

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

25. Jahrgang - März 2013

Ergebnisbeteiligung mit Kröte

Dass die 3200€ Ergebnisbeteiligung im "BrennglasEXTRA" als Verhandlungserfolg (Daumen hoch) des Gesamtbetriebsrat (GBR) verkauft werden soll, ist aus Sicht der IGM verständlich, aber in keiner Weise nachzuvollziehen. So wird es für 2014 eine Kopplung mit der Krankenfehlzeit geben. Darüber kann man im "BrennglasEXTRA" vom 08. März allerdings nichts lesen!

Jeder Mitarbeiter, der im Berechnungszeitraum keine Krankheitstage hat, soll einen "Top-Zuschlag" von 300€ erhalten. Oder umgekehrt, die Kolleginnen und Kollegen, die das Pech haben krankheitsbedingt zu fehlen, erhalten bis zu 300€ weniger! Damit wird zukünftig Krankheit bestraft. Das ist aus gewerkschaftspolitischer Sicht gelinde gesagt eine Schweinerei, die uns da von den **IGM-Comanagern** des GBR untergejubelt wird.

Ziel des Unternehmens ist es, damit den Krankenstand senken zu wollen. Die Kolleginnen und Kollegen sollen wohl dazu animiert werden krank zur Arbeit zu gehen, wenn sie den "Bonus" von 300€ erhalten wollen?

Der Schuss kann auch nach hinten losgehen, wenn etwa, wie schon in der Halle 800G geschehen, der Krankenstand überdimensional hoch ist, weil z.B. ansteckende



Erkältungskrankheiten ganze Schichten in der Montage lahm legen. Und das alles, weil ein paar "superschlaue Verhandlungspartner" es geschafft haben, mit dieser unsozialen Ausgrenzung kranke Mitarbeiter an die Arbeit zu treiben!

Die Differenzierung zwischen Gesunden und Kranken macht krank, aber wie "krank" muss man eigentlich sein, um ein solches Ergebnis zustande kommen zu lassen?

Was hat den GBR geritten, diese Kröte zu schlucken? Anstatt die Belegschaft gegen solche Schweinereien zu mobilisieren, wird vor den Herren der Unternehmensleitung Gekrochen. Für dieses Verhalten gibt es keine Entschuldigung!

Einen Sieger gibt es, das steht fest; es sind nicht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern es ist die Daimler AG, der es wieder einmal gelungen ist, gemeinsam mit dem GBR die Belegschaft zu spalten: **In Gesunde und Kranke!**

Vincenzo Sicilia

Leiharbeit – (k)ein Ende??

Nach dem seit ein paar Wochen durch eine Reportage über **amazon** das Thema Leiharbeit nun auch einer breiteren Bevölkerungsschicht nahe gekommen ist, wird jetzt in einer neuen Breite darüber diskutiert.

Seltsam ist aber, dass ausgerechnet die Gewerkschaften, die es dieses Jahr in der Hand haben hier deutlich etwas zu ändern, sehr zurückhaltend reagieren.

Dieses Jahr laufen die Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften mit den Leiharbeitgeber-Verband zum 31. Oktober aus, wenn sie bis zum 30. April gekündigt werden. Hinweise von DGB-Gewerkschaften oder deren Vertretern, jetzt endlich mal wieder etwas für die modernen **Skaven** in dieser Republik zu tun, hat man aber noch nicht gehört. Oder werden sich da die Gewerkschaften mal wieder über den Tisch ziehen lassenwollen? Arbeitnehmervertreter oder doch Arbeitnehmerverräter mit angeblich sozialer Kompetenz?

Nur die wenigsten wissen, dass nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Leiharbeiter für die kein Tarifvertrag gültig ist, bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn erhalten, wie ein festangestellter Kollege, bei dem ein Tarifvertrag zum tragen kommt.

Sicher muss man solche Vorgehensweisen im Umgang mit den Leiharbeitern wie bei **amazon** verurteilen, aber an der Situation könnte sich grundsätzlich etwas ändern.

*Jetzt sollten die Gewerkschaften nicht nur mit großen Reden versuchen zu glänzen, sondern **Handeln ist das Gebot der Stunde**. Damit wieder mehr regulär bezahlte gesicherte Arbeit aufgebaut wird! Die Chance ist vorhanden, nun sollte sie auch genutzt werden.*

Also Leiharbeitstarifverträge zum 30. April kündigen, nicht verhandeln, damit ab 31. Oktober „**EqualPay**“ nicht nur eine Worthülse ist, sondern Realität wird!

Michael Fuchs

Rentner an die Macht oder macht Euch die Kippen voll !!

Seit dem 1. März gibt es eine GBV mit dem Kurztitel „**Daimler Senior Experts**“. In dieser wird geregelt, wie man die steigenden, globalen Bedarfe an kurzfristig, einzusetzenden Personal regelt. Dies soll dann durch Mitarbeiter, die länger als 24 Monate nicht mehr im dem Unternehmen gearbeitet haben (Frühpensionierung) abgedeckt werden. Damit soll zwar keine langfristige Personalplanung und Entwicklung erfolgen, so die Aussage in der Vereinbarung, aber die Folgen sind doch sehr erheblich.

Es muss jedem klar sein, dass dadurch die Möglichkeit genommen wird, einem jungen Menschen die Chance zu geben einen Arbeitsplatz zu bekommen. Wie sollen junge Menschen

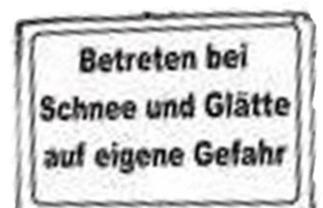
Berufserfahrung sammeln, wenn die Arbeitsplätze durch „Ältere“, die ihren wohlverdienten Ruhestand eigentlich erreicht haben, belegt werden. Hier muss klar sein, dass nur das Unternehmen davon profitiert. So wird keine Akzeptanz bei den jungen Menschen erzeugt. Darüber hinaus sollte man sich bewusst werden, dass solche Vereinbarungen nicht unbedingt den Willen des Unternehmens darstellen, sich in Deutschland auch weiterhin zu engagieren. Aber auch die Arbeitnehmervertretung hat sich mit dieser Vereinbarung nicht unbedingt mit Ruhm bekleckert. Anstatt für dauerhafte Arbeitsplätze hier im Unternehmen zu sorgen, werden diese mit dieser Vereinbarung verweigert. Dies kann und darf nicht die Politik einer Arbeitnehmervertretung sein.

Udo Pusceddu

Kaputtgespart,

hat sich diese Firma in Bezug auf die eigenen Ressourcen, als sie den hellen Moment hatte den Winterdienst fremd zu vergeben. Hinsichtlich der Quantität und Qualität hat es doch auch bei dem letzten Anbieter zu extremen Defiziten geführt. So soll der externe Dienstleister, die Firma VOITH es

auch diesen Winter wieder geschafft haben ohne eigene Infrastruktur die wahrscheinlich vertraglich festgelegten Leistungen **nicht** zu erbringen. Bravo



das hätten wir selber auch nicht schlechter machen können.

Früher war alles besser. Stimmt, da mussten die Kollegen keine Angst haben sich gleich beim Aussteigen aus ihrem Pkw auf's M... zu legen. Da haben die eigenen Kollegen den Winterdienst zu unser aller Zufriedenheit auf einem hohen qualitativen Level erbracht. Fehlbetankungen, kaputte Schneeschilde und Drehteller am eigenen Fahrzeug durch externe Dienstleister sind die Folgen von Fehlmanagement und Sparwahnsinn.

Wer von den Sparkommissaren möchte denn die Verantwortung übernehmen, wenn ein Mitarbeiter aufgrund einer Verletzung der Verkehrssicherungspflicht einen Schaden davonträgt? Wahrscheinlich keiner! Dann schiebt man wider besseren Wissens die Schuld auf den externen Dienstleister. Auch wenn man die Verkehrssicherungspflicht Dritten übertragen kann, obliegt es dann aber seine eigene Kontrollpflicht



wahrzunehmen. Hat letzten Winter schon nicht so gut geklappt. Diesen Winter auch nicht. Muß es erst dazu kommen, dass Personenschäden zu beklagen sind? Die verursachten Sachschäden und unzählige Beschwerden haben hoffentlich zu einen Umdenken bei den Verantwortlichen Herren geführt.

Werner Hellwig

Mitarbeiter des Monats,



ist normalerweise eine Auszeichnung die an Mitarbeiter verliehen wird, die durch außergewöhnliche Leistungen positiv aufgefallen sind. Aufgefallen im Sinne von besonderer Hilfsbereitschaft und Freundlichkeit gegenüber dem Kunden. Oder der Chef bemerkte eine über die Norm herausragende Leistung des Mitarbeiters und honorierte dies durch genannte Auszeichnung.

Da hier im Werk Kassel jedoch jeden Tag außergewöhnliche Leistungen von den Kolleginnen und Kollegen erbracht werden, können wir diese aus Platzmangel leider nicht benennen. Was wir aber können, ist die Mitarbeiter zu benennen, die es schaffen, sich diese Auszeichnung im negativen Sinne zu „erarbeiten“. So wie der Meisterkollege aus der Bremsbackenfertigung Halle 80EG.

Ganz nach Gutsherrenart hat er selbstherrlich mehreren Mitarbeitern die geplanten

Freischichtnahmen mit fadenscheinigen Begründungen verweigert.

Beispiel gefällig: Zu viel geliehene Mitarbeiter in der Kostenstelle. Geht's noch? Personalbedarfsplanungen sind die Aufgabe des Vorgesetzten und nicht die der Gruppe.

Betriebsvereinbarungen wie z.B. die über Gruppenarbeit sind für den Vorgesetzten wohl nur dafür da um die Kollegen zu reglementieren. Die Rechte der Gruppe tritt er mit Füßen und meint er könne dies wohl so einfach aussitzen.

Auch die zuständigen E3 und E4 Leiter schaffen es anscheinend nicht diesen Vorgesetzten in die Schranken zu weisen. Denn die Aufforderung von mir diese Vorgehensweise des Meisters abzustellen verpuffte. Noch nicht einmal eine Rückmeldung konnte oder wollte der E3er, trotz mündlicher Vereinbarung in einen angemessenen Zeitraum nachkommen. Wenn so eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aussieht, dann hat sich auch der E3er diese Auszeichnung als „Mitarbeiter des Monats“ verdient und darf sich diese mit dem E4er und dem Meister aus der Bremsbackenfertigung teilen.

Herzlichen Glückwunsch

Klaus Cornelius

Was soll das denn??

Im Januar und Februar sind im NCV3 Bereich Betriebsruhetage vereinbart worden, die sich im Zusammenhang mit den Betriebsruhetagen in Düsseldorf und Ludwigsfelde ergaben. Da der Hofbestand doch etwas dünn war, wurden nicht alle Tage, wie in den Montagewerken vereinbart, belegt. Die Kollegen in diesem Bereich waren schon verärgert darüber, erst Mehrarbeit zu leisten und dann mit Betriebsruhe zuhause zu bleiben, denn gleich am Anfang des Jahres wurde auch schon Mehrarbeit gefahren.

Der Hammer war aber dann noch, nachdem die Betriebsruheregelung vereinbart war, trotzdem dort wieder Mehrarbeit leisten zu wollen. Das dies auch noch direkt vor einem Betriebsruhetag erfolgte, schlug dem Fass dann den Boden aus. Hier hatte nun endlich auch mal der Betriebsrat die Reisleine gezogen und diese Mehrarbeit abgelehnt. Bevor man die Kolleginnen und Kollegen Zwangsweise zu Hause lässt, sollte man diese erst wieder Absagen.

Damit sich dieses Spiel in Zukunft nicht nochmal wiederholt, hätte man der NVC3 Führung klar

machen müssen, dass man Mehrarbeit in einem Monat wo auch Betriebsruhe vereinbart wurde nicht mehr zulassen wird. Für diese Vorgehensweise hätte die Betriebsratsmehrheit unsere Unterstützung bekommen!!

Leider war dies nicht so. Schon ein Woche nach der Betriebsruhe wurde der aus diesem Bereich beantragten Mehrarbeit ohne weiteres zugestimmt. Es ist schon sehr seltsam, wie die Mehrheit des Betriebsrates mit solchen Themen umgeht. Man kann sich nicht des Eindruckes erwehren, dass es hier schon lange keine Bereitschaft mehr gibt, sich für die Belange der Belegschaft einzusetzen. Hier hätte die Möglichkeit bestanden im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur Ergebnisbeteiligung ein Zeichen zu setzen.

Ach, eine Bemerkungen zum Schluss: Mehrarbeit lehnen nicht einzelne Betriebsratsmitglieder alleine ab, sondern immer das Gremium „Betriebsrat“!!

Erich Bauer

Leserbrief

Jedes Jahr der gleiche Betrug

Seit Jahren bei jeder Tarifverhandlung, wenn man es mal wieder nicht schafft was Positives für die Belegschaft auf den Weg zu bringen, kommt unser Betriebsrat mit diesem Mochtegenerfolg. Ich meine damit die Übernahme aller Azubis. Wenn man bedenkt, dass man für eine Ausbildung ca. 150.000 EUR ausgibt und sie nach Ablauf der 2 ½, 3 bzw. 3 ½ Jahre auf die Straße setzt, könnte man das Geld nehmen und es verbrennen.

Welcher Personalleiter könnte es verantworten so viel Geld zu verschwenden?

Da die Azubis heutzutage als Jungfacharbeiter in Tarifen stecken, die es Ihnen am Anfang unmöglich machen das Gleiche zu verdienen wie ein Jungfacharbeiter, der vor 2004 seine Lehre abgeschlossen hat.

Die heutigen Jungfacharbeiter müssen erst eine 2-jährige Anlernzeit über sich ergehen lassen. ZWEI

JAHRE?!?! ANLERNZEIT?!?! Bis sie danach in die ERA-Lohnstufen eingeteilt werden. Ganz davon abgesehen, dass die meisten Arbeitsabläufe an den Arbeitsplätzen den Kollegen in einer deutlich kürzeren Zeit beigebracht werden kann, muss man einem Azubi zwei Jahre Zeit dazu geben. Und nach Ablauf dieser zwei Jahre ihn trotzdem in der Erkenntnis weiter arbeiten zu lassen, dass er nie in seinem weiteren Arbeitsleben so viel verdienen wird, wie ein Jungfacharbeiter, der vor 2004 ausgelernt hat. Ich glaube, ich habe genug Gründe hier aufgezeigt, warum ich diesen Betrug, den man uns Jahr für Jahr als Erfolg unterjubeln möchte, verabscheue.

Ich kann es nicht mehr hören, immer wieder von den Mochtegern - Gewerkschaftlern den gleichen Quark neu präsentiert zu kriegen! Es ist einfach lächerlich und zeigt wieder einmal wie inkonsequent unser Betriebsrat "arbeitet".

Verfasser der Redaktion bekannt