

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

28. Jahrgang - September 2016

Schleichender Tod

des Gastrobereiches mit Hilfe des BR's beschlossen!

So und nicht anders ist die Entscheidung des Betriebsrats zu werten, welche er Ende Juni gefällt hat. Der Kasseler Gastrobereich wurde mit dem Anschluß an die „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuordnung des Gastronomiebetriebs in der Daimler AG“ den langsamen Tod ausgesetzt. Entgegen den geltenden DLTV (Dienstleistertarifvertrag) hat der Kasseler Betriebsrat der Ausgliederung des Gastrobereichs durch den Beitritt zur genannten GBV zugestimmt und damit gegen den DLTV verstoßen. Wurde uns doch in der Vergangenheit immer der DLTV als Arbeitsplatzsicherungswunder verkauft, so wird jetzt gegen den DLTV durch die Betriebsräte vor Ort verstoßen, zumindest aber (un)wissentlich unterlaufen. Das ist aber nichts Neues hier in Kassel. Geltendes Recht, und das sind Tarifverträge, werden durch die SITESTRATEGIE selbstherrlich von den renditegierigen Managern ignoriert. Sitestrategie heißt die neue Bibel hier im Werk. Und genau so wird sich hier verhalten, wenn die Effizienzapostel um Zetsche und Bernhardt den Betriebsratsjüngern ihre unsozialen Forderungen in die Betriebsvereinbarungen tackern. Da wird die angeblich alternativlose Argumentation der Arbeitsplatzsicherung wie schon vor Jahren bei der Einführung des DLTV lauthals verkündet. Auch damals hieß es: Sichert Arbeitsplätze und ein höheres Einkommen als normalerweise in der Branche bezahlt wird. Und jetzt, gerade mal etwas über 10 Jahre später beginnt das Spiel von vorne. Natürlich gibt es für die jetzigen Kollegen eine Absicherung. Die Schlechterbezahlung ist ja "nur" für zukünftig Beschäftigte des Gastrobereichs gedacht. Das diese zukünftigen Mitarbeiter aber dann mit weniger

Geld auch unsere Renten finanzieren müssen, ist den gierigen Management wahrscheinlich Scheiß egal. Schlimm ist nur, dass die Betriebsräte hier in Kassel (und auch in anderen deutschen Daimlerwerken) dies ohne Widerspruch und Widerstand so einfach hinnehmen. Warum eigentlich? Und was kommt eigentlich nach den ganzen Umbauplänen des Gastrobereichs mit der geplanten Integration des Verkaufsshops in das Betriebsrestaurant? Wird da gehofft, das mit höheren Preisen ein Aufschwung erfolgt wie seinerzeit unter dem ehemaligen Küchenchef Löw? Ich glaube kaum. Damals, unter Löw war kochen noch ein Handwerk, das die Kollegen tagtäglich gerne in Anspruch genommen haben. In Zukunft wird der Daimler Einheitsbrei den Kolleginnen und Kollegen nur noch ein notwendiges Übel der Nahrungsaufnahme sein. Und von da bis zu einer Schließung oder Fremdvergabe des Gastrobereichs ist es dann nicht mehr weit.

Mahlzeit



Klaus Cornelius

Für alle, die sich noch
eigene Gedanken machen.

www.nachdenkseiten.de

„Gesund schrumpfen“ ist angesagt

So lautet die Aussage, die Buchner (verantwortlich für die Regionen Europa und Lateinamerika) veröffentlicht hat.

Wenn wir wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen wir mit weniger Mitarbeitern mehr Fahrzeuge herstellen, lies er verlauten.

So sollen in Wörth bis 2018 nur noch 4 statt der heute 7 Modelle gebaut werden, in den USA und Mexiko 2.500 Arbeitsplätze gestrichen und die Herstellungszeit pro Fahrzeug um 25 Prozent reduziert, dafür jeweils in höherer Stückzahl und in Brasilien werden nochmal 2.000 Stellen wegfallen. Die Produktpalette im LKW-Bereich soll um ein Drittel verkleinert werden.

In den USA und Brasilien laufen die Geschäfte noch schwächer als erwartet. In Europa wächst der Markt zwar weiter, allerdings gebe es dort einen sehr aggressiven Preiswettbewerb. Was dann in Kassel und den anderen TRUCK-Standorten in Deutschland passieren wird, steht zwar heute noch nicht fest, aber auch bei uns müssen wir mit einschneidenden Maßnahmen rechnen.

Hierzulande soll die Beschäftigung stabil bleiben, Kündigungen für die nächsten Jahre sind ausgeschlossen. Trotzdem rechnet Bernhardt (Vorstand Nutzfahrzeugbereich) in diesem Jahr, laut ‚Süddeutscher Zeitung‘ mit einem "Superjahr" in einem "unvorteilhaften Umfeld". „Wir brauchen kein zusätzliches



Programm“, sagte er. „Wir haben heute erheblich mehr Wasser unter dem Kiel als vor wenigen Jahren“. Vor zwei Jahren hatte Daimler in der Sparte mit Hilfe eines solchen Programms die Kosten um 1,6 Mrd. € gedrückt.

Es zeigt sich damit wieder einmal deutlich, dass in diesem Unternehmen jegliches Sozialempfinden gegenüber der Belegschaft dem Profit geopfert wird bzw. verloren gegangen ist. Die Zeiten in denen man sowohl in schlechten wie in guten zusammen gestanden ist, sind Vergangenheit. Heute wird alles nur noch durch die Brille der Betriebswirtschaft betrachtet. Und dabei verlieren wir als Belegschaft, denn man sieht uns nur noch als „Kostenfaktor“! Und diesen muss man „reduzieren“!

SITE-Strategie lässt grüßen!!

Erich Bauer

Mitarbeitergesundheit leidet unter schlechter Unternehmenskultur

AOK - Fehlzeiten-Report 2016

(12.09.16) Eine schlechte Unternehmenskultur geht mit einem deutlich höheren gesundheitlichen Risiko für Mitarbeiter einher, lautet das Ergebnis einer Befragung unter rund 2.000 Beschäftigten im aktuellen Fehlzeiten-Report 2016 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO). So ist jeder Vierte, der seine Unternehmenskultur als schlecht bewertet, auch mit der eigenen Gesundheit unzufrieden. Bei den Befragten, die ihr Unternehmen positiv sehen, war es nur jeder Zehnte. Helmut Schröder, stellvertretender Geschäftsführer des WIdO und Mitherausgeber des Reports: "Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen der Art und Weise, wie Beschäftigte ihre Arbeit erleben, und ihrer Gesundheit. Jedes Unternehmen, egal welcher Branche, sollte dieses Wissen nutzen."

Mit einer bundesweit repräsentativen Befragung ist das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) im Fehlzeiten-Report 2016 erstmalig der Frage nachgegangen, welchen Einfluss die Unternehmenskultur auf die Gesundheit der Beschäftigten hat. Dazu wurde im Februar 2016 eine Repräsentativbefragung von insgesamt 2.007 Erwerbstätigen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren durchgeführt, bei der die Unternehmenskultur mit ihren verschiedenen Facetten erfasst wurde, darunter beispielsweise der Führungsstil, die Mitarbeiterorientierung und die Entlohnungsgerechtigkeit.

Danach sind Mitarbeitern vor allem die Loyalität des Arbeitgebers (78 Prozent) und der Aspekt des Lobens (69 Prozent) im Arbeitsalltag wichtig. Diese und weitere Merkmale machen eine gute und gesundheitsfördernde Unternehmenskultur aus. Doch nur 55 Prozent der Beschäftigten erleben tatsächlich, dass der Arbeitgeber hinter ihnen steht, wie auch lediglich die Hälfte der Beschäftigten für gute Arbeit gelobt wird.

„Effizienz-Kollaps“- Daimler lernt nicht

Stress, Überlastung und ständiger Leistungsdruck machen krank. Das zeigen zahlreiche Studien. Erstaunlich: Bei einem Weltkonzern wie Daimler scheint diese Erkenntnis noch nicht angekommen zu sein: Nach Angaben der Gewerkschaft IG Metall lag der Krankenstand im Werk Wörth im Mai dieses Jahres bei fast zehn Prozent. Das sind fast sechs Prozent mehr als im Bundesdurchschnitt. Schuld sei die jahrelange Sparpolitik. Der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Neustadt, Ralf Köhler, spricht von einem „Effizienz-Kollaps“.

Auch im Vergleich zu anderen Lastwagenwerken in Deutschland von Firmen wie MAN oder Scania seien bei Daimler mehr Leute krank, sagt Köhler gegenüber Business Insider. Der sich dabei auf Angaben der Werksleitung bei einer Betriebsversammlung im Werk Mitte Juni stützt.

Den Grund für die dauernde Überlastung der Mitarbeiter im Werk sieht Köhler in immer neuen Effizienzprogrammen, die eine immer stärkere Verdichtung der Arbeit gebracht haben. Die Stammebelegschaft sei überhaupt nicht mehr in der Lage, „die ganz normale Abwesenheit wegen Urlaub, Krankheit oder Qualifizierungen auszugleichen“, beklagt Köhler.

Eigentlich müsste eine zahlenmäßig vernünftig bemessene Belegschaft mit einer Personalreserve von etwa 25 Prozent ausgestattet sein. „Mehr Leute müssen her“, sagt auch Thomas Zwick, der Betriebsratsvorsitzende im Werk. Viele Betriebsgruppen arbeiteten am Anschlag. So gibt es

im Werk Gerüchte, dass Mitarbeiter nicht mal mehr auf Klo gehen, weil Sie sonst das



Arbeitspensum nicht schaffen. So die Gerüchte weiter, hätten es schon Mitarbeiter gegeben, die in die Hosen gemacht haben, weil die Ablösung zu lange auf sich warten ließ.

Die Arbeitgeberseite reagiere erst, „wenn es nicht mehr geht“, beklagt Köhler. Allerdings fehle die Bereitschaft zu erkennen, dass dieser Punkt längst erreicht sei. „Es bewegt sich nichts.“

Das scheint nun beim Daimler wohl Methode zu sein. Auch wir in Kassel bekommen diesen Leistungsdruck und Ratioeffekte immer deutlicher zu spüren. Böse Gerüchte besagen, eine eingesetzte „Taskforce“ der Unternehmensseite, hat als erste Maßnahme die Ausgabe von „Pampers“ für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen vorgeschlagen.

Udo Pusceddu

Wo geht in Kassel die Reise hin?



Alles bei uns in Kassel wird nur noch durch die Brille der

sogenannten SITE-Strategie betrachtet.

Dabei scheint es keine Rolle zu spielen, ob man mit dem

Herstellen von Produkten Geld verdient. Hier scheinen andere Aspekte wichtiger zu sein!

An erster Stelle steht wohl dabei, die Beschäftigungszahlen nicht über einen „Höchstwert“ hinaus steigen zu lassen. Wie soll man es denn sonst verstehen, wenn es heißt: Alle Maßnahmen müssen „Personal neutral“ erfolgen. Wird etwas dazu geholt, heißt das im Umkehrschluss, es muss dafür auch etwas abgegeben werden.

Arbeiten bis zum Umfallen?

Die momentane Arbeitssituation im Werk ist sehr angespannt. Die Kolleginnen und Kollegen sind „rund um die Uhr“, sieben Tage die Woche, Sonn- und Feiertage am Arbeiten. Zeit zum Durchatmen bleibt da nicht mehr übrig.

Zwar sollte für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nach Möglichkeiten der Belastungsreduzierung geschaut werden, aber so richtig tut sich dort nichts.

So werden Wochenendarbeitszeitmodelle als Einschicht- und Doppelschichtmodell angeboten. Diese Modelle bewegen sich aber alle nur innerhalb der tariflich festgelegten Arbeitszeiten.

Andere Modelle, bei denen auch das Unternehmen etwas einbringen soll, werden komplett ausgeblendet. Hier zieht man dann lieber die Karte der Bezahlung, sprich: Es gibt eine „Schichtzulage“ um die Kolleginnen und Kollegen zu „beruhigen“!

Um aber wirklich eine Entlastung der Kolleginnen und Kollegen zu erzielen, sollte es doch endlich auch möglich sein den Betroffenen ein wenig mehr an „bezahlter Freizeit“ zu kommen zulassen.

Zur Zeit wird gerade die Verlagerung von Produkten nach außen nur dadurch verträglich für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen geregelt, da die Auftragsituation recht gut ist! Wie lange das noch der Fall sein wird, entzieht sich meiner Kenntnis. Es bleibt aber eigentlich festzustellen, was die Zukunftsausrichtung des Standortes betrifft, keine richtige Perspektive für innovative und zukunftsorientierte Produkte gibt. Wir produzieren immer noch die gleichen Dinge wie schon in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten.

Die SITE-Strategie hat scheinbar nur einen Sinn und Zweck: Die Beschäftigtenzahlen in den deutschen Standorten zu begrenzen. Ein sogenanntes „Hochlohnland“ wie Deutschland, will man als zukünftigen Produktionsstandort wohl „ausbluten“ lassen. So stellt sich aber der Vorstand dieses Hauses ein Armutszeugnis aus, wenn er meint, die Produkte in anderen Ländern noch „billiger“ zu fertigen. Damit nimmt man den Beschäftigten hier am Standort die Motivation und auch die Verbundenheit zum Unternehmen. Das ist der Anfang vom Ende eines Unternehmens, wenn die Begeisterung der Kolleginnen und Kollegen verschwindet!! Dann kann der Werbespruch des Unternehmens: „Das Beste oder nichts“ müsste umgetextet werden, dass es heißt: „Für die Beschäftigten nichts, für Rendite das Beste!“

Nicole Welke

Die Kolleginnen und Kollegen tragen schließlich schon seit Jahren „ihr Fell“ Tagaus/Tagein hier ins Werk und profitiert hat nur das Unternehmen. Es muss jetzt endlich mal umgedacht werden. Hier arbeiten immer noch Menschen und als solche müssen Sie gesehen werden. Ein „Arbeiten bis zum Umfallen“ darf es nicht geben. Dann hat das Unternehmen Sie ausgequetscht, ausgelaugt und ausgebrannt, spricht „Krank“ gemacht und somit sind Sie der „Verursacher“!

Wie es einige schon schmerzlich erfahren haben, als Sie die entsprechenden „Rückkehrgespräche“ geführt hatten!! Denn

„der Krankheitsfall“ wird im diesem Unternehmen sehr eindringlich und streng verfolgt ohne wirklich die Probleme anzufassen!!



Sascha Rabe