

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

23. Jahrgang - September 2011

Fair Play Werte leben, Werte schaffen!!

So lautet ein Projekt, das die Leiterin des neuen Bereiches Integrität und Recht, Frau Dr. Hohmann-Dennhardt ins Leben gerufen hat.

Eigentlich scheint es ja daran nichts zum Meckern zu geben, so könnte man meinen. Ganz so einfach ist es nun dann doch nicht!

Kommen wir erst mal zu dem Flyer, den **jeder** Mitarbeiter nach Hause geschickt bekam. Also die meisten Mitarbeiter bekommen aufgrund ihrer Position im Betrieb weder Geschenke, noch werden Ihnen gegenüber Einladungen zu Reitturnieren oder ähnliches ausgesprochen. Einladungen erhalten die Kolleginnen und Kollegen doch nur zur Mehrarbeit an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen!

Mitarbeiter in Positionen, die der Gefahr der Bestechlichkeit ausgesetzt sind, wissen sehr wohl was sich im legalen Rahmen befindet. Und durch einen Flyer lassen sich Schwarze Schafe auch nicht beeinflussen bzw. auf den Pfad der Tugend zurück führen. Hier soll wohl nur demonstriert werden: Wir tun was!

Hierunter fällt auch das **BPO** (Business Practices Office), an das man sich wenden soll, wenn man Verfehlungen von Kolleginnen und Kollegen mitbekommen hat. Und wer entscheidet, was eine Verfehlung ist? Der Personaler eventuell, dem „Facebook“ Eintragungen von **wem** auch immer gemeldet werden.

Schweinereien werden doch immer auf einer anderen Ebene getätigt. Diese bekommt der normale Mitarbeiter doch gar nicht mit und kann sie dementsprechend auch gar nicht melden. Eine Krähe hackt der Anderen keine Auge aus – so ein

altes Sprichwort, aber nach unten hacken ist für diese Krähen kein Problem.

Schon allein eine Stelle einzurichten, bei der es möglich ist, anonym Kolleginnen und Kollegen zu melden oder auch umgangssprachlich „anschießen“ erinnert sehr stark an Zustände in Zeiten, von denen man dachte dass sie schon lange der Vergangenheit angehören würden. Aber leider falsch gedacht! Solch „tolle“ Praktiken werden nun von der Verantwortlichen dieses Unternehmens wieder aus der Mottenkiste geholt und neues Leben eingehaucht. Hier hat man sich dann wohl an alte Zeiten erinnert mit

denen man den Menschen das Leben zur Hölle gemacht hat. Kontrollmechanismen wie diese aus der deutschen Vergangenheit sind wieder stark im Kommen. Sie haben ihre Wirksamkeit ja schon bewiesen. Es soll Mitarbeiter geben, die dies eigentlich durch Selbsterfahrung bestätigen können.

Aber nicht nur dieser Teil des Projektes hat so sein „Geschmäckle“. Auch wenn es auf den Plakaten sehr anschaulich dargestellt ist, auf sein Gewissen zu achten, so hat es den Anschein, dass nicht alle Vorgesetzten sich angesprochen fühlen.

Dieses Fair Play sollten sich diese Herrschaften auch mal im Umgang mit ihren Untergebenen vor Augen halten. Gerade hier gibt es einen doch erheblichen Nachholbedarf. Also nicht nur im Auftreten nach außen diesen Fair Play-Gedanken zeigen, sondern im Hause beim Umgang miteinander dieses Fair Play „leben“ und auch vorleben. Denn es wird doch immer so großen Wert auf die „Vorzeigefunktion“ des Vorgesetzten gelegt.

Klaus Cornelius



Geht Ihnen endlich mal ein Licht auf!!

Vor Jahren (2003) wurde die Ausbildung von Industrieelektronikern eingestellt. Aussage des Unternehmens war: Dies wolle man in Zukunft alles über den Mechatroniker abdecken, um produktionsorientiert auszubilden. Jetzt muß man sagen: Na bitte, geht doch!!

Trotz unserer immer wieder vorgetragenen Einwände wurde diese Maßnahme durch die Mehrheit des Betriebsrates abgesegnet und unterstützt. Vor drei Jahren machte man dann noch den Versuch, die fehlenden Elektroniker durch den Mechatroniker mit einer halbjährlichen Zusatzausbildung in der Elektrotechnik zu ersetzen. Auch dieser Versuch scheiterte kläglich. Auch hier war die Mehrheit des Betriebsrates auf dem falschen Dampfer. Fehlstand ist und bleibt Fehlstand, wenn man die Arbeitsplätze nicht deklariert oder nachbesetzen tut.

Es ist nun endlich festzustellen, dass die Einsicht gewonnen wurde, die Elektronikerausbildung wieder aufzunehmen. Wir wollen hier gar nicht erläutern mit was für fadenscheinigen Ausreden die Wiedereinführung des Elektronikerberufes verhindert werden sollte, einfach lächerlich was hier Verantwortliche von sich gegeben haben. **Auch Hochstudierte !!!!!** Dies soll nun ab dem Ausbildungsjahr 2012 geschehen. Warum man sich solange vom Unternehmen zu dieser Verweigerung der Ausbildung seitens des Betriebsrates ein X für ein U hat vormachen lassen hat, entzieht sich unserer Kenntnis. Alle unsere Einwände und Vorwürfe haben sich leider bestätigt.



So müssen nun die Kolleginnen und Kollegen in der Instandhaltung mal wieder die Suppe auslöffeln, die Ihnen andere eingebrockt haben. Die im nächsten Jahr eingestellten Auszubildenden zum Elektroniker werden leider erst die Instandhaltung in ca. 4 Jahren unterstützen können. Und bis dahin wird noch „so manches an Wasser die Fulle runnerfließen“, wie der Nordhesse so spricht. Wollen wir hoffen, dass uns bis dahin nicht noch so manche unangenehme Überraschung über den Weg läuft, die das Problem dann sogar noch verschärft!!

Der Mechatroniker fällt nun weg und die eine Hälfte der Ausbildungsplätze wird für die Elektronikerausbildung genommen, aber die andere Hälfte muss nicht dem Fertigungsmechaniker zu geordnet werden, sondern dem des Industriemechanikers. Denn das was sich bei den Elektrikern abgespielt hat, wird genauso auch bei den Mechanikern eintreten. Und das weiß auch jeder hier: Die Probleme werden schon allein durch das

Durchschnittsalter in den Bereichswerkstätten nicht auf sich warten lassen. Deshalb sagen wir: 1. Elektroniker ausbilden – Super und 2. den Industriemechaniker gleich hinterher (Aufstockung der Anzahl der Auszubildenden). Es ist uns auch egal wer sich mit was rühmen will oder tut, Hauptsache es dient der Sache und trägt zur Entlastung der Kollegen in der Instandsetzung bei. Unser Motto sollte lauten: **Wenn nicht jetzt, wann dann!!** Denn jetzt kann man, und muß man fordern. Wenn es schlechter kommt ist auch der Zug abgefahren. Ohne die Betroffenen.

Vincenzo Sicilia

Ist wirklich alles Gold was glänzt?

Wenn man im Moment all den Meldungen, die so in den letzten Monaten bei uns aufgetaucht sind, Glauben schenken darf, steht uns eine rosige Zukunft ins Haus. Alle Zeichen deuten auf eine gute Auslastung und Beschäftigungssituation hin.

Diese Aussage wurde so ähnlich auch schon Mitte 2008 getätigt und war keine 4 Monate später nicht mehr als Schall und Rauch. Zu viele Faktoren spielen hierbei eine Rolle, auf die wir keinen Einfluss haben bzw. deren weitere Entwicklung sich heute nicht vorhersehen lässt.

So muss man sich nur vor Augen halten, wie der momentane Börsenabsturz schon jetzt dem

einen oder anderen Manager die „Angstschweißperlen“ auf die Stirn zaubert. Denn die Börse zeigt es doch deutlich auf: Wenn die Staaten sparen müssen geben sie weniger Geld für Löhne und Investitionen aus und damit sinkt die Erwartung der Börsianer, dass die Unternehmen auch weiterhin gute Gewinne erzielen können. Somit ziehen sich die „Geldgeber“ dahin zurück, wo sie höhere Renditen erwarten. Um aber unabhängiger von Exporten und den Auswirkungen von Problemen auf den außereuropäischen Märkten zu werden, muss man die Binnenkonjunktur ans Laufen bringen. Dazu helfen bestimmt keine „Leiharbeitskräfte“ mit ihren geringen



Löhnen oder aber Beschäftigte im Niedriglohnsektor, sondern nur festangestellte Beschäftigte in den Betrieben mit vernünftigen Löhnen, die damit eine Perspektive für die Zukunft hätten.

Dass es dazu in unserem Betrieb unterschiedliche Stellungen gibt und man „... dann meist in die andere Richtung“ an einem Strang zieht, liegt in der Betrachtung der Dinge. Sicherlich ist aber klar, die Richtung in der der Strang gezogen werden sollte, kann nicht nur zur Seite des Unternehmens sein, wie dies einige Entscheidungsträger im Betriebsrat gerne tun. Und wer wann und wo einen Selbstbefriedigungsersatz benötigt, wenn er seine Position vertritt, ist allein sein Problem und interessiert uns wenig. Unterschiedliche Standpunkte gehören in eine Demokratie dazu oder kommen hier bei einem Würdeträger des Betriebsrates wieder Systemgedanken hoch, die dieser doch selbst vor Jahren abgelegt haben wollte? Einheitsgewerkschaft und vieles andere mehr gab es mal in einem „Arbeiterstaat“ bzw. ist mit ihm untergegangen. So

etwas will man nicht wieder haben und braucht es auch nicht, denn dies war alles andere als Demokratisch.

Unser Ansatz ist allein die Belastungen und Probleme der Kolleginnen und Kollegen zu minimieren. Dem Unternehmen nach dem Mund zu reden kann auch nicht der Weisheit letzter Schluss sein und bringt den Kolleginnen und Kollegen wenig. Sich immer wieder von neuem für schon erbrachte Leistungen neue Forderungen aufdrücken zu lassen und diesen dann auch noch nachzugeben, zeugt nicht gerade von Standfestigkeit bzw. Kampfeswillen für die Kolleginnen und Kollegen. Deshalb müssen alle Anstrengungen unternommen werden, dass Arbeitsplätze geschaffen werden. Diese müssen dann auch gerecht und gut bezahlt werden. Um dies zu realisieren kann auch eine weitere Reduzierung der Wochenarbeitszeit helfen. 35 Std-Woche läßt grüßen, und zu recht!!!

Werner Hellwig

Bahnt sich wieder Ärger bei den Übernahmen an?

Seit der Augustausgabe des Brennglases, wo die 35 Übernahmen eigentlich schon beschlossene Sache waren, jagt hier ein Gerücht das andere. Und keines davon verbessert die Informationslage. Eins aber noch vorne weg Kolleginnen und Kollegen! Wir freuen uns über jeden, der hier eine feste und unbefristete Übernahme bekommt.

Aber die Art und die Weise, wie die Übernahmen zustande kommen, die stinkt zum Himmel. Sicherlich gab es vor der Krise eine Liste mit 35 Übernahmekandidaten, die mit Einverständnis auch des Betriebsrates zum Tragen gekommen wäre, wenn die Krise eben nicht dazwischen gerauscht und den Kolleginnen und Kollegen die Suppe versalzt hätte.

Es ist aber auch so, nach Regen kommt Sonnenschein oder jede Krise hat auch mal ein Ende. Das hat dann die Unternehmensleitung schnell erkannt und wieder Leiharbeiter eingestellt.

Hier muss man der Personalabteilung ein Armutszugnis ausstellen, weil Sie nicht die Leute reingeholt haben, die eigentlich zur Übernahme anstanden. Das wäre der erste richtige Schritt gewesen.

Man hat sich aber andere reingeholt und die sollen nun jetzt nicht übernommen werden. Macht sich denn niemand Gedanken darüber, wie es in diesen Menschen aussieht, was für ein Gefühl sie haben?

Natürlich haben die damit gerechnet übernommen zu werden. Das ist doch auch vollkommen normal und menschlich.

Jetzt ist aber ein ganzer Teil dieser Leute bei der Übernahme außen vor und das kann nicht sein. Für uns haben die Priorität, die auch 1. am Längsten hier sind und 2. Sie sollten sich auch nicht einer erneuten Beurteilung unterziehen müssen, da Sie das ja schon zur Genüge getan haben. Und wenn Sie nicht zugebrauchen sind, dann hätte man Sie auch nicht wieder hier her geholt. Was für ein Fingerspitzengefühl zeigen hier „Personaler“, wenn Sie jetzt bei den Übernahmen, die vorziehen, die schon länger hier nicht mehr gearbeitet haben und auch im Moment nicht bei uns arbeiten und die nicht vorsehen, die



schon seit geraumer Zeit gebuckelt und malocht haben. Die werden nun im Regen stehen gelassen. Natürlich wissen wir, dass es bei den Übernahmen nie eine 100%-ige Gerechtigkeit geben wird, aber man kann wenigstens was für dafür tun. Wir als Interessenvertreter sollten nicht genau soviel Unmenschlichkeit an den Tag legen, wie die Personalabteilung.

Für uns haben die Kolleginnen und Kollegen Priorität, die vor der Krise schon hier gearbeitet haben und danach auch wieder hier her geholt wurden. Sollte es dann noch Platz auf dieser „Liste“ geben, kann man sich über den Rest der Liste unterhalten und auch damit „abfinden“!! Denn der Betriebsrat sollte sich nicht zum Lakaien der Personalabteilung machen!!

Erich Bauer

Kassel macht mal wieder den billigen Jacob,

„1000 Festeinstellungen in Wörth“ lautete vor kurzen eine Schlagzeile in der Presse.

Und Kassel als Achsenlieferant verhandelt über 35 Festeinstellungen aus Vereinbarungen vor der Krise.

Wie soll das denn funktionieren? Wörth stockt seine Stammebelegschaft um ca. 10% auf, um die geplanten Produktionszahlen auch zu realisieren – und Kassel? Wie sollen da die Stückzahlen realisiert werden? Mit ca. 2% mehr Mitarbeitern auf den Truckbereich gerechnet? (das wären nämlich die 35Mitarbeiter aus der alten Chrysler-Mittentrieb-Vereinbarung)

Dies kann ja nur funktionieren wenn in Zukunft ganze Abteilungen in Schichtmodelle gedrängt werden, die die Mitarbeiter freiwillig nicht abdecken wollen. Die Mitglieder des Betriebsrates müssen diese Arbeitszeitmodelle natürlich auch nicht abdecken. Das Gremium Betriebsrat muss ja funktionsfähig bleiben! Schichtmodelle deshalb, weil die Freiwilligkeit der Mitarbeiter auf Mehrarbeit nach einer gewissen Zeit gegen null tendiert und die Vorgesetzten immer mehr hören: „nein ich kann keine Mehrarbeit mehr machen“

Um sich diesen Problem in den Kostenstellen entgegen zustellen, werden schon im Vorfeld



Schichtmodelle wie die berühmte Sau durchs Dorf getrieben, um diese Schichtmodelle bei den betroffenen Mitarbeitern hoffähig zu machen, bzw. ihnen diese als einzige Alternative zu präsentieren.

Udo Pusceddu



Manche Legenden sterben nie aus

Mythos 1: Mitarbeiter müssen nach einer Krankheit erst einen Tag arbeiten, bevor sie dann in ihren geplanten Urlaub gehen können. So wird es regelmäßig alle Jahre wieder von dem Einen oder anderen Vorgesetzten kommuniziert und praktiziert. Seltsamer Weise wird diese Art der vorurlaublichen meisterlichen Gesundheitsüberprüfung nicht bei allen Mitarbeitern angewandt. Warum dies so ist können wir nur vermuten, aber nicht beweisen.

Es gibt hier im Werk Kassel keinerlei Reglementierung die einen Mitarbeiter daran hindert, direkt nach einer Erkrankung den genehmigten Tarifurlaub zu nehmen!

Mythos 2: Mitarbeiter sollen vor Ende des Urlaubs sich in der Firma erkunden, in welcher Schicht sie denn wieder die Arbeit aufnehmen sollen. Der Schichtrhythmus der den Kolleginnen und Kollegen sehr wohl bekannt ist, muß nicht noch einmal durch telefonische Rückfrage bestätigt werden. Sollten Schichtänderungen in Abwesenheit der Mitarbeiter vorgenommen werden, so sind diese den Mitarbeiter rechtzeitig vor Beginn der Arbeitsaufnahme durch die Firma mit zuteilen.

Vorgesetzte die sich jetzt angesprochen fühlen und anderer Meinung sind und die schriftlich die Rechtmäßigkeit der genannten Vorgänge nachweisen können, bitten wir sich bei uns zu melden, damit wir dies dann hier, in den Nachrichten vom Mercedesplatz, richtig stellen können.

AlternativeMetaller

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller Daimler AG Kassel, www.alternativemetaller.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@alternativemetaller.de