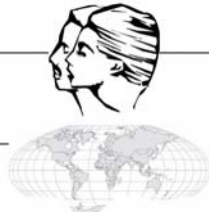


DC Workers News

Zeitung von und für Kolleginnen und Kollegen bei DaimlerChrysler

Berlin Hamburg Sindelfingen
Untertürkheim Bremen



Düsseldorf Gaggenau Kassel
Rastatt Mannheim Wörth

Wir unterstützen nicht den Personalabbau!

Täglich sind die Medien voll mit den neuesten Meldungen von Personalabbauzahlen. Sei es Siemens, Telekom, Ford, Opel, VW oder Daimler – es wirkt, wie wenn sie sich gegenseitig übertrumpfen wollten. Bei VW 10 000 Arbeitsplätze, die im Feuer standen, Opel 10.000, Ford 1.300, DaimlerChrysler 8.500 ... Auffällig ist, dass der Stellenabbau dort massiv betrieben wird, wo die „Kerntruppen“ der Arbeiterschaft beschäftigt sind, die die letzten Jahrzehnte die gewerkschaftlichen Kämpfe angeführt haben.

Was sind die Hintergründe dafür?

Arbeitsplatzvernichtung ist immer verbunden mit dem Abbau von sozialen Errungenschaften. Bereits die Androhung der Stellenvernichtung geht immer Erpressung der Belegschaften einher. Auch bei den oben genannten Belegschaften wurden Lohnkürzungen, z. T. bis zu 30 % wie bei Siemens, unbezahlte Arbeitszeitverlängerungen, Kürzung oder Wegfall von Zuschlägen, noch größere Flexibilisierung erpresst. Dies führt zur Aushöhlung unserer Flächentarife. Über 300 Metallbetriebe haben allein im Jahre 2004 Standortvereinbarungen abgeschlossen, die Abweichungen vom Tarif enthalten. Ca. 2.000 Betriebe wollen ebenfalls die Öffnungsklauseln nutzen, um Verschlechterungen in ihren Betrieben zu vereinbaren. Die Flächentarife waren immer die Stärke der abhängig Beschäftigten. Mit ihnen wurden Grenzen festgezurr, unter die nicht abgewichen werden durfte. Diese Errungenschaften wurden von den Belegschaften erkämpft, denen heute mit massiver Arbeitsplatzvernichtung das Rückrad gebrochen werden soll. Denn die Offensive des Kapitals hat das Ziel, den Ausbeutungsgrad durch Verlängerung des Arbeitstages, Intensivierung der Arbeit und Lohnkürzungen zu erhöhen. Das Rad der Geschichte soll um Jahrzehnte zurückgedreht werden.

Wie der Offensive des Kapitals begegnen?

Bringt uns Kapitulation vor dieser Offensive und Verzicht weiter? Bringt uns Rücksichtnahme auf die „Wettbewerbsfähigkeit“ der Betriebe weiter?

Klare Erkenntnis der letzten Jahre war, dass Verzicht keine Arbeitsplätze schafft, dass bei Kapitulation die nächste Erpressung sofort nachfolgt, und dass Rücksichtnahme auf die Wettbewerbsfähigkeit heißt, eine Spirale nach unten unserer sozialen Standards in Gang zu setzen. Aber was tun?

Dass der gewerkschaftliche Kampf auch in Zeiten der Krise und der Globalisierung möglich ist, zeigt die Tarifauseinandersetzung in der Druckindustrie, wo die 35-Stundenwoche erfolgreich verteidigt werden konnte. Dass auch betriebliche Kämpfe geführt werden können, zeigen Beispiele wie Alstom Mannheim, AEG Nürnberg oder Opel Bochum. Doch diese Auseinandersetzungen müssen koordiniert und gemeinsam geführt werden, denn einzeln kann der Kapitaloffensive nicht begegnet werden.

In größerem Ausmaß beweisen die Massenstreiks in Frankreich, Italien, Spanien, Griechenland, Belgien und anderswo, wie eine Mobilisierung auch bei schlechten Rahmenbedingungen möglich ist und Angriffe abgewehrt werden können.



Aktion im Werk Bremen am 14.11.05

Arbeitszeitverkürzung contra Stellenabbau

Der ständige Prozess der Rationalisierung hat in Zeiten der Krise und wenn Profitmaximierung das oberste Gebot ist zur Folge, dass den Unternehmern zu viel Beschäftigte an Bord sind. Denn es kann in immer weniger Zeit immer mehr produziert werden, die Produktion wird aber nicht ausgedehnt, da kein Absatzmarkt da ist. Diese Gesetzmäßigkeiten unserer Wirtschaftsordnung führen dazu, dass zigtausende von Arbeitsplätzen vernichtet werden. Im Kapitalismus kann dem nur durch Arbeitszeitverkürzung begegnet werden. Es ist also nicht der „Kostenfaktor Arbeit“, der Arbeitsplätze zerstört, sondern es sind die kapitalistischen Gesetzmäßigkeiten.

Der Vernichtung von 8500 Arbeitsplätzen bei DaimlerChrysler dürfen wir nicht tatenlos zusehen. Personalabbau bedeutet für die verbleibenden KollegInnen, ausgepresst werden wie eine Zitrone und somit die Ruinierung der Gesundheit; für die gehenden KollegInnen, die danach keine neue Arbeit finden, bedeutet dies existenzielle Unsicherheit. Die Arbeitsplätze zu den heutigen Bedingungen sind auf jeden Fall für immer weg, denn Neueingestellte erhalten weniger Lohn und arbeiten unter schlechteren Bedingungen. Für unsere Jugend stehen diese Arbeitsplätze auch nicht zur Verfügung. Dies können wir nicht zulassen.

Gegenwehr ist nötig!

Auf den folgenden Seiten berichten wir über den Personalabbau in den verschiedenen DC-Werken und über alternative Möglichkeiten, und eine erste Aktion gegen den Personalabbau im Werk Bremen.

Proteste im Werk Bremen

In den Hallen des DaimlerChrysler Werkes Bremen, gärt es: Etwa 3.000 Kolleginnen und Kollegen der B-Schicht haben am Montag, den 14. November, für 2 Stunden die Arbeit nieder gelegt. Sie zogen durch die Hallen, um weiter KollegInnen zu motivieren und sich dann vor dem Verwaltungsgebäude zu versammeln. Die Aktion wurde von der Vertrauenskörperleitung initiiert. Der Protest richtete sich gegen den angekündigten Personalabbau von 8.500 im Konzern, bzw. 2.700 in Bremen und gegen die Drohungen der Werkleitung mit Änderungskündigungen und Fremdvergabe. Werkleiter Genes meinte unter lauten Pfiffen, er verhandele mit dem Betriebsausschuss und nicht hier, vor dem Krawattenbunker. Auch eine Antwort!

„Der Vorstand kann ohne uns kein einziges Auto bauen“, meinte ein Redner, „aber wir können Autos bauen ohne den Vorstand“ und „die Herren messen ihre `soziale Verantwortung` allein an den Aktienkursen.“ Der kurzfristigen Aktion voraus gegangen waren erregte Diskussionen in den Hallen, wo man sich weitgehend einig ist: Eigentlich müssen wir vor das Tor, ran an die Öffentlichkeit. Wir müssen ein Zeichen setzen, um diesen Vorstand in die Schranken zu verweisen. Das werden nun auch die nächsten Schritte sein müssen!

Werk Berlin: Abbau von 100 Arbeitsplätzen

Die aus dem Core-Projekt geforderten 100 Arbeitsplätze, die vernichtet werden sollen, betreffen 31 KollegInnen aus dem indirekten Bereich und 69 Angestellte. Die Freiwilligkeit der Kollegen hält sich in Grenzen, bis heute sind ca. 10 Abfindungen unterschrieben. Offizielle Zahlen werden nicht heraus gegeben, wer das Werk verlassen will und unterschrieben hat, spricht sich herum. Anscheinend gibt es noch einige Kollegen, die gehen wollen, die aber nicht gelassen werden. Es werden aber in Summe weit weniger als 100 Arbeitsplätze verkauft werden.

Die im Rahmen der „Zukunftssicherung 2012“ zugesicherten weiteren Produkte, die eine Unterbeschäftigung in einigen Werkteilen ausgleichen sollte, gibt es bis heute nicht. Es wird wohl zuerst noch das eine oder andere Teil Fremdvergeben, bevor es neue Produkte gibt. Die sollen dann in einer 6-Tage Woche produziert werden. Das wäre vom Unternehmen die Ausweitung des Samstags zur Regelarbeitszeit. Vati gehört dann Sonnabends nicht mehr den Kindern, sondern Daimler.

Werk Hamburg soll 80 Kolleginnen dem Profit opfern

Im Werk Hamburg ist ein Personalabbau nötig. Dennoch soll auch Werk Hamburg seinen Obulus zum Perso-

nalabbau beitragen. Da in der Produktion alle gebraucht werden, sollen aus dem nicht „werteschaffenden“ Bereichen Menschen rausgekauft werden.

Bei uns finden täglich Personalgespräche statt, die uns suggerieren sollen, wie toll es doch ist, Geld zu nehmen und aus dem Unternehmen zu verschwinden. Doch wir können rechnen!!! Auch wenn viele von uns gerne alles hier hinter sich lassen würden. Wir wissen doch, mit dem Geld kommen wir nicht weit. Die Perspektiven woanders sind auch nicht besser. Also bleiben wir! Von den 80 Kollegen die rausgekauft werden sollen, immerhin ca. 10% unserer Angestellten und Indirekten im Werk Hamburg, haben bisher noch nicht einmal 20 unterschrieben. Ob die Zweit- und Drittgespräche da mehr bewegen, ist eher unwahrscheinlich.

Werk Kassel fürchtet um 400 Arbeitsplätze

Nicht nur in den PKW-Werken findet derzeit der größte Personalabbau in der Geschichte von Mercedes statt. Auch in Kassel wird bis 2007 der Verlust von 400 Arbeitsplätzen befürchtet. Warum das derzeit nicht direkt spürbar ist, liegt am hohen Anteil befristeter Beschäftigter und der Zeitarbeiter. Sie mussten eingestellt werden, um die Programme zu bewältigen. Gleichzeitig wurden und werden Stammarbeitsplätze abgebaut. Es ist das Ziel des Unternehmens, mit so viel befristeten Billiglohnarbeitskräften und so wenig Stammarbeitern wie möglich ihr Profitziel von 7% Gewinn zu erreichen. Den Daimlerbossen ist es dabei egal, in welcher unsicheren Zukunft Zeitarbeiter oder befristet beschäftigte Arbeiter damit gestürzt werden. Heuern und Feuern wird je nach Auftragslage zur Tagesordnung.

Die „Begeisterung“ der Belegschaften, ihren Daimler zu verlassen, hält sich bis jetzt in Grenzen. Deshalb hat der Herr Personal-Vorstand Fleig die Betriebsräte aufgefordert, ausscheidungsunwillige MitarbeiterInnen zur Aufgabe ihres Arbeitsplatzes zu überreden – nur so könnten, andere, weniger schöne Maßnahmen verhindert werden!

Wir haben da eine ganz andere Idee: Wir holen die Bosse von ihrer asozialen Profitsucht herunter und verkürzen dafür die Arbeitszeit für alle bei vollem Lohnausgleich!

Brief an Dieter Reinken, IG Metall

Bremen, 13.10.2005

Lieber Dieter,

auf der Vertrauensleutenvollversammlung am 12.10.2005 wurde Dir von den Kollegen der Dauernachtschicht Halle 7 ein Brief übergeben. Wir (die unterzeichnenden Vertrauensleute der Halle 93) solidarisieren uns hiermit ausdrücklich mit den in diesem Brief gemachten Aussagen. Auch wir sind der Meinung, dass die IG-Metall – gerade in solch schwierigen Zeiten wie jetzt - viel mehr Präsenz zeigen müsste. Zum einen in den Betrieben, aber auch außerhalb dieser. Die Kollegen an den Bändern warten schon seit längerem darauf, dass die Gewerkschaft wieder die Rolle übernimmt, welche ihr eigentlich zugeordnet ist. Nämlich die Rolle des Anführers im Widerstand gegen die ständigen und immer unverschämter werdenden Erpressungen des Kapitals. Es reicht nicht aus, in einem Interview seinen Unmut kund zu tun, welches dann in den Medien (wenn überhaupt) nur am Rande erwähnt wird. Sondern der erfolgreiche Kampf muss auch notfalls auf der Straße ausgetragen werden. Es ist ziemlich erschreckend, dass eine Ankündigung wie der geplante Abbau von 8500 Arbeitsplätzen augenscheinlich ohne großen Widerstand hingenommen wird. Auch wenn viele Kollegen freiwillig aus dem Konzern ausscheiden, bedeutet es doch auch für die Regionen viele negative Folgen. Angefangen mit einer dauerhaften Vernichtung von Arbeitsplätzen und einer damit einhergehenden Erhöhung der Arbeitslosen, bis hin zur Vernichtung der Zukunftsoptionen unserer Kinder. Von einem Verlust der Kaufkraft in diesen Regionen auf Dauer ganz zu schweigen.

In diesem Sinne mit kollegialen Grüßen

Die unterzeichnenden VL

(Unterschrieben von 14 Vertrauensleuten aus Halle 93)

Beschäftigungssituation im Werk Mannheim

Aktuell ist kein Personalabbau geplant. Aber in Mannheim wurden in den vergangenen Jahren bereits viele Arbeitsplätze vernichtet.

Der Beschluss des Vorstandes vom November 2002, die Kabelsatzfertigung fremd zu vergeben, bedeutete für das Werk Mannheim den Verlust von 800 Arbeitsplätzen. Bis Ende 2005 werden diese Arbeitsplätze stufenweise ein für alle mal abgebaut. Der größte Teil von den betroffenen KollegInnen, etwa 500, wurden in den Motorenbau und die Gießerei versetzt. Etwa 150 sind durch Altersteilzeit / Frühpensionierung ausgeschieden. Über 70 KollegInnen gingen in andere DC-Werke. Weitere 70 KollegInnen erhielten in der SteloTec Ersatzarbeitsplätze (die Schwarzrohrfertigung wurde von Untertürkheim nach Mannheim verlagert). Die 500 Versetzungen in den Motorenbau und die Gießerei waren nur möglich, weil in diesen Bereichen die Plätze durch Altersteilzeit und Frühpensionierung dortiger KollegInnen freigemacht wurden.

LKW-Boom ohne Mehrbedarf

Der gewaltige Boom im Nutzfahrzeugmarkt führte nicht zu einem Beschäftigungsaufbau durch Festeinstellungen. Wohl waren zwischendrin immer Befristete, auch Ferienarbeiter beschäftigt. Zurzeit arbeiten vorübergehend auch 100 Kollegen aus Bremen im Motorenbau und bei EVO Bus 70 Kollegen aus Ulm. Die von der Belegschaft teuer bezahlten Investitionen für die neuen Motorenbaureihen sichern zwar Beschäftigung in Mannheim. Aber aufgrund der neuen Technologien so wie der Produktivitätssteigerungen werden bei gleichen Stückzahlen weniger Leute gebraucht.

PKW-Werk Rastatt im Zeitalter der "Personalanpassung"

Hier in Rastatt sollen konkret 200 Arbeitsplätze im indirekten Bereich abgebaut werden. Arbeitsplätze, die bis jetzt zum reibungslosen Ablauf der Produktion der A- und B-Klasse benötigt wurden. Und in Rastatt ist die Produktion ausgelastet. Also welche Stellen sollen es sein? Man weiß es nicht! Hier im Werk gibt es außer den offiziellen Informationen kaum mehr zu erfahren. Alle KollegInnen haben einen Brief bekommen und wurden aufgefordert, sich ihr persönliches "Angebot" unterbreiten zu lassen. In den indirekten Bereichen gab es dann auch noch direkte persönliche Aufforderungen, zum "Beratungsgespräch" zu gehen.

Wie Zetsche die Kollegen Sindelfingen beglückt!

Gleich bei seiner ersten Visite im Werk Sindelfingen hat DC-Chef Zetsche uns mit seinen schönsten Geschenken beglückt. Auf der Betriebsversammlung sagte er, dass die Geschäfte von Daimler-Chrysler eigentlich gut laufen würden, aber die Globalisierung uns zum Sparen von 8500 Arbeitsplätzen, davon 3600 in Sindelfingen, zwingen würde. Es ist uns, Kolleginnen und Kollegen, unverständlich, dass das Unternehmen von Quartal zu Quartal höchste Gewinne verkündet, aber gleichzeitig behauptet, dass es keine Wettbewerbschancen habe, wenn es keine Arbeiter entlassen würde. Das ist doch geradezu absurd!

Absurd ist auch, wie die Personalabteilung die Abfindungsvereinbarung umsetzt. Viele Kollegen sagen, dass die Personaler selber keine Ahnung von der Vereinbarung haben. Außerdem werden die Kollegen im Schnelldurchgang durch die Abfindungsgespräche geschleust. Bisher sind ca. 4000 Zwangsgespräche geführt worden, davon haben etwa 300 Kollegen unterschrieben. Das Ergebnis ist weit unter der Erwartung der Unternehmensleitung. Für viele ist die Abfindung nicht akzeptabel und zweitens wissen viele, dass die Zukunft draußen nicht gerade rosig aussieht und ein neuer Arbeitsplatz fast unmöglich zu finden ist.



Entlassungswelle nicht nur in der MCG

Im Werk Wörth (LKW) sollen bis zum Jahresende alle Beschäftigten, die über die Gemeinnützige Arbeitnehmerüberlassung der Beschäftigungsinitiative Speyer (GABIS) zur Zeit noch beschäftigt sind (ca.350), ihren Arbeitsplatz bei DC verlieren. Auch die z. Zt. noch bei DC befristet beschäftigten KollegInnen (ca. 750) sollen bis zum Jahresende 2006 ihren Arbeitsplatz verlieren. Dies wird öffentlich kaum wahrgenommen, handelt es sich

doch „nur“ um Befristete und LeiharbeiterInnen. Dies alles geschieht bei anhaltend hohen Produktionszahlen und weiterhin hohen Auftragseingängen. Wer in den Abteilungen nach Personalüberhängen fragt, wird, zumindest auf der Meisterebene, nur ein Kopfschütteln erhalten. Der Konzern betreibt eine Beschäftigungspolitik, die auf Crash geplant wird. Wir bauen ab bis zur ersten Rückrufaktion und investieren dann Mio. €, um diese Rückrufaktionen zu finanzieren. Wenn das die neue Management-Methode ist, dann sollten wir die Kosten für unser Management stark kürzen.

Vernichtung von 1200 Arbeitsplätzen im Werk Untertürkheim

Eine Infoveranstaltung jagt die nächste, danach die „Zwangsberatung“ über Abfindungen und die so genannte Frühpensionierung. Die ganze Belegschaft wird zur Zeit durch einen Versammlungs- und Gesprächs-Marathon der Firma geschoben. Viele Kollegen kommen aus den Veranstaltungen zurück und sagen: verarschen kann ich mich selber. Denn die wirklich wichtigen Fragen werden dort nicht behandelt. Klar, das alles hat schließlich nur ein Ziel: die möglichst zügige Vernichtung von 1200 Arbeitsplätzen im Werk. Schon seit Jahren wird den KollegInnen beständig mehr Arbeit aufgedrückt. Egal, wohin man schaut:

Die Belastungen sind unglaublich gestiegen. Wo sollen den diese ominösen Personalüberhänge sein? Es gibt sie nicht, weil schon in den letzten Jahren nicht genug Personal an Bord war. Diese Arbeitsplatzvernichtung kann sich die Belegschaft nicht gefallen lassen, deshalb ist Gegenwehr nötig. Es gibt realistische Alternativen! Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich. Statt 950 Millionen für Arbeitsplatzvernichtung auszugeben. Mit dieser Summe lässt sich dann für mindestens 2 Jahre eine 33-Stunden-Woche mit Lohnausgleich finanzieren. Und die Arbeitsplätze bleiben erhalten!

MCG-Bereiche in der Zentrale auch betroffen

Auch in der Zentrale wird es zu Stellenabbau kommen. Betroffen sind nur einige Bereiche. Ca. 100 KollegInnen sollen abgebaut werden.

Redaktionsschluss: 20.11.2005

V.i.S.d.P.:

Kirsten Huckenbeck, Frankfurt

E-Mail: dcexchange@gmx.de

Pica-Pau kehrt an die Arbeit bei der Firma B.GROB zurück

Aus der „Tribuna Metalurgica“ vom 3. November 2005 (frei übersetzt)

Nach 73 Tagen Mahnwache vor dem Fabriktor wurde die Entlassung des Gewerkschaftsdirektors zurückgezogen und die Fabrik anerkennt das Gewerkschaftskomitee.

Ein anerkanntes Recht

„Es gab Momente, wo ich dachte aufzuhören. In diesen Stunden erinnerte ich mich daran, dass der Kampf nicht nur meiner war; sondern es war eine Schlacht, um Errungenschaften zu verteidigen, für die die Arbeiter jahrelang gestritten hatten. Ich dachte daran, dass mein Handeln bedeutete, gegen antigewerkschaftliche Aktionen Widerstand zu leisten. Es waren solche Gedanken, die mir Kraft gaben weiterzumachen.“

Mit diesen Worten ist der Hydraulikmechaniker Luis Sergio Batista de Oliveira, 41 Jahre alt, genannt Pica-Pau, gestern morgen in die Firma Grob, Sao Bernardo, zurückgekehrt, nachdem er aus Protest gegen seine willkürliche Entlassung 73 Tage lang vor dem Werkstor kampiert hatte. Er ist Mitglied im Gewerkschaftskomitee und in der CIPA.

Der Gewerkschaftsführer kehrte zurück nach langen Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft und dem Un-

ternehmen, die auch mit der Anerkennung des Gewerkschaftskomitees endeten. Der Präsident der Gewerkschaft, José Lopez Feijóo, hob die Bedeutung der Tatsache hervor, dass B. Grob das Recht zur Organisation am Arbeitsplatz anerkannt hat. „Immer wenn das geschieht, ist das ein Fortschritt“, bekräftigte er.

Einsamkeit und Hoffnung

Pica Pau erzählt, dass die Einsamkeit der Mahnwache durch die Solidarität der Metalller unterbrochen wurde. Immer war jemand zu Besuch, irgendein Metalller aus der ABC – Region, wie Fabrikkommissionen, aktive und leitende Gewerkschafter oder ein Kollege aus der Firma Grob. Darüber hinaus kamen Arbeiter aus anderen Branchen. Es gab eine Delegation von Jugendlichen aus der IG Metall, der Gewerkschaft der deutschen Metallarbeiter. Es kamen Politiker wie der Abgeordnete Vicentinho oder der Senator Suplicy, beide von der PT, Stadtverordnete und Leute aus der Familie.

Auf diese Weise erhielt der Widerstand Unterstützung in Brasilien und in der Welt. Er erhielt die Solidarität u.a. von der OIT (Internationale Arbeitsorganisation), der IG Metall, von den Internationalen Komitees der Arbeiter von DaimlerChrysler und Volkswagen

bis hin zur Zusammenarbeit mit der deutschen Botschaft, Ursprungsland der Firma B. Grob.

Erwähnung verdienen auch die Arbeitsniederlegungen bei Mercedes Benz in Sao Bernardo und bei Ford in Taubaté, unterstützt durch den Präsidenten der dortigen Gewerkschaft Valmir Marques, genannt Biro – Biro. Aber die Verhandlungen für die Rückkehr von Pica-Pau stockten weiterhin.

Der Kampf garantiert die Verhandlung

Diese ganze Bewegung rund um den Kampf von Pica-Pau ermöglichte die Mechanismen, so dass der Arbeitsminister, Luis Marinho, und der Regionale Arbeitsvertreter von Sao Paulo, Guiba, am 17. Oktober eine Verhandlung begonnen haben, die das Unternehmen und die Gewerkschaft vor das Regionale Arbeitsgericht von Sao Paulo brachten und die mit der gestrigen Rückkehr von Pica-Pau an seinen Arbeitsplatz beschlossen wurde.

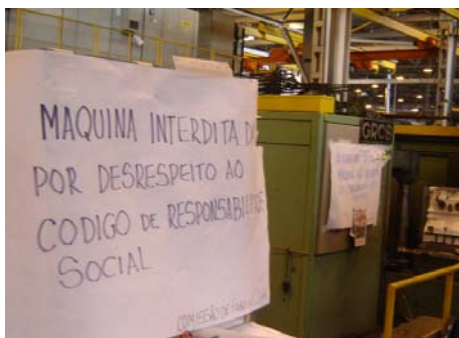
José Paulo Nogueira, genannt Zé Paulo, Gewerkschaftsdirektor, und der Sekretär Rafael Marques waren gestern in der Fabrik, um das Ergebnis der Bewegung zu feiern, sie erinnerten jedoch auch daran, dass noch eine große Anstrengung notwendig ist, um die Arbeiter bei B. Grob und in anderen Fabriken zu organisieren.

Firma B. Grob:

Zentrale in Mindelheim (Allgäu); in Brasilien seit 1956

Bau von Werkzeugmaschinen: Werkstücke für Zylinderkopf; Pleuel; Kurbelwelle u. Pumpen-, Getriebe-, Kurbel- u. Hinterachsgehäuse u. Bearbeitungszentren.

Lieferant von Maschinen/Anlagen insbesondere für die Automobilindustrie



Die Mercedes-Kollegen von Sao Bernardo erklären sich solidarisch mit Pica-Pau. Sie verweigern die Arbeit an Grob-Maschinen. Auf dem Schild (Foto) ist zu lesen:

**„Gesperrte Maschine!
Wegen Missachtung des Verhaltens-Kodex für soziale Verantwortung“**

Das ist echte Solidarität!

DLTV: Widerstand lohnt sich wirklich immer

Nach Abschluss der Erpresswerkvereinbarung von letztem Jahr wollte der Vorstand ab Sommer 2004 werksweit mehr als 6.000 KollegInnen in den Dienstleistungstarif nehmen. Zwar ist es nicht gelungen, dies überall zu verhindern und somit die Verschlechterungen bei Lohn und Arbeitszeit in allen Bereichen abzuwehren - ca. 2.000 sind bis jetzt im DLTV - aber trotzdem war der Widerstand nicht ohne Erfolg: In Germersheim (Werk Wörth) konnten die Verschlechterun-

gen merklich abgemildert werden, in anderen Werken wurde die Einführung des DLTV erheblich hinausgezögert und für viele Bereiche sogar verhindert. Den eigenen Arbeitsplatz mit Verzicht sichern, geht eh nicht: In UT sollen nach der Einführung des DLTV in Küche/Kantine trotzdem 2 Drittel der Beschäftigten gegen billigere „Neue“ ersetzt werden. Verarschen können wir uns selber. Deshalb: Widerstand lohnt sich allemal.

Beschluss zur Tarifrunde 2006 der Vertrauenskörperleitung Werk Wörth

Die IGM VKL hat am 3.11.2005 beschlossen, der VL Vollversammlung, für die Tarifrunde 2006 folgende Forderung vorzuschlagen:

Kündigung des Pforzheimer Abkommens und

9,5% min. 250 Euro