



BRennglas

Informationen aus dem Betriebsrat
für die Belegschaft des
Mercedes-Benz-Werkes Kassel

Ausgabe 01 | 2011



Alt werden und trotzdem
arbeiten...
> Seite 5

Abgestellt!
>Seite 7

Proteste gegen die soziale
Schiefelage
> Seite 8

Gehts jetzt aufwärts?



Geht es voran?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



hinter uns liegen die Jahre 2009 & 2010 und damit das schwierigste Kapitel in der Geschichte des weltweit ältesten Automobil-Unternehmens. Wir alle haben sicherlich noch gut in Erinnerung, wie die Auftragseingänge zum Jahresende 2008 in den Keller rutschten. Der Einbruch bei Absatz, Umsatz, Produktion und Liquidität des Unternehmens im Jahr 2009 war einfach beispiellos.

Die Auswirkungen dieser dramatischen Situation konnten wir – durch gemeinsame Anstrengungen – meistern. Das wichtigste Ziel des Betriebsrates und der IG Metall, ohne Entlassungen durch die Krise zu kommen, haben wir erreicht!

Im Verlauf des letzten Jahres hat sich die Lage wieder deutlich zum Positiven entwickelt. Das betrifft nicht allein unseren PKW-Bereich – auch bei uns im Nutzfahrzeugbereich weisen die Zahlen wieder unverkennbar nach oben. Allem Anschein nach haben wir die Talsohle der Krise überwunden. Gerade vor wenigen Tagen wurden die Programmmzahlen im Truckbereich leicht angehoben. Auf die beabsichtigten Delegierungen von Jungfacharbeitern im ersten Halbjahr 2011, nach Gaggenau, konnte deshalb verzichtet werden.

Die im Spätsommer des Vorjahres erwartete Dynamik der Marktbelegung, die zur Einstellung von insgesamt 52 Leiharbeitern führte, hat sich leider nicht fortgesetzt.

2/3 unserer „Autovisionisten“ (Leiharbeiter) mussten das Unternehmen deshalb am 31.12.2010 wieder verlassen. Dass uns IGM-Betriebsräten das Schicksal dieser Kollegen nicht egal ist, erkennt man daran, dass wir unsere Kontakte zum Betriebsrat des VW-Werkes genutzt haben, um eine möglichst große Anzahl der „Autovisionisten“ dort unterzubringen. Tatkräftig unterstützt wurden diese Bemühungen auch vom örtlichen Daimler Management. Das Ergebnis dieser gemeinsamen Bemühungen kann sich sehen lassen. Bis Redaktionsschluss haben 19 Kollegeneine Anschlussbeschäftigung bei der „WOB-AG“ antreten können.

Die aktuelle Programmerwartung für 2011 macht – trotz positiver Entwicklung der letzten Monate – deutlich, dass uns noch Welten vom Boomjahr 2008 trennen. Insbesondere der Van-Bereich kommt nicht so richtig in Fahrt. Auch wenn sich die Lage allgemein deutlich verbessert hat, sollten wir die Risiken, die aus der Finanzwelt resultieren (Stichworte hierzu sind Griechenland, Irland, Portugal) und die möglichen Auswirkungen auf den deutschen Binnenmarkt und die sogenannte Realwirtschaft nicht unterschätzen. Bleibt also zu hoffen, dass sich die Marktsituation im Nutzfahrzeugbereich weiterhin positiv entwickelt – und dass auch der Transporterbereich bald Normalniveau erreicht.

Für den Betriebsrat stehen auch im Jahr 2011 die Sicherung unserer Arbeitsplätze und die Übernahme unserer Azubis ganz oben auf der Tagesordnung. Dabei vertrauen wir nicht nur auf die positiven Effekte des Mengenwachstums. Für den Betriebsrat ist es ganz wichtig, die

strategische Ausrichtung des Werkes Kassel voranzutreiben. Unsere Produkte und Kompetenzen müssen kontinuierlich weiter entwickelt werden. Wir müssen Ausschau halten nach neuen Betätigungsfeldern und neue Märkte müssen erschlossen werden. Wichtige Schritte in diese Richtung wurden schon getan.

Unser Management muss sich bei diesen Aufgabenfeldern weiterhin ins Zeug legen, damit die Zukunft des Werkes Kassel gesichert bleibt. Wir Betriebsräte werden unseren Teil dazu beitragen!

Mit freundlichen Grüßen
Ihr/Euer

Dieter Seidel

Betriebsversammlungen 2011

Die Termine für die Betriebsversammlungen in diesem Jahr stehen fest:

Dienstag, 15. März 2011

Dienstag, 21. Juni 2011

Dienstag, 06. Dezember 2011



„Uns fehlen Teile - kannst du morgen eine Freischicht machen?“

Von Robert Heimrich



Das starke Anziehen der Konjunktur nach der Krise hat einige Zulieferer der Automobilindustrie überfordert und damit zu Belieferungsproblemen geführt. Von den Auswirkungen in der Fabrik waren viele Mitarbeiter betroffen. Schichten wurden in Absprache mit den betroffenen Mitarbeitern und den zuständigen Bereichsbetriebsräten abgesagt. Hinzu kommt, dass insbesondere in der NCV3 Fertigung die Programme leider noch nicht so stabil waren und sind, dass eine durchgängige Beschäftigung aller Mitarbeiter gewährleistet werden kann.

Eine betriebliche Vereinbarung wie mit diesem Problem umgegangen wird gibt es bisher nicht.

Der Tarifvertrag regelt...

Im § 8 des Gemeinsamen Manteltarifvertrages steht folgendes geschrieben:

1. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, so ist dem Arbeitnehmer für die ausgefallenen Arbeitsstunden der regelmäßige Arbeitsverdienst gemäß § 25 weiterzuzahlen (In §25 ist die Entgeltberechnungsmethode beschrieben).

2. Ist eine Schicht oder sind mehrere Schichten durch einen Beauftragten des Arbeitgebers so rechtzeitig abgesagt, dass der Arbeitnehmer vor Antritt des Weges zur Arbeitsstelle weiß, dass die Schicht nicht verfahren wird, so besteht Anspruch auf Bezahlung, wenn nicht der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Vereinbarung über das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit anbietet. Die zeitliche Lage für das Nachholen der Schicht ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

Diese Nachholschichten gelten als Mehrarbeit.

Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zu vertreten haben, z.B. Naturkatastrophen, außerbetriebliche Energiestörungen (Gas, Wasser, Strom), so ist nur dann die Schicht zu vergüten, wenn sie begonnen ist und wenn nicht der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine Vereinbarung anbietet, die Ausfallstunden unverzüglich – möglichst innerhalb 2 Wochen – nach Beendigung der Arbeitsunterbrechung nachzuarbeiten.

Die zeitliche Lage für das Nachholen der durch die Betriebsstörung ausgefallenen Arbeitszeit ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren...

... das ist die betriebliche Praxis.

In der Woche vom 25.10. bis zum 29.10.2010 zeichnete sich erstmals ab, dass im Bereich TAV (Sprinterfertigung) die Abrufe bzw. Auftragseingänge aus dem Düsseldorfer-Montagewerk hinter den geplanten Erwartungen zurückblieben. Die NCV3 Fertigung war nicht mehr ausgelastet, so dass erste Überlegungen gemacht wurden, wie mit dieser Situation umgegangen wird. Betriebliche Vorgesetzte, Bereichsbetriebsräte und viele Mitarbeiter aus dem betroffenen Bereich, diskutierten über verschiedene Lösungswege. Die Möglichkeit von Nachholschichten (wie oben im § 8 beschrieben) geriet bei den Beratungen immer mehr ins Hintertreffen. Die betroffenen Mitarbeiter suchten nunmehr nach einem Weg, wie es möglich wäre, eine Produktionsschicht je Woche ausfallen zu lassen, dabei aber Belastungen hinsichtlich des Freischichtkontos, gleichmäßig auf alle Mitarbeiter zu verteilen. Die Möglichkeiten von Nachholschichten wurde von den Mitarbeitern des betroffenen Bereiches mit großer Mehrheit abgelehnt. Die Spätschicht am Freitag eignete sich aus Sicht der Mitarbeiter wohl am ehesten für eine s.g. Ausfallschicht. In Abklärung mit den betrieblichen Vorgesetzten und dem Bereichsbetriebsräten wurde dieser Vorschlag am 29. Oktober 2010 dem BR-Gremium unterbreitet und dann in einer kurzfristigen Betriebsratssitzung verabschiedet.

Fortsetzung Seite 4

Fortsetzung Seite 3

Wie gehen wir zukünftig mit dem Problem um?

Wir IGM-Betriebsräte sind uns aber auch darüber im Klaren, dass das „Nachhause schicken“ von Mitarbeitern auf Kosten von FA-Stunden (die sich wahrlich schon zur Genüge im Minusbereich befinden) nicht das Gelbe vom Ei ist. Programmschwankungen und Zulieferprobleme gehören zum „Unternehmerischen Risiko“ und dieses sollte nicht nur auf die FA-Konten der Mitarbeiter abgewälzt werden.

Wir fordern deshalb mit Nachdruck, dass betroffene Mitarbeiter als erstes, wie im beschriebenen Fall, an Produktionsausfalltagen in anderen Abteilungen eingesetzt werden.

Die im vergangenen Jahr geführte Diskussion in der NCV3-Fertigung hat uns aber gezeigt, dass die tarifliche Regelung vielen Kolleginnen und Kollegen gar nicht bekannt ist. Sobald das Wort Nachholschichten fällt, machen viele Kollegen einfach dicht.

Diskussion mit den Vertrauensleuten

Bevor man dazu in der Lage ist, egal zu welchem Thema, sich eine Meinung zu bilden, sollte man alle betreffenden Informationen kennen. Deshalb werden wir mit den Vertrauensleuten dieses Thema in den kommenden Bereichsversammlungen diskutieren. In einigen Bereichen ist dies auch schon geschehen. Beteiligt euch bitte an dieser Diskussion und besprecht diesen Punkt mit euren Vertrauensleuten, damit wir als Betriebsrat ein Meinungsbild aus den Gruppen erhalten.

Wahlergebnisse



Die Mitarbeitervertretung hört nicht beim Betriebsrat auf

Am 15. November wurde die neue Schwerbehinderten-Vertretung gewählt. Die Schwerbehinderten-Vertretung fördert die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter in den Betrieb und vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderungen gegenüber dem Arbeitgeber. Sie ist jedoch nicht dem Betriebsrat untergeordnet, sondern stellt eine eigenständige Institution dar.

Gewählt wurden:

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
Stellvertreter

Bärbel Berger
Jörg Lorz

Tel. 2269
Tel. 4091

Am 18. November wurde die neue Jugend- und Ausbildungsververtretung (JAV) gewählt. Gemeinsam mit dem Betriebsrat ist sie die Interessenvertretung für Jugendliche und Auszubildende. Sie kümmert sich speziell um ihre Situation und sorgt dafür, dass die Interessen der Jugendlichen bis 25 Jahre mit Kompetenz, Fantasie und Power vertreten werden.

Nach der Konstituierung ergibt sich folgendes:

Fatih Sezer
Margarete Burda
Daniel Schütze
Mandy Bohne
Abdullah Demirkapi
Ender Yildirim
Hakan Harmanci

Vorsitzender
Stell. Vorsitzende
Schriftführer



Bei beiden Wahlen konnte die Wahlbeteiligung erheblich gesteigert werden. Auf diesem Wege bedanken sich die Gewählten bei allen Wählerinnen und Wählern.

Alt werden und trotzdem arbeiten...

... oder wie es sein wird, was nicht sein sollte!

Von Stefan Funk



Seit Anfang der 90'er Jahre wurde bei Daimler immer wieder über Ausscheidungsverträge oder über Altersteilzeit

Personal abgebaut. Das war ein Verfahren, von dem beide Seiten profitiert haben. Die Arbeitgeber haben von den jüngeren, gut ausgebildeten, belastungsfähigen Kollegen profitiert, die älteren Kollegen konnten früher ihren Ruhestand genießen. Eigentlich ein Zustand, der für alle Beteiligten so hätte weiter gehen können, wenn da nicht die veränderte Gesetzgebung zur Altersrente uns allen ein Strich durch die Rechnung gemacht hätte.

Die Rente mit 67 beinhaltet, dass der frühest mögliche Rentenzugang erst mit 63 Jahren und 35 Beitragsjahren stattfinden kann; dann aber immer noch erhebliche Abschläge drohen (0,3 % pro Monat). Der Politik scheint es egal zu sein, ob die Menschen in der Lage sind, unter den Arbeitsbedingungen, die in unserer hocheffizienten und durchgestylten Arbeitswelt herrschen, in einem Alter von über 60 Jahren noch arbeiten zu können.



Die IG Metall sowie Sozialverbände haben sich öffentlich gegen die Rente mit 67 ausgesprochen, doch

die Bundesregierung scheint hiervon unbeeindruckt. Wir werden unseren Widerstand gegen die Rente mit 67 nicht aufgeben! Wir müssen aber, wenn wir verantwortlich handeln wollen, auch die politischen Realitäten zur Kenntnis nehmen und danach handeln.

Deshalb müssen wir uns in den Betrieben mit diesem Fakt auseinandersetzen, egal ob wir es für politisch richtig halten oder nicht. Das sind wir unserer Belegschaft schuldig, die zu Recht erwarten kann, dass wir auch für diese veränderten Rahmenbedingungen eine Lösung finden. Aus diesem Grund haben wir bei uns am Standort ein Projekt ins Leben gerufen, was sich mit dem Thema „Demografie in der Fabrik“ beschäftigt. Mit der Montagekostenstelle 240.9 (Endmontage Baureihe 2-4) wollen wir erste Erfahrungen mit der Mannschaft und den Führungskräften zu diesem Thema sammeln.

Und sicher muss man aufpassen, dass man das Projekt nicht mit übertriebener Erwartungshaltung überfrachtet. Denn um wirklich spürbare Veränderungen zu bekommen, muss bei allen Beteiligten ein Bewusstsein für die Ernsthaftigkeit dieses Themas geschaffen werden. Aber als erster Schritt ist es wirklich entscheidend, dass wir **heute** anfangen uns mit der älter werdenden Belegschaft auseinanderzusetzen, damit wir in der Zukunft Arbeitsplätze zur Verfügung haben, die es älteren Menschen unter würdigen Bedingungen ermöglicht, bis zum Renteneintritt zu arbeiten. Wir Betriebsräte wissen, dass es trotz aller Bemühungen nicht gelingen wird, die Arbeitsplätze so

zu gestalten, dass alle bis zur Rente durchhalten können. Hier müssen Modelle entwickelt werden, die auch ein vorzeitiges Ausscheiden zu finanziell akzeptablen Bedingungen ermöglichen.

Ein erstes wichtiges Signal hierzu hat die IG Metall mit der tariflichen Altersteilzeit gesetzt. Dies ist nur ein Anfang...

Gleitzeitvereinbarung aktiviert

Nachdem die Gleitzeitvereinbarung während der Kurzarbeit ausgesetzt wurde, startet sie zum 01. Januar 2011 wieder. Es beginnt ein neuer 24-Monate-Zeitraum. Somit ergibt sich folgendes:

01.01.2011

kein Verfall von Stunden

30.06.2011

Verfall von 25 % aller Plus-Stunden, die die 80-Stunden-Grenze überschreiten

31.12.2011

Verfall von 50 % aller Plus-Stunden, die die 80-Stunden-Grenze überschreiten

30.06.2012

Verfall von 75 % aller Plus-Stunden, die die 80-Stunden-Grenze überschreiten

31.12.2012

Verfall von 100 % aller Plus-Stunden, die die 80-Stunden-Grenze überschreiten

Lärmgefährdung in der Gelenkwelle

Nach dem Umzug wurde es lauter

Von Hubert Scholz



Durch den Umzug der Gelenkwellenfertigung aus Halle 50 in die Halle 80 EG hat die Lärmbelastung in dieser Fertigung

enorm zugenommen. Der durchschnittliche Lärmpegel über 80 dB(A) (das ist die untere Auslöseschwelle der Gefährdung) ist im Gegensatz zu den fünfziger Hallen um mehr als 30 % gestiegen. Bei der oberen Auslöseschwelle von 85 dB(A) sind die Werte ebenfalls problematisch gestiegen. Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung gemäß § 3 der Lärm- und Arbeitsschutzverordnung eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und nach § 4 der Verordnung eine Messung durchzuführen.

Der Arbeitsschutz hat in den Kostenstellen 144.9, 145.9 u. 147.9 seit Jahresanfang 2010 an 30 Arbeitsplätzen und 51 Maschinen Schallpegelmessungen durchgeführt.

Ergebnis hieraus ist, dass sehr wohl ein Handlungsbedarf besteht, eine Minimierung des Lärmes zu erreichen. Hierzu gibt es eine Rankingabfolge die durch die Berufsgenossenschaft vorgegeben wird:

- Zwischen 80dB(A) und 85dB(A) muss Gehörschutz bereit gestellt, eine ärztliche Untersuchung angeboten, sowie unterwiesen und beraten werden.
- Bei einem Lärmpegel von 85 dB(A) und mehr muss ein Lärmminimierungsprogramm durchgeführt werden, das nach der Rangfolge **TOP** zu erstellen ist.

1. Technische Maßnahmen

z.B. Lärm an den Maschinen und Arbeitsbereichen verhindern oder verringern

2. Organisatorische Maßnahmen

z.B. Rotation zwischen lauten und leisen Arbeitsplätzen

3. PSA (Persönliche Schutz Ausrüstung - Gehörschutz)

z. B. Tragepflicht des Gehörschutzes

Ferner ist der Arbeitsplatz/-bereich als Lärmbereich zu kennzeichnen und die Kollegen/innen müssen sich einer regelmäßigen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung „Lärm“ beim Werksärztlichen Dienst unterziehen.

Ich möchte darauf hinweisen, dass berufsbedingte Lärmschwerhörigkeit zu den „führenden“ Berufskrankheiten in unserer Berufsgenossenschaft zählt. Sollten die Technischen Maßnahmen des Lärm-

minimierungsprogramms keine Minimierung des jetzigen Zustandes zur Folge haben, muss geprüft werden ob den Kollegen/innen in diesem Arbeitsbereich eine Belastungszulage gezahlt wird.

Bei Erreichen von 82 dB(A) wird ein Belastungspunkt und bei 86 dB (A) ein weiterer Belastungspunkt fällig.

Die Ermittlung der Belastungspunkte (Lärm) ist einvernehmlich zwischen ERA Verantwortlichen und Betriebsrat an unserem Standort festgeschrieben.

Positive Veränderung

Nach anfänglichen Schwierigkeiten, die die Abholzeiten in unserer Kinderkrippe, 'sternchen' betrafen, kann man nun von positiver Klärung sprechen. Eine Karenzzeit von 10 Minuten wurde an die Betreuungszeit angelegt. Außerdem sind jeder Zeit Zusatzstunden nach vorheriger Absprache mit der Krippenleitung buchbar.



Abgestellt!

Betriebsrat und Geschäftsleitung regeln den Umgang mit Dauerabstellungen

Von Rainer Popp



In der Juniausgabe des BRenn-glasses berichteten wir über eine Protokollnotiz, in der Betriebsrat und Geschäftsleitung

den Umgang mit Verleihungen innerhalb der Produktion geregelt haben. Am 25. November 2010 hat der Betriebsrat eine weitere Protokollnotiz zu Abstellungen in den Indirekten Bereichen des Werkes abgeschlossen.

Die Gründe für Abstellungen sind unterschiedlich. Ein häufiger Grund sind Projekte und Sonderaufgaben, für deren Abarbeitung zeitlich befristet zusätzliches Personal benötigt wird. Dies geschieht auch häufig in Kombination mit Fach- und Fördereinsätzen. Produktionsmitarbeiter, insbesondere die mit einer Meister- oder Technikerausbildung, nutzen die sich bietende Chance in einem Projekt oder im indirekten Facharbeiterbereich mitzuarbeiten.

Eine weitere Ursache für Abstellungen liegt in der chronischen Unterbesetzung beim Stammpersonal. Ein Beispiel im negativen Sinne ist hier die Instandhaltung. In der Praxis entwickeln sich diese ursprünglich befristeten Einsätze allerdings immer häufiger zu Dauereinsätzen, die z.T. schon mehrere Jahre (Spitzenreiter ist 5 Jahre abgestellt!!!) andauern.

Bei den betroffenen Kollegen weicht dann die anfängliche Freude dem Frust. Man erledigt den gleichen Job wie die Stammmitarbeiter, ist

in den Schichtplan integriert oder geht im Rahmen eines Projektes auf Dienstreise. Man ist integrierter Bestandteil in der Kostenstelle oder des Teams und gehört dennoch nicht richtig dazu - weil halt nur abgestellt. Die Entlohnung entspricht in der Regel den Konditionen des alten Arbeitsplatzes und ist von einer Entgeltentwicklung meist ausgenommen. Der „alte“ Vorgesetzte fühlt sich für keinen Mitarbeiter verantwortlich, der nicht in seiner Kostenstelle arbeitet. Der Vorgesetzte der Entleihkostenstelle hat wenig Möglichkeiten für geliehene Mitarbeiter am Entgelt was zu tun.

Dies sind nur einige der Gründe die den Betriebsrat dazu brachten dieses Thema anzupacken und mit der Geschäftsleitung die folgenden Grundsätze zu vereinbaren:

- Abstellungsdauer max. 12 Monate. Ausnahmen nur in Abstimmung mit dem Betriebsrat.

- Bevor Mitarbeiter abgestellt werden, sind diese mit dem Betriebsrat abzustimmen. Prüfung ob für längerfristige Einsätze die Besetzung über innerbetriebliche Stellenausschreibung erfolgt.

- Hat ein Fachbereich Abstellungen > 12 Monaten eingesetzt, ist er verpflichtet seine indirekte Leistungskapazität zu überprüfen.

Das eigentliche Ziel dieser Vereinbarung ist es, zukünftig Dauerabstellungen zu vermeiden. Es wird zukünftig im Vorfeld festgestellt, ob ein temporärer Einsatz sinnvoll ist oder in den Fachbereichen die Aufstockung des Stammpersonals erforderlich ist. Wenn die benötigte Personalkapazität in einem Fachbereich zu gering bemessen ist, wird es für den Fachbereich zukünftig schwieriger die eigene unzureichende Personalplanung mit Abstellungen auszubügeln. Die Fachbereiche werden dazu verpflichtet Klarheit über ihre Personalkapazität herzustellen.

Für bestehende langfristige Abstellungen, erwarten wir, dass aus der konsequenten Umsetzung dieser Protokollnotiz Versetzungen resultieren werden!

Tariferhöhung wird vorgezogen

Am 29. November haben Vorstand und Gesamtbetriebsrat gemeinsam die Entscheidung getroffen, dass die Tariferhöhung 2011 in Höhe von **effektiv** 2,7 Prozent von April auf Februar vorgezogen wird.

Die Tariferhöhung wird mit dem Februar-Entgelt ausgezahlt.

Damit ist der Vorstand endlich auf die Forderungen des Betriebsrates eingegangen, die Belegschaft am Aufschwung zu beteiligen.



Proteste gegen die soziale Schieflage gehen weiter

Von Stefan Pilz



Am Samstag, d. 13. November 2010 kamen zur zentralen Protestkundgebung für Ostdeutschland etwa 6.000 Menschen nach Erfurt. Aus Nordhessen wurden in 18 Bussen rund 850 Metallerrinnen und Metalller nach Erfurt gefahren. Sie protestierten gegen die Zunahme von Leiharbeit in den Betrieben und verlangten eine Zukunftsperspektive für die junge Generation. Insgesamt beteiligten sich im IG Metall Bezirk Frankfurt, der die Bundesländer Hessen, Rheinland-Pfalz, das Saarland und Thüringen umfasst, in den ersten zwei Novemberwochen, mehr als 20.000 Menschen an den regionalen Kundgebungen der Gewerkschaften. Bundesweit waren es sogar weit mehr als über 100.000 Menschen!

Gesundheitsreform

Am 16. November 2010 verabschiedete Schwarz-Gelb in Berlin die Gesundheitsreform. Dieser Tag gilt als "schwarzer Tag für Arbeitnehmer". Diese Reform ist der endgültige Abschied von der gerechten Verteilung der Kosten des Gesundheitswesens auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Kostensteigerungen im Gesundheitswesen werden allein Arbeitnehmern und Versicherten aufgebürdet.

Rente mit 67 und Ihre Alternativen

Die Rente mit 67 ist ein Irrweg, der zu einer Kürzung der Renten und in die Altersarmut führt. Deswegen hat die IG Metall ein Memorandum zur Alterssicherung verfasst.

Darin fordert sie:

- Eine solidarische Erwerbstätigenversicherung für alle!
- Die Verbesserung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung!
- Betriebsrenten für alle!
- Flexible Altersübergänge: Nein zur Rente mit 67!

Kolleginnen und Kollegen, wir müssen jetzt einen langen Atem beweisen und der Regierung zeigen, das Deutschland aus der sozialen Schieflage kommen muss. Es kann nicht sein, dass nur wir für politische Verfehlungen und Haushaltsdefizite bluten müssen! Die einseitig ausgerichteten Reformen, die nur auf die sozial Schwachen und dem arbeitendem Volk ausgelegt sind, müssen ein Ende haben. Die Bundesregierung kann Gesetze auch ändern (siehe Atomenergie). In diesem Jahr werden in verschiedenen Bundesländern Landtags- und Kommunalwahlen stattfinden. In Hessen finden am 27. März 2011 Kommunalwahlen statt. Ich fordere alle Wahlberechtigten auf, an den Wahlen teilzunehmen. Hier könnt Ihr mit Eurer Stimme zeigen, was Ihr von den regierenden Parteien haltet. Trotzdem müssen wir auch weiterhin Gesicht zeigen und für soziale Gerechtigkeit auf die Straße gehen. Der Betriebsrat und die Vertrauensleute werden Euch über geplante Aktionen rechtzeitig informieren.



Rund 250 Gewerkschafter hatten am 17. November das Sparpaket der Bundesregierung mit einem Sattelschlepper zurück an den Absender gebracht. Dieser hatte rund 600 Sparpakete und mehr als 250.000 Unterschriften gegen die Reformpolitik der Bundesregierung geladen. Die Sparpakete und die Unterschriften waren innerhalb weniger Tage gesammelt worden.

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel
Redaktion: Rainer Popp, Bärbel Berger
Leserbriefe an:
rainer.k.popp@daimler.com
oder:
baerbel.berger@daimler.com