

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

21. Jahrgang November 2009

Daimler fährt im 3. Quartal wieder Gewinn ein

Nach drei Quartalen mit Milliardenverlusten hat Daimler im abgelaufenen Quartal wieder Gewinn eingefahren. So jubelte die Presse, über die schon etwas früher veröffentlichten Zahlen, zum 3. Quartal vom Daimler. Auch die Aktie machte dadurch begünstigt einen deutlichen Sprung an der Börse. Diese Zahlen dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass trotz des „schönen“ Ergebnisses, auch weiterhin für uns Beschäftigte des Unternehmens der Druck zu sparen aufrecht erhalten wird und sogar noch erhöht werden soll. So jedenfalls kommentierte es Zetsche bei der Veröffentlichung des Ergebnisses. Und so deutet er sogar an deutlich mehr zu sparen, als man veranschlagt hatte.

Betriebsbedingte Kündigungen soll es zwar bis zum 30. Juni 2010 nicht geben und zudem werden nun doch alle Auszubildenden übernommen - teilweise aber nur mit befristeten Verträgen, aber was kommt denn danach?

Oder wird im Moment der Ball flach gehalten, um bei den im nächsten Jahr anstehenden Betriebsratswahlen genehme Arbeitnehmervertretungen zu erhalten? Wie auch immer! Je mehr wir in Sicherheit gewogen wurden umso brutaler wurden wir dann vom Unternehmen mit seinen Forderungen überrollt!

Wenn mal jeder hinter dieses Ergebnis schaut, wird er sehr schnell erkennen, dass Dieses eigentlich nur auf die Einsparungen bei uns, den Beschäftigten, zurückzuführen ist. Damit ist aber für die Zukunft auch klar, dass was wir heute abgenommen bekommen haben, werden wir auch in der Zukunft nicht unbedingt wieder bekommen, denn sonst würde man ja „rote“ Zahlen schreiben. Und dies darf ein Konzernchef, wie Zetsche, auf keinen Fall zu lassen.



Diese Einschätzung teilen nun immer mehr KollegInnen. So wird schon hinter vorgehaltener Hand gemunkelt, auch in Zukunft werden wir wohl nie wieder von der Arbeitszeitverkürzung, die ja ein Solidaritätsbeitrag der nicht in Kurzarbeit befindlichen KollegInnen sein sollte, wegkommen. Sie wird wohl die neue „Standardwochenarbeitszeit“. Somit haben wir dann zwar eine Wochenarbeitszeitverkürzung, aber mit Lohneinbußen. Und dass kann ja nicht unser Ansinnen sein. Wie gesagt, so ist zu befürchten, dass noch einige Punkte der Vereinbarung „Senkung der Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung“ nun für immer und ewig festgeschrieben werden oder schon sind.

Des weiteren erfährt doch jeder Beschäftigte jeden Tag, wie das Unternehmen, trotz Kurzarbeit, die Daumenschrauben noch weiter anzieht. Es wird alles unternommen, um noch das letzte Stück Profit aus den Fertigungen heraus zu quetschen. Alles in allem kann uns diese „Frohe“ Botschaft nicht ungetrübt in die Zukunft blicken lassen. Hier werden doch jetzt wieder Begehrlichkeiten bei **Zockern an der Börse** geweckt. Und wie wir es aus der momentanen Krise am eigenen Leibe erfahren, werden solche Zocker nicht unbedingt uns als Beschäftigte im Blickpunkt haben. Sie sehen nur Ihren eigenen Profit und der muss so schnell wie möglich und so groß wie es nur geht sein. Und somit werden genau diese Zocker Zetsche und seine Kumpanen im Vorstand **Feuer unterm Hintern machen**, um weiter Ihren Profit beim Daimler zu steigern, immer zu unseren Lasten. Die Umverteilung von „**Unten nach oben**“ findet weiterhin statt. Sie hat sich sogar noch verschärft!

Erich Bauer

Sind Schwerbehinderte im Werk nichts mehr Wert?

Jetzt nach der Bundestagswahl werden die Schwerbehinderten doppelt zur Kasse gebeten. Nicht nur, dass sie für die Krise, die sie nicht verschuldet haben, bezahlen sollen – nein - es wird auch noch überprüft, ob Ihnen einige Nachteilsausgleiche gestrichen werden können. Teile der neuen Bundesregierung sind für Einsparungen bei Behinderten und anderen „Nicht-Leistungsträgern“ der Gesellschaft. Jedoch Steuergeschenke für die Reichen wollen sie untereinander verteilen. **Reichtum muss sich wieder lohnen** lautet ihr Slogan. Aber über die schwarz-gelbe Gefahr möchte ich mich hier nicht auslassen. Ich möchte über Behinderte und Schwerbehinderte schreiben. Leider wird diese Gruppe von Menschen hier im Werk nicht gleichgestellt. Viele Vorgesetzte meinen noch immer **GdB** bedeutet Grad der Blödheit. Andere sehen sie als „Nicht-Leistungsträger“, die einfach abgeschoben werden können. Ich bezeichne den CKD Bereich nicht als Lager oder Getto für Behinderte. Aber leider enden viele Behinderte dort. Eine echte Integration sieht anders aus. **Im Henschelfunk wird auch vom „IDEOTEN-BERG oder Hügel“ gesprochen. Bei Daimler in Stuttgart sieht dies anders aus, als hier in Kassel.**

Gesonderte Arbeitsbereiche für „leistungsgeminderte“ Mitarbeiter lehnt das Unternehmen ab. „Das ist weder im Sinne einer echten Integration, noch macht es wirtschaftlich Sinn“, begründet dies Ursula Spellenberg, Leiterin Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementpolitik bei der Daimler AG in Stuttgart. Hilfreich sind jedoch Beschäftigungen oder einzelne Arbeitsplätze, die aufgrund ihrer weniger belastenden Arbeitsbedingungen den Übergang in den normalen Arbeitsprozess erleichtern. Ein Beispiel dafür ist die KVP-Werkstatt im Werk Gaggenau, in der Verbesserungsvorschläge aus der Belegschaft umgesetzt werden. „Wir wollen Mitarbeiter mit Einzeleinschränkungen so beschäftigen, dass sie bestmöglich leistungsfähig sind und zur Wertschöpfung des Unternehmens beitragen können“, betont Ursula Spellenberg. Um das Vertrauen der Belegschaft in das Eingliederungsmanagement zu



gewinnen, wird dem Datenschutz besondere Bedeutung beigemessen.

Fähigkeitsprofil erstellen

Das Unternehmen hat damit begonnen, in allen Werken „Integrationsmanager“ einzuführen. Diese sollen mit Hilfe einer speziell entwickelten Software, die von den Werksärzten zu erstellenden

Fähigkeitsprofilen mit den Arbeitsplatzprofilen abgleichen. Weiterhin werden sie geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung vorschlagen. „Auf der einen Seite versuchen wir, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters zu verbessern, beispielsweise durch eine arbeitsplatzbezogene Rehabilitation, eine stufenweise Wiedereingliederung oder eine ergonomische Schulung am Arbeitsplatz. Auf der anderen Seite bemühen wir uns den Arbeitsplatz so anzupassen, dass Einzeleinschränkungen aufgefangen

werden können, etwa durch technische Hilfen oder durch organisatorische Maßnahmen“, erklärt Ursula Spellenberg. Die enge Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie dem Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, stellt sicher, alle Unterstützungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

Gehört das Werk in Kassel nicht mehr zu Daimler, oder gibt es hier für Schwerbehinderte ein anderes Recht? Was in anderen Werken gilt muss auch hier gelten!

Wer seine Schwerbehinderung der Firma gemeldet hat, kann dies im Intranet kontrollieren. Er sollte die Daten auch überprüfen, sie könnten falsch oder unvollständig sein. Bei mir wurde zum Beispiel das **Merkzeichen** nicht aufgeführt. Dieses sehr wichtige Merkzeichen ist im Behindertenausweis angegeben. **Es ist fast so, als ob Mercedes seine Fahrzeuge ohne Stern ausliefert.** Warum es nicht im Intranet hinterlegt ist? Die Datensammler der Firma sind sonst gründlicher!!!!!!

Wenn ihr Probleme oder Fragen zu Schwerbehinderung habt, stehen wir euch gerne zur Verfügung.

Michael Fuchs

Am 16 und 17 März 2010 wird der neue Betriebsrat gewählt

Der Betriebsrat empfiehlt, dass zur Betriebsratswahl 2010 eine Persönlichkeitswahl durchgeführt wird. Alle Beschäftigten und relevanten Gruppen werden hiermit aufgefordert, sich dem erklärten Willen der großen Mehrheit der Beschäftigten anzuschließen.

Vorgesetzte nutzen Krise aus!!!

Als zu Beginn der Krise hier im Werk die MitarbeiterInnen erst ihre mühsam über Mehrarbeit an Wochenenden aufgebauten Freischichtstunden für die Firma kostenneutral (Ignorierung der 50/50 Regelung) abbauten, danach in die Minusstunden fuhren, blieb nur noch die eine Möglichkeit.

Verleihung in eine andere Kostenstelle.

Diese von der Werkleitung geforderten Verleihungen sollten auf alle Schultern hier im Werk gleich verteilt werden.

Soll heißen: *Nach einen bestimmten Zeitraum von 3,4,5 oder auch 6 Monaten geht der Kollege in seine Stammkostenstelle zurück und ein anderer noch nicht verliehener Kollege ersetzt ihn (Rotation).* Soweit so gut. Wir waren mit dieser

Vorgehensweise einverstanden und tragen sie auch immer noch mit. Was wir aber nicht mit tragen, ist die Art und Weise, wie einige Vorgesetzte aus z.B. den Hallen 27, 55, 80EG und 85



diese aus der Not geborene „*Lastenverteilung*“ für ihre eigene persönliche, subjektive Personalentscheidung nutzen. Und jetzt auf Deutsch: **Die Vorgesetzten die meinen, sie könnten jetzt ihre „Pflegefälle“ (falsche Nase, Leistungsverweigerer, Störenfriede,**

KollegInnen die eine eigene Meinung haben und auch äußern) still und heimlich loswerden, müssen sich auch im Klaren sein, das Sie damit die Werkleitung als Lügner hinstellen.

Wenn diese unrechtmäßigen eigenmächtigen Entscheidungen nicht schnellstens korrigiert werden, werden sich wohl kaum noch KollegInnen finden lassen die die Krise nur auf ihren Schultern mittragen wollen. Die Glaubwürdigkeit der Werkleitung würde wahrscheinlich auch Richtung „Null“ tendieren.

Klaus Cornelius

Was passiert denn nun eigentlich mit unserer Gewinnbeteiligung?

Diese Frage wird immer häufiger von den KollegInnen gestellt. Leider sind wir bei diesem Punkt ebenfalls von allen Informationen abgehängt. Wir werden hier, wie bei vielen anderen Informationen auch, außen vor gelassen und Daimertypisch vor vollendete Tatsachen gestellt.

So hört man nur die Gerüchte, die aus dem Kreis des GBRs, der IGMetall oder den Führungsetagen kommen. Alles deutet auf die

„Aktiengebundene Mitarbeiterbeteiligung“ hin.

IGMetall-Chef Huber geht für diese Modell schon hausieren. „Arbeitnehmer sind gute Aktionäre“ und „In der Krise bringen die Arbeitnehmer Opfer, dafür verlangen sie nun die Gegenleistung. Sie wollen etwas zu sagen haben in den Unternehmen“, wurde Huber zitiert.

„Dabei gehe es nicht um Macht. Unser Antrieb ist die Stabilisierung der Arbeitsplätze. Wir brauchen ein Gegengewicht gegen den Angriff der angelsächsischen Investoren auf deutsche Unternehmen“, so Huber weiter.

Sicher sind diese Gründe, wenn sie ehrlich gemeint sind, sehr edel. Aber müsste nicht erstmal die Belegschaft gefragt werden, ob Sie eine solche



Beteiligung überhaupt will? Und wie geht man denn mit der Situation um, wenn ein solches Unternehmen mit einer solchen Beteiligung trotzdem in eine Schieflage kommt? Wie will man sich aufstellen bzw. wie gedenkt man damit umzugehen bei unternehmerischen Entscheidungen mitzuwirken? Ist es wirklich das Ansinnen der Beschäftigten Entscheidungen mit zu tragen, wenn es um

Arbeitsplatzabbau geht? Opel warnt doch eindeutig davor, da trotz aller Zugeständnisse doch noch weit mehr als die schon bekannten 10 000 Arbeitsplätze abgebaut werden sollen. Muss man nicht in Zukunft Lohnforderungen in Frage stellen, wenn man am Unternehmen beteiligt ist, da man sich doch „selbst schädigt“? Wir sind auf solche Tarifaueinandersetzungen gespannt, denn hier sitzt man dann auf beiden Seiten des Verhandlungstisches. Weiter sind wir der Meinung, dass eine solche Beteiligung für jeden Mitarbeiter auf freiwilliger Basis erfolgen sollte. Wir

sind keine Mündel und brauchen somit auch keinen Vormund, der unsere Finanzen verwalten will, wie es bei einer solchen Lösung vorgesehen ist.

Udo Pusceddu

Senioren retten Werkleitung den Arbeitsplatz

Das jedenfalls könnte man glauben, wenn das Schreiben der Werkleitung, das alle Rentner im September in ihren Briefkasten gefunden haben der Realität entsprechen würde.



Welche Auswüchse der Sparwahnsinn in diesem Hause mittlerweile angenommen hat, erkennt man daran, dass nun sogar dieses Jahr die Weihnachtsfeier für die Rentner des Unternehmens gestrichen worden ist. MitarbeiterInnen die in der Vergangenheit mit Ihrem Engagement das Unternehmen groß gemacht haben, werden nun vor den Kopf gestoßen.



Außerdem sind Sie die treuesten Kunden von Daimler. Hier sollte man doch mal die Kirche im Dorf lassen, oder glaubt die Werkleitung wirklich das mit ein bißchen Schokolade und Wein Arbeitsplätze gerettet werden können.

In Verbundenheit mit der Firma entscheiden sich viele RentnerInnen

immer noch für ein Produkt der Firma für die Sie Jahrzehnte lang Werte geschaffen haben. Ob dies allerdings immer noch der Fall ist, wenn Sie merken, das sie nicht einmal mehr die Tafel Schokolade und die Flasche Wein Wert sind möchte ich bezweifeln.

Bevor man solche Veranstaltungen streicht, gebe es mit Sicherheit in anderen Bereichen und bei anderen Anlässen mehrere und bessere Möglichkeiten zu Sparen.

Hier seien nur mal ein paar Beispiele genannt wie Tankkarte der Führungskräfte, Rennsportaktivitäten in der Formel 1,

Unterstützung des Aachener Reit-Turniers CHIO, die sogenannten „Internen Publikationen“ wie z.B. Daimler Inside oder Truck Inside usw.

Wie gesagt, hier kann deutlich mehr gespart werden. Wenn dieses Unternehmen seinem Anspruch gerecht werden will um als soziale Firma dazustehen, so müsste hier ein deutliches Zeichen gesetzt

werden und eine entsprechende Entscheidung getroffen werden. So kann man auch Beispiele von Unternehmen nennen, die so etwas vorgemacht haben. BMW sei hier an erster Stelle mal genannt zumindest im Bereich Formel1.

Werner Hellwig

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativMetaller 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		

**+ Freunde= Erfolg ViSdP: Vincenzo Sicilia
Mail: redaktion@alternativmetaller.de**