

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

21. Jahrgang – Juni 2009

Die Krise dauert an!!

Nun sind wir mitten in der Kurzarbeit und jeder fragt sich, wie sieht es eigentlich aus und was wird uns die Zukunft bringen. Auf was muss ich mich noch einstellen?

Auch wir müssen uns diese Fragen stellen und stellen Sie ebenfalls den Führungskräften. Und klare Antworten sind Mangelware aus allen Führungsetagen. Das was man aus den Etagen zu hören bekommt, lässt einen noch nicht unbedingt zuversichtlicher werden.

Aus den Montagewerken kommen immer noch recht schwache Zahlen. Auch für die nächsten Monate sieht es nicht besser aus. Man ist dort erstmal froh, dass es nicht noch weiter nach unten geht. Es hat sich der

Auftragseingang auf einem recht tiefem Niveau eingependelt. Ob sich dieses Jahr noch etwas an dieser Situation ändern wird, kann niemand einschätzen. Wer aber glaubt, dass es nächstes Jahr dann steil wieder nach oben gehen wird, dem sei gesagt, er solle mal an die Zeit nach 1993 denken. Dort, nach der Kurzarbeit, hat es auch einige Jahre gedauert, bis sich die Aufträge wieder auf die Größenordnung wie vor dieser Kurzarbeitsphase eingespielt haben. Im PKW-Bereich scheint es aber wohl etwas besser auszusehen. Dort wurde nun ein Teil der Belegschaft aus der Kurzarbeit raus genommen.

Es gibt aber viele Experten, die auch nur von einem sehr langsamen und ebenfalls relativ

schwachem Anstieg in den nächsten Jahren sprechen. Selbst der Automobilverband in Deutschland sieht gerade im PKW-Bereich im nächsten Jahr ein erhebliche Risiko durch die für dieses Jahr eingeführte Abwrackprämie. Sie könnte nächstes Jahr dazu führen, dass wir dann dort wieder einen erheblichen Rückgang der Bestellungen erleben könnten.



Sicher ist eines, wir müssen uns auf eine doch wohl längere Durststrecke einstellen. Sie wird für uns alle, je länger Sie dauert, schmerzliche Einschnitte, besonders im finanziellen Bereich, bedeuten. Die Maßnahmen, die uns das Unternehmen zur Kostensenkung aufgebürdet hat, helfen zwar kurzfristig, aber nur ihm und nicht uns. Ganz im

Gegenteil! Langfristig betrachtet, schneidet man sich allerdings ins eigene Fleisch, da man den Beschäftigten Kaufkraft entzieht. Versucht man dann noch einen Blick in die Zukunft zu werfen, so ist zu befürchten, dass diese oder ähnliche finanzielle Eingriffe in unsern Geldbeutel im nächsten Jahr wieder auf die Tagesordnung kommen. Und dann wird sich zeigen wie stark der Kampfwillen des IGM-dominierten Gesamtbetriebsrates ist, oder erleben wir wieder ein Waterloo, wie bei Umsetzung der effektiven Lohnerhöhung im Frühjahr diesen Jahres.

Erich Bauer

Fehlzeitgespräche-Weg damit!!!

Nicht erst die Skandale um die Datenschutzverletzungen in den Werken Untertürkheim und Bremen zeigen den wahren Charakter der Rückkehr- und Fehlzeitgespräche. Sie dienen in erster Linie dazu, Fehlzeiten unter verwerflichen Umständen zu reduzieren. Die KollegInnen stehen dabei unter einem großen psychischen Druck, in dem sie auch ihre Krankheiten preisgeben. Und obwohl alle Vorgesetzten wissen, dass es nicht zulässig ist, werden diese Krankheiten immer wieder protokolliert. Auch hier in Kassel?

Das ist nur ein Grund, um diese „Betriebsvereinbarung“ endlich in die Tonne zu treten. Denn nur wenn es mit diesen Fehlzeitgesprächen aufhört, ist dieser Datenmissbrauch zu verhindern. Die Absicht des Unternehmens, betriebliche Ursachen für Krankheiten mit den Fehlzeitgesprächen aufzuspüren und die KollegInnen bei Ihrer Genesung zu unterstützen, ist nur geheuchelt! In Wahrheit werden KollegInnen drangsalieren, die Kosten ihrer Fehlzeiten vorgehalten, unter Androhung von Konsequenzen bestimmte Sportarten oder Freizeitgestaltung verboten oder sogar die Kündigung des Arbeitsplatzes angedroht, wenn die Fehlzeiten nicht reduziert werden. Und wo bleibt die Unterstützung des Betriebsrats?



Vom Vorgesetzten wird der lieber ausgeklammert. Oder es ist ein BR anwesend, der in dasselbe Horn bläst wie er. Viele KollegInnen sind nicht stark genug, die Anwesenheit eines Betriebsrats Ihres Vertrauens zu verlangen, oder bei Verhinderung auf die Verschiebung des Fehlzeitgesprächs zu bestehen. „Was willst du mit dem Betriebsrat? Bist Du nicht Manns genug das selbst zu machen?“ bekommst du dann vom Vorgesetzten schon mal zum Vorwurf gemacht.

Wer wirklich betrieblichen Gesundheitsschutz betreiben will, hat ein breites Betätigungsfeld bei den vorhandenen Arbeitsplätzen. Neben Muskel- und Skeletterkrankungen nehmen psychische Erkrankungen in einem erschreckenden Ausmaß zu. Der Zusammenhang von ständigem Leistungsdruck, Stress und Überbelastung ist nicht zu bestreiten.

Angesichts der vielen Verstöße gegen Datenschutz und Vereinbarungen mit ihren unzumutbaren Auswirkungen für die Kollegen ist das Maß der Unverschämtheiten voll. Der Betriebsrat muss endlich handeln und diese Fehlzeitgespräche stoppen!

Klaus Cornelius

Kurzarbeitsgeld und Steuern

Die durch die Kurzarbeit verbundenen Nettogeldverluste für jeden Einzelnen von uns, sind schon recht happig.

Darüber hinaus gibt es nun aber auch noch das Problem der Steuernachberechnung im kommenden Jahr. Hier wird es wohl für etliche zu einer Nachzahlung kommen. Leider kann man nicht pauschal eine Tabelle erstellen, wer bei seinem Einkommen was unter Umständen nach zahlen muss. Dafür spielen zu viele einzelne Faktoren jeder Kollegin und jedes Kollegen eine Rolle. Was man aber zum besseren Verständnis erklären kann, ist folgendes.



Das Kurzarbeitsgeld ist auf jeden Fall Steuerfrei. Es wird aber zur Berechnung der Steuerprogression (Steuersatz) mit eingerechnet. Die abgeführten Steuern des Unternehmens werden aber vom tatsächlichen Bruttolohn eingehalten. Da dieser geringer ist, werden auch weniger Steuern bezahlt. Deswegen sollte sich jeder im nächsten Jahr darauf einstellen Steuern nach zu bezahlen und Vorsorge dafür zu treffen.

Wer es genauer wissen will, sollte sich von einem Steuerberater dies genau darstellen und eventuell auch ausrechnen lassen.

Bürokratiedschungel beim Daimler

Nachdem ein Mitarbeiter nach seinem vereinbarten Ausscheiden aus der Firma ein ihm zustehendes Arbeitszeugnis einforderte, stellte sich die Firma durch NMM und der damit verbundenen Zentralisierung ein Armutszeugnis aus. Jetzt aber erstmal der Reihe nach.

Auf Anfrage des Mitarbeiters beim Kasseler Personalbereich wegen des Arbeitszeugnisses wurde er an Stuttgart verwiesen.

Stuttgart hat sich dann wieder an den Kasseler P.- Bereich gewandt und arbeitszeugnisrelevante Daten angefordert. Jetzt fühlte sich oder war es auch wieder der Kasseler P.- Bereich zuständig und holte die erforderlichen Daten bei den direkten Vorgesetzten



des Mitarbeiters ein.

Die Zuständigkeit wechselte jetzt samt Daten wieder nach Stuttgart, wo das Arbeitszeugnis geschrieben und den Mitarbeiter zugestellt wurde.

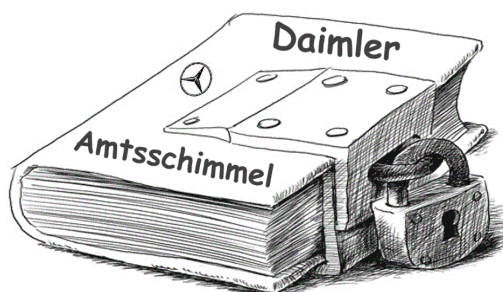
Glücklicherweise musste das Arbeitszeugnis nicht korrigiert werden, was zur Folge hätte, das das ganze Spielchen von vorne begonnen hätte.

Da stelle ich mir doch die Frage, wer

hat sich diese ganzen Bürokratiespielchen ausgedacht (könnte Dr. Z. mit seinem Stab gewesen sein) und was kostet das alles im

Vergleich zu früher, wo unsere Kasseler Mitarbeiter des P.- Bereiches diese Arbeiten noch selbst ausführten?

Werner Hellwig



Schlüssel gibts beim Dr. für Schriftverkehr

NAVI und Gerechtigkeit

(Ein Artikel aus der Zeitung „alternative“ aus Mettingen)

Schöne neue Leistungsbeurteilung

Leistung schätzen mit NAVI und Pi mal Daumen

Zum ersten Mal wurde in den Zeitlohn- und Angestelltenbereichen die jährliche Leistungsbeurteilung mit dem neuen NAVI-System durchgeführt. Dem Betriebsrat liegt jetzt eine Auswertung der LB über die Entgeltgruppen vor. Dabei fällt auf, dass die Beschäftigten bis EG9 deutlich unterdurchschnittlich beurteilt wurden, die ab EG10 mehr oder weniger überdurchschnittlich. Was den Schluss nahe legt, dass die Vorgesetzten unabhängig von der Entgeltgruppe die gleichen Leistungserwartungen an die Beschäftigten gestellt haben. Was schlicht und einfach ein Unfug ist, für die Betroffenen in den unteren EGs allerdings ein teurer.

Mauscheln bis der Durchschnitt stimmt

Dabei ist es doch sicherlich wieder so gelaufen wie in der alten LB auch: vor Beginn der Abschlussgespräche setzten sich die Führungskräfte der Abteilung zusammen und verteilten die Prozente auf die Beschäftigten. Danach wurden Arbeitsergebnis und Arbeitsverhalten jedes Beschäftigten anhand der ihm zugeteilten Prozente „ermittelt“. Beurteilt hat vor allem der E3, dessen Abteilungsschnitt ja stimmen soll.

Haarsträubende Begründungen

Den Meistern bleibt es dann überlassen, ihren Arbeitern diese Beurteilungen zu verkaufen. Begründungen für Abwertungen finden sie dabei immer. Was auch kein Wunder ist. Wenn man gezielt suchen würde, fände man auch bei dem 30%-Leistungsträger etwas auszusetzen.

Besonders beliebt ist Kritik an mangelnder Zusammenarbeit. Meist ist damit nicht einmal die Zusammenarbeit mit den Kollegen gemeint, sondern die mit dem Vorgesetzten.

Fortsetzung nächste Seite

Sie können machen was sie wollen

Dabei kommt es auf die Begründungen gar nicht an. Beschäftigte und Betriebsrat sind bei NAVI ohnmächtig wie bei kaum einem anderen Thema, wenn Vorgesetzte stur bei ihrer Beurteilung bleiben. So etwas wie eine paritätische Kommission, die versucht, eine halbwegs objektive Entscheidung zu treffen, ist bei NAVI nicht vorgesehen. Bleibt nur die Personalabteilung, und die steht allzu oft einseitig zu den Führungskräften.



die Ecken sind schon abgefressen

NAVI muss wieder weg!

NAVI ist nur als Pilotprojekt für 2009 und 2010 eingeführt. So wie Vorgesetzte damit umgehen, darf der GBR keine Zustimmung zur Einführung dieses Leistungsbeurteilungssystem geben. Unvorstellbar, was passiert wäre, wenn, wie in einigen anderen Werken, auch die Leistungszulage in der Produktion mit NAVI ermittelt worden wäre!

Die hier beschriebenen Probleme können viele Kolleginnen und Kollegen aus Kassel, die ebenfalls im Zeitlohn- und Angestelltenbereich tätig sind, bestimmt gut nachvollziehen!

Wer lesen und schreiben kann, ist klar im Vorteil!

In der letzten Zeit kam es immer wieder vor, das Vorgesetzte bei Maschinenausfällen oder Liefer-schwierigkeiten den Kollegen bei Schichtabsagen diese dann mit Freischicht belegten. Das kann aber nur dann erfolgen, wenn der Kollege damit einverstanden ist. Ansonsten muss der Vorgesetzte sich an die Betriebsvereinbarung zur Regelung der Kurzarbeit halten.

Wir sind gerne bereit den Vorgesetzten, die Schwierigkeiten mit der BV haben, Ihnen diese nochmals zu erläutern bzw. zum Lesen auszuhändigen.

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			

**IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller Daimler AG Werk Kassel
Druck: Eigenfinanzierung V.i.S.d.P. Vincenzo Sicilia**