchte im Umlauf sind, nach dem Daimler Chrysler noch in diesem Jahr 5000 Arbeitsplätze abbauen will. Dies wiesen aber der



Vorstandsvorsitzende Schrempf und auch der GBR-Vorsitzende Klemm zurück. Beide Seiten bekräftigten, dass die Vereinbarung, bis Ende 2011 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, gilt. Das aber dennoch ca. 5000 Arbeitsplätze abgebaut werden sollen geht aus einem Bericht aus der Welt vom 28.Juli hervor. Ab Herbst wird der Konzern mit dem GBR Verhandlungen über den geplanten Stellenabbau aufnehmen. Der Stellenabbau soll natürlich „sozialverträglich“ von statten gehen. Hoffentlich wird hier vom GBR auch geregelt, wer für die 5000 wegfallenden Stellen die Sozialversicherungsbeiträge übernimmt.

Um noch einmal auf die Betriebsvereinbarung „Zu-

3.8.

**Leserbrief  
Stuttgarter  
3.8.2004**

## Leben und leben lassen

**Die Küchenhilfe verdient beim Daimler reichlich, 23. Juli 2004**

Ist zwar schon eine Weile her seit meinem Ferienjob in der Kantine beim Daimler und auch als Aushilfe in einem Restaurant, aber dass die Menschen beim Daimler in der Kantine mehr verdienen (im wahrsten Sinne des Wortes), würde jeder bestätigen, der mal „vor Ort“ war und vor allem wenigstens einmal tagaus, tagein so arbeiten musste. So würde man wissen, dass da „nicht nur Teller“ geschleppt werden, sondern waschkörbeweise Spätzle gewuchtet, alle Arbeiten im Akkord und wie am Band verrichtet werden, einfach in total anderen, größeren Dimensionen und auch noch „gekrönt“ davon, dass man am Ende der Schicht im „Kampfanzug“ mit Gummistiefeln, Hochdruckschlauch und letztendlich auch noch auf den Knien die riesige, komplette Küche mit allen Geräten von unten schrubbt . . .

Ein Trinkgeld, ein nettes Wort oder mal ein „Päuschen“ – wie sonst im Service – gibt es nicht! Ganz zu schweigen von den emotionalen Belastungen und der wirklich schweren Arbeit, die trotz allem von Frauen erledigt wird, die aus den vielfältigsten Gründen diesen Job tun müssen. Wieso muss nicht jeder, der in irgendeiner Weise dazu etwas beurteilen oder entscheiden muss, wirklich erst mal diese Arbeiten tun? In den ganzen momentanen Diskussionen hört man am meisten von denen, die ganz weit weg von normalen Arbeitern „da unten“ sind. Wie wäre es denn mit „leben und leben lassen“? Solange man Topmanagern Topgehälter und noch viel mehr zahlt, kann man doch „dem Pförtner die Butter aufm Brot gönnen“. Unverständlich, dass man in einer auf Konsum und dessen Wachstum ausgelegten Gesellschaft seinen besten Kunden genau die Mittel dazu mehr und mehr entzieht.

Wir sind doch immer noch Menschen und keine Maschinen – und entwickeln uns aber immer weiter weg von einem lebenswerten Umfeld. Unglaublich auch, wie sich die Menschen immer noch mehr triezen lassen. Vielleicht ist das ja auch bewusst so gewollt, wieder und immer mehr arbeiten, damit man auf keine anderen Gedanken mehr kommen kann, nur noch funktionieren, nicht mehr denken oder gar agieren. Aber vielleicht sollten wir trotzdem nicht vergessen, dass wie bei einem Auto, welches gut funktionieren soll, auch die kleinsten Teile sehr wichtig sind . . .

*Cornelia Leu, Sindelfingen*

kunftssicherung“ zurück zu kommen, bei uns sollen nach wie vor Bereiche fremdvergeben werden. Während die Kollegen aktiv um ihre Arbeitsplätze kämpfen, flankiert die Gewerkschaft diesen sozialen Niedergang durch einen Ergänzungstarifvertrag.

### Ade Kantine

Dies zeichnet sich immer deutlicher ab. In den Verhandlungen Dienstleistervertrag konnte der Betriebsrat keine Argumente gegen eine Ausgrenzung bringen. Unsere Vorschläge alles im Werk und im normalen Tarif zu behalten und dafür die 36 Stunden für alle Beschäftigten des Werkes Harburg einzuführen, wurden schlichtweg vom Tisch gefegt. Jetzt wird nach der Betriebsvereinbarung Bezugsartenentscheidung vorgegangen. So kommt es, dass jetzt die Fremdfirmen, die unsere Kantine weiter betreiben wollen durch die Küche pilgern. Hierzu ist anzumerken, dass es hier Hygiene Vorschriften gibt, die zukünftig doch eingehalten werden sollten.

Nach wie vor erwarten wir von unserer Gewerkschaft, dass um jeden Arbeitsplatz gekämpft wird.

### Schrempf tritt zurück

Es ist schon eine Sensation, wenn der „Sharholder Value“-Guru zurücktritt und die Aktien einen Jubelsprung machen. So etwas erlebt man sonst nur, wenn Manager wie es einst Schrempf war, ankündigen massenweise Arbeiter zu entlassen. Obwohl viele jetzt überrascht sind, hat sich dieser Abgang (Rausschmiss?) doch schon angekündigt. Anstatt das die Versionen vom Weltauto den Aktionären unermesslichen Gewinn beschert hat, stehen sie nun doch vor erheblichen Verlusten. Der Rückzug aus dem Asien-Geschäft bescherte letztendlich auch Schrempf seine große Niederlage. Da half es auch nicht, dass der GBR-Vorsitzende Klemm ihm den Rücken stärkte. Über diese Seilschaft und dem daraus stammenden „Dienstleistervertrag“ kann sich ja

### Was sagen die Befürworter des Dienstleistervertrages

◆ Den KollegInnen in den Dienstleistungsbereichen kann mit Arbeitszeitverlängerung und Lohnkürzung durch Ergänzungstarifvertrag wieder mehr Sicherheit und Perspektive gegeben werden



Möchtest Du nicht lieber dein schweres Schild gegen diesen wunderschönen Luftballon tauschen?

### Unsere Argumente

#### Tarifsenkung = Schraube nach unten ohne Ende

Abgesenkte Tarife im DLZ zwingen die externen Anbieter von Dienstleistungen zu weiterer Kostensenkung. Was sich wieder auf die Dienstleister auswirkt. Außerdem wird der billigere Dienstleistungsbereich wieder auf die direkten Arbeitsplätze wirken. Besonders die 39-Stundenwoche wird uns zu schaffen machen.

#### Wen schützt die Ausstiegs-Klausel im DLZ-Tarif?

◆ Welche Sicherheit bietet der Dienstleistertarifvertrag, der es der Firma erlaubt, mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten aus dem Vertrag wieder auszusteigen, wenn sie billigere Anbieter findet? Viel Sicherheit für die Firma also—und wenig für uns!

◆ Welche Sicherheit brachte Arbeitszeitverlängerung und Lohnverzicht (ca. 30%!) per Ergänzungstarifvertrag den KollegInnen von Siemens in Bocholt und Kamp Lintfort? Nach 30% Lohnverzicht im Frühjahr 2004 werden sie jetzt von Siemens verkauft— und ihr Arbeitsplatz ist unsicherer denn je!

◆ Welche Sicherheit gegen weitere Forderungen des Bosch-Vorstands bietet der Ergänzungstarifvertrag bei Bosch Schwieberdingen?

jeder selber seine Meinung bilden. Übrigens in einer Untersuchung wurde festgestellt, dass Familienunternehmen an der Börse besser dastehen, als Unternehmen, die von Managern geleitet werden. Als Grund wurde genannt, dass Familienunternehmen weitsichtiger planen und nicht auf kurzfristigen Erfolg geführt werden. Daraus sollten doch auch die Daimler Aktionäre lernen. Manager nach kurzfristigen Erfolgen einzuschätzen ist auf Sicht wohl eher kontraproduktiv. In unserem Falle zeigt sich, wenn Manager zu große Illusionen haben, dass war bei Reuther und bei Schrempp der Fall, steht man nur allzu schnell vor einem großen Scherbenhaufen.

### **Cordes geht, Zetsche kommt**

Der Sparer (Cordes) geht Zetsche kommt. Cordes, der mit seinem rigorosen Sparprogramm (CORE 3 Mrd. Euro) von sich reden macht, hat sich zu eng an Schrempp gelehnt und zieht nun die Konsequenzen. Der Mann der Stunde ist eindeutig Zetsche, der Chrysler mit einem knallharten Sanierungskurs gegen die Beschäftigten aus der Krise geführt hat. Der Dank dafür ist, dass er ab September die Mercedes Car Group übernimmt und ab 1. Januar 2006 den Vorsitz der DaimlerChrysler AG übernehmen wird. Womit müssen wir Beschäftigten rechnen? Vor allem mit einem kompromisslosen Manager, der alles für die Aktionäre aus uns Beschäftigten herausquetschen wird. Das hat er bei Chrysler unter Beweis gestellt. Dafür wird er jetzt mit dieser Macht ausgestattet. Wir werden gut beraten sein, uns auf einiges gefasst zu machen.

### **40 Neueinstellungen**

Dies ist die Forderung des Betriebsrates. Der Grund, zum Jahresende laufen ca. 80 Befristungen aus. Diese Forderung ist auf Grund des Arbeitsaufkommens und der Qualifikation der Kollegen sicher nicht überzogen. Doch gibt es im Konzern auch andere Situationen. Da werden in Bremen und Sindelfingen 1000'e Kollegen nicht beschäftigt. Da wird es wohl eher zusätzliche Delegationen aus Bremen geben.

### **Warum mehr Gewinn ?**

In Bayern ist ein Autohersteller ansässig, der sich der Besorgnis des ganzen Landes sicher sein kann. So verzichtete auch Bayern auf Steuereinnahmen und die Arbeiter nahmen Kürzungen in Kauf um dafür zu sorgen, dass dieser Autohersteller mehr Gewinn macht. So kam es dann ja auch. Doch nun wird die Geschichte spannend! Als dann der Gewinn da war, wurde in England eine Autofabrik gekauft. Hier übernahm sich aber unser bayrischer Autohersteller. Der Verlust war aber dermaßen groß, dass der bayrische Autohersteller selber in Bedrängnis kam. Da wurden dann Sparmassnahmen bei den Kollegen in der Fabrik vorgenommen, um das Unternehmen zu retten. Da fragt man sich wirklich warum eigentlich mehr Gewinn.

Es ist nicht unbeabsichtigt, dass Parallelen zu unserer „Erfolgsgeschichte“ gezogen werden.

**Liebe Kolleginnen und Kollegen, dieser Zeitung ist ein Solidaritätsschreiben beigelegt.**

### **Ehrenerklärung!**

Wir Alternativen Metaller (alle Mitglieder der IGM) möchten mit diesen Zeilen eine Ehrenerklärung zum Thema BR-Wahlen im Frühjahr 2006 abgeben. Wir werden alles Politische notwendige unternehmen, das wir wieder eine Persönlichkeitswahl in unserem Werk durchführen können. Für uns ist es die fairste Wahl da ihr persönlich euren BR wählt, denn bei einer Liste gibt es immer einen faulen Kompromiss! Da von verschiedenen Seiten immer wieder an uns herangetreten wird, das wir eine Listenwahl anstreben würden, möchten wir euch wissen lassen, das dem nicht so ist. Wir gehen davon aus, dass euch wieder eine offene Belegschaftsliste zur Wahl vorgelegt wird. Auf dieser Liste sollten die Plätze wieder so verteilt sein, wie ihr bei der letzten Betriebsratswahl gewählt habt. Wir würden uns auch gerne auf der Absicherungsliste der IGM-Liste wieder finden, wenn sie so aufgestellt wird, wie ihr die Betriebsräte bei den letzten Betriebsratswahlen gewählt habt. Sollte es nicht zu einer gemeinsamen Absicherungsliste kommen, so müssen wir wieder eine eigene gestalten. Dies wäre für den Fall nötig, das es durch eine andere Liste zu einer Listenwahl kommt. Ihr seid übrigens alle herzlich willkommen wenn ihr gewerkschaftlich/politisch im Betrieb bei uns mitmachen wollt.

Die Betriebsratmitglieder der „deutsch-ausländischen Metallerinnen und Metaller“:

Wolfgang Apel	Ersatz Betriebsrat	Halle 4	Tel.: 0160 86304880
Jan-Uwe Griese	Bereich T und KT	Halle2.1	Tel.: 0160 8636275
Rita Kaiser	Bereich Systemelemente	Halle 16	
Jörg Klingel	Bereich QM	QPL	Tel.: 2123 o. 0160 8604102
Mainhard Schmidt	Bereich Achsen	Halle 11	Tel.: 2715 o. 0160 8636353
Ulf Wittkowski	Bereich T und KT	BR-Büro	Tel.: 2139 o. 0160 8636305

#### **Impressum**

Presserechtlich verantwortlich:  
 Horst Helfen  
 Ginsterweg 2e  
 21220 Seevetal  
 Druck: Eigendruck  
 Auflage 1600