

Nachrichten

vom

Mercedesplatz

Dezember 2003

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

Web: www.alternativemetaller.de

Generalangriff

Nach der letzten Betriebsversammlung und durchlesen des letzten "Achsentickers" wirken viele Mitarbeiter mehr denn je verunsichert und verärgert. Was da an Forderungen der Werkleitung (WL) auf dem Tisch liegt, kommt ja auch einem Generalangriff gleich. Einem Generalangriff auf das Lohnniveau, auf die Arbeitsbedingungen, auf noch bestehende Standards.

Trotzdem scheint es, dass viele Mitarbeiter immer noch nicht die ganze Tragweite, dieser Verhandlung zur Zukunftssicherung des Werkes Kassel, erkannt haben.

Die WL setzt da reichlich unverfroren ihre bekannte Politik fort, die nüchtern betrachtet, nichts anderes ist, als eine knallharte Erpressung der Belegschaft. Dabei kommen einem die Gründe, die angeführt werden, seltsam bekannt vor, Wettbewerbsfähigkeit, Effizienzsteigerung, Globalisierung usw.. Jedoch ist die Botschaft an die Beschäftigten denkbar einfach. Wenn ihr auch weiterhin Arbeit und Arbeitsplätze haben wollt, dann müsst ihr dafür bezahlen und das nicht zu knapp. Dabei ist es ureigenste Aufgabe der WL für ausreichend Arbeit im Werk, für die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen zu sorgen. Gerade auch nachdem sich Illi beim Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze, nicht unbedingt ein Bein ausgerissen hat. Jeder hat doch mitbekommen, was da an Arbeit aus dem Werk rausgegangen ist. Immer hieß es lapidar, wir sind zu teuer.

An das Eingemachte

Jetzt also soll es an das "Eingemachte" gehen. Die Knackpunkte dabei sind: Anrechnung von Lohnerhöhungen und Absenken des außertariflichen Lohnes, Absenkung des Verdienstgrades und des Bonuslohnes, sowie das angestrebte 18 bzw. 24 Schichtenmodell.

Option auf 800 Arbeitsplätze

Wie seriös und glaubhaft ist dagegen die Option auf ca. 800 Arbeitsplätze? Es fällt einem schon schwer, daran zu glauben. Zumal zur Zeit massiv Arbeitsplätze abgebaut werden. Das Motto scheint zu sein – nichts wie raus, nichts wie weg. Statt 40 Mitarbeiter pro Jahr, wollen

sollen jetzt gleich ein paar Hundert MA, mit der Altersteilzeit ausscheiden. In der Personalabteilung herrschte in den letzten Tagen der Ausnahmezustand. Fakt ist jedenfalls, dass Daimler-Chrysler eine Menge Geld in die Hand nimmt, um Personal abzubauen.



Der letzte Ischewitz

Werk ist voll ausgelastet

Die Ausgangsposition des Betriebsrates, bei den Verhandlungen zur Zukunftssicherung, ist eigentlich gar nicht so schlecht. Die Produktion ist voll ausgelastet, allenthalben werden Mehrarbeit und Sonderarbeitszeiten gefahren. Für gewöhnlich haben wir Betriebsräte in solch einer Situation die Forderungen gestellt!

Tarifrunde

Wie will man eigentlich die Tarifrunde 2004 angehen, mit einer Forderung von 4 %, wenn gleichzeitig über weitere Lohn- bzw. Gehaltskürzungen auf Werksebene verhandelt wird? Kaum bekannt ist auch, dass in der nächsten Tarifrunde ein ERA-Anteil von 1,39 % eingebracht werden muss. Da bleibt die Frage zu stellen, mit wieviel minus wir nach den Tarifverhandlungen dastehen werden? Mit 1,5 %, 2 % oder mehr?

Fremdvergabe

Wie ehrlich eine WL mit der Zukunftssicherung des Werkes Kassel umgeht zeigt, dass quasi hinter dem

Fortsetzung auf Seite 2

Rücken des Betriebsrates der Verkauf der Trailerfertigung betrieben wurde. Des weiteren ist ganz aktuell die Kupplungsflanschfertigung in Fremdanfrage. Da geht es mal eben um 50 – 70 Arbeitsplätze, die auf dem Prüfstand

stehen. Auch darüber wurde der BR nicht informiert. Sehen so glaubhafte Verhandlungen aus ?

Klar scheint nur eins, dieser Wettlauf der Standorte, der billigste, der beste zu sein ist beim besten Willen nicht zu gewinnen.

18 Schichten, aber nicht so!

Die Einführung der 18 Schichten ist unter den derzeitigen, politischen Mehrheitsverhältnissen kaum noch aufzuhalten. Dennoch ist von entscheidender Bedeutung, unter welchen Bedingungen diese abgeleistet bzw. gestaltet werden.

Geht es nach dem alleinigen Willen der Werkleitung, dann sollen diese, je nach Bedarf, flexibel eingesetzt werden. Damit ist nicht nur an ein reines 3 + 1 Modell (3 Wochen arbeiten, 1 Woche frei) gedacht.

Hinzu kommt, dass die Werkleitung nicht bereit ist, den notwendigen Zeitausgleich im 3 + 1 Modell, im vollen Umfang zu übernehmen. Dies würde bedeuten, dass betroffene Kollegen auf Lohn verzichten oder fehlende Arbeitszeit, in Form von Ausgleichsschichten in der Freiwoche, nachholen müssen. Lediglich 0,25 Std. (von 33,75 Std. auf 34 Std.) will die Werkleitung übernehmen. Das ist in der Schichtperiode (3+1) gerade einmal 1 Stunde. Zur Erinnerung: Im 17-Schichtmodell war die Werkleitung bereit 2,5 Std. zu übernehmen. Um in der 35 Stundenwoche ein Nacharbeiten oder Lohnverlust gänzlich zu vermeiden, ist ein Zeitausgleich von 1,25 Std. pro Woche, bzw. 5 Stunden pro Schichtperiode (3+1), notwendig.

Wir Alternative Metaller sagen:

- 18 Schichten nur mit einem starren Schichtmodell, 3 Wochen arbeiten und danach 1 Woche komplett frei.
- Wer 3 Schichten an jeweils 6 Tagen durchgearbeitet hat, der hat danach eine komplette Freiwoche dringend verdient.
- Wer im 18-Schichtmodell arbeiten muss, der hat die Bezahlung der Pause von 0,5 Std., pro Schichttag, ohne wenn und aber verdient. Damit ist die 35-Stundenwoche erfüllt und zusätzlich 1 Std. pro

Woche, bzw. 4 Std. pro Schichtperiode, an Zeitgutschrift erarbeitet.

- Wer sich unserer Forderung anschließt und nicht will, dass sich die Werkleitung mit ihrem derzeitigen "Angebot" durchsetzt, der muss Einfluss nehmen. Sprecht Euren Betriebsrat (nicht 17, nicht 5, nicht 1, sondern alle 23) an.



KollegInnen formuliert Eure Forderung:

1. 18 Schichten, im 3 + 1 Modell, 3 Wochen arbeiten 1 Woche frei.
2. Keine Ausgleichsschichten.
3. Kein Lohnverlust.
4. Freischichtaufbau von 1 Stunde pro Woche, durch Bezahlung der Pausen im 18-Schichtmodell.
5. Abstimmung der betroffenen Bereiche.

Stundenverfall im Gleitzeitsystem:

Verhandlungsstand:

Bei einem Pluskontostand bis 110 Stunden, sollen nach einem halben Jahr 25 % der Plusstunden verfallen, die über 80 Stunden liegen. Dieser Verfall soll noch mit mehreren Stufen gesteigert werden.

1 % Anrechnung der Tarifierhöhungen in den nächsten 2 Jahren:

Nur für Angestellte und Zeitlöhner angedacht ?

REZEI-Bonus

im Brennpunkt der Kostensenkung

Auf der Suche nach Personalkostensenkung, ist die Bonusentlohnung mit einem durchschnittlichen Verdienstgrad von derzeit 107,2% im Standartlohn in die Schusslinie geraten. Illi ist er schon lange viel zu hoch und fordert jetzt zur "Zukunftssicherung" eine Verdienstgradabsenkung um 3 %.

Die zuletzt verhandelte Festlegung des Verdienstgrades auf 104% lässt sich aber nicht so einfach machen, ohne dass die Bindung der Zielvereinbarungen an die Bonus-Entlohnung aufgegeben wird. Also waren die Verhandlungen an einem Punkt angelangt, die eine Kündigung der Betriebsvereinbarung zur Bonus-Entlohnung vorsah.

Das Dilemma war aber nun, dass der Produktionsleiter Dr. Siegel die Bedeutung der Verknüpfung von Zielvereinbarungen mit der Bonusentlohnung kennt. Denn fast jeder reißt sich in der Produktion den Arsch auf, um seine Bonus-Ziele zu erreichen, und damit seinen Lohn entsprechend aufzubessern. Die bisher erreichte, ständige Produktivitätssteigerung und der einhergehende Personalabbau, dürfte aber bei einer nicht mehr beeinflussbaren und festgelegten Lohnlinie ausbleiben.

Die Verhandlungskommission des Betriebsrats hat sich auf diese Bedenken der Unternehmensleitung eingestellt und ebenfalls die Beibehaltung der Bonusentlohnung wieder im Visier.

Aus vielen Gesprächen mit Kollegen wissen wir aber, dass die Bonusentlohnung mittlerweile eher verhasst ist. Ziele werden nur noch mit der Brechstange erreicht. Kollegen ziehen ständig die Leistungsschraube selbst an und die dadurch stattfindende Selbstdisziplinierung unter

den Gruppenmitgliedern erzeugt ein absolut schlechtes Klima.

Deshalb denken wir, dass es richtig und auch im Sinne der Beschäftigten ist, diese unleidige Bonusentlohnung zu kündigen!

Aber warum auf einem Verdienstgrad von 104%?

Die bestehende Betriebsvereinbarung besagt, wenn nach einer Kündigung keine neue Regelung vereinbart wird, beträgt das Leistungsentgelt dann 105% des Standartlohnes für alle!

Wir Alternative Metaller sehen hier einen möglichen Kompromiss:

Verdienstgradfestlegung bei 105%, wie in der BV beschrieben. Auch wenn es weiterhin Zielvereinbarungen geben wird, bedeutet das eine echte Entkoppelung von Lohn und Leistung und damit weniger Stress für die Belegschaft.

Nur wenn beide Verhandlungsseiten aufeinander zugehen, kann es ausgewogene Kompromisse geben. Die sind allerdings nur gemeinsam mit der Belegschaft möglich!

Solange das die IGM im Betrieb nicht begreift, wird es nur einen faulen Kompromiss geben.

Wettbewerbsfähigkeit, allein durch Lohnabbau und Personalkostensenkung, ist falsch. Genau so wichtig und richtig ist es, die Gewinnforderungen der Aktionäre und die Gehälter der Vorstände in die Schranken zu verweisen!

Einbringung von Zeitgutschrift für Qualifizierungsmaßnahmen:

Die Einbringungsquote soll zukünftig gestaffelt werden.

Der Verhandlungsstand stellt sich wie folgt dar:

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von 7 Stunden keine Einbringung.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von 7,5 Std. Einbringung von 21 Stunden = 3 Tage.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von 8 Std. Einbringung von 28 Std. = 4 Tage.
- Bei Gleitzeitteilnehmern eine Einbringung von 35 Std. = 5 Tage.

Aktuelles zum IG Metall Ausschluss der Alternativen Metaller!

Mit Wirkung vom 11.11.03 wurden nun auch die letzten 10 von 17 Alternativen Metaller aus der IG Metall ausgeschlossen. Eine weitere Einspruchsmöglichkeit, innerhalb der IGM, besteht nicht mehr.

Möglich ist jedoch noch eine Klage vor einem Zivilgericht.

Aktuelles zur Homepage der Alternativen Metaller!

Die Verkündung des Urteils, in der 1. Instanz, soll am Mittwoch, den 17.12.03, 11.30 Uhr, erfolgen.

Ort:

**Arbeitsgericht 34117 Kassel,
Ständeplatz 19,
5. Stock.**

Die Sitzung ist öffentlich.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir Alternativen Metaller wünschen Euch und Euren Familien ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Jahr 2004.



IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativemetaller.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@alternativemetaller.de**