

Nachrichten

vom

Mercedesplatz

Juni 2004

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

Web: www.alternativemetaller.de

Neuer Bonuslohn unter Beschuss!

Jetzt, mit der Vorstellung und Einführung des "Neuen Bonussystem" zum 1. Juni, ist der erwartete Ruß in der Hütte!

Viele KollegInnen in der Produktion haben einen dicken Hals, da der Betriebsrat ihnen diese Unverschämtheit mit der neuen Bonusentlohnung eingebrockt hat. Deshalb ist es auch verständlich, dass sich eine ganze Reihe von Gruppen eindeutig gegen "ihre Zielvereinbarung" ausgesprochen haben, und die Unterschrift zum Bonuslohn nur unter Protest geben oder diese gänzlich verweigern.

Die Veränderungen ihrer Arbeits- und Entlohnungsbedingungen werden von ihnen nicht akzeptiert, da sie erkannt haben, dass die hohen und einseitig vorgegeben Ziele kaum noch zu erreichen sind und dass ihr Lohn damit immer weiter in den Keller geht.

Einhellige Ablehnung der KollegInnen findet dabei auch die "Präsenz", hierbei vor allem die Bonuswirksamkeit des für die Gruppen nicht beeinflussbaren Krankenstandes.

Die Verweigerung der Unterschrift unter die Zielvereinbarung ist sicher ein wirksames Mittel, um den Protest gegen die neue Bonusentlohnung auszudrücken. Wichtig ist dabei aber, welche Folgen sich daraus ergeben könnten und welche Ziele damit verfolgt werden.

Fakt ist nämlich: Wenn es zu keiner neuen

Vereinbarung kommt, steht die Gruppe ohne Bonusvereinbarung ab 1. Januar 2005 nur noch mit einem Verdienstgrad von 100% da. Ein Verdienstaugleich von 1,33%, entsprechend der Betriebsvereinbarung bis Ende 2005, ist dabei kein Trost.

Ein Ausstieg aus dem Bonus ist möglich!

Nur eine Hoffnung bleibt: Dass das Bonussystem nicht mehr angewendet und der Verdienstgrad bei vereinbarungsgemäß 103% festgeschrieben wird. Dies ist die einzige Möglichkeit sich aus dieser Fessel zu befreien, die ihnen mit der Betriebsvereinbarung "Neues Bonussystem" angelegt wurde. Zwar können die KollegInnen der Produktion auch dann Geld verlieren, aber sie entgehen zumindest ein Stück weit dem Druck sich selbst auszubeuten und sich auch noch selbst wegzurationalisieren. Viel mehr als ein Verdienstgrad von 103% wird sowieso nicht mehr möglich sein.



Die Möglichkeit der Festschreibung des Verdienstgrades wollen nach unserer Kenntnis die meisten KollegInnen nutzen, um aus der Tretmühle des Bonussystems herauszukommen.

Dazu braucht es aber den Betriebsrat, der vereinbarungsgemäß mit der Geschäftsleitung im November / Dezember das weitere Vorgehen berät. Korrekturen am Bonussystem würden nicht grundsätzlich das

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Problem lösen, nämlich den immer höher gehängten Brotkorb zu erreichen.

Hier muss dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung klar gemacht werden, dass dieses Bonussystem von den KollegInnen nicht getragen wird.

Den Wunsch nach einer Meinungsumfrage zum

neuen Bonus in der Produktion werden wir ALTERNATIVEN METALLER unterstützen.

Sollte sich eine große Mehrheit dafür finden, den Verdienstgrad festzuschreiben, dürfte sich der Betriebsrat diesem Votum nicht verschließen.

Zur Erinnerung:

In fast allen anderen deutschen Mercedeswerken ist der Verdienstgrad festgeschrieben.

Schweinsgalopp

Geradezu im Schweinsgalopp wurden die Vereinbarungen zur Zukunftssicherung im Werk Kassel am 1. März 2004 abgeschlossen. Der Zeitdruck der erzeugt wurde hat durchaus System. Ehe die meisten Mitarbeiter so recht wussten, um was es geht, war die Sache bereits über die Bühne. Die Probleme kommen jetzt.

Nun geht es scheinbar im selben Stil weiter. So wurde in der Radsatzfertigung ein 24-Schichtensystem eingeführt, obwohl noch nicht einmal die Rahmenbedingungen geregelt waren (wieviel Urlaub, Umgang mit Verleihungen, arbeiten am Oster- und Pfingsttag usw.). Nach wie vor offen -und Knackpunkt ist, ob die 3. Schicht am Samstagabend Sonntagarbeit und damit zuschlagpflichtig ist. Natürlich möchte die Geschäftsleitung ungern diese 6 Stunden mit einem Zuschlag von 70 % bezahlen.

Da deutet sich ein Streitfall zwischen BR und WL an. Eigentlich sollten diese Fragen bereits im Vorfeld geklärt werden. Selbst die Personalabteilung kommt bei den neuen Arbeitszeiten nicht mehr mit. So stimmt die registrierte Arbeitszeit oftmals nicht mit der tatsächlich gearbeiteten Zeit überein.

Noch chaotischer geht es bei der Einführung des neuen Bonuslohnes zu. Die Umschreibung, mit der heißen Nadel gestrickt, wäre wohl noch schmeichelhaft. Hier gibt es in vielen Kst. Probleme. Der Unmut ist groß. Nicht Wenige weigern sich gar solche Ziele und solche Zielvereinbarungen zu unterschreiben und haben nach wie vor Verständnisprobleme. Andere

Kst. sind zwar bereit, die Zielvereinbarung zu akzeptieren, wollen aber keinen Bonuslohn.

Dazu aus der Betriebsvereinbarung *Zielvereinbarungen:*

Zielvereinbarungen sind das Ergebnis einer Verständigung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten, bzw. Gruppen.

Einseitige Zielvorgaben sind nicht im Sinne eines fairen Aushandlungsprozesses, somit also auch keine Zielvereinbarungen. Insofern ist der Abschluss von Zielvereinbarungen freiwillig.



Es besteht also für die Gruppen kein unmittelbarer Zwang, die aktuell vorgegebenen Ziele zu akzeptieren. Zumal die OP-Ziele der WL ja bereits Zielvorgaben sind

und so nicht der Betriebsvereinbarung entsprechen.

Wir ALTERNATIVEN METALLER unterstützen die Koll. in ihrem Bemühen diesen neuen Bonuslohn zu verhindern. Inzwischen zeigt auch die massive Kritik von Seiten der Gruppen/Kst. bei den Betriebsratsmitgliedern der IGM Wirkung. Mehr und mehr sehen auch sie das neue Bonussystem kritisch.

Das Hauptproblem ist: Dr. Siegel legt bei dem Bonuslohn (aber auch grundsätzlich) ein Höllentempo vor, dem viele Beschäftigte einfach nicht folgen können. Da wird oftmals der dritte oder der vierte Schritt vor dem zweiten gemacht.

Spalter!

Unglaublich - instinktlos - ausgegrenzt

Erst vereinbart der Betriebsrat mit der Werkleitung ein unmögliches 24-Schichtmodell, dann stellt man im "nachhinein" fest, dass neben den beschissenen Arbeitszeiten für die betroffenen Kollegen auch noch Lohnverluste anfallen. Vor allem bleibt offen, ob die Spätschicht am Samstagabend mit einem Zuschlag von 70% (Sonntagsarbeit) und in der Woche für die volle Schicht (18.00 bis 24.00 Uhr) ein Nachtschichtzuschlag von 25%, bezahlt werden muss. Jetzt will sich der BR im nachhinein mit diesem Thema befassen.

Nun könnte man ja sagen, es ist doch gut, Hauptsache der BR macht mal wieder etwas positives für die Kollegen.

Wie nun aber die IGM-Fraktion des BR bei diesem Thema vorgeht ist bezeichnend und unglaublich.

Da gibt es ein Schreiben der IGM-Betriebsräte (unterzeichnet mit *Dieter Seidel* und *Alfred Holle*) an die IG-Metallmitglieder der betroffenen Kostenstelle 183.9. Darin wird der Anschein erweckt, als würden nur die IGM-Betriebsräte das Vorgehen der Unternehmensleitung bei den Zuschlägen nicht akzeptieren.

Tatsache ist, dass der Betriebsrat in seiner Gesamtheit das Vorgehen der Unternehmensleitung nicht akzeptiert und eine Abkehr verlangt.

Weiterhin wird in dem Schreiben um Unterstützung

gebeten. Allerdings werden nur die IG-Metallmitglieder der Kostenstelle 183.9 einbezogen und ins Betriebsratssitzungszimmer eingeladen. Die Nichtmitglieder werden einfach ausgegrenzt. Zudem wird der Hinweis gegeben, dass nur IG-Metallmitglieder bei einer juristischen Klärung Anspruch auf Unterstützung durch die Gewerkschaft haben.

Was soll diese Spaltung der betroffenen Belegschaft der Kostenstelle 183.9?

Will man hier eine Werbeveranstaltung der Gewerkschaft abhalten?

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass es allein die IG-Metallfraktion war, die das Arbeitszeitmodell 24 Schichten mit ihrer Mehrheit im BR akzeptierte, und ihm zugestimmt hat.



Zur Klarstellung:

Der Betriebsrat ist Kraft Gesetz für alle Arbeitnehmer im Betrieb zuständig !!!

Zudem ist es politisch instinktlos, dumm und töricht diesen gespaltenen Weg zu beschreiten - zumal in besagter Kostenstelle nur noch ca. die Hälfte in der IG-Metall organisiert ist.

Wer ernsthaft etwas Positives für die Kollegen herausholen will, kann nur gemeinsam mit der gesamten Belegschaft vorgehen. Eine Unterscheidung in Mitglieder und Nichtmitglieder darf es hierbei nicht geben.

Streit bei Erganzungstarif!

Die Verhandlungen zum Erganzungstarifvertrag sind ins Stocken geraten. Auch bekannt unter dem Namen: Dienstleistertarif, 2. Lohnlinie, 2. Faktorkostenebene, Billigtarif.

Wir berichteten bereits in unserer Ausgabe Mai 2004.

Streitpunkt ist der sogenannte Besitzstand für die Alten. Hier liegt die Forderung bei 5 Monaten auf der Unternehmerseite und 6 Jahren auf der Arbeitnehmerseite. Das es hier zum Streit kommt, wundert keinen. Dazwischen liegen mit Bestimmtheit Welten. Aber eines ist auch klar: Egal wie lange, der Tag der Abstufung wird kommen.

Was uns allerdings stark wundert ist, dass die Unternehmensforderung von einer Tarif-/Lohnkürzung von insgesamt 30% nicht zum Streit führt. Da helfen auch keine Aussagen, man könne einen Teil ja wieder mit längeren Arbeitszeiten ausgleichen. Wird diese Lohnkürzung seitens des GBR und der IGM etwa schon akzeptiert?

Wir ALTERNATIVEN METALLER sagen noch einmal ganz klar: Stoppt die Verhandlungen, Billigtarife sind ein Irrweg. Hände weg von den Billigtarifen!

Wir sind der festen Überzeugung, dass Fremdvergaben

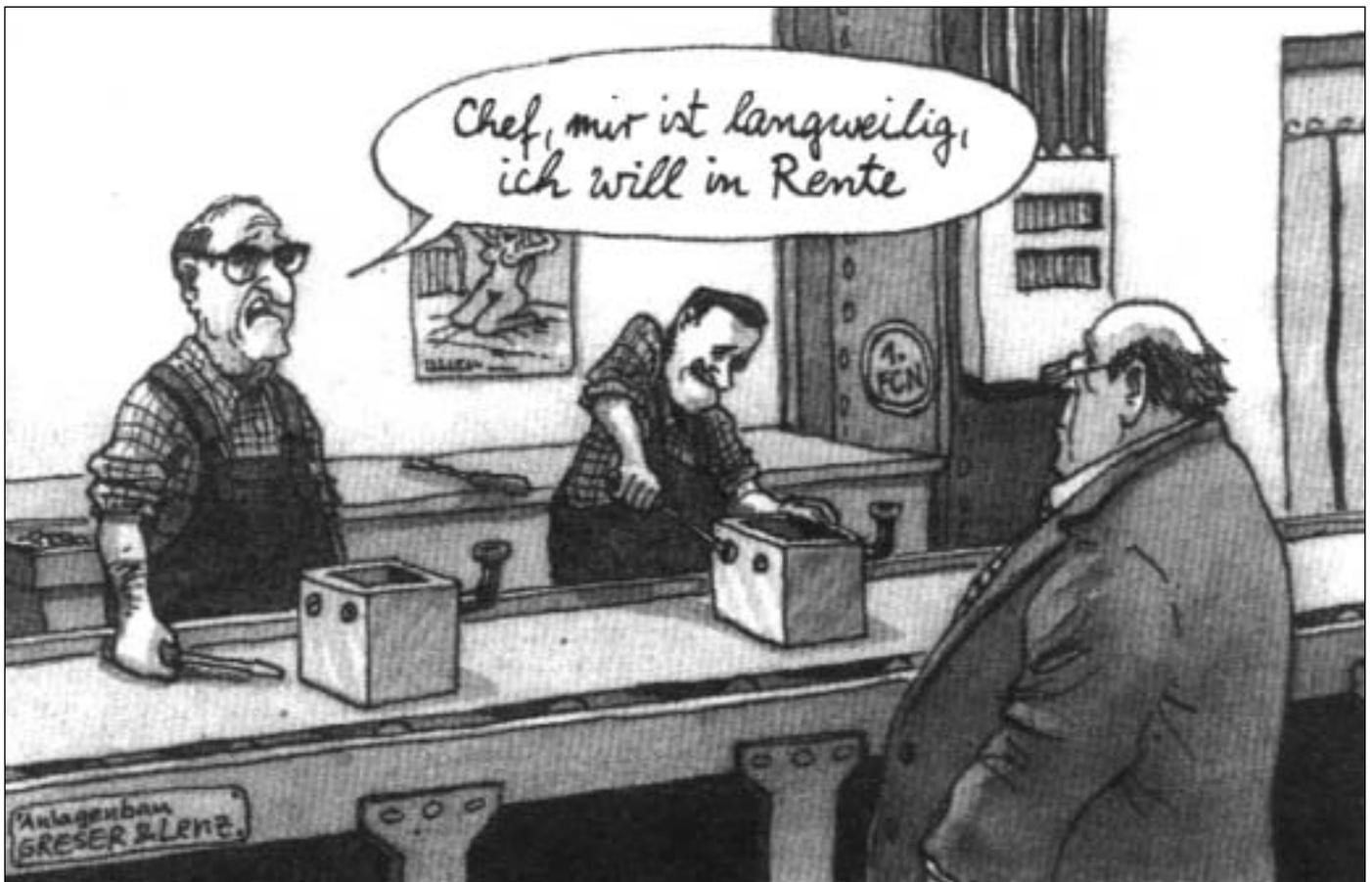
und Ausgründungen nur mit der Solidarität der gesamten Belegschaft verhindert werden können.

So gesehen können wir die Schlussfolgerung des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden, Erich Klemm im Interview der Stuttgarter Zeitung vom 12. Mai 2004 zum Thema Dienstleistertarif – langfristige Absicherung, nur unterstützen.

Zitat: Sollte es zu keiner Einigung kommen, dann könnte der Konzern die Abteilungen auslagern und an Dritte übergeben, aber das würde Klemm nicht kampflos hinnehmen: "Dann müssen wir den Streit um jeden Arbeitsplatz führen, da wird die Fabrik zusammenstehen".

Im Werk Kassel sind die Weichen bereits gestellt: Gemäß der BV Zukunftssicherung vom 1. März 2004, gehen Werkleitung und Betriebsrat davon aus, dass nach erfolgtem Abschluss auf zentraler Ebene, die Regelung 2. Faktorkostenebene (Billigtarif) im Werk Kassel zur Anwendung kommt.

Im Fokus der Werkleitung liegt zur Zeit der Kantenbereich, der technische Schmierdienst und der Lagerbereich 35. Wobei die Gefahr der Billigtarife für den ganzen indirekten Bereich (Dienstleister) besteht.



Neue (schöne) Welt ?

Am 27.02. und 02.03.2004 wurden die Mitarbeiter Instandhaltung (PKI) über eine neue Ausrichtung der Abteilung bis Ende 2006 informiert. Diese Veranstaltungen wurden in den schönsten Farben dargestellt und der Inhalt sollte den Mitarbeitern von PKI so richtig toll schmackhaft gemacht werden.

Wie wird oder soll diese Neue Welt nach dem Willen des Managements aussehen:

- ❑ eindeutig definierte Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten
- ❑ Schaffung ganzheitlicher Verantwortung
- ❑ kurze, geschlossene Regelkreise
- ❑ rein kundenorientiert
- ❑ nach Messgrößen und Kennzahlen zur Erfolgsmessung

Entscheidend wird das Kleingedruckte sein, was hier natürlich nicht dargestellt wurde. Nachfragen wurden nur unzureichend oder gar nicht beantwortet.

Nicht verklausuliert und stichpunktartig wird diese Neue Welt für die betroffenen Kollegen folgender Massen aussehen:

Hauptziel wird Gruppenarbeit in Verbindung mit Zielvereinbarungen und Bonuszahlungen sein.

Hierbei wird der Knackpunkt der Krankenstand (u.a.) sein. Man stelle sich nur vor, die Zielvereinbarung wird nicht erreicht und infolge dessen erfolgt keine Bonuszahlung. Eine Jagd innerhalb einer Gruppe auf Kranke wird zwangsläufig stattfinden, des lieben Geldes willen. Menschenverachtender geht es nicht mehr.

Zur Erinnerung:

Bereits in der Resolution vom 10. März 2000, an den Betriebsrat, hatten die Vertrauensleute des indirekten Bereiches ein Bonussystem in

Verbindung mit Zielvereinbarungen, eindeutig abgelehnt.

Für die ALTERNATIVEN METALLER wird diese Neue Welt nur Angst und Einschüchterung bringen und sicherlich nicht motivierte Mitarbeiter, die in Ursachengesprächen schon heute nicht mehr motiviert sind.



Weitere Punkte, die nicht motivieren, werden sein:

- ❑ Regelmäßige Sonntagsarbeit
- ❑ noch mehr Flexibilität, was Arbeitsplatzrotation betrifft
- ❑ weiterer Personalabbau in Folge von Fremdvergabe

(Schöne) Neue Welt ?

Arbeitnehmerbegehren, ja bitte!

Mit Wirkung vom 1. Juni 2004 hat die IG Metall ein Arbeitnehmerbegehren gestartet.

In Betrieben, Verwaltungen und auch im Internet sollen Unterschriften gesammelt werden. Hierzu sind auch alle sozialen Gruppen und Initiativen aufgerufen.

Das Motto lautet: "Arbeitnehmerbegehren für eine soziale Politik"

Der Adressat dieser Aktion ist die rot-grüne Bundesregierung, aber auch die schwarz-gelbe Opposition. Mit ihrer neoliberalen Politik, die voll auf Sozialabbau und Umverteilung von unten nach oben setzt, fahren sie mit Volldampf in die Sackgasse. Diese Politik gilt es umzukehren.

Es gibt Alternativen, z. B. in Steuerpolitik, Gesundheitspolitik, Alterssicherung, Arbeitszeit,

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Eine andere Politik ist möglich.

Wir Alternative Metaller unterstützen dieses Arbeitnehmerbegehren voll und ganz.

Wir bitten alle Beschäftigten des Werkes Kassel, das Arbeitnehmerbegehren zu unterschreiben. Hierzu sind auch alle Freunde, Bekannte und Verwandte aufgerufen.

Listen können bei allen Betriebsräten und Vertrauensleuten angefordert werden. Zudem ist davon auszugehen, dass der Vertrauenskörper eine Unterschriftenaktion macht. Wie schon erwähnt, kann sich auch übers Internet, unter der Adresse: www.arbeitnehmerbegehren.de, beteiligt werden.

Die Aktion soll bis zum Herbst laufen.



IMPRESSUM Herausgeber: Alternative Metaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativmetaller.de

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon 802-3240	Erich Behrend	Halle 50	Telefon 2755
Vincenzo Sicilia	Halle 55	Telefon 3220	Klaus Cornelius	Halle 55	Telefon 3161
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon 2645	Jörg Schmeißing	Halle 55	Telefon
Udo Brehm	Halle 52	Telefon 3048	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon 2418
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon 4449
Erich Hoppe	Halle 50	Telefon 3384	Andreas Diedrichsen	Halle 50	Telefon 2755
Peter Reichhart	Halle 50	Telefon 3384	Helmut Röse	Halle 50	Telefon 4366
Thomas Müller	Halle 80 unten	Telefon 3207	Ralf Schade	Halle 35	Telefon 4416
Michael Renner	Halle 35	Telefon 3366	Nicole Welke	Halle 50	Telefon 3325
Erich Bauer	Halle 80 oben	Telefon 4260	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394

**+ Freunde = Erfolg • Druck: Eigenfinanzierung • Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Klaus Ehlers
Spendenkonto: Raiffeisenbank Grebenstein Konto Nr.: 2 759 560 BLZ: 520 652 20 Werner Hellwig
Verwendungszweck: "Alternative Metaller" Mail: redaktion@alternativmetaller.de**