

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

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

Samstags gehört Papi dem Daimler!

Durch die Ausweitung der Arbeitszeitmodelle auf 11 bis 17 Schichten, hat der Betriebsrat in Zukunft sich die Möglichkeit genommen, bei über die normalen Arbeitszeiten hinausgehenden Schichten, hier sein Mitspracherecht auszuüben. Es gibt zwar zur Einführung dieser Schichtmodelle die Möglichkeit sein Mitspracherecht wahrzunehmen, danach aber ist für die Laufzeit des Schichtmodells „die Messe gelesen“.

Für die KollegInnen wird dazu die Freiwilligkeit genommen. Sie arbeiten weiterhin nur 5 Tage die Woche und auch nur 35 Std. Ihnen ist aber der Samstag als Regelarbeitstag unter die Weste geschoben worden. Das Gleiche gilt dann natürlich auch für die 6-te Nachtschicht. Für die KollegInnen bedeutet das nun, Sie haben nur noch alle paar Wochen ein komplettes Wochenende, mit Samstag und Sonntag, frei. Brauchen Sie dazwischen mal einen Samstag zusätzlich, so müssen Sie dafür frei nehmen, also Freischicht oder Urlaub.

Hier hat das Unternehmen gleich zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen. Ersten braucht der Vorgesetzte nun nicht mehr hinter den KollegInnen her zu betteln wegen Mehrarbeit und Zweitens braucht man sich dann nicht mehr mit dem Betriebsrat rumzuschlagen wegen der Beantragung und Genehmigung von Mehrarbeit. Außerdem hat nun das Unternehmen über die Hintertür den Samstag als Regelarbeitstag zurück gewonnen.



Zusätzlich wurde auch noch einmal ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt, die Mehrarbeitsstunden über die im Tarifvertrag festgelegte Grenze hinaus, zu erweitern.

War diese Möglichkeit, die schon der Tarifvertrag zulässt, der Unternehmensseite zu wenig? Hat die Unternehmensseite damit den Betriebsrat unter Druck gesetzt bei diesem Punkt in Zukunft nicht mehr Nein sagen zu können? So wie schon nach kürzester Zeit diese Vereinbarung

gelebt wird und wie sich die Mehrheit des Betriebsrates dazu stellt, scheint es so zu sein.

Alles in Allem hat die Belegschaft bei diesem Spiel mal wieder draufgelegt. Man versuchte nun diese bittere Pille mit einem bisschen Geld schmackhaft zu machen, aber es bleibt leider eine bittere Pille. Es hätte dem Betriebsrat besser gestanden, wenn man die vorhandenen Modelle, die doch etliche Nachteile haben, aufgebessert hätte. Was sich hier darstellt, kann man nur als „Rechte Tasche – Linke Tasche“ bezeichnen.



Was man in einigen Schichtmodellen den KollegInnen erst vorher genommen hat, gibt man Ihnen nun wieder zurück. Selbst wenn es auch Schichtmodelle geben soll, die nun etwas gewinnen, so wurde uns die Freiwilligkeit des Samstages genommen. Da würde sich heute so mancher „Alter Gewerkschafter“ im Grab umdrehen.

Klaus Cornelius

Leiharbeiter - Sind dies die neuen Sklaven des Unternehmens?

Um die vorhandene Arbeit ableisten zu können werden neben Befristeten auch Leiharbeiter eingesetzt. Die Konditionen, die diese Beschäftigten bekommen, unterscheiden sich doch erheblich von der Stammebelegschaft als auch von den Befristeten. So bekommen Sie als Erstes schon mal nicht die gleichen Schichtzuschläge. Als Weiteres ist auch Ihr Urlaubsgeld deutlich geringer und zu guter Letzt wird Ihnen auch noch die Erfolgsbeteiligung vorenthalten. Da Sie Ihre Arbeit hier im Hause auch mit der gleichen Qualität und Quantität erbringen wie die Stammebelegschaft, so steht Ihnen auch die Gewinnbeteiligung zu.

Als Krönung des Ganzen kann man dann noch vermelden, dass gerade unser Unternehmen, allen bei uns durch Schichtausfälle betroffenen Leiharbeitern den Ausfall nicht bezahlt hat. Während man der Stammebelegschaft dies zukommen lies, wurde es den Leiharbeitern nicht gewährt. Auch wenn diese, Beschäftigte eines anderen Unternehmens sind, so werden Sie doch nur bei uns eingesetzt und somit steht Ihnen auch die gleiche Behandlung zu. Dies wäre von diesem Unternehmen ein kleines Zeichen der Solidarität.

Hier steigert das Unternehmen auch noch auf dem Rücken dieser Beschäftigten sein Gewinn. Dies ist moralisch sehr verwerflich. Sich an Menschen zu bereichern, die händeringend



Arbeit gesucht haben und dann quasi jede Arbeit annehmen mussten, die Ihnen angeboten wurde, ist gelinde ausgedrückt pervers.

Das hat nun sowohl die IG-Metall als auch der GBR erkannt. Nun wird von beiden Seiten dieses Thema aufgegriffen. Man will diesen Beschäftigten die gleichen Konditionen wie alle anderen zukommen lassen, damit solche Arbeitsverhältnisse für die Unternehmen wirtschaftlich uninteressant werden. Gerade in solchen Zeiten, wie wir sie im Moment gerade vorfinden, kann und darf es nicht sein Menschen von

allen Entwicklungen abzukoppeln. Sie müssen den gleichen Lohn und auch die gleichen Arbeitsbedingungen erhalten wie alle Anderen im Betrieb Beschäftigten. Es muss immer noch heißen: „Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit“

Das man diese Arbeitsverträge durch die Politik zugelassen hat, ist das eine Thema. Der Betriebsrat hätte aber hier doch mehr verhindern können, nein er hätte jede Art der Differenzierung verhindern müssen. Man muss leider erkennen, gibt man den kleinen Finger wird einem gleich der ganze Arm abgerissen.

Dies zu korrigieren ist es an der Zeit. Also bleiben wir am Thema dran!

Vincenzo Sicilia

Auch mal was Gutes?

Uns wird vorgeworfen nur Negatives zu verbreiten. Hier nun erst mal etwas Gutes!

„Uns ist bis heute der Himmel noch nicht auf den Kopf gefallen!“

So wie es in einem uns gut bekanntem Comic steht.

Sicherlich ist man bei dieser Aussage unterschiedlicher Meinung. Es wird mancher im Haus sagen, Wo gibt es denn hier noch was Positives? Nun ja es gibt sicher auch manches Positives, aus Sicht des Unternehmens!

Nun stellt sich aber die Frage, Was ist uns wichtig? Werbeblättchen des Unternehmens sein oder das Sprachrohr derjenigen zu sein, die unter den hier im Hause eingeführten Arbeitsbedingungen leiden? Diese Frage kann man eindeutig mit der Aussage beantworten, Wir wollen Sprachrohr der Beschäftigten sein, um auf Probleme aufmerksam zu machen, die diese beschäftigen. Werbung kann das Unternehmen selbst machen. Es hat die Mittel und auch die Möglichkeiten.

Wir wollen lieber Informationen in die Belegschaft bringen, damit sich diese selbst ein Bild über ihre Situation machen kann. Sie soll darin unterstützt werden um sich selbst eine Meinung zu bilden. Viele KollegInnen verstehen sicher unser Anliegen. Sie wollen einfach eine Möglichkeit haben, um auf Ihre Probleme hinzuweisen.

Es muss auch möglich sein, aus etwas Negativen was Positives zu machen. Denn wenn Probleme aufgezeigt und in die Breite getragen werden, werden diese angepackt und es werden Lösungen gefunden mit denen viele sich eher abfinden können.

Man darf nicht vergessen, dass man nicht den Deckmantel des Schweigens über alles legen kann. Probleme müssen benannt und angepackt werden. Und dies wird auch in der Zukunft unsere Arbeit sein!

AlternativeMetaller

Wie geht es weiter?



Das Problem der Zulieferer spitzt sich im Moment mal wieder dramatisch zu. So kam es in der Trailerfertigung in den letzten Wochen zu etlichen Schichtausfällen. Auch die Wörther Fertigung ist davon betroffen. Hier haben sich die Probleme mit den Zulieferern FAG und Fischer eher noch verschärft als entspannt.

Um den KollegInnen nicht auch noch Nachholschichten aufzubrummen, wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. In dieser wird nun geregelt, wie Unternehmen und Beschäftigte mit Schichtausfällen, die durch solche Probleme auftauchen, umgehen. Auch wir AlternativeMetaller konnten diesen Weg mitgehen um eine weitere Belastung der KollegInnen zu vermeiden, da Nachholschichten ausdrücklich ausgeschlossen sind. Wenn man trotzdem Zusatzschichten fahren will kann man daher nur Mehrarbeit beantragen. Und KollegInnen, Mehrarbeit ist immer noch Freiwillig und bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

Diese Vereinbarung gilt erstmal nur für die Monate November und Dezember. Wer aber glaubt, dass durch den Jahreswechsel diese Probleme sich in Luft auflösen werden, scheint von einem anderen Stern zu kommen. Wo bzw. wie sollen sich diese Probleme denn lösen, wenn sich die Bedingungen nicht geändert haben?

Diese Probleme werden uns auch in der näheren Zukunft

noch beschäftigen. Das Unternehmen versucht zwar krampfhaft dem Problem bei zu kommen. Aber wenn man sieht wie lange uns dieses Thema schon verfolgt und wie es bis dato gelöst wurde, muss es jedem klar sein, das man keine zu hohen Erwartungen haben soll. Dazu kommt auch noch ein weiterhin sehr hohes und auch zum Teil steigendes Programm, welches von uns abverlangt wird.



Nun holen einen die falschen Vorstellungen und Vorgänge der Vergangenheit wieder ein. Alles und jedes der Wirtschaftlichkeit und den Kosten zu unterwerfen birgt etliche Gefahren. Hat man sich erstmal so eingerichtet ist es ziemlich schwer das Ruder bei Schwierigkeiten herum zu reißen! Zwischen Theorie und Praxis klafft doch eine große Lücke!

Das bei dieser Anspannung etwas auf der Strecke bleiben muss, ist nicht von der Hand zu weisen. So wohl geschehen bei der Firma Fischer. Hier kam es zu einem folgenschweren Unfall, bei dem Menschen zu Schaden kamen. Die Zeche zahlen am Ende mal wieder die KollegInnen bei den Zulieferern, aber auch wir hier in diesem Hause. Es muss für Alle wieder möglich werden auch bei größter Anspannung vernünftig zu arbeiten. Dafür bedarf es einer Aufstockung des Personales und natürlich auch Investitionen in Anlagen.

Nicole Welke / Werner Hellwig

Ob Daimler anderen Unternehmen Auszubildende wegnehmen muss?

Diese Frage stellt sich Personalvorstand Fleig

Der Personalvorstand Fleig deutete in einem Interview an, dass bei Daimler geprüft werde, **wie viele Ausbildungsplätze für den eigenen Bedarf notwendig sind** und ob man aus sozialer Verantwortung weiterhin **über den eigenen Bedarf hin ausbilden müsse**.

Vor 2 Jahren wurde schon einmal ein Vorstoß zur Verringerung der Ausbildungsplätze unternommen und ist gescheitert.

Wir fragen uns nun ist H. Fleig im falschen Film, **oder will er nur davon ablenken, dass das Unternehmen von der altbewährten Ausbildung abweichen will?**

Das Unternehmen will die Standardisierung der technischen Berufsausbildung – **Ziel dieser Vereinheitlichung soll eine**



Kosteneinsparung sein.

Daimler geht es nur darum, orientiert am betrieblichen Bedarf, die Anzahl der Auszubildenden, Ausbildungsinhalte und Ausbildungsdauer festzulegen.

Das Niveau der Ausbildung würde auf den Stand von McDonalds sinken. Dort gibt es auch Ausbildungsberufe die ausserhalb des Unternehmens nichts wert sind.

Würden Sie, Herr Fleig, jemanden als Koch einstellen, der sagt das er bei McDonalds gelernt hat?

Fortsetzung letzte Seite

Pünktlich zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres können die Regierenden in Berlin feststellen, dass die Arbeitgeber ihr Versprechen im Rahmen des Ausbildungspaktes wieder nicht gehalten haben. Hunderttausende Jugendliche sind ohne adäquaten Ausbildungsplatz.

Bei so vielen Jugendlichen in der Warteschleifen oder der langen Bank, braucht auch ein H. Fleig niemanden die Auszubildenden wegnehmen. Auch braucht er nicht, wie Herr Hundt es will, „Humankapital importieren.“ Diesen Vorschlag des Arbeitgeberführers, Fachkräfte aus dem Ausland zu importieren, ist ein Witz. Der Arbeitgeberverband sollte lieber seiner Verpflichtung nachkommen und junge Menschen ausbil-

den und ältere Menschen weiter- bzw. fortbilden.

Aber dieser Verband kann nur Klagen. Erst schicken sie ältere Mitarbeiter über 55 Jahren auf Kosten von uns kleinen Leuten in Frührente – ohne Nachfolgeplanung. Dann klagen sie wegen Fachkräftemangel und wollen „Humankapital importieren“.

Allein im Hinblick auf die hohe Jugenarbeitslosigkeit zeigt sich, dass der Fachkräftemangel nur eine Kopfgeburt von der realen Arbeitswelt entrückter Arbeitgeber, Politiker und Wirtschaftsexperten ist.

Noch einen kleinen Trost an unsern Vorstand: In den nächsten Jahren brauchen Sie niemanden die Auszubildenden wegnehmen oder mit dem Lasso einfangen.

Michael Fuchs

Frohe Weihnachten, erholsame
Feiertage und einen guten
Rutsch wünschen
Euch die
und alle
Alternativen
Metaller

Nachrichten
vom Mercedesplatz



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		

+ Freunde = Erfolg. Verantwortlich: Erich Bauer.
Mail: redaktion@alternativmetaller.de