

Wille zur Weltmacht

Neue Konzeption der Bundeswehr

Muss man sich unbedingt in Konflikte rund um den Globus einmischen, um den eigenen Einfluss zu mehren? Muss man mit Russland einen offenen Machtkampf um die Ukraine führen, anstatt einen halbwegs gedeihlichen Abgleich unter Einschluss aller Beteiligten zu suchen? Nein, muss man nicht. Keine Regierung ist gezwungen, stets den großen Zampano zu spielen und sich als Ordnungsmacht aufzuführen – in Osteuropa (Ukraine), im Nahen und Mittleren Osten (Syrien, Irak), im nördlichen Afrika (Sahel) und sonstwo. Zumal am deutschen Wesen die Welt ohnehin noch nie genesen ist, im Gegenteil – und es ist ja nicht so, als ob es nicht im eigenen Land genug zu verbessern gäbe. Ohne Krieg. Wenn man's aber nicht lassen mag, sich in alles und jedes einzumischen, dann wird's teuer. Wer weltweit in Konflikte intervenieren will, muss Einsatztruppen bereithalten und sie mit flexiblen Waffen ausrüsten. Wer sich mit Russland anlegen möchte, wird Großverbände aufstellen und schweres Gerät beschaffen. Wer auf beidem beharrt, muss alles auf einmal tun. Dies ist genau das Problem, vor dem die Bundeswehr derzeit

steht. Dass die Truppe zu weltweiten Einsätzen in der Lage und zugleich auf einen bewaffneten Konflikt mit Russland vorbereitet sein soll, das schreibt das Bundeswehr-Weißbuch vor, das die große Koalition im Sommer 2016 beschlossen hat. Die zuständigen Stellen im Verteidigungsministerium und in der Truppe sind danach prompt an die Arbeit gegangen, um die vollmundigen Weißbuch-Vorgaben in eine neue „Konzeption der Bundeswehr“ und in ein neues „Fähigkeitsprofil“ umzusetzen. Im Kern steht die neue Bundeswehr-Konzeption seit einem Jahr. Sie sollte eigentlich gleich nach der Sommerpause 2017 offiziell vorgelegt und beschlossen werden. Die Bundesregierung hat das zunächst, um den Wahlkampf der SPD nicht zusätzlich zu belasten, auf die Zeit nach der Wahl vertagt; dann kam die langwierige Regierungsbildung dazwischen. Jetzt muss aber endlich Butter bei die Kanonen, und deswegen werden nun erste Angaben über das Papier durchgestochen – mit der Ankündigung, die Konzeption im kommenden Monat mit immerhin einjähriger Verspätung bekanntzugeben. Kernelemente wie die Verdrei- bis Verfünfachung der

entel. Natürlich ist das verlogen, denn dem Bundeswehr-Weißbuch, dem Grunddokument der geplanten Aufrüstung, hat die Partei ja stolz applaudiert. Wer „Weltmacht“ sagt, muss eben zahlen. So wird's wohl auch kommen – es sei denn, man treibt dem Berliner Establishment den Willen zur Weltmacht endlich einmal aus.

Jörg Kronauer, junge Welt



Über 43 Milliarden Euro hat Deutschland 2017 für Rüstung ausgegeben. Das sind mehr als elf Prozent Zuwachs gegenüber 2014. Merkel und von der Leyen wollen den Aufrüstungskurs fortsetzen. Die NATO fordert, die Rüstungsausgaben auf zwei Prozent der Wirtschaftsleistung zu steigern. Das wären weitere 30 Milliarden Euro im Jahr, die viel sinnvoller ausgegeben werden könnten: für Bildung und Gesundheit, sozialen Wohnungsbau, Krankenhäuser, öffentlichen Nahverkehr, Alterssicherung, ökologischen Umbau und internationale Hilfe. Eine Million Arbeitsplätze könnten damit finanziert werden.

Die NATO-Staaten geben schon jetzt viel zu viel für Rüstung aus. Stattdessen brauchen wir mehr Mittel für Konfliktvermeidung als Hauptziel der Außen- und Entwicklungspolitik. Militär löst keine Probleme. Eine andere Politik muss her:

Wir müssen einen neuen Kalten Krieg abwenden und für friedliche Konfliktlösungen eintreten. Keine Erhöhung der Rüstungsausgaben. Abrüsten ist das Gebot der Stunde!

Jetzt unterschreiben:

www.abruesten.jetzt

Quelle: ver.di

Mehr Geld für Kriegs- oder Gesundheitsdienste?

Vorgesehen sind: 30 Mrd. Euro p.a. zusätzlich für die Aufrüstung gemäß NATO-Vorgaben (2% von BIP)

u.a. um für „weltweite Verantwortung“ verstärkte Auslandseinsätze vornehmen zu können.



Nicht vorgesehen sind: 5 Mrd. Euro p.a. zusätzlich für bedarfsgerechte Pflege und angemessene Bezahlung

In Krankenhäusern, Pflegeheimen und ambulant sind 1.1 Millionen Menschen beschäftigt, zumeist schlecht bezahlt und völlig überlastet. Aktuell fehlen mindestens 100.000 Pflegekräfte. In einigen Jahren könnten sogar mindestens 200.000 zusätzlich gebraucht werden.



Quellen: 730.000 Beschäftigte in Krankenhauspflge, 355.000 Beschäftigte in ambulanter Pflege (inkl. Hohen Teilstellen-Beschäftigtenanteil), ver.di fordert 70.000 zusätzliche Pflegestellen in Krankenhäusern, Deutscher Pflegerat: mind. 50.000 Stellen in Krankenhäusern und 50.000 in Langzeitpflege als Sofortprogramm. Expertenrechnung: Bedarf von 100.000 in Krankenhäusern. Eine examinierte Vollzeit-Pflegekraft kostet 50.000 Euro Arbeitgeberbrutto.

20. UZ-PRESSEFEST
DAS FEST DES FRIEDENS UND DER SOLIDARITÄT

KONSTANTIN WECKER
ESTHER BEJARANO & MICROPHONE MAFIA
KAI DEGENHARDT + KLAUS DER GEIGER
ERICH SCHAFFNER + SKA-KONZERT + U.V.M.
THEATER + LESUNGEN + KINDERFEST
FLOHMARKT + BÜCHERMARKT
DISKUSSIONEN + AUSSTELLUNGEN
GRAFIKEN VON DIETER SÜVERKRÜP
INTERNATIONALE SPEZIALITÄTEN
UMSONST & DRAUSSEN

7. - 9. September 2018
Revierpark Wischlingen Dortmund

DKP
www.dkp.de

50 JAHRE DKP

roter Käfer

Zeitung der DKP Osnabrück für VW, Imperial & Autovision

Inhalt Juli 2018

- # Zukunft von Opel
- # DKP-Solischreiben
- # Wille zur Weltmacht

dkpos.blogspot.de

Betriebsversammlung Sommer 2018: Mehr Profit für Piëch & Co – mehr Stress für uns

Betriebsversammlung, 21. Juni 2018: der Betriebsratsvorsitzende Wolfram Smolinski spricht über die extreme Belastung der Kolleginnen und Kollegen im Lack und im gesamten Fahrzeugbau. Er fordert: feste Übernahme der letzten sechzehn Leiharbeiter und elf Befristeten zu Volkswagen und eine realistische Personalbemessung. Die Reaktion der Belegschaft: brausender Beifall...

„Die fahren den Laden vor die Wand“

...das sagen viele erfahrene Kollegen aus der Lackiererei. Stimmung und Motivation sind im Keller, der Krankenstand ist hoch. Der Grund: hohe Arbeitsbelastung, allzu knappe Personaldecke.

Es ist schwer, Urlaub zu bekommen oder Stunden abbauen zu können – „Keine Leute!“ Die Personalbemessung hat offensichtlich wenig mit den Realitäten zu tun. Dazu wurde alle paar Monate etwa die Hälfte der Mannschaft ausgetauscht und musste neu angelernt werden (Kolleginnen und Kollegen aus Portugal, dann aus Emden, zuletzt aus Montage und Karobau...). Die Entlassung der super eingearbeiteten Leiharbeiter wird eine neue Lücke reißen, die schwer zu füllen ist.

Mit dem Übergang zu zwei Schichten wird sich die Situation vorübergehend entspannen. Aber: was kommt danach, wenn es wieder auf drei Schichten geht? „Die fahren den Laden vor die Wand...“

Höhere Rendite...

Doch auch bei der Geschäftsführung lohnt es sich, genauer hinzuhören. Der neue Finanzchef berichtete die Bilanz-Zahlen für den Gesamtkonzern: die Rendite stieg deutlich mehr als der Umsatz. Dazu die „Wirtschaftswo-



Foto: wikimedia/BMW Werk Leipzig/CC BY-SA 2.0 DE

Die Arbeitsbelastung ist in der Lackiererei derzeit besonders hoch, trotzdem sollen Leiharbeiter entlassen werden.

che“: „Der Umsatz ist im vergangenen Jahr um gut sechs Prozent auf rund 230 Milliarden Euro gestiegen, der operative Gewinn hat sich auf 13,8 Milliarden Euro fast verdoppelt...“ Es gab also eine Umverteilung: ein höherer Anteil des Gesamtumsatzes fließt an die Aktionäre, vor allem also den Piëch/Porsche-Familienclan in Salzburg und die Scheichs in Katar. Wer zahlt dafür die Zeche?

...durch mehr Arbeitsdruck

Im letzten „Käfer“ erinnerten wir an das Ziel im „Zukunftspakt“, „bis 2020 die Produktivität um 25 Prozent zu steigern“, also aus weniger Beschäftigten mehr Profit herauszuholen: „Offenbar wollen Diess und Co. dieses Ziel durch erhöhte Intensität der Arbeit erreichen – also auf den Knochen

der Leiharbeiter, die entlassen wurden und werden, und der Stammbeschäftigten, die mehr malochen sollen...“ Die Folgen zeigen sich heute im Lack.

Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt!

Die Forderungen des Betriebsrates sind mehr als berechtigt:

- Feste Übernahme der Leiharbeiter und Befristeten
- Eine realistische Personalbemessung, die auch Urlaub nehmen und Stunden abfeiern ermöglicht
- Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen

Doch die rechtlichen Möglichkeiten des BR sind begrenzt. Die Belegschaft könnte Wege finden, ihm aktiv den Rücken zu stärken.

Impressum / Kontakt:

DKP Osnabrück
ViSdP: Lars Mörking
Website: dkpos.blogspot.de

...wir treffen uns jeden ersten und dritten Mittwoch in der Lagerhalle Osnabrück

Hinweise, Kritik, Lob an die Redaktion?
Wir freuen uns über Zuschriften an:
osnabrueck@dkp-niedersachsen.de

Unzureichende Zukunftssicherung bei Opel teuer erkauft Kein Sterben auf Raten!



Im Eisenacher Opel-Werk soll ab 2019 das SUV Grandland X im Zwei-Schicht-Betrieb gebaut werden.

Man kann die Erleichterung förmlich spüren. Beim „Townhall Meeting“ der Opel-Geschäftsleitung in Rüsselsheim herrscht fast gelöste Stimmung. Es gibt spontanen Applaus, als schließlich auch der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Schäfer-Klug die Bühne betritt und seine Sicht auf die „Eckpunkte zur Zukunftssicherung aller Opel-Standorte“ darlegt. Kernelemente: Begrenzung des Personalabbaus auf 3 700 Beschäftigte, Kündigungsschutz für die verbliebenen rund 15 000 Opel-Beschäftigten an den deutschen Standorten bis Sommer 2023 und Investitionen in alle Werke. 3 500 Kollegen hätten bereits über Altersteilzeit, Vorruhestand und freiwillige Abfindungen das Unternehmen verlassen oder ihren Willen bekundet, das zu tun. Somit sei die Umstrukturierung fast beendet. Jetzt könne wieder etwas Ruhe in den Betrieb einkehren. Wenn es nach Schäfer-Klug gegangen wäre, hätte die Belegschaft gar nichts dafür gegeben, aber den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gäbe es nun mal nicht umsonst. Und so soll das im Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie mit Wirkung ab Januar 2019 vereinbarte tarifliche Zusatzentgelt von rund einem Viertel eines Monatsgehalts plus 12,3 Prozent des monatlichen Facharbeiter-Grundentgelts bis 2023 ausgesetzt werden. Zukünftige Tarifierhöhungen ab 2020 werden um ein Jahr verschoben.

Außerdem sollen übertarifliche Entgeltbestandteile, die noch als Anpassungen aus den Zeiten der ERA-Einführung existieren und in jeder Entgeltgruppe sehr unterschiedlich ausfallen, auf zukünftige Lohnerhöhungen angerechnet werden können. Faktisch könnten einige Kollegen so über fünf Jahre ohne Lohnerhöhungen dastehen. Das Geschenk der Belegschaft an Opel beläuft sich jährlich auf ein gutes halbes Monatsgehalt. Damit ist der Kündigungsschutz teuer erkauft. Aber nach monatelangem Hin und Her, Erpressungen und Horrorszenerarien hatten die Kollegen wohl Schlimmeres erwartet. Was man noch nicht hat, vermisst man nicht – und so tut die Einigung noch nicht so richtig weh. Dass Opel damit über Jahre hinweg vom Flächentarifvertrag abweicht und den Verichtsdruck auf andere Belegschaften erhöht, kann keinen Gewerkschafter froh stimmen. Kämpferische gewerkschaftliche Argumente haben in der Auseinandersetzung allerdings weitgehend gefehlt. Die Verichtslogik ist tief in der Belegschaft verankert. An der Reaktion der französischen Gewerkschaft CFDT lässt sich dabei unmittelbar ablesen, dass Verzicht in eine Abwärtsspirale führt. Eine Sprecherin sorgt sich, dass Arbeit nun nach Deutschland verlagert werden könne und damit in Frankreich erneut Entlassungen drohten. Nachdem die französischen Kollegen schon drei Jahre

auf Lohnerhöhungen verzichtet hatten, dürften sie jetzt nicht noch einmal die Zeche zahlen für die Sanierung des PSA-Konzerns. Das macht deutlich: Mit dem Einknicken der Opelaner ist die nächste Verzichtsrunde eingeläutet. Für das Werk in Eisenach, an dessen Zukunft die Auseinandersetzung zwischen IG Metall und Geschäftsleitung eskaliert war, wurden mit der Einigung die Investitionen für die Produktion eines Fahrzeugmodells freigegeben. Das SUV Grandland X soll dort ab 2019 im Zwei-Schicht-Betrieb gebaut werden – mit 450 Kollegen weniger als bisher. Die unmittelbare Gefahr für den Erhalt des Werks ist damit vom Tisch. Die Befürchtung, dass Eisenach einen „Tod auf Raten“ stirbt, ist aber nicht ausgeräumt. Die langfristige Auslastung des Standorts ist mit der Produktion eines einzigen Modells nicht gesichert. Die Schließung des Opel-Werks in Bochum ist dafür Beispiel und Mahnung. Es wird also keine Ruhe geben für die Opelaner. Und es darf keine Ruhe geben. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen gewährt einen Aufschub, aber die nächste Erpressungsrunde kommt bestimmt. Damit Verzicht dann nicht wieder als die einzige gangbare Option erscheint, muss intensiv an einer standort- und konzernübergreifenden gewerkschaftlichen Gegenstrategie gearbeitet werden.

Kämpfen lohnt sich! Solidarische Grüße an unsere Opel-Kollegen

Liebe Kolleginnen und Kollegen von Opel Eisenach,

egal ob bei Opel, VW, Daimler, BMW, Renault – die Erpressungsversuche der Automobil-Konzernchefs sind immer die gleichen: Die Beschäftigten sollen auf Löhne und soziale Leistungen verzichten, damit Standorte erhalten bleiben. Belegschaften werden gegeneinander ausgespielt – innerhalb eines Konzerns und darüber hinaus: die VW-ler gegen Opelaner, Daimler-Beschäftigte gegen BMW-ler usw. Die Belegschaften sollen sich bei Zugeständnissen überbieten und gleichzeitig noch mehr Leistung bringen. Der Wettbewerb darum, wer am billigsten arbeitet, kennt auf Seiten der Beschäftigten nur Verlierer – solange wir das zulassen! Diesem „teile und herrsche“ setzen wir unsere Solidarität entgegen! Wir empfinden keine Erleichterung, wenn es den Opelanern an den Kragen geht und der Kelch der Standort-Schließung an uns vorbei geht. Wenn Arbeitsplätze in der Auto-Industrie abgebaut werden, wenn Standorte geschlossen werden, steigt der Druck auf die anderen Belegschaften. Und anders herum: Wenn Standorte erfolgreich verteidigt werden, macht das allen unter Druck Stehenden Mut. Es braucht Mut und Entschlossenheit der Eisenacher, der Rüsselsheimer, den Plänen der

PSA-Konzernführung zu widerstehen. Und es braucht die Solidarität aller Automobil-Beschäftigten, aller in den Regionen Betroffenen. Gerade wir VW-Kolleginnen und -Kollegen wissen, wie abhängig eine ganze Region von der Auto-Industrie und ihren Zulieferern sein kann. Es gibt Alternativen zur primitiven Profit-Logik: Erstens muss die Mitbestimmung ausgeweitet werden – auf wirtschaftliche Entscheidungen des Unternehmens. Bei VW hilft entscheidend, dass das Land Niedersachsen mit dem 20-Prozent-Landesanteil am Konzern und dem VW-Gesetz eine Sperrminorität hat. Ein solches „VW-Gesetz“ müsste es für alle Konzerne geben. Zweitens muss die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich für alle wieder auf die Tagesordnung der Tarifpolitik. Wenn die Produktivität schneller steigt als die Stückzahlen, wenn also in immer kürzerer Zeit immer mehr Autos gebaut werden, ist es logisch, dass die Arbeitszeit für alle bei vollem Einkommensausgleich gesenkt werden kann und muss. Das wird erst recht nötig, wenn durch die sogenannte „Arbeit 4.0“ und den sinkenden Arbeitsaufwand für Elektro-Autos das Arbeitsvolumen weiter sinkt. Drittens: Wir haben es mit internationalen Konzernen zu tun. Deshalb müssen

auch Betriebsräte und Gewerkschaften international zusammenarbeiten! Wie sonst können wir verhindern, dass deutsche Automobil-Werker gegen französische oder ungarische gegen tschechische und portugiesische ausgespielt werden können? Die Solidarität der Automobil-Beschäftigten muss international organisiert werden! Viertens und nicht letztens: Wir Kommunistinnen und Kommunisten bei VW wissen, dass Arbeitsplätze und soziale Errungenschaften im Kapitalismus immer bedroht sind. Auch wenn der „Zukunftspakt“ bei VW eine begrenzte Sicherheit der Arbeitsplätze der Stammbesellschaft bis 2025 gibt, muss dem Unternehmen jedes Zugeständnis abgerungen werden. Zum Beispiel, dass Leiharbeiter und Zulieferer-Beschäftigte nicht außen vor bleiben! Ein gesamtgesellschaftlicher „Zukunftspakt“ – nicht nur – für alle Automobil-Beschäftigten wäre nötig. Aber dafür müsste die Allmacht der Konzerne gebrochen werden. „Auch der weiteste Weg beginnt mit dem ersten Schritt.“ In diesem Sinne: Um jeden Arbeitsplatz, um jeden Standort kämpfen!

**Solidarische Grüße,
DKP-Betriebsgruppe
VW Braunschweig und Wolfsburg**

Blick über den Tellerand

Tarif erstreikt

Nach drei Tagen Streik hat die Geschäftsleitung des Autozulieferers Constellium eingelenkt und ist wieder in den Arbeitgeberverband eingetreten. An den deutschen Constellium-Standorten gelten auch künftig die Tarifverträge der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie. Die Beschäftigten hatten seit Januar mit zahlreichen Aktionen Druck für die Wiederherstellung ihrer Tarifbindung gemacht, mit Kundgebungen, mehreren Warnstreiks und gemeinsamen Aktionen aller drei Standorte.

Streik bei Mercedes

Die Daimler-Belegschaft von São Bernardo do Campo in Brasilien hat ihren zehntägigen Streik im Mai erfolgreich beendet – bei einer Streikbeteiligung von 99 Prozent der 8 000 Beschäftigten der LKW- und Bus-Fabrik. Mit dem Streik haben die Kolleginnen eine Tarifierhöhung und eine Gewinnbeteiligung durchgesetzt und die Entlassung von 340 Angestellten verhindert. Außerdem behalten die bestehenden Sozialklauseln im Unternehmen ihre Gültigkeit. Der letzte Punkt war insofern von politischer Bedeutung, als es Absicht der Unter-

nehmensleitung gewesen war, die „Reform der Arbeitsgesetze“ durch die rechte Regierung Temer auszunutzen, um bestehende Übereinkommen zum Schutz und Umgang mit kranken und behinderten Beschäftigten sowie von Arbeitsunfällen Betroffenen zu beenden. Das ist nicht gelungen. Gut, dass die Gewerkschaftsbewegung stark genug ist, um soziale Errungenschaften zu erhalten. (UZ, 29.6.2018)



**Jetzt UZ
kennenlernen:**

**6 Wochen Probeabo:
Zeitung und Online-Ausgabe = gratis**

**3-Monats-Abo:
Zeitung und Online-Ausgabe = 10 EUR**

**Abonnieren unter:
shop.unsere-zeit.de**