

impuls



Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG und Evo-Bus GmbH am Standort Mannheim

Gemeinsamer Kampf - Gemeinsamer Erfolg

Schlag auf Schlag

Wirtschaftsflaute, Auftragsrückgang im Nutzfahrzeugbereich, Konkurrenzkampf und ruinöser Preisverfall.

Alles negative Begleiterscheinungen einer sich globalisierenden Weltwirtschaft.

Unternehmer und ihre Manager reagieren darauf mit altbekannten Mitteln.

Personalabbau und Kündigungen, Produktionsverlagerungen und Werksschließungen, Kostensenkungsprogramme, Ausstieg aus Tarifverträgen und Lohndumping. Und all dies spielt sich ab in einer riesigen Geschwindigkeit und noch nie dagewesenen Härte.

Dies sind neue Herausforderungen an unsere Arbeit als Betriebsräte und an unsere IG Metall.

Auch in Mannheim bei DaimlerChrysler und EvoBus haben wir uns solchen Herausforderungen stellen müssen.

Durch die Entscheidung des Vorstandes, die Kabelsatzfertigung in Mannheim zu schließen, waren über 800 Arbeitsplätze am Standort bedroht.

Die Existenz von 800 Kolleginnen und Kollegen und ihrer Familien standen zur Disposition.

Wir haben durchgesetzt, dass:

- aufgrund der Schließung des Kabelsatzes in Mannheim niemand betriebsbedingt gekündigt werden kann.
- alle Azubis nach Abschluss ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz bei DaimlerChrysler erhalten
- das Unternehmen sich verpflichtet, neue, zusätzliche Arbeit nach Mannheim zu bringen

Gern hätte ich mir gewünscht, dass wir, wie bei EvoBus, Vereinbarungen treffen könnten, die die Arbeitsplätze der Kabelsatzfertigung in Mannheim gesichert hätten.

Aber wir können den Kolleginnen und Kollegen nicht zumuten mit Löhnen und Gehältern der Ukraine die Existenz ihrer Familien in Deutschland zu bestreiten.



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wie sagte schon unser legendärer Bezirksleiter Willi Bleicher: „Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren.“

Wir haben gemeinsam gekämpft: Die Belegschaft, die Vertrauensleute, der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall. Wir haben am Standort Mannheim eine der größten Bedrohungen der letzten Jahrzehnte erfolgreich abwenden können.

Wenn man wie ich die Entlassungen und Versetzungen der Jahre 1966/67 aktiv miterlebt hat (2.000 Entlassungen, 250 Abordnungen nach Stuttgart), ist unser Erfolg nicht hoch genug zu bewerten.

Nachdem wir bereits zu Beginn des Jahres durch die Betriebsvereinbarung „EvoBus Erfolgsprogramm“ den EvoBus-Bereich gesichert, den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2005 und die Zusage der Nachfolgeprodukte im Rohbaubereich und der Stadtbusmontage vereinbart haben, konnte dies für den POS-Bereich ebenfalls erreicht werden.

Schmerzlich mussten wir jetzt hinnehmen, dass die Kabelsatzfertigung in Mannheim nicht mehr zu halten ist. →



▼ Deshalb haben wir nach anderen Lösungen gesucht.

Einen ersten wichtigen Teilerfolg haben wir erreicht. In den nächsten Jahren müssen wir nun den schwierigen Weg beschreiten, z. B. neue Arbeitsplätze nach Mannheim zu holen und die Kolleginnen und Kollegen aus dem Kabelsatz weiter zu qualifizieren, damit sie am Standort einen anderen Arbeitsplatz übernehmen können.

Nach dem Streit über die Rationalisierungsmaßnahmen in STEP stellt uns nun das Kostensenkungsprogramm in der Gießerei vor neue Aufgaben.

Mit dem Kündigungsausschluss konnten wir auch dort allen Kolleginnen und Kollegen die notwendige Sicherheit zum Erhalt der beruflichen Existenz geben.

Auch die Diskussion über die Nachfolgeprodukte im Motorenbau und der Gießerei sind so zielgerecht zu führen.

Im Omnibusbereich sind wir da schon weiter. Durch unsere Vereinbarungen zur Vorwärtsstrategie, die uns die größten Investitionen in neue Anlagen und Produkte seit Jahrzehnten brachte, sind wir trotz schwieriger Markt- und Beschäftigungssituation auf dem richtigen Weg.

Mit unserer Vereinbarung zum EvoBus-Erfolgsprogramm konnten wir dort die Nachfolgeprodukte sichern und die Arbeitsplätze in Mannheim und Ulm halten, während andere Hersteller nach Osteuropa und in die Türkei ausweichen. All diese Vereinbarungen bringen Sicherheit für die Belegschaft und ihre Familien.

Niemand braucht um seine Existenz zu bangen. Wir haben den Schutz bei allen internen Veränderungen, die auf dem Weg zum Erfolg noch notwendig sind.

All dies, was wir in den letzten Wochen erreicht haben, wäre ohne die Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen vom Gesamtbetriebsrat unter der Führung von Erich Klemm nicht möglich gewesen.

Auch die Hauptamtlichen der IG Metall, allen voran Peter Toussaint, haben zu diesem Erfolg beigetragen. Aber der wichtigste Faktor war und ist, eure Unterstützung, die – wie in der Vergangenheit – solidarisch den Rücken gestärkt hat.

**Vielen Dank für eure Unterstützung.
Gemeinsam haben wir Erfolg.**

**Joachim Horner
Betriebsratsvorsitzender**



→ Wir hatten keine faire Chance. Entlohnungen wie in Tschechien oder der Ukraine werden wir, die Mannheimer Benzler, heute und auch in Zukunft in keiner Form akzeptieren können und wollen.

Der gemeinsamen Stärke und Solidarität aller Beschäftigten ist es zu verdanken, dass es der Verhandlungskommission gelungen ist, nicht nur für die Kabelsatzbelegschaft, wo es am Notwendigsten war, sondern auch für die Motorenbauer und die Gießereibelegschaft diese Betriebsvereinbarung erfolgreich abzuschließen. Beide Bereiche stehen unter starkem Kosten- bzw. Erfolgsdruck.

Im Motorenbau sind wir auf gutem Weg. Dank der Anstrengungen aller Beteiligten mit den Instrumenten, die der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung (Maschinen- und Anlagendaten-Erfassung, Kennzahlen, AuF Mannheim, Arbeitszeit BV, DCPS) vereinbart hat, müsste es mit dem Teufel zugehen, wenn ein Vorstand nicht bemerkt, was wir in Mannheim leisten und endlich die Entscheidungen für die Nachfolgeprodukte BR 500 trifft sowie weitere Beschäftigung nach Mannheim bringt.

Ein gutes Stück Arbeit liegt auch noch für unsere Gießereibelegschaft vor uns. Ich bin mir aber sicher, wenn wir weiterhin gemeinsam handeln und kämpfen, werden wir auch in der Gießerei erfolgreich werden.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, auch so alte oder wie manche meinen, „nicht mehr zeitgemäße“ Kernsätze der Gewerkschaftsbewegung haben heute oder gerade heute von ihrer Bedeutung nichts verloren.

„Nur gemeinsam sind wir stark!“

Erst nach der Arbeitsniederlegung am Freitag, dem 22. November, hat der Vorstand einen „offiziellen“ Termin mit dem Gesamtbetriebsrat und dem Mannheimer Betriebsrat vereinbart.

„Sie bewegen sich erst, wenn wir uns bewegen!“

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, lasst uns die Stärke, die wir besitzen, solidarische Belegschaft, kämpferische Vertrauensleute, handelnder Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat sowie die große Unterstützung der IG Metall weiter nutzen und ausbauen.



Wenn wir diese Grundwerte erkennen und auch in Zukunft weiter gemeinsam leben, ist es mir nicht bange um die Belegschaft und den Benz in Mannheim.

**Herzlichst
Euer Vertrauenskörperleiter
Helmut Narr**

... wie Vorwärts !!!

Vorwärtsstrategien hatten sich die Arbeitnehmervertreter in mehreren Variationen zurecht gelegt. Unser erstes Ziel war, den Kabelsatz in Mannheim zu erhalten. Schnell war klar, mit ukrainischen Löhnen kann hier niemand seinen Lebensunterhalt bestreiten oder gar eine Familie ernähren. Also brauchten wir eine Sicherheit für unsere Kolleginnen und Kollegen. Das heißt, es musste ein

Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen durchgesetzt und vereinbart werden. Dies ist uns gelungen. Bis zum 31.12.2007 gilt dieser Schutz. Das alleine reichte uns nicht. Arbeit muß nach Mannheim. Mit dieser Forderung haben wir alle Verantwortlichen konfrontiert, in vielen Einzelgesprächen und in den offiziellen Verhandlungen. Jetzt ist die

Verpflichtung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze im Mannheimer Werk unterschrieben. Zwar ist kein konkretes Produkt oder eine präzise Arbeitsplatzzahl benannt, aber alle Entscheidungsträger wissen, dass sie einem der Stammhäuser des Konzerns eine Perspektive bieten müssen. Darauf verlassen wir uns. Wir werden ständig am Ball bleiben. Wir haben auch eine

Verantwortung für die Jugend. Die Auslerner/Innen der nächsten Jahre (bis 2005) werden in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis bei DaimlerChrysler übernommen. Dabei kann es auch zu Arbeitsplatzangeboten an anderen DaimlerChrysler-Standorten kommen. Wir meinen, dass ist allemal besser, als arbeitslos zu werden. Jetzt arbeiten wir mit Hochdruck an der

Verbesserung der materiellen Konditionen. Also den Sozialplanbeträgen für die jeweiligen Personalmaßnahmen. Solche freiwilligen Maßnahmen können beim besten Willen nicht ausgeschlossen werden. So wird zum Beispiel die Fluktuation nicht mehr ersetzt. Es wird neben der Erhöhung der Altersteilzeitangebote auch zur Wiederauflage der bekannten

Vorruhestands-Regelungen kommen. Damit soll einerseits den älteren Kolleginnen und Kollegen, denen aus verschiedensten Gründen ein früherer Ausstieg aus dem Berufsleben vorschwebt, ein Angebot unterbreitet werden. Andererseits eröffnet man damit den jüngeren eine bessere Chance. Auch

Versetzungen in andere Mannheimer Werksbereiche oder Abordnungen in DaimlerChrysler-Werke (wie Wörth, Rastatt etc.) werden als Instrumente genutzt, um die Beschäftigung in Mannheim zu stabilisieren. Auch Aufhebungsverträge können abgeschlossen werden. Alles, was auf ein Ausscheiden der Arbeitnehmer zielt, ist auf beiderseits freiwilliger Basis. Niemand kann gezwungen werden. Diese

Vereinbarung ein richtiger Schritt in die richtige Richtung, um mit der Mannheimer Situation zurecht zu kommen. Mehr Sicherheit für die Menschen war unser Ziel. Diese Kraftanstrengung konnte geschafft werden, weil wir auf die Unterstützung von

Verbündeten zählen konnten. Insbesondere der Gesamtbetriebsrat und dessen Vorsitzender Erich Klemm packten energisch mit an. Politiker aller Couleur erklärten sich betroffen, der Oberbürgermeister hielt mit uns Kontakt. Letztlich hat die

Vernunft auf beiden Seiten des Tisches gesiegt. Es mussten zwei Interessenlagen unter einen Hut gebracht werden. Das Unternehmen will Kostensenkungen durch den Kabelsatzauslauf erzielen. Wir, die Beschäftigten, brauchen unseren Arbeitsplatz jetzt und künftig. Das ist auf intelligente Weise ermöglicht. Euer

Vertrauen in den Betriebsrat und die IG Metall wurde sicher nicht enttäuscht. Wir haben nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt. Alle gemeinsam haben wir guten Grund, selbstbewusst und optimistisch die Zukunft anzugehen.

V...wie Vorwärts !!!



...ich dachte: **jetzt ist alles**



Von Dieter Dörr, Betriebsrat, Abt. Kabelsatz.

Auf der Betriebsausschuss-Sitzung am 23.10. 2002 teilte uns Herr Doppler mit, dass es einen Fremdanbieter für die gesamte Kabelsatzfertigung gäbe, der diese für mindestens 20 Mio. € billiger liefern würde.

Ich glaubte zuerst, dies wäre ein Scherz. Auf die Nachfrage, wer dieser Anbieter wäre, konnte weder Herr Nieder noch Herr Tüting eine Antwort geben, da sie zwar von dem Angebot gehört, es aber noch nicht gesehen hätten. Darüber war ich sehr erstaunt, da beide Herren immer wieder gegenüber dem Betriebsrat behauptet hatten, es gäbe keine Probleme in der Kabelsatzfertigung.

Alle waren sich einig, die Kabelsatzfertigung in Mannheim hat keine Chance, die Kostensenkung von 30 % hin zu bekommen.

Ich konnte nach dieser Information keinen klaren Gedanken mehr fassen. Mir gingen Bilder durch den Kopf wie:

- Die Modulvergabe des Kabelsatz mit der Standortsicherungsvereinbarung von 1997
- Die Integration von 600 befristeten Arbeitskräften in Spitzenzeiten
- Oder die Aufnahme von Mitarbeitern der Textilfertigung beziehungsweise Leistungsgewandelten.

Die Stammebelegschaft hat ständig und jahrelang die Kohlen aus dem Feuer geholt. Sei es durch Arbeitszeitflexibilisierung oder durch Sondermaßnahmen, um das Insolvenzverfahren der Fa. Knobloch aufzufangen, bis ein neuer Modulfertiger im Boot war.

Sollte das der Dank sein für die Belegschaften, die in all den Jahren die Kabelsatzfertigung gegen alle Widrigkeiten aufrecht erhalten hat?

Darum dachte ich:

Das war's. Jetzt werden wir alle... **ARBEITSLOS!!!**

Nein, das kann nicht sein.

Und so verlangte der Betriebsrat eine sofortige Information der Belegschaft, sowie die Bildung einer Arbeitsgruppe, die sich mit den Daten und Fakten beschäftigen sollte.

Dadurch erhoffte sich der Betriebsrat Möglichkeiten, die Kabelsatzfertigung am Standort zu halten.

Die Betriebsräte Narr, Weidenauer, Buschbacher und Dörr saßen den sieben Beauftragten der Geschäftsleitung aus der Ebene 3 und 4 gegenüber.

Wir waren sehr erstaunt, wie die Gegenseite innerhalb weniger Tage eine Folienschlacht vorbereitet hatte, mit allen Details. Besonders hervorgehoben wurden die niedrigen Löhne in Osteuropa, insbesondere der Stundenlohn von 1 € in der Ukraine.

Auf die vielen, vielen Fragen des Betriebsrates, ob es Möglichkeiten geben würde, am Standort noch etwas vom Kabelsatz zu retten, gab es nur ein schroffes Nein. Es wurde sogar noch eins draufgesetzt.

Man wolle für die nächsten Jahre keine Azubis mehr übernehmen. Es gab leider nur erfolglose Sitzungen, ohne greifbaren Nutzen.

Jetzt mussten wir in die Verhandlungen zum Interessenausgleich-Sozialplan eintreten, die am Montag, den 02.12.2002, begannen.

Was sich bei diesen Sitzungen, an der die Herren Doppler, Dr. Leitner, Tüting und Schultheiss auf der einen, und der Betriebsrat, vertreten durch den Betriebsausschuss und Peter Toussaint, 1. Bevollmächtigter der IG Metall auf der anderen Seite abgespielt hat, will ich hier kurz schildern.

Wir brachten eine vom Betriebsrat und der IG Metall gemeinsam ausgearbeitete Vereinbarung in die Gespräche ein.

Was sich dann abspielte, war typisch für das Verhalten der Geschäftsleitung, der Kabelsatzfertigung und der Personalabteilung.

Aus!



Unser Vorschlag wurde bis ins Kleinste zerredet, obwohl die Gegenseite keinen eigenen Entwurf vorlegte.

Als wir Mittags auseinander gingen, um uns gegen 15.00 Uhr wieder zu treffen, hatten wir uns auf 80 % unseres Textes verständigt. Umso größer war meine Überraschung, dass die Gegenseite innerhalb von nur zwei Stunden alles wieder einseitig geändert hatte.

Nach heftigen Debatten sah es gegen Abend so aus, dass wir uns bis auf Kleinigkeiten einig geworden wären.

Das nächste Treffen musste verschoben werden, da die Herren über Nacht wieder größere Textveränderungen anstrebten.

Wir erklärten ihnen, dass wir unter diesen Umständen die Verhandlungen abbrechen, die Kabelsatzbelegschaft und dann die Presse informieren würden. Nachdem uns das Unverständnis der Gegenseite entgegengebracht wurde, war kam es zu einer längeren Unterbrechung, internen Besprechungen und der Fortsetzung der Gespräche mit einer vom Betriebsrat und Peter Toussaint neu verfassten Vereinbarung.

Nach zähem Gesprächsverlauf und vielen Formulierungsversuchen kam es endlich um 21:15 Uhr zu der bekannten Lösung. Belegschaft und Betriebsrat wäre sicher der Verbleib der Kabelsatzfertigung lieber gewesen. Aber niemand hätte eine Woche zuvor geglaubt, dass wir ein solch gutes Ergebnis hinbekommen würden.



interview Gespräch mit Kollege

Jochen Müller, 36 Jahre, verheiratet, 1 Kind, im Betrieb seit 1989, beschäftigt als Kabelmonteur



Frage: Wie hast du die Nachricht aufgenommen, dass die Kabelsatzfertigung bis Mitte 2004 fremdvergeben werden soll?

Schwer schockiert, Arbeitsamt schreckliche Vorstellung. Existenz wäre in Frage gestellt. Ist das der Dank für jahrelange gute Arbeit, Überstunden, Samstagsarbeit...

Frage: Wie hat es deine Familie aufgenommen? Betroffen, schon genug familiäre Probleme (Vater schwer krank). Wie kommen wir in Zukunft finanziell über die Runde? Arbeitsmarkt außerhalb auch sehr mies.

Frage: Was hätte es für deine Familie und dich bedeutet, arbeitslos zu werden?

Standardverlust, Existenzprobleme, familiäre Probleme, Angst vor der Zukunft und die Frage: Wie geht es weiter?

Frage: Wie haben du und deine Familie auf das Ergebnis reagiert?

Unmittelbar nach der Bekanntgabe der Vereinbarung telefonierte ich gleich mit meiner Familie, dass es keine betriebsbedingte Kündigungen geben werde und dass ich dadurch auf absehbare Zeit weiterhin Beschäftigung habe und finanziell abgesichert bin. Die ganzen Existenzängste, die meine Familie und ich, wie auch meine Kolleginnen und Kollegen, durchlitten haben.

Kann sich der Vorstand überhaupt vorstellen, was wir durchgemacht haben? Wo bleibt die Sozialverantwortung dieser Herren?

V...wie Vorwärts !!!



Ein turbulentes Jahr geht vorüber

Durch eine sehr schwache Konjunktur und einen deutlichen Ergebniseinbruch in der EvoBus GmbH wurden wir als Belegschaft und Betriebsrat im Frühjahr von der Geschäftsleitung mit dem „EvoBus Erfolgsprogramm“ konfrontiert. Ein Einsparvolumen im dreistelligen Mio. € Bereich soll den uns von allen anderen Buskonkurrenten vorgemachten und uns angedrohten Weg der Produktionsverlagerung nach Osteuropa verhindern.

Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz, Reduzierung der Material- und Sachgemeinkosten, Qualitätsverbesserungen und ein Belegschaftsbeitrag zur Verringerung der Personalkosten um fünf Prozent zum 01. 06. 2003.

In diesem Zusammenhang haben sich beide Seiten darauf geeinigt, ein neues EvoBus-Vergütungssystem einzuführen. Dieses Vergütungssystem wird auf der Basis des neuen „ERA-TV“ (Entgeltrahmentarifvertrag) zum 01. 03. 2003 eingeführt. Im Gegenzug verpflichtet sich die Geschäftsführung der EvoBus GmbH zu der Fortführung der Modellpflegeinvestitionen für die Mercedes-Benz Cito Stadt-/Überland- und Komplettbusse. Ebenso wurden Investitionen für Neu- und Nachfolgeprodukte (Setra Reise-/ Kombibus und Mercedes-Benz Integro Überlandbus) zugesagt. Die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten in 2002 / 03 / 04 / 05 und der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen in den Betrieben des Tarifgebietes NW / NB bis zum 31. 12. 2005 wurden ebenfalls vereinbart.

Dieses Ergebnis kam nach langen, zähen Verhandlungen zwischen der EvoBus Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat zustande.

Ein Erfolg, auf den wir stolz sein können !

Wir haben um den Erhalt von Arbeitsplätzen gekämpft und gewonnen. Jetzt muss das Programm auch umgesetzt werden.

Der Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) ist die Weiterentwicklung der bestehenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge zu einem einheitlichen, modernen, für alle Beschäftigten geltenden Flächentarifvertrag in ganz Baden-Württemberg.

Mit der Einführung des ERA-TV werden alle, sich daraus ergebenden Entgelte tariflich abgesichert.

Der Betriebsrat in Mannheim und in Ulm hat eine Projektgruppe gebildet, die sich mit den Arbeitsplatzbewertern der Arbeitgeberseite zum Thema Eingruppierung nach dem neuen ERA-TV auseinandersetzt.

Es wurden Arbeitsstrukturen festgelegt und eine Terminliste vereinbart.

Beim neuen Bewertungsverfahren setzt sich das zukünftige Entgelt aus der Grundbewertung, d. h. aus der Bewertung der abgeforderten Arbeitsaufgabe, dem Leistungsbestandteil und der Belastung zusammen.

Die Teams befinden sich zur Zeit bei der Bewertung der Arbeit. Dazu finden noch kontroverse Diskussionen über die Anwendung des neuen Verfahrens statt. Das ist verständlich, da die Materie sehr komplex ist.

Ziel ist es, die Beschreibung und Bewertung aller Arbeitsplätze in der EvoBus GmbH bis zum März 2003 abgeschlossen zu haben.

Um dies erreichen zu können, bedarf es noch großer Anstrengungen auf beiden Seiten. Dennoch muss dieses Mammutprojekt gelingen, denn der neue Entgeltrahmen-Tarifvertrag wird früher oder später flächendeckend eingeführt, auch bei der EvoBus.

Übrigens, das neue System muss aus Sicht der Beschäftigten unbedingt eingeführt werden, um Rechtssicherheit beim Entgeltaufbau herzustellen und möglichst viele Entgeltbestandteile tariflich abzusichern. Das Unternehmen braucht



ebenso den Entgeltrahmen-Tarifvertrag. Erstens um ein einheitliches Entgeltsystem und somit Transparenz herzustellen, aber auch um zweitens eine einheitliche Personalpolitik betreiben zu können. Also: Das neue Entgeltabkommen ERA hat mit der fünf Prozent Absenkung nichts zu tun. Im Gegenteil: Es soll das verbleibende Geld besser tariflich absichern.

Ciao Cito

Ein schöner Kleinbus ist er schon, der Cito mit seinem Powerpack im Heck. Geradezu ideal für den Nahverkehr als Zubringer. Die Produktlinie wurde bisher damit ergänzt, den Kunden damit ein zusätzliches Angebot unterbreitet.

In Fußgängerzonen, dicht bebauten Außenbezirken, Flughäfen und in weniger frequentierten Fahrzeiten sollte das Fahrzeug eingesetzt werden. Mehrere hundert Stück waren als Bedarf pro Jahr mit einer aufwendigen Studie ermittelt worden.

Nun bleiben sie aus, die Bestellungen. Die Auslastung sinkt, „Zwangsurlaub“ für das ganze Team ist die Folge. Trotz hoher Motivation, geringem Krankenstand und gesenkter Kosten, das Ergebnis ist rot.

Jetzt soll das Aus für den Cito und seine Erbauer kommen. Mitte 2003 könnte es soweit sein. Aber ohne Kündigungen und hoffentlich ohne Image-Verlust beim Kunden.

Den betroffenen Kolleginnen und Kollegen wünschen wir viel Erfolg im neuen Bereich. Schade, wir hätten gerne den kleinen Benz-Bus in Mannheim vom Band laufen gesehen. Es hätte uns allen gefallen, wenn die Bestelleingänge höher gewesen wären und das motivierte Team seine gute Arbeit weiterhin hätte fortsetzen können.

interview

Gespräch mit Kollege Siegbert Krämer, 47 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, im Betrieb seit 1977 in der Kabelsatzfertigung, beschäftigt als Meister



Frage: Wie hast du die Nachricht aufgenommen, dass die Kabelsatzfertigung bis Mitte 2004 fremdvergeben werden soll?

Obwohl ich wusste, dass die Kabelsatzfertigung gefährdet ist, kam die Info Fremdvergabe doch sehr überraschend und für mich mit Schock.

Frage: Wie hat es deine Familie aufgenommen?

Sie waren sehr überrascht über diese schlechte Nachricht aber auch der Hoffnung, dass es irgendwie weitergeht. Frage meiner Kinder: „Was bedeutet das für unsere Zukunft?“

Frage: Was hätte es für deine Familie und dich bedeutet, arbeitslos zu werden?

Finanzielle und soziale Rückschritte. Ängste für die Zukunft. Wo bekommt man bei dieser wirtschaftlichen Lage und in diesem Alter noch Arbeit?

Frage: Wie haben du und deine Familie auf das Ergebnis reagiert?

Erleichterung, der Druck und die Sorgen waren etwas weniger. Trotz allem, weiss ich, dass die Probleme für die Mitarbeiter der Kabelsatzfertigung und mich noch nicht ganz ausgestanden sind. Hoffnung, dass der Interessensausgleich neue Fertigung und Arbeitsplätze nach Mannheim bringt.



V...wie Vorwärts !!!



So oder so ähnlich werden viele Kolleginnen und Kollegen gedacht oder offen gefragt haben. Darauf will ich eine Antwort geben: die IG Metall war mitten im Geschehen! Nicht bei den spontanen Aktionen und Unterrichtungen durch die Vorgesetzten, aber bei den Beratungen des

... und was macht die IG Metall?



Betriebsrates, den Absprachen mit den Vertrauensleuten, den intensiven Kontakten mit dem GBR-Vorsitzenden, dem entscheidenden Gespräch mit Dr. Cordes als verantwortlicher Vorstand und den Verhandlungen mit der Werksleitung inklusive Abteilungsversammlung zur Bekanntgabe des Ergebnisses. Wir haben Unterstützung geboten, so gut es ging, Beratung geleistet, wo sie möglich und Erfahrung eingebracht, wo sie hilfreich war.

Dies gilt für die aktuellen Powersystems-Ereignisse mit dem Kabelsatz-Auslauf ebenso, wie für die vor nicht allzu langer Zeit ausgehandelten EvoBus-Regelungen. Im Übrigen, alle die aktiv waren sind IG MetalllerInnen, denn Gewerkschaft heißt Solidargemeinschaft. Das gilt für die Beschäftigten, die Vertrauensleute, die Jugendvertretung, die Schwerbehindertenvertreter, die Betriebsräte, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und die Gewerkschaftssekretäre.

Nicht umsonst heißt es: nur gemeinsam sind wir stark! Beim „Benz“ haben wir dies wieder einmal bewiesen. IG Metall-Mitglied zu sein lohnt sich also.

Auch wenn man nicht mit allem, was die Gesamtorganisation tut, einverstanden ist, gibt es niemand anderen, der etwas für uns tut. Schließlich laufen solche Auseinandersetzungen ja nicht nach dem Motto, dass die Führungskräfte uns mehr und besseres anbieten, als wir fordern. Die Arbeitnehmer bekommen bekanntlich nichts geschenkt, sondern müssen sich alles erkämpfen. Das geht am besten mit einer starken, kompetenten Gewerkschaft, die vor Ort bei den Menschen und mitten drin in der Auseinandersetzung steht.

So wie Eure Mannheimer IG Metall.

Peter Toussaint 1. Bevollmächtigter

interview Gespräch
mit Kollege Mario Lombardi,
34 Jahre, verheiratet, 3 Kinder,
im Betrieb seit 1984, seit 12
Jahren in der Kabelsatzfer-
tigung, beschäftigt als Kabel-
monteur



Frage: Wie hast du die Nachricht aufgenommen, dass die Kabelsatzfertigung bis Mitte 2004 fremdvergeben werden soll?

Sehr schwer enttäuscht und wütend. Überlegung, was meine Kollegen und ich falsch gemacht haben.

Frage: Wie hat es deine Familie aufgenommen? Info über Medien.

Existenzängste, wie geht es weiter? Wie sieht die Zukunft unserer Kinder aus?

Frage: Was hätte es für deine Familie und dich bedeutet, arbeitslos zu werden?

Keine Zukunftschancen, finanzieller Ruin, Hoffnungslosigkeit und Verzweiflung. Eigentumswohnung nicht mehr bezahlbar.

Frage: Wie haben du und deine Familie auf das Ergebnis reagiert?

Freudenausbrüche, Hoffnung, dass das Leben jetzt wieder halbwegs normal weiter geht. Für meine Familie und mich das schönste Weihnachtsgeschenk.

V.i.S.d.P: Peter Toussaint

Redaktion: Klaus Stein

Joachim Horner

Helmut Narr

Dieter Seip

Dieter Dörr