

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

24. Jahrgang - November 2012

Die Krise ist nun auch bei uns!

In der letzten Ausgabe unserer Nachrichten vom Mercedesplatz berichteten wir über die sich abzeichnenden Auftragsrückgänge und deren Auswirkung auf unseren Standort.

Das was wir dort noch als Fiktion bzw. als Frage in den Raum gestellt haben, hat sich doch deutlicher schneller und auch brutaler eingestellt. So wurden nun schon zum Ende September die ersten Leiharbeiter, wie es so schön heißt: Ihrer Leihfirma zur Verfügung gestellt, sprich: Raus geschmissen! Selbst wenn der eine oder andere Verantwortliche sich hinstellt und behauptet, das ihm das unter die Haut geht, da er ja eine Verantwortung gegenüber diesen Menschen habe, so kann man eine solche Vorgehensweise nur verurteilen.

Mal wieder sind die Schwächsten bei uns im Hause, die Leiharbeiter, als erstes von der sich heran bahnenden Krise betroffen. Sie sind das „Kanonenfutter“ der Unternehmen, sowohl in guten wie in schlechten Zeiten. Sie sind der Spielball der Unternehmen, um sowohl Profite zu steigern, als auch Personalplanungen zu flexibilisieren. Sie kann man wirklich als die Sklaven des real existierenden Kapitalismus bezeichnen.

Das ist Sklavenhandel pur!!! Einen solchen Umgang mit Menschen darf man nicht weiter zulassen. Die Gewerkschaften sind hier gefordert. Sich hinter Gesetzen zu verstecken ist gelinde gesagt Feige. Es ist doch schizophran, auf der einen Seite die Mitglieder gegen Leiharbeit auf die Strasse zu jagen und auf der anderen Seite in Unternehmen Leiharbeit zuzulassen. Anstatt hier als Gewerkschaft konsequent gegen Leiharbeit vorzugehen, werden wirtschaftliche Aspekte in den Betrieben in den Vordergrund gestellt. Die Frage muss doch nun gestellt werden: Für wen sind denn die Gewerkschaften noch da? In erster Linie sollten sie sich doch für Ihre Mitglieder einsetzen und nicht „Erfüllungsgehilfen“ der Unternehmen sein. Hier liegt nun eines der großen Probleme des real existierenden Kapitalismus. Die Gewerkschaften stehen viel zu nahe bei den Unternehmen. So passt der „Versprecher“ des Betriebsratsvorsitzenden dieses Werkes, Dieter Seidel,

der sagte: wir Unternehmensvertreter..., doch gut ins Bild. Auch die Aussage eines Uli Meßmer in der HNA über die Leiharbeiter bei SMA ist an Herablassung gegenüber den Leiharbeitern nicht zu überbieten. Wie kann er Leiharbeiter bei SMA für gut heißen, weil sie dort ja nicht bestehende Arbeitsplätze ersetze und sie dann in anderen Unternehmen verteufeln. Dort ersetze die Leiharbeit bestehende Arbeitsplätze. Er solle mal die Leiharbeiter fragen, ob sie den Unterschied vom einem zum anderen Unternehmen bemerken. Einen festen Arbeitsplatz haben sie weder hier noch dort. Dies lässt doch einen gewissen Einblick in die Denke dieser Funktionäre zu. Lieber mit den Großen mitspielen als für die Kleinen arbeiten.



Und hier könnten nun mal die beiden IGMetallmitglieder, Pils und Bässe, einen Antrag auf Ausschluss von Meßmer stellen. Wie so etwas funktioniert, wissen Sie ja aus der Vergangenheit. Solche Aussagen von Meßmer stellen doch viel eher gewerkschaftsschädigendes Verhalten dar. Denkt doch mal nach!!

Aber nicht nur die Leiharbeiter sind von den ersten Ausläufern der Krise betroffen, sondern auch die Stammbeslegschaft. So wurden schon im Oktober die ersten Betriebsruhetage für einzelne Bereiche vereinbart und im November sind noch weitere Tage und Bereiche dazu gekommen. Auch eine längere Betriebsruhe über die Weihnachtsfeiertage ist schon in Planung. Dies alles lässt für das kommende Jahr nichts Gutes erahnen. Im Zusammenhang der sich nun auch in Deutschland abzeichnenden Krise weisen wir auf eine Kundgebung des EGB's hin.

Erich Bauer

Am 14.11. findet der europäische Aktionstag für Arbeit und Solidarität statt, zu der der Europäische Gewerkschaftsbund aufruft. In Kassel wird es an diesem Tag eine Kundgebung um 16.30 Uhr vorm Kasseler Rathaus geben.

Kommt zur Demo und nutzt die Gelegenheit, Nein zu sagen zur asozialen und anti-europäischen Kürzungspolitik!

Wo ist die Zukunft für unser Werk?

Auf der letzten Betriebsversammlung legte H. Pauss einen Foliensatz auf, der das Kerngeschäft des Nutzfahrzeuggereiches der Daimler AG in der Zukunft aufzeigte.

Hier war aber nichts mehr von einem Bauteil Achse zu sehen.

Wenn dies wirklich so sein sollte, muss sich schon mal gefragt werden: Was wird dann aus dem Werk Kassel übers Jahr 2016 hinaus?

Dieses Datum biete zwar durch die ZuSi 2016 eine gewisse Absicherung, zumindest auf dem Papier, aber auf der anderen Seite hat das Unternehmen auch die Zeit und Ruhe daraufhin zu planen. Was danach dann wirklich weiter hier als auch an den anderen Standorten passiert, wissen heute die wenigsten und die Unternehmensseite wird sich hier bestimmt nicht in die Karten schauen lassen.

Deshalb muss jeder sofort hellhörig werden, wenn diese Gedanken so mal zwischenzeitlich in den Raum geworfen werden. Unschwellig wird einem damit untergejubelt, man habe davon nicht gewusst



sei nicht wahr. Alle solche Visionen werden von den Herrschaften in der Teppichetage lange vorbereitet und ausgeplant. Diese gehen mit solch brisanten Themen nicht einfach so in die Öffentlichkeit ohne darauf vorbereitet zu sein. Man denke hier nur mal an die Betriebsversammlung bei der Buchner sein „GET FULL POWER“ vorstellte. Es muss uns klar sein: Der Unternehmensseite geht es darum Rendite und Profite zu sichern und zu steigern und nicht Menschen und Standorte zu erhalten. So Sozial waren die Kapitalisten noch nie und werden es auch nicht sein. Darum müssen wir selbst auf uns „aufpassen“. Uns wird nichts, aber auch gar nichts geschenkt.

Der arbeitende Mensch musste sich immer alles hart erkämpfen. Daran wird sich auch in der Zukunft nichts ändern. Somit ist es unsere Aufgabe den Herrschaften dort oben „Feuer unter dem Hintern“ zu machen, um unseren Standort zu sichern. Hier nur mitzureden wird uns dabei nicht helfen!!

Udo Pusceddu

Meldungen aus anderen Werken:

Bremen

Am 11.10.2012 legten gut 2.500 Kolleginnen und Kollegen die Arbeit bei Mercedes für eineinhalb Stunden nieder, um über die geplante Fremdvergabe von Teilen der Logistik und von Dienstleistungstätigkeiten zu protestieren. Die Gespräche zwischen Betriebsausschuss und Werkleitung wurden unterbrochen. Trotz - oder besser wegen - massiver Drohungen der Werkleitung, dass die Aktion "illegal" sei, standen alle Bänder still, weil der Belegschaft klar war, dass dies ein Thema ist, das alle angeht. Der Aktion voraus gegangen waren eine Unterschriftensammlung vor den Toren (5.000 Unterschriften in kürzester Zeit), sowie drei recht turbulente Betriebsversammlungen der drei Schichten im September. Klare Ansage der KollegInnen war zum Schluß: **Wir kommen wieder.**

Arbeiten bis zum Umfallen?

Seit Jahren nehmen die physischen Erkrankungen in den Statistiken immer mehr zu. Hatte man früher bei dem heute so weit verbreiteten „Burn Out Syndrom“ von einer Erkrankung nur bei den Angestellten gesprochen, muss man heute feststellen, dass sich diese auch immer mehr am Hallenboden breit macht.

Die Gründe dafür sind vielfältig und weit gefächert. Es fängt an mit kleinen Bemerkungen über die Kollegin/den Kollegen und geht hin bis zur direkten



Belästigung durch das Unternehmen. Heute werden viele Tätigkeiten auf die KollegInnen verlagert, die früher andere Personen im Betrieb erfüllt haben. Auch die ständige Erreichbarkeit im Unternehmen als auch außerhalb belasten zunehmend.

Hier müssen neue Regularien und Vorschriften erlassen werden. Um die Gesundheit der Mitarbeiter wirklich zu schonen, müssten Unternehmen grundsätzlichere Dinge ändern, die Mitarbeiter auf lange Sicht krank machen.

Die eigene Persönlichkeit ist der innerste Kreis in einem System, das von den Bereichen des Unternehmens umschlossen wird. Der präventive Ansatz müsste außen ansetzen. Bevor ich selbst etwas tun kann, muss das Unternehmen aktiv werden und seine Strukturen ändern, so Psychologen. Jeder von uns hat eigentlich verschiedene Lebensrollen, beispielsweise die des Vaters oder des Ehemanns. Durch die zunehmende Vermischung von Beruf- und Privatleben werden diese Rollen von der des allzeit bereiten Arbeitnehmers verdrängt, eine gefährliche Entgrenzung, die auf die Psyche schlägt. Es gibt viele unausgesprochene Regeln in einem Unternehmen, auch solche, die schädlich sind. Und genau hier muss in Zukunft angesetzt werden. Die Unternehmen sind gefordert Maßnahmen einzuleiten um diesen Erkrankungen vorzubeugen, das Problem künftig an der Wurzel packen und es nicht mehr Alibi-mäßig an die Burn-out-Industrie der Seminare und Ratgeber delegieren.

Nun versucht man von Betriebsratsseite in diesem Unternehmen das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben („Work-Life-Balance“) mehr in das Bewusstsein der KollegInnen zu bringen.

Das die Unternehmensseite dies nur „Life-Blance“ nennt, muss eigentlich jedem klar sein. Für die Unternehmensseite steht eben die Arbeit im Fokus ihres Interesses. Der Beschäftigte soll also nur sein „Leben“ ins Gleichgewicht bringen und zwar untergeordnet zur Arbeit.

So sollte man erstmal damit beginnen, dass eine Weiterleitung von Mails oder Anrufen an die KollegInnen nach Beendigung ihrer Arbeit unterbleiben soll, so wie man es bei VW seit neustem getan hat. Weitere Maßnahmen müssen aber folgen, um diese Erkrankung nicht zu einer „Berufskrankheit“ der arbeitenden Bevölkerung werden zu lassen.

Nicole Welke

Führungskräfteevent



Man sollte meinen dass sich bei einer solchen Veranstaltung auch etwas bewegt. Hat sich auch, aber nur der externe Carterer. Die Mitarbeiter in der KTL-Anlage mussten die Füße stillhalten, damit die geballte Kraft der Daimler Führungsriege in ihrer geistigen Aufnahme der Themen nicht gestört wird. Nur blöd, das die KTLer Kollegen sehr zeitnah(Perlenkette läßt grüßen) für die Kundenkostenstellen die Teile beschichten. So schnell wie die E1er, E2er und E3er ins Kasseler Werk strömten, so schnell versiegte auch z.B. in der Kst. 160.9(mechanische Fertigung NCV2 Hinterachsgehäuse) der Nachschub mit KTL-beschichteten Teilen. Der Stillstand war wieder mal hausgemacht. Den Kollegen in der betroffenen Kst.160.9 stößt aber umso mehr auf, das sie gerade erst in das 21Schichtenmodell gedrängt wurden(sieheNVM September2012) und dann miterleben müssen, wie sie als Mitarbeiter für Alles und Jeden den Kopf bzw. ihr Wochenende hergeben müssen. Das war natürlich im

Intranet nicht erwähnt worden. Dort konnte man sich eigentlich nur über die „Happy Weekend“ Veranstaltung mit „Fun-Faktor“ für die Führungskräfte informieren.

Klaus Cornelius

Geht's noch???



Die meisten unter uns werden es schon mitbekommen haben. Wir werden Hygienetechnisch im gesamten Werk Kassel geschult. So wurden an sämtlichen Waschbecken Hinweisschilder mit einer Gebrauchsanweisung zum Händewaschen montiert. Der Nutzen für die Firma sollte sich aber in Grenzen halten, denn wer es bis zum Berufsleben nicht

geschafft hat, die einfachsten Hygieneregeln zu beherrschen, der wird sich von so einem schönen

bunten Hinweisschild nicht beeinflussen bzw. belehren lassen und weiterhin nach seinem Toilettengang das Händewaschen meiden wie der Teufel das Weihwasser.

So und jetzt mal zu den Kosten für die gesamte Aktion. War garantiert nicht billig und wird garantiert auch nicht an die große Glocke gehangen was der ganze Spaß gekostet hat. Will es eigentlich auch gar nicht wissen, weil ich sonst einen dicken Hals bekommen könnte.

Sorry, die Schulungsmaßnahmen erstreckten sich nicht nur auf das Kasseler Werk, sondern auf sämtliche Daimlerwerke in Deutschland. Wie viele Waschbecken gibt es eigentlich bei Daimler in Deutschland???

Mirko Berger

Geht's noch??? Teil 2

Mitte September konnte man beobachten wie in dem Verbindungsgang zwischen den Hallen 80 und 27 Fremdfirmenmitarbeiter Stahlsäulen mit Blechen aus Edelstahl verkleideten. Wie kommt man nach über 30 Jahren auf den Trip diese Arbeiten in Auftrag zu geben? Jahrzehntelang gingen alle möglichen Menschen durch diesen Gang. Dünne, Dicke, Kurze, Lange, Männlein, Weiblein, Arbeiter und Angestellte und keiner hat sich an den unverkleideten Trägern den Schädel angestoßen. Jetzt aber wo mal wieder ein paar Großkopferte durch das Kasseler Werk stolperten, steckten einige schon wieder so tief in der einen Körperöffnung, das ihnen nichts besseres eingefallen ist als die Knete mit vollen Händen raus zu schmeißen. Auf der einen Seite wird uns immer

wieder erzählt, wir hätten nur einen begrenzten Invest zur Verfügung und deswegen könne diese oder jene Produktion nicht in Kassel gehalten werden.

Aber für „**Schöner Arbeiten**“ muss noch genug Geld vorhanden sein. Toll!!!!

Deshalb hat man wohl diese Edelstahlbleche jetzt auch noch weiß gestrichen.



Werner Hellwig

Wenn Dreck zu Pfeffer wird,.....

Es gibt ja das Sprichwort: „Wenn Dreck zu Pfeffer wird, dann beißt er“. Dieses Sprichwort könnte man immer dann anwenden, wenn der eine oder andere Mitarbeiter plötzlich Führungstätigkeiten übernimmt. Es gibt aber auch KollegInnen die nur vorübergehend (kommisarisches) Vorgesetzte vertreten sollen. Hierbei muss klar gesagt werden, dass sich dies nur auf die fachlichen Themen bezieht. Hierarchische Funktionen gehören nicht dazu.

Das heißt in der Konsequenz: **Liebe Kollegen, Ihr seid nicht verpflichtet, disziplinarische Anweisungen von nicht zur Weisung berechtigenden Personen zu befolgen.**

Wie gesagt, dies scheint dem einen oder anderem Kollegen nicht in den Kopf zu gehen bzw. er will es nicht kapieren. So scheint es bei dem Kollegen Christian Umbach, seines Zeichens Schichtführer und nun kommissarisch Vertreter für den Vorarbeiter in der KTL-Anlage, zu sein. Nicht nur, dass er in der Zeit als Schichtführer schon ein recht eigenwilliges Auftreten hatte, nein, er hatte auch die Auffassung, dass die Kolleginnen und Kollegen nach seiner „Pfeife“ tanzen sollten. Trotz eindringlicher



Ansprachen durch uns, wurde sein Auftreten nur vorübergehend „besser“. Entgegen Aussagen aus den Gruppen, diesen Herren nicht als Ersatz heranzuziehen, wurde dies vom Teamleiter und Meister dort ignoriert. Die Kolleginnen und Kollegen haben (leider) den Glauben an Gerechtigkeit und Toleranz verloren. Hier können nur Teamleiter und Meister mit Ihrem Auftreten und Verhalten den Karren wieder flott machen.

Aber auch in anderen Bereichen scheint es immer mehr in Mode zu kommen Führungsaufgaben zu delegieren. Alle Aufgaben, die mit Führung zu tun haben sind Bestandteil der Tätigkeiten eines Vorgesetzten (Meister, Teamleiter, Abteilungsleiter usw.) und haben nichts in den Händen „irgendwelcher“ Mitarbeiter zu suchen.

Dies ist ein respektloser und vertrauensunwürdiger Umgang mit den KollegInnen. Wenn, dann dürfen Mitarbeiter nur „fachliche“ Anweisungen im Rahmen ihrer Arbeitsaufgabe erteilen, disziplinarische Anweisungen gehören nun mal nicht dazu. Dafür werden Sie nicht bezahlt und ihnen fehlt auch die notwendige Qualifikation.

Vincenzo Sicilia

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

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon 3220	Udo Pusceddu	Halle 85	Telefon 2169
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Michael Fuchs	Halle 52	Telefon
Nicole Welke	Halle 50/52	Telefon 3325	Mirko Berger	Halle 80EG	Telefon
Erich Bauer	Halle 55	Telefon 4260	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394
Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon 2645	Erich Behrend		
Erich Hoppe	Halle 50/52		Klaus Ehlers		
			Klaus Berger		

+ Freunde = Erfolg ViSdP: Vincenzo Sicilia

Mail: redaktion@alternativemetaller.de