

# Nachrichten

vom



## Mercedesplatz

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

20. Jahrgang - Februar 2008 - Web: [www.alternativmetaller.de](http://www.alternativmetaller.de)

## Navi – führt es die Beschäftigten ins Nichts?

Ab diesem Jahr wird im Vergütungsmodell 2 (VM2) ein neues Leistungsbeurteilungssystem eingeführt. Alle bisherigen Zeitlöhner und Angestellte sollen durch dieses System in Ihrem Leistungsverhalten beurteilt werden. Hier werden 4 Beurteilungskriterien (Initiative, Zusammenarbeit, Verantwortliches Handeln und Arbeitsergebnis) bewertet.

Der Knackpunkt liegt im Punkt Arbeitsergebnis. Hier können die Vorgesetzten mit den Beschäftigten Zielvereinbarungen abschließen oder aber Leistungserwartungen an Sie stellen. Hier sind aber auch Gruppenvereinbarungen möglich. Die Personalabteilung wünscht, dass die Vorgesetzten mit allen Beschäftigten Zielvereinbarungen abschließen. Sollte es zu keiner Einigung zwischen Ihnen kommen muss der Vorgesetzte eine Leistungserwartung formulieren. Dies hat leider einen faden Beigeschmack. Man kann sich leicht vorstellen, dass aus einer Zielvereinbarung schnell eine Leistungserwartung formuliert wird. Dies wird auch so von der Personalabteilung gesehen.

Die Zielvereinbarung ist immer noch freiwillig. Sie kann nicht aufgezwungen werden.

Aber auch Aussagen von Vorgesetzten, dass es nun leichter möglich ist Punkte wie den Krankenstand in eine Zielvereinbarung aufzunehmen, muss hier nicht von den Beschäftigten ange-



nommen werden. Auch Sprüche wie: Nun werden die Karten neu gemischt, jeder fängt bei Null an, sind Hirngespinnste. Da im Durchschnitt 15% erreicht werden müssen und auch bezahlt werden, kann man dies nur als „Dummes Geschwätz“ bezeichnen. Hier wird eindeutig Angst verbreitet durch die Unwissenheit der Beschäftigten. Es ist ja nicht über Nacht alle Leistung auf Null gefallen.



Der ganze Vorgang soll nun ab Januar starten. Jeder Vorgesetzte muss mit seinen Mitarbeitern mindesten 3 Gespräche führen. Ein Startführungs-, ein Zwischenbilanz- und ein Abschluss-Gespräch. Das Start- und Abschluss-Gespräch können später dann in einen Gespräch durchgeführt werden.

Es in Zukunft möglich von Jahr zu Jahr ein unterschiedliches Leistungsentgelt zu erhalten und damit ein „Schwankendes Einkommen“.

Wird dem Beschäftigten in dem Zwischenbilanzgespräch vom Vorgesetzten keine „Karenz“ angezeigt, darf ihm dann auch nicht am Ende der Bewertungsperiode das Leistungsentgelt reduziert werden. Karenz bedeutet, dass der Vorgesetzte der Meinung ist, dass sein Mitarbeiter die Leistung des Vorjahres nicht erreichen wird. Das Zwischenbilanzgespräch erfolgt spätestens 3 Monate vor



Fortsetzung auf Seite 2

## Fortsetzung von Seite 1

Ende der Bewertungsperiode. Jedes Gespräch muss dokumentiert werden.

Neu ist nun aber, dass bei einer Reklamation des Beschäftigten dies nur noch zwischen Personabteilung und Vorgesetzten entschieden wird. Der Betriebsrat ist nun außen vor.

Um weitere Ungereimtheiten im Vorfeld zu vermeiden, ist dringend angebracht, von der Seite des Betriebsrates eine klare Ansage an die Vorgesetzten abzugeben, sich gegenüber Ihren Beschäftigten Anständig und Fair zu verhalten. Außerdem sollen Sie unterlassen durch weitere unklare Aussagen die KollegInnen zu verunsichern.

Nicole Welke / Erich Bauer

# War 2007 ein gutes Jahr für Deutschland?

*Für wenige im Land ja, für die Mehrheit nein. Zufrieden sind die Konzernchefs. Die Körperschaftssteuern ihrer Aktiengesellschaften wurden von ursprünglich 45 Prozent erneut auf 15 Prozent gesenkt. An die Mehrheit wurde natürlich auch gedacht, und die Mehrwertsteuer um 3 Prozent erhöht.*

*Sektkorken knallten bei den vier Stromkonzernen, die ihre Strompreise kräftig erhöhten, um glänzende Gewinne zu „erwirtschaften“. Ähnlich erging es der Exportwirtschaft.*

*Nicht so schlecht war das Jahr für 1,1 Millionen Menschen, die eine neue Arbeit fanden. Allerdings war nur die Hälfte in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung.*

*Für welche Mitbürger und Mitbürgerinnen war es ein schlechtes Jahr? Denken wir an die 6,6 Mio. Menschen in den 400-Euro-Mini-Jobs. Denken wir an die 1,3 Mio. Menschen, die ein niedriges Einkommen haben, dass sie ergänzend „Hartz IV“ beziehen müssen. Denken wir an die 7,4 Mio. Menschen, die auf demütigende Art und Weise „Hartz IV“ zugewiesen bekommen und unter anderem ihre Zusatz-Ab-sicherung für die Rente verlieren. Denken wir an die ca. 800.000 Leiharbeiter, die in moderner und von der Politik geduldeter Sklaverei zu niedrigen Löhnen arbeiten.*

*Für uns Arbeitnehmer wurden*



*unsere bescheidenen Lohnsteigerungen, dank der Mehrwertsteuererhöhung und der Inflation, mehr als aufgebraucht. Werksintern wurde unser Lohn, durch die Einführung von ERA gesenkt. (Die schweigende Mehrheit im Werk nennt ERA nur Lohnraub)*

*Eine weitere Nettigkeit der Werksleitung und des IGM-Betriebsrats war die Einführung von immer beschisseneren Schichtmodellen, bei denen die Gefahr besteht, das Kinder zu ihren Eltern „Onkel“ oder „Tante“ sagen. (Die schweigende Mehrheit im Werk würde gerne wissen, ob die IGM-Betriebsräte diesen teil-*

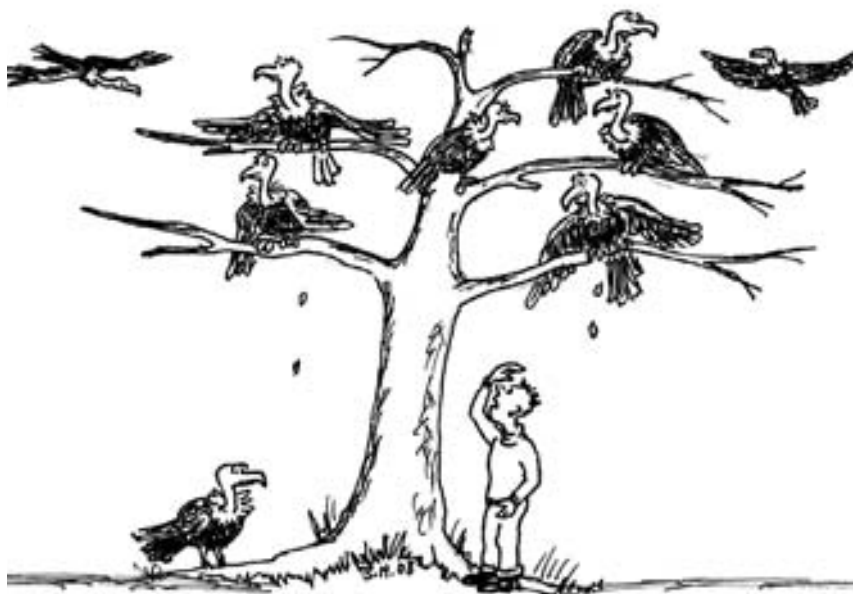
*weise perversen Schichtmodellen auch zugestimmt hätten, wenn Sie diese auch ableisten müssten????)*

*Diese Nettigkeiten von Staat und Werksleitung führte dazu, dass es für uns Arbeitnehmer kein tolles Jahr 2007 war.*

*In der Kurzform, kann das Jahr 2007 wie folgt beschrieben werden:*

*Stellt euch vor, ihr steht unter einen grossen Baum. Auf diesen Baum sitzen Hunderte von Aasgeiern, die auf ihre Beute waren. Zwangsläufig wird man von den Geiern beschissen, und wenn man hochschaut sieht man nur auf Arschlöcher.*

Michael Fuchs



# Belohnung für Trailerkollegen???

Ab 01.09.2007 musste die Trailermontage in 18 Schichten arbeiten. Vereinbart wurde dieses von den Kollegen nicht gewünschte Arbeitszeitmodell bis März 2008. Aufgrund von externen Lieferproblemen mussten dann die Kollegen kurzfristig im Dezember wieder in 15 Schichten gehen.

Für November und Dezember 2007 gab es die so genannte „2+1“ Regelung, welche bei Schichtausfällen die Bezahlung dieser regelt.

Dies wurde auch in der Kst.194.9 so gehandhabt, bis der Ausstieg aus den 18 Schichten ab Dezember 2007 unter Dach und Fach war. Den Mitarbeitern die in der letzten Novemberwoche nach der 18 Schichtenregelung eine Freiwoche hatten, wurde nachträglich das Freischichtkonto belastet. Obwohl die verantwortlichen Herren



genau wussten, das es wegen Lieferantenproblemen zu weiteren Schichtausfällen kommt.

Dies dann aber dann als geregelten Schichtwechsel zu bezeichnen und die Kollegen dadurch im Freischichtkonto noch weiter ins Minus fahren zu lassen, ist genau die Wertschätzung die Sie nicht verdient haben.



Wenn hier im Werk schon eine Betriebsvereinbarung zum Schutz der KollegInnen besteht, kann es nicht sein, das die Firma aus wirtschaftlichen Gründen diese Regelung von der einen zur nächsten Woche nicht mehr anwenden will und der BR diese Auffassung auch noch teilt.

*Cornelius*

## Seltsame Auslegung von Betriebsvereinbarungen !

In Teilbereichen des Werkes sind eine große Anzahl von KollegInnen im 18-Schichtenmodell. In diesem Modell werden keine Freischichtstunden mehr aufgebaut und deshalb haben die KollegInnen schnell Probleme, wenn Sie betriebsbedingt Freischichten nehmen müssen.

So nun geschehen im NCV 3-Bereich. Durch die schon lange Laufzeit des Modells wurden seit fast 1,5 Jahren keine Freischichten mehr aufgebaut. Nein, genau das Gegenteil ist eingetreten. Die KollegInnen mussten durch technische Probleme der Anlagen in der Anfangszeit und dann Rohteilprobleme in der Folgezeit zwangsweise Freischichten nehmen. Das eine große Anzahl von KollegInnen durch diese Freischichten ihren Kontostand ins Minus gefahren haben ist nachvollziehbar.



Auch für die nähere Zukunft ist mit weiteren Schichtausfällen zu rechnen, die nach der 1/1-Regelung durch eine BV abgerechnet werden. Die KollegInnen werden dadurch noch weiter ins Minus rutschen. Der Unmut der KollegInnen ist verständlich! Sie müssen für Probleme, die sie nicht verschuldet haben mit ihren Freischichten herhalten.

Nun aber gibt es wohl auch noch einige Vorgesetzte in diesem Bereich, die der Meinung sind, den KollegInnen Freischichten zu verweigern, wenn

diese auch nur ein kleines Stück ins Minus gerutscht sind. Dies kann so nicht sein!

**Fortsetzung letzte Seite**

Es gibt eine Betriebsvereinbarung, in der geregelt ist, dass man sowohl 300 Stunden ins Plus, als auch 300 Stunden ins Minus gehen kann. Hier eine einseitige Auslegung dieser BV durch den Vorgesetzten nur ins Plus ist so nicht hinnehmbar! Wenn es die Möglichkeit gibt nach beiden Seiten auszuschlagen, so muss dies

auch zugelassen werden. Wir fordern die verantwortlichen Vorgesetzten auf hier im Sinne der KollegInnen zu handeln und Ihre Verweigerungshaltung aufzugeben. Wenn die KollegInnen mal eine Freischicht nehmen wollen, so darf dies nicht verweigert werden, selbst wenn man ins Minus fährt bzw. auch schon ist.

*Erich Bauer*

# Von uns für euch gelesen:

Einige Zeitungen berichten in der zweiten Januarwoche wieder einmal über unseren Dr. Zetsche

## Urteil: Kein Schmerzensgeld für Dieter Zetsche

Das Landgericht Hamburg hat die Schmerzensgeldklage des Daimler-Chefs Dieter Zetsche gegen den Konzernkritiker Jürgen Grässlin auf Zahlung von 50.000 Euro wegen Äußerungen zu Zetsches Rolle bei angeblichen Graumarktgeschäften abgewiesen. Daimler-Chef Dieter Zetsche ist mit einer Forderung nach Schmerzensgeld von Konzernkritiker Jürgen Grässlin vor dem Hamburger Landgericht gescheitert. Die Richter der Zivilkammer 24 wiesen Zetsches Klage ab. Zetsche forderte von Grässlin 50 000 Euro für die Verletzung seiner Persönlichkeitsrechte. Der bekannteste Kritiker des Konzerns hatte mehrfach öffentlich den Verdacht geäußert, Zetsche habe als Zeuge in einem Stuttgarter Gerichtsverfahren um sogenannte Graumarktgeschäfte eine "Falschdarstellung" abgegeben.

Zetsche war zunächst mit Unterlassungsklagen vor Berliner Gerichten erfolgreich gegen die Äußerungen Grässlins vorgegangen. Weil der Konzernkritiker seinen Verdacht dennoch wiederholt hatte, klagte der Daimler-Chef schließlich in Hamburg auf Schmerzensgeld. Sein Anwalt Schertz bezeichnete das als zusätzliche „präventive Maßnahme“, um Grässlin an diesen Äußerungen zu hindern“.

Zu den oben genannten Urteil passt folgende Nachricht die durch Presse ging:

## Zetsche will von nichts wissen

Die Staatsanwaltschaft Stuttgart ermittelt gegen den Daimler-Vorstandschef Dieter Zetsche. Der Vorwurf: Falschaussage vor Gericht. Dieter Zetsche muss um seinen Job bangen. Die Stuttgarter Staatsanwaltschaft ermittelt gegen den Vorstandschef der Daimler AG, der zu den mächtigsten Managern Deutschlands gehört. Der Verdacht: Falschaussage in fünf Fällen. Die jahrelange Verkaufskanone des Konzerns soll von Graumarktgeschäften in großem Stil gewusst und diese vor Gericht trotzdem mehrfach geleugnet haben. Ausgelöst hat die Ermittlungen der Bestseller-Autor Jürgen Grässlin. Grässlin hatte Zetsche schon 2006 wegen des Verdachts auf Falschaussage angezeigt und dem Stuttgarter Staatsanwalt Eckhard Maak später interne Unterlagen aus dem Daimler-Konzern zugespielt. Zetsche will von den Vorwürfen offiziell nichts wissen. "Wir kennen sie nur aus den Medien", sagt seine Sprecherin. Zetsche soll am 9. Dezember 2002 als Zeuge vor dem Stuttgarter Landgericht ausgesagt haben, dass die Belieferung von Graumarkthändlern nicht der Konzernpolitik entspreche. Seit seinem Amtsantritt als Vertriebsvorstand habe er Anstrengungen unternommen, entsprechende Vorgänge zu unterbinden. Vor Gericht soll Zetsche die Graumarktgeschäfte "Einzelfälle" genannt haben. Die Staatsanwaltschaft bestätigt, dass sie wegen einer uneidlichen Aussage sowie in vier Fällen wegen "Versicherung auf Eides statt" gegen Zetsche ermittelt. Solche Erklärungen werden gerne zur Durchsetzung einstweiliger Verfügungen eingesetzt. Eine Sprecherin der Stuttgarter Staatsanwaltschaft sagte, sie rechne erst ab Januar mit einem Ergebnis der Ermittlungen gegen Zetsche. Diesem drohe im schlimmsten Fall eine Geldstrafe oder ein Freiheitsentzug von bis zu fünf Jahren.

Vergleich mit VW:

**Im VW Bestechungsprozess wegen der Betriebsrats-Lustreisen war der VW Aufsichtsratsvorsitzende Piëch geladen. Wie schon erwartet, hatte er als Vorstand keine Ahnung, was in seiner Firma los ist - so wie die meisten Chef's.**

**IMPRESSUM Herausgeber: AlternativMetaller Daimler AG Kassel, [www.alternativmetaller.de](http://www.alternativmetaller.de)**

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon 3220	Erich Behrend	Halle 50/52/53	Telefon 2755
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Erich Hoppe	Halle 50/52/53	Telefon 3048
Helmut Röse	Halle 50	Telefon 4366	Michael Fuchs	Halle 80 oben	Telefon 3132
Nicole Welke	Halle 35	Telefon 3240	Michael Renner	Halle 35	Telefon 3366
Erich Bauer	Halle 55	Telefon 4260	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394
Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon 2645	Klaus Berger		
Udo Pusceddu	Halle 80 unten	Telefon 2794	Klaus Ehlers		

**+ Freunde = Erfolg. Verantwortlich: Vincenzo Sicilia.**

**Mail: [redaktion@alternativmetaller.de](mailto:redaktion@alternativmetaller.de)**