

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

19. Jahrgang - Juni 2007 - Web: www.alternativmetaller.de

„Daimler begeht Unfallflucht“

Mit dieser Überschrift lockte eine renommierte Schweizer Zeitung ihre Leser (andere Zeitungen schlossen sich mit ähnlich negativen Schlagzeilen an). Jedoch gingen die Zeitungen, nicht auf die dazugehörigen **Kosten** ein.

Dabei ist offensichtlich, dass **Daimler die Abschleppkosten** bezahlt.

Es scheint passend, dass DaimlerChrysler seine US-Sparte ausgerechnet an **Cerberus** weiterreicht. **Ein Unternehmen, das nach dem dreiköpfigen Hund am Eingang der Hölle benannt ist** – und sich jeder fragt, wie dieses Unternehmen in kurzer Zeit und mit welchen Mitteln bekannt wurde.

Wenn man über die höllischsten Übernahmen der weltweiten Firmengeschichte nachdenkt, hat Daimler Benz gute Chancen, mit dem Kauf von Chrysler auf der Spitzenposition zu landen. 1998 zahlte Daimler Benz 36 Milliarden Dollar für Chrysler. Weitere Milliarden flossen in den folgenden Jahren an Chrysler. Im Zeitraum von 2000 bis 2005 war unser „DR. Z.“ als netter Onkel von nebenan dort

Chef. Knallhart setzte er dort viele Milliarden in die Chrysler-Sanierung, was ihn an die Spitze von DaimlerChrysler spülte. **Doch leider war diese Sanierung ein Flop.**

Muss jetzt Daimler Cerberus sogar noch Geld zahlen, um Chrysler aus dem Weg zu schaffen?

Der Finanzinvestor Cerberus behauptet sich um die Bergung



zu kümmern, statt Chrysler zu zerlegen und weiterzureichen. Wir werden sehen. Was wie eine Hochzeit im Himmel schien, kann sich in eine höllische Angelegenheit verwandeln.

Auf Wiedersehen, DaimlerChrysler.

Ich bin mir sicher wir werden uns wieder sehen!

Es ist nur eine Frage der Zeit, wann wir Mitarbeiter die Zeche bezahlen müssen.

Wie aktuell bekannt wurde, gab Daimler Garantien für Chrysler-Pensionen ab. **Geht Chrysler in den nächsten 5**

Jahren Pleite, muss Daimler noch einmal 1 Milliarde Dollar nachzahlen. Auch der Chef der US-Pensionsgarantieagentur (PBGC), Vince Snowbarger, bestätigte diese Aussage. Wo bleibt der Regress an den „Macher“ im Nadelstreifen und Herrn Schrempp?

Kein Wort davon. Nein! **Herr Schrempp wurde noch mit einem vergoldeten Handschlag verabschiedet.**

Wann werden diese „Macher“ im Nadelstreifen endlich mal für Ihre Machenschaften und unrealistischen Visionen mit in die Verantwortung genommen? Diese Manager sind nämlich nichts anderes, als Angestellte dieses Unternehmens, (nur eben deutlich besser bezahlte) - **und keine Unternehmer.**

Michael Fuchs



AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Dieses neue Gesetz, das seit August 2006 bei uns in Deutschland gilt, hat für jeden von uns einige Neuerungen. Hier wird jedem Beschäftigten ein Werkzeug in die Hand gegeben, sich gegen „gefühlte“ und auch offensichtliche Diskriminierung (z.B. Herkunft, Rasse, Geschlecht, Alter usw.) zu beschweren und auch wehren zu können. Der Arbeitgeber (Personalabteilung) muss auch auf jede Beschwerde angemessen reagieren. Tut er dies nicht oder nicht ausreichend, so haben Beschwerdeführer weitere Möglichkeiten bis hin zu einem Leistungsverweigerungsrecht um weiteren Schaden von sich abzuwenden.

Sicherlich ist dies nur die allerletzte Möglichkeit sich zu wehren, aber nun hat man endlich etwas in der Hand um Druck auszuüben. Dem Beschäftigten darf dadurch kein Nachteil entstehen. Auch Zeuginnen und Zeugen, die die Diskriminierung bezeugen dürfen ebenfalls in keiner Art und Weise durch Ihre Bezeugung benachteiligt werden.

Um den Arbeitgeber weiter unter Druck zu setzen, wurden Schaden-



sersatzanspruchsmöglichkeiten geschaffen. Hier drohen den Unternehmen erheblich finanzielle Aufwendungen, die man sich als zusätzliches Drohpotenzial zu Nutze machen kann.

Einen weiteren Vorteil dieses Gesetzes besteht darin, dass die Beweislast nicht mehr beim Beschwerdeführer liegt. Der Arbeitgeber ist nun in der Pflicht zu beweisen, dass die Beschwerde begründet bzw. unbegründet ist. Das Ergebnis ist dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Letztendlich muss aber jeder Beschäftigte gegen gefühlte bzw. auch offensichtliche Diskriminierung selbst aktiv werden. Jetzt hat man nun aber die Möglichkeit, ohne große Angst aktiv zu werden.

Nicole Welke

So kann es nicht weiter gehen!

Das in der NCV3 eingeführte 18 Schichtenmodell ist nun seit etwas mehr als 6 Monate am Laufen. Nun machen sich doch ziemlich deutlich die negativen Auswirkungen des Schichtmodells bemerkbar. So sind es als erstes die kurzen Abstände zwischen der Nacht-, Spät- und Frühschicht, die die KollegInnen nicht mehr richtig zu Ruhe kommen lassen. Einen weiteren Punkt machen die langen 6 Tagewochen aus. Hier lässt sich feststellen, dass es alle dort eingesetzten KollegInnen immer schwerer fällt, sich für den sechsten Arbeitstag in der Woche zu motivieren. Auch wenn es nach der Frühschicht eine Freiwoche gibt, brauchen die KollegInnen fast 3 Tage um endlich ein normalen Lebensrhythmus wieder herzustellen. Alle sozialen und familiären Aktivitäten sind für die KollegInnen nur mit größten Schwierigkeiten zu realisieren. Man wird immer mehr zu einem Aussen-vorstehenden, der von vielen nicht mehr als Mitmensch wahrgenommen wird, da er fast nie da ist. Diese Situation als Mensch erstmal begreifen und verarbeiten zu können, bringt zusätzliche Belastungen für die KollegInnen.

Durch Personalengpässe kommt es in der Freiwoche immer häufiger vor, dass man die KollegInnen anfordert. Ein „Zur Ruhe kommen“ wird für die angeforderten KollegInnen dadurch nun überhaupt nicht mehr möglich. Auch wenn dies auf freiwilliger Basis passiert, fällt es einem doch schwer hier „Nein“ zu sagen.

Die in diesem Bereich immer wieder auftauchenden Probleme, sowohl im technischen wie auch im logistischen Bereich müssen nun endlich mal abgestellt werden. Denn auch hier hat man den Öfteren den Eindruck, dass man für manche, zu mindestens technischen Probleme, die KollegInnen mitverantwortlich macht. Der Anspannungsgrad bleibt also für alle dort sehr hoch. So sollte man alle erdenklichen Maßnahmen und Aktivitäten einleiten, um so schnell wie es nur geht wenigstens hier eine wenig Abhilfe zu schaffen. Denn es kann nicht sein, dass die KollegInnen für die



dort immer wieder auftauchenden Probleme auch noch Ihren Sonntag opfern müssen. Auch wenn durch großmundige Versprechen der Sonntag schmackhaft gemacht werden soll, klafft zwischen Theorie und Praxis eine große Lücke.

Dann noch eine Thema dass bei vielen KollegInnen dort für Unmut sorgte. Fällt in eine Freiwoche ein Feiertag, so verfällt „Dieser“. Während die KollegInnen, die hätten Arbeiten müssen, Diesen „bezahlt“ bekommen,

gehen die Anderen in der Freiwoche vollkommen leer aus, d.h. die dort anfallenden Feiertagsstunden sind für die KollegInnen „verschwunden“. Auch wenn man hier von einem Setzungsmodell spricht, so würde es trotzdem gut aussehen solche Belange in der Zukunft besser abzuklären.

Es gibt Betriebsvereinbarungen in anderen Standorten der DC AG, wo dies klar geregelt ist und an diese sollten wir uns hier in Kassel ebenfalls anhängen.

Als letzter Negativpunkt kommt nun auch noch der Entfall der Erholzeiten für die KollegInnen der Montage hinzu. Die Unternehmensseite hat nun durch Veränderungen in der Montage und durchgeführten Analysen festgestellt, dass die Belastungen der KollegInnen nun unter einer durch Betriebsvereinbarung festgelegten Grenze liegen. Hier fordert das Unternehmen nun die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung ein. Dies bedeutet für die KollegInnen ab dem 1 Juli,

dass Sie nur noch eine längere Pause haben werden. Was es bedeutet ohne eine größere Pause durch zuarbeiten kann sich jeder vorstellen. Auch wenn Belastungen auf ein Minimum reduziert werden müssen, kann es nicht sein dies durch ein Mehr an Stückzahl wieder zu ändern. Denn Arbeit ist und bleibt anstrengend, auch bei geringerer Belastung. Hier lässt der alte Charlie Chaplin Film „Moderne Zeiten“ grüßen und so wollen wir doch nicht enden.

Erich Bauer



MAN erhält Millionenentschädigung von DaimlerChrysler!!!!

*Im Streit um Schadenersatz für **Bilanzfälschung** bei einem britischen Lkw-Hersteller ERF bekommt der MAN-Konzern umgerechnet rund 370 Millionen Euro von der **DaimlerChrysler-Tochter Freightliner**. Dies teilte die MAN AG in München mit.*



*alle erwähnen und aufzählen. **Die zum Schutz von betrieblichen Eigentum möchte ich hier kurz erwähnen.***

Wer schützt uns vor Managern, die Millionen oder Milliarden von unserem hart erarbeiteten Geld verschwenden?

*Wieder einmal wurden **Millionen**, von unseren „tollen“ Managern in Nadelstreifen **verpulvert**. Werden diese in Regress genommen? **Ich glaube kaum**. Denn **370 Millionen** sind ja nur **Peanuts**^{*)}, im Vergleich mit den **Milliarden** die bei Chrysler versenkt wurden.*

Hätte ein kleiner Arbeiter, bei uns im Werk Ausschuss für 500 Euro gemacht, müsste er mit einer Abmahnung rechnen.

Es gibt im Konzern viele Richtlinien und Vereinbarungen - ich will und kann hier nicht

***Gilt im Werk bzw. Konzern zweierlei Recht?** Was sind die Verhaltenrichtlinien bei DaimlerChrysler wert? Als fairen Umgang am Arbeitsplatz kann man dies nicht bezeichnen, wenn Manager, Topmanager, Nebenmanager, und Co-manager machen können was sie wollen.*

Werner Hellwig

**)Peanuts = Erdnüsse*

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativemetaller.de

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon 3220	Erich Behrend	Halle 50/52/53	Telefon 2689
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	Klaus Ehlers	

**+ Freunde = Erfolg. Verantwortlich: Erich Bauer.
Mail: redaktion@alternativemetaller.de**