

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

29. Jahrgang - April 2017

Vorstandsdinosaurier kritisiert Arbeitnehmerschutzgesetze

Am 19.03.2017 kritisierte der oberste Personaler beim Daimler auf der Plattform „XING“ die Arbeitszeitgesetze in dieser Republik. (Nachzulesen unter Mitarbeiterportal/Home Specials, Reden & Interviews)

Wilfried Porth schreibt von Chancen auf neue Produkte, Jobs, Geschäftsmodellen und Dienstleistungen. Er hat nur vergessen zu erwähnen, wo denn diese neuen Jobs entstehen und unter welchen Stern.

Wie immer, wenn der Arbeitgeberseite etwas nicht passt, müssen angeblich antiquierte Gesetze und andere mutmaßlich überregulierte Rahmenbedingungen erhalten um den dann drohenden Untergang der deutschen Großindustrie zu beschreiben.

Mit dem immer größer werdenden Wunsch nach Freizeit wird von Porth das Arbeitszeitgesetz kritisiert. Seiner Meinung nach verhindert das Arbeitszeitgesetz die stetig steigende "Lifebalance" der selbstorganisierten Menschen. Eine vorgeschriebene 11stündige Zwangspause zwischen 2 Arbeitstagen würde die persönliche Flexibilität einschränken.

Ich bin seit über sechs Jahren Nichtraucher, aber die Rauchwaren welche in der Vorstandsetage gereicht werden, würde ich doch ganz gerne zwecks Selbstversuch zu mir nehmen. Dann würde ich wahrscheinlich auch vergessen, dass das Arbeitszeitgesetz ein **Arbeitnehmerschutzgesetz** ist und auch karrieregeile Mitarbeiter schützt. Natürlich glaube ich Ihnen, dass Sie nur an die Aufhebung der 11Stunden Pause zwischen zwei

Schichten für ihre TOP-Mitarbeiter in Heimarbeit(HomeOffice) und Kindererziehung denken. Ich glaube übrigens auch dass die Erde eine Scheibe ist.

Und jetzt noch so eine Aussage: „*Es geht nicht darum, Schutzfunktionen auszuheben, aber wir müssen Spielräume schaffen und Regeln flexibilisieren*“. Das heißt doch nichts anderes als noch mehr Ausnahmen von der Regel. Sie wollen doch nur eins Herr Porth, Arbeitszeitgesetze am besten so weich stricken, damit die Firma jede Masche als gesetzeskonformes Schlupfloch nutzen kann. Ihr Wunsch nach individuellen Mitarbeiterrechten ist bei den betriebswirtschaftlichen Überlegungen(Gier) ihrerseits ein billiger Taschenspielertrick.



Bestehende gesetzliche Vorgaben als neue Hürden gegen Innovationen zu bezeichnen ist schon ein starkes Stück. Zeit-, Leiharbeit und Werkverträge sind doch deshalb reguliert, damit faule Eier auch als solche erkannt, benannt und abgestraft werden können. Und faule Eier gab es in der Vergangenheit in dieser AG auch schon genug. Ich erinnere nur an Mannheim und UT. Das passt ihnen Herr Porth natürlich überhaupt nicht, weil auch ihre weiße Weste in diesen Angelegenheiten mit Flecken behaftet ist.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt mit einer gleichzeitig gleichgeschalteten Gesetzgebung zu fordern ist nur der billige Versuch Arbeitnehmerrechte auszuhebeln.

Mit analogen Gruß nach Stuttgart

Klaus Cornelius

Wie sieht die Zukunft der Automobilindustrie aus?

Eine Frage, die es in sich hat und auch nur sehr schwer für uns alle zu beantworten ist! Was sich aber schon heute andeutet, wird es bei der Beschäftigung in der Automobilbranche erheblich Einschnitte geben.

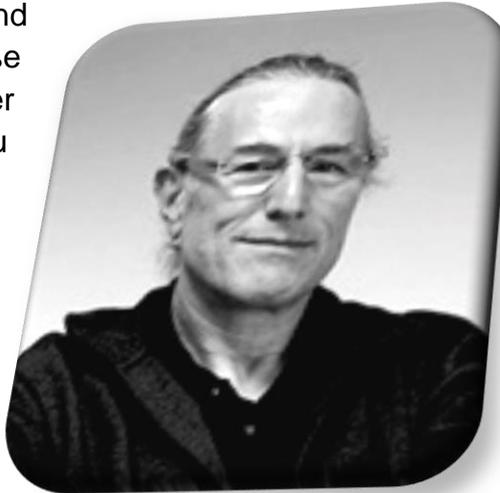
Gerade die Elektroantriebe werden in den Standorten, wo Motoren, Getriebe aber auch Achsen hergestellt werden, sehr gravierende und tiefe Spuren hinterlassen. Hier werden wohl sehr viele Stellen wegfallen und somit zu erheblichen Beschäftigungsproblemen dort führen.

Entscheidend aber für die Branche wird sein, ob es Ihr gelingt, innovative und ökologische Antriebe zu entwickeln und einzusetzen. Hier liegt das große Potential für die Hersteller bzw. wer sich heute nicht entschließt dort zu forschen und zu investieren, wird keine Zukunft besitzen.

Deshalb müssen heute die Weichen für die Zukunft gestellt werden. Dazu hat man hier das Potential und auch die motivierten Menschen. Man muss Sie nur „mitnehmen“ und herausfordern und nicht nur ausbeuten und drangsalieren!

Dazu muss sich auch die Arbeitnehmervvertretung, spricht der Betriebsrat, eindeutig positionieren und vom Vorstand eine Entwicklung in diese Richtung einfordern. Hier geht es um die Arbeitsplätze der Zukunft. Und

da ist ein „sich einmischen“ mehr als wichtig!! So hat es der GBR-Vorsitzende Brecht dann auch schon deutlich vom Vorstand eingefordert. „Das wird deutliche Effekte auf die Beschäftigung haben, wenn es uns nicht gelingt, an der Fertigungstiefe teilzuhaben“, sagte Brecht, der zugleich stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender von Daimler ist. „Wir wollen aber, dass die deutschen Daimler-Standorte an der Elektrostrategie des Unternehmens partizipieren und zwar nicht nur in der Forschung und Entwicklung, sondern auch in der Fertigung“, so seine Aussage im Handelsblatt.



Um mehr Klarheit zu gewinnen, hätten Vorstand und Betriebsrat vereinbart, eine gemeinsame Studie aus dem Jahr 2012 zu aktualisieren und auf alle Standorte auszudehnen. Denn inzwischen sei von stärkerem Wachstum bei Elektroautos auszugehen, sagte Brecht.

Hier heißt es nun auch weiterhin bei diesem Thema „am Ball“ zu bleiben, damit die Beschäftigung bei uns im Hause erhalten bleibt. So müssen auch zukünftig hier am Standort Bauteile eben für „E-Autos“ gefertigt werden. So wird eine Zukunft für dieses Werk im Unternehmen aufgezeigt!

Erich Bauer

**Für alle, die sich noch
eigene Gedanken machen.**

www.nachdenkseiten.de

Probleme mit Personalveränderungen

Durch die Ausrichtung des Werkes auf immer mehr Montagetätigkeiten und der Reduzierung der mechanischen Fertigung gibt es viele Probleme im personellen Bereich.

Kolleginnen und Kollegen, die bisher in der mechanischen Fertigung gearbeitet haben, möchten natürlich auch nach dem Wegfall Ihrer alten Fertigung wieder einen Arbeitsplatz im mechanischen Bereich bekommen. Und ab jetzt beginnen die Probleme, da schlichtweg nicht genügend Arbeitsplätze in diesem Bereich mehr vorhanden sind.

Wie die Verteilung der Kolleginnen und Kollegen erfolgt bzw. Wie Ihr „neuer“ Arbeitsplatz gefunden wird, ist für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen schon nicht mehr nachvollziehbar bzw. entzieht sich Ihrer Kenntnis. Es entsteht dabei dann eher der Eindruck, dass es immer wieder dazu kommt, dass der eine oder andere Kollege dabei „auf der Strecke“ bleibt. Oder anders ausgedrückt: So entledigt sich manch Vorgesetzter von „unliebsamen“ Mitarbeitern.

Hier ist das Unternehmen gefordert, früh- und rechtzeitig für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen Vorgehensweisen und Abläufe aufzuzeigen, wie ein solcher Wegfall des Arbeitsplatzes aufgefangen werden soll. So etwas darf nicht erst dann angegangen werden, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist, spricht: Die „alte“ Fertigung wird „abgeschaltet“!

Darüber hinaus müssen aber auch die Verantwortlichen des Werkes endlich Abhilfe schaffen. Es muss wieder mehr mechanische Fertigung nach Kassel geholt werden, damit für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen entsprechende Arbeitsplätze vorhanden sind.

Sascha Rabe



Lärm bis zum Exzess

Mich wundert es dass sich ein „Weltkonzern“ wie Daimler einen DRECK drum schert, wenn Kollegen über Monate hinweg LÄRM ertragen müssen und davon auch noch Krank werden.

Was muss eigentlich noch alles passieren bis jemand von der Führung mal „Hellhörig“ wird und es ändert? Ja klar es wurden Fremdfirmen beauftragt, um herauszufinden „wie“ und „was“ man ändern könnte. (Die BG hat dafür Fachleute, die mit dem Beiträgen zur gesetzlichen Unfallversicherung schon bezahlt wurden. Nur mal so zum Thema Kosten und Einsparen.) Passiert ist bis heute allerdings immer noch nichts. Jedermann weiß das ständige Lärmbelastungen für dauerhafte Gesundheitsschäden verantwortlich sind. Da kann auch kein Belastungspunkt den

Hörschaden beseitigen.

Wartet mal ... hm.. da war doch noch was

Ach ja, die tolle Aktion, wo man keine „Kosten“ und „Mühen“ gescheut hat, um für die WERKSFAHRZEUGE einen eigenen „BEAUTYSALON“ einzurichten. Nummernschilder anschrauben hat in diesem Werk wohl einen höheren Stellenwert als die Reduzierung der von Lärm gebeutelten Kollegen nebenan.

Wie verträgt sich das mit dem Thema der **Wertschätzung** von Mitarbeitern hier im Werk????

Vor allem ging das sowas von blitzschnell mit der Umsetzung. Da kann man keinem Kollegen mehr erklären, warum Umbauten von Sozial- und Waschräumen hier über Wochen und sogar Monaten andauern.

Nicole Welke



Mal was in eigener Sache

Nein ich hab kein Hang zum Selbstmord! Obwohl es vielleicht den Anschein macht, wenn ich die Zebrastreifen hier im Werk nutze. Aber ich frag mich manchmal wozu es die gibt, wenn manche Kollegen nicht mal die STVO kennen und anhalten, auch wenn man schon am überqueren des Zebrastreifen ist. NEIN besser noch es werden sogar noch Transportzüge überholt vor dem Zebrastreifen!!! Ich höre jetzt schon die Worte ... „Ross und Reiter nennen“.



Nicole Welke

Ja klar ich achte auf die Nummernschilder, wenn ich zur Seite springe damit ich nicht angefahren werde.

Wie wäre es einfach mal mit vernünftig fahren.

Nein ich bin kein Einzelfall!
Nein es war auch nicht dunkel!

Zusätzliche Kapazitäten müssen her!

Und zwar im gesamten Werk, aber besonders im Bereich der Geländewagen-Achsenfertigung und des VS20-Mittentriebs.

Hier zeigen die Produktionszahlen der Vergangenheit und der Trend für das kommende Jahr deutlich nach oben. Wenn man weiß, dass diese Bereiche von der Schichtauslastung schon mehr als 15 Schichten arbeiten, so muss nun deutlich bei der Unternehmensseite eine Aufstockung der Anlagen- und Maschinenkapazitäten in diesen Bereichen gefordert und auch realisiert werden.

Hier müssen heute die Weichen dafür gestellt werden und nicht erst wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist.

Sprich, eine Entlastung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen nur noch schwer möglich, oder aber durch den hohen Anspannungsgrad quasi ausgeschlossen ist. Es darf nicht wieder der gleiche Fehler gemacht werden, wie damals beim NCV3.



Dort hat man sich viel zu lang von den doch recht unglaublichen Aussagen des Unternehmens hinhalten lassen. Als man sich dann endlich entschlossen hat etwas zu unternehmen, waren die Vorzeichen dort ins umgekehrte umgeschlagen und liefen somit ins Leere. Aus dieser Erfahrung sollte die Arbeitnehmervertretung ihre Schlüsse ziehen und dort, als auch sonst im Werk Investitionen in Anlagen- und Maschinenkapazitäten einfordern.

Es darf nicht sein, dass von Seitens der Unternehmensseite versucht wird Anlagen- und Maschinenkapazitäten so auszulasten, dass diese quasi „Rund um die Uhr“ laufen. So gibt es z. B. die Gedanken Achsbrücken als auch Hinterachsgehäuse aus dem GW-Bereich in der NCV 3 Fertigung zu produzieren. Die dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen haben dann die Befürchtung „nie wieder ein normales Wochenende“ zu erhalten. Andersrum geht bei den Kolleginnen und Kollegen in der GW-Fertigung die Angst um, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Deshalb müssen nun Kapazitäten eingeplant und auch aufgebaut werden. Nur so können die Folgen durch Schichtmodelle, die übers Wochenende laufen verhindert bzw. reduziert werden. Wir müssen wieder die Kolleginnen und Kollegen in den Vordergrund stellen. Für Ihre Gesundheit und Ausgeglichenheit müssen wir kämpfen und handeln.

Udo Pusceddu