

# Nachrichten

vom

Mercedesplatz

September 2003

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

Web: [www.alternativemetaller.de](http://www.alternativemetaller.de)

## Werkleitung ist in der Pflicht!

Wie ich, haben wohl die meisten Mitarbeiter den Artikel am 9.7. in der HNA gelesen "Achsenwerk will Samstag zurück". Da setzt sich der Werkleiter Illi vehement für den Erhalt der ca. 3.000 Arbeitsplätze im Werk Kassel ein. Klingt gut, nur sprechen gerade seine in den letzten Jahren getroffenen Entscheidungen dagegen. Auch dass die Personalabteilung alleine im Jahr 2003 ca. 120 älteren Mitarbeitern Auflösungsverträge anbieten will, ist nicht unbedingt ein Indiz dafür.

Mit Einführung der schlanken Produktion wurde bereits Mitte der Neunziger Jahre im Werk Kassel jeder 4. Arbeitsplatz, also weit über 1.000 Arbeitsplätze, platt gemacht.

Zur Zeit droht nun ein weiterer Verlust von ca. 500 Arbeitsplätzen. Hinter vorgehaltener Hand hört man, es könne auch noch schlimmer kommen. Wir Alternativen Metaller haben schon Anfang 2002 deutlich gemacht, dass wir die Politik des CO-Managements der BR-Mehrheit für verfehlt halten, die diese Entwicklung begünstigt hat. Vor allem dort, wo es um die Zukunftssicherung unseres Werkes geht.

Nicht wenige haben das damals für reine Wahlpropaganda zur anstehenden BR-Wahl gehalten. Inzwischen zeigt sich immer mehr, daß wir mit unserer Einschätzung richtig lagen. Wie bekannt, sind wichtige Entscheidungen für zukünftige Achsproduktion gegen das Werk Kassel gefallen. Zum einen, die neue Generation der Sprintervorderachse nicht mehr in Kassel zu bauen, zum anderen, Gaggenau zum Kompetenzzentrum für Einzelradaufhängungen zu machen. Dazu kam die Verlagerung der Unimog-Achse nach Gaggenau, die Produktion der Blechachse bei Dana in Spanien, die Verlagerung der Bremsträger, sowie der Gussbackenproduktion nach Gaggenau.

Diese Entscheidungen haben uns eine Menge Arbeitsplätze gekostet, die uns jetzt fehlen. Von Seiten der WL wurde gegenüber der Belegschaft und dem Betriebsrat jedesmal der Eindruck erweckt, wir können diese verlorenen Arbeitsplätze allemal mit der Erschließung neuer Märkte für unsere Radsätze kompensieren.

Aktuell verhandeln Werkleitung und Betriebsrat über die Lieferung von Radsätzen für den NAFTA-Markt. Dabei geht es einmal um ca. 30.000 Stück pro Jahr der Baureihe 2 und um weitere 50.000 Stück pro Jahr der neuen Baureihe 4. Das Gesamtvolumen des Auftrags der Baureihe 4 beläuft sich auf 150.000 Stck. Nur soll dieser Auftrag auf Kassel (50.000), auf Brasilien (40.000), sowie der Rest auf Fremdbezug aufgeteilt werden. Für die Werkleitung soll dieser Auftrag von 30.000 bzw. 50.000 für Kassel nur zum Preis von 18 Schichten zu haben sein.

Nur allein diese 80.000 Radsätze können keinesfalls die Beschäftigungsprobleme des Werkes lösen. Da müssen ganz andere Größenordnungen her. Hier muss die Werkleitung weg vom kleinkarierten Denken, lediglich unsere Radsatzproduktion auszulasten. Unerlässlich ist dabei:

**Nur allein diese 80.000 Radsätze können keinesfalls die Beschäftigungsprobleme des Werkes lösen. Da müssen ganz andere Größenordnungen her. Hier muss die Werkleitung weg vom kleinkarierten Denken, lediglich unsere Radsatzproduktion auszulasten. Unerlässlich ist dabei:**

1. Nicht nur in den Radsatz als Kerngeschäft muss kräftig in neue Maschinen und Hallenfläche investiert werden.
2. Zurzeit fremdvergebene Achsprodukte müssen wieder nach Kassel geholt werden. Dazu gehören auch PKW - AGG's, um die vorhandenen Anlagen auszulasten.
3. Neue Achsgenerationen müssen grundsätzlich in Kassel gebaut werden.

Nur so lässt sich halbwegs die Zahl der Beschäftigten halten. Andernfalls droht dem Werk Kassel der befürchtete massive Personalabbau.

Die Mitarbeiter haben in den vergangenen Jahren genug Vorleistungen erbracht. Jetzt ist die Werkleitung im Wort und in der Pflicht, die Beschäftigung zu sichern.



# NAFTA und 18-Schichten

## Position der AlternativenMetaller

Wir sind auch weiterhin der Überzeugung, dass der Weg, Investitionen in Maschinen und Anlagen vor Ausweitung der Betriebsnutzungszeit, die beste Lösung ist. Die Belastung einer 6-Tagewoche, Zerschlagung des "freien Wochenendes" und die damit im Zusammenhang stehenden gesellschaftlichen Auswirkungen auf das soziale Zusammenleben in Familie, Kultur und Sport, sind gravierend.

Aus der Erkenntnis der Auseinandersetzung, um die Einführung des 17 Schichtenmodells, musste jedoch festgestellt werden, dass wir nicht die Kraft hatten, den notwendigen Druck aufzubauen, um dieses zu verhindern. Weder der Druck der Belegschaft auf die Verantwortlichen hat ausgereicht umzudenken, noch war eine Mehrheit im Betriebsrat bereit, den nötigen politischen Druck zu entwickeln.

Aus dieser Erfahrung heraus und auf Grund der Tatsache, dass führende Mitglieder der Mehrheitsfraktion bereits grundsätzlich Zustimmung zu den 18 Schichten signalisiert haben, können auch wir uns einen Kompromiss vorstellen. Allerdings müssen damit die Belastungen für die Betroffenen spürbar reduziert werden. Wenn schon 18-Schichten, dann zu einem Preis, der dem Unternehmen auch etwas abfordert und den Betroffenen etwas gibt. Der Preis besteht in einer Arbeitszeitverkürzung, in Form der Pausenbezahlung,

für alle 3-Schichter sowie die Beibehaltung von 30 Tagen Jahresurlaub, auch für die 18 -Schichter. Die Regel lautet dann, 3 Wochen arbeiten danach eine Woche frei.

Damit sind die sogenannten Ausgleichsschichten vom Tisch, das Einkommen gesichert und ein zusätzlicher Freischichtaufbau noch möglich. Unter dem Strich handelt es sich hier um eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich.

Damit haben wir einen möglichen Weg aufgezeigt, um den Konflikt zu lösen. Ob dieser gangbar ist, hängt letztendlich vom Mehrheitswillen der Belegschaft und des Betriebsrates ab.

Faule Kompromisse, wie unverbindliche Zusagen der Unternehmensleitung, auf eine Beschäftigungssicherung durch sogenannte "Standortsicherungen", oder irgendwelche undefinierte Chancen und Hoffnungen auf Produkte in der Zukunft, sind mit uns nicht zu machen. Sollte sich jedoch eine Mehrheit bilden, die die 18 Schichten gänzlich verhindern will, sind wir selbstverständlich bereit, ohne wenn und aber, uns hinter diese Forderung zu stellen.

**Aber eins dürfte schon jetzt klar sein: Ohne den Willen zur Auseinandersetzung mit der Unternehmensleitung, wird am Ende wieder nur ein fauler Kompromiss stehen!**

## Frauenförderung im Werk Kassel

Stolz hatte eine Kollegin ihre Ausbildung mit einem prima Abschluss beendet und hoffte nun einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz zu bekommen.

Trotz der Personalengpässe in der Fabrik gab es für die zwei Auslernerinnen aber nur einen Arbeitsplatz in der mechanischen Fertigung. Ein zweiter Arbeitsplatz wurde seltsamer Weise nur noch in der CKD/ET-Verpackung gefunden. Dass beide Kolleginnen auf den qualifizierten und auch besser bezahlten Arbeitsplatz eingestellt werden wollten, ist verständlich. Letztendlich musste das Los darüber entscheiden, wer in die ET-Verpackung geht. Ein schwacher Trost: Der Einsatz dort sollte wegen einer Delegation nach Gaggenau vorübergehend sein.

Bleibt nur die Hoffnung auf eine Zusage der Personalabteilung. Nach der Delegation nach Gaggenau sollte sie auf einen qualifizierten Arbeitsplatz in Kassel versetzt werden.

Wenn diese Zusage genau so gut funktioniert, wie der "vorübergehende" Einsatz für einen Monat in der ET-Verpackung (aus dem nun schon zwei geworden sind)

und wie die Delegation nach Gaggenau, die auch nicht mehr zustande kommt, na dann gute Nacht Marie.

Ganz unvoreingenommen: Der Vorgang stinkt!

Warum war es nicht möglich, für einen Monat bis zur Delegation nach Gaggenau einen qualifizierten Arbeitsplatz in der mechanischen Fertigung zu finden? Warum sollte denn das auf einmal nach der Rückkehr aus Gaggenau möglich sein?

Auf diese Weise wird nur das Geld für unsere ach so teure Ausbildung zum ET-Fenster rausgeschmissen. Und sollten nicht die Arbeitsplätze in der Verpackung älteren, leistungsgewandelten oder Schwerbehinderten KollegenInnen vorbehalten bleiben? Oder geht vor lauter "Frühpensionierungswut" das Personal aus?

Wir denken, mit Vernunft und Weitsicht ist der Firma mehr gedient, wenn die vorhandene Qualifikation richtig eingesetzt wird und der Kollegin das Gefühl gegeben wird, beim Daimler in Kassel werden Frauen gefördert und nicht benachteiligt!

# Amoklauf

So etwa kann man das Auftreten von Teamleiter Klabes während der Schichtaufsicht in der 34. Kalenderwoche bezeichnen. Das ist jedenfalls der Eindruck, den viele Mitarbeiter der Spätschicht von ihm gewonnen haben. Gleich reihenweise hagelte es Beschwerden über die Art und Weise, wie er seine Funktion zu einem Rundumschlag missbrauchte.

Die Kritik entzündet sich vor allem an seinem Umgangston. So wurde häufig erst gar nicht nachgefragt, warum jemand was macht oder gerade nicht arbeitet. Es wurden sogar Kollegen der Nachtschicht aufgefordert die Arbeit aufzunehmen, obwohl sie noch gar keinen Arbeitsbeginn hatten. Da wurde ganz pauschal verurteilt, wie zum Beispiel in der ET-Verpackung, wo angeblich der ganze Bereich nicht gearbeitet haben soll. Andere Kollegen wurden wenige Minuten vor Feierabend aufgefordert, die Arbeit wieder aufzunehmen u.s.w.. In seitenlangen Schichtberichten wurde angebliches Fehlverhalten aufgelistet. Einfaches nachfragen hätte bereits im Vorfeld vieles geklärt.

Doch so bekamen es die Abteilungsleiter und die Produktionsleitung am nächsten Tag auf den Tisch. Dabei wurde leicht der Eindruck erweckt, die Kollegen der Spätschicht machen sich einen Lenz.

Zu berücksichtigen ist hier vor allem auch die sommerliche Hitze an diesen Tagen. Da entsprechen die Arbeits-

bedingungen ja auch keineswegs den Anforderungen. Zusätzliche Pausen sind bei den hohen Temperaturen ohnehin notwendig und kein vernünftiger Arbeitgeber kann und wird die volle Arbeitsleistung einfordern. Gerade von Seiten der Produktionsleitung erwarten wir hier Verständnis und Rücksichtnahme. Also nicht immer nur auf die Mitarbeiter draufhauen. Die arbeiten in der Regel hart genug, auch in der heißen Jahreszeit.



Bleibt die Frage zu stellen, warum es dieses Theater immer nur bei der Schichtaufsicht von Klabes gibt?

Gerade weil es nicht das erste mal war, dass Klabes einen solchen Auftritt hingelegt hat, lässt solch eine Vorgehensweise doch eher auf eine Verhaltensstörung schließen. Ob etwas mehr Fingerspitzengefühl von Teamleiter Klabes erwartet werden kann, muß daher bezweifelt werden. Daß er die halbe Belegschaft gegen sich auf bringt und damit den Betriebsfrieden stört, liegt ebenfalls auf der Hand.

Zu Recht, wie wir meinen, wurde der Betriebsrat aus allen Bereichen des Werkes aufgefordert, gegen dieses Verhalten des Teamleiters Klabes vorzugehen.

Die Werkleitung hat ebenfalls schon die Art und Weise von Klabes missbilligt.

Das dürfte jedoch den zu Unrecht angegangenen Kollegen wohl kaum ausreichen, um sie wieder zu beruhigen.

**Grade jetzt, wo das Wörther Programm aus allen Nähten platzt und nur mit Sonderarbeitszeiten zu schaffen ist, braucht man hoch motivierte Kollegen. Das sollte die Produktionsleitung nicht vergessen.**

## Ausbildung in der ET-Verpackung

Was tun, wenn Arbeit da ist, aber zu wenig Personal an Bord? Schüler oder Studenten als Ferienaushilfen kriegt du nicht bewilligt, weil zu teuer! Urlaubssperre in der Ferienzeit: da gibt's Theater mit Personal und Betriebsrat! Warum sollten da nicht unsere Azubis für ein oder zwei Wochen mal aushelfen? Berufsbildungsplan? Lehrplan? Alles Schnickschnack! Arbeit hat noch nie geschadet klingt es mir da aus alten Zeiten herüber. So dachten wohl unsere preisbewussten Manager.

Ohne den Betriebsrat wenigstens davon zu informieren machten sie sich ans Werk und ruck zuck wurden reichlich "freiwillige" Azubis in den Arbeitseinsatz in die Ausbildungsfremde ET-Verpackung geschickt.

Ist es die Unfähigkeit vernünftige Personalplanung zu betreiben, oder gehört es Mittlerweise schon zum Plan, mit Personalunterdeckung zu arbeiten? Schamlosigkeit ist es allemal gegenüber den Azubis, diese als noch billigere Alternativen gegenüber Schülern und Studenten auszunutzen!

Warum ist man in der Werkleitung nicht bereit, im nötigen Umfang Ferienjobs anzubieten, damit Schüler und Studenten z.B. sich ihr Studium finanzieren können? Es ist schließlich eine Investition in unsere gemeinsame Zukunft. Der Betriebsrat untersagte den seltsamen Arbeitseinsatz der Azubis in der CKD/ET-Verpackung. Die nötigen Ferienaushilfen wurden eingestellt!

# Staplerwerkstatt bleibt "momentan" in Eigenleistung!

So die Aussage der Werkleitung gegenüber dem Betriebsausschuss. Ein Kostenvergleich zu externen Leasinganbietern hat ergeben, dass der derzeitige Eigenbetrieb (Fahrzeuge kaufen und selber reparieren) billiger ist. Der Kostenvorteil soll aber nicht in dem Eigenbetrieb der Reparaturwerkstatt liegen. Die relativ lange Haltedauer der Fahrzeuge, in der Regel 15 Jahre, und der damit verbundenen geringeren Kapitalkosten, wird als Kostenvorteil heran gezogen.

Nun könnte man ja sagen, ist doch letztendlich egal warum, Hauptsache die Staplerwerkstatt bleibt.

Ja, wenn da nicht das Wörtchen "momentan" im Raum wäre. Und in der Tat, die Zielrichtung Fremdvergabe bleibt bestehen. So soll ein ständiger Kostenvergleich, alle 2 Jahre, durchgeführt werden. Priorität hat die Erarbeitung eines Konzeptes zur Reduzierung der Flurförderfahrzeuge, um sage und schreibe satte 40%. Auch das Kostenreduzierungsprojekt "General Services" mit dem externen Unternehmensberater, Mercer, wird die Staplerwerkstatt weiterhin konzeptionell im Auge behalten.

Ingesamt gesehen kann also keine Entwarnung gegeben werden.

Als positiv zu betrachten ist jedoch das Signal, eigene Fahrzeuge und selber reparieren rechnet sich.

Wir AlternativeMetaller rufen den verantwortlichen dieses Unternehmens zu:



Hört auf mit dem ständigen in Frage stellen der Eigenleistung.

Ab einer bestimmten Größenordnung rechnet sich Eigenleistung immer.

Allerdings muss man diese Leistung in der Gesamtheit als Vorteil für den Betrieb betrachten.

Schon unsere Vorfahren waren zu dieser Erkenntnis gelangt.

Wie heißt doch das schöne deutsche Sprichwort: "Die Axt im Hause erspart den Zimmermann".

Teure Monteurstunden und Brandbriefe, wegen Budgetüberschreitung der Sachkosten, haben sich dann erübrigt.

## Daimler-Chrysler, Untertürkheim

### Aus für Rückkehrergespräche

Bei Daimler-Chrysler in Untertürkheim wurden die obligatorischen Krankenrückkehrgespräche gestoppt. Der Betriebsrat hatte dies gefordert. »Zu glauben, dass bei mehr Druck auf die Beschäftigten der Krankenstand sinkt, war ein Irrtum«, sagt Betriebsratsmitglied Gerd Rathgeb.

Immer wieder hatten die Rückkehrergespräche für Ärger gesorgt. Überforderte Meister hätten sie dazu genutzt, Arbeitnehmer zu kontrollieren und zu gängeln. »Selbst nach einer viertägigen Angina wurden unsere Leute zum Gespräch bestellt und dabei verwahrt«, erinnert sich Rathgeb. Inzwischen hat auch die Werkleitung erkannt, dass

Gesundheit und Motivation so nicht zu verbessern sind. Daher hat sie gemeinsam mit dem Betriebsrat ein Alternativkonzept aufgelegt. Oberstes Prinzip ist dabei die »Wertschätzung der Mitarbeiter«. Außerdem sollen Arbeitsbedingungen gecheckt und Beschäftigte qualifiziert werden - auch Vorgesetzte. Rathgeb: »Gerade vom Umgang mit Beschäftigten verstehen die Wenigsten etwas.« Krankenrückkehrgespräche gibt es nur noch bei »auffälligen« Fehlzeiten. Die Information des Betriebsrats darüber ist aber Pflicht, ebenso die Dokumentation des Gesprächs. ◀

Aus "metall" 9/2003

## IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel [www.alternativmetaller.de](http://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 3157
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](mailto:redaktion@alternativmetaller.de)