

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

17. Jahrgang - Oktober 2005 - Web: www.alternativmetaller.de

Aufruf zur Persönlichkeitswahl!

Die **AlternativenMetaller** rufen alle Bewerber zur Betriebsratswahl 2006 auf, sich an einer Persönlichkeitswahl im Frühjahr 2006 zu beteiligen. Wie immer bleiben wir damit unserem Gründungsauftrag aus dem Jahr 1990 treu. Schließlich sind die Alternativen Metaller aus Initiative für Persönlichkeitswahl, aus dem Jahr 1989, entstanden.

Gesetzliche Voraussetzung für eine Persönlichkeitswahl ist, dass wirklich alle Bewerber auf einer so genannten Betriebsliste kandidieren. Ein zweiter Listenvorschlag darf nicht beim Wahlvorstand eingereicht werden. Für diesen Fall schreibt der Gesetzgeber zwingend Listenwahl vor. Die Kandidaten auf der Betriebsliste werden alphabetisch geordnet. Auf dieser Betriebsliste werden hinter dem Namen das Geburtsdatum, die Art der Beschäftigung im Betrieb und der Name der Organisation/Gruppe bzw. ein frei zu wählender Namenszusatz aufgeführt. Der Vorteil der Betriebsliste ist, dass der Wähler listenbergreifend seinen Wunschkandidaten wählen kann.

Zur organisatorischen Vorbereitung der Betriebsliste und zur Koordinierung der Persönlichkeitswahl sollte unserer Auffassung nach eine Arbeitsgruppe, auch Clearingstelle genannt, gebildet werden. In diese Clearingstelle sollten alle relevanten Organisationen, Gruppierungen und potenziellen Einzelbewerber ihre

Vertreter entsenden. Von den Teilnehmern sollte wie in der Vergangenheit in einer gemeinsamen Erklärung zur Personenwahl aufgerufen werden.

Wir AlternativenMetaller bieten unsere Mitarbeit in der Clearingstelle an. Zur ersten Kontaktaufnahme und terminlichen Abstimmung bietet sich der amtierende Betriebsrat an.

Sicherungslisten sind unbedingt notwendig.

Weil niemand rein rechtlich gezwungen werden kann sich an der Persönlichkeitswahl über eine Betriebsliste zu beteiligen, sind zur Absicherung der



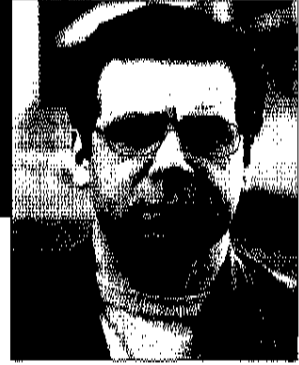
Kandidatur Sicherungslisten notwendig. Diese sind rein vorsorglich und werden nur eingereicht, wenn jemand keine Persönlichkeitswahl will und eine eigene Liste beim Wahlvorstand einreicht.

Wir AlternativenMetaller hoffen, dass dieser Fall nicht eintritt. Um vor bösen Überraschungen gefeit zu sein, werden auch wir Alternativen Metaller zu gegebener Zeit eine Sicherungsliste erstellen und die vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Stütz-

zungsunterschriften bei den Wahlberechtigten einholen. Sicherungslisten von Gewerkschaften brauchen keine Stützungsunterschriften. Hier reicht die Unterschrift von 2 Beauftragten der jeweiligen Gewerkschaft.

Klaus Ehlers

Kassel braucht Arbeit!



Die Spatzen pfeifen es von den Dächern:

Wenn nichts geschieht, steuert das Werk Kassel trotz „Zukunftssicherung“ auf einen enormen Arbeitsplatzabbau zu.

Für die Unternehmensleitung scheint die Zahl von 2700 Beschäftigten zur „Zielmarke“ geworden zu sein. Wenn es so weiter geht, dürfte es ihr noch weit vor dem Jahr 2009 gelingen, dieses Ziel zu erreichen. Dass 2700 Beschäftigte nur eine Beschäftigungsuntergrenze darstellen, muss der Werkleitung wohl erst noch deutlich gemacht werden. Unser Ziel muss sein, die derzeitige Beschäftigtenzahl zu halten!

Die so genannte „Ampeliste“ mit den zugesagten Fertigungsumfängen ist völlig unzureichend, um den derzeitigen Personalstand einigermaßen zu halten.

Vor allem der Sprinter-Nachfolger NCV3 ist eine einzige Enttäuschung. 500 Mitarbeiter sollten hier einmal Beschäftigung finden. Bis jetzt sind davon gerade einmal 370 übrig geblieben.

Es muss damit Schluss gemacht werden, immer mehr Produktionsumfänge fremd zu vergeben. Fertigungen, wie die Sprinter-Vorderachse zur Fa. Benteler, oder Achsbrücken zum spanischen Konkurrenten Dana tun uns jetzt besonders weh. Es geht auch um Fertigungen, die nach Gaggenau verlagert wurden. Insbesondere ist hier der Verlust der Unimog-Achsen zu nennen.

Aber auch die fehlenden Arbeitsplätze der Bremsbacken- und Bremsträger-Fertigung sind schmerzlich.

Wir dürfen uns nicht scheuen, Fertigungsumfänge von unseren Kollegen aus Gaggenau als Gegenleistung zu fordern. Gerade in der Situation, in der sich das Werk Kassel befindet, muss auch die Gaggenauer „Außenplanetenachse“ ins Gespräch gebracht werden.

Weitere Arbeitsplätze gingen durch die Fremdvergabe Kupplungsflansch und der mechanischen Bearbeitung Vorderachskörper und Hinterachsbrücken verloren.

Zum Missmanagement muss die Fremdvergabe von PKW-Ausgleichsgehäuse-Fertigungen gezählt werden, obwohl in Kassel die Produktionsmittel vorhanden waren.

Wenn Kassels Werkleiter Herr Ennerst seiner Aufgabe gerecht werden will, darf er nicht nur nach der Wirtschaftlichkeit schauen. Er ist auch den Beschäftigten des Werkes und den Menschen in der Region verantwortlich.

Die Belegschaft hat bewiesen, dass sie enormes Leisten kann. Dem Dankeschön an Ihre Leidensbereitschaft müssen nun Taten folgen.

Deshalb muss die vorrangige Forderung an die Werkleitung lauten:

Fremdvergebene Arbeiten zurückholen!

Vincenzo Sicilia

83%!

Positives Ergebnis?



83 % nahmen an der Mitarbeiterbefragung 2005 teil. Diese hohe Beteiligung wird allgemein als großer Erfolg gefeiert, zumal weil alles ganz geheim und freiwillig war. Dass diese Freiwilligkeit auf Krücken daher kommt, wird offenbar übersehen. So sollten die Fra-gebögen im Rahmen zusätzlicher bezahlter Gruppen-gespräche gemeinsam und von jedem geheim ausgefüllt werden.

Das relativiert den „Beteiligungs-Erfolg“, denn nur wenige KollegInnen hatten den Mut, sich nicht an dieser Befragung zu beteiligen. Allein die nicht ausgesprochene Gruppendynamik führt zwanghaft zur Teilnahme an dieser Befragung. Wer will schon aus der Reihe tanzen und sich außerhalb der Gruppe stellen?

Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung selbst führt bei der

Unternehmensleitung ebenfalls zu fast überschwänglichem Jubel.

So erreicht Kassel nach der Aussage von „Infratest“ ein sehr positives Gesamtergebnis. Mit 70 Punkten liegt man im Vergleich zu allen anderen Werken mit vorn. Nein, in Kassel fließt nicht Milch und Honig.

Denn wo Licht ist, ist auch Schatten.

Die Werkleitung wird in der Rubrik „Unternehmensführung“ heftig abgewatscht, weil sie sich nicht im notwendigen Maß um neue Produktprojekte kümmert. Hierin dürfte auch

ein Grund liegen, warum viele KollegInnen wenig motiviert sind und mit wenig Zuversicht in die Zukunft schauen.

Auch nicht gut kommt bei dieser Mitarbeiterbefragung die Mitarbeiterbefragung selbst weg. So werden die Fragen zur „Einbindung bei der Erarbeitung von Maßnahmen“ und zur „Umsetzung der Maßnahmen“ einfach schlecht bewertet. Diese Antworten resultieren aus der Erkenntnis früherer Umfragen:

„Viel blabla und nichts dahinter“!

Erich Bauer

Aus presserechtlichen Gründen sind wir verpflichtet folgende Gegendarstellung zu veröffentlichen, die allein die Auffassung der Verfasser darstellt.

„Nachrichten vom Mercedesplatz“ - Juni 2005

Sehr geehrter Herr Hoppe,
in der Juni-Ausgabe der oben bezeichneten Publikation, für die Sie ausweislich der letzten Seite als „verantwortlich im Sinne des Presserechts“ zeichneten, befindet sich auf dem 5. Blatt ein Beitrag, augenscheinlich des Herrn Ehlers, mit der Überschrift „Rechtsstreit entschieden: Fragebogenaktionen sind zulässig!“

Mit dem dortigen Beitrag wird der Eindruck erweckt, als sei die „Fragebogenaktion“ zum Dienstleistertarifvertrag der Herren Ehlers, Sicilia, Berger, Brehm und Hellwig vom Dezember 2004 im Kern zulässig gewesen und die Beschwerde „im vorliegenden Fall aus formalen Gründen“ abgewiesen worden. Sowohl die inhaltlichen Informationen als auch der Rückschluss, den ein objektiver Beobachter aus dem Beitrag ziehen soll, sind freilich grob falsch. Zutreffend ist, dass die einseitige Verfügung der Herren Ehlers und Berger sowohl in erster als auch in zweiter Instanz für die genannten Herren verloren gegangen ist. Im dazugehörigen Beschluss des Hessischen Landesarbeitsgerichts heißt es hierzu wörtlich:

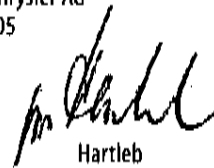
„Die Unterschriftenaktion der Betriebsratsmitglieder der Fraktion der Alternativen Metaller dient jedoch nicht einer Informationsbeschaffung im vorgenannten Sinn. Die Befragung der Beschäftigten muss durch sachliches Vorgehen geprägt sein. Lassen die Fragen von vorn herein nur eine Antwort zu und werden die Beschäftigten von einem Mitglied des Betriebsrats angegangen und vor die Alternative gestellt, sich in einer Angelegenheit durch Unterschriftenleistung mit einer Betriebsratsfraktion gegen das Betriebsratsgremium und den Arbeitgeber zu solidarisieren oder die Unterschrift zu verweigern, birgt dies die Gefahr einer Störung des Betriebsfriedens. Bei einer unter solchen Umständen angefragten Unterschrift wird beim Beschäftigten nicht die Bekundung der wirklichen

Auffassung nachgefragt, sondern es wird durch den Appell zur Unterstützung der Betriebsratsfraktion zur Zurückstellung etwaiger Bedenken gegen deren Auffassung und zur Solidarisierung mit ihren Forderungen aufgerufen. Mit solchem Verhalten wird keine Grundlage für eine auf gegenseitige Überzeugungsarbeit angelegte vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Gremium des Betriebsrates und dem Arbeitgeber geschaffen. Vielmehr mobilisieren die Betriebsratsmitglieder der Minderheitsfraktion gezielt die Beschäftigten zur Unterstützung ihrer offen bekundeten Gegenposition zu Betriebsratsgremium und Arbeitgeber. Diese offene Gegeneinanderarbeiten verstößt gegen die Friedenspflicht.“

Der publizierte Beitrag, nach welchem „im vorliegenden Fall“ lediglich „aus formalen Gründen“ die Herren Ehlers und Berger in zwei Verfahren unterlegen seien, ist somit völlig falsch. Als Verantwortlichen im Sinne des Presserechts fordert die Werkleitung Sie auf, diese Stellungnahme in der nächsten Publikation „Nachrichten vom Mercedesplatz“ zu veröffentlichen. Beanspruchen können wir dies aus „2 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 74 Abs. 2 BetrVG sowie letztlich auch aus den Bestimmungen des Hessischen Pressegesetzes.

Wir fordern Sie zur Bestätigung der Veröffentlichung bis spätestens zum 22.07.2005 auf.

DaimlerChrysler AG
07.07.2005


Hartleb


i.v. Frech

Klarstellung zur Gegendarstellung des Unternehmens vom 07.07.2005

Wir **AlternativenMetaller** heben an unserem Artikel „Fragebogenaktionen sind zulässig!“ in den „Nachrichten vom Mercedesplatz“, Ausgabe Juni 2005, nichts zurück zu nehmen. Unsere Darstellung ist, wie von der Personalabteilung behauptet, **weder falsch, grob falsch, noch völlig falsch**. Der Artikel ist das Ergebnis einer objektiven Gesamtbetrachtung des Urteils für die Zukunft.

Die Personalabteilung bezieht sich in Ihrer Gegendarstellung nur auf einen Teil der Urteilsbegründung. Der vordere und hintere Teil der Begründung wird bei der Betrachtung einfach weggelassen. Eine objektive Beurteilung des Urteils ist aber nur möglich, wenn man die Gesamtheit der Urteilsbegründung zur Betrachtung heranzieht. Sich an der Formulierung „aus formalen Gründen“ hochzuziehen ist Kümmelspalterei, zumal eine Erläuterung hierzu im nachfolgenden Klammersatz erfolgt.

Um sich ein eigenes Bild machen zu können haben wir die beiden fehlenden Teile der Urteilsbegründung wörtlich abgedruckt. Der Mittelteil der Begründung ist bereits in der Gegendarstellung der Unternehmensleitung zitiert.

Zitat: „Grundsätzlich sind zwar die laufenden Geschäfte des Betriebsrates durch die freigestellten Betriebsratsmitglieder zu erledigen. Aber auch einzelne Betriebsratsmitglieder haben ihr Amt unabhängig von der Geschäftsverteilung innerhalb des Betriebsratsgremiums in eigener Verantwortung zu führen. Maßgeblich ist, ob das Betriebsratsmitglied die konkrete Tätigkeit für erforderlich halten darf.“

Der Begriff der Behinderung nach § 78 Satz 1 BetrVG umfasst jede unzulässige erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Betriebsratsarbeit.

Gegen die Fragebogenaktion ist im Grunde nichts einzuwenden, wenn sie sich ihrem Inhalt nach auf die Aufgaben des Betriebsrates bezieht, sich im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeiten hält und dem Informationsaustausch dient.“

Zitat des Mittelteils: siehe Kursivdruck auf der Gegendarstellung des Unternehmens, vom 07.07.2005.

Zitat: „Es wird nicht nach Meinungen gefragt, sondern bereits in der Überschrift groß- und fettgedruckt Solidarität mit der Minderheitenfraktion eingefordert. Das Gremium Betriebsrat wird aufgefordert keine Betriebsvereinbarung zu dem Dienstleistertarifvertrag herzustellen. Die Möglichkeit, das Regelwerk zu befürworten, ist gar nicht erst vorgesehen. Wer sich der Position der Minderheitsfraktion nicht anschließt, erhält auf dem Unterschriftenblatt nicht die Möglichkeit, sich zu äußern. Ein wahres Meinungsbild kommt durch diese Fragebogenaktion nicht zustande.“

Zum nachlesen und zur Bildung einer eigenen Meinung haben wir nochmals den Artikel aus den „Nachrichten vom Mercedesplatz“ Ausgabe Juni 2005, auf der nächsten Seite (aus Platzgründen nur Text, ohne Bild und Karikatur) abgedruckt.

Ausgangsartikel zur Gegendarstellung Juni 2005

Rechtsstreit entschieden:

Fragebogenaktionen sind zulässig!

Der Rechtsstreit um die Zulässigkeit unserer Unterschriftenaktion "Solidarität! Kein Abschluss von Dienstleistertarifen!" ist vom Hessischen Landesarbeitsgericht (Aktenzeichen: 9 TaBVGa 25/05) entschieden worden. Zwar wurde unsere Beschwerde im vorliegenden Fall aus formalen Gründen (fehlen einer Ablehnungsmöglichkeit auf der Unterschriftenliste und die offene Mobilisierung gegen den Arbeitgeber und Betriebsrat) abgewiesen. Dennoch hat das Gericht in der Urteilsbegründung im Grundsatz eine für uns positive Position bezogen und klargestellt:

Auch einzelne Betriebsratsmitglieder können im Betrieb Fragebogenaktionen eigenverantwortlich durchführen. Der Inhalt muss sich im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben bewegen und dem Informationsaustausch dienen. Die Befragung muss durch sachliches Vorgehen geprägt sein und eine Gegenmeinung zulassen. Hierzu gehört es, dass der Befragte auf dem Fragebogen die Möglichkeit einer Befürwortung oder einer Ablehnung erhält (sinnmäßige Wiedergabe).

Damit hat sich für uns der Gang zum Gericht gelohnt. Haben wir doch nun Rechtssicherheit, dass Fragebogenaktionen auch für einzelne Betriebsratsmitglieder zulässig sind. Sicherlich müssen bei der Befragung gewisse Regeln eingehalten werden. Hier sind wir lernfähig und wissen, wie wir uns in Zukunft zu verhalten haben, um den juristischen Rahmen einzuhalten.

Wichtig ist für uns Alternative Metalle, dass wir auch in Zukunft die vor Ort betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit ihrer Meinung in unsere Arbeit als Interessenvertreter einbeziehen können.

Klaus Ehlers

Freischicht, Urlaub, Freischicht, Urlaub, Freischicht, Urlaub,

Der Streit der Kollegen mit Ihrem Vorgesetzten über die Gewährung von Freischichten scheint ziemlich grotesk. So soll den Kollegen statt den beantragten Freischichten nur Urlaub gewährt werden.

Wenn die Freistellung von der Arbeit möglich ist, muss es individuell dem Mitarbeiter überlassen werden, ob Urlaub oder Freischicht genommen wird!

Ganz nebenbei:

Bei Teilurlaub unter 5 Arbeitstagen aus betrieblichen Gründen wird auch das zusätzliche Urlaubsentgelt aus Schichtarbeit usw. bezahlt. Damit entfällt ein Argument der Kollegen, bei Kurzarbeit würde man Geld verlieren.

Freischichten und Urlaub sind „Eigentum“ des Mitarbeiters, über die nur der Mitarbeiter selbst verfügt. Lediglich Betriebsvereinbarungen, gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen können dieses Recht einschränken. Die Vorgesetzten berufen sich auf die Ansage des Unternehmens, die Freischichtkontostände müssten auf 123 Stunden durchschnittlich angehoben werden. Mit dem Betriebsrat gibt es darüber jedoch keine Betriebsvereinbarung.

Was steckt dahinter?

Es ist vorwiegend im Sinne des Unternehmens, dass Freischichten für beschäftigungsschwache Zeiten vorbeugend gebunkert werden sollen. Er entledigt sich damit des unternehmerischen Risikos, seine Arbeiter auch dann beschäftigen zu müssen, wenn wenig Arbeit da ist. Damit ist das Unternehmen auch von dem Zwang befreit, ständig für ausreichend Beschäftigung zu sorgen: Wenn das Geschäft mal nicht so läuft, könne die lieben Mitarbeiter ja Freischichten nehmen. Das kann auch den Mitarbeitern entgegen kommen, wenn sie nicht in andere Abteilungen oder Kostenstellen verliehen werden wollen. Insofern kann Freischichtentnahme in beiderseitigem Interesse sein.

Zur Vermeidung von Kurzarbeit, so wie es in letzter Zeit mit leichter Drohung dargestellt wird, können hohe Freischichtkonten nur bedingt nützlich sein. Kurzarbeit wegen Arbeitsmangel fällt nicht vom Himmel. Es ist in der Regel eine langfristige Entwicklung, die einen Freischichtaufbau gar nicht erst entstehen lässt.

Der erwartete Personallüberhang im kommenden Jahr wegen dem Entfall der Sprinter-Vorderachse und Auslauf Sprinter-Hinterachse / Neuanlauf NCV3 ist hausgemacht. Der muss entsprechend vom Unternehmen ausgeglichen werden.

Schon gar nicht ist er auf die Allgemeinheit abzuwälzen!

Erich Hoppe



Werkarzt in der Kritik

Die Diskussion in der Belegschaft über Werkärzte und deren Fähigkeiten ist so alt, wie es Werkärzte gibt. Das ist vor allem dann der Fall, wenn das Vertrauensverhältnis zu den Beschäftigten gestört ist.

Ärzte sind auch nur Menschen und können irren - so heißt es. Doch es ist schon auffällig, wie leichtfertig „unser“ Werkarzt Dr. Hartleb mit Mitarbeitern umgeht.

Aus der Vorderachs-Montage Halle 80 wurde bekannt, dass Mitarbeiter mit Verletzungen wieder an die Arbeit geschickt wurden, obwohl sich im Nachhinein herausstellte, dass sie arbeitsunfähig waren.

Unter großen Schmerzen nahm Kollege K. die Arbeit wieder auf. Erst als er es vor Schmerzen nicht mehr aushalten konnte, suchte er seinen Hausarzt auf. Der überwies ihn umgehend zur Untersuchung ins Krankenhaus. Mit Hilfe von Röntgenbildern konnte festgestellt werden, dass der Finger gebrochen war.

Warum war der Werkarzt Dr. Hartleb zu dieser Vorgehensweise nicht in



der Lage?

Der Werkarzt ist Dienstleister gegenüber den Beschäftigten. Die suchen ihn auf, wenn sie Hilfe brauchen. Und sie wollen anständig „behandelt“ werden und nicht wie Simulanten. Wird den Mitarbeitern diese Hilfe nicht, oder nur schlampig geboten, muss die Frage gestellt werden, wem dient der Werkarzt.

Der Werkarzt ist (Einkommens-)abhängig beschäftigter vom Unternehmen. In unserem Fall steht ihm sogar eine komplette Praxis mit Personal zur Verfügung. Das Unternehmen hat auch eine Erwartungshaltung an den Werkarzt, den Gesundheitsstand zu verbessern.

Wenn aber die Statistik „Gesundheitsstand“ auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten geschönt werden soll, ist Schluss mit lustig und das Vertrauen der Belegschaft dahin.

Kollegen, die in der Produktion schlechte Arbeit abliefern, bekommen in der Regel eine Abmahnung. „Unser“ Werkarzt hat die schon lange verdient!

Klaus Berger

8500 Personalanpassungen

Im Bereich Mercedes- PKW sollen in den kommenden 12 Monaten 8500 statt 5000 Arbeitsplätze vernichtet werden. Dass es diesen Personalberhang noch gar nicht gibt, ist schon erstaunlich. Noch erstaunlicher ist es, dass er vorsorglich schon mal abgebaut werden soll. Das bedeutet für die Belegschaften eine Leistungsverdichtung, die ausschließlich zur Profitsteigerung dient. Solche Maßnahmen haben ja erst zu den Qualitäts- und Imageschäden bei Mercedes geführt und letztlich diese Probleme verursacht.

Nun schauen die Manager von Daimler neidisch auf die Profitraten der Konkurrenten von BMW und Porsche. Um die zu erreichen, werden weitere Sparmassnahmen wie CORE und Zukunftssicherungsvereinbarungen durchgeführt. Produktivität wird auf Teufel komm raus gesteigert und weitere Arbeitsplätze abgebaut. Ob so die Zukunft des Unternehmens gesichert ist?

Aber keine Bange: Wir haben ja unsere Zukunfts-



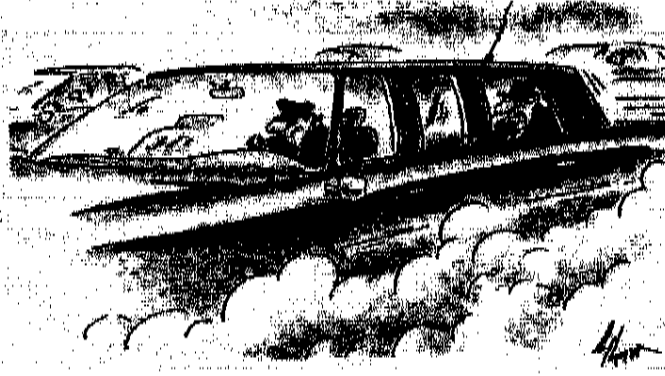
sicherung 2012, wo Betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind.

Über diese teuer erkaufte Vereinbarung lässt sich trefflich streiten. So regelt schon das Betriebsverfassungsgesetz im § 112 den Interessensausgleich. Nichts anderes stellen nun die vereinbarten Abfindungsleistungen dar. Die Belastungen von 950.000.000 müssen zudem noch von den Beschäftigten erarbeitet werden.

Ob der Personalabbau überhaupt gelingt, steht noch in den Sternen, obwohl er großzügig turbotragend beschleunigt werden soll. Abfindungen bis zu 250.000 je nach Einkommen, Alter und Betriebszugehörigkeit sind verheerend!

Jeder Mitarbeiter wird es sich gut überlegen müssen, ob er es sich in der derzeitigen Arbeitsmarktsituation leisten kann, seinen Arbeitsplatz aufzugeben.

Klaus Cornelius



"Ich verlange Leistung von meinen Angestellten - suchen Sie den schnellsten Wagen auf der Autobahn und überholen Sie ihn!"

Weiter so?

Die große Koalition kommt. Alle scheinen sich derzeit damit abzufinden, zaghaft zwar, aber in der Richtung eindeutig. Die politischen Leidenschaften kühlen ab. Man fasst das Machbare in den Blick.

Aber ist die große Koalition nicht Gift für die Demokratie, ein Betablocker für das Parlament? Ist sie nicht Ausdruck des deutschen, autoritären Traumes, dass die Politiker sich vertragen sollen? Ein Ergebnis der stickigen Sehnsucht, dass sich alle in der Mitte treffen, weil es dort so schön warm ist?

In dieser Mitte wird es nicht warm sein. In dieser Koalition wird es kalt-pragmatisch zugehen.



Die Marktradikalen in der FDP rüsten sich schon für rhetorische Schlachten gegen die große Koalition. Die Linkspartei wird energisch als das schlechte Gewissen der SPD auftreten. Die Grünen werden sich als Verfechter von Bürgerrechten und Ökologie inszenieren, die in der großen Koalition in der Tat kaum Lobbys haben werden.

Die Gesellschaft driftet auseinander. Die Kluft zwischen Arm und Reich, zwischen Arbeitslosen und Arbeitsplatzbesitzern wird größer. Das hat die Wahl gezeigt und die Entwicklung wird so weitergehen. Dies wird der kommende Bundestag spiegeln, in dem es härter zugehen wird als früher. Die große Koalition wird kein Beruhigungsmittel für die Demokratie und auch nicht für die Menschen in diesem Lande. Nur die Bürger selbst werden sich gegen die fortschreitende Spaltung der Gesellschaft wehren können!

Michael Renner



Abgestraft!

Wie schon auf der Betriebsversammlung berichtet, hatten die Kollegen der Kostenstelle 290.9 Gussachsbrücke die Vereinbarung zum neuen Bonus-Lohn nicht unterschrieben.

Dafür wurden sie jetzt trotz Erreichung eines Verdienstgrades von 106,44% abgestraft, indem ihnen nur 101% vergütet werden!

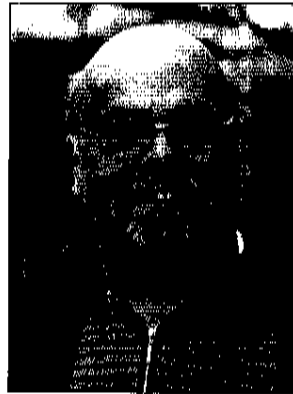
Doch der Reihe nach:

Das Hickhack im letzten Jahr um das Bonuskriterium Präsenz mit „Gesundheitsstand“ dürfte noch allen in Erinnerung sein. Viele Gruppen sprachen sich damals gegen die Anwendung „Gesundheitsstand“ aus, und wollten ebenfalls die Zielvereinbarung nicht unterschreiben. Lediglich die Kostenstelle 290.9 blieb standhaft und hatte die Bonus-Zielvereinbarung nicht unterschrieben.

Dabei ging es den Kollegen nicht darum, einen „Machtkampf“ auszufechten, mit wem auch immer. Sie wollten auf einen Missstand in der Zielvereinbarung hinweisen, der von keinem Kollegen, auch nicht von einem Betriebsrat, akzeptiert werden kann. Einfach so zu tun, als ob es den „Gesundheitsstand“ in der Zielvereinbarung nicht gibt, kann ja auch nicht richtig sein.

Sicher war den Kollegen der Kostenstelle 290.9 bewusst, dass ohne gültige Bonus-Zielvereinbarung lediglich der Sockel von 101% Verdienstgrad vergütet wird.

Mehrere Abstimmungen in der Gruppe folgten. Einzelgespräche mit den Vorgesetzten und „Empfehlungen“



von Betriebsräten, diese Vereinbarung doch zu unterschreiben, blieben ohne Wirkung.

Dennoch bekamen sie im Dezember die Hoffnung gemacht, den erzielten Bonus für 2004 doch noch zu bekommen, wenn sie ihre Zielvereinbarung 2005 unterschreiben. Auf Anraten des BR-Vorsitzenden D. Seidel unterschrieben

sie die Bonus-Zielvereinbarung für 2005. Dieses „Missverständnis“ führt jetzt zur Verbitterung. Die Werkleitung ist nicht bereit, der Gruppe entgegen zu kommen.

Versuche der Gruppe mit Produktionsleiter Dr. Siegel ins Gespräch zu kommen, schlugen fehl. Ob von dieser Seite dazu überhaupt der Wille und das Interesse vorhanden war?

Für ihren beharrlichen Einsatz gegen den Missstand in der Bonusvereinbarung und ihre Leistungsbereitschaft für die Produktion wurden sie nicht belohnt.

Was sie daraus lernen? Dass es besser ist, alles zu schlucken, was einem vorgesetzt wird? Ihre Leistung bei 101% einfrieren? Wie miteinander umgegangen wird?

Eins haben sie gelernt: Mit Anstand und Charakter haben sie für eine Sache eingestanden. Sie haben Arsch in der Hose gehabt, der so vielen vor allem auch im Betriebsrat fehlt. Damit haben sie sich den Respekt von uns allen verdient!

Werner Hellwig

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativmetaller.de

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon	802-3240	J rg Schmei ing	Halle 35	Telefon	
Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon	3220	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon	2418
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon	2645	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon	4449
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon	2503	Andreas Diedrichsen	Halle 50	Telefon	2755
Erich Hoppe	Halle 50/52/53	Telefon	3048	Helmut R se	Halle 50	Telefon	4366
Thomas M ller	Halle 80 unten	Telefon	3207	Ralf Schade	Halle 35	Telefon	4416
Michael Renner	Halle 35	Telefon	3366	Nicole Welke	Halle 50	Telefon	3325
Erich Bauer	Halle 80 oben	Telefon	4260	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon	4394
Erich Behrend	Halle 50	Telefon	2755	Michael Fuchs	Halle 80 oben	Telefon	3132
Klaus Cornelius	Halle 85	Telefon	2427				

+ Freunde = Erfolg Druck: Eigenfinanzierung Verantwortlich: Werner Hellwig

Spendenkonto: Raiffeisenbank Grebenstein, Konto Nr.: 2759560, BLZ: 52065220, Werner Hellwig,

Verwendungszweck: "Alternative Metaller". Mail: redaktion@alternativmetaller.de