

DAIMLER *Workers News*

Zeitung von und für Kolleginnen und Kollegen bei Daimler

Berlin Hamburg Sindelfingen
Untertürkheim Bremen



Düsseldorf Gaggenau Kassel
Rastatt Mannheim Wörth

Lohnkürzungen statt Gegenwehr

Bei den Betriebsversammlungen am 28. April hat sich im wesentlichen alles bestätigt, was wir befürchtet haben: die Belegschaft soll spürbaren Lohnverlust hinnehmen. Die damit erkaufte Absicherung vor betriebsbedingten Kündigungen ist dagegen äußerst begrenzt und kann zum 31.12.2009 wieder aufgekündigt werden, wenn sich die wirtschaftliche Situation ab Januar 2010 nicht verbessert. Widerstand gegen die Lohnsenkungspläne des Vorstands wurde von der Mehrheit des Gesamtbetriebsrats nicht gewollt. Es ist zu befürchten, dass damit eine neue Lohnsenkungswelle in den Betrieben losgetreten wird. Das ist das krasse Gegenteil eines Konjunkturprogramms, das die Gewerkschaften völlig zu Recht fordern!

Das zahlt die Belegschaft:

- Auszahlung der Ergebnisbeteiligung wird verschoben mit weiterhin unklarem Ausgang
- ab 1. Mai Arbeitszeitverkürzung mit Lohnabzug um 8,75 % für alle, die weniger als 3 Kurzarbeitstage im Monat haben.
- ab 1. Mai schlechtere Bezahlung für Kurzarbeiter, wegen deutlich gekürzter Aufzahlung.
- Volles Urlaubs- und Weihnachtsgeld nur durch weitere Reduzierung der Aufzahlungsstaffel um 1,5 % - Punkte
- Arbeitszeitverkürzung mit Lohnabzug auf 28 Stunden für alle Azubis, die 2009 auslernen
- Keine Lohnerhöhung zum 1. Mai, sondern erst am 1. Oktober und zwar reduziert, weil der GBR die nicht effektive Lohnerhöhung akzeptiert. Die Unterschriftensammlung, mit der die IGM von den Mitgliedern beauftragt wurde für die volle Lohnerhöhung zu klagen, ist damit auch hinfällig. Welch eine Entmündigung von Gewerkschaftsmitgliedern!
- Keine Vereinbarung zum Verschieben von Höhergruppierungen um 1 Jahr, weil dies tarifvertragswidrig sei. Aber der GBR hat ohne Vertrag ein Verschieben von 6 Monaten gebilligt, ohne Unterschriften, aber deshalb nicht weniger tarifvertragswidrig.

Überhaupt nicht nachvollziehbar ist, warum lediglich die Ergebnisbeteiligung dem Unternehmen gestundet wurde, aber auf den größeren Teil ohne jegliche Diskussion endgültig

verzichtet wurde.

Gegenleistungen???

Die „Gegenleistungen“ des Unternehmens verdienen diesen Namen nicht:

- 20% der Auslerner 2009 werden *nur befristet* für ein Jahr übernommen,
- Ausbildungszahlen werden bis 2012 um ein Drittel auf die vom Vorstand geplanten 1050 reduziert,
- betriebsbedingte Kündigungen für nach August 2004 Eingestellte werden nur bis 31.12.2009 ausgeschlossen!

Das ist keine Absicherung, die den Kollegen eine Perspektive gibt. Sie sitzen vielmehr weiter auf der Schleuder. Und jeder weiß es: erfolgreiche Erpresser kommen immer wieder.



Beteiligung der Belegschaft: Fehlanzeige!!

Der Vorstand geht der Belegschaft massiver an die Löhne als je zuvor, mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrats und der Mehrheit im Betriebsrat. Ob die Belegschaft dies so akzeptiert, wird gar nicht erst gefragt.

Lohnsenkung alternativlos?

Von der Spitze des Betriebsrats wird behauptet, der Lohnverzicht sei berechtigt und notwendig.

Wir fragen: Wieso sind 600 Millionen Dividende für Aktionäre berechtigt? Wo sind die 13 Milliarden flüssige Mittel geblieben, die Anfang 2008 noch da waren? Wenn es ein Liquiditätsproblem gibt, ist es da nicht viel eher berechtigt, das Geld von denen zurückzuholen, die sich die letzten 15 Jahre bereichert haben? "

„Eigentum verpflichtet“ – zu nichts?

„Eigentum verpflichtet“, sagt das Grundgesetz. Wenn Vorstand und Aktionäre meinen: „Eigentum verpflichtet zu gar nichts!“, sagen wir: den Angriffen des Vorstands muss mit Widerstand und Mobilisierung begegnet werden!

„...Für eine wirksame Krisenbremse brauchen wir ein Mehr an Nachfrage. Man kann nicht morgens richtigerweise für staatliche Nachfrageimpulse streiten und mittags den Beschäftigten Geld vorenthalten“, schreibt die IG Metall in den Metallnachrichten Januar 2009.

Verantwortliches Handeln besteht nicht darin, dem Vorstand weitest möglich seine Forderungen zu erfüllen, sondern in einer breiten gewerkschaftlichen Mobilisierung aller Belegschaften.

Redaktionsschluss: 2. Mai 2009
V.i.S.d.P.: Kirsten Huckenbeck,
Frankfurt / Main
Mailadresse: DCexchange@gmx.de

Der Motivator - Satire

Hallo Kolleginnen und Kollegen,

heute Morgen auf dem Klo kam mir die Erleuchtung! Mit einem Mal sah ich ganz klar. Wer nach oben will muss was leisten, muss noch ein Brikett nachlegen, wer an die Spitze will, der muss die anderen verdrängen. Da ist der Abschluss zur Kosteneinsparung zwar gut, er zeigt aber erst einmal nur den Weg auf. Wer nach oben will darf nicht fragen, was krieg ich von der Firma, nein, er muss fragen, was kann ich einbringen in die Firma. Da sieht man, dass die Kosteneinsparung nur einen Weg aufzeigt, den **WIR** nun ausbauen müssen. Das dürfte doch wohl kein Problem sein mit so einem Topmanager an der Spitze.

Der zeigt persönlich auf, was getan werden muss, beispielhaft für uns alle. Der Weg vom **ich** zum **WIR**. Ein 10 Millionen Mann, der mit guten Beispiel voran geht. Er sagt alle müssen was einbringen, nur gemeinsam können **WIR** die Krise meistern. Er selbst bringt 50% seines Lohnes ein, beispielhaft. Der Mann zeigt, dass er auf uns vertraut und verzichtet auf die Hälfte seines Lohnes. Er weiß, mit so einem Team wie uns schafft er es! Wir danken es ihm. Wir wissen, wir schaffen in 31 Stunden, was wir gestern in 35 Stunden geschafft haben. Wir halten uns nicht mit der 31,94 Stundenwoche auf. Wenn Schalow dann am 01.07.2010 ankommt und sagt, wir gehen jetzt auf die 31 Stundenwoche, werden wir ihm sagen, die 31 Stundenwoche war gestern, wir gehen auf 30 Stunden.

Wer nach oben will, die anderen verdrängen, muss besser sein als die Anderen.

Wenn der Meister uns sagt, was wir tun sollen werden wir fragen, ob wir nicht ein bisschen mehr machen dürfen. Wir legen ein paar Briketts nach. Raus aus der Hängematte, jetzt räumen wir das Feld von hinten auf.

Morgens 1 Stunde vor der Arbeit beginnen wir mit dem Motivationstraining. Schakaschaka. Wir laufen um die Halle und geben uns Selbstvertrauen, in dem wir uns immer wieder einhämmern wie gut wir sind, wie stark wir sind und das wir Siegen werden. Eine viertel Stunde vor Arbeitsbeginn meditieren wir, um unsere Gedanken und unsere Konzentration dann uneingeschränkt auf die Arbeit richten zu können.

Nach der Arbeit reflektieren wir den Arbeitstag. Natürlich in unserer Freizeit. Wir stellen fest, wie viel Zeit von uns noch verschwendet wird, damit wir solche Verschwendung am nächsten Tag nicht wiederholen.

Unser Betriebsrat tut alles um dies zu unterstützen. So hat er diese Wegweisende Vereinbarung zur Kosteneinsparung auf den Weg gebracht. Mit einem genialen Einfall ist ihm eine Möglichkeit eingefallen um zu einer erweiterten Mitbestimmung zu kommen. Das Zauberwort, Mitarbeiter – Beteiligungsmodell. Sollte das gelingen ist ihm ein Geniestreich gelungen. So können wir etwas in die Firma einbringen und der Betriebsrat kann künftig mit Verzichtsprogrammen von 10% die Mitbestimmung ständig ausbauen.

Wenn wir nur genug einbringen, kommt für die Aktionäre auch genug heraus. So laufen uns die Aktionäre nicht weg, und unsere Arbeitsplätze sind dann so gut wie sicher!

Bei diesen Gedanken wird einem klar wie falsch doch oft gedacht wird. Nehmen wir mal den Fußball. Nach so vielen Jahren und Trainingseinheiten ist es dort noch immer nicht gelungen ein KVP Erfolg zu verbuchen!

Die Mannschaften laufen immer noch mit 11 Mann / Frauen auf.

Von effektiver Leistungssteigerung hat man auch noch nichts gehört. Da spielt man in der Endphase, wenn das Spiel

auf Messersschneide steht immer noch mit voller Mannschaft weiter, anstatt ein oder zwei Spieler herauszunehmen, dass die anderen dann ihre volle Leistungsfähigkeit entfalten können und dann das Spiel entscheiden.

Man sieht, wie geistreich und wegweisend unser Topmann, unser Dieter ist. Mit einzigartigen Ideen bringt er uns auf die Siegerstrasse. Da hat er zu Recht die Unterstützung unseres Betriebsrates. Es ist klar, wir werden den Sieg nicht aufs Spiel setzen.

Ende der Satire

Werk Bremen:

Daimler erneut im Visier der Datenschützer

Letzte Woche musste Daimler im Werk Bremen eine weitere Datenschutzverletzung einräumen. Natürlich war auch das wieder nur ein *Einzelfall*. Das Radio-Bremen-Fernsehen und der Weser-Kurier zeigten inzwischen Ausschnitte aus den Krankenlisten, die den Redaktionen zugespielt worden waren.



Demnach wurde in mindestens einer Abteilung des Bremer Werkes monatelang aufgelistet, welcher Mitarbeiter wann woran erkrankt war – etwa an Bandscheibenvorfall, Erkältung oder Durchfall. Die Kranken wurden zwar durch Nummern anonymisiert, aber eine weitere Liste habe die dazu gehörenden Namen enthalten, berichteten beide Medien.

Alles nur Einzelfälle?

Das kommt uns reichlich bekannt vor, so wurden im Werk Untertürkheim an *Runden Tischen* in ähnlicher

Weise hinter dem Rücken der Betroffenen gesetzwidrig Krankheitsdaten erhoben und verarbeitet, wie die Aufsichtsbehörde Anfang Januar feststellte. Vielleicht hören nervige Anrufe von Vorgesetzten zu Hause, bohrende Fragen nach der Erkrankung, Androhung von Konsequenzen bei der Leistungsbeurteilung, Erteilung von Sportverbot oder andere Drangsalierungen jetzt endlich auf. Es sei denn es gibt noch Vorgesetzte, die einen zwanghaften Drang verspüren sich an einem 250.000 € schweren Bußgeld beteiligen zu wollen! Meldet euch umgehend beim Betriebsrat, wenn ihr wegen Krankheit unter Rechtfertigungsdruck gesetzt werdet.

Betriebliche Realität

Wer betrieblichen Gesundheitsschutz betreiben will, hat ein breites Betätigungsfeld bei den Arbeitsplätzen: Neben Muskel- und Skeletterkrankungen nehmen psychische Erkrankungen in einem erschreckenden Ausmaß zu. Wer will da noch den Zusammenhang zu Stress, ständig steigendem Leistungsdruck und Überbelastungen bestreiten? Die jüngsten Spitzel-Skandale bei Lidl, Telekom, Bahn oder Drogerie Müller zeigen: Verstöße gegen Persönlichkeitsrechte sind kein Kavaliärsdelikt, sondern ein Anschlag auf demokratische Grundrechte!