

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

24. Jahrgang - Jan/Feb 2012

Ergebnisbeteiligung mit Nebelkerzen

Im Zusammenhang mit den Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensseite über die Neuordnung der Ergebnisbeteiligung, wurden von der Unternehmensseite im Vorfeld einige neue Berechnungskriterien eingebracht.

So sollte in Zukunft z.B. die ERA-Eingruppierung, die Anwesenheit und der Geschäftsbereich Auswirkung auf die Höhe der Ergebnisbeteiligung haben.

Noch konnte der GBR solche Kriterien verhindern, aber das es unter Umständen zu Änderungen kommt, die solche Ansätze mit einplanen, ist für die Zukunft zu befürchten.

Als ERA eingeführt wurde, sind viele Kolleginnen und Kollegen hierbei schlecht weggekommen bzw. sie fühlten sich „verarscht“. Nun würden Sie dafür sogar noch ein zweites Mal in den Hintern getreten werden, wenn diese Kriterien zum tragen kommen.

Schon die Argumentation der Unternehmensseite die Anwesenheit mit zu betrachten ist gelinde gesagt eine Schweinerei. Was kann eine Kollegin oder ein Kollege dafür, das er sich unter dieser Arbeitshetze kaputt malocht hat und dann länger ausfällt. Hier die Kolleginnen und Kollegen auch ein weiteres Mal zu bestrafen für ihre Krankheit, ist mal wieder nicht an Bosheit und Zynismus zu überbieten.

Hier darf der Gesamtbetriebsrat auch in Zukunft nicht einknicken. Soziale Kälte und Spaltung der Belegschaft in Treiber und Angetriebene, in Gesunde und Kranke müssen schon im Keim erstickt werden. Der GBR sollte dem Vorstand seine eigenen Broschüren um die Ohren hauen, in denen Sie immer von Teamgeist prahlen, Integrität hervorheben und von „Fairplay“ sprechen. All diese schönen Aussagen werden durch ihr Vorgehen bei den Verhandlungen zu Phrasen herab gesetzt. Schon der Gedanke an solch eine

Regelung ist pervers bis abartig!! Aber was interessiert mich mein „Geschwätz“ von gestern!!

Wie viele Differenzierungen will denn diese Unternehmensleitung bei der Entlohnung der abhängig Beschäftigten noch einführen? Wir haben ja davon schon genug, als da z.B. wären: ERA-Vergütungsmodelle (Wo zwischen alt und neu

eingestellten Mitarbeitern unterschieden wird), ERA-Eingruppierungen, Dienstleistertarifvertrag, mit all seinen negativen Facetten für die Beschäftigten, Leih+Zeitarbeiter, mit „mehr weniger“ Geld als alle anderen unbefristet Beschäftigten. Und nicht zu vergessen, die ganzen Fremdfirmen hier auf den Gelände, die teilweise von einer gerechten Entlohnung genauso weit entfernt sind wie Zetsche vom Hartz 4 Regelsatz.

Jetzt, nachdem feststeht dass es 4100€ für die Beschäftigten gibt, hört man von den harten Verhandlungen zu diesen Kriterien mit der Unternehmensseite kein Wort mehr. Also Nebelkerzen damit jedes Ergebnis ein gutes Ergebnis ist?

Leider hat der Betriebsratsvorsitzende Dieter Seidel bei seinem Statement in der HNA vom 10 Feb. die Wahrheit verkehrt dargestellt, indem er davon sprach, das alle Beschäftigten beim Daimler, von der Putzfrau bis zum Verwaltungsmitarbeiter, die 4100€ bekämen. Hier im Werk werden keine Putzfrauen mehr beim Daimler beschäftigt, wie er (Dieter Seidel) das der HNA-Leserschaft und damit der nordhessischen Bevölkerung weismachen will. Solche Arbeitsplätze werden schon lange von externen Dienstleistungsunternehmen belegt. Weiterhin werden auch seit Jahren Leiharbeiter in allen Bereichen des Werkes eingesetzt, die ebenfalls bei der Mitarbeiterbeteiligung in die Röhre gucken. Aus dieser Aussage lässt sich nun mutmaßen, dass eben Leiharbeiter und sonstige Fremdfirmenmitarbeiter wohl keine Kollegen sind, für die es sich lohnt zu kämpfen, sondern nur willige und billige Hilfskräfte. Sie dienen nur der Erfüllung der Renditeziele. Soviel zu der weiteren Aussage von Seidel „Wir wollen uns einmischen, wir wollen nicht nur meckern, sondern den Lauf der Dinge beeinflussen“ (Brennglas 01/2012). Nun ja, als Co-Manager darf man eben nicht meckern, sondern muss „funktionieren“ wie ein „Vorstandszäpfchen“.

Deshalb darf es in der Zukunft keine Differenzierungen egal welcher Art geben. Es muss Schluss sein mit dem Auseinanderdividieren der Belegschaften, damit die „soziale Verantwortung“ des Unternehmens sich nicht nur auf dem Konto der Vorstände niederschlägt.



Vincenzo Sicilia



Jeder Zweite Erwerbstätige geht früher in Rente

So lauteten die Überschriften in den Medien im Dezember. Nicht nur, dass die Rentner früher aus dem Berufsleben ausscheiden, nein, sie verzichten im Durchschnitt sogar auf

113€ ihrer Rente und gehen 3 Jahre und 2 Monate eher in Rente. Die Regelaltersgrenze war zu diesem Zeitpunkt noch 65 Jahre.

Dies hat sich ja nun seit Jahresanfang geändert. Nun wird das Renteneintrittsalter seit Jahresanfang bis zum Jahr 2029 stufenweise auf 67 Jahre erhöht. Wer ab 1964 oder später geboren wurde muss dann bis 67 Jahre arbeiten.

Dadurch wird sich die Prozentzahl der Menschen, die früher in Rente gehen zwangsläufig weiter erhöhen, da es vielen arbeitenden Menschen nicht zugemutet werden kann bis 67 Jahren zu Arbeiten.

Auch die finanziellen Abstriche an der Rente werden wohl weiter zunehmen. Für viele Menschen ist ein Abdriften in die Altersarmut nicht mehr vermeidbar, besonders dann, wenn sie im Niedriglohnbereich arbeiten. Um den Verlust auszugleichen hilft auch der Abschluss einer so



genannten „Riester-Rente“ nicht. Diese hilft nur den Versicherungsunternehmen ihre Gewinne zu erhöhen. Hier hat die Politik der damaligen rot-grünen Regierung nur Schützenhilfe der lahmlenden Versicherungsbranche gebracht und ist vor den Lobbyisten dieser Branche eingeknickt. Somit ist die Einführung der Rente mit 67 Jahren eine „Rentenkürzung“ und nichts anderes.

Um den arbeitenden Menschen auch in Zukunft ein vernünftiges und sorgenfreies Leben im Ruhestand zu gewähren, ist die Abschaffung der Rente mit 67 Jahren voranzutreiben. Auch sollten die Rentenbezüge nach 45 Jahren Erwerbstätigkeit voll gezahlt werden, egal wie alt man dann ist.

Solange die Unternehmen nicht genug an altersgerechten Arbeitsplätzen zur Verfügung stellen und mit ihrer Firmenpolitik ältere Arbeitnehmer aus den Unternehmen rauskeln, sind solche Forderungen ein Druckmittel um dies zu realisieren.

Werner Hellwig

Ungarn auf dem Weg zur Diktatur, wo die Rahmenbedingungen zum Auto bauen noch gut sind!

Ungarns Rechtspopulisten haben eine neue Verfassung beschlossen. Nichtchristen, Nichtungarn kommen darin schlecht weg. Tatsächlich müssen sich nicht nur Alleinerziehende, Nichtungarn und Nichtchristen, sondern auch Homosexuelle nach der Lektüre der künftigen Verfassung als Ungarn zweiter Klasse fühlen. Neuer Ärger mit der EU und deren Gleichheitsgrundsätzen scheint programmiert: Ungarn schütze die Institution der Ehe zwischen Mann und Frau „als Basis für das Überleben der Nation“, so ist im Paragraph M zu lesen.

Sein Land hat Probleme mit der Demokratie, ist auf dem Weg zur Diktatur, sagt einer der Köpfe der Protestbewegung gegen die Regierung Viktor Orbán, der bekannte Schauspieler János Kulka. Dies sieht auch die EU so und leitet ein Verfahren gegen Ungarn ein. Aber es gibt auch Gewinner wie in jeder Diktatur. Im Unterschied zu vielen anderen Branchen sind die Autohersteller mit Ungarn zufrieden: Weil Audi und Daimler Zehntausende neuer Arbeitsplätze ins Land bringen, müssen sie keine Sondersteuern bezahlen.

Für Rupert Stadler gibt es bislang keinen Grund, mit Viktor Orbán und der ungarischen Regierung unzufrieden zu sein. „Die Regierung schafft gute Rahmenbedingungen für die Unternehmen“, sagte der Audi-Vorstandschef im vergangenen Jahr. Audi ist nicht der einzige deutsche

Autohersteller, der sein Herz für Ungarn entdeckt hat. Daimler beginnt 200 Kilometer südöstlich von Győr in Kecskemet in wenigen Monaten mit der Serienproduktion von zwei neuen Mercedes-Kompaktmodellen. Gut 800 Millionen Euro investiert der Stuttgarter Konzern in seine erste Fabrik in Osteuropa.



Es klingt wie ein großer Widerspruch, dass Autohersteller mit Ungarn ziemlich zufrieden sind, obwohl Ungarn international anerkannte Menschenrechte nicht respektiert. Denn Daimler schreibt in seinen Verhaltensrichtlinien zu Menschenrechten:

Daimler respektiert und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte.

Unter Punkt Chancengleichheit steht:

Daimler verpflichtet sich, Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu wahren und jegliche Diskriminierung zu unterlassen, sofern nicht nationales Recht ausdrücklich eine Auswahl nach bestimmten Kriterien vorsieht. Eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der Herkunft, der Religion, des Alters oder wegen der geschlechtlichen Ausrichtung darf nicht erfolgen.

Uns stellen sich jetzt einige Fragen zu Respekt, Vertrauen und Ehrlichkeit. Daimler hat mit seinen Produktionsstandorten die in einer Diktatur, wie z.B. Argentinien und Südafrika, nur um die jüngste Vergangenheit zu nennen immer Geld verdient.

Bei der Frage um Stuttgart21 hat Dieter Zetsche ein politisches Statement im Namen der Firma Daimler abgegeben. Wo bleibt da das Statement in Bezug auf Ungarn? **Erich Bauer**

Ungarn vorne weg??



Der Geländewagen wird zur Zeit bei Magna in Österreich gebaut. Nun hat wohl der Vorstand erkannt, dass die Rahmenbedingungen in Ungarn deutlich besser sind als in Österreich. Damit setzt er die Firma Magna unter Druck, in der er anklagen lässt, die Fertigung ab 2013 nach Kecskemet in das neue Mercedes-Werk zu verlagern. Es zeigt sich auch wieder deutlich: Dem Vorstand sind Demokratieverständnis und

Menschenrechte einerlei, wenn die Profite stimmen. Man kann nur darauf hoffen, dass sich der Vorstand an seine eigenen Verhaltensrichtlinien hält und hier die Notbremse zieht. Fertigungs- und Produktionsstätten haben in solch fragwürdigen Demokratien nichts zu suchen. Hier sollte man ein Zeichen setzen.

Letzte Meldung:

Wie auf der Internetseite des Handelsblattes am 08.02.2012 zu lesen war, wird nach Preiszugeständnissen durch Magna Steyr die Montage der G-Klasse auch weiterhin in Österreich erfolgen. Somit hat hier zwar keine weitere Verlagerung von Fertigungen in diese fragwürdige Demokratie stattgefunden, aber wieder zu Lasten der Beschäftigten bei Magna Steyr. Die Profitgier des Vorstandes hat sich mal wieder durchgesetzt.

Erich Bauer

Rauchverbot jetzt auch für e-Zigarette.. was ist der nächste Schritt??

Die Ergänzung zur Gesamtbetriebsvereinbarung Ziffer 6, Abschnitt IX Rauchverbot für die so genannte elektrische Zigarette macht nicht nur **keinen** Sinn, sondern wirft auch die Frage auf, ob man sich hier im Hause Gedanken macht das es ja noch so etwas wie Persönlichkeitsrechte gibt, bzw. das man bei so einer Entscheidung die Persönlichkeitsrechte von Rauchern und Nichtrauchern gegeneinander abwägen sollte.

Nein das macht man bei uns im Betrieb nicht .. es wird einfach die Öffentliche Meinung oder die Gesetzgebung (HessNRSg) vorgeschoben, so nach dem Motto: Die Anderen haben damit angefangen.

Es gibt im übrigen keine **eindeutigen** Wissenschaftlichen Erkenntnisse die einen Beweis erbringen, das diese Art zu rauchen für Dritte gesundheitsschädlich ist.

Es wird wieder einmal Vereinheitlicht ...Standardisiert und auf rücksichtslose Art und Weise einfach und bequem etwas durchgesetzt!!

Mich Persönlich überkommt der Brechreiz, wenn ich höre das solche Entscheidungen nur im Sinne des Gesundheitsschutzes sind. Da sollen doch die Leute die solche Entscheidungen befürworten mal durch den Betrieb gehen und sich die Baustellen anschauen die es in Sachen Gesundheitsschutz noch gibt!!!!

Wenn wir also in Zukunft durch unseren Betrieb gehen und Dinge sehen die der Gesundheit mehr oder sogar nur in gleichem Maße wie es der **e-Zigarette** nachgesagt wird schaden soll, knien sich die Verantwortlichen dann auch so rein... und sprechen ein Verbot aus ?

Ich bin davon überzeugt, dass diese Ergänzung zur

Gesamtbetriebsvereinbarung nur der Schlüssel für eine weitaus Schwerwiegendere Grundsatzentscheidung ist.

Die Öffentliche Diskussion ist schon in vollem Gange....

Wenn also Nichtraucher Raucher beobachten und Raucher die Kaffeetrinker.. und wenn es nicht so ein ernstes Thema wäre könnte man noch annehmen das der Kaffeetrinker sich den Vielpinkler zur Brust nimmt.... also Spaltung der Belegschaft in seiner Effektivsten Form betrieben wird...

Kann man davon ausgehen, dass die Thematik Zeiterfassung bzw. Abstempeln für die Tägliche Zigarette schon in irgendeiner Schublade eines Entscheidungsträgers auf die Unterschriften der Verantwortlichen wartet?



Liebe Kolleginnen und Kollegen.... Wir Alle sind zu Solidarischem Handeln verpflichtet... wir lassen uns nicht unterteilen oder sagen wir besser, aufspalten in Raucher und Nichtraucher ... Angestellte ..Arbeiter Dienstleister... Zeitarbeiter usw.

Wir sind in erster Linie Mitarbeiter des Werkes 69 ..und als solche sollten wir signalisieren: Wer einen Ökonomischen Grundsatz einem

Menschlichen vorzieht, und ihn dann auch noch als Gesundheitsschutz verkauft, der handelt mit Sicherheit nicht nach irgendeiner in unserem Betrieb so plakativen Vorstellung von Ethik, nein! So handeln nur Menschen die mit einem Auge immer auf die Gewinnmaximierung schielen...also nix mit Fairness, Gerechtigkeit, Solidarität, Anstand...

Auch wenn es nur kleine Schritte sind, mit denen wir uns in Sachen Humanisieren der Arbeitswelt zurück entwickeln, die Richtung ist die Falsche!!! **nächste Seite**

Fortsetzung

Jeder Gewerkschafter und Solidarisch denkende Mensch sollte das nicht runter spielen, sondern den Verantwortlichen die Rote Karte zeigen.

Und nun noch etwas konstruktive Kritik:

Wenn Ihr bei solchen schwerwiegenden und nachhaltigen Entscheidungen in Zukunft mal die Menschen vorher fragen

würdet die es betrifft, nämlich diejenigen unter uns bei denen das (eine Zigarette Rauchen) durchaus auch Kritisch beäugt wird, dann könntet Ihr (Betriebsräte) das nächste Mal mit Sicherheit belegschaftsnah **MITBESTIMMEN**.

Mit Kollegialem Gruß

Euer **Udo Pusceddu**

Was soll das denn??

Immer wieder kommt es vor, dass KollegInnen von ihrem Vorgesetzten vorwurfsvoll angesprochen werden, dass Sie während der Arbeitszeit herum gesessen hätten. Sie hätten z.B. Kaffee trinkend in der Gruppenecke gesessen oder auch mal kurz was gegessen. Es kommt dann immer die Aussage: Man sei dabei beobachtet worden.

Schon seltsam, dass es anscheinend immer wieder irgendwelche Menschen in diesem Hause gibt, die sich wohl um nichts anderes kümmern, als andere zu „überwachen“.

Wenn ein/e Kollege/in sich seine/ihre an der Maschine/Anlage zustehende Verteilzeit nimmt, so ist es seine/ihre Angelegenheit, wo er/sie diese verbringt. Wenn jemand der Meinung ist, dass man sich ungerechtfertigt dort aufhält, kann man den Betroffenen ansprechen und nachfragen. Dies aber hinten rum zu machen ist umgangssprachlich „anschießen“. Das ist Respektlos und Unfair. Vorgesetzte sollten sich auch mal Gedanken darüber machen, wie man mit einem solchen Vorwurf umgeht.

Unterschwellig könnte man auch daraus ableiten, der Vorgesetzte ist nicht in der Lage seine Mannschaft zu führen.

Es scheint aber immer so zu sein; wenn man sich für das Unternehmen den Hintern aufreißt, ist keiner da, der das sieht. Das wird als selbstverständlich angesehen. Macht man aber mal eine „verdiente“ Pause, so wird das sofort gesehen und man wird dann quasi als „Faulenzer“ abgestempelt. Hallo Leute, lasst mal die Kirche im Dorf. Wenn einem was nicht schmeckt, so kann man dieses direkt klären. So viel „Arsch“ sollte man schon in der Hose haben. Das ist „Anstand, Respekt und Fairness“.

Nicole Welke



Was wurde eigentlich aus MIK(Mobile-Instandhaltung-Kassel)?

2008 wurde in der Instandhaltung pilotweise ein System zur Arbeitserleichterung der Kollegen eingeführt. Die zu erwartenden Vorteile wurden dem Betriebsrat vorgestellt und es kam am Ende der Pilotphase zu der Vereinbarung über die Datenerfassungsgeräte mit der Werkleitung. Jetzt, 4 Jahre später haben wir uns die Vorteile der „MIK“ noch einmal angesehen und haben festgestellt: Von den aufgeführten Arbeitserleichterungen für die KollegInnen sind bisher keine umgesetzt worden. Warum eigentlich nicht? Systemkosten zu hoch? Die zu erwartenden Einsparungen zu gering? Oder doch eine Fehlinvestition, die niemand so bezeichnen möchte? Rückmeldungen von Seiten der Firma, wie gut doch dieses System in der Instandhaltung angenommen und angekommen ist, gibt es nicht. Rückmeldungen



von KollegInnen gibt es schon. Die aber besagen: Außer dass man sich mit dem Mäusekinos(9cm Diagonale) an- und abmelden kann, gibt es fast nichts zu bewerkstelligen. Keine Ersatzteilverfügbarkeit, kein abrufen von Technischen Daten usw. Wie viel Geld wurde eigentlich für dieses System ohne erkennbaren Nutzen für die Mitarbeiter von der Firma in die Hand genommen? Und wer steht dafür gerade? Wahrscheinlich niemand derer, die 2008 dieses System unbedingt einführen wollten. Ein anderes System kann hier in der Firma fast jeder Angestellte nutzen. **Das Internet**. Nur die Instandhalter in den Bereichswerkstätten nicht. Obwohl gerade diese Kolleginnen und Kollegen damit eine Arbeitserleichterung bei bestimmten Aufgaben hätten.

Klaus Cornelius

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

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon 3220	Erich Behrend	Halle 50/52/53	Telefon 2755
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Michael Fuchs	Halle 52	Telefon
Helmut Röse	Halle 50	Telefon 4366	Mirko Berger	Halle 80EG	Telefon
Nicole Welke	Halle 50/52	Telefon 3325	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394
Erich Bauer	Halle 55	Telefon 4260	Udo Pusceddu	Halle 85	Telefon
Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon 2645	Klaus Ehlers		
Erich Hoppe	Halle 50/52		Klaus Berger		

+ Freunde = Erfolg ViSdP: Vincenzo Sicilia

Mail: redaktion@alternativmetaller.de