

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

27. Jahrgang - September 2015

Na gab`s das nicht schon mal?

Die augenblickliche Situation im Werk und im Unternehmen ist geprägt von einem sehr hohen Programm. An allen Ecken und Ende hakt es. Die Belastung für die Kolleginnen und Kollegen ist bedingt durch Mehrarbeit und Schichtmodell nicht nur extrem hoch, sondern Sie sind schon überbelastet.

So ist es nicht verwunderlich, dass nicht nur zusätzlichem Personal gebraucht wird. Nein, es wird nach geschrien!!

Einerseits hat eine solche Situation sicherlich einen anderen Charakter als wenn man sich über das Problem der Beschäftigung der Kolleginnen und Kollegen herumplagen muss. Schaut man aber mal ca. 8 Jahre zurück, so kommt einem schnell der Gedanke: Na war da nicht was.

Genau, 2007 hatten wir eine ähnliche Situation. Auch damals gab es nur eine Richtung bei den Auftragszahlen: Nach oben! Und nichts, aber auch gar nichts konnte diese Stimmung beeinträchtigen. Aber was kam dann? In der zweiten Jahreshälfte 2008 kam quasi aus dem Nichts der Einbruch!

Wir wollen nicht hoffen, dass es so etwas jetzt wieder geben könnte. Nur man sollte sich immer vor Augen halten: Nach Sonnenschein kommt Regen oder nach einem Hoch kommt auch wieder ein Tief. Und dies nun auch besonders unter dem Aspekt, dass die Chefplaner beim Daimler im vergangenen Jahr prognostiziert haben, dass sich im Jahr 2016 eine „Delle“ in der Auftragssituation einstellen

könnte. Und was sich die letzten Wochen an den Börsen weltweit abgespielt hat, lässt nichts Gutes erahnen.

Wie gesagt: Wir wollen nicht der Spielverderber sein. Es muss aber uns allen klar sein, dass es so nicht weiter gehen wird. Was sich dann wieder abspielt, kann heute keiner vorher sagen. Die Suppe werden aber die „kleinen“ Leute auslöffeln. So wie es immer war.

Gerade die Leiharbeiter haben hier einen dicken Batzen an Sorgen zu tragen. So etwas darf nicht zugelassen werden. Deshalb müssen heute die Weichen für die Absicherung der Kolleginnen und Kollegen gestellt werden. Dabei sind ganz vorne die Leiharbeiter und Befristeten zu beachten. Sie werden die Ersten sein, die bei einem Abschwung davon betroffen sind.

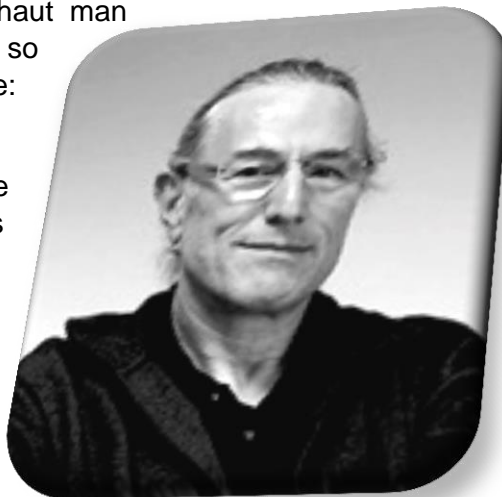
Das Hauptaugenmerk, darf im Gegensatz zur Unternehmensleitung, nicht die Rendite sein, sondern unserer Meinung nach die Menschen im Unternehmen. Es sind immer noch die Menschen, die die Produkte herstellen und nicht die

Rendite!!

Im Artikel 14 Grundgesetz steht: Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zu Gleich dem Wohle der Allgemein dienen.

Und gerade dies sollten sich auch die studierten Arbeits- und Sozialwissenschaftler im Vorstand nochmals zu Gemüte führen.

Erich Bauer



Zahlen lügen eben nicht!?

So lautet immer die Aussage von Verantwortlichen in diesem Hause. Die betriebswirtschaftliche Betrachtung von Produkten und Erzeugnissen unseres Standortes ist für Sie der maßgebende Faktor. Zahlen sind aber „kalt und emotionslos“. Und hier liegt dann auch das eigentliche Problem zwischen Betriebsrat und Unternehmen!



Als Betriebsrat muss man hier das Augenmerk doch deutlich mehr hin zu den Kolleginnen und Kollegen legen. Ihre Ängste, Nöte und Gefühle spielen dabei die Hauptrolle.

Sicherlich sollte es nicht auf die Spitze getrieben werden, aber klar muss auch sein, die Wahrheit liegt bekanntlich irgendwo in der Mitte.

Es darf aber und kann auch nicht sein, sich als Arbeitnehmervertreter nur mit den betriebswirtschaftlichen Belangen zu beschäftigen. Sie dürfen nicht in den Vordergrund gestellt werden. Hier hat man dann doch seine Aufgabe nicht verstanden oder verfehlt. Somit verliert die Arbeitnehmervertretung dann ihren Anspruch, die Belange der Belegschaft zu vertreten. Darum kann man zu den von den Unternehmen vorgelegten Zahlen nicht nur mit „Zahlen“ gegenhalten, sondern muss dann eher „politisch“ oder auch mal emotional argumentieren.

Alle Zahlen, die die Unternehmen vorlegen, untermauern immer „Ihre Darstellung bzw. Argumente“ für oder gegen Produkte oder Erzeugnisse. Da hat man als Arbeitnehmervertretung eben nicht immer die gleiche „Basis“ wie die Gegenseite, denn es werden ja nicht alle „Daten“ preisgegeben. Und selbst wenn die „Zahlen“ stimmen (siehe Trailer), werden Sie so dargestellt, dass es am Ende doch nicht reicht. Somit ist man als Betriebsrat immer in der Defensive bzw. deutlich im Nachteil.

Hier müssen wir den „Teufelskreis“ dieser Argumentation der Unternehmen durchbrechen und wieder ein Mehr hin zum Sozialen finden. Eine Ausrichtung auf nur betriebswirtschaftliche Argumente wird der Untergang von Arbeitnehmervertretungen und der Beschäftigten sein. Denn „traue keiner Statistik, die Du nicht selbst gefälscht hast!“ Und hier sind die Unternehmen dann doch einfach „deutlich besser“ als wir.

Sascha Rabe

Abgehängt!?

Also was sich im Zusammenhang mit der Übernahme der 42 befristeten Kolleginnen und Kollegen im TRUCK-Vorstand abspielt, ist für die Betroffenen nicht nachvollziehbar.

Da verhandelt die Betriebsratsspitze mit dem am Standort Verantwortlichen des Unternehmens eine Vereinbarung aus, die wir hier nicht weiter diskutieren wollen und als dann die Unterschrift des Unternehmens darunter gesetzt werden soll, akzeptiert der TRUCK-Vorstand dies Ergebnis nicht. Was ihn dazu bewogen hat, hier „Nein“ zu sagen, erklärt er nicht!

Es bleibt mal wieder festzuhalten: Seit dem der Standort keinen richtigen Werksleiter mehr hat, werden die Weichen für Kassel nicht mehr am Standort gestellt. Man ist somit zum „Befehlsempfänger“ degradiert worden. Umgangssprachlich ausgedrückt: Verlängerte Werkbank des Vorstandes! Somit **„Abgehängt“!**

Deswegen bleiben für uns doch so einige Fragen im Raum stehen, wie z.B.: Hatte der Standortverantwortliche Paus keinen solchen Verhandlungsspielraum? oder: Kann der Standortverantwortliche solche Verhandlungsergebnisse nicht dem TRUCK-Vorstand richtig präsentieren? und: Wenn es keine Garantien gibt erzielte Verhandlungsergebnisse umzusetzen, soll man dann eigentlich hier noch verhandeln?

Es gibt mit Sicherheit noch viel mehr solcher und ähnlicher Fragen dazu, aber letztendlich helfen Sie den Betroffenen auch nicht weiter. Ihre Situation ist und bleibt vorläufig und weiterhin prekär.

Dies betrifft jetzt erstmal die beim Daimler befristet angestellten Kolleginnen und Kollegen. Über die Leiharbeiter wird dabei überhaupt nicht gesprochen. Wieder einmal bleibt festzuhalten:



Leiharbeit ist Menschenverachtend! Hier wird der „Leiharbeiter“ im Umgangssprachlichen zum Sklaven degradiert.

Deshalb sollte sich der Betriebsrat genauso hart in seiner Position zeigen! Es wäre somit angebracht, dem Umgang mit Mehrarbeit nicht nur zu überdenken, sondern in der Gänze abzulehnen. Damit setzt der Betriebsrat ein deutliches Zeichen! Nicht nur für die Befristeten, sondern auch für die Leiharbeiter! Also gehen wir es an.

Nicole Welke

Chaos in Mannheim

Anfang August kam es zu Schichtausfällen und -absagen in Wörth. Grund dafür waren Lieferprobleme des Werkes Mannheim. **Auch wir in Kassel waren davon betroffen!!**

In Mannheim wurde im Zusammenhang mit der berühmt-berüchtigten SITE-Strategie die Fremdvergabe von Logistikaufgaben durchgeführt.

Nachdem diese Aufgaben dann Anfang August von einer Firma Namens „Transco“ übernommen wurde, kam es zu Stillständen der Produktion in Mannheim. Transco konnte wohl nicht genügend qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen bzw. finden. Sowohl Sprecher vom Daimler, als auch Transco wiesen diesen aufkommenden Vorwurf erstmal zurück.

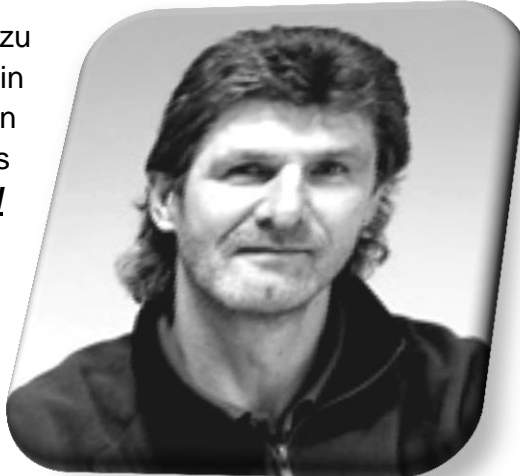
Egal was nun wirklich dort passiert ist, Fakt ist! In Wörth sind keine Fahrzeuge gebaut worden! Weil?? Es keine Motoren aus Mannheim gab! Und dann kamen weder vom Daimler noch von Transco irgendwelche konkrete Aussagen dazu!!

Schöne, heile Daimlerwelt!

In den letzten Tagen gab es so einige Artikel in der HNA, in denen es um das Projekt „Sternental“ ging. Dass sich das Unternehmen bemüht in der Ferienzeit für die Kinder der Kolleginnen und Kollegen aus dem Werk und auch für Kinder von „befeundeten“ Unternehmen aus Nordhessen, ein Betreuung zu ermöglichen, ist lobenswert.

Was im „Sternental“ für die Kinder an Betätigungsmöglichkeiten aufgestellt wurde ist positiv zu bewerten, man hat sich doch ein wenig Gedanken für die „Mitarbeiter der Zukunft“ gemacht. Sich damit in der Öffentlichkeit zu präsentieren ist ebenfalls legitim. Was aber an Aussagen in den Veröffentlichungen geschrieben wurde, kann unkommentiert nicht so stehen gelassen werden.

So hat Pauss in dem Artikel in der HNA vom 13. August die Aussage getätigt: „Familienfreundliche Personalpolitik ist beim Daimler ein bedeutendes Thema“. Ach, sieh an! Wie passt es dann aber



Jetzt könnte in einem so ein wenig an „Schadensfreude“ aufkommen. Sind doch die Verantwortlichen dort mit dieser „Fremdvergabe“ auf die Nase gefallen. Ob das für die oder den „Verantwortliche/n“ dieser Aktion Konsequenzen hat, entzieht sich unsere Kenntnis. Für eine/n Kollegin/en, denen ein „Fehler“ unterlaufen wäre, würde eine Abmahnung das Geringste an Konsequenz sein.

Leider wird es aber wieder einmal so kommen, dass die Leidtragenden dieser Geschichte die Kolleginnen und Kollegen der Produktion in den betroffenen Standorten sind. Sie dürfen dann mal wieder „die Suppe auslöffeln“, die Andere Ihnen eingebrockt haben, d.h. die ausgefallenen Schichten werden Sie „nachholen“ müssen.

Es bleibt damit wieder einmal festzustellen: Um die „Gewinnmargen“ zu „optimieren“ geht dieses Unternehmen jeden Weg, selbst wenn es in den Abgrund führt! Es interessiert niemand dieser Herrschaften dort oben, wie es den Kolleginnen und Kollegen auf dem Hallenboden dabei ergeht.

Klaus Cornelius

zusammen, dort von „familienfreundlicher Personalpolitik“ zu sprechen und im Werk gleichzeitig die Schichtnutzung auszuweiten.

Die von diesen Schichtausweitungen betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit Familie, können hierbei nichts „Familienfreundliches“ erkennen. Wer am Samstag und Sonntag seine Zeit im Werk und nicht bei Frau/Mann und Kinder verbringen muss, empfindet eine solche Aussage als „Spott und Hohn“ Ihnen gegenüber.

Eine familienfreundliche Personalpolitik würde dafür sorgen, dass genug Fertigungskapazitäten im Hause vorhanden sind, damit eben das „Wochenende“ für die Familie frei bleibt. Und hier könnte sich das Unternehmen dann wirklich von seiner positiven Seite zeigen.

Jörg Bechta



1.500 Kündigungen im Werk Sao Bernardo do Campo/Brasilien.

Hier nochmal die Info für alle Kolleginnen und Kollegen ohne Interne E-Mail Adresse .

Der Gesamtbetriebsrat hat in seiner E-Mail vom 14.08.2015 bekannt gegeben, dass er die Unternehmensleitung auffordert, die 1500 Kündigungen in Sao Bernardo zurückzunehmen.

Das ist der richtige Weg ... klare Ansagen machen, sich Solidarisch erklären mit unseren Kolleginnen und Kollegen egal wo auf der Welt sie arbeiten.

Es wäre falsch, nach dem Motto abzuwägen, wenn sich andere für uns einsetzen, setzen wir uns auch für sie ein. Es ist kein Tauschgeschäft, sondern eine innere Einstellung sich Solidarisch zu erklären mit denjenigen die bei uns im Konzern durch das Raster des Gewinnstrebens fallen.

Wir müssen unsere Solidargemeinschaft wieder stärken, denn die bröckelt. . in schweren Zeiten ist sich leider jeder erst mal selbst der Nächste. Denn eins ist sicher, wir können nur gemeinsam der Unternehmensleitung klar machen, dass Gewinnstreben ohne Rücksicht auf Menschen und deren Rechte nicht unsere Religion ist. Wir als Betriebsrat der Daimler AG müssen ein unmissverständliches Zeichen in Richtung Unternehmensleitung setzen, Wirtschaftsethik darf nicht nur ein Thema in Zusammenhang mit Autonomem Fahren und Vorratsdatenspeicherung sein.

Aber Andere sehen In Wirtschaftsethik ja eher so etwas, als würden Zuhälter einen Bibelkurs für Jungfrauen in ihren Bordellen anbieten.

Es ist unübersehbar... Das häufigste Vergehen im Wirtschaftsleben ist die Missachtung der Menschenwürde. Das fällt uns aber kaum mehr auf, so sehr haben wir uns daran gewöhnt.

Solidarische Grüße euer Udo Pusceddu



Letzte Information: Wieder wurde über E-Mail und diesmal auch im Intranet darüber informiert, dass es eine Einigung in Sao Bernado gab. Die Belegschaft verzichtet auf 20 % ihrer Arbeitszeit und der finanzielle Ausfall wird durch den Staat in gewissem Umfang ausgeglichen, ähnlich der Kurzarbeitsgeldregelung in Deutschland. Die 1500 Kündigungen werden zurückgenommen. Dies gilt für die nächsten 12 Monaten.

Erstaunlich ist aber, dass die Meldung der 1500 Entlassungen weder über E-Mail oder aber Intranet vom Unternehmen publiziert wurde. Nach der klaren Solidaritätsbekundung durch den GBR und der Forderung nach Rücknahme der selbigen, sowie dem unbefristeten Streik der Kolleginnen und Kollegen in Brasilien, wurde in weiteren Verhandlungen dieser Kompromiss gefunden. Dies wird groß und werbewirksam vom Unternehmen nach außen getragen, wie sozial dieses Unternehmen sei. Auch hier sollte die Arbeitnehmervertretung klarstellen, dass es nur der Solidarität der Kollegen in Sao Bernado und der Arbeitnehmervertretung zu verdanken ist, dass die Entlassungen verhindert wurden.... Ohne Solidarität und Druck seitens des GBR hätte das Unternehmen nicht eingelenkt.

IMPRESSUM Herausgeber:AlternativeMetaller Daimler AG Kassel, www.alternativmetaller.de

Erich Bauer	Halle 55/27	Telefon 4260	Mirko Berger	Halle 80 EG	Telefon
Sven Bolte	Halle 80 EG	Telefon 4904	Werner Hellwig	Halle 80	Telefon
Klaus Cornelius	Halle 80 OG	Telefon 2645	Jörg Bechta	Halle 85	
Udo Pusceddu	Halle 35	Telefon 4911	Klaus Ehlers		
Sascha Rabe	Halle 35	Telefon 4905	Klaus Berger		
Nicole Welke	Halle 35	Telefon 4907	Michael Fuchs		
Enrico Steuernagel	Halle80	Telefon 4394	Vincenzo Sicilia		

+ Freunde = Erfolg ViSdP: Erich Bauer
Mail: redaktion@alternativmetaller.de