

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

25. Jahrgang - April 2013

Neue Namen – alte Vorgehensweise

Seit geraumer Zeit benutzen die Unternehmen sehr kreative Namen, um Sparprogramme zu verschleiern. Auch dieses Unternehmen hat in der jüngsten Zeit gleich mehrere „kreative“ Namen für solche Programme, wie z.B. „Fit for Leadership“, „HPV30“, „TRUCK#1“ oder „GFP2“, einfallen lassen und aufgesetzt. Das es letztendlich nur darum geht Kosten einzusparen, ist doch wohl klar. Die Einsparvolumen gehen schon in die Milliarden, so ca. 3 Milliarden Euro jährlich allein im PKW-Bereich oder Truck-Bereich ca. 1,6 Milliarden Euro.

Hier wird versucht mit diesen „Projekten“, wie es üblich ist, das Letzte aus der Belegschaft heraus zu holen. Selbst solche Aussagen, wie „man wolle wieder die Nummer 1 der Premiumhersteller werden“, können dieser Tatsache nicht die Grundlage entziehen. Das die KollegInnen sich den Schuh anziehen sollen, das Unternehmen nach vorne zu bringen, quasi sich also selbst „anzutreiben“, ist an Hohn nicht zu überbieten. Wenn doch das Unternehmen nicht mehr die Spitze darstellt, muss man doch mal Fragen: Wer hat das denn zu verantworten? Und wie konnte es so weit kommen?

Die Kolleginnen und Kollegen können doch nur im Rahmen ihres Aufgabengebietes ihre Arbeit erledigen. Hier dürfte es doch durch die dauernden „Kontrollen“ und „Audits“, durch das Unternehmen, eigentlich keine Probleme geben. Wenn, so haben die Herrschaften in den Führungsetagen die Rahmen so geändert, dass zwar „Masse“, aber keine „Klasse“ mehr dabei rauskommt. Also ganz klar: Ein Problem der Führungsriege in diesem Unternehmen.

Dafür nun mal wieder die KollegInnen in den Werken bluten zu lassen, spricht nicht gerade von einem respektvollen und fairen Umgang miteinander. Nicht nur, dass der Druck auf die „Stammebelegschaft“ dauernd erhöht wird, nein, man ersetzt immer mehr unserer Kolleginnen und Kollegen durch billigere „Leiharbeiter“! Und hier wird die Sauerei dann noch viel größer.

Dieser Vorgehensweise muss endlich eine Absage erteilt werden. Hier müssen alle Kolleginnen und Kollegen zusammenstehen und gemeinsam dagegen angehen. Wir dürfen uns nicht den Denkweisen der Unternehmen unterordnen, denn dies ist und kann nicht die Unsere sein.

Auch in den Arbeitnehmervertretungen muss anders gedacht und gehandelt werden. Ein Miteinander mit dem Unternehmen kann und darf es nicht mehr geben. Dies führt zu nichts anderem als das man zur Marionette des Unternehmens wird. Deswegen zeugen Aussagen eines Stellv. Betriebsratsvorsitzenden Popp zu den Stelleneinsparungen am Standort Kassel, wie „...es wird hier keiner rausgeschmissen“ oder „...kaum Spielraum für einen weiteren Abbau, weil die Prozesse bei uns sehr gründlich optimiert worden sind“ nicht unbedingt davon, hier um den Erhalt der Arbeitsplätze zu kämpfen.

Das man nun versucht mittels Betriebsvereinbarungen den Stellenabbau oder wie es diesmal bezeichnet wird, die „**Personalanpassungsmaßnahmen**“ zu begleiten, hat auch nichts mit Kampfeswillen oder Widerstand zu tun. Hier scheint man nach der Devise zu verfahren: Solange kein „Stammwerker“

rausgeschmissen wird hat man keinen Handlungszwang.

Was also muss dann erst passieren, bis man endlich begreift, dass nur mit Gegenwehr und Kampfmaßnahmen den Unternehmen beizukommen ist? Es muss nun **gehandelt** werden und nicht wieder **verhandelt**, denn beim Verhandeln wurde „die Hitze beim über den Tisch ziehen“ wohl eher als

Nestwärme empfunden. Anders kann man sich nämlich das Zustandekommen einiger Betriebsvereinbarungen hier am Standort sonst nicht erklären. Dies lässt nun auch nichts Gutes für die Zukunft im Zusammenhang mit den Verhandlungen zum Stellenabbau erahnen.

AlternativeMetaller

Kronprinz Zetsches gescheitert?

Nachdem die Wiederwahl Zetsches doch mit einigen Überraschungen abgelaufen ist, gibt es nun auch in den anderen Geschäftsbereichen so die eine oder andere „Neubesetzung“. So werden nun Rentschler und Bernhardt ihre Bereiche tauschen.

Wie man so hörte, haben die Kolleginnen und Kollegen in den PKW-Werken die Sektkorken knallen lassen, nachdem diese Entscheidung bekannt geworden war. Im Nutzfahrzeugbereich scheint nun eher das Gegenteil der Fall zu sein. Dass diese Entscheidung auch oder gerade durch Druck der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gefallen sein soll, lag wohl daran, dass durch die Auseinandersetzungen in der

Vergangenheit die „Kommunikation“ zum Vorstand gestört sei. Ein Wandel müsse her. Das sei mit einem Konzernchef, der seit Anfang 2006 im Amt sei, schwer möglich. "Und mit einem Vorstandsmitglied wie Wolfgang Bernhard geht das schon gar nicht", hieß es in Teilen des Aufsichtsrats ganz unverbrämt.

Obwohl Bernhard zuletzt deutlich gemäßigtere Töne anschlug, haben ihm die Arbeitnehmervertreter seine Attacken in der Vergangenheit offenbar nicht vergessen. „Der Kronprinz kommt von Mercedes, das war immer so“, heißt es. Die Botschaft ist klar: Bernhards weiterer Aufstieg soll gebremst werden. Über die Frage, wer auf Zetsche folgen könnte, will man

bei den Arbeitnehmervertretern nicht spekulieren: "Der Vorstand wurde gerade erweitert, es gibt für die Zukunft einige denkbare Modelle", sagt einer. Es wird nun vermutet, dass der sogenannte „Kronprinz“ Bernhardt entmachtet sei.

Na dann warten wir es mal ab, wie sich dieser „Neue“ in unserem Bereich aufführen wird. Wenn man mal an die Zeit, die Bernhardt bei VW verbracht hat denkt, so lässt dies nicht Gutes vermuten. Die Kolleginnen und Kollegen vom VW-Werk in Baunatal können uns da so einiges berichten.

AlternativeMetaller

Brückentagstheater

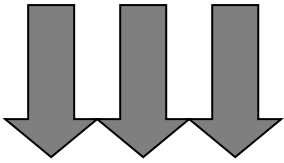
Da es in diesen Jahr aufgrund der guten Auftragslage und zu geringer Personaldecke keine Betriebsruhevereinbarung für die Brückentage am 10ten + 31ten Mai gibt, sollte das ein oder andere schon mal klargestellt werden.

Der Vorgesetzte kann aufgrund betrieblicher Belange den kurzfristigen Wunsch des Mitarbeiters an den genannten Tagen FA/GL/TU zu nehmen widersprechen. Bei schon längerer Zeit beantragter Abwesenheit, wir sprechen hier von einem Zeitraum mehr als drei Wochen,

kann der Mitarbeiter die geplante Abwesenheit aber als genehmigt betrachten. Dem Vorgesetzten ist es zuzumuten innerhalb dieses 3Wochenzeitraumes den Kollegen eine Zu- oder Absage mitzuteilen. Damit keine TU/FA/GL-Anträge verschwinden, empfehlen wir allen Kollegen +Kolleginnen Abwesenheitsanträge nur noch im Intranet unter „Daimler+Ich/Zeit&Geld/Meine Arbeitszeit/Self Services“ zu stellen. Damit ist dokumentiert wann der Antrag gestellt wurde.

AlternativeMetaller

Offener Brief von Gewerkschaftlern aus ganz



Deutschland

An

-DGB Bundesvorstand

-ver.di Bundesvorstand

- IG Metall Vorstand

Equal Pay durchsetzen statt Lohndumping tarifieren – Nein zum DGB Tarifvertrag in der Zeitarbeit!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

überrascht und verärgert haben wir, Ehren- und Hauptamtliche aus verschiedenen Einzelgewerkschaften des DGB, von den Neuverhandlungen des Tarifvertrags zwischen der DGB Tarifgemeinschaft und den Leiharbeitsverbänden BAP und IG erfahren. Wir wenden uns deshalb mit diesem offenen Brief an euch.

Überrascht sind wir nicht zuletzt, weil es in den letzten Monaten keinerlei demokratische Diskussion und Meinungsbildung innerhalb unserer Gewerkschaft gab. Nicht einmal eine Information wurde darüber verbreitet, dass der Tarifvertrag bereits neu verhandelt wird. Dieses intransparente Vorgehen einiger Weniger widerspricht unserer Vorstellung einer demokratischen Gewerkschaft und offenen Diskussionskultur! Die Ausweitung der Leiharbeit und des damit verbundenen Lohndumpings führt zu einer Ausweitung prekärer Beschäftigung, setzt Belegschaften unter Druck und schwächt uns in gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen. Umso wichtiger ist eine gemeinsame Diskussion darüber, wie die Leiharbeit zurückgedrängt und Equal Pay sowie Equal Treatment durchgesetzt werden können. Eine solche Diskussion muss unter Einbeziehung der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Gremien geführt werden.

Verärgert sind wir, weil wir den DGB Tarifvertrag mit den Leiharbeitsverbänden für falsch und zunehmend schädlich halten – bezüglich der Arbeits- und Lebensbedingungen der unmittelbar betroffenen Kolleg/innen und strategisch für die Gewerkschaften. Wir sind gemeinsam mit zahlreichen Arbeitsrechtler/innen der Überzeugung, dass die Vorteile einer ersatzlosen Kündigung angesichts des Equal-Pay-Grundsatzes im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gegenüber möglichen und angeblichen Risiken deutlich überwiegen. Eine ersatzlose Kündigung des Tarifvertrags ermöglicht die Durchsetzung einer gleichen Bezahlung von Leiharbeiter/innen. Eine Neuauflage des Tarifvertrags hingegen zementiert Lohndumping durch die Leiharbeit und beschädigt unsere gewerkschaftliche Glaubwürdigkeit nachhaltig.

Wir sind deshalb nicht mehr bereit, einen erneuten DGB Tarifvertrag in der Zeitarbeit mitzutragen. Wir fordern von euch:

- **Die ersatzlose Kündigung des DGB Tarifvertrags mit den Leiharbeitsverbänden**
- **Eine innergewerkschaftliche Information und Diskussion zu diesem Thema**
- **Eine gemeinsame Gewerkschaftsoffensive (im Wahljahr!) für eine flächendeckende, gesetzlich geregelte Gleichbezahlung und -behandlung von Leiharbeiter/innen**
- **Eine gewerkschaftliche Debatte über die nächsten Schritte zur Zurückdrängung und Abschaffung prekärer Beschäftigungsverhältnisse wie der Leiharbeit**

In Erwartung einer Antwort verbleiben wir
mit kollegialen Grüßen

DGB Gewerkschaften im Schulterschuß mit den Arbeitgeberverbänden!!!

Nachdem wir in unserer Märzangabe über das mögliche Ende der Leiharbeitsverträge berichteten, wurden tatsächlich die Tarifverträge von Seiten der DGB-Gewerkschaften gekündigt. Zu glauben dass es jetzt im Herbst dieses Jahres zu einer gerechteren Bezahlung der Leiharbeiter in den Entleihbetrieben kommt, wird, wenn nicht alle Hebel in Bewegung gesetzt werden, enttäuscht. Still und heimlich hat die DGB-Tarifgemeinschaft mit dem Leiharbeitsverbänden „BAP + IGZ“ die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag aufgenommen.

Tarifverträge haben in der Regel eine Besserstellung als die eventuell vorhandenen gesetzlichen Regelungen. Eine gesetzliche Öffnungsklausel lässt im Falle der Leiharbeit aber auch eine Schlechterstellung zu, wenn diese tarifvertraglich geregelt ist. Das bedeutet, dass sich tariffähige Gewerkschaften (den christlichen Gewerkschaften wurde diese höchststrichterlich aberkannt) an Lohndumping in dieser Republik beteiligen.

Und genau diese **Schlechterstellung (Lohndumping)** wird gerade still und heimlich ohne Einbeziehung der Betroffenen, ohne die gewerkschaftliche Öffentlichkeit, in stillen Kämmerlein von den Tarifvertragspartnern verhandelt.

Deswegen unterstützen wir, AlternativeMetaller, den Aufruf an die DGB-Gewerkschaften, die geplanten Lohndumping-Verhandlungen zu beenden. Unterstützungsunterschriften können bei den Betriebsratsmitgliedern der AlternativeMetaller geleistet werden.

AlternativeMetaller



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

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon 3220	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Mirko Berger	Halle 80EG	Telefon
Nicole Welke	Halle 50/52	Telefon 3325	Michael Fuchs		
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@alternativemetaller.de