

Nachrichten

vom

Mercedesplatz

November 2003

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

Web: www.alternativemetaller.de

Entlarvung einer Legende

Standortsicherung?

Immer wenn uns die Arbeit durch unternehmerische Entscheidungen abhanden kommt und Arbeitsplatzabbau durch Produktivitätssteigerungen beängstigende Maße annimmt, wird behauptet, der Standort ist in Gefahr.

Die Rettung, so wird uns eingeredet, liegt nur bei uns, den Beschäftigten selbst: Wir müssen nur kostengünstiger, sprich wettbewerbsfähiger werden.

Zur Erringung neuer Produkte sollen "Kostenlücken" geschlossen werden. So verlangt die Unternehmensseite von den Beschäftigten, zur Sicherung des Standorts, immer weitergehende Einschnitte.

Arbeitszeitbedingungen werden verschlechtert, Leistungsanforderungen verschärft und Löhne reduziert.

Als "Gegenleistung" für diesen Verzicht, verlangt der Betriebsrat von der Unternehmensleitung, mit großer Wichtigkeit, eine Betriebsvereinbarung, die den "**Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**" beinhaltet. Was ist diese Vereinbarung wert?

Im Text der bisherigen BV Standortsicherung Kassel steht zum Schluss einschränkend geschrieben: "*Sollten sich die Produktionsprogramme ... so entscheidend ändern, dass der Personalüberhang mit sozialverträglichen Maßnahmen nicht ausgeglichen werden kann, werden Betriebsrat und Werkleitung einen Interessensausgleich suchen, um ... betriebsbedingte Kündigungen möglichst zu vermeiden.*"

Mit anderen Worten: Sind letztendlich alle Möglichkeiten ausgeschöpft, sind Kündigungen nicht zu vermeiden!

Genau so verhält es sich mit der Zusicherung von Vorstand und Werkleitung zur Ausgründung aus der DaimlerChrysler AG:



"... Erhalt des Standortes Kassel als Produktionsstandort in der DCAG ..."

Einschränkend dazu heißt es auch hier in der BV: "*... es erfolgt keine Ausgründung mit Mehrheitsbeteiligung durch eine Fremdfirma.*"

Mit anderen Worten: Eine Ausgründung in eine GmbH ist möglich, wenn die Mehrheitsbeteiligung von der DCAG selbst gehalten wird!

Von einer garantierten Mindestbelegschaftsstärke und verbindlicher Zusage für neue Arbeitsplätze ist schon gar keine Rede. Einzig verbindlich und konkret werden die den Beschäftigten abgepressten Lohneinbußen.

Warum also wird uns immer wieder eingeredet, wie wichtig diese Vereinbarung für uns ist, wenn sie doch nicht das hält, was man uns verspricht? Es soll uns damit die Sicherheit unserer Arbeitsplätze vorgegaukelt werden und zweitens, es sollen uns alle anderen Schweinereien der Unternehmensleitung, mit einer solchen Vereinbarung, schön geredet und verkauft werden.

Die Zukunftssicherung des Werkes Kassel wird ständig und seit Jahren von den Beschäftigten immer wieder erarbeitet. Ratioprojekte ohne Zahl jagen durch das Werk und schlucken unsere Arbeitsplätze. Über Bonus-Vereinbarungen steigt die Produktivität ständig weiter an, die verbleibende Belegschaft muss immer mehr leisten. Ohne ausreichendes Wachstum im Absatz sinkt die Beschäftigung weiter ab.

Kann es aber dann richtig sein, dass wir uns um die Arbeit mit unseren Kollegen bei der Konkurrenz prügeln? Was werden unsere Kollegen denn tun? Werden sie dann nicht genau auch das gleiche tun wie wir? Arbeitszeitbedingungen verschlechtern, Leistungsanforderungen verschärfen und Löhne reduzieren? Wo hat diese Spirale ein Ende?

Letztendlich haben die Unternehmer mit dieser Methode nur einen Weg eingeschlagen, um ihre Profite mit unseren Opfern zu sichern bzw. zu steigern.

Diese Spirale hat nur dann ein Ende, wenn wir endlich damit aufhören, uns von den Unternehmern gegeneinander aufhetzen und ausspielen zu lassen.

Deshalb: keine weiteren Zugeständnisse:

Stoppt die Abwärtsspirale!

Krank, kränker am kränkesten und dann ?

Am Anfang ist der Schmerz, das Unwohlsein, das Fieber, die Gliedmaßen, die nicht mehr so wollen, wie sie sollen und dann kommt in der Regel der Gang zum Arzt. Da dieser normalerweise die körperliche Unversehrtheit der Patienten wieder herstellen will, wird er auch die eine oder andere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen. Dieser gelbe Zettel wird naturgemäß vom Arbeitgeber nicht gerne gesehen und deshalb mit einem Rückkehrgespräch honoriert.

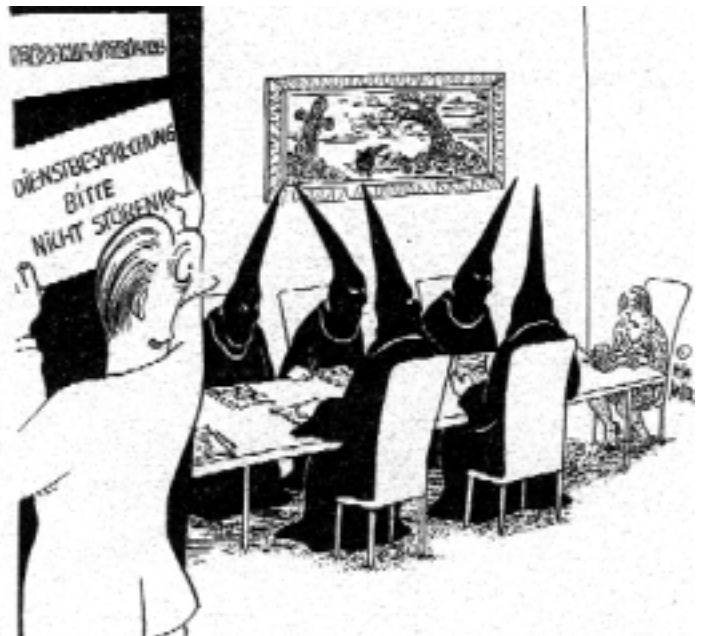
Rückkehrgespräche sind durch Betriebsvereinbarung geregelt und dürfen gewisse Spielregeln nicht außer acht lassen, so die offizielle Version. Wie aber sieht die betriebliche Praxis aus und deren Folgen für die kranken und gesunden Mitarbeiter(innen)?

Vorgesetzte haben auch ihre Zielvereinbarungen, die auch den Krankenstand senken sollen. Um diese Vereinbarungen zu erfüllen, wird dann versucht den Kollegen in den sogenannten Rückkehrgesprächen ein schlechtes Gewissen einzureden. Mit dem Ergebnis, das man immer öfter Kollegen im Werk antrifft, denen man ihre Krankheit auch als Laie ansieht. Sollten die Rückkehrgespräche nicht so gesundet haben wie gewünscht, kommen dann die Fehlzeitengespräche auf die kranken Kollegen zu.

Hier wird der Kollege mit seiner persönlichen Krankenstatistik der letzten Jahre konfrontiert und man versucht Auffälligkeiten herzustellen, die dann den Kollegen zur Last gelegt werden. Auch die möglichen Folgen werden aufgezeigt, die dann bei einer Kündigung ihren Abschluss finden. Arbeiten muss man ja auch nicht bei Daimler, es gibt ja genug andere, die den Job mit weniger Krankheit bewältigen. Außerdem kann man ja Freischicht nehmen, um seinen persönlichen Krankenstand zu senken.

Stellt sich nur die Frage, ob es tarifvertraglich zulässig ist, Überstunden dazu zu missbrauchen, um den Profit zu erhöhen, oder wie es die Arbeitgeber einem immer wieder Glauben machen wollen, dass der persönliche Verzicht Arbeitsplätze sichert. Japaner haben ihren Urlaub auch dazu benutzt, um nicht in der Krankenstatistik aufzutauchen. Gesünder sind sie dadurch aber nicht geworden und den Arbeitsplatz für immer und ewig, wie in den Sechziger Jahren, gibt es dort auch schon lange nicht mehr.

Bleibt noch anzumerken, dass in Stuttgart die Krankenrückkehr- und Fehlzeitengespräche nur noch dann bei Auffälligkeiten durchgeführt werden, wenn vorher der Betriebsrat gehört wurde.



Spaltung der Belegschaft geplant!

Personalserviceagentur

Unter dem Namen "Job-Start GmbH" plant der DaimlerChrysler-Vorstand eine eigene Leiharbeitnehmerfirma zu gründen. Ziel ist es, den eigenen Personalbedarf über diese Firma abzudecken. Vor allem Auslerner, verstärkt aber auch Neueinstellungen, sollen zukünftig von Job-Start eingestellt und dann an die Konzernbetriebe weiter verliehen werden. Die Belegschaft von Job-Start wird keinem Standort fest zugeordnet und arbeitet jeweils dort, wo gerade Personalbedarf besteht. Damit wird die Belegschaft zu modernen Arbeitsnomaden umgewandelt und kann auch noch gegen die Stammbesellschaften ausgespielt werden. Immer in der Hoffnung, doch vielleicht von Daimler übernommen zu werden. Da es sich bei der Job-

Start GmbH um eine juristisch vollkommen eigenständige Firma handelt, gelten selbstverständlich die Daimler-Standards hier nicht. Weiterhin haftet Daimler nur mit dem Anlagevermögen der GmbH, was bei einem eventuellen Konkurs, Kündigungen und Sozialplan von entscheidender Bedeutung ist.

Zum Glück hat sich der GBR-Vorsitzende, Erich Klemm, schon gegen das Ansinnen des Unternehmens positioniert:

"Eine Leiharbeitsgesellschaft, nach dem vom Unternehmen vorgestellten Muster, werden wir nicht akzeptieren".

Dienstleistungsbereiche

Weiterhin plant Daimler in Zukunft in den sogenannten Dienstleistungsbereichen (in der Regel indirekte Bereiche, vom Werkschutz bis zur Post) nicht mehr nach dem "hohen" Metalltarif zu zahlen.

Hier will man sich an dem externen Dienstleistungsgewerbe orientieren. Dabei geht es vor allen um das Lohnniveau, Zuschläge und längere Arbeitszeiten. Dieses will man mit Ergänzungsverträgen erreichen, die man dann Dienstleistertarife nennen könnte.

In dem Glauben zukünftig Ausgründungen und Fremdvergaben verhindern zu können, hat sich der Gesamtbetriebsrat leider schon mit diesem Gedanken angefreundet.

Wir Alternative Metaller halten diesen Weg nicht für richtig. Eine Spaltung der Belegschaft darf nicht zugelassen werden.

Es darf im Betrieb keine Arbeitnehmer 1. und 2. Klasse geben. Letztendlich haben alle Arbeitnehmer, ob Arbeiter, Angestellter, Dienstleister oder Produktionswerker, jeder mit seinen Aufgaben, zum gemeinsamen Produktionsergebnis beigetragen.

Generelle Ausgründungen/ GmbH's oder Fremdvergaben verhindert man über diesen Weg nicht. Im Benennen von Gründen sind die Unternehmer viel zu erfinderisch und wir können nicht immer wieder nachverhandeln, wenn sie mal wieder einen billigeren Anbieter auf dem Markt gefunden haben.

Was die Würther Kollegen von dem Ansinnen des Unternehmens halten, haben sie bereits auf einer so-

nannten Infoveranstaltung am 5.11.03, 11.00 Uhr, während der Arbeitszeit demonstriert.

Unter dem Motto "Heute bleibt die Küche kalt"

haben sich ca. 4000 Kollegen zusammen gefunden.

Wir sagen nein zu längeren Arbeitszeiten und weniger Geld.



30-Stunden ohne Lohnausgleich?

Im Grunde ein alter Hut: Kürzere Arbeitszeit mit Lohnverzicht sichert angeblich Arbeitsplätze. Tausendfach hat sich das in den letzten 20 Jahren als Lüge herausgestellt. Warum also der Neuaufguss in dieser neuen hochmodernen Autofabrik?

Die Autokonjunktur wird seit der IAA, im September ,mehr herbei geredet, als dass sie tatsächlich einsetzt. Im Oktober lagen die Neuzulassungen schon wieder 10% unter dem Vorjahresmonat. Dabei sieht OPEL ziemlich alt aus, im ständigen Gerangel um Marktanteile.

Das sollen jetzt mal wieder die Kollegen ausbaden. Bei dieser Regelung Programm 30-Plus macht das Unternehmen den besseren Schnitt!

Selbst der teilweise Lohnausgleich wird noch mit Zugeständnissen der übrigen Beschäftigten bezahlt. OPEL spart sich Negativschlagzeilen, teure Abfindungszahlungen und kann bei Bedarf jederzeit die Arbeitszeit wieder auf 35/40 Stunden erhöhen.

Anders gingen die FORD-Kollegen vor. Wegen der geplanten Streichung von 1700 Stellen, legten 10000 in Köln, am 4.11., für eine Stunde die Arbeit nieder.

Zur Erinnerung: In Rüsselsheim haben mal 33000 Kolleginnen und Kollegen gearbeitet, aktuell sind es

noch 21000 ! Und jetzt sollen ausgerechnet mit 30-Plus 1200 Arbeitsplätze gerettet werden?

weiter letzte Seite

Das Programm ist befristet bis Ende 2004. Was passiert, wenn der Absatz von Vectra und Co. nicht nach oben geht? Erfahrungsgemäß werden die OPEL Chefs die Zeit nutzen, um die überhängigen Arbeitsplätze in Ruhe abzubauen. Die verbleibende Belegschaft kann

Ford

10000 Beschäftigte protestieren in Köln

KÖLN · 4. NOVEMBER · DPA · Rund 10000 Beschäftigte des Autoherstellers Ford haben bei einer Kundgebung der IG Metall gegen Eingriffe in die Tarifautonomie protestiert. Für eine Stunde standen im Kölner Ford Werk die Bänder still. Beschäftigte anderer Firmen in Bochum, Köln und Herne schlossen sich dem Protest an. Die zahlreichen Reformvorschläge der Politiker ermutigten deutsche Unternehmen gegenwärtig zum „Kahlschlag“ in den Betrieben, kritisierte Ford-Betriebsratschef Dieter Hinkelmann. Nur so sei die geplante Streichung von 1700 Stellen zu erklären. Die Firmenkrise bezeichnet Hinkelmann indes als hausgemacht. Bei keinem anderen Autohersteller seien die Materialkosten so stark gestiegen wie bei Ford.

Fortsetzung von Seite 3

dann statt kürzer wieder länger als 35 Stunden arbeiten!
Natürlich sind die "Opelner" erst mal froh, dass niemand entlassen wird. 30-Plus hat aber nichts mit "sozialer Verantwortung" zu tun, sondern ist Unternehmertaktik!

Die ist aber nicht im Sinne von Arbeitern und Angestellten.

Auf Kosten der Unternehmer: 30-Stunden nur bei vollem Lohnausgleich und nicht als Konjunkturpuffer!
(Kollegenzuschrift)

Aktion Maulkorb:

Morgen ist Verhandlung!

Morgen, am **Mittwoch, den 19.11. um 13.00 Uhr** findet die **Hauptverhandlung** am **Kasseler Arbeitsgericht, Ständeplatz 19**, gegen unseren Internetauftritt statt.

Alle interessierten KollegInnen sind dazu eingeladen, an der öffentlichen Sitzung teilzunehmen und uns dabei zu unterstützen.

Die Unternehmensleitung will uns, unter anderem, verbieten lassen, dass wir über unserer Homepage **www.alternativmetaller.de** unsere Zeitung "**Nachrichten vom Mercedesplatz**" verbreiten (wir berichteten bereits in den Nachrichten vom Mercedesplatz, Ausgabe Juni 03 und Juli 03).

Wir denken, dass uns damit ein Maulkorb verpasst werden soll, um unter Anderem zu verhindern, dass wir über Vorgänge im Betrieb mit anderen KollegInnen konzernweit diskutieren.

Das ist auch unser Ziel, überregional zu einem solidarischen Handeln zu kommen. Dass passt den Unternehmensvertretern natürlich nicht! Dieser Angriff zielt dabei nicht nur auf uns Alternative Metaller, sondern auf die Interessen aller Beschäftigten, sich gegen Unternehmerwillkür zu organisieren:

Deshalb wollen wir auch alles unternehmen, dass uns diese Möglichkeiten erhalten bleiben, die uns das Internet hier bietet.



IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativmetaller.de

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon 802-3240	Erich Behrend	Halle 50	Telefon 2755
Vincenzo Sicilia	Halle 55	Telefon 3220	Klaus Cornelius	Halle 55	Telefon 3161
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon 2645	Jörg Schmeißing	Halle 55	Telefon 3157
Udo Brehm	Halle 52	Telefon 3048	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon 2418
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon 4449
Erich Hoppe	Halle 50	Telefon 3384	Andreas Diedrichsen	Halle 50	Telefon 2755
Peter Reichhart	Halle 50	Telefon 3384	Helmut Röse	Halle 50	Telefon 4366
Thomas Müller	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

+ Freunde = Erfolg • Druck: Eigenfinanzierung • Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Klaus Ehlers
Spendenkonto: Raiffeisenbank Grebenstein Konto Nr.: 2 759 560 BLZ: 520 652 20 Werner Hellwig
Verwendungszweck: "Alternative Metaller" Mail: redaktion@alternativmetaller.de