

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

25. Jahrgang - Februar 2013

„Lead-Function“ – das magische Wort für die Standorte



Mit den Effizienzprogramm GFP2 wurde nun auch eine neue Funktion, die „Lead-Function“ oder Führungsfunktion, an den Standorten eingeführt. Jetzt hat ein Hauen und Stechen unter den Standorten Kassel, Gaggenau und Mannheim eingesetzt, wer welche Führungsfunktion erhält bzw. besetzt. Hier geht es

einigen Herrschaften wohl darum, den andern Standorten „vorschreiben“, was für Technologien eingesetzt werden sollen und welcher Prozessablauf zu verwenden sei. Und das soll dann auch noch „Global“ also weltweit erfolgen. So etwas wird als „Aushängeschild“ für den Standort gesehen und dient dann wohl eher zur Profilierung einzelner Vorgesetzter.

Für den Mitarbeiter bzw. die KollegInnen an diesen Lead-Standorten bringt es nur eine weitere Verdichtung ihrer Arbeit, da solche Funktionen ohne einen Personalaufbau abgedeckt werden sollen. Sie müssen jetzt ihre Aufgaben für den Standort erledigen und zusätzlich auch noch sogenannte „Standards“ für einen globalen Einsatz entwickeln. Das ist nun die eine Seite der Medaille. Für die Standorte, die dies nicht werden bleibt also nur die Rolle des Ausführens bzw. Vorgabenumsetzers. Was daraus folgt, kann sich jeder an fünf Finger abzählen. Eine Veränderung der Aufgaben der KollegInnen, d.h. es werden Aufgaben der Funktionsbeschreibung nicht mehr

wahrgenommen und damit wird das Entgelt in der Zukunft an diesen Standorten wohl abgesenkt werden. So wird es in Zukunft eine Unterscheidung zwischen „Denkfabriken“ und „Werkbänken“ geben. Dementsprechend werden dann auch die Entlohnung und die Aufgabeninhalte aussehen. Zwar versucht die Unternehmensseite diesen Eindruck zu entkräften, indem sie andeutet, es können ja auch die Nicht-Lead-Standorte Ideen und Anregungen einbringen, aber ob dies umgesetzt wird oder eingeführt wird, liegt letztendlich beim Lead-Standort. Außerdem muss einem klar sei, dass einige Vorgesetzte dann an einen Nicht-Lead-Standort wenig Interesse entwickeln etwas an Engagement hineinzustecken. Somit werden diese Bereiche abgehängt, in jeder Hinsicht.

Und dabei hat man uns in Kassel vormachen wollen wir wären bei dieser Gestaltung Vorreiter. Was für ein Trugschluss.

Im Gegenteil: z.B. soll in der Instandhaltung



eingespart und abgebaut werden in Form von Arbeitsplätzen. Um genau zu sagen 10,3% oder 40 Arbeitsplätze.

Die Frage sei erlaubt: Wie wollen sich

Führungskräfte einbringen können, wenn Sie nach einer Informationsveranstaltung mit einer Unterschrift genötigt werden die Klappe zu halten und

nichts nach außen dringen zu lassen, wobei es auch um ihren eigenen Arbeitsplatz geht.

Denn umso kleiner die Gruppe umso weniger Vorgesetzte braucht man.

Außerdem sind das Erwachsene Menschen und von Erwachsenen Menschen erwartet man auch eine eigene Meinung.

Denn Kopfnicker gibt es in dieser Gesellschaft leider zu viele. Und das macht diese Gesellschaft kränker als Sie schon ist. Wie sollen denn Mitarbeiter motiviert an die Arbeit kommen, wenn Sie noch nicht mal ihren „nächsten“ Vorgesetzten ein bißchen Vertrauen entgegen bringen können. Für die Mehrarbeit und Sonderschichten war man gut genug und jetzt gibt's den berühmten Tritt in den Hintern und ab geht's. Nur wohin weiß man noch nicht. Diese Geheimniskrämerei stinkt einfach zum Himmel und die Interessenvertreter mischen da auch noch mit.

Das ist das größere Übel! Hier wird es Zeit das man Flagge zeigt und das einzige „Kampfmittel“ rausholt und dieses rigoros einsetzt.

Das ist die Verweigerung der Mehrarbeit. Denn nur dieses eine Mittel dient zur „Rettung“ von Einsparmaßnahmen und zeigt auch das man sich wehren kann, um diesem blinden Befehlsempfängertum ein Ende zu bereiten. Dies würde auch mal zeigen das man „Arsch“ in der Hose hat und nicht alles hirnlöse mitmacht was einen vorgelegt wird!

Vincenzo Sicilia

Krankenstand und deren Folgen



Im vergangenen Quartal kam wieder einmal das Thema hoher Krankenstand durch die Unternehmensseite auf die Tagesordnung. Ihr waren die Fehlzeiten zu hoch. Warum dies so ist, scheint für die Herrschaften weniger interessant zu sein. Primär interessiert die Firma nur die Kosten durch die schlechtere

Personalproduktivität bei einem erhöhten Krankenstand als **geplant**.

Als ob man Krankheit planen könnte!

Ab einer gewissen Führungsebene muß dieses wohl Lehrfach an der Uni gewesen sein, denn anders kann man dieses Wunschenken nicht erklären. Oder liegt es vielleicht daran, dass diese Wünsche auch in die Entlohnung der Führungskräfte mit einfließen?

Für die KollegInnen bedeutet dies wieder verschärfte Krankenrückkehrgespräche. Die Vorgesetzten sind daran interessiert, den KollegInnen ein schlechtes Gewissen zu suggerieren. Ihnen soll der Eindruck vermittelt werden, dem Unternehmen einen Schaden durch ihre Krankheit zugefügt zu haben. Selbst wenn

durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, wie dieses Gespräch abzulaufen hat, wird doch unterschwellig den Kollegen ein schlechtes Gewissen eingeredet. Der Druck und die empfundenen Androhungen in Zukunft krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu vermeiden, schlagen doch so manchen Mitarbeiter gelinde gesagt aufs Gemüt.

Die Wirkung, die solche Betriebsvereinbarungen auf die KollegInnen haben kann sich jeder selbst ausmalen.

Als besonders schlimm muss man den Ausdruck **Fehlzeiten** sehen. Die KollegInnen fehlen nicht, sie sind krank gewesen. Was hier fehlt, ist das Fingerspitzengefühl des Unternehmens im Umgang mit den Beschäftigten. Eigentlich sollte doch nicht Ursachenforschung dahingehend betrieben werden, ob das Unternehmen ein Problem hat. Dazu braucht man keine solchen Gespräche mit Dokumentation führen. Besser sollte man nur zu den in den Hochglanzprospekten so großspurig niedergeschriebene Aussagen wie z.B. respektvoller und fairer Umgang, stehen. So würden sich einige Probleme quasi von allein erledigen und die Motivation der KollegInnen kann somit gesteigert werden. Deshalb müssen

Krankenrückkehrgespräche abgeschafft werden.

Erich Bauer

Freischichtkonten wieder mal verändert

Im November wurde eine neue „Betriebsvereinbarung zur Freischichtkontensteuerung im gewerblichen Bereich“ abgeschlossen.

War es bisher so, dass die KollegInnen in einem Rahmen von +/- 300 Std. sich bewegen durften, wurde dies nun deutlich nach unten gefahren. In dieser Vereinbarung ist nun die Obergrenze Plus auf 200 Std. festgelegt und im Minusbereich auf 75 Std. Aussagen, dass die Unternehmensseite noch kleinere Grenzwerte gefordert hat, können eine solche Festlegung nicht argumentativ untermauern.

Nun gibt es auch keine Unterscheidung zwischen DLTV und dem anderen gewerblichen Bereich, aber es sollte doch klar sein, dass es nun wesentlich schneller dazu kommen kann in die Kurzarbeit zu kommen. Jeder kann sich doch noch gut an die Kurzarbeit in den Jahren 2009/2010 erinnern und welche Folgen (finanzieller Art) sich daraus ergaben. Es gab damals doch erhebliche finanzielle Einbußen für die Mitarbeiter. Dies merkten sie zum Teil spätestens bei der Einkommenssteuererklärung, wo Nachzahlungen in vierstelligen Eurobereich keine Seltenheit waren.

Da sich seit der letzten Krise die Rahmenbedingungen für die Kurzarbeit geändert haben, ist diese neue Betriebsvereinbarung der falsche Weg. Beschäftigungspolitisch werden bei einer erneuten Krise die Mitarbeiter zwar nicht mehr so einen hohen Minuskontenstand haben, aber sie werden dann schneller in die Kurzarbeit und den damit verbundenen finanziellen Folgen belastet. Die Firma macht hierbei ein schönes Geschäft, waren es in der Vergangenheit bis zu 300 Stunden, die sie vorfinanzieren musste, so sind es jetzt nur noch bis zu 75 Stunden. Die Differenz von 225 Stunden zur alten Vereinbarung dürfen die KollegInnen jetzt selber finanzieren.

Auch die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld hat sich seit der letzten Krise geändert. Ein halbes Jahr Kurzarbeitergeld ist die momentane gesetzliche Regelung. Und dann?

Kritisch ist auch, dass die Freischichtkonten zur Flexibilisierung und Beschäftigungssicherung genutzt

werden sollen. Eigentlich waren aus der Vergangenheit heraus die Freischichten dafür gedacht, dass ich als Mitarbeiter mal einen Tag freimachen kann, wenn es mir passt. Dieses Recht wurde immer mehr in den Hintergrund gerückt und rückt nun noch mehr zurück. Die von uns erarbeiteten Stunden werden immer mehr vom Unternehmen dazu genutzt, um Personalsteuerung bei Programmschwankungen vorzunehmen. Nun bin ich nicht nur in der Firma wenn es dem Unternehmen passt, nein, nun bin ich auch noch zu Hause, wenn die Herrschaften das so wollen. Somit sind wir wieder den Vorstellungen des Unternehmens, zu Arbeiten wie sie es benötigen, einen Schritt näher gekommen. Willkommen schöne neue Arbeitswelt!!



Nicole Welke

Sind wir hier im Mittelalter??

Diese Frage stellte sich ein Kollege, als er in die Personalabteilung gebeten wurde, da er gekündigt hatte und zu einem anderen Unternehmen wechseln wollte. Was er dort an Vorwürfen, Sprüchen und sonderbaren Aussagen an den Kopf geworfen bekam, war an Zynismus und Herablassung seitens des Mitarbeiters des Personalbereiches kaum zu überbieten.



Es wurde damit gedroht, Ihn den Zutritt ins Werk bzw. Unternehmen zu verweigern, falls er für das neue Unternehmen beim Daimler tätig werden sollte. Eine solche Aussage, den Zutritt zu verweigern, ist schon ein starkes Stück. Außerdem solle er sich doch mal Bewusst machen, dass er eine Ausbildung in diesem Hause erhalten habe, die dem Unternehmen

einiges gekostet habe und er dies ja eigentlich auch wieder „zurückzahlen“ sollte.

Hallo, sind wir Sklaven?? Sind wir etwa im Mittelalter?? Es kann doch nicht angehen, wenn man ins Unternehmen

eingetreten ist, dass man seine „Freiheit“ aufgegeben hat und es nicht mehr aus freien Stücken verlassen kann. Es sollte den Herrschaften im „HR-Bereich“ doch auch mittlerweile bekannt sein, dass andere Unternehmen ebenfalls gute und sogar bessere Löhne bezahlen und auch gute Sozialleistungen anbieten. Beim Daimler ist nun auch nicht mehr alles Gold was glänzt.

Wenn dann ein Kollege sich was sucht bzw. was angeboten bekommt, was besser ist als hier beim Daimler, so darf man Ihn nicht wie den letzten Hund behandeln. Falls das Unternehmen jemanden los werden will, ist es nämlich ziemlich egal, ob man hier gelernt hat oder schon lange dabei ist, Hauptsache man verschwindet von der Bildfläche, so schnell wie möglich und so unauffällig wie nötig.



Die Kolleginnen und Kollegen sind keine Sklaven, die das Unternehmen nach gutdünken einfach verkaufen kann, sondern Menschen. Diese können immer noch selbst entscheiden, wo und bei wem sie arbeiten wollen. Deshalb

müssen nun doch einige Herrschaften im Personalbereich aufwachen und sollten endlich von Ihrem hohen Ross runter kommen.

Udo Pusceddu

Datenschutzgesetz vorerst gestoppt

Das von der Koalition geplante Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist nicht wie geplant am vergangenen Freitag durch den Bundestag geprügelt worden. Die Widerstände gegen diesen Gesetzesentwurf waren am Ende wohl doch zu stark. Die Opposition in Berlin, der DGB, der Bundesdatenschutzbeauftragte und mehrere Organisationen wie z.B. Campact sprachen sich im Vorfeld massiv gegen die geplanten Verschlechterungen des Arbeitnehmerdatenschutzes aus und sammelten im Internet 10 tausende Unterschriften um die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.

Dass hier mal wieder „vorzügliche Lobbyistenarbeit“ geleistet wurde, kann man allein an der Aussage des Bundesdatenschutzbeauftragten erkennen. So sollen die Arbeitgebervertreter bei den Änderungen der Gesetzesvorlage immer auf dem neusten Stand gewesen sein. Er selber sei bei der Verteilung bzw. Information aber leer ausgegangen. Kommt uns irgendwie bekannt vor.

Ich kann mir sogar ganz gut vorstellen, dass die Arbeitgeberlobbyisten bei der Erstellung der Gesetzesvorlage sich massiv eingebracht haben.



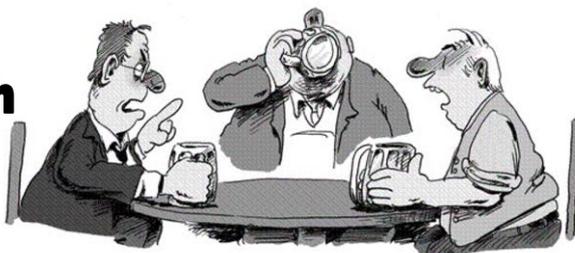
Wäre bei dieser Bundesregierung ja auch nicht das erste mal, dass Gesetzesvorlagen von „Externen“ zu ihren eigenen Vorteil Merkel und Co. untergejubelt werden.

Selbst der dümmste Koalitionspolitiker aus CDU/CSU und FDP hätte im Vorfeld merken müssen das hier versucht wurde die Gesetzeslage so zu ändern, dass die Datenschutzskandale der Vergangenheit bei Lidl, Telekom und Co. in Zukunft durch das neue Gesetz keine mehr wären. Aber die Arbeitgeber hatten wohl mal wieder die „besseren“ Argumente.

Auf Deutsch: In Zukunft hätte jeder wildgewordene Personaler oder Chef seine eigene kleine Stasi aufbauen können und die Mitarbeiter in den Betrieben wären dann ohne jeglichen gesetzlichen Schutz diesen geplanten Sauereien ausgesetzt. Damit es in Zukunft zu nicht noch mehr Verschlechterungen kommt, ist es unser aller Aufgabe Oppositionelle, Organisationen oder Verbände die unsere Rechte schützen wollen, zu unterstützen und sei es nur durch eine Unterschrift im Internet. **Widerstand lohnt sich!**

Klaus Cornelius

**Nächster
AM - Stammtisch
3. März 2013
ab 9.00 Uhr**



**wie immer
in der Jugend-
herberge Kassel
Schenkendorfstr. 18**

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller Daimler AG Kassel, www.alternativmetaller.de

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon 3220	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Michael Fuchs	Halle 52	Telefon
Nicole Welke	Halle 50/52	Telefon 3325	Mirko Berger	Halle 80EG	Telefon
Erich Bauer	Halle 55	Telefon 4260	Klaus Ehlers		
Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon 2645	Klaus Berger		
Udo Pusceddu	Halle 85	Telefon 2169	Erich Behrend		

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