

# Nachrichten

vom



## Mercedesplatz

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

### 29. Jahrgang - September 2017

#### Seltsame Auswüchse treiben „Kosteneffizienzprogramme“!!

Nun hat sich Daimler bei solchen Namensfindungen ja schon immer recht phantasievoll gezeigt, aber was jetzt als neuste Leistung dazu kommt, hat doch einiges an Erstaunen hervorgerufen.

Beim neuesten Programm, STREAM genannt, hat sich nun auch noch der Betriebsrat mit ins Boot ziehen lassen. Dabei werden alle indirekten und Verwaltungsbereiche auf Ihre „Effizienz“ geprüft!

Sicher muss man als Betriebsrat die Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen versuchen so gering wie möglich zu halten. Dass man aber dann noch zu einer Kampagne im Ideenmanagement aufruft, ist für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen doch recht seltsam, um es mal gelinde auszudrücken!

Nicht nur, dass man sich als Betroffener „Einzelgesprächen“ unterziehen muss. Nein, jetzt soll man auch noch Vorschläge machen, wo und was eingespart werden kann. Und dies

auch noch im eigenen Arbeitsbereich.

Es kann und darf nicht die „Aufgabe“ einer Arbeitnehmervertretung sein, quasi durch die Hintertüre eine Leistungsverdichtung zu fördern und damit Arbeitsplatzabbau zu unterstützen!

Auf der einen Seite sollen solchen Auswirkungen verhindert werden und nun unterstützt die Arbeitnehmervertretung eine solche Aktion. Wie passt so etwas zusammen?

Wenn die Unternehmensseite keine weiteren Ideen hat, so sind dann wohl alle zu betrachteten Themen klar und eindeutig, sprich wohl „effizient“! Jeder weitere Abbau von Arbeitsplätzen führt auf jeden Fall zu einer erhöhten Anspannung bei den verbliebenen Kolleginnen und Kollegen. Sie dann auch noch aufzufordern, unter Umständen Ihren eigenen Arbeitsplatz in Frage zu stellen ist Zynismus hoch drei!!!



Sascha Rabe

Für alle, die sich noch  
eigene Gedanken machen.

[www.nachdenkseiten.de](http://www.nachdenkseiten.de)

## Schichtübergabe - Wie soll das gehen??

Immer wieder hört man, dass es von den Vorgesetzten verlangt wird ein persönliche Arbeitsplatzübergabe zwischen den Schichten zu realisieren.

Wie soll das denn gehen?, muss die Frage lauten!

Während die eine Schicht noch "Arbeitszeit" hat, sind die Kolleginnen und Kollegen der nachfolgenden Schicht schon etwas vor dem Schichtbeginn anwesend. Dies bedeutet aber dann nicht, dass die Kolleginnen und Kollegen der nachfolgenden Schicht nun in "Ihrer Freizeit" eine Übergabe durchführen müssen.

Kolleginnen und Kollegen, dies ist immer noch Eure "Freizeit" und nicht Zeit des Unternehmens. Vor Jahren wurden die Schichtüberlappungen abgeschafft, da zu teuer!! Und jetzt holt man, auf Eure Kosten diese Schichtüberlappung zurück.

Wenn so etwas gewünscht wird, liebe Vorgesetzten, dann seht auch zu, dass dies bezahlt wird.

Kolleginnen und Kollegen, Euch darf es nicht als Vorwurf gemacht werden, eine nicht "korrekte" persönliche Schichtübergabe durchgeführt zu haben. Diese gibt es nur gegen "Bezahlung"! Es gibt doch viele Möglichkeiten, wie z.B. ein Protokoll im PC oder

ähnliches. Das muss ausreichen! Ansonsten müssen sich wohl mal ein paar Gedanken

gemacht werden, wie man es in Zukunft besser gestalten könnte. Dann mal viel Spass dabei und solange muss das "alte" System reichen.

Denn "Ohne Moss nichts los"!!!



## Die Welt der Mißverständnisse



Schichtübergabe  
nicht Übergeben



Jörg Beschta

# Demografiemanagement

Eine schwere Geburt mit Schmerzen für alle Beteiligten. So jedenfalls ist mein Eindruck nach mehreren Monaten mit Gesprächen aller an diesen Prozeß beteiligten Kolleginnen und Kollegen. Von einer Pilotierung ohne Betriebsratsbeschluß bis hin zu dem Versuch von ignorieren von geltenden Betriebsvereinbarungen (Verleihungen).

Aber mal der Reihe nach. Das der demografische Wandel auch vor dem Daimler Werk Kassel keinen Halt macht, dürften wohl jedem klar sein. Aber ein System zu installieren, welches von den Beschäftigten der auserwählten Kostenstellen nicht in gewünschter Weise unterstützt wird, könnte man auch als Totgeburt bezeichnen.

Der Erfolg aller Prozesse steht und fällt mit der Integration der Mitarbeiter. Jahrzehntelange Vorgehensweisen um Mitarbeiter „Abteilungs- oder Meistergerecht“ zu formen, schlagen sich nicht nur in den Köpfen der Betroffenen nieder. Nein auch der Kollege von nebenan bekommt das „Formgebungstool“ des Vorgesetzten mit und speichert dieses als „Erzieherische Maßnahme“ ab.

Da nützt auch der ganze gute Wille der Treiber dieses Prozesses nichts. Verbrannte Erde ist nicht nach dem ersten grünen Grashalm verschwunden. Wenn man einen Prozeß erfolgreich integrieren will, sollte man doch dort anfangen, wo eine Umsetzung an einfachsten ist und Erfahrungen gesammelt werden können, um dann dieses ehrgeizige Projekt Demografiemanagement

voran zu bringen. Wie es nicht funktioniert hat die jüngste Vergangenheit gezeigt. Diesen "Erfahrungsschatz" kann man in Zukunft garantiert an anderer Stelle (Kst) einbringen.

Sicherlich ist es so, dass die körperlichen Belastungen in den Kostenstellen unterschiedlich hoch sind und mit jeder neuen Technik die physische Belastung abnimmt. Nicht abnehmen wird aber die psychische Belastung. Ganz in Gegenteil, diese nimmt in jeder Kostenstelle, egal ob alt oder neu, von Jahr zu Jahr zu. Und da wird das Demografiemanagement leider auch ganz schnell an die Grenzen des machbaren stoßen.



Klaus Cornelius

Labour in Germany  
**Veranstaltungs-  
hinweis  
in eigener Sache**

**Hiermit möchten  
wir Alternative-  
Metaller alle  
interessierten  
KollegInnen recht  
herzlich zu unseren  
monatlichen Treffen  
in der Jugend-  
herberge Kassel  
Schenkendorfstr. 18  
einladen.**



**Stammtisch**

**Nächstes Treffen  
01. Oktober 2017  
ab 9.00 Uhr**

# Prekär bleibt auch weiterhin nicht Fair!

So muss man es leider sehen für die bei uns weiterhin beschäftigten Leiharbeiter.

Trotz einer neuen Betriebsvereinbarung, die das Gesetz über die Neuregelung der Leiharbeit umsetzen soll, gibt es nicht viele Verbesserungen auf diesem Gebiet.

Trotz erster kleiner Schritte zum „Equal Pay“ für die Leiharbeiter, wie z.B. eine „Anerkennungsprämie“, die 10% der Ergebnisbeteiligung für die Stammbeschäftigten betragen soll und maximaler Beschäftigungszeiten von 36 Monaten, gibt es immer noch erhebliche Unterschiede zwischen Stamm- und Leiharbeitern. Besonders schlimm wirkt sich aber für die schon länger bei uns beschäftigten Leiharbeiter aus, dass Ihre Einsatzzeiträume, die Sie vor Inkrafttreten der Vereinbarung hatten, quasi auf Null gesetzt werden.

Auch wenn es für Sie einen „Bonus“ in Form von Anrechnungszeiten für Ihre Vorbeschäftigung geben wird, kann es durchaus sein, auf Beschäftigungszeiten von mehr als 48 Monate zu



kommen. Und wer weiß denn schon wie es bis dahin läuft?

Hier ist dann in Zukunft zu befürchten, dass aufgrund von gleichen Beschäftigungszeiträumen bei eventuell anstehenden Übernahmen wieder die „Beurteilung durch den Vorgesetzten“ in den Vordergrund gestellt wird. Und dies würde dann sogar wieder ein „Rückschritt“ in alte Zeiten sein!

Diese Vereinbarung kann deshalb nicht als „Befreiungsschlag“ zum Thema Leiharbeit benannt werden. Leiharbeiter sind, leider, auch weiterhin nur „Aushilfspersonal“ für das Unternehmen. Leiharbeiter werden auch weiterhin nur „Mitarbeiter 2. oder 3. Klasse“ sein!

Deshalb bleibt es weiter dabei: Leiharbeit muss verboten werden oder aber Sie muss so teuer werden, dass die Unternehmen sich daran „finanziell verschlucken“!

Udo Pusceddu

## Und es geht doch.....

Seit man bei uns in diesem Jahr die längst überfälligen Wasserspender installiert hat, hat der Wassernotstand in den Sommermonaten, insbesondere an Sams- Sonn- und Feiertagen nun endlich ein Ende.



Hier konnte sich der Betriebsrat in langwierigen Verhandlungen zum Wohl ALLER Beschäftigten endlich erfolgreich durchsetzen.

Warum sich das Unternehmen hier am Standort Kassel allerdings so lange gegen die Anschaffung solcher Systeme gewehrt hat ist nicht ersichtlich, zumal es solche Einrichtungen in

anderen Daimlerwerken schon seit langen gibt.

**SO** sieht Wertschätzung aus und das war der erste Schritt in die richtige Richtung, der hoffentlich nicht gleichzeitig der letzte war.

Das haben wir uns einfach verdient!

Aber auch die anderen Baustellen wie Schichtmodelle und DLTV dürfen natürlich nicht vernachlässigt werden.



Markus Nieder