

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

24. Jahrgang - Juni 2012

Echter Erfolg oder doch nur Mogelpackung?

Tarifabschluss nach kurzer „Kampfesphase“

Die Arbeitgeber der Metall und Elektroindustrie zitterten angesichts des in Baden-Württemberg abgeschlossenen Tarifvertrages mit der IG Metall. Aber nicht wegen der für Sie verbindlichen Zusagen gegenüber der Gewerkschaft. Nein vor Freude ihres neuerlichen Sieges gegenüber den abhängig Beschäftigten in den Betrieben.

4,3% Lohnerhöhung ab Mai 2012. 13 Monate Laufzeit heißt nach den „Nullmonat April 2012“ und der Umrechnung auf 12 Monate ca. 3,9% mehr. Da werden sich aber alle freuen, angesichts dieser riesigen Zuwächse auf dem Lohnzettel. Inflationsausgleich bzw. Reallohnerhöhung sehen anders aus. Mehr war aber nun wirklich auch nicht zu erwarten, nachdem IGM Chef Huber gegenüber der Presse schon im Vorfeld der Tarifverhandlungen erklärte, das der „Verdi-Abschluß“ im öffentlichen Dienst ein guter sei.

Auch der Verhandlungsführer der hessischen Verhandlungskommission der IG Metall Armin Schild äußerte auf der Maikundgebung in Kassel, das der „Verdi-Abschluß“ wegweisend sei. Öffentliche Äußerungen dieser Art haben den Arbeitgebern den ersten Schauer des Entzückens über den Rücken gejagt. Und dann noch die Laufzeit dieser Vereinbarung. Der Tarifvertrag endet am 30.4.2013. Durch die Verlagerung der Laufzeit bis fast in die Urlaubszeit Sehe schon jetzt, wie tausende Arbeitnehmer in Zukunft ihren Urlaub unterbrechen, um an eventuellen Warnstreiks teilzunehmen.

Übernahme aller Auszubildenden ist ein wahrhaft ehrenwertes Ziel. Wer aber im Angesicht dessen, was die Gewerkschaft für „Waffen“ in der Hand hatte, und was im Endeffekt dabei heraus gekommen ist, kann dieses Ergebnis nur als „Fahnenflucht“ und Feigheit vor dem „Feind“ bezeichnen. Wieder einmal werden die Auslerner

in den Betrieben als Verhandlungsware verkauft. Die Zukunft wird zeigen, dass auch dann wieder Zugeständnisse an die Arbeitgeber in den Betrieben gemacht werden, um alle Auslerner in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu bekommen. **„Der genaue Bedarf an Ausbildungsplätzen wird von den Betriebsparteien im Rahmen der Personalplanung ermittelt und festgelegt.“** Seit wann lassen sich denn die Arbeitgeber in die Bücher schauen?

Leiharbeit fair gestalten war ein Motto der IGM. Seit wann kann moderne Sklaverei fair gestaltet werden? Das einzige was mal wieder gestaltet wurde waren Buchstaben auf einen Blatt Papier und nicht mehr. Die Arbeitgeber haben ein für sie wichtiges und nicht verpflichtendes Ergebnis erzielt. Zum einen taugt die Übernahmeverpflichtung nach 18 Monaten bzw. nach 24 Monaten in der Realität rein gar nichts, weil die allermeisten Leiharbeitsverhältnisse nach einem Jahr beendet sind. Und sollte es doch einmal zu Übernahmen kommen, sind weitere Flexibilisierungen der Arbeitszeit vorgesehen.



Dass wir AlternativeMetaller mit dieser Meinung nicht alleine sind, zeigt die deutsche Presselandschaft mit ihren Kommentierungen. Selbst die eher Daimlergläubige HNA z.B. zeigte sich von Ihrer kritischen Seite und lies kein gutes Haar an den Vereinbarungen im neuen IGMetall Tarifvertrag mit den Arbeitgebern.

Klaus Cornelius

Löscht Daimler AG kritische Wikipedia- Passagen?????

Sorgen sich etwa Daimler-Mitarbeiter um das Image ihrer Firma und entfernen schädliche Inhalte auf eigene Faust? Geschäftsführung dementiert Auftrag.

Bei Wikipedia verschwinden immer öfter Textzeilen aus kritischen Artikeln. Ein Computerwurm oder Virus frist sie nicht! Wie Spiegel.de berichtet, hat ein anonymen Nutzer mit der IP-Adresse 141.113.85.93 eine Passage aus dem Wikipedia-Artikel über das deutsche Automobilunternehmen Daimler AG entfernt. In dem Textabschnitt zum Thema "Lobbying" wurde dem Konzern Einflussnahme auf die Bundesregierung vorgeworfen. Daimler-Benz habe 2007 mit den Herstellern BMW und Porsche die Auszeichnung "Worst EU Lobbying Award" erhalten. Der aufmerksame Nutzer namens "Inkowitz" hat die gelöschten Passagen wieder rückgängig gemacht. Daimler-Sprecher Florian Martens zufolge sei die Löschung der Inhalte "nicht im Auftrag der Daimler AG" erfolgt, berichtet Spiegel.de. Er meint, dass wohl ein Mitarbeiter auf eigene Faust gehandelt habe: Es handelte sich um eine "eigenständige, private Änderung von Mitarbeitern". Laut dem Pressesprecher sei eine Verfolgung des Daimler-Zensors aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich. Im Firmenknigge für das Social-Media-Verhalten schreibt Daimler seinen Mitarbeitern vor, sich als solcher auszuweisen. Trotzdem plant die Unternehmensführung, so Spiegel.de, dem Vorfall nicht weiter nachzugehen. Kritik gibt es dafür von Ulrich Müller, Vorstand der Organisation LobbyControl, der den "Worst EU Lobbying Award" mitvergift. Um künftig derartigen Manipulationen vorzubeugen, solle dem Fall nachgegangen werden, betont er.

Nicht erste Zensur.

Wie Spiegel.de berichtet, gab es bei Wikipedia-Einträgen zur Daimler AG schon einmal Zensuren. 2005 und 2006 wurden 24

"Korrekturen" mit Bezug auf die NS-Vergangenheit des Automobilkonzerns vorgenommen. Sie betrafen unter anderem den Einsatz von Kriegsgefangenen und Zwangsarbeitern zum Ende des Zweiten Weltkriegs. Während die Daimler AG die Korrektheit der Angaben bestätigte, will man auch damals nichts mit der Löschung der Abschnitte zu tun gehabt haben. (ez, derStandard.at, 12.03.2012)

Hat Daimler jetzt den Respekt vor der Meinungsfreiheit verloren? Ist der oft zitierte Firmenknigge für das Social-Media-Verhalten nur eine leere Worthülse?

Schilderanbringungen in vielen Werken von Daimler bringen Pluspunkte in der Presse. Daimler bekennt sich zur Initiative »Respekt! Kein Platz für Rassismus«. Ein Zeichen, das deutlich machen soll, dass die Daimler AG null Toleranz gegenüber Fremdenfeindlichkeit hat – weder auf dem Betriebsgelände noch außerhalb. **Hört der Respekt bei Rassismus auf? Wurde eine Grenze bei Rassismus gezogen? Gilt Respekt für Meinungs- und Pressefreiheit bei Daimler nicht?**

Daimler schlug in einem ähnlichen Vorfall zu: In der Facebook-Gruppe "Daimler Kollegen gegen Stuttgart 21" wurde Konzernchef Dieter Zetsche als "Spitze des Lügenpacks" beschimpft. Einige Foren-Mitglieder und Daimler-Angestellte klickten den "Gefällt mir"-Button und bekundeten so ihre Sympathie für den beleidigenden Kommentar. Einige Mitarbeiter lud das Unternehmen daraufhin zum Gespräch vor und wies sie auf die "Verhaltensregeln hin, die sie bei der Einstellung unterzeichnet haben", so ein Daimler-Sprecher. In Kassel äußerte sich Ludwig Pauss: „Hier im Werk arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus rund 25 Nationen. Auf dieses vielfältige Miteinander sind wir sehr stolz.“ Schöne Worte, aber an der Realität vorbei. Er sollte sich nur mal auf den Toiletten im Werk umsehen, aber nicht denen mit dem **Weichen Toilettenpapier** sondern denen für den normalen Arbeiter. Dann kann er sich ein Bild von Rassismus machen.

(quellen: derstandat.at, Wikipedia, Spiegel.de)



Michael Fuchs

Leserbrief (Verfasser den AlternativeMetaller bekannt)

Hallo Kolleginnen und Kollegen, ein skurriles Bild ereignete sich am Freitag, den 11.05.2012 in den Kost. 204.9 und 207.9 unseres schönen Werkes. Unser Arbeitgeber beantragte für den 11.05.2012 die 6te Nachtschicht sowie die 6te Frühschicht und ein zweischichtiges Arbeiten am 17.05.2012 (Feiertag, Vatertag). Da wir uns mitten im Tarifkampf befanden, lehnte der Betriebsrat diese Zusatzschichten ab, so dass unser Arbeitgeber die Einigungsstelle beantragte.

Nach einer Abstimmungsrunde stand es Unentschieden, 3 zu 3.

Herr Arno Tautphäus (Vizepräsident des Landesarbeitsgerichtes Thüringen) entschied für den Arbeitgeber, also 4 zu 3.

Doch meine Geschichte beginnt danach.

Dieter Seidel, unser Betriebsratsvorsitzender, machte sich auf den Weg um diese frohe Kunde den Mitarbeitern der Kostenstelle mitzuteilen. Verständlicherweise waren die Kollegen nicht sehr froh über diesen Schiedsspruch. Sie stimmten notgedrungen den Sonderschichten am

Wochenende zu, doch da sich einige am Vatertag was vorgenommen hatten meldete sich keiner für den Donnerstag. Daraufhin entschied sich unser Arbeitgeber den Feiertag zum Regelarbeitstag zu bestimmen. Herr Seidel setzte dem noch einen drauf, in dem er in Einzelgesprächen sagte, dass es zu Abmahnungen kommen kann, wenn die Leute nicht kommen.

Wo endet das GANZE!!!!!!!!!!!!!!



Wenn man uns Arbeiter massiv unter Druck setzt, um am Feiertag zu arbeiten?

Liebe Kolleginnen und Kollegen lasst Euch von diesem Geheimdienst ähnlichen Methoden, die eigentlich der Vergangenheit angehören sollten, nicht beeindrucken!! Ein Feiertag ist immer freiwillige Arbeit und kann von keinem Richter, von keinem

Vorgesetzten oder vor allem von keinem Betriebsrat zum Regelarbeitstag gemacht werden. Es gibt so etwas wie Arbeitsrecht mit dem sich die Herren in Rot mal beschäftigen sollten.

Gez. Anonymus

Nach Außen Sonnenschein – Hinter den Kulissen nur Schein!

Mit großem Brimborium wurde die neue IPS-Fertigung in Betrieb genommen. Das es dort aber mit den Temperaturen und somit den Arbeitsverhältnissen jedoch erhebliche Probleme gibt, wird dann doch nicht so gerne „groß“ aufgemacht. So etwas versucht man dann doch eher unter den Teppich zu kehren.

Durch die Abwärme der großen Achsbrücken wird es dort nun so warm, dass manche sogar sagen, die Härterei sei ein „Kühlschrank“. Das spricht schon für sich allein. Jetzt sollen im Nachhinein die veralteten Lüftungsanlagen ersetzt werden. Tolle planerische Leistung!! Dies hätte eigentlich schon mit dem Aufbauen der neuen Fertigung passieren können und müssen und nicht erst dann wenn den Kollegen das Wasser die Kimme runter läuft. Diese Anlagen sind so alt wie die Hallen und über Jahre nicht mehr den Gegebenheiten angepasst worden.

Aber nicht nur dort gibt es Probleme mit den Lüftungsanlagen. Auch im Geb. 80 Erdgeschoß, wo die Bremsscheibenfertigung steht, sieht es nicht viel besser aus. Auch hier sind die Anlagen so alt, dass

sie wohl mehr ausfallen als laufen. Schon seit Jahren beklagen sich die Kolleginnen und Kollegen dort über diesen Zustand. Geschehen ist aber bis heute nicht viel! Außerdem ist die Staubentwicklung dort durch die Bremsscheibenfertigung doch erheblich gewachsen. Es hat fast den Anschein, als wenn das Unternehmen sich auf Kosten der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen die Taschen vollmacht.

Um letztendlich Abhilfe zu schaffen, muss nun Geld in die Hand genommen werden, um nicht nur „High-Tech“ Produkte zu fertigen, sondern auch vernünftige Umgebungsverhältnisse für die dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen zu erhalten.



Werner Hellwig

Kommt da etwas auf uns zu??

Im Februar besuchte eine chinesische Delegation der Firma Qingte Group Limited unseren Standort. Dieses Unternehmen hat in den vergangenen Jahren mit einem riesigen finanziellen Aufwand eine komplette Fabrik zur Herstellung von Fahrzeugen und Fahrzeugkomponenten in China aus dem Boden gestampft. Nun versucht dieses Unternehmen schon seit diesem Zeitraum bei uns im Konzern Fuß zu fassen. Bisher ist es Ihnen aber noch nicht gelungen, da die Einstufung als A-Lieferant wohl noch nicht geschafft wurde. Aber stetiger Tropfen höhlt den Stein.

Sicher ist aber auch eines klar: Um die geforderten Renditeziele im Konzern zu erreichen, muss die Fertigung noch günstiger werden. Ein Ansatzpunkt, um dieses Renditeziel zu erreichen, könnte also sein, mehr an Komponenten fertig einzukaufen. Dies könnten somit auch komplette Achsen sein. Hier steht zwar die Hürde der ZuSi 2016 im Raum, aber diese läuft ja auch bekanntlich Ende 2016 aus. Was dann kommt kann zwar keiner von uns heute sagen, geschweige denn Wissen, aber das Unternehmen denkt hier schon einen Schritt weiter. Betrachtet man mal die ganzen Aktivitäten des Unternehmens im asiatischen Raum (Bharak Benz, Kooperation mit Futon, Kamaz



usw.) so kann man sich an allen fünf Fingern einer Hand abzählen, was das Unternehmen dort vor hat. Sicher ist nämlich eines: Das Kapital geht dahin, wo die höchsten Renditen erreicht werden bzw. wo das geforderte Renditeziel leichter erreichbar ist.

Wir müssen hier ein wachsames Auge auf diese Aktivitäten werfen und darüber hinaus von der Unternehmensseite Klarheit in diesem Punkt einfordern, wo die Reise zukünftig hinführt und was am Ende auf uns zukommt.

Dazu muss man aber auch einen kämpferischen und engagierten Betriebsrat haben, der auch mal aufmuckt und nicht alles abwinkt (siehe AGG). Arbeitsplätze kann man nicht durch Verzicht sichern oder eine bisschen „Small-Talk“, wie Seidel das gerne vormacht, sondern indem man Forderungen aufstellt und diese mit Nachdruck einfordert.

Das auch der chinesische Staat ein Interesse an einer Zusammenarbeit mit unserem Hause hat, liegt deutlich auf der Hand. Dort ist man nämlich daran interessiert deutsches Know-How ins Land zu bekommen, um dies dann später deutlich günstiger als wir es fertigen können, auf den Markt zubringen. Entwicklung kostet viel Geld und dies kann so gespart werden.

Udo Pusceddu

Immer wieder!!

Wieder einmal sollte in der NCV3 Fertigung ein „Alternatives Schichtmodell“ gefahren werden. Die Auftragssituation entwickelt sich in der 2. Jahreshälfte etwas positiver als in der 1. Hälfte, ist aber immer noch mit großen Fragezeichen versehen.

Sofort holte man gleich die Variante Schichtmodellwechsel heraus, anstatt erstmal über Mehrarbeit diese eventuellen Erhöhungen abzudecken. Da es den Vorgesetzten aber zu blöd ist, jedes Mal die Kolleginnen und Kollegen zu bitten Mehrarbeit zu leisten, wollte man diesen Zustand ändern. Lieber sollten die Kollegin bzw. der Kollege zum Vorgesetzten kommen und um Freischicht oder Urlaub „betteln“, wenn Sie diesen mal benötigen oder Ihr gutes Recht in Anspruch nehmen wollen.

In der mechanischen Fertigung wurde von den Kolleginnen und Kollegen der Vorschlag gemacht, die Stückzahlen für die geplanten Reparaturmaßnahmen über freiwillige Mehrarbeit herein zu holen. Warum man dann aber in der Montage unbedingt ein anders Schichtmodell fahren wollte, bleibt das Geheimnis der Verantwortlichen dort. So hatte man vor Jahren eine flexible Montage aufgebaut, die eigentlich einen Mehrbedarf an Achsen abdecken sollte. Diese war und ist man aber nicht willens einzusetzen. Wurde hier etwa für viel Geld ein „Staubfänger“ aufgebaut? Oder hat sich dort ein Verantwortlicher aus der Planung sein eigenes Denkmal

gesetzt? Auch eine Aufstockung des Personals in der Montage wurde abgelehnt. Engpass sei nicht die Montage sondern die Fügeanlagen. Ja, wenn man das weiß, dann sollte man schleunigst dafür sorgen, dass dieser Engpass beseitigt wird. Dazu müssen nicht die Kolleginnen und Kollegen in der Montage wieder ihren Kopf hinhalten.

Es scheint aber wohl eher so zu sein, das nicht die Systeme und Anlagen zur Erleichterung der Arbeit des Menschen dienen sollen, sondern hier muss sich der Mensch dem System und den Anlagen unterordnen. Verkehrte Welt. So nicht meine Herren

Führungskräfte!!

Jetzt soll es nach Einwand des Betriebsrates erstmal doch über Mehrarbeit zur Abdeckung dieser Stückzahlen kommen. Die Vorgesetzten sollen bei den Kolleginnen und Kollegen in der Montage für die Mehrarbeit „werben“, also für die Unterstützung der

Mehrarbeit.

Um für die Zukunft das „Schreckensgespenst“ Schichtmodellwechsel

wegzubekommen, muss endlich in Anlagen- und Maschinenkapazitäten investiert werden. Dies ist der richtigere Weg. Damit erhält man wieder mehr Flexibilität und die Möglichkeit auch bei den Kolleginnen und Kollegen auf mehr Verständnis zu stoßen „mit zu ziehen“, wenn es wirklich mal gekracht hat.

Erich Bauer



IMPRESSUM Herausgeber:

AlternativeMetaller Daimler AG Werk Kassel

V.i.S.d.P. Vincenzo Sicila