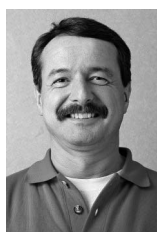




„Arbeiten ohne Ende“ in der Getriebeproduktion:

## Feiertags- und Sonntagsarbeit im NAG2

Der Vorstandsvorsitzende Dr. Zetsche will bekanntermaßen Mercedes wieder zur Nr.1 im Premiumsegment der Automobilindustrie machen. Bereits vor Monaten hatte der Visionär (oder auch „Traumtänzer“) ein Absatzziel von 2,3 Millionen Mercedes-PKW für das Jahr 2020 verordnet. Seither steigen die Produktionsprogramme kontinuierlich an. Ob dieser Höhenflug wieder wie 2008 in einen katastrophalen Absturz mündet, kann keiner ausschließen. Die notwendigen Investitionen in zusätzliche Produktionskapazität jedenfalls hinken wie immer dem Anstieg hinterher. In vielen Untertürkheimer Bereichen will die Werkleitung deshalb das Programm auf dem Rücken der Beschäftigten mit Zusatzschichten abwickeln. Mit wohl am heftigsten in der Getriebeproduktion.



Michael Clauss  
Betriebsrat  
Tel. 67977

In der Hedelfinger NAG2-Montage soll **14-tägig bis März 2013** die Betriebsnutzungszeit auf bis zu **150!**

Stunden pro Woche ausgedehnt werden. In Bereichen mit Wochenendschicht wird dafür von Samstag, 16.45 Uhr bis Sonntag, 01.15 Uhr nochmals eine zusätzliche 8-Stunden-Schicht angehängt. In den Hedelfinger Bereichen mit 18-Schichtbetrieb soll mit entsprechenden Schichtverlängerungen die selbe Produktionszeit erreicht werden. Die verbleibende Sonntagsruhe schrumpft dadurch deutlich unter die gesetzlich vorgegebene Grenze. Deshalb handelt es sich bei den Arbeitsstunden innerhalb der 24-stündigen Sonntagsruhe um „Sonntagsarbeit“.

Das reicht der Werkleitung aber immer noch nicht, sie will auch noch...

### 3-Schicht-Arbeit an 5 Feiertagen

An folgenden Feiertagen soll in der NAG2 - Produktionskette gearbeitet werden:

- ◆ Karfreitag (06. April)
- ◆ Himmelfahrt (17. Mai)
- ◆ Fronleichnam (07. Juni)
- ◆ Tag der dt. Einheit (03. Oktober)
- ◆ Allerheiligen (01. November)

Selbstverständlich muss diese Sonn- und Feiertagsarbeit beim Regierungspräsidium beantragt werden. Und selbstverständlich wird dabei wegen der vielen Autos, die andernfalls nicht verkauft werden könnten, auf das so genannte „öffentliche Interesse“ verwiesen. Dabei liegt doch ziemlich klar auf der Hand, um wes-

sen Interessen es tatsächlich geht. Was diese ausufernden Betriebszeiten für die Zulieferer und die Instandhaltung bedeuten, kann sich jeder ausmalen. Die werden dann doch sehr schnell genötigt, 7 Tage in der Woche rund um die Uhr bereit zu stehen. Und was ist der Dank dafür?

### Speed-KVP auf vollen Touren

Mitrichten sollen die steigende Produktionszahlen zu entsprechend mehr Arbeitsplätzen führen. Einstellungen sind nur mit entsprechendem Druck zu erreichen. Im Gegenteil: Leistungsverdichtung, Fremdvergabe und neue globale Produktionsstätten sind die Lieblingsinstrumente im Daimler-Spitzenmanagement um die Rendite und das eigene Salär zu erhöhen. Die aktuelle Forderung des Betriebsrats Fremdvergabeüberlegungen bei produktionsnaher Logistik, Instandhaltung, Werkzeug- und Betriebsmittelbau sofort einzustellen, beantwortete der Personalchef so: „Ich kann doch niemand ein Denkverbot verordnen.“

Geht's noch? Die Kollegen sollen also zu Gunsten des Profits von Werkleitung, Vorstand und Aktionären rund um die Uhr malochen. Aber wenn es um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze geht, sollen sie auch noch Verständnis für Zetsche's Sparprogramm haben.

### HPU 9.5 ist nicht unser Programm

Die Werkleitung will in den nächsten 3 Jahren die Herstellzeit eines Antriebsstrangs (HPU) von 11,7 Stunden auf 9,5 Stunden herunter kürzen. Die Re-

duzierung um insgesamt 1.041 Mannjahre will Werkleiter Schabert bis Ende 2012 mit Maßnahmen belegt haben. Beruhigen will er dabei mit der Aussage: „Das sind nicht alles Köpfe. Ein großer Teil fällt dabei auf die Reduzierung von Überstunden.“ Das ist ja wohl lachhaft, angesichts der heftigen Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten.

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir müssen Werkleitung und Vorstand jetzt zwingen, die aktuellen Fremdvergabeüberlegungen einzustellen. Logistik, Instandhaltung, Werkzeug- und Betriebsmittelbau müssen in heutigem Umfang erhalten bleiben. Dafür brauchen wir endlich klare Zusagen. Wir dürfen nicht auf die nächste Krise warten. Und beim HPU - Programm geht es um unsere Arbeitsbedingungen. Wir sollten deshalb dabei nicht Schmieröl sein, sondern eher Sand im Getriebe. **Ganz nach dem Motto:**

**KVP = Kansch vergessa, Paule !**

**NICHT UNSER BETRIEB  
NICHT UNSER PROFIT**



**Nicht mit uns !**

## **Bremer Kollegen wehren sich: HPV30: Nicht mit uns!**

Seit Wochen rumort es in der Bremer Belegschaft. Dort gibt es das gleiche Kürzungsprogramm, wie in allen anderen Werken. Die Bremer Werkleitung will mit HPV 30 (HPV= hours per vehicle) die Produktionszeit für ein Auto auf 30 Stunden kürzen. 20 % Personal soll damit eingespart werden. Auf der Strecke bleiben die älteren Kollegen, die Schwerbehinderten und Einsatzeingeschränkten, die jahrzehntelang ihre Knochen hingehalten haben, um nun den Arschtritt zu kriegen. Hauptsache die Dividende stimmt.

In einem Flugblatt heißt es:

*„Reihenweise gehen die Kolleginnen und Kollegen gesundheitlich - psychisch und körperlich - kaputt in dieser unbarmherzigen Maschinerie. Rationalisierung ist so alt, wie der Kapitalismus. Aber was da jetzt durchgepeitscht wird, das zeigt, wie dieses System buchstäblich über Leichen geht, wie dieses System vor dem Kollaps steht.“*

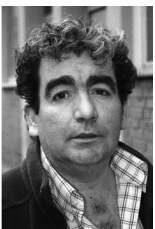
*Jeder vernünftige Mensch denkt: Jetzt, wo Daimler den höchsten Gewinn seiner Geschichte gemacht hat, da muss doch mal Ruhe reinkommen. Ganz im Gegenteil! Die große Schlacht um die Weltmärkte hat begonnen. Wir sollen uns selbst weg-*



*tionalisieren, damit wir (?) den Erzfeind BMW oder Audi aus dem Feld schlagen. Und unsere Feldherren stehen - wie immer - hinter den Linien und schauen zu, wie wir uns die Köpfe einschlagen.“*

Das wollen die Bremer Kollegen nicht mitmachen. Seit Februar kommt es immer wieder zu Bandstillständen. Letzte Woche sind 500 Kollegen zum Verwaltungstrakt gezogen, um ihren Unmut zu demonstrieren. Sie wehren sich damit aktiv gegen kurze Takte, Arbeitshetze, Leistungsverdichtung und Personalabbau. Ein nachahmenswertes Beispiel

## **Sozialleistung Shop: Sind wir Bettler?**



**Miguel Revilla**  
Ersatzbetriebsrat PAC

Kantinen und Shops gehören zu den sozialen Leistungen in unseren Fabriken. „Sozial“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet: „gemeinsam, verbündet, zur Gruppe gerichtet“.

Was die Firma darunter versteht hat sie uns, mal wieder, im Januar gezeigt. Mit einer Verschlechterung des Service und der Hygiene im Shop, verbunden mit saftigen Preiserhöhungen. Das hat völlig zu Recht zu heftigen Protestaktionen in unseren Produktionsmannschaften geführt.

Als Reaktion auf die Proteste führt die Leitung für Gastronomie und Service (GS) jetzt Gespräche mit unseren Vertretern im GS - Ausschuss. Wir werden hier über kon-

krete Ergebnisse berichten.

Grundsätzlich fragen sich meine Kollegen: ob bei Rekordgewinnen soziale Einrichtungen „wirtschaftlich“ sein müssen, also die Firma nichts kosten dürfen?! Vor allem wenn andauernd von den gleichen Kollegen die Bereitschaft zu Sonderschichten erwartet wird!

Der Betriebsrat sollte hier klare Kante zeigen und keine Verschlechterungen der sozialen Leistungen mehr zulassen!



## **Leserbrief**

Teamleiter Uhland in PAC/IS:  
**An Respektlosigkeit kaum zu übertreffen**

Am 10. Februar diesen Jahres war es soweit, der letzte Arbeitstag unseres Kollegen Herbert Harder nach 44 langen und ereignisreichen Arbeitsjahren stand bevor. Was sich in den 44 Jahren bei Daimler alles ereignet hat und angefallen ist, lässt sich mit ein paar Worten nur schwer beschreiben. Ganz zu schweigen von den unzähligen Überstunden, Samstagsarbeit und Sonderschichten, die er geleistet hat.

Für Herbert war es eine Selbstverständlichkeit, sich bei seinen Arbeitskollegen für die jahrelange Zusammenarbeit zu bedanken und hat uns zum Abschied zum Mittagessen in den Pausenraum eingeladen. Und für uns war es ebenfalls selbstverständlich nach so vielen Jahren einen verdienten Kollegen würdevoll zu verabschieden und ihn in den letzten Stunden bis zum Beginn seiner wohlverdienten Altersteilzeit zu begleiten.

Auch Teamleiter Uhland verabschiedete sich auf „seine Weise“. Was der jedoch unter Würde, Respekt und Wertschätzung versteht, passt auf keine Kuhhaut:

Unter vier Augen bedankte er sich bei Herbert für die jahrzehntelange harte Arbeit mit dem Nachsatz, aber in den letzten Jahren hätte er nicht mehr so viel geleistet!

Wie bitte? Nicht mehr so viel geleistet? 44 Jahre lang hat Herbert seinen Mann in der Instandhaltung gestanden und seine Kollegen unterstützt und gefördert, wo er nur konnte – und dann zum Abschied solche Worte!?

Diese Art sich zu bedanken ist an Respektlosigkeit kaum noch zu übertreffen. Es ist einfach nur noch enttäuschend und beschämend einen Kollegen so in die Altersteilzeit zu verabschieden.

Wir erwarten, dass Abteilungsleiter Kramer endlich die Notbremse zieht und solche Respektlosigkeiten künftig unterbindet! Sollte Teamleiter Uhland noch einen Funken Courage haben, würde er sich für diese unglaubliche Entgleisung bei Herbert und der Mannschaft umgehend entschuldigen!

(Unterzeichner sind der Redaktion bekannt)

# MEXX- der neue interne Leiharbeitsmarkt?

Vor einigen Jahren wurde im Werk 10 das Team MEXX ins Leben gerufen. Dem Betriebsrat gegenüber wurde argumentiert, man wolle sich der kranken, angeschlagenen KollegInnen annehmen. Heute stellt sich MEXX eher wie eine interne Beschäftigten-Verleihbörse dar.

Man wolle belastende Arbeitsplätze für Kranke umgestalten und in Montagebereichen Vormontageplätze schaffen, an denen sie leidensgerecht eingesetzt werden können. So hat der Personalbereich sein Projekt MEXX gegenüber dem Betriebsrat dargestellt.

MEXX steht für „Mitarbeiter mit Einschränkung / Einsatz 2010“ Sinn und Zweck sollte also sein, kranke und angeschlagene KollegInnen bis 2010 auf Dauerarbeitsplätzen unterzubringen. Soweit die Theorie.

Nachdem der Betriebsrat diese Ziele für gut befunden hatte, startete das Team MEXX mit einer Untersuchung der vorhandenen Montagearbeitsplätze. Geeignete, leichte Arbeitsplätze wurden systematisch erfasst, und mit angeschlagenen Kollegen belegt.

Von der Schaffung taktentkoppelter Vormontageplätze oder der Umgestaltung von Arbeitsplätzen für kranke war dann keine Rede mehr. Ein Schelm, wer davon ausgeht das der Betriebsrat hier getäuscht wurde... Schnell war klar, dass die Arbeitsplätze in Montagen denkbar ungeeignet für Kranke sind, sondern eher Gesunde krank machen. Also

wurden die Aufgaben des MEXX Teams einfach erweitert: zur Personaldrehscheibe für einsatzeingeschränkte KollegInnen. Mittlerweile meldet jede Abteilung Personalbedarfe in das Team MEXX, vor allem angeblich „vorübergehende“. Die MEXX-Personaler vergleichen dann die Anforderungen der gemeldeten Arbeitsplätze mit den Einschränkungen der kranken, angeschlagenen Kolleginnen und Kollegen. Passt das zusammen, werden die KollegInnen hingeschickt.

Das ganze funktioniert also wie in einer Leiharbeitsfirma: die KollegInnen haben im Einsatzbereich meist keine längere Perspektive. Denn die entleihende Abteilung gibt den Kranken zurück, sobald kein Bedarf mehr besteht. Teilweise werden Kranke sogar von einem Arbeitsplatz ohne Zukunft auf den nächsten Arbeitsplatz ohne Zukunft verliehen, teilweise über Jahre.

Die Kranken werden – wie Leiharbeiter auch – missbraucht, um schlechte Personalplanung in den Abteilungen zu kaschieren und notwendiges Personal nicht fest einstellen zu müssen.

Besonders krass treibt es dabei Abteilungsleiter Beutner, PPA/AW. A-

Darüber werde ich in einer der nächsten **alternative**-Ausgaben informieren.

Dass das Menschenverleihgeschäft an sich verboten gehört, brauche ich nicht zu betonen. Und mit kranken Menschen so umzugehen, ist dann nur noch skandalös.

Wir fordern feste Übernahmen der Kranken in die Bereiche, die bei MEXX Personalbedarfe anmelden.

Wird das weiterhin abgelehnt, muss der Betriebsrat handeln und diese Wanderarbeiter-Drehscheibe zum stehen bringen!



**Hans-Jürgen Butschler**  
Betriebsrat PAC  
Tel.: 67960

## Leiharbeiter-Abzocke:

### Werksleitung lenkt ein

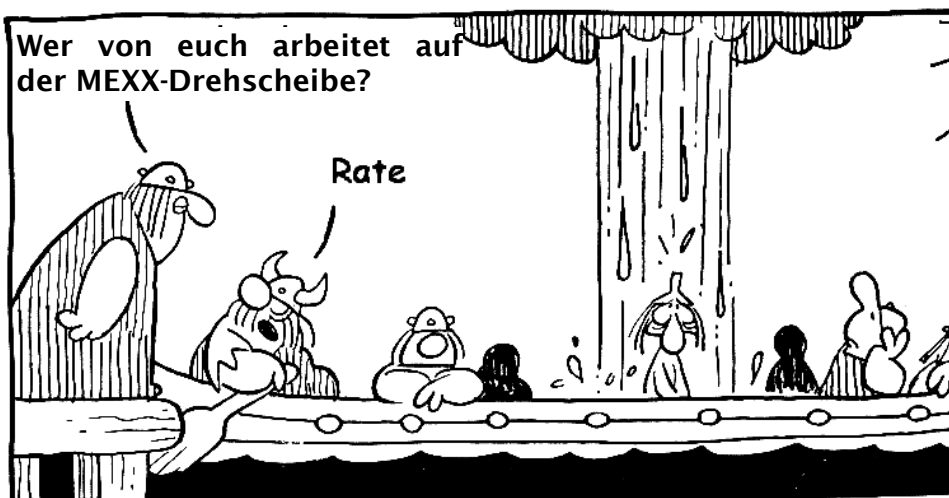
In der alternative 96 hatten wir darüber berichtet, dass Daimler für den Ersatz verlorener Werksausweise den Stammarbeitern 2.56 € berechnet, von Leiharbeitern aber 30€ kassiert.

Wir haben die Werksleitung damals aufgefordert, diese Schlechterstellung von Leiharbeiter sofort zu beenden.

Nun hat die Werksleitung endlich eingelenkt. Zukünftig zahlen die Leiharbeiter genauso viel bei der Beschaffung einen neuen Werksausweises wie Daimler Stammarbeiter.

Dies ist ein erster kleiner Schritt in die richtige Richtung. Weitere müssen folgen, damit Leiharbeiter im Unternehmen gleich behandelt werden und nicht wie Menschen 2.Klasse.

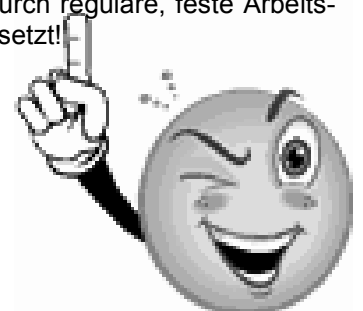
Denn das Ziel bleibt: Leiharbeit gehört grundsätzlich abgeschafft und wieder durch reguläre, feste Arbeitsplätze ersetzt!



### 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](http://www.alternative-info.org)



## Bergbaumuseum oder moderne Gießerei ?

Nach wie vor wird am Arbeitsschutz für die Kollegen an allen Ecken und Enden gespart, obwohl die Werkleitung behauptet, er habe höchste Priorität. Zu besichtigen ist das in PTU.

Der vorletzte Centerleiter ließ einst die Gießereien in „Produktions- und Technologiezentrum Ur- und Umformen – kurz PTU – umbenennen. Klingt einfach ein bisschen cooler und nicht so sehr nach schwerer Arbeit wie „Gießerei“.

Das wär uns ja alles wurscht, wenn wenigstens überall in dieser coolen PTU-Gießerei alles getan würde, dass es nicht aussieht, wie im Stollen eines Kohlebergwerks vor 50 Jahren.

An der Gattieranlage Kostenstelle 2654 für das neue (!) Turbinengehäuse in PTU/PEG kriegt man aber genau diesen Eindruck: aberwitziger Lärm, man versteht sein eigenes Wort nicht mehr, geschweige denn das eines Arbeitskollegen. Staubbelastung, dass einem die Luft wegbleibt. Fehlt zum 19. Jahrhundert nur noch der Grubengaul, der krepirt, weil die Gase ihn ersticken...

Dabei handelt es sich nicht um irgendein Überbleibsel, ein antiquiertes Auslaufmodell, sondern um einen neu eingerichteten Arbeitsplatz. Der ist in eine Umgebung gesetzt worden mit sehr hoher Staubbelastung und einem so hohen Lärmpegel, dass man kaum das eigene Wort versteht.

Nachdem der Betriebsrat den unzumutbaren und gesundheitsgefährdenden Arbeitsplatz reklamiert und darauf bestanden hat, unverzüglich Verbesserung mit Lärmschutzwänden zu schaffen, wurden die auch zugesagt.

Jetzt sind schon wieder mehrere Monate vergangen und immer wieder werden festgelegte Termine für den Aufbau der Schallschutzwände verschoben. Man könnte grad meinen: hinausgezögert.

Leidtragende sind die Kollegen, die unter der katastrophalen Fehlplanung leiden.

Man fragt sich verwundert: sind die Verantwortlichen wirklich nicht fähig, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Kollegen keine Schäden davon tragen? Oder wird drauf spekuliert,



dass man die krank gewordenen dann im Krankenrückkehrgespräch einschüchtern kann?

Eins steht fest: die Kugelschreiber, die seit neuestem jedem Kollegen überreicht werden, der ein Jahr nicht krank war, die werden dort nicht oft gebraucht.

Was gebraucht wird, sind menschenwürdige Arbeitsplätze. die nicht krank machen.

Die Werksleitung fordere ich auf, die Schallschutzwände unverzüglich installieren zu lassen.

Und vor der Umbenennung der PTU in **LKZ/ME (Luftkurzentrum Mettingen)** vielleicht wenigstens die

schlimmsten Baustellen in den Hallen 2, 6, 7 und 19 in Ordnung zu bringen!



**André Halfenberg**  
Betriebsrat PTU  
Tel. 64358

## Slowenische Gewerkschaften stoppen Minijobs



**Witold Müller**  
Betriebsrat  
Tel. 22261

Dank den Hartz – Gesetzen stiegen in Deutschland die Minijobs, von 2003 bis heute um 80% auf etwa 7,5 Millionen, Tendenz steigend. Reguläre feste Arbeitsplätze werden ersetzt durch schlechter bezahlten Leih- und Minijobs. 7

bis 8 € Stundenlohn bekommen z.B. Fremdfirmenarbeiter von Rhenus für dieselbe Arbeit, die bisher von Daimler-Kollegen mit Metall-Tarif gemacht wurden. Viele Kollegen fragen sich: wenn es nicht mal die „stärkste Gewerkschaft der Welt“ in einem Unternehmen mit Rekordprofiten wie Daimler schafft, das zu verhindern, wer denn dann? Oder wird bei uns einfach nicht gut genug „gewerkschaftet“?

Offensichtlich sind neue Ideen gefragt. Slowenien macht's vor!

In Slowenien sollten 2012 prekäre

Minijobs nach deutschem Vorbild eingeführt werden. Doch die dortigen Gewerkschaften organisierten eine Kampagne dagegen und erzwangen eine Volksabstimmung. Im April 2011 stimmten 80% gegen die Einführung der Minijobs. Der Gewerkschafter Goran Lukic, ein Macher der Kampagne, berichtet, die schlechten Erfahrungen mit Minijobs in Deutschland seien ausschlaggebend gewesen: „Am Ende muss die ganze Gesellschaft dafür haften, wenn Arbeiter nicht mehr von ihrem Lohn leben können.“ Minijobs in Slowenien sind also erst mal vom Tisch. Ein Beispiel, über das wir nachdenken sollten!

### Impressum

Herausgeber: BASIS e.V.

V.i.S.d.P.: Thomas Adler, Stuttgart

Verantw. Redakteur: Thomas Adler

Druck: UWS, Stuttgart

## Veranstaltungen

Sa., 17.3. 10:00

Rathaus Stuttgart :

**Großer Ratschlag: Wie weiter mit der S21-Protestbewegung?**

Mo., 19.3. 19:00

DGB-Haus Stuttgart:

**Löhne rauf – Euro-Krise stoppen!**

Diskussion zur Tarifrunde mit Bernd Riexinger (verdi), Frank Iwer, (IGM), Michael Schlecht (MdB LINKE).

Do., 19.4. 18.00 Uhr

DGB-Haus Stuttgart:

**Hans-Jürgen Urban, Vorstandsmitglied IGM zur Tarifrund 2012**