

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

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

Chaos im Werk durch Lieferungsausfall Rohteile

Weil man im Vorstand die Situation für dieses Jahr falsch und auch viel zu zurückhaltend eingeschätzt hat, haben nun unsere Zulieferer von Rohteilen erhebliche Probleme. Sie können die von uns geforderten Mengen nicht bzw. nur teilweise liefern. Dies hat für uns zur Folge, dass es nun schon zu Ausfällen von Schichten gekommen ist.

Hier wurde durch falsche und sehr konservative Planung der gesamte Ablauf in der Produktion durcheinander gewirbelt. Die KollegInnen mussten in der Woche zu Hause bleiben und wurden dann zur Arbeit heran gezogen, wenn es Ihnen gar nicht passte. Viel schlimmer ist aber, dass in den Bereichen, wo 18 Schichten gefahren wird, die KollegInnen Ihren Freischichtkontostand rapide abbauten und etliche sogar schon deutlich ins Minus gefahren sind. Wie man dies dann in Zukunft ausgleichen möchte, darüber kann sich jeder seine eigenen Gedanken machen. Nur sind wir die *AlternativenMetaller* der Meinung dass dies nicht so abgehen kann, wie dies einige Vorgesetzte sich vorstellen. Denn schließlich haben wir diese „Perlenkette“ nicht gewollt, wo man doch weiß, zu welchen Maßnahmen das zerreißen dieser Kette führen kann. Sei es bei den Mitarbeitern als auch bei den Zulieferern.

besitzt, tut dies mit der Bemerkung ab, „Dies war so nicht vorhersehbar“. Durch diese Falsche, vielleicht auch bewusste

Zurückhaltung bei den Planzahlen, kommt es jetzt auch noch dazu, dass Kunden sich vom Daimler abwenden. Sie gehen nun zu MAN, Volvo oder anderen Herstellern. Diese können wohl trotz voller Auftragsbücher Fahrzeuge liefern. Hier hat man die Planung nicht ganz so zurückhaltend getätigt. Nun zahlt sich dies für diese Hersteller aus. Man könnte glatt den Eindruck gewinnen, dass man hier im Hause von Beamten verwaltet wird. Auch diese schauen lieber nach hinten als nach vorne. Unsere



Manager sind leider nicht mehr die „Besten“.

Hier sollten sich Vorgesetzte und Manager im Klaren darüber sein, das man Menschen nicht wie eine Kiste hin und

herschoben kann und dann zu arbeiten haben, wann „Sie“ das für wichtig und richtig ansehen. Bisher haben das die Mitarbeiter nur deshalb mitgetragen, weil Sie froh waren aus diesen widerlichen 18 Schichten-System ausbrechen zu können. Sei es auch nur für eine kurze Dauer. Wenn man aber den Bogen überspannt, und die Kollegen werden dann noch zusätzlich „Sonntags“ und in der



Freiwoche zum „nachholen“ herangezogen, dann könnte das „Barometer“ so umschwappen, Das „Sie“ nur noch

Der Vorstand, der an dieser Misere den größten Anteil

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

dann arbeiten für wann Sie vorgesehen sind oder das Schichtmodell es vorgibt! Und da gibt es im Tarifvertrag ja genaue Regelungen zu „Schichtausfällen“.

Wir wollen niemanden „aufbocken“, unsere Kolleginnen und Kollegen haben durchaus ein gewisses Maß an „Pflichtbewußtsein“. Das wissen wir sehr wohl, aber es geht nicht an das zu guter letzt auch noch die Haltung des Vorstandes, Investitionen, die zur Entlastung der Mitarbeiter dienen sollten, wenn Sie über 15 Schichten hinaus arbeiten, zu verweigern.

Auch wenn es jetzt ein Umdenken in dieser Haltung gibt, der Betriebsrat darf keinen Deut davon zurückgehen, das wenn man nicht dort investiert, wo es den Kolleginnen und Kollegen hilft, aus diesen 18- oder auch 21-Schichtsystemen herauszukommen, wir mit Maßnahmen drohen und den Vorständen Feuer unter den Hintern machen das Ihnen Angst und Bange wird, wenn die Bilanzen urplötzlich nicht mehr stimmen. Denn das ist immer noch ihre größte Sorge. Um die Mitarbeiter geht es Ihnen schon lange nicht mehr.

Vincenzo Sicilia

ERA und kein Ende!

Nachdem nun schon seit 5 Monaten die KollegInnen die Zusammensetzung Ihres Lohnes und Gehaltes nach Einführung ERA kennen, nimmt die Kritik am Thema nicht ab.

Immer noch fühlen sich viele von Ihren „Vorgesetzten“ unfair und auch ungerecht eingruppiert. Alle die einen TIB bekommen haben schenken den Aussagen, dass Ihnen bis 2012 kein Geld abgenommen wird und auch danach werde man zu mindestens nicht weniger verdienen, keinen oder wenig Glauben.

Dazu kommt nun auch noch, dass etliche KollegInnen im April verwundert sich die Augen reiben, als Sie feststellten nun doch einen TIB zu haben, trotz anderer Aussagen Ihres „Vorgesetzten“. Das sich diese KollegInnen von Ihren „Vorgesetzten“ hintergangen fühlen, und um es mal deutlich auszudrücken, auch verarscht und vorgeführt, ist nur zu verständlich.

Weiter bleibt festzustellen, dass sich nun der Umgang innerhalb der Teams durch unterschiedliche Eingruppierungen deutlich verschlechtert hat. Für viele ist diese „willkürliche“ Eingruppierung der „Vorgesetzten“ nicht mehr nachvollziehbar, gerade dann, wenn innerhalb des Teams die gleiche Arbeit geleistet wird.

Für diese „Willkür“ werden nun auch noch die haarsträubensten Begründungen angebracht, wie z.B. „man solle sich besser nach außen verkaufen“ oder „ihr Selbstbildnis entspricht nicht der Wirklichkeit!“. Hier muss man sich nun fragen, ob dieses „Selbstbildnis“ nicht eventuell das Bild ist, das dieser „Vorgesetzte“ von einem hat. Denn eins ist klar, damit man einer Reklamation



nicht nachgeben muss sucht man noch so dumme wie auch blödsinnige Gründe bzw. wenn einem nichts mehr einfällt geht man auf Belange ein, die nicht greifbar sind.

Hallo Ihr „Vorgesetzten“ glaubt mal nicht, dass ihr es nur mit dummen und oberflächigen Mitarbeitern zu tun habt. Sie wissen schon was Sie wert sind!!

Bringen dann manche dieser „Vorgesetzten“ auch noch den nun wirklich dümmsten aller Gründe (ich kann hier für Sie nichts machen ich habe Sie nicht eingruppiert) vor, so fragt man sich dann, hat dieser „Vorgesetzte“ noch „Arsch in der Hose“ oder versteckt er sich nur hinter Anderen. Gibt es wirklich keine „Vorgesetzten“ mehr in diesem Hause. die sich für Ihre Mitarbeiter einsetzen? Sind diese alle nur noch darauf bedacht möglichst keinen schwarzen Flecken auf ihrer Karriereweste zu bekommen? So jedenfalls kann man bei den KollegInnen keinen Blumentopf gewinnen! Insgesamt wurde durch die Einführung ERA und hier auch die bewusste Differenzierung durch die „Vorgesetzten“ das Betriebsklima vergiftet.

Um dieses wieder zu verbessern, würde es am Anfang erstmal gut tun, die offensichtlichsten falschen Eingruppierungen zu korrigieren.

Also zeigen Sie als „Vorgesetzte“ Rückgrad und stehen Sie zu Ihren Mitarbeitern.

Oder wollen Sie nur „Vor-Gesetzter“ sein? Na dann viel Spass dabei!
Erich Bauer

Sinkt Daimler jetzt auf das Niveau von Zeitarbeiter

Die IG Metall stellt Zeitarbeitsfirmen an den Pranger, **rügt Verstöße gegen den Tarifvertrag und das Gesetz.** Dass auch Firmen wie VW, Opel oder Siemens sich nicht immer an Tarifverträge oder das Gesetz halten, mussten die IGM, und besonders, die betroffenen Belegschaften erfahren. **Nimmt sich Daimler diese Firmen als Vorbild?**

Das Gesetz oder den Tarifvertrag hat man noch nicht gebrochen, **aber ein Vertrauensbruch kann man den Vorstand schon vorwerfen.** Bei dem Streit um die geplante Fremdvergabe von Werkschutz, Feuerwehr usw. hat



sich der Vorstand diesmal so gezeigt, wie wir *Alternativen Metaller* ihn schon immer gesehen haben. **Als kapitale Hütchenspieler, bei denen nur die Rendite zählt.**

Ein Vorstand, der Teile von seiner Belegschaft den Höllenhunden von Cerberus überlässt, hat mit uns auch nichts Gutes vor.

In der Stuttgarter Zeitung betonte Personalvorstand Fleig, dass die vor drei Jahren getroffene Vereinbarung zur „Zukunftssicherung 2012“ nicht bedeuten könne, dass man Regelungen „bis in alle Ewigkeit zementiert“. Jetzt stellt sich mir nur die Frage, warum nennt man dann

Werksicherheit trotz DLTV vor Fremdvergabe?

Wie aus den Medien zu erfahren war, stehen die Werksfeuerwehren und die Pförtnerdienste nach neuester Angabe vor der Fremdvergabe.

Obwohl man dort schon den „Hochgelobten“ DLTV eingeführt hat, zeigt sich nun, dass die Unternehmensseite in keinster Weise daran Interesse hat, diesen zum Schutze der dort beschäftigten KollegInnen weiter zu führen.

Hier will man so schnell wie möglich, die Kostenvorteile durch Fremdvergabe zum „Wohle des Profits“ nutzen. Es ist schon eine Riesenschweineerei, erst die KollegInnen dort in den DLTV zu drücken unter Androhung bei nicht Unterzeichnung werde man die Arbeit nach Draußen geben und Ihnen dann schon nach kurzer Zeit trotz Unterschrift mit dem Selbigen wieder zu drohen.

Die Unternehmensseite will sich zwar an die vereinbarten Laufzeiten halten, aber danach wird ohne jede Gnade den KollegInnen der Stuhl quasi vor die Tür gestellt.

Was nützen eigentlich die allzu großen Sprüche und Hochglanzbroschüren aus dem Vorstand, wenn Sie nicht mal das Papier wert sind auf denn sie geschrieben stehen. Von sozialer Verantwortung ist dort die Rede. Das wichtigste Kapital eines Unternehmens seien motivierte und gutausgebildete Mitarbeiter. Nur wie wird mit diesem Kapital umgesprungen? Wenn es nach den Sprücheklopfern aus der Zentrale geht so sind wir nur Kapital, „Humankapital“. Und mit Kapital kann man machen was man will! Sklave also!

STOP! Ein Unternehmen, das mehr als 5 Milliarden Euro Gewinn einfährt, muss in der Lage sein alle Funktionen, die schon im Hause sind auch weiterhin dort zu erhalten.

Bereiche, die mit Ihrer Tätigkeit für die Sicherheit aller Beschäftigten zuständig sind und ihre Arbeit zum Wohle des Unternehmens ausführen bzw. die man für die Aufrechterhaltung des Betriebes und dessen Ablauf benötigt, haben es nicht verdient mit Arbeitsbedingungen und der Bezahlung



externer Unternehmen verglichen zu werden. Geiz ist geil, sollte aber nicht zum Sicherheitsrisiko und zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Nun hat sich der Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg gegen eine Änderung des Landesfeuerwehrgesetzes entschieden. Er ließ in der Presse veröffentlichen, dass mit ihm eine Änderung nicht zu machen sei.

Soweit so gut! Nur ob und wie in den anderen Standorten sich diese Ankündigung auswirkt, muss man dahin gestellt lassen.

Wir sagen „Es muss Schluss sein“. Man muss mit uns allen zur Verfügung stehenden Mitteln

diese Fremdvergabe verhindern, denn dies wird nur der Anfang sein, um weitere DLTV Bereiche danach ebenfalls aus den Unternehmen zu drängen.

Wie hieß es in dem Lied zur Handballweltmeisterschaft: „Wenn nicht jetzt wann dann, wenn nicht hier wo sonst“ Im Moment haben wir bei der gut laufenden Produktion genug Ansätze hier etwas für die betroffenen Bereiche und auch für uns alle heraus zu holen. **Also gehen Wir`s an!**

Nicole Welke



Den Artikel hierzu gibt es unter: www.alternative-info.org von den DC Kollegen aus UT.

its-firmen, wo Verträge nichts mehr wert sind???

diese Vereinbarung Zukunftssicherung 2012, wenn sie 2007 schon eine Ewigkeit läuft und aus Sicht des Vorstands überholt ist?

Wahrscheinlich wäre es dann schwerer gefallen, die betroffenen Bereiche abzuwickeln und in den Dienstleistungstarifvertrag zu drücken. Dort, wo sie längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich sowie niedrigere Tarife für Neueinsteiger vereinbart haben. **Alleine in dem Bereich Werkschutz und Feuerwehr geht es um 900 Stellen - an allen Standorten.**

Diese Hütchenspieler wollen die Kosten um 45 Prozent senken, **damit die Rendite steigt - koste es was es wolle.** Wenn

Fortsetzung letzte Seite



Fortsetzung von Seite 3

sich der Betriebsrat, hier im Werk und der GBR im Konzern, sich nicht wehrt und weiter nur alles abnickt, sehe ich schwarz für unseren Tarifvertrag, denn dieser wird als nächster nichts mehr wert sein. **Das Geld, was euch mit ERA genommen wurde, reicht diesen Hütchenspielern nicht.** Sie wollen mehr! Die Rendite muss steigen!

Ich hoffe, dass nicht nur wir *Alternativen Metaller* begriffen haben wie Ernst die Lage ist, denn das devote Verhalten, was die IGM-Betriebsräte unter der Führung von Seidel und Heimrich seit Jahren üben, hat uns nicht weiter gebracht.

Sie sollte sich Konzernbetriebsratvorsitzenden Erich Klemm als Vorbild nehmen. Als Einpeitscher oder Lautsprecher kann man ihn nicht bezeichnen, aber er hat erkannt, dass es so nicht weiter gehen kann.

In einem Artikel der SWP vom 01.08.2007 stellt Erich Klemm fest, **dass es bei Daimler weniger Tabus im Umgang mit den Mitarbeitern gibt.**

Die Luft bei fast alltäglichen Auseinandersetzungen, zwischen dem Vorstand und den Interessenvertretern, sei deutlich rauer geworden.“ Die Zusammenarbeit mit Personalvorstand Fleig wird zunehmend schwieriger. **Seit dem Amtsantritt von Vorstandschef Dieter Zetsche gibt es einfach weniger Tabus im Umgang mit den Beschäftigten.“**

Im Werk Kassel findet hoffentlich auch bald so ein Umdenken bei dem IGM-Betriebsräten statt.

Denn immer nur devot, zuzustimmen wie in der Vergangenheit, bringt nichts. Die Kolleginnen und Kollegen werden es euch danken, wenn ihr euch für sie, ihre Interessen und ihren Tarifvertrag einsetzt. Sagt doch einfach mal NEIN.

Michael Fuchs

Mehrarbeit Freiwillig?

In allen Bereichen brummt es. Wie aber die Führungskräfte mit den Belangen der KollegInnen umgehen ist gelinde gesagt eine Frechheit. So werden die KollegInnen aufgefordert Mehrarbeit abzuleisten ohne dass Ihr Recht auf Freiwilligkeit abgefragt wird.

Hier muss man ganz klar die KollegInnen auffordern sich Ihr Recht zu holen. Lasst es euch nicht gefallen, wenn man schon fast mit Androhungen euch zu Mehrarbeit heranholen will. Weist daraufhin, dass man alle Mehrarbeit grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis ableistet. Sollte es Probleme geben so könnt Ihr jederzeit auf ein Betriebsratmitglied eures Vertrauens hinweisen und Ihn um Unterstützung bitten.

Durch den Ausfall von Schichten, durch Probleme mit Zulieferern, wird man mit Sicherheit die KollegInnen auffordern,



die ausgefallenen Schichten nachzuholen. Natürlich gilt auch hier die Freiwilligkeit. Da in vielen Bereichen schon in mehr als 15 Schichten gearbeitet wird, kommen hier nur noch Sonntage bzw. die Freiwochen in Frage. Hier denken wir, geht eigentlich die Erholung der KollegInnen vor.

So werden bewusst erst KollegInnen gefragt, die entweder befristet im Hause tätig sind oder sogar als Leiharbeiter bei uns eingesetzt werden. So ist jedem klar, dass diese KollegInnen mit Sicherheit nicht nein sagen werden. Damit aber neben der Quantität auch die Qualität stimmt, müssen nun auch Stammwerker kommen. Hier stellt sich dann doch so ein bisschen die Frage der Freiwilligkeit.

Klaus Cornelius

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