

## Den Bogen überspannt:

# Radikaler Personalabbau in der SIH Chronische Personalunterdeckung und Dauerstress gehen an die Substanz

Anfang des Jahres, nach dem Brand in der Gießerei, hat sich Centerleiter Gaiser für den „Support“ des Betriebsrats, für die Zustimmung zu Feiertagsarbeit bedankt. Wir haben daraufhin Herrn Gaiser gefragt, wann denn endlich sein „Support“ beim Thema Personal erfolgt. Bisher Fehlanzeige!

Der chronische Personalmangel und das Fahren mit unterbesetzten Schichten hat sich seitdem weiter verschärft.

In den letzten 3 Jahren sind 21 Kollegen altersbedingt ausgeschieden, 2021 folgen weitere 10 Kollegen, 2022 weitere - und keine einzige dieser Stellen wurde bisher wiederbesetzt!

Weitere Kollegen haben das Unternehmen mit Abfindung verlassen, sind in die IH Batterie und andere Bereiche gewechselt. Unterbesetzte Schichten sind vor allem in den IH-Bereichen Alu-Gießerei, Stahlguß und Presserei inzwischen an der Tagesordnung.

In einer Kostenstelle fehlen arbeits-tätig 5 (Fünf!) Kollegen. Herr Gaiser, wie soll da die Mannschaft ihren Job noch ordentlich erledigen können? Dazu noch das Desaster mit der Ersatzteilerfassung, das zusätzlich Zeit und Nerven raubt!

**Das ist keine Personalplanung, das ist Personalverarschung!**

Die Stimmung ist gereizt und immer weniger Kollegen sind bereit ihre Gesundheit auch noch am Wochenende zu ruinieren. „Ich habe genug Stress von Montag bis Freitag, den brauche ich nicht auch noch am

Samstag“, ist immer öfter zu hören. Hauptsache blindlings Personal abgebaut und man kann im voraussehendem Gehorsam Personalabbauzahlen nach oben vermelden?

Nochmal Herr Gaiser: Ihre Personalabbauziele sind nicht unsere! Wenn Sie ihre Maschinen und Anlagen auf Verschleiß fahren, so ist das ihre Sache. Maschinen kann man reparieren - Menschen nicht!

Die Gesundheit der Beschäftigten in diesen Bereichen einem Dauerstress und Dauerverschleiß auszusetzen ist völlig inakzeptabel!

Ich habe ihnen schon mal gesagt, so kann man die PT/S auch an die Wand fahren. Am Ende des Tages ist nicht entscheidend wie viele Mitarbeiter im Verhältnis zur Produktion in der Instandhaltung sind (Wandlungen von MP zu MPn sind ja des Teufels), sondern wie gut und möglichst störungsfrei die Fabrik funktioniert - und das tut sie immer miserabler!

Ihre Idee Altauslerner **befristet** für 6 Monate in der IH einzusetzen ist ja genial. Erst mal müssen die eingelernt werden, das kostet zusätzlich Zeit, Zeit die die Kollegen vor Ort eigentlich gar nicht haben. Und dann wenn sie in der Lage sind mal halbwegs eine Reparatur selbständig durchzuführen, dann schicken wir sie wieder zurück in die Produktion?! Geht's noch?

**YES = NO**

**Young Experienced Successful = Not Operated**

Vor drei, vier Jahren, als man noch Zeit und Geld hatte zum Drucken

Martin Bott  
Betriebsrat PT/S



von Hochglanzbroschüren wurden endlose Schleifen mit Führungskräften geflogen um zu der bahnbrechenden Erkenntnis zu kommen, dass der „Knowhow-Transfer“ zwischen Jung und Alt einen nachhaltigen Wert für das Unternehmen habe und deshalb der neue Junge rechtzeitig da sein müsse, damit er vom alten Hasen noch was lernen könne.

Davon ist nicht viel übrig geblieben, um nicht zu sagen nix!

Wann nochmal wurde das letzte mal ein Azubi in die SIH übernommen?

Herr Gaiser, Herr Kutter, es besteht dringender Handlungsbedarf, stoppen Sie das viel zu große Personalloch. Wir brauchen Lösungen jetzt, nicht am St. Nimmerleinstag!

**Und denken Sie daran, Support ist keine Einbahnstraße:**

**Ohne ihren „Special Support“ beim Personal, kein Support bei Mehrarbeitszeit und kein Support bei Programmfüllungsvereinbarungen!**

## Impressum

auch unsere Zulieferer müssen sich ethisch korrekt verhalten

**Sie lügen wie gedruckt. Wir drucken, wie sie lügen.**

MitarbeiterInnen der Fa. Klüh sollen ihren Arbeitsplatz behalten

Daimler übernimmt gesellschaftliche Verantwortung für jüngere Menschen

Bluttests bei Bewerbungen dienen nur der Gesundheit der Mitarbeiter

Arbeitsplätze auf Jahre gesichert

Wir haben überhaupt nicht vor, die Werke gegeneinander auszuspielen



**Herausgeber:**  
Basis e.V., Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

**V.i.S.d.P.:**  
Thomas Adler, Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

**Verantwortlicher Redakteur:**  
Thomas Adler

**Druck:**  
Druckhaus-stil, Stuttgart



# alternative



Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim Nr. 182 28. Juli 2021

## Ärger um Kürzung der Corona - Beihilfe: Vorstand wieder einmal ohne Fingerspitzengefühl



Michael Clauss  
Betriebsrat PT/S  
Vors. Entgeltausschuss

In der Tarifrunde wurde für uns zum Ausgleich der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Pandemie ein abgabenfreier Corona-Bonus in Höhe von € 500,- vereinbart.

### Bedienungsanleitung für alles

Wie immer nach Tariferhöhungen bekommen Personaler und Betriebsräte penibel ausgearbeitete sogenannte „Ausführungsbestimmungen“ zugesandt. So auch dieses Mal. Im Punkt 3.2 dieses Papiers stand zu lesen: Für Zeiten der Entgeltfortzahlung, des Bezugs von Krankengeld und Kurzarbeitergeld, sowie Mutterschutzzeiten erfolgt **keine Kürzung**. („Keine Kürzung“ war tatsächlich fett gedruckt und sprang dem aufmerksamen Leser sofort in's Auge.) Etliche Kollegen fragten enttäuscht beim Betriebsrat, warum denn ihre Corona-Beihilfe gekürzt wurde. Folgerichtig haben dann auch BR-Mitglieder diese Kürzungen reklamiert.

### Antwort der Entgeltabrechnung:

„Die Corona-Beihilfe wird bei unbezahlt krank gekürzt laut Ausführungsbestimmung.“ Nach mehrmaligem Protest und entsprechender Recherche konnte der Widerspruch aufgeklärt werden.

### Hochbezahlte Juristen unfähig?

Man möchte es kaum glauben: Ein Kopierfehler war der Hintergrund. Fälschlicherweise wurde die fehlerhafte Passage unter Punkt 3.2 aus einer anderen „Ausführungsbestimmung“ zu einem anderen Thema herüberkopiert. Die Corona-Beihilfe kann nach Auskunft der IG-Metall tatsächlich bei Krankengeldbezug gekürzt werden. Die entsprechende richtige Formulierung hierzu lautet:

Der Anspruch reduziert sich für jeden Monat im Zeitraum 1. März 2020 bis 30. Juni 2021, für den nicht mindestens zwei Wochen Anspruch auf Entgelt, Ausbildungsvergütung oder

### Kurzarbeitergeld bestand, um ein Sechzehntel.

Keine Entschuldigung dieser hochbezahlten Juristen für diesen peinlichen Fehler bei den Beschäftigten? Eigentlich ist da eine Entgeltkürzung für mangelhaftes Arbeitsergebnis fällig.

### Ungerechtfertigte Kürzungen

Trotzdem konnten wir Betriebsräte immer noch Einzelfälle finden, die nur zwei oder weniger Wochen Krankengeldbezug hatten im Kalendermonat und trotzdem für den Monat 1/16 abgezogen bekamen.

Auf die entsprechenden Reklamationen haben wir aber noch keine Antwort erhalten.

### Krankengeldzuschuss = Entgelt

Außerdem haben wir nachgefragt: Was ist eigentlich mit dem tariflichen Zuschuss zum Krankengeld, den IGMetall-Mitglieder gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit bis zu 3 Monate erhalten? Ist das etwa kein Entgeltanspruch? Und wenn ja, warum bekommen die Kollegen, für diese Zeiten dann trotzdem die Corona-Beihilfe gekürzt? Bis jetzt auch noch keine Antwort auf diese Frage von den hochbezahlten Juristen.

### Schäbiger geht's nicht mehr

Der folgende Einzelfall ist ein echter Skandal:

### Tarifrunde und Standortauseinandersetzung Februar 2021



Ein Kollege aus der Gießerei in Mettingen infiziert sich im Betrieb mit Corona. Zudem hat er eben keinen leichten Verlauf, sondern ist für 41 Tage krankgeschrieben und das war alles andere als easy. 12 Krankheitstage davon waren unbezahlt mit Krankengeldbezug. Die Folge war die Kürzung der Corona-Beihilfe um 1/16. **Geht's noch?** Wenn jemand unter den zusätzlichen Belastungen der Corona-Pandemie gelitten hat, dann doch am ehesten diejenigen, die sich während der Arbeit infiziert haben und dann einen schweren Krankheitsverlauf durchleben mussten. Aber da wird dann auch gekürzt:

**Pfui Teufel, kann ich da nur sagen.** Diejenigen, die während der Pandemie das Glück haben, sich nicht durch Präsenzverpflichtung einem zusätzlichen Infektionsrisiko aussetzen zu müssen, bekommen den vollen Betrag. Also volle Prämie im Home office. Und diejenigen, die halt für Produktionsarbeit in den Betrieb müssen und sich dort auch noch infizieren, müssen mit Kürzungen leben. Wie ungerecht diese Situation auf den betroffenen Kollegen wirkt, brauche ich wahrscheinlich nicht erklären.

Fortsetzung auf Seite 3



## Arbeitszeitsalden im indirekten Bereich dürfen nicht gekappt werden

Im Maßnahmenpaket zur Reduzierung der Arbeitskosten wurde Mitte 2020 vereinbart, dass Arbeitszeitsalden im indirekten - und Angestelltenbereichen zu den Stichtagen 31.12.2020 und 31.12.2021 auf den Stand vom 01.10.2020 gekappt werden.

Diese sinnlose Maßnahme muss aufgrund der erhöhten Arbeitsbelastung wieder aufgehoben werden und es darf keine Kappung zum Jahresende 2021 erfolgen.

### Leistungsdruck steigt stetig

Einerseits wird von Kolleginnen und Kollegen ein stärkerer Einsatz aufgrund von Hochläufen in der Produktion, Schwankungen in der Verfügbarkeit von Halbleitern und Zusatzaufwand durch Projekt Fokus gefordert. Andererseits sind aufgrund von Move- und Stream-Abfindungen viele Bereiche mittlerweile unterbesetzt.

### Toprendite und Verzicht?

Sparprogramme wirken sich zusätzlich immer negativ auf die Stimmung aus und sorgen für Frust. Das Kap-

pen von Zeitsalden passt aber vor allem nicht mehr zur aktuellen wirtschaftlichen Lage. Es wäre unanständig bei 12,8% Umsatzrendite im PKW-Geschäft von den Beschäftigten weiterhin Verzicht zu fordern.

Darum fordern wir den Vorstand auf, jetzt sofort von dieser Vereinbarung abzusehen und die Zeitkonten zum Jahresende nicht zu kappen.

### Bei Unvernunft Krawall angesagt

Und sollte beim Vorstand nicht unverzüglich Vernunft in dieser Frage einkehren, dann werden wir mit viel öffentlichem Getöse alle Rechtsmittel ausschöpfen. Die regelmäßige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stärkt unseren Grundsatz: **Geleistete Sunden müssen vergütet werden.**

Den eines ist wohl absolut klar: **Stundenverfall ist Diebstahl und beklaumen lassen wir uns nicht.**

Adnan Yürekli  
Betriebsrat PT/S



### Belastungsanalyse Kst. 4054 :

## Personalbereich verschleppt Ergebnis

In der Hartbearbeitung der Radsatzfertigung warten Belegschaft und Betriebsrat schon seit einem Jahr auf ein annehmbares Ergebnis.

Nachdem die Gewichte aufgenommen wurden, gab es am 06. Juli 2020 einen Termin mit den Kollegen, um das Ergebnis der Belastungsanalyse zu präsentieren. Danach ist aufgefallen, dass die in der Berechnung berücksichtigten Gewichte doch nicht stimmten. Am 28.07.2020 habe ich deshalb die Belastungsbewertung reklamiert.

Und was ist dann passiert? **Nichts!** Erinnerungsmail bezüglich der Reklamation durch den Betriebsrat am 20.05.2021 (!) Und was ist passiert? **Wieder nichts!**

Fast 10 Monate vergangen, aber trotzdem die Fehler immer noch nicht korrigiert. Eigentlich hätten doch nur die richtigen Gewichte in's Berechnungsblatt eingetragen werden müssen, der Rest ist reine Mathematik. Diese Untätigkeit lässt sich auch nicht mehr durch Corona oder ähnliche Ausreden entschuldigen.

**Öl in Produktion verschleiert Blick vom zuständigen Personaler**  
Zugegebenermaßen ist bei der Belastung durch Öl nicht einfach nur eine mathematische Formel auszurechnen, aber wer in den Bereich

der Kst. 4054 kommt, merkt sofort, dass es nach Öl riecht. Nach 8 Stunden Arbeit ist die ganze Haut ölig. Der Bereich ist deshalb auch als „Schmutzbereich“ gemeldet und die Kollegen bekommen deshalb auch mehr Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt. Warum aber reicht es dem zuständigen Personaler dann trotzdem nicht für einen entsprechenden Belastungspunkt? Ist vielleicht sein Blick vor lauter Öl-Nebel in Kst. 4054 verschleiert?

Am 29. Juli vergangenen Jahres wurde eigens wegen der Ölbelastung eine Gefährdungsanalyse durchgeführt und Maßnahmen definiert. Was ist passiert? **Wieder nichts!** Das kann ja nur noch Willkür sein und ist so nicht mehr zu akzeptieren. Das grenzt ja schon an Leistungsverweigerung des zuständigen Personalbereichs. Ich fordere hiermit das Unternehmen letztmalig auf, die Belastungsaufnahmen für Muskel- und Ölbelastung in der Kst.4054 endlich zu Ende zu bringen. Im Falle dass zusätzliche Belastungspunkte rauskommen, selbstverständlich mit einer entsprechenden Nachzahlung.

Ralf Eibner,  
Betriebsrat PT/S



### Ernstgemeinte „Angebote“ sehen anders aus:

## Wahloption freie Tage

Mit der GBV „Arbeitskosten“ wurden im Hinblick auf eine langanhaltende Wirtschaftskrise und mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung Arbeitszeitmaßnahmen vereinbart. Eine dieser Maßnahmen war für alle Beschäftigte die verpflichtende Wandlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG A) in bezahlte Freistellungstage. (Einzige Ausnahme Altersteilzeiter) Der Erfolg des GBR in den Verhandlungen war, dass alle die keinen tariflichen Anspruch auf 8 freie Tage hatten, 7 freie Tage bekamen. Also (statt 6) einen Tag gratis obendrauf. Diese Maßnahme sollte dem vermeintlich gefährdeten Unternehmen Geld in der Kasse belassen und die zusätzlichen freien Tage zusätzlich die Beschäftigung sichern. In einem existentiellen Krisenmodus kann man ja so eine Vereinbarung noch gut heißen. Aber da sind wir aktuell wohl eher nicht. Der Vorstand verkündet nämlich für das 2. Quartal bereits wieder ever best-Ergebnisse: 12,8 % Umsatzrendite !!

### Werkleitung bietet Wahloption an

Für die Beschäftigten MV und MPn gilt weiter auf Basis der GBV „Move“ (übersetzt Personalabbauprogramm), dass statt Auszahlung des tariflichen Zusatzgeldes 6 freie Tage gewählt werden können.

Und für die Mitarbeiter Produktion (MP), die keinen Anspruch auf 8 Tage haben, bietet die Werkleitung nun wieder eine Betriebsvereinbarung an, der die Wahloption auf 6 freie Tage ermöglicht. Ach wie großzügig.

Die Forderung des Betriebsrates war in diesem Zusammenhang diese Wahloption gleich für mehrere Jahre zu vereinbaren. Nicht nur dann, wenn wegen Corona oder fehlender Halbleiter die Produktionsprogramme abgesenkt sind. Sondern auch in „normalen“ Zeiten. Wenn die Wahloption auf 6 freie Tage immer nur dann ermöglicht wird, wenn gerade weniger Arbeit da ist, wäre das ein sehr einseitiger Deal. Das ist ungefähr so wie kollektive Freischicht bei Auftragsrückgang und Freischichtesperre, wenn es boomt. So würde nur die notwendige „Personalreserve“ für freie Tage rausgezogen und noch mehr Personalüberhang erzeugt.

Wir wollen bei everbest-Renditen auch wieder die besseren Deals und nicht nur einseitige „Angebote“.

Michael Clauss  
Betriebsrat PT/S



## Beschäftigte des Automobilzulieferer Lear Corporation Engineering fordern Tarifvertrag

Der Konflikt währt seit Monaten. Beschäftigte am Standort Sindelfingen des Automobilzulieferers Lear Corporation Engineering fordern einen Tarifvertrag. Die Unternehmensleitung blockiert. Deshalb organisierte die Stuttgarter IG Metall und der Betriebsrat Mitte Juli einen Warnstreik. Es war bereits der zweite Warnstreik. Jetzt musste die Führungsriege reagieren, der Druck aus der Belegschaft wurde offenbar zu groß. Zumal ein Großteil der rund 200 Beschäftigten eine Petition unterschrieben hatte, mit der die Gegenseite aufgefordert wurde, in Verhandlungen über eine Tarifvertragsbindung mit der IGM einzusteigen. Zuvor lehnte die Unternehmensführung nach Gewerkschaftsangaben jedes Gespräch darüber ab. Begründung: Mit der IGM wolle man sich nicht an einen Tisch setzen. Der Konzern ist der weltweit elfgrößte Zulieferer für Autohersteller. Schwerpunkt sind Innenausstattun-

gen. In den vergangenen ein, zwei Jahrzehnten kaufte die Firmenspitze hierzulande verschiedene Branchenunternehmen auf, unter anderem in Sindelfingen. Dort sitzt wiederum die deutsche Zentrale für die Projektentwicklung und die Kundenbetreuung. Daimler, Porsche und andere gehören zum Kundenstamm.

Gewerkschaft und Betriebsrat wollen beharrlich weiterkämpfen bis zum Abschluss eines Tarifvertrags, so die Ankündigungen.

### Weitere Infos unter:

<https://www.stuttgart.igm.de/news/meldung.html?id=100272>



Christa Hourani  
alternative Senior Expert



Fortsetzung von Seite 1

Und damit eines klar ist: Der Kollege ist überglücklich, dass er diese Erkrankung überlebt hat. Und genau genommen schießt er auf die paar Euro. Aber wenn ich mir überlege, wie viele Nicht - IG Metall-Mitglieder einen vollen Tarifanspruch erhalten, während der Kollege als IG Metall-Mitglied sich mit einem gekürzten Anspruch zufrieden geben soll, wird mir einfach nur noch schlecht. In meinen 37 Jahren Daimler habe ich das noch nie so übel wahrgenommen. Wird höchste Zeit, dass wir etwas gegen diese Trittbrettfahrermentalität unternehmen.

IG Metall - Tarifverträge erstreiten wir für unsere Mitglieder und nicht für Trittbrettfahrer. Und wenn ihr Sparmanager im Vorstand noch mehr einsparen willt, dann gerne bei den Nichtmitgliedern. Zahlt denen doch einfach nur den gesetzlichen Anspruch und dann springen noch ein paar Milliönchen (oder gar Milliarden) für die Unternehmenskasse raus.

## Aufruf zur #unteilbar-Demonstration am 4. September 2021 in Berlin

Die politischen und gesellschaftlichen Missstände haben sich im vergangenen Jahr dramatisch zugespitzt. Weltweit wurde mit der Pandemie offensichtlich, was gesellschaftlich falsch läuft. Auch in Deutschland sind immer mehr Menschen von Armut betroffen oder haben Existenzängste. Gleichzeitig werden die Auswirkungen des Klimawandels immer bedrohlicher... Gerade jetzt ist der Moment, um #unteilbar auf die Straße zu gehen: Stoppen wir die soziale Spaltung der Gesellschaft und die Verschärfung der Klimakrise! Streiten wir für eine Gesellschaft, in der alle Menschen ohne Angst selbstbestimmt leben können und in der das Wohl aller im Mittelpunkt steht! Im Vorfeld der Wahlen machen wir unmissverständlich klar: Wir lassen nicht zu, dass soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte und Klimaschutz gegeneinander ausgespielt werden. So kann es nicht weitergehen.

### Weitere Infos unter:

<https://www.unteilbar.org/berlin-demo-2021/>



## Kongress für transformative Mobilität“ am 9./10. September in München

Auf dem Kongress sollen neue Konzepten für klimagerechte und sozial gerechte Mobilität sowie Stadt- und Verkehrsplanung entwickelt und diskutiert werden. Wie kann Mobilität der Zukunft aussehen, die sozial gerecht und inklusiv ist, die „Stadt der kurzen Wege“ umsetzt und Mobilität auf dem Land auch ohne Auto gewährleistet?

Mit der Ver.di-Tarifrunde TVN2020 haben Beschäftigte im ÖPNV den Kampf für bessere Arbeit aufgenommen, unterstützt von der Verkehrswendebewegung. Gemeinsam fordern sie von der Politik eine ausreichende Finanzierung und Verdoppelung des ÖPNV bis 2030. Wie kann der Druck erhöht werden? Und wer zahlt für die Nutzung?

### Weitere Infos unter:

<https://kontra-iaa.org/>