

Nachrichten

vom

Mercedesplatz

Januar 2004

Meldungen und Meinungen von Kollegen für Kollegen
der DaimlerChrysler AG Werk 69 Kassel

Web: www.alternativemetaller.de

Perfides System

Kein Unternehmen, so auch Daimler-Chrysler, investiert alleine um Arbeitsplätze zu schaffen. Vielmehr ist es vorrangiges Ziel das investierte Kapital zu vermehren. Weil das aber ohne Arbeit nicht geht, sind Arbeitsplätze lediglich ein Nebenprodukt der Kapitalvermehrung. Sie sind zugleich aber ein erheblicher Kostenfaktor.

Um den Kapitalertrag zu optimieren, muss mindestens eine Umsatzsteigerung bei gleichen Kosten, oder eine Kostensenkung bei gleichem Umsatz erreicht werden. Neue Arbeitsplätze werden somit nur bei Umsatzsteigerungen geschaffen, die vorhandene Kapazitäten überschreiten.

Weil aber wegen sinkender Kaufkraft zumindest die Inlandsnachfrage kaum Umsatzsteigerungen erwarten lässt, wird zunehmend in höhere Arbeitsproduktivität investiert. Das baut Arbeitsplätze ab und reduziert die Kosten. Besonders kostensenkend sind Lohnkürzungen, Sozialabbau, und Mehrarbeit ohne Bezahlung. **All das findet man im Verhandlungspaket zur Zukunftssicherung des Werkes Kassel wieder.**

Deshalb sind auch Investitionen in neoliberale Öffentlichkeitsarbeit äußerst wirkungsvoll. Danach haben Medien und Politiker mit der Unterstützung einiger Wissenschaftler die Aufgabe übernommen, der Öffentlichkeit zu erklären, dass die Globalisierung und das hemmungslose Gewinnstreben ein unbeeinflussbares Naturereignis ist.

Dabei ist die sogenannte Globalisierung vielmehr der von amerikanischen Finanzmärkten ausgehende Wirtschaftskrieg. Sie streben nach ökonomischer Weltherrschaft und wollen vor allem eine gerechte Weltwirtschaftsordnung verhindern. Dazu gehört

unzweifelhaft auch der Krieg im Irak. Hier sichern sich die USA die zweitgrößten Ölreserven der Welt.

Dagegen werden die Opfer der Kapitalvermehrung für die sozialen Folgen selbst verantwortlich gemacht. Ein fürwahr perfides System, das aber funktioniert, weil es auf allen Ebenen genug Profiteure und Unterstützer gibt.

Dazu gehören auch nicht wenige Gewerkschaftler und Betriebsräte. Sie sind zumindest nicht bereit den Kampf gegen diesen scheinbar übermächtigen Gegner aufzunehmen.

Es ist eben leichter sich zu arrangieren, solange man nicht betroffen ist, solange es einem selber nicht an den Kragen geht. Dafür hat man die Aufgabe übernommen, den Belegschaften die in immer kürzerem Abstand folgenden Spar- und Ratiomaßnahmen zu "verkaufen". Das hört sich dann so an, dazu O-Ton D. Seidel am 17. Januar 04 in der HNA " *die Gespräche zur Zukunftssicherung des Werkes Kassel sind auf einem guten Weg. Der Anspannungsgrad der Beschäftigten werde steigen, aber reale Lohneinbußen scheinen ihnen erspart zu bleiben*"!!!

Hört sich doch gut an, oder ?

Perfekt in dieses Bild passen da die Daimler-Chrysler-Manager. Sie haben im Jahr 2002 richtig zugeschlagen und sich die Bezüge mal eben um 130 % auf durchschnittlich 3,7 Mio. EUR erhöht. Dieser Erhöhung haben die Vertreter der IGM, sowie des Gesamtbetriebsrates im Aufsichtsrat auch noch zugestimmt. So wäscht eine Hand die andere. Da weiß man doch zumindest, wo das bei uns eingesparte Geld bleibt. Auch das ist nicht zuletzt ein Indiz dafür, dass wir auf dem besten Weg zu amerikanischen Verhältnissen sind.



Trailer: Neue Chance

Alle, die sich für den Erhalt der Trailer-Achse im Werk Kassel eingesetzt haben, dürfen sich freuen!

Noch am 17. Dezember wurden die Kolleginnen und Kollegen im Trailer darüber informiert, dass die Trailer-Achse vorerst in Kassel bleibt. Die Freude darüber sollte für alle ungeteilt sein.

Dass sich Seidel, Heimrich und die IGM-Fraktion diesen "Erfolg" an die Brust heften will, zeigt ihren Kleingeist des Alleinvertretungsanspruchs im Betriebsrat. Der besteht nun mal aus 23 Mitglieder und nicht wie sie in ihrem Ausgrenzungswahn meinen, nur aus den 17 der IGM-Fraktion.

Wenn aber schon das erwähnte "sechs Augengespräch" zwischen Seidel, Heimrich und Vorstandsmitglied Cordes dazu geführt haben soll, dass der Trailer in Kassel bleibt, dann war es einfach nur ihre Pflicht und Schuldigkeit gegenüber der Belegschaft dieses Gespräch zu nutzen.

Welche Ursachen den Sinneswandel beim Daimler-Vorstand tatsächlich herbeigeführt hat, bleibt im "BRennglas" vom 15.1.04 jedoch unbeantwortet.

Insider-Informationen deuten auf ganz andere Begebenheiten hin. Danach sind die potentiellen Interessenten am Trailer letztlich an der Finanzierung gescheitert und abgesprungen. Somit kann man aus der Not eine Tugend zu machen: Der Verbleib der Trailerfertigung lässt sich nun einerseits als Erfolg für die Co-Manager im Betriebsrat verkaufen und andererseits vortrefflich als Vorschusslorbeer der UL in die Opferbereitschaft der Belegschaft ummünzen. Die darf jetzt mit Begeisterung jährlich 20 Millionen Euro einsparen.

Wollen wir nicht hoffen, dass die Trailermannschaft auch noch ein Sonderopfer bringen soll. Sogenannte Ergänzungstarifverträge lassen grüßen.

"Bonus Neu"

Arbeiter sollen 3,5 Millionen Euro jährlich einsparen!

Der klare Auftrag der Geschäftsleitung lautet, 20 Mio. Euro Personalkosten jährlich einzusparen. Davon sollen 3,5 Mio. Euro von den Beschäftigten in der Produktion geholt werden. Die von Werkleiter Illi und den BR-Verhandlern angedachte Absenkung des Verdienstgrades von durchschnittlich 107% auf 104% im Standardlohn fand keine Gegenliebe bei Produktionsleiter Dr. Siegel. Er will mit der Beibehaltung einer Bonusregelung auch den Leistungsdruck auf den Beschäftigten erhalten und weiter verschärfen.

Wie in Zukunft unsere Kollegen in der Produktion diese 3,5 Millionen Euro einsparen könnten, wurde jetzt in einem Hotel in Willingen beraten. In angenehmer Ambiente haben die Arbeitsgruppen des Betriebsrates und des Unternehmens unter Leitung eines externen Beraters die Rahmenbedingungen für die Verschärfung der Leistungsziele und die Absenkung des Standardlohnes festgelegt.

Eine Verdienstgradabsenkung von 2% würde 1,7 Mio. Euro in die Kasse spülen und weitere 1,8 Mio. Euro sol-

len über einen "Bonus Neu" kommen. Mit anderen Worten; weniger Geld und noch mehr Leistung. Besonders einfallreich ist die Verknüpfung zum Krankenstand, der als neuer einkommensrelevanter Bonusbaustein dazu kommen soll.



Bisher waren die Zielvereinbarungen zwischen Gruppe und Meister wenigstens noch halbwegs "freiwillig". Zukünftig sollen Unternehmerische Ziele von der Unternehmensleitung bis zum Arbeiter an der Maschine heruntergebrochen werden. Aus Zielvereinbarungen werden Zielvorgaben!

Wenn sich diese Philosophie durchsetzt, fragt niemand mehr danach, ob die Ziele überhaupt zu erreichen sind!

Ist die Betriebsvereinbarung des GBR "über die Gestaltung neuer Leistungs- und Entlohnungsbedingungen für gewerbliche Mitarbeiter" (REZEI) nicht mehr gültig?

Besagt sie doch: "Zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern können zusätzliche Leistungsziele vereinbart werden, wobei davon ausgegangen wird, daß sich Vorgesetzte

*und Mitarbeiter auf erreichbare Ziele einigen.
Eine einseitige Vorgabe wird damit ausgeschlossen"*

Wie groß der Zeitdruck ist und vorbei an der Belegschaft Fakten geschaffen werden, zeigt die angedachte Zeitleiste: Ohne dass bisher irgend etwas im Betriebsrat vereinbart wurde, soll noch im Januar Pilotweise eine Kostenstelle in der Montage und eine in der mechanischen Fertigung für den "Bonus Neu" ausgewählt werden. Ab Mitte 2004 sollen dann alle Kostenstellen unter dem neuen Bonus arbeiten.

Wie sollen diese Maßnahmen in Kassel Arbeit schaffen? Zunächst werden mit der damit erzielten Produktivitätssteigerung weitere Arbeitsplätze vernichtet, Lohn dauerhaft abgesenkt und die Leistungsspirale weiter verschärft!

Die dafür zugesagten Fertigungen werden die auslaufenden Produkte nicht einmal ausgleichen können.

Für diese geplante Arbeitsplatzvernichtung auch noch einen solchen Preis zu bezahlen, ist nicht akzeptabel!

Fremdvergabe von Vorderachskörper und Kupplungsflansch

Die Werkleitung hat entschieden, die Fertigung des Vorderachskörpers in der Kostenstelle 267, sowie den Kupplungsflansch Baureihe Null in der Kostenstelle 129 fremd zu vergeben. Betroffen davon sind in der Kst. 267 18 direkte Mitarbeiter und in der Kst. 129 etwa 16 direkte Mitarbeiter. Angeblich war in beiden Fällen das Angebot der Fremdanbieter wesentlich kostengünstiger. Das ist für uns und die betroffenen Kollegen einfach nicht nachvollziehbar. Auch zu welchem Preis andere Hersteller diese o.g. Teile fertigen können, ist letztlich eine reine Glaubensfrage. Diese dann auf ihre Richtigkeit überprüfen zu wollen, wie im BR angekündigt, wird daher wenig helfen. Wir jedenfalls sehen uns außer Stande, diese Zahlen zu überprüfen.

Bleibt die Frage, wie geht der Betriebsrat damit um?

Wer die Hoffnung hegt, der BR werde diesmal die Fremdvergabe nicht so einfach hinnehmen, wird mit

Sicherheit enttäuscht werden. Es deutet sich schon an, dass außer schönen Worten auch dieses mal nicht viel "rumkommt".

Außerdem gibt es, so sehen es jedenfalls Seidel und Co. eine Perspektive. Sie verweisen auf die zugesagten Arbeitsplätze im Rahmen der Zukunftssicherung. Nur müssen diese Arbeitsplätze, sofern sie überhaupt nach Kassel kommen, von der Belegschaft teuer erkaufte werden. Da müssen die Beschäftigten schon noch einige Opfer bringen.

Fazit :

Es ist aus unserer Sicht einfacher, diese Fertigungsumfänge im Hause zu halten, als etwa neue Produktion in das Werk Kassel reinzuholen. Das ist so wie mit dem Spatz in der Hand, der einem erst mal lieber ist, als die Taube auf dem Dach. Bleibt festzustellen, das Werk Kassel verliert unterm Strich weiterhin Arbeitsplätze.

Gekauft ?

Die Standardisierung in der Fabrik macht auch nicht vor der IGMetall halt. In einer Sitzung des Steuerkreises zu DCPS (DaimlerChryslerProduktionsSystem) wurde die Vereinheitlichung der Informationstafeln besprochen. Dabei wurde mit dem Betriebsrat? auch vereinbart, die "alten Holzbretter der IGM" gegen neue standardisierte Informationstafeln auszutauschen. Natürlich auf Kosten des Hauses DC. Hoffentlich kann man die dann inhaltlich auch noch von den Informationstafeln der Werkleitung unterscheiden.

Ein Gerücht ist es aber, dass die Werkleitung auch gleich noch die Bestückung der IGM Infotafeln übernimmt!

Geheimratspolitik und Rechtsbeugung im Betriebsrat!

Nachdem wir uns unzureichend informiert fühlten, verlangten wir AlternativenMetaller Einsicht in die Verhandlungsprotokolle des Betriebsrats zur "Zukunftssicherung Werk Kassel".

Dieses jedem BR-Mitglied zustehende Recht wurde uns allerdings vom Betriebsratsvorsitzenden D. Seidel verweigert.

Erst mit Hilfe des Arbeitsgerichts war es möglich, die verantwortlichen der IG Metall dazu zu bewegen, dem Gesetz Folge zu leisten.

Um unsere Einsichtnahme noch zu verhindern, wollten D. Seidel und R. Heimrich dem Gericht weiß machen, sie wären nicht im Besitz von Verhandlungsprotokollen.

Letztendlich mussten sie zugeben, Kopien der Protokolle zu besitzen, die allerdings mit persönlichen Vermerken versehen sind.

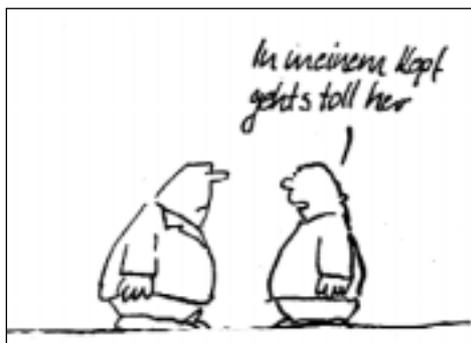
Mit dem Kompromiss, diese Vermerke zu schwärzen, ließen wir uns bis zum 7. Januar verträsten.

Was uns dann bei der Einsichtnahme wenig überraschte: Die Schwärzungen in den 3 Protokollen waren so dick ausgefallen, dass wichtige Original-Passagen nicht mehr zu entziffern waren.

Des weiteren lag den Unterlagen ein Schreiben bei, was an Ungeheuerlichkeit seines Gleichen sucht: In anbetracht der drohenden Protokolleinsicht der AlternativenMetaller per Gerichtsbeschluss, verzichtete die Verhandlungskommission des Betriebsrates gegenüber dem Unternehmen bis auf weiteres auf

die Erstellung bzw. Zustellung zwei weiterer Protokolle.

Hier handelt man wohl streng nach dem Motto: Was man nicht hat, braucht man nicht vorlegen!



Was hat die Verhandlungskommission zu verbergen?

Mit diesem ungeheuerlichen Vorgang stellen sich für uns Alternative Metaller mehrere Fragen:

- Warum will man uns Alternative Metaller um gesetzlich garantierte Rechte bringen und dazu noch das Arbeitsgericht hinters Licht führen.
- Wie gehen die Verantwortlichen mit Dokumenten um, die sie zur Rechenschaft gegenüber dem BR-Gremium benötigen?
- Wie will die Verhandlungskommission des BR ihre Arbeit machen, wenn sie nicht verlässlich auf abgestimmte Protokolle zurückgreifen kann?
- Warum soll die Belegschaft nicht erfahren, was in den Verhandlungen wirklich geschieht?

Da die anstehende "Zukunftssicherung" erhebliche finanziellen Einbußen und verschärfte Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigte im Werk Kassel mit sich bringen wird, ist es für uns *Alternative Metaller* unabdingbar, die Belegschaft in diese Verhandlungen einzubeziehen. Nur so ist es möglich Unzumutbarkeiten abzuwehren und

einen fairen Kompromiss zu erzielen.

Genau das wird mit dieser Geheimratspolitik des BR gemeinsam mit der Unternehmensleitung erfolgreich verhindert!

Friede, Freude, Eierkuchen?

Am Ende eines jeden Jahres steht traditionell die Jubilarfeier an. Eine Veranstaltung, auf der die lieben Mitarbeiterinnen Mitarbeiter anlässlich ihres 25 und 40 jährigen Jubiläums geehrt und gewürdigt werden. Werkleitung und Betriebsrat danken diesen für ihre Treue und Einsatz für das Unternehmen, indem überschwänglich gelobt wird. Neben dem Jubilar nehmen sein Meister, die Team- und Abteilungsleiter und Betriebsräte an der Jubilarehrung teil.

Doch dieses Jahr hatte diese Veranstaltung einen seltsamen Teilnehmerschwund. Etwa 50% der Jubilare sahen kein Bedürfnis hieran teil zunehmen. Vor allem von der Abteilung PKI vom gewerblichen Bereich nahm kaum ein Jubilar teil.

Dies nahmen wir *AlternativenMetaller* zum Anlass, hier einmal Gründe zu hinterfragen. Die Antworten der Befragten waren vielfältig.

- Der Umgang gerade mit uns älteren Kollegen ist im Personalabbaualltag menschenunwürdig, wie soll ich mich auf so einer Feier wohlfühlen.
- Am Jubiläumstag hat mir niemand gratuliert, dann braucht mir zur Feier auch niemand zu gratulieren.
- Diese Ehrungsfloskeln bei der Feier sind doch nicht ehrlich und am nächsten Tag eh schon wieder Makulatur.
- Als älterer Kollege bin ich sowieso abgeschrieben und meine Erfahrung wird im Alltag nicht mehr entsprechend gewürdigt.
- Dies soll doch eine Feier für Jubilare sein und nicht für Führungskräfte.

Die Gründe, warum so viel Jubilare nicht an dieser Feier teilgenommen hatten, sprechen Bände. Mag sie noch so gut organisiert und nach außen hin positiv dargestellt sein, die Teilnahme an der Jubilarehrung wird sich nur verbessern, wenn sich auch der Umgang mit den Mitarbeitern verbessert. Falls nicht, sollte die Jubilarfeier in Führungskräftefeier umbenannt werden, das Teilnehmerverhältnis hat sowieso nie gestimmt.

Keine Spätschichtparkplätze?

Wir Betriebsräte wurden von vielen Kollegen angesprochen, warum der Spätschichtparkplatz nicht mehr abgesperrt wird. Auf unsere Anfrage im Betriebsrat teilte uns R. Heimrich mit, dass nach einer Ortsbesichtigung die weitere Vorgehensweise festgelegt wird. Den vereinbarten Ortstermin hat der dazu eingeladene Betriebsrat allerdings nicht wahrgenommen.

Im Zuge der Parkplatzsanierung ist noch nicht geklärt, ob die Absperrungen wieder installiert und in Betrieb genommen werden. Es scheint aber, dass der Spätschichtparkplatz dem Rotstift der Werkleitung zum Opfer fällt. So werden Fakten geschaffen.

Es ist nicht allein der weite Weg, den die Kollegen in der Spätschicht dann zu Fuß zurücklegen müssten, sondern auch die Suche nach einem freien Parkplatz bei Schichtantritt.

Der "Sozialkommission" des Betriebsrats bleibt scheinbar nur noch, sich um die Reservierung von Frauenparkplätzen zu kümmern

Das kann's doch wohl nicht gewesen sein!

Rechtsstreit Homepage geht in die 2. Instanz!

Das Urteil im Beschlussverfahren (Aktenzeichen: ArbG KS, 1 BV 6/03), zum Thema Homepage: "Alternative Metaller-Nachrichten vom Mercedesplatz", ist am 17.12.03 vom Arbeitsgericht Kassel verkündet worden. Leider ist das Urteil bzw. der Beschluss in wichtigen Teilen nicht in unserem Sinne ausgefallen.

Der Beschluss in Kürze:

1. Unsere Homepage mit dem Namen www.alternativmetaller.de mit entsprechen dem Untertitel, darf ohne Änderungen im Titel weiter geführt werden.
2. Unsere Betriebszeitung "Nachrichten vom Mercedesplatz" muss aus unserer Homepage entfernt werden.
3. Mit einem Ordnungsgeld bis 250.000 Euro (ersatzweise Haft) wird es Klaus Ehlers unter

sagt, die Betriebszeitung "Nachrichten vom Mercedesplatz" weder auf unserer oder einer Homepage im Internet einzustellen.

- Diese Zeitung darf auch nicht Anderen, als Datei, zum Zwecke der Einstellung in das Internet zur Verfügung gestellt werden.
- Des Weiteren darf eine Einstellung unserer Publikation in das Internet nicht begünstigt werden.

Weiter heißt es im Beschluss:

In unsere Homepage dürfen nur betriebliche Themen eingestellt werden bzw. Stellung genommen werden, die bereits in der außerbetrieblichen Öffentlichkeit bekannt sind oder vom Arbeitgeber veröffentlicht wurden.

- Diese Position stellt, nach unserer Auffassung, eine Ungleichbehandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat /Belegschaft dar. Der Arbeitgeber kann agieren, währenddessen der Betriebsrat /Belegschaft nur reagieren kann.

Der ganze Beschluss wird im wesentlichen begründet, mit der Verletzung der so genannten "vertrauensvollen Zusammenarbeit" gemäß §2 Betr.VG zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Dieser Beschluss beinhaltet einen Maulkorb für alle betrieblichen Arbeitnehmervertreter und kommt einer Zensur gleich. Meinungsfreiheit und Pressefreiheit, gemäß Artikel 5 Grundgesetz, sind nicht teilbar und darf nicht an den Toren der Betriebe enden. Die Freiheit der Berichterstattung muss gewährleistet sein. Es darf nicht sein, dass Berichte über Arbeitsbedingungen gewissermaßen zum Betriebsgeheimnis erklärt werden.

Gegen diesen Beschluss der 1.Instanz haben wir, beim Hessischen Landesarbeitsgericht in Frankfurt, Beschwerde eingelegt.

Der komplette Beschluss steht in "PDF-Format" zur Verfügung.

Alternative Metaller weiter im Internet!

Einen Teilerfolg konnten wir vor dem Arbeitsgericht erreichen. **Unsere Homepage bleibt im Netz!**

Das gerichtliche Aus für die "Nachrichten vom Mercedesplatz" auf unserer Homepage ließ uns nach Alternativen suchen. Zumindest die KollegInnen von DaimlerChrysler sollten die Möglichkeit erhalten, unsere Betriebszeitung elektronisch anfordern zu können.

Wir sind fündig geworden!

Von unserer befreundeten Homepage, www.frischerwind-online.de, unter der Rubrik "Gruppennachrichten", kann sich jeder Beschäftigte des Werkes Kassel, mit seiner betrieblichen E-Mail-Adresse über seinen Internetzugang, jeweils die letzten drei "Nachrichten vom Mercedesplatz" auf seinen PC schicken lassen.



IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativmetaller.de

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon 802-3240	Erich Behrend	Halle 50	Telefon 2755
Vincenzo Sicilia	Halle 55	Telefon 3220	Klaus Cornelius	Halle 55	Telefon 3161
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon 2645	Jörg Schmeißing	Halle 55	Telefon 3157
Udo Brehm	Halle 52	Telefon 3048	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon 2418
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon 4449
Erich Hoppe	Halle 50	Telefon 3384	Andreas Diedrichsen	Halle 50	Telefon 2755
Peter Reichhart	Halle 50	Telefon 3384	Helmut Röse	Halle 50	Telefon 4366
Thomas Müller	Halle 80 unten	Telefon 3207	Ralf Schade	Halle 35	Telefon 4416
Michael Renner	Halle 35	Telefon 3366	Nicole Welke	Halle 50	Telefon 3325
Erich Bauer	Halle 80 oben	Telefon 4260	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394

+ Freunde = Erfolg • Druck: Eigenfinanzierung • Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Klaus Ehlers
Spendenkonto: Raiffeisenbank Grebenstein Konto Nr.: 2 759 560 BLZ: 520 652 20 Werner Hellwig
Verwendungszweck: "Alternative Metaller" Mail: redaktion@alternativmetaller.de