

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

20. Jahrgang - März 2008 - Web: www.alternativmetaller.de

Wirbel um Zeiterfassung

Der Streit eines Mitarbeiters vor dem Arbeitsgericht führte jetzt zu einiger Aufregung in der Personalabteilung. Im Anschluss des Verfahrens kontrollierte der Personalbereich umgehend die Zeiterfassung der KollgInnen und musste feststellen, dass Stempelverhalten nicht immer den Anforderungen entsprach.

Und jetzt ging die Jagd los. „Übeltätern“ deren Zeiterfassung in der Vergangenheit nicht „ganz“ korrekt war, sollen nun schriftlich abgemahnt werden.

Also eins ist klar. Jeder Beschäftigte soll und muß pünktlich zur Arbeit erscheinen und pünktlich auch wieder verlassen. Aber das jetzt eine Abmahnung erteilt werden soll, weil man nur an den verkehrten Zeiterfassungsgerät ab- und angestempelt hat, das ist ne` Sauerei.

Hier soll ein Exempel statuiert werden um Erwachsene Menschen neu zu erziehen.

Wir AlternativeMetaller sind der Meinung, dass ab jetzt jeder Vorgesetzte jedem Mitarbeiter erstmal angibt, an welchen Zeiterfassungsgerät zu stempeln ist. Sollte es dann noch zu Unregel-



mäßigkeiten kommen, kann man immer noch die Keule rausholen und draufhämmern.

Man muss schließlich auch einräumen, dass bisher dieses Verhalten der MitarbeiterInnen stillschweigend geduldet worden ist. Absichtlich oder unabsichtlich spielt hier keine Rolle. Man darf dabei nicht vergessen, dass unsere KollegInnen in den letzten Jahren enorm unter Druck gestanden haben. Jede aufgebrummte Schicht wurde abgeleistet und jetzt soll wegen

so einer Kleinigkeit zu Arbeitsrechtlichen Schritten gegriffen werden.

Bezeichnend für die IG Metaller im Betriebsrat ist wieder mal, das sie diesbezüglich keinen Handlungsbedarf gesehen haben, die Unternehmensleitung dazu zu bewegen, von beabsichtigtem Abmahnungen abstand zu nehmen. Das ist vielleicht eine tolle Interessenvertretung!!!

PS. : Wenn jetzt das „Kommando“ kommt, das „richtige“ ZEG zu benutzen, sollte auch darauf geachtet werden, das unnötige Wege vom Umkleideraum zum Arbeitsplatz und zur Stempeluhr vermieden werden!!!

Vincenzo Sicilia



Showtime!

Zur Betriebsversammlung stellen wir und auch Andere uns die Frage, ob wir uns wieder auf das Podium zu den IG Metall-Betriebsräten setzen sollten. Allein deren Vorwurf, wir würden uns sowieso nur abkapseln und unser eigenes Süppchen kochen, wird uns nicht dazu veranlassen.

Ist es doch gerade umgekehrt der Fall, dass die IG Metall- Betriebsräte keine Rube geben, um die Alternativen Metaller auszugrenzen und „platt machen“ zu wollen! Sind es doch gerade die IG Metaller im Betriebsrat, die im stillen Kämmerlein ihre Suppe



kochen und nicht mit offenen Karten spielen. Wer soll es uns da verdenken, an dieser Showveranstaltung auf der Bühne teilzunehmen, um irgendwelche Gemeinsamkeiten zu heucheln.

Das heißt nicht, dass wir nicht wüssten, wo wir als Betriebsrat zu stehen haben: Nicht bei der Werkleitung, sondern bei den KollegInnen vor Ort im Betrieb! Deswegen werden wir uns auch wieder dort hin setzen wo wir hingehören; nämlich unten zur Belegschaft!!!

Werner Hellwig

Auf ein Neues — Vitamin A und B wieder gefragt?

Im ersten Halbjahr steht nun wieder mal eine Übernahmeaktion von Leiharbeitern und Befristeten an. Wenn man die letzten beiden Aktionen nachträglich betrachtet, muss man leider feststellen, dass sich manche der anstehenden Übernahmekandidaten von Ihren Vorgesetzten verarscht fühlten. Für viele ist es nicht erklärbar, warum es immer wieder vorkommt, dass sie wieder mal auf der Strecke geblieben sind. So sind es immer wieder andere Mitarbeiter, die vor ihnen eine Festeinstellung bekommen, obwohl diese noch nicht so lange im Hause tätig sind. Die Frage, die sich mancher dieser "Übergangenen" stellt, könnte so lauten: „Sind hier eventuell Vitamin A und B wichtiger wie die Arbeitsleistung?“ Ein Schelm der dort was hinein interpretiert.

Manch einer fragt sich, wie weit oder wie tief er hier gehen oder kriechen muss, um auch eine Festeinstellung zu bekommen. Ein solches „Prekäres Arbeitsverhältnis“, wie Leih- und Zeitarbeitsplätze bezeichnet werden, führt in seinen Auswüchsen schon zu ziemlich heftigen „Ansprüchen“ an die Kolleginnen. So kann es sich quasi keiner dieser Kolleginnen leisten, zu Mehrarbeit oder einem Arbeitsplatzwechsel „Nein“ zu sagen. So muss es jedem Stammmitarbeiter klar sein, dass es verständlich ist, dass man als ein



solcher Beschäftigter alles unternimmt, um auch ein „Stammmitarbeiter“ zu werden. Vorgesetzte nutzen diese Situation auch noch, um „Öl ins Feuer schütten“, in dem Sie es auch noch zulassen, dass sich KollegInnen gegenseitig versuchen in einem besseren oder schlechteren Licht darzustellen. Mit anderen Worten: die Arschkriecherei wird gefördert!

Es kann und muss erkennbar sein, dass im Interesse aller die tatsächliche Leistung beurteilt wird und nicht die „Nase“. Vorgesetzte sollten sich nicht Honig ums Maul schmieren lassen um diesen Kolleginnen eine unbefristete Anstellung zukommen zu lassen. Als Vorgesetzter sollte man diesen „Hofierungen“ der Kolleginnen widerstehen können. Jede Entscheidung muss für alle Beteiligten nachvollziehbar sein.

Aber auch der Betriebsrat muss alles tun, damit Vereinbarungen, die mit der Unternehmensseite getroffen wurden, eingehalten werden, um auch hier für alle die Entscheidungen glaubwürdig darstellen zu können. Es darf nicht sein, dass die Unternehmensseite hier ihr eigenes Süpplein kocht!

Nicole Welke

Was sind Betriebsvereinbarungen noch wert?

Betriebsvereinbarungen sollen klare Bedingungen für Beschäftigte und Unternehmen beschreiben. Zum Beispiel, welche Kostenstellen wie lange in ein anderes Schichtmodell wechseln können. Leider musste man feststellen, dass die Unternehmensseite wegen schwammigen Vereinbarungen abgesprochene Termine einfach ignorierte. So wurden Schichtmodellwechsel einfach mitten in der Woche durchgeführt, nur weil es für die Lohnabrechnung bei einem Monatswechsel einfacher war. Durch diese Vorgehensweise passierte es, dass die KollegInnen, um wieder in ihre alte Schicht zu kommen, zwangsweise Freischicht nehmen mussten.

Diesen "Machenschaften" des Unternehmens muss man eine klare Absage erteilen. Die KollegInnen schufteten schon in allen erdenklichen Schichtmodellen. Sie wechseln von einem in das andere Schichtmodell, gerade wie das Unternehmen es verlangt. Zum Dank dafür wird ihnen am Ende auch noch das Freischichtkonto geplündert. Dies scheint wohl die neue Flexibilität für die Belegschaft zu sein, die sich das Unternehmen wohl für die Zukunft vorstellt.

Die KollegInnen als Spielball des Unternehmens für mehr Flexibilität in der Produktion zu benutzen um sie immer mehr den Erfordernissen der „Kundenwünsche“ anzupassen, kann nicht hingenommen werden. Diese beispiellosen Herumspringereien in den Schichtmodellen müsste der Betriebsrat eigentlich verhindern. Leider muss man aber feststellen, dass sich die IG Metall im Betriebsrat wieder



einmal mehr der Unternehmensseite anschließen. So muss man es leider sehen, wenn man bedenkt, wie sich diese Mehrheit des Betriebsrates um dieses Thema kümmert, es aufnimmt und auch behandelt. Die Probleme der KollegInnen hierbei werden gelinde gesagt „beiseite geschoben“. Gerade wenn diese sich mit einem Schichtmodell abgefunden und eingerichtet haben, darf man nicht einfach zur Tagesordnung übergehen, wenn plötzlich wieder ein Schichtmodellwechsel ansteht. Nach dem Motto: „Es wird nicht alles so heiß gegessen wie es gekocht wird.“

Dass die Unternehmensseite hier aber mit falschen Karten spielt, erfährt man leider erst zu spät. So müssen vereinbarungsgemäß im Vorfeld Schichtpläne mit den KollegInnen abgesprochen werden. Eine Sauerei ist es aber, nachdem das neue Schichtmodell durch den Betriebsrat genehmigt wurde, dass der vereinbarte Schichtplan dann einfach durch einen anderen ausgetauscht wird. Eine Begründung dafür gibt es für die KollegInnen leider keine.

Um den KollegInnen zukünftig keine weiteren Probleme aufzuladen, muss der Betriebsrat eindeutige Bedingungen festlegen. Hält die Unternehmensseite diese Betriebsvereinbarungen nicht ein, so hat sie auch die Konsequenzen selbst zu tragen. Mindestens ist dann die entstehende Fehlzeit von ihr auszugleichen und nicht den KollegInnen aufzuhalsen!

Erich Bauer

Kommt nun (Wollt ihr) die totale Überwachung?

Dem Betriebsrat wurde von der TAM- Führung die Vision vorgestellt, den Mitarbeitern aus den Bereichswerkstätten und weiteren ausgesuchten Mitarbeitern ein mobiles Datenerfassungsgerät (Scanner) in die Hand zu drücken. Mit diesen Geräten sollen in Zukunft die Instandsetzer eine deutlich bessere Übersicht über die Maschinen und Anlagen erhalten. Dies ist sicherlich für die Instandhaltung wichtig, aber damit verbunden ist es aber auch möglich, den KollegInnen "etwas" genauer über die Schulter zu schauen (Scannen vor Reparaturbeginn und beim Abschluss der Rep.). Die Datenerfassung soll erstmal über Scannen der Barcod's an den Maschinen erfolgen.



ist. RFID bedeutet im Deutschen „Identifizierung mit Hilfe von Hochfrequenz“. Mit diesem System ist es möglich, durch berührungslose Identifizierung und der Lokalisierung von Gegenständen genau zu verfolgen wo sich jemand aufhält bzw. aufgehalten hat. (bekannt sind diese RFID- Chips durch Warensicherung in den Läden). Die Unternehmensleitung will zwar im ersten Schritt den Einsatz von RFID unterlassen, aber nur, weil es dem Unternehmen noch zu teuer ist. Für die Zukunft möchte das Unternehmen diese Möglichkeit aber nicht ausschließen.

So weit, so schlecht. Die Schärfe aber ist, dass der Einsatz von RFID (Radio Frequency Identification) für die Zukunft geplant

Von den KollegInnen wird dieses System zu Recht mit Argwohn betrachtet. Die Skepsis, dass dieses System mal wieder nur gegen

Fortsetzung letzte Seite

Sie eingesetzt wird ist doch sehr groß. Wo die so genannten „Verbesserungen“ liegen sollen, ist für Sie nicht erkennbar. Wenn man die schon angespannte Personalsituation im TAM- Bereich betrachtet, muss man leider befürchten, dass hier mal wieder durch die Hintertür Personal eingespart werden soll. Der Einsatz dieses Systems (RFID) muss unter allen Umständen verhindert werden, damit eine „Totale Überwachung“ der Kolleginnen ausgeschlossen ist.

Der Betriebsrat darf hier auf keinen Fall einen Deut nachgeben und seine Mitbestimmung endlich mal anwenden. Sich neuer Technik zu verweigern ist sicher nicht unser Fall, aber wenn die Technik zu Überwachung von Kolleginnen genutzt werden kann, muss sie verhindert werden. Das Überwachungssystem PRISMA in der Produktion, das ständig zur Überwachung der Mitarbeiter missbraucht wird, sollte hier ein abschreckendes Beispiel sein. Wie man sieht, geht das nicht mit Regelungen, sondern nur, wenn diese Technik nicht zum Einsatz kommt!

Klaus Cornelius



Die Demokratie soll vorm Werkstorienden!!!!

Vor dem Hamburger Landgericht klagt ein Unternehmen gegen das gewerkschaftsnahe Online-Portal **LabourNet**. Firmeneigner wollen nicht als „**Kapitalisten**“ bezeichnet werden.

Wie möchten sie denn sonst genannt werden? **Nieten in Nadelstreifen?**

Viele von euch werden sich jetzt fragen, was gehen mich Gerichtsverfahren in Hamburg an und wer oder was ist **LabourNet**?

Ich meine sehr viel, denn die Kapitalisten holen die Keule raus, **um gegen die Pressefreiheit vorzugehen**. Die Verteidiger der Unternehmensspitze führen ein Kampf um Werturteile. So monieren sie, der bei LabourNet verwendete Ausdruck »**Kapitalisten**« enthalte »ein eindeutig **negatives Werturteil**«.

Nach Artikel fünf des Grundgesetzes hat jeder das Recht, »seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten«. Gegen diesen Angriff auf seine Pressefreiheit wehrt sich LabourNet. Es gehe auch darum zu verhindern, dass sich Unternehmen mit juristischen Konstruktionen rechtsfreie Räume im Betrieb schaffen können.

Denn dies wäre das Ende von allen Betriebszeitungen und Flugblättern, die sich kritisch äußern. Folglich werden „unbequeme“ Mitstreiter mundtot gemacht.

Dagegen müssen wir uns wehren!

AlternativeMetaller

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller Daimler AG Kassel, 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