

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

26. Jahrgang - Juni 2014

Vertrauenskrise ???

Ich werde das Gefühl nicht los, wir steuern geradewegs auf die nächste Krise zu. Diese Krise hat aber nichts mit Banken oder der Finanzwelt zutun, sondern ist eine Krise des Vertrauens oder besser gesagt, die Auflösung des Gemeinschaftsgedankens innerhalb unseres Standorts.

Mit diesem Eindruck stehe ich nicht alleine da, nein es sind viele Kolleginnen und Kollegen die durch diese momentane Situation nicht das Gefühl haben ... wir sitzen ALLE in einem Boot... wir haben eher das Gefühl, die EINEN sitzen im BOOT und die ANDEREN in den SCHLAUCHBOOTEN, die sie schon mal selbst aufblasen können.

Die Drohszenarien die im Moment alles beherrschen, sind Fragen wie:

Im Hause Produzieren oder Fremdvergeben... Kerngeschäft oder nicht Kerngeschäft, Wertschöpfend oder nicht Wertschöpfend.. und Sparmaßnahmen wie TOS+ .

Wenn also alle nur noch das Gefühl haben... WIR STEHEN AUF DEM PRÜFSTAND.. schafft das nicht unbedingt Vertrauen in unsere Führung, sondern begräbt dieses Vertrauen unter einem Berg von Misstrauen und Geringschätzung in unsere bisher geleistete Arbeit.

Wir wollen nicht als Humankapital fehlgeleiteter Vorstandsideologien erhalten.

Hier stehen kurzfristige Renditeziele Humanem und Nachhaltigem Unternehmerischem Handeln gegenüber.

Da muss doch die Frage erlaubt sein... Ist es nach Gesichtspunkten des Sozialen und Nachhaltigen Wirtschaftens der richtige Weg, der hier im Hause mit den Kollegen aus dem Trailer gegangen wird. Die Perspektiven die sich jetzt für die Trailermannschaft aufzeigen, sind mehr als dürftig.

Ich bin der Meinung... es ist nicht nur der falsche Weg, sondern ein Schlag ins Gesicht derer die immer ihr bestes gegeben haben... ganz nach unserem Leitsatz

Das Beste oder nichts....

Wenn auch nur einer der



verantwortlichen Führungskräfte zu einem Perspektivenwechsel in der Lage wäre, wie würde er sich in Zukunft mit dem Standort Kassel identifizieren.

Naja.. Empathie (Die Fähigkeit, Gefühle anderer zu verstehen) auf Managerebene .. Fehlanzeige!

Internationaler Wettbewerb ist das Argument der Führungsriege, welches für jede Sauerei erhalten muss.

Wir am Standort Kassel sind nicht Stallblind... wir wollen Wettbewerb! Den Wettbewerb um die Besten Produktionstechnologien, den Wettbewerb um die Motiviertesten Mitarbeiter, den Wettbewerb um die Weltweit Innovativsten und schönsten Fahrzeuge... aber dieser Wettbewerb darf nicht auf dem Rücken der an den Standorten beschäftigten Menschen ausgetragen werden.

Vertrauen in die Führung von Unternehmen und Standorten ist das Fundament Konstruktiver Zusammenarbeit. Wer also als Topmanager das Vertrauen ganzer Belegschaften verspielt und somit Sand ins Getriebe wirft ... sollte dafür auch Verantwortung übernehmen und seine vom Kapital geprägte Ideologie hinterfragen.

VW hat es uns vorgemacht ... und wir bei Daimler sollten solche Flop(Top) Manager auch weiter auf Reise schicken.

Udo Pusceddu

DLTV, wohl immer nur ein Alibi?



Nachdem schon kurz nach dem Vertragsabschluss der damaligen ZUSI 2012, dass Gerücht aufkam, der Dienstleistertarifvertrag kurz DLTV bringe dem Unternehmen nicht den angedachten Profit, wurde auch schon über die Auflösung dieses Vertrages spekuliert.

Nun 10 Jahre später wird aus dem Gerücht Realität! In anderen Standorten, wie z.B. Wörth, hat die Unternehmensseite den DLTV gekündigt. Wie es nun weitergeht, ist bisher noch nicht bekannt, aber die Angst der dort eingesetzten KollegInnen, ihren Arbeitsplatz in der Zukunft nicht mehr beim „Daimler“ zu haben ist groß.

Bei uns in Kassel hat sich bis dato zwar noch niemand von der Unternehmensseite aus der Deckung getraut, aber dies wird, so unsere Meinung nach, auch nicht mehr lange auf sich warten lassen. Alle Aktivitäten der Unternehmensseite sind irgendwie immer an allen Standorten in Deutschland umgesetzt worden. Deshalb sollte die Arbeitnehmervertretung sich jetzt Gedanken machen, wie man sich aufstellt, um dem Unternehmen hier entgegen zu treten. Die Sache einfach mal laufen zu lassen, wie im Trailer, kann nicht nochmals zugelassen werden.

Hier zeigt sich aber wieder mal deutlich: Dieses Unternehmen „pfeift“ auf seine Beschäftigten. Zetsche hat zwar in seiner Rede zu der Befragung der Belegschaft von einer motivierten und engagierten Belegschaft gesprochen, aber wenn es darum geht mal für diese Belegschaft ein „wenig“ Verständnis aufzubringen, hört das „einem Honig ums Maul schmieren“ schnell wieder auf. Dann wird der Holzhammer rausgeholt und die Maske der Verschleierung fallen gelassen.

Auch wenn wir, AlternativeMetaller, schon damals den DLTV abgelehnt hatten, so müssen wir heute doch dafür kämpfen, den betroffenen KollegInnen eine Perspektive zu bieten, damit sich die Situation für diese nicht noch weiter verschlechtert.

Erich Bauer

Und täglich grüßt das Murmeltier!

Warum diese Überschrift?

Ganz einfach KollegInnen. Es wurde in den letzten Jahren ein **Effizienzsteigerungsprogramm** nach dem anderem durch die Fabrik gejagt und auch jetzt hat sich wieder ein solch „neues“ Programm bei uns eingestellt.

TOS+ heißt dieses magische Programm, was sogar sehr werbewirksam im Intranet vorgestellt wird. Dabei wird der eigentliche Hintergrund des Programmes so geschickt verschleiert, dass der Eindruck vermittelt wird: Es geht dem Mitarbeiter so gut wie noch nie!



KollegInnen, solche Programme sollen dem Unternehmen Profit und Gewinne bringen. Sie dienen nicht allein dazu, wie es in dem Filmchen dargestellt wird, die Ergonomie zu verbessern und die Logistik zu vereinfachen. Nein, ganz im Gegenteil, hier wird nur noch auf die wertschöpfenden Tätigkeiten geachtet. Die KollegInnen werden zu „Eintaktern“ degradiert. Alles was nicht „Wertschöpfend“ ist wird aus der Produktion in andere Bereiche verlagert. So freuen sich dann auch (in dem Filmchen) die KollegInnen aus der Logistik, wenn ihnen aufgrund von wegfallender Aufgaben die Arbeitsplätze reduziert werden. Wie zynisch!!

Es muss uns allen klar sein: Mit solchen Projekten wird die Arbeit immer monotoner und eintöniger. Dies läuft gegen jede Forderungen von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretung an. Diese haben immer eine

Anreicherung von Tätigkeiten bei solchen „Arbeitsplätzen“ gefordert, was auch richtig ist. Hier muss nun gegengesteuert

werden. Die Ausrichtung nur noch auf „Wertschöpfung“ kann und ist nicht im Interesse von uns. Hier tritt der Mensch in den Hintergrund. Er wird nur noch als ein Teil des Fertigungssystems gesehen und so ausgerichtet. Und das geht nun mal gar nicht!!

Nicole Welke

Sparwahnsinn beim WD

Es gibt in dieser Firma Mitarbeiter, denen nach fast überstandener Krankheit zu Hause die Decke auf den Kopf fällt. Um diesen drohenden Kopfschaden nicht auch noch ärztlich behandeln zu lassen, melden sich diese Mitarbeiter bei ihren Vorgesetzten und regeln im kleinen Kreis die vorzeitige Arbeitsaufnahme. Diese vorzeitige Arbeitsaufnahme ist hin und wieder mit einem Besuch des Werksärztlichen Dienstes verbunden, um z.B. Verbände zu wechseln.

Und jetzt kommt der Sparwahnsinn ans Tageslicht. Da wird dem Kollegen beim Verbandswechsel nahegelegt die Verbandsmaterialien selbst von zu Hause mitzubringen, weil diese für die Firma zu teuer wären.

Wer der ganzen Propaganda in Bezug auf unser wertvollstes Gut Glauben geschenkt hat, wird spätestens jetzt eines besseren belehrt und zukünftig es sich zweimal überlegen, vorzeitig die Arbeit aufzunehmen.

Diese Forderung gegenüber dem Mitarbeiter Verbandsmaterialien von Zuhause mitzubringen, widerspricht wohl sämtlichen Aktionen den Krankenstand zu senken oder aber auf neudeutsch den Gesundheitsstand zu erhöhen. Zumindest ist die Glaubwürdigkeit solcher Aktionen wie z.B. Gesundheitscheck oder Vitale Fabrik durch solche Forderungen in Frage zu stellen.

Leider ist dieser



"Verbandsfall" kein Einzelfall wo man denken könnte, da hat mal jemand übers Ziel hinausgeschossen. Ähnlich gelagerte Vorfälle gab es auch schon in der Vergangenheit. Nur kommen diese dann leider erst verspätet bei uns an, um angemessen darauf reagieren zu können.

Wie weit soll dieser Sparwahnsinn denn eigentlich noch gehen? Müssen wir zukünftig alle einen Eimer Wasser mitbringen damit die Werksfeuerwehr einen Brand an unseren Arbeitsplatz löschen kann?

Mit sparsamen Gruß an die Verantwortlichen

Sven Bolte

Mehrarbeit

In der Instandsetzung ist Mehrarbeit alltäglicher Wahnsinn. So haben da die Kollegen meist schon über 200 FA-Stunden aufgebaut. Sie decken sämtliche Arbeitszeitmodelle von 15 bis 21 Schichten und sogar Doppel-WAZ ab. Da sollte man doch meinen, das 20 Mehrarbeitsstunden die der Tarifvertrag regelt im Monat reichen. Aber nein falsch gedacht, denn jeden Monat aufs Neue kommt ein Antrag zur Überschreitung auf 30 Mehrarbeitsstunden auf den Tisch. Und ein Ende ist nicht in Sicht. Da sagt einem der logische Menschenverstand doch, dass wir eindeutig zu wenig Personal an Bord haben!!!!!!! Sollten wir nicht mal langsam Personal aufstocken um die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten, damit sie sich erholen können und auch noch ein Privatleben führen können. Aber genau das Gegenteil wird angestrebt. Personal soll abgebaut werden und der Laden soll trotz verringerter Mannpower weiterhin genauso laufen wie bisher. Das soll verstehen wer will, wir jedenfalls haben für solche Rambo-Methoden kein Verständnis!



Diesen Weg der Dauerhaften Mehrarbeit, ohne Aufstockung von Personal werden wir Alternativen Metaller so nicht weiter mitgehen!!!!!!!!!!!!!!

Sascha Rabe

Arbeitsniederlegungen Schlag auf Schlag

Um die Zukunft des Werkes

Im Zuge der monatelangen Diskussionen um die Zukunft des LKW – Werkes in Sao Bernardo hatte die Firma zuletzt ein Programm „freiwilligen Ausscheidens“ aufgelegt. 2 000 KollegInnen sollten sich dafür entscheiden. Aber es kam nur etwa die Hälfte zustande. Mit ungehörigem Druck versuchten nun Führungskräfte, weiter KollegInnen zur Unterschrift zu bringen. Auch waren mal einfach so 10 Beschäftigte entlassen worden.

Gegen die Maßnahmen legten Teile der Belegschaft mehrmals die Arbeit nieder (Montag 5. und 12. Mai) und zeigten Ihren Unmut durch sogenannte „Spaziergänge“ durch den Betrieb.

Um die Belegschaft gut zu informieren, werden durch CSE (= Betriebliches Gewerkschaftskomitee, etwa „Betriebsrat“) und Gewerkschaft Versammlungen durchgeführt. Es geht immer noch um neue Investitionen in diesem Werk, wo durch die starke Gewerkschaft Löhne erreicht wurden, die doppelt so hoch sind wie die in Juiz de Fora, dem neuen LKW – Werk. „Keine Schraube verläßt dieses Werk, wenn darüber nicht verhandelt wurde und eine neue an die Stelle kommt“. So einer der Gewerkschafter.

Um die Ergebnisbeteiligung

Kurz drauf gab es neuen Anlass für Proteste. Bei der Berechnung der jährlich auszuzahlenden Ergebnisbeteiligung wollte die Firma das zuletzt angewandte Modell, das auf faktische Produktionszahlen Rücksicht nimmt, nicht mehr anwenden. Über den Daumen gepeilt, würde das eine Minderung von etwa 30% gegenüber den Vorjahren bedeuten. Auch wollte die Firma denen keine Beteiligung zukommen lassen, die das freiwillige Ausscheiden unterzeichnet hatten. Prompt wurde am Donnerstag 15. und Freitag 16. die Arbeit niedergelegt. Am Freitagnachmittag war die Fabrik total leer. Und die für Samstag einbestellten KollegInnen wurden ebenfalls aufgefordert, nicht zur Arbeit zu erscheinen. Was auch so geschah.

Montag neue Verhandlungen. Kein Fortschritt. Dienstag erneut Arbeitsverweigerung. Danach konnten CSE und Gewerkschaftsvertreter einen Kompromiss aushandeln: Die erste Rate der Ergebnisbeteiligung wird noch im Mai ausgezahlt!!! Die Spätschicht am Dienstag und die Frühschicht am Mittwoch stimmten dem zu!

Jetzt wird es natürlich für die Festlegung der 2. Rate ein erneutes hartes Ringen geben.

Wir AlternativeMetaller danken Angela + Fritz aus Mannheim, die uns diese Information und **Gebrauchsanweisung** zum Umgang mit den Management haben zukommen lassen.

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

Erich Bauer	Halle 55/27	Telefon 4260	Mirko Berger	Halle 80 EG	Telefon
Sven Bolte	Halle 80 EG	Telefon 4904	Werner Hellwig	Halle 80 EG	Telefon
Klaus Cornelius	Halle 80 OG	Telefon 2645	Vincenzo Sicilia		
Udo Pusceddu	Halle 35	Telefon 4911	Klaus Ehlers		
Sascha Rabe	Halle 35	Telefon 4905	Klaus Berger		
Nicole Welke	Halle 35	Telefon 4907	Michael Fuchs		
Enrico Steuernagel	Halle 80	Telefon 4394	Erich Behrend		

+ Freunde = Erfolg ViSdP: Klaus Cornelius

Mail: redaktion@alternativemetaller.de



NachDenkSeiten
Die kritische Website

← Lesetipp