

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

29. Jahrgang - November 2017

Was denn nun...?

...fragten sich viele Kolleginnen und Kollegen als vor kurzem das 20 Schichtmodell im NCV3 wiederum für zwei Wochen verlängert wurde. Das verlängert muss man in diesem Zusammenhang allerdings in Anführungszeichen setzen.

Die Daten in der Übersicht:

- 20 Schichten sind beantragt und genehmigt bis 17.12.2017
- Kurzausstieg aus 20 und Einstieg in 15 Schichten für die 44. KW aufgrund von Betriebsruhe in Düsseldorf.
- Plötzlich angekündigter Komplettausstieg aus 20 Schichten ab der KW 44, weil Düsseldorf bis Ende des Jahres 7500 Einheiten herausgenommen hat.
- Letzter Stand: Komplettausstieg aus 20 Schichten erst ab der 47. KW, weil Düsseldorf bis zum Jahresende letztlich doch nur 3000 Fahrzeuge weniger bauen wird.

So kam es wohl in groben Zügen bei vielen an. Im Detail ist diese Sache allerdings etwas anders, weit komplexer und würde beim Versuch die Zusammenhänge hier zu erklären den Rahmen sprengen.

„Rinn in de Kartoffeln und Russ us de Kartoffeln“ wird anscheinend immer salonfähiger und die Belegschaft hat

zu springen, ob es passt oder nicht. Das ist keine Art mit Zulieferwerken umzugehen in denen noch immer Menschen arbeiten, die ihr privates Leben auch ein wenig planen müssen.



Dazu sei als banalstes Beispiel mal eine Weihnachtsfeier gegeben, die vor dem Hintergrund von 20 Schichten bis zum 17.12. geplant wurde und kurz vor Toresschluss umgeworfen werden musste. Genau dieses Problem dürfte sich wohl vielen Schichtgruppen in vielen Kostenstellen gestellt haben.

Nun kann man den Verantwortlichen hier in Kassel nicht zum Vorwurf machen, dass Düsseldorf anscheinend heute noch nicht weiß, was es morgen macht.

Seitens E4/E3 hat man aber beispielsweise die Möglichkeit, eine von vielen Möglichkeiten, die Kolleginnen und Kollegen mit einer Sonderzahlung für besondere Leistungen, die flexibel einsetzbar ist und deren Höhe bis zu maximal 600 Euro betragen kann, für ihre grandiose Flexibilität zu belohnen.

Vom Bereichsbetriebsrat wurde gefordert, Düsseldorf dazu anzuhalten, solche Sprünge künftig zu vermeiden oder anständig zu glätten.

Markus Nieder

IMPRESSUM Herausgeber:
AlternativeMetaller Daimler AG Werk
Kassel Druck: Eigenfinanzierung V.i.S.d.P.

Verbale Arbeitskraftvernichtung

Dass wir Arbeitnehmer in der Produktion als „Hallenboden“ bezeichnet werden, ist inzwischen allen bekannt und war wohl auch nie als negative oder abwertende Bezeichnung für die Menschen angedacht. Das hat sich aber mit der Einführung und Unterscheidung in „wertschöpfende“ und „nicht wertschöpfende“ Tätigkeiten erübrigt. So findet eine verbal formulierte Abwertung von Arbeit bzw. Tätigkeiten ganzer Kostenstellen statt. Es wird in die Belegschaft ein weiterer Keil getrieben, es wird noch mehr **gespalten**. Als wenn es nicht schon genug Keile in dieser Belegschaft geben würde. Es findet eine **Deklassierung** statt. Es vermittelt den Eindruck:



Unsere Arbeit ist nichts wert. An alle kreativen Wortakrobaten in dieser Weltfirma, dieser Umgang ist **respektlos** und nicht wertschätzend. Das ist **verbale Arbeitskraftvernichtung!**

Wir fordern Respekt und Anstand im gemeinsamen Umgang und fordern dies auch ein!

Kleine Anmerkung am Rande. Man sollte den Hallenboden doch einmal befragen, was er alles als nicht wertschöpfend in dieser Firma bezeichnen würde.

Sascha Ruppel

Wenn das Handy 3x Klingelt...



Oder so ähnlich könnte man es nennen. Was ich in letzter Zeit hier hören muss, da stehen mir die Nackenhaare zu berge. Da verpfeifen sich Kollegen schon gegenseitig beim Schichtführer/Gruppensprecher oder sogar beim Meister. Als Beweis für die Kollegen Verfehlung nehmen sie gerne mal Ihr Handy! Sorry liebe Kollegen, aber das geht gar nicht!!! Wo sind wir den hier, dass **WIR** uns schon gegenseitig „bespitzeln“! Vorgesetzte haben das zu unterbinden, wenn sie es mitbekommen, und zwar schnellst möglich. Dazu bitte nicht die Rechtliche Schiene bzw. Arbeitsordnung vergessen.

Irgendwie wird das Handy gerne mal missbraucht, auch von Vorgesetzten/Schichtführer/ Gruppensprechern um per WhatsApp oder SMS dem Kollegen den Schichtwechsel mitzuteilen.

HALLO?! Ja es ist sehr bequem so zu agieren, aber“ NEIN“ es ist noch kein offizielles Medium hier beim DAIMLER. Man kann anrufen und wenn der Kollege nicht ran geht sein Ding, dann ist es so. Nach der Arbeit und vor der Arbeit ist „FREIZEIT“, also da muss man dem Arbeitgeber nicht auch noch Zeit einräumen um Nachrichten zu lesen oder sogar Mails. Es reicht diese Sachen in der regulären Arbeitszeit zu erledigen, dafür gibt es ja auch die „Arbeitszeit“ um Arbeit zu erledigen. Danach wird es zum Stress und der macht bekanntlich ja Krank.

Hier werden gerne Vorbilder gesucht!

Frei nach dem Motto: Handy aus nach Feierabend!

(Man mag es kaum glauben, aber die Ruhe ist sehr erholsam)

Manfred Vieweger

Projekt Zukunft!

So wird die Planung zur neuen Struktur beim Daimler genannt.



Der Vorstand hat sich vor ein paar Monaten Gedanken gemacht, wie ein Unternehmen Daimler in der Zukunft aussehen müsste und welche

Herausforderungen dann zu lösen seien.

Dies hat dann dazu geführt, dass man an die Öffentlichkeit ging, mit der Meldung: Daimler plant einen Konzernumbau!

Eine solche Meldung hat natürlich bei den Kolleginnen und Kollegen Ängste und Befürchtungen hervorgerufen. Deshalb gab es dann auch Gespräche zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat, ob der Gesamtbetriebsrat eine

solche „Idee“ ausschließen würde, spricht: Einen Konzernstrukturveränderung ablehnt.

Es wurden dann „Parameter“ ausgehandelt, unter denen eine Änderung der Konzernstruktur für den Gesamtbetriebsrat tragbar sei.

Richtig ist, schon vorher „Parameter“ festzulegen, die für die Kolleginnen und Kollegen wichtig sind. Leider liegt aber der Teufel im Detail! Hier wurden bisher nur die großen „Überschriften“ genannt, das „Kleingedruckte“ muss dann später noch genau geprüft werden. Und wichtig ist auch, dass sich der Gesamtbetriebsrat an den bisher veröffentlichten „rote Linien“ hält und nicht beim Ausformulieren des Gesamtpaketes Öffnungsklauseln zulässt, welche die bisher genannten „Parameter“ dann wieder unterschreiten!

So müssen wir mal abwarten, was und wie eine solche Struktur im nächste Jahr darstellen bzw. bringen soll. Aber wir werden alles mit einem kritischen Blick beobachten!

Enrico Steuernagel

Wenn einer eine Reise tut,

dann muß er was bezahlen. Zu mindestens dann, wenn er bei Daimler beschäftigt ist und keine Corporate Credit-Card sein eigen nennt.

So passierte es einen Kollegen der kurzfristig für die Firma außerhalb der Kasseler Betriebsstätte Nacharbeiten an Achsen tätigte und dazu auswärts übernachten mußte. Die anfallenden Übernachtungskosten hat der Kollege komplett vorgestreckt. Das muß aber nicht sein, denn in der Reiserichtlinie von Daimler steht:

In definierten Ausnahmefällen kann der Reisende einen Vorschuss in Höhe der voraussichtlich anfallenden Reisekosten im Travel Service Center beantragen. Die Auszahlung erfolgt unbar auf das im eTravel-System hinterlegte Privatkonto.

Der Mitarbeiter mußte aber über 8 Wochen auf die Rückzahlung seiner vorgestreckten Gelder warten.

Vielleicht sollte der ein oder andere Vorgesetzte einmal darüber nachdenken, dass nicht jeder Mitarbeiter ein prall gefülltes Bankkonto hat, sondern aufgrund seiner Verpflichtungen gerade so über die Runden kommt. Deshalb bitte in Zukunft das Travel Service Center (0711/1725662) anrufen und im Vorfeld die finanziellen Risiken für die Mitarbeiter minimieren.



Nicole Welke

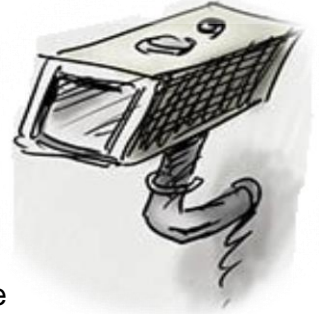
OKS-Leitung im Überwachungswahn

Nach meinem Urlaub Anfang Oktober wurde ich von mehreren Seiten auf Kamerainstallationen in Umfeld der Halle 29 angesprochen. Nach in Augenscheinnahme der Halle 29 und des Umfeldes ergab sich eine Zahl von insgesamt 5 illegal installierten Kameras.



Und jetzt kommen wir zu der eigentlich unerhörten Frechheit, die hier ein verantwortlicher E3 Leiter an den Tag legt.

Kamerainstallationen sind hier im Werk Kassel keine Tätigkeiten, die man so dir nichts, mir nichts auf die Schnelle an einen oder mehrere Dienstleiter vergibt und damit hat es sich dann. Eine Kameraüberwachung ist immer auch ein Eingriff in die Privatsphäre der Menschen, die unter dieser Überwachung zu leiden haben. Deshalb wurden auch Regeln aufgestellt, um den Schutz der eigenen Mitarbeiter und auch Fremdfirmenangehörigen zu gewährleisten.



Eine Mißachtung dieser Regeln ist auch immer ein Verstoß gegen selbige und somit Ahndungswürdig. Regel Nr.1 ist das Betriebsverfassungsgesetz mit den § 87(1) Nr. 6 Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Regel Nr. 2 ist die „Gesamtbetriebsvereinbarung über den Einsatz von Kameraüberwachungsanlagen innerhalb der Daimler AG“



Regel Nr. 3 ist die Örtliche Betriebsvereinbarung zur Konkretisierung der oben benannten GBV.

Regel Nr. 4 ist die Richtlinie im Umgang mit Videokameras im Werk Kassel

Diese Vereinbarungen muß ein verantwortlicher E3 Leiter kennen. Gerade vor dem Hintergrund, dass es in der Vergangenheit immer wieder Probleme mit Kamerainstallationen gegeben hat(Lager Halle 35/Werkzeugausgabe Halle 52).

Eine Auflistung der Verstöße erspare ich mir hier an dieser Stelle. Das wird hoffentlich woanders thematisiert. Wer vorsätzlich gegen gesetzliche und betriebliche Regeln verstößt, hat wenn Er oder Sie denn vom Hallenboden kommt, mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Und jetzt bin ich mal gespannt was mit den verantwortlichen E3 Leiter passiert, oder man findet man

einen großen Teppich und den passenden Besen dazu?



Klaus Cornelius