

„Erpresswerk“

„...Egal wie man zu dem Ergebnis steht, (gemeint ist die sogenannte Zukunftssicherung) eine Aufarbeitung ist notwendig, weil nach dem Kompromiß nicht Ruhe und Zufriedenheit in den Fabriken von DaimlerChrysler

eintreten wird, sondern weitere Angriffe auf unsere Lebenslage und unsere Arbeitsbedingungen zu erwarten sind...“

So stand es im Kollegeninfo vor der Erpressung mit dem SUT und so wird

es **jetzt** auch weitergehen. **Noch offen ist:** Kommen **als nächstes** Einsparforderung aus „CORE“ **und dann** die Spaltung der Belegschaft durch den „Billigtarif“ (siehe Info 476) – **oder umgekehrt?**

Regelsamstag geknackt

Mal außen vor gelassen, dass der Verhandlungsstand im Betriebsrat noch nicht beschlossen ist – „Die Beschlussfassung wird davon abhängig sein, ob der Vorstand diesen Verhandlungsstand akzeptiert und der SUT in Bremen gebaut wird“ (PROFIL-Extra vom 24.03.05) – es also einerseits noch offen ist, ob der Vorstand versucht den „Preis dafür, das er den SUT in Bremen bauen läßt“ noch weiter in die Höhe zu treiben und es andererseits noch offen ist, ob das Betriebsratsgremium bereit ist den „Preis zu zahlen“. Werkleitung und Vorstand haben es geschafft den Regelsamstag auch in Bremen zu knacken. Daran ändert sich auch nichts dadurch, dass die „Öffnung des Samstages ...ausschließlich an die Produktion des SUT gekoppelt und auf die Jahre 2008 bis 2011 festgeschrieben“ ist. Der Satz: „Mit diesem Betriebsrat wird es keinen Regelsamstag geben“, dieses „Heiligtum“, das bei allen Angriffen des Unternehmens, bei allen Einspar- und Maßnahmenkatalog-Forderungen immer hochgehalten wurde, ist Vergangenheit und Geschichte. Die ganze Tragweite werden wir wohl erst richtig in ein paar Jahren erfassen können.

Wer jetzt frustriert meint, mit Schelte und Schimpfen auf Betriebsrat und IG Metall reagieren zu müssen, hat, fürchte ich, die Tragödie auch noch nicht so ganz erfasst. Denn natürlich war und ist die Drohung, ohne SUT gäbe es Versetzungen in andere Werke real.

Genauso real, wie die Angst in der Belegschaft. Warum sonst stimmten auf der Vollversammlung der Vertrauensleute am 10.3. nur 33 für den Antrag, daß der Betriebsrat in den Verhandlungen den Regelsamstag und P a u s e n - k ü r z u n g e n ausschließen soll und die dreifache Anzahl der anwesenden Vertrauensleute für den Antrag der VKL, der ganz bewusst den Regelsamstag nicht zum Tabu erhob?

Schief gewickelt ist aber, wer glaubt, wenn jetzt der SUT kommt wäre alles paletti. Der Personalabbau wird auch mit dem SUT weitergehen: Der SUT wird ca. 2000 Arbeitsplätze binden und mit Diesem plant die Werkleitung eine Belegschaftsstärke von 13 100 (ohne Azubis). Am 28.02.2005 waren hier noch 14 711 (ohne Azubis) beschäftigt. Die Erpressung mit dem SUT wird nicht die letzte gewesen sein. Vielmehr werden weitere Angriffe auf unsere Lebenslage folgen und die Abstände zwischen diesen Angriffen werden immer kürzer werden. Solange noch Lohn ge-

zahlt wird, werden Unternehmer „Gründe“ und Erpressungen für weitere Kürzungsforderungen finden.

Nun mag einer einwenden, man habe auch keine Möglichkeiten die immer schnel-



ler gedrehte Spirale abwärts aufzuhalten oder wenigstens zu verlangsamen, solange die Lage so ist, wie sie z.Zt. eben ist.

Wer zusätzlich glaubt, Unternehmer könnten / würden nicht mehr erpressen, wenn „es wieder aufwärts geht“, der übersieht, dass die gewaltige und ständige Steigerung der Produktivität ständig zu Personalüberhängen führt. Soviel zusätzliche Stückzahlen oder Varianten können gar nicht verkauft werden, wie notwendig wären, um die Personalüberhänge entstanden aus Pro-

duktivitätssteigerungen auszugleichen. Und diese Personalüberhänge werden immer wieder für Erpressungen durch die Arbeitgeber dienen.

Aufzuhalten oder für einen Ausgleich zu sorgen ginge nur mit drastischen Arbeitszeitverkürzungen und das geht natürlich nur zu Lasten von Unternehmergewinnen, die allgemein ja nicht gering sind und bei Mercedes z.Zt. auch nur deshalb nicht ganz so dick sind, weil die „Erfolge“ der Sparpakete zu Qualitätsproblemen führten die mit teuren Qualitätsoffensiven behoben werden.

Und die Lage ist ja so, wie sie ist, weil wir es eben nicht gemeinsam verhindert haben: Was haben wir „draußen“ bei der Renten-„Reform“, Krankenkassen-„Reform“, Hartz IV, Agenda 2010 und, und, und getan und was nicht, was zugelassen, uns zu wenig oder gar nicht gewehrt? Was haben wir in Tarifrunden nicht erreicht, an Einschnitten nicht abgewehrt? Was im Betrieb bei Einsparrunden und Maßnahmenkatalogen alles schon gegeben und zugelassen?

Eine Chance die Spirale abwärts zu stoppen haben wir nur, wenn wir es schaffen unsere Ängste zu überwinden. (Damit meine ich nicht, dass Drohungen und Erpressungen nicht ernst genommen werden müssen – im Gegenteil) Ängste werden nur überwunden, wenn man sich wehrt und Erfolge treten nicht von heute auf morgen ein. Die Unternehmer und ihre Regierungen haben die jetzige „Lage“ ja auch nicht von heute auf morgen herbeigeführt, sondern lange und systematisch drauf hin gearbeitet.

Siehe auch den Artikel: „Immer noch und jetzt erst recht aktuell“

Claus Wessels,
Helmut Krug

Zum Thema „Erpresswerk“ und dem so genannten „Zukunftspakt“ erschienen im Kollegeninfo bisher:

Info Nr. 468: „Erpressung pur: „entweder/oder“; Info Nr. 469: „Bilanz eines großartigen Kampfes“; Info Nr. 470: „Gedanken zum Verhandlungsmarathon“; „Spiel mir das Lied vom Sparen“; Info Nr. 471: „40 Stunden bei Forschung und Entwicklung.“; Info Nr. 472: „Auch das ist eine IGM-Stellungnahme“; Info Nr. 473: „Daimler-Chrysler-Kollegen solidarisch mit den Opel-Belegschaften“; Info Nr. 474: „Noch mehr Flexi: die Arbeitszeitkonten“; Info Nr. 475: „Beschäftigungssicherung bis 2012?“; „Brandbeschleuniger: Es wäre mehr drin gewesen“; Info Nr. 476: „Industrienahe Dienstleistungsbereiche: Rein in den Billigtarif?“; Info Nr. 477: „Regelsamstag“ (Kollegen äußern sich zur erneuten Erpressung von Vorstand und WL).

Das hört sich gut an

„Die Chefin scheut nicht das offene Wort. „Zu oft wird in den Betrieben über die Köpfe der Belegschaft hinweg entschieden und das unter Beteiligung der Gewerkschaft“, sagt die Vorsitzende des IG Metall-Bezirks Küste, Jutta Blankau. Diese Offenheit ist Teil einer Offensive. ... Die IG Metall sucht nach einer neuen Tarifstrategie, die sie zugleich aus ihrer politischen Krise führt und den Mitgliederschwund stoppt. Der Bezirk Küste will hier

sei die nötige Streikbereitschaft da. Blankau: „Wir müssen zurück an die Wurzeln, wo Gewerkschaft mal angefangen hat.“ ...

aus: Süddeutsche Zeitung vom 10.03.2005

Aber: Warum machen wir es denn nicht?

Immerhin: In der Absichtserklärung für den SUT die Betriebsnutzungszeit unter Einschluss des Samstages auszudehnen steht auch:

„Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass zur Festlegung entsprechender Schichtmodelle ein Beteiligungsprozess während der Arbeitszeit mit den Mitarbeitern organisiert werden muss. Form und Zeitaufwände dieses Beteiligungsprozesses werden ebenfalls in einer Betriebsvereinbarung geregelt.“

Im Sinne der Aussage des Artikels aus der Süddeutschen Zeitung wäre es doch wohl, vor der „temporären“ Öffnung des Regelsamstages die Meinung der IG Metall-Mitglieder in der betroffenen Belegschaft einzuholen.

Claus Wessels



Leuchtturm sein. In Nordrhein-Westfalen setzt die Gewerkschaft auf den Tarif-Bonus: Mitglieder sollen in Betrieben finanziell besser gestellt werden. Blankau setzt stattdessen auf Beteiligung von Betroffenen an Entscheidungen über das, was in ihrem Betrieb passiert. Ziel ist in beiden Bezirken, vor Augen zu führen, was das Mitmachen in der Gewerkschaft bringt – und was der Verzicht darauf kostet. ... Blankau: **Wir können nicht mehr in der alten Stellvertreterfunktion Interessen vertreten, sondern müssen Positionen jeweils direkt in den Betrieben mit den Belegschaften entwickeln.** „Das sei zwar aufwändig, räumt sie ein. Aber nur so lasse sich wieder Stärke gewinnen. Wenn die Belegschaft selbst sich für Einschnitte im Betrieb entscheide, dann hätten diese auch die nötige Akzeptanz – und wenn sie dagegen entscheide,

Jetzt erst recht aktuell:

Rein in die IG Metall

Wer Niederlagen nicht teilen will, der beteiligt sich an den Aktionen – nur das reicht nicht – der schaut nicht von draußen zu, sondern arbeitet auch innerhalb der IG Metall dafür, dass die Zeiten für Arbeiter bessere werden.

Wir können es uns nicht mehr leisten, dass Kollegen abseits stehen, in dem sie meinen sie müßten sich nicht an Aktionen beteiligen oder bräuchten nicht in der Gewerkschaft organisiert zu sein.

Denn die Arbeitgeber werden versuchen jede Schwäche (tatsächliche und vermutete) auf unserer Seite zu nutzen, um unsere Lebenslage weiter zu verschlechtern. Nicht nur in Tarifrunden, sondern auch außerhalb

von Tarifrunden, bei jeder sich bietenden Gelegenheit in den Betrieben und (natürlich) weiter im Zusammenspiel mit den Politikern beim weiteren Sozialkalkülschlag.

Natürlich müssen sich die Gewerkschaften noch gewaltig „drehen“, dass geschieht aber nur durch die Arbeit der Mitglieder drinnen. Die Austritte in der Vergangenheit haben **nicht** zu einer Besserung geführt, sondern dazu, dass die Arbeitgeber immer frecher werden.

aus Kollegeninfo Nr. 463

Welchen Preis sollen wir noch zahlen?

Im letzten Sommer hat der Vorstand uns 500 Mio. € abgepresst („Zukunftspakt 2012“) und jetzt, kaum ein halbes Jahr ist vergangen, gehen die erpresserischen Angriffe auf unsere Arbeitsbedingungen weiter. Wer nun meint nach diesem Maßnahmenkatalog SUT kehrt Ruhe in der Fabrik ein, und die erpresserischen Machenschaften gegen uns haben ein Ende, den kann ich schon jetzt eines Besseren belehren. Das Großkapital hat bereits das nächste Sparpaket geschnürt, hier soll es sich um ein Einsparvolumen von 4 Milliarden € handeln. Und eines ist sicher, jedes Mal wenn diese Herren uns in den Geldbeutel gegriffen haben, erhöhten sich unsere Vorstandsmitglieder ihre Gehälter um das 100-fache eines Montagearbeiters. Die Milliarden von Euro, die durch die Unfähigkeit dieser Leute in den Sand gesetzt werden, die wir, die Belegschaft, hart erarbeitet hat, müssen wir wieder reinholen und wie das aussieht bekommen wir durch unsere Maloche jeden Tag am Band zu spüren.

In Gruppengesprächen haben wir, die Kolleginnen und Kollegen vom Nahtband klar Stellung bezogen:

1. Es ist wichtig, dass der SUT nach Bremen kommt, die dafür geforderten Einsparungen sind unserer Meinung nach reine Erpressungen.
2. Ein klares NEIN zum Regelsamstag. Denn dies ist ein massiver Angriff auf das von unseren Vätern und Großvätern erkämpfte freie Wochenende.
3. Ein klares NEIN zur Halbierung der Pausen. Die Frühstückspause muß wie bisher erhalten bleiben.

Zum Schluß noch ein paar Denkanstöße für unseren Werkleiter: Er kann sich doch einmal dafür einsetzen, daß wir Arbeiter eine satte Lohnerhöhung bekommen, denn wir bringen unser Geld zum Kaufmann um die Ecke, in unsere Region und nicht in die Schweiz. Und seinen Kollegen kann er doch

mal sagen, daß 2000-3000 € Gehaltserhöhung auch reichen – dann müßten wir auch nicht auf'm Samstag ohne Zuschläge arbeiten und unseren Beifall hätte er sicher.

Thomas Langenbach,
Vertrauensmann Halle 8

Billiglohnparadies BRD

„Während die Unternehmerverbände nicht müde werden, um über zu hohe Löhne und regulierte Arbeitsmärkte in Deutschland zu klagen, gilt die Bundesrepublik anderswo bereits als Niedriglohnparadies. So haben die beiden dänischen Fleisch-Konzerne Tulip und Danish Crown die Schließung von zwei Großschlachthöfen und die Standortverlagerung nach Oldenburg, Boitzenburg und Schüttdorf angekündigt.

In einen Streitgespräch mit Ministerpräsident Rasmussen hat der Gewerkschaftschef Bostrup klar gemacht, worin er die Gründe für die Produktionsverlagerungen sieht: „Es herrschen Wildwestzustände in Deutschland und sie

**KOLLEGEN
von DAIMLER
INFORMIEREN**

zahlen dort Hungerlöhne.“ Und die größte dänische Tageszeitung Jyllandsposten schreibt: „Deutsche Schlachtereiarbeiter kosten ein Drittel so viel wie dänische.“ Dabei nutzen die die Konzerne den massiven Einsatz von osteuropäischen ArbeitsmigrantenInnen in der deutschen Fleischveredelung. Danish Crown etwa handelt mit den deutschen Kolonnenführern Werkverträge von ca. einem Jahr aus und zahlt denen dafür ein Honorar für eine bestimmte Menge Fleisch. „Für uns ist es uninteressant, was als Stundenlohn ausgezahlt wird und in welcher Form die Arbeiter ihren Lohn bekommen. Wir sehen nur die Gesamtkosten“, so eine Firmensprecherin.

13000 Menschen sind bei Danish Crown in Dänemark beschäftigt. Auf die Frage, warum das Unternehmen denn auf migrantische KolonnenarbeiterInnen in Deutschland zurückgreife und nicht auf ArbeitsmigrantInnen in Dänemark, lautete die Antwort des Unternehmens: „Hier haben wir Tarifverträge an die wir uns halten.“ Und Gewerkschafter Bostrup: „Wir Dänen sind fast zu hundert Prozent organisiert. In Deutschland gehören in diesen Betrieben ja oft weniger als zehn Prozent der Gewerkschaft an.“

aus: Focus, www.labournet.de

Warum erschießen die Verrückten immer ihre Chefs?

„Toledo, Ohio; Sitz eines Jeep-Werkes von DaimlerChrysler. Am Mittwoch, dem 26. Januar, kam Myles Meyers, ein 54 Jahre alter Arbeiter aus der zweiten Schicht, vier Stunden zu spät zur Arbeit. Als er durch die Sicherheitsdrehtür trat, hatte er eine doppelläufige Schrotflinte Kaliber 20 unter seinem Mantel. Meyers ging direkt zu den Leitungsbüros des Karosseriewerks. Aus einer Entfernung von sechs bis neun Metern erschoss er seinen unmittelbaren Vorgesetzten ... und verwundete den Bereichsleiter ... sowie den Gruppenleiter ... eine weitere Vorgesetzte konnte entkommen. Anschließend erschoss Meyers sich selbst.

Monatelang hatte das Management versucht, Meyers eine Disziplinarstrafe wegen Kiffen anzuhängen. ... hatte Meyers monatelang überwacht und auf der Suche nach Marihuana-Spuren bis vor die Herrentoilette und wieder zurück verfolgt. Sie hatte ihm auch die „Ablösung“ verweigert, wenn er aufs Klo gehen wollte. Auf Anweisung von ... und ... hatte sie detaillierte Aufzeichnungen über Myles Meyers angelegt. Erwischt haben sie ihn nie. Gleichzeitig wurde Meyers Spezialjob als Notfall-Reparateur gestrichen, und er kam zurück ans Band und von dort schließlich in den Schweißstunnel. Dort musste er Schweißnähte reparieren und gleichzeitig die Autos auf fehlerhafte Teile untersuchen – ein Job, für den nach den Zeitvorgaben eigentlich zwei Arbeiter vorgesehen sind.

Am Dienstag, den 25. Januar, waren zwei Jeeps mit fehlerhaften Motorhauben in die Lackerei gegangen. Meyers wurde zur Rechenschaft gezogen. Mehrere Stunden lang lieferte er sich mit seinen Vorgesetzten heftigste Wortgefechte. Meyers sollte der Status als Fachschweißer und Blechspezialist entzogen werden, und er hatte offensichtlich den Eindruck, er solle im März gefeuert werden. Unmittelbar nach der Schießerei am 26. Januar, so berichtete ein Kollege von Meyers in einem Brief an die Zeitung Labor Notes, „kam ein Chef aus der Wartung namens.... zu mir und sagte: Warum erschießen diese Verrückten immer ihre Chefs, George? Ich antwortete nur: „Tja, ich weiß nicht, Jim! Denk doch mal selbst nach!“

aus: wildcat, www.labournet.de

Aktionäre einmal anders:

Ein Gegenantrag auf der Hauptversammlung der Aktionäre am 06.04.2005:

Die Mitglieder des Vorstandes werden nicht entlastet

„Im Juli 2004 hat die Unternehmensleitung in erpresserischer Manier versucht, die Arbeitnehmer in Sindelfingen, Untertürkheim, Bremen und Südafrika gegeneinander auszuspielen. Die Misswirtschaft von Jürgen Schrempp und seinen Vorstandsmitgliedern durch die jahrelangen Investitionen zur Sanierung von Chrysler und durch die Fehlbeteiligung an Mitsubishi Motors müssen jetzt die Beschäftigten ausbaden.

Das Topmanagement hat eklatante Fehlentscheidungen zu verantworten, deshalb wäre ein ehrliches Schuldeingeständnis der Firmenleitung und die Halbierung der Vorstandsgehälter angebracht gewesen. Doch während der Vorstand den Arbeitnehmern Wasser predigte, vergrößerte er seinen Weinvorrat durch die Vervielfachung der Gesamtbezüge, wie in den letzten Jahren geschehen.

Herr Schrempp pries in seiner Rede zur Hauptversammlung 2003 die „Erfolgsfaktoren“ von DaimlerChrysler. Dazu gehörten seiner Meinung nach „ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit, sowie...Sensibilität, Respekt und Toleranz. Aber vor allem eines ist wichtig: der Teamgeist. Und da freut mich besonders, dass ich im gesamten Unternehmen ein starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit und eine sehr gute Stimmung spüre“.

Genau dieser Teamgeist wurde spätestens in dem Moment zerstört, als Herr Hub-

bert in seiner damaligen Funktion als Mercedes-Chef behauptete: „Wenn wir die baden-württembergische Krankheit nicht beseitigen, wird das zu einem dramatischen Abbau von Arbeitsplätzen führen.“ Wer mit der unbezahlten Verlängerung der Arbeitszeit, der Kürzung des Weihnachtsgelds, der zuschlagsfreien Mehrarbeit bis zu 100 Stunden jährlich, der Ausweitung der Leiharbeit, kürzeren Taktzeiten in der Montage, dem Samstag als Regelsamstag, der Streichung von Pausen und vielem mehr droht und diese Szenarien auch schrittweise vollzieht, lässt die hochtrabenden Worte von Herrn Schrempp Makulatur werden.

Dieser sagte: „Externe Umfragen bestätigen uns, dass wir einer der beliebtesten Arbeitgeber der Welt sind. Auf diesen Ruf sind wir stolz. Und wir arbeiten täglich daran, diesem Anspruch gerecht zu werden“. An den Taten des Vorstands gemessen, bleibt davon nicht viel übrig. Soziale Standards sollen ausverkauft werden, die Standorte werden gegeneinander ausgespielt.

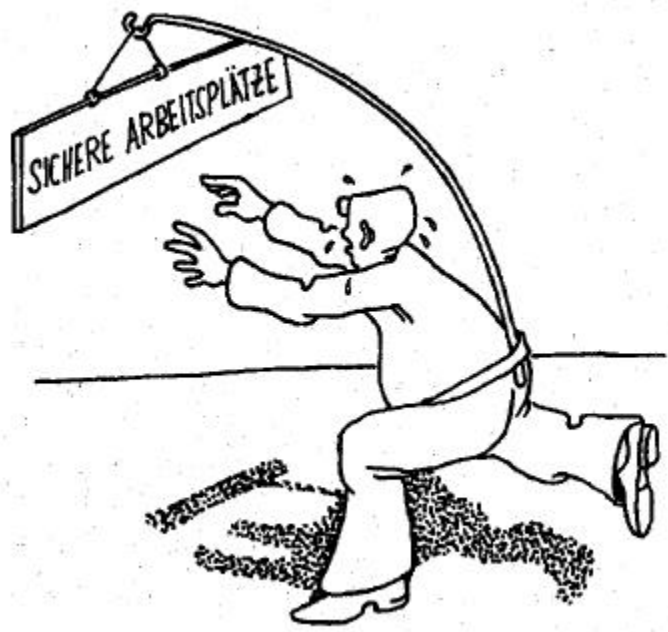
Nur durch die massiven Protestaktionen der Belegschaften konnten einige Abschwächungen der geplanten Einschnitte erreicht werden. Entgegen der Hoffnung des Vorstandes ließen sich die Belegschaften nicht spalten, aber der Samen des Mißtrauens und der Verunsicherung wird aufgehen – und das ist nicht zum Guten des Unternehmens. Mit dieser Strategie setzt DaimlerChrysler nach Ansicht von uns Kritischen AktionärInnen (www.kritischeaktionae.de) die Motivation und Kreativität der Belegschaft aufs Spiel. Mit demotivierten Arbeitnehmern kann der Standort Deutschland nicht gesichert werden.

Statt sich weiterhin als Jobkiller und Kapitalvernichter zu präsentieren sollte Jürgen E. Schrempp arbeitsplatz- und zukunftsichernde Technologien, wie zum Beispiel die serienmäßige Produktion des Zwei-Liter-Autos, einführen.“

Folgendes Email

erreichte uns bereits zum Kollegeninfo Nr. 475, dem 2. Info nach der Auflösung der Kollegengruppe:

Das neue Kollegeninfo spricht die deutliche Sprache, die notwendig ist. Ihr stellt den Kollegen wieder knallhart die Tatsachen vor Augen. So konkret kann dem betriebsegoistischem Denken entgegen gewirkt werden, wenn eben nicht nur über Daimler, sondern solidarisch über Opel und mit Beiträgen aus Untertürkheim be-



richtet wird. Besonders wichtig ist auch der Hinweis auf die Rolle der Gewerkschaften, wie gut, wenn man es andere sagen lassen kann.

Jahrzehnte hat das Kapital Schichten von Lohnabhängigen bevorzugt und mit „Mitbestimmung“ getäuscht, um sich dadurch die Zustimmung zur Ausbeutung zu sichern. Sozialdemokratische Gewerkschaftsführer taten und tun ihre Dienste als Einflüsterer bürgerlicher Ideologie. Der gnadenlose Konkurrenzkampf auf dem globalisierten kapitalistischen Markt zwingt das Kapital, die bisherigen Bevorzugungen aufzuheben. Damit leitet es selbst einen Prozess ein, in dem die Lohnabhängigen in Widerspruch zum kapital geraten und sich von der bürgerlichen Ideologie lösen können. Mit dem „Kollegeninfo“ tragt ihr dazu bei. Ein wertvoller Beitrag.

Uwe

KOLLEGEN von DAIMLER INFORMIEREN

478

Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig! Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es voll ist. Diese Ausgabe erschien im 28. Jahrgang am: **07.04.2005. Es ist die 478.Ausgabe!** Das Kollegeninfo wird geschrieben, hergestellt und verteilt von KollegInnen des Bremer Mercedes-Werkes.

Kontakt: Hans-Helmut Krug, Matthias Puschmann, Claus Wessels

Spenden für unser Info:

Axel Gölz

Kto.: 22 11 55 200

20010020 Postbank Hamburg

Vi.S.d.P.:

Rainer Baues

Hast. Osterdeich 158

28207 Bremen

www.kollegeninfo.de