

# Nachrichten

vom



## Mercedesplatz

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

### 25. Jahrgang - November 2013

#### Nachbetrachtung Mitarbeiterbrief vom 10.09.2013



Am 10.09.2013 bekamen alle Stammmitarbeiter des Kasseler Achsenwerkes Post von ihren Arbeitgeber. Darin wurden mehrere Vereinbarungen für den Kasseler Standort beschrieben. Ich möchte hier nur eine Vereinbarung beleuchten. Und das ist der Anwesenheitsbonus.

**Kernaussage ist in diesen Mitarbeiterbrief „Einigkeit besteht darüber, dass der Anwesenheitsbonus keinesfalls dazu führen darf, dass Beschäftigte krank zur Arbeit kommen.“**

Diese Aussage heißt doch im Umkehrschluss, dass wenn es zu Auszahlungen des Anwesenheitsbonus kommen wird, es Mitarbeiter gibt, die in der Vergangenheit noch nie oder fast nie krank waren und wahrscheinlich genetisch, sozial und arbeitsplatzbezogen auf der Sonnenseite des Lebens stehen. Aber will man wirklich diese Minderheit der Mitarbeiter belohnen? Ich sage nein. Hier wird trotz Beteuerung der Firma und Betriebsräten versucht mit Geld kranke Mitarbeiter an den Arbeitsplatz zu locken. Kaum vorzustellen was man in einen verringerten Krankenstand durch diesen Anwesenheitsbonus dann alles hereininterpretieren kann: „Immer weniger Blaumänner – Grippewelle verschont Daimler – tiefster Krankenstand seit ..... - Bonus erhöht Gesundheitstand - usw“

Ich sehe jetzt schon die Erfolgsstory, die dann auf alle Nichtbonusempfänger niederprasseln wird.

Krankenstand reduziert --- Anwesenheitsbonus zeigt Wirkung. Glückliche Mitarbeiter mit sechs 50€Scheinen in der Hand lächeln mit Schuler und Seidel in „Gut zu Wissen“ um die Wette. Die Realität wird aber eine andere sein. Krankheit lässt sich nicht mit 50€Scheinen pro Tag therapieren. Ganz im Gegenteil. Spätfolgen wegen einer nicht auskurierten Erkrankung werden erst nach Ende der Pilotierung und dann mit einer für alle Werke in Deutschland übertragenen Bonusvereinbarung zum Tragen kommen.

Aber dann ist es wieder einmal zu spät den Spaltungsgedanken der Firma zu verhindern. Nicht nur, das Sie es wieder einmal geschafft hat innerhalb der Belegschaft zu differenzieren in Empfänger und Nichtempfänger. Auch die Empfänger (Bonusbegünstigte) werden feststellen, das nicht krank sein, oder krank an der Arbeit zu erscheinen je nach Jahresverdienst unterschiedlich belohnt wird. Frei nach dem Motto: **Haste wenig, bekommste weniger. Haste viel, bekommste mehr!**

Widerstand gegen diese, wie wir AlternativeMetaller meinen, unsinnige Vereinbarung haben auch andere Mitarbeiter hier im Werk offenbart. So gab es ein Schreiben an die **HNA** und ein Interview bei **HR3**, wo Mitarbeiter ihren Unmut zu der Vereinbarung zum Ausdruck brachten.

In der HNA vom 19.Oktober2013 hält Dieter Seidel dieses Pilotprojekt für Unvernünftig. Die Zustimmung wurde aber erteilt, um zu sehen wie es wirkt. Wie bitte???

Da wird einer Vereinbarung zugestimmt, die man selber für unsinnig hält. Wer hat denn da Druck auf die IGM Betriebsräte ausgeübt? Und welche Interessen werden denn dort vertreten?



Klaus Cornelius

# Leiharbeit geregelt!!??

So konnte man großspurig im Intranet die Aussage des Vorstandes in Persona Porth lesen. Der GBR wiederum versendete eine Mail, in der er mitteilte, dass Verhandlungen zum fairen Umgang mit Leiharbeit und Werksverträgen ergebnislos abgebrochen wurden. Während die Unternehmensseite von den Verleihunternehmen nur Mindestlöhne und –standards verlangt, wollte der GBR darüber hinausgehende Bedingungen erreichen.

Das der GBR mehr als nur Standards als Absicherung für die prekär Beschäftigten haben wollte ist gut und richtig. Besser hätte es aber dem GBR gestanden, wenn man den DGB aufgefordert hätte, keinen neuen Tarifvertrag mit den Leiharbeitsunternehmen abzuschließen. In diesem Fall wären dann gesetzliche Regularien zum Tragen gekommen, die EqualPay für die Leiharbeiter hätten Wirklichkeit werden lassen.

Das Unternehmen wurde durch die an die Öffentlichkeit gekommenen Zustände gezwungen etwas zu unternehmen. Es wurden aber wieder nur die kleinsten Standards verankert, die aber den prekär Beschäftigten keine große Verbesserung bringen. Desweiteren muss man sich schon mal fragen, ob es vor diesen „Standards“ im Unternehmen hier eine „Grauzone“ gab? Und wo man es den Verleihunternehmen überlassen hat die Beschäftigten zu „entlohnen“ und „einzuweisen“. So nach dem Motto: „Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß“. Man hat sich als Auftragsgeber darauf verlassen, dass der Auftragsnehmer sich schon an die Regeln hält. Also „den Bock zum Gärtner gemacht“. Sich heute nun als „Vorkämpfer“ bei der Einführung von Standards bei Werksverträgen und Leiharbeit hinzustellen, entspricht dann so doch nicht ganz der Realität. Aber „Verschleiern“ ist in diesem Unternehmen eine große Kunst!

Da wird von „Fehlinformationen und Lügen“ gesprochen. Mal ganz ehrlich! Eine Reportage wie von der ARD wird nicht so einfach „Mir nichts – Dir nichts“ gesendet. Da sind genug



Recherchen gelaufen bis zur Ausstrahlung. Beim Daimler verschließt man die Augen davor auch Fehler zu machen und diese auch noch zuzugeben. Das ist absolut falsches Denken. Nur wenn der Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht mehr erkennbar ist, dann passiert so was. Wir dürfen als Arbeitnehmervertreter keine Leiharbeit und Werksverträge zulassen, dann braucht man auch keine Schuldigen zu suchen, die angeblich alles in den Dreck ziehen. Selber die Leiharbeitsquote erhöhen und im gleichen Atemzug von der Politik eine Regulierung bzw. Begrenzung zu fordern ist Augenwischerei der Bevölkerung und Verarschung der eigenen Klientel.

Und im Übrigen hat man festgestellt das die Löhne beim Daimler gar nicht höher sind als bei Audi und BMW. Na bitte! Dann geht das „Ding Arbeitnehmerinteressenvertretung“ anders an. Das wäre Glaubwürdig und würde auch ein Zeichen setzen um „Dumme und Demagogen“ ruhig zu stellen. Denn den Dreck sucht man nicht vor anderen Leut's Haustüren, wenn er vor der eigenen liegt!



Vincenzo Sicilia

# Keine Zeit, geschweige denn Führung



Das für die KollegInnen das Arbeiten immer stressiger und angespannter wird ist ja für jeden selber feststellbar. So werden beim Wegfallen von Stellen Aufgaben und Arbeiten einfach auf die restlichen KollegInnen neu verteilt. Darüber hinaus werden Ihre

Aufgabengebiete auch mit immer mehr „kleinen“ Tätigkeiten aufgefüllt, ohne Gegenleistung. Das durch das ständige Umstrukturieren ein vernünftiges und dadurch konzentriertes Arbeiten fast nicht mehr möglich ist, schein die hohen Herren nicht zu interessieren. Was hier zählt heißt wohl: Funktionieren oder aussortiert werden. Desweiteren ist aber auch der Umgang zwischen Vorgesetzten und Führungskraft diesem „Zeit- und Aufgabenproblem“ unterworfen. Gerade im Angestellten- und indirektem Bereich, wo es ja auch das Thema „NAVI“ gibt, bringt dies erhebliche Probleme mit sich.

Die KollegInnen klagen darüber, dass Ihre Vorgesetzten keine Zeit und Aufmerksamkeit mehr für Ihre Arbeit aufbringen. Eine korrekte Bewertung im NAVI findet für die KollegInnen, ihrer Ansicht nach, somit nicht mehr statt.

## Gestern Hui – Heute Pfui?

So könnte man es bezeichnen, wenn man die Gerüchte aus der Geländewagen- und „alten“ Sprinterfertigung hört. Das was mal als Premiumfertigung und zukunftsweisend präsentiert wurde, wird heute knallhart den betriebswirtschaftlichen Bedingungen unterworfen.

So werden die versprochen Investitionen zeitlich hinausgezögert und mit immer neuen Forderungen hinsichtlich Einsparungen an Personal und Ausbringung an Stückzahlen verbunden. Es ist aber doch wohl auch klar, dass die Fertigung dort auf Maschinen und Anlagen erbracht wird, die hinsichtlich ihres Alters schon

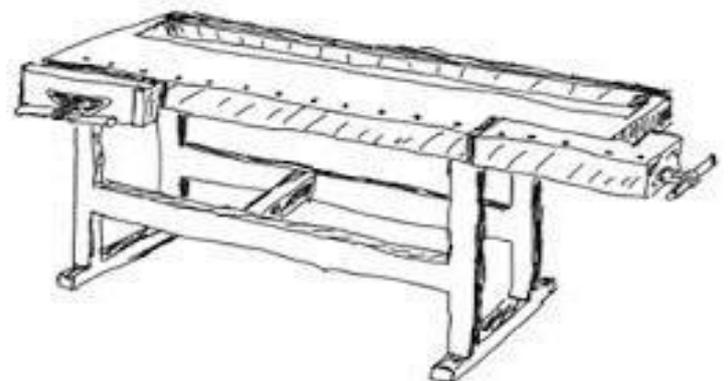
Die Vorgesetzten werden durch diese Konzentration von Personal und Tätigkeiten ebenfalls in Ihrer Aufgabe des Führens sehr stark beeinträchtigt. Auch für Sie ist eine verlässliche und intensive Führung so nicht mehr leistbar. Durch Termine und Aufgaben werden auch Sie bis an die Grenze der Belastbarkeit gebracht. Damit werden Team- und Führungsgespräche nur noch zu Pflichtveranstaltungen, falls Sie überhaupt noch stattfinden. Ein offener und von Ehrlichkeit geprägter Umgang ist so nicht mehr gegeben. Hier geht es dann des Öfteren eher darum, dass die „Formalien“ eingehalten werden.

Hier muss endlich ein Umdenken stattfinden, denn so geht ein Stück „Kultur“ in der Arbeitswelt verloren. Alles und jedes der betriebswirtschaftlichen Denke unterzuordnen, wird sich früher oder später rächen. Die ersten Anzeichen gibt es doch schon oder wie will man die Zahlen erklären, dass immer mehr KollegInnen sich sehr distanziert und kritisch zum Unternehmen äußern. Für viele ist dies nicht mehr der „Arbeitsplatz“ wo ich gerne hingehe, sondern nur noch ein „Job“, den ich erfülle ohne dass ich auffalle. Kultur wird gelebt und nicht eingefordert!!

Udo Pusceddu

lange ihren technischen und zeitlichen Höhepunkt überschritten hat. Es wurde über Jahre versäumt, dort zu investieren.

Die nun verlangten Stückzahlen konnte darum



vorläufig nur durch Schichtausweitungen, das Einbringen von zusätzlichen Maschinen (natürlich auch wieder die „Neusten“!!) und einen massiven Personalaufbau erreicht werden. Letzterer ist aus unserer Sicht erfreulich, aber so wie es aussieht dauert die Freude wohl nicht lange an. Jetzt muss es abgewartet werden, wie sich die Herrschaften zum weiteren Umgang mit der GW- und Sprinterfertigung verhalten. Aufgrund der großen Teilevielfalt und Komplexibilität der Achsfertigung ist eine Personalreduzierung nicht so einfach hinnehmbar und auch durchführbar. Denn eins ist doch wohl klar: Am Ende werden es wieder die KollegInnen ausbaden müssen, wenn

das Kind mal wieder in den Brunnen gefallen ist. Die Verantwortlichen in diesem Hause kann man nur warnen, dort nicht „wie die Axt im Walde“ zu hantieren, sondern hier mit Fingerspitzengefühl die anstehenden Maßnahmen zu behandeln.



Erich Bauer

# Leserbrief

## Respektlosigkeit gegenüber Arbeitnehmern nimmt zu

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

wenn man schon anfängt mit den Vorgesetzten darüber zu diskutieren, ob man zwei Stunden früher nach Hause gehen darf, dann ist der Zeitpunkt für mich gekommen dem betreffenden Vorgesetzten in den Hintern zu treten. Es wird immer wieder argumentiert, dass das Freischichtkonto zu schmal wäre oder man keinen längeren Urlaub als drei Wochen genehmigen dürfe oder irgendwelchen anderen Ausreden, bei dem ich nicht mehr zuhören kann. Unsere Zeitkonten sind zu keiner Zeit und auf keinem Fall als Konjunkturpuffer gedacht! Es ist EURE Zeit und EURE Mehrarbeit, die ihr in der Firma verbracht habt und nicht in der Familie und bei Freunden. Wir sind keine Sklaven oder Leibeigene! Obwohl ich gelegentlich dran erinnert werde, da die Kluft zwischen uns und unseren Vorgesetzten immer größer wird. Dies gilt nicht nur für unsere Vorgesetzten, sondern auch für unsere Betriebsräte,

die sich mittlerweile genauso, oder teilweise noch schlimmer, verhalten. Euch muss wieder klar werden, dass wenn Wir nicht wollen, in diesem Werk NICHTS läuft! Wie viel muss denn noch passieren, damit ihr Kollegen und Kolleginnen endlich reagiert?! Durch eure Fachkenntnisse seid ihr für diese Firma unbezahlbar und mehr wert als jeder Paus, Seidel, Kraut, Popp, Mendel und wie sie sonst noch alle heißen! Diese Herrschaften können sich den Ausdruck „Konjunkturpuffer“ gediegen sonst wohin schieben!



Anonymus

### IMPRESSUM Herausgeber: AlternativMetaller Daimler AG Kassel, [www.alternativmetaller.de](http://www.alternativmetaller.de)

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon 3220	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Mirko Berger	Halle 80EG	Telefon
Nicole Welke	Halle 50/52	Telefon 3325	Michael Fuchs		
Erich Bauer	Halle 55	Telefon 4260	Klaus Ehlers		
Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon 2645	Klaus Berger		
Udo Pusceddu	Halle 85	Telefon 2169	Erich Behrend		

+ Freunde = Erfolg ViSdP: Vincenzo Sicilia  
Mail: [redaktion@alternativmetaller.de](mailto:redaktion@alternativmetaller.de)