

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

17. Jahrgang - Dezember 2005 - Web: www.alternativemetaller.de

Zukunftssicherung???

In der Realität angekommen!

Die Zukunftssicherung 2012 wurde im Sommer 2004 abgeschlossen. Damals wurde diese Vereinbarung als historisches, zukunftsweisendes, grandioses Vertragswerk dargestellt. Niemand brauche sich bis 2012 um seinen Arbeitsplatz fürchten.

Ein Jahr später, in der harten Realität angekommen, sieht das Ganze dann doch nicht mehr so grandios aus. 8.500 Arbeitsplätze sollen im PKW-Bereich abgebaut werden. Auch wenn dies vordergründig "sozialverträglich" mit Abfindungen erreicht werden soll, sind das letztendlich 8.500 Arbeitsplätze weniger am Arbeitsmarkt. Dies obwohl Personal an allen Ecken und Kanten fehlt und Daimler wahrlich keine Verluste macht. Allein die Profitgier von 5% auf 7% Kapitalrendite ist die Triebfeder, 5 Millionen Arbeitslose lassen grüßen. Für den Fall, dass sich nicht genügend "freiwillige" zur Preisgabe ihres Arbeitsplatzes bewegen lassen hat die Unternehmensleitung auch schon nachgedacht.

Betriebsbedingte Kündigungen?!

Handelsblatt, 24.11.2005. Der im September angekündigte Stellenabbau bei DaimlerChrysler scheint langsamer zu gehen als erwartet. Der Konzern erwägt, das Angebot an die Beschäftigten zur Frühpensionierung vorzuziehen. "Wir denken darüber nach, aber es gibt noch keine Entscheidung", sagte eine Konzernsprecherin. Beobachter schließen daraus, dass dem Management der geplante Abbau von 8.500 Stellen bis Ende März 2006 zu langsam anläuft. Sollten bis zum 31. März 2006 weniger als 8.500 Beschäftigte zum Ausscheiden bereit sein, will Mercedes die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verringern. Sollte es anschließend nicht zu einer Einigung kommen, droht der Konzern mit betriebsbedingten Kündigungen.

Welchen Wert?

Da stellt sich doch die Frage, was ist eine Vereinbarung wert, die den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen formal fest schreibt, jedoch im Ernstfall wieder zulässt.

Verzicht bleibt!

Auf der anderen Seite bleibt das Einsparungsvolumen in Höhe von 500 Millionen, was die Belegschaften in Form von Verzicht eingebracht haben, voll bestehen.

Realitätsverlust!

Da stellt sich der Betriebsratsvorsitzende Seidel auf der letzten Betriebsversammlung hin und erklärt vollmundig, dass die BV Zukunftssicherung 2012 eine positive vorausschauende Vereinbarung ist, ohne diese wäre alles viel schlimmer gekommen. Es gehört schon ein gewisses Maß ein Realitätsverlust dazu wenn man angesichts der neuen Fakten zu dieser Einstellung kommt.

Keine Sicherheit!

Wir Alternative Metaller bleiben dabei, die ganzen so genannten Zukunftsvereinbarungen sichern keine Arbeitsplätze. Hier werden nur die Hoffnungen der Belegschaften schamlos ausgenutzt um ihnen ungeniert das Geld aus der Tasche ziehen zu können. Letztendlich werden weitere Arbeitsplätze vernichtet weil anschließend die Kaufkraft breiter Bevölkerungsschichten schrumpft.

Auch ohne Verzicht!

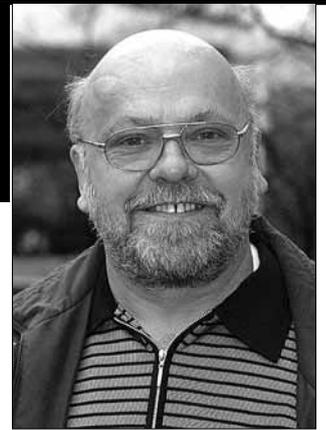
Zum Schluss noch eine Randbemerkung:

Auch ohne Zukunftssicherung würde bei Entlassungen, gemäß BetrVG, ein Sozialplan mit Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile (Abfindungen) aufgestellt. Allerdings müsste die Belegschaft nicht vorher auf 500 Millionen verzichten.

Vincenzo Sicilia



Kein Thema für die Betriebsversammlung?



Auf der letzten Betriebsversammlung hat Kollege K. Cornelius zum Thema Denunzierung gesprochen und im Besonderen zur fristlosen Kündigung seines Kollegen M. Berger.

Er schilderte darin die skrupellose Art und Weise, wie die Herren vom Personalbüro ihr Urteil schon gesprochen hatten, noch bevor M. Berger oder irgendein anderer etwas zu seiner eigenen Entlastung beitragen konnte. Er beklagte, wie diese eigene Entlastung und andere Entlastungszeugen ignoriert wurden. Und wie die Herren mit diesen Kollegen in der Trailerfertigung umgingen, weil sie gegen die völlig überzogene Kündigung aufbegehrten. Das alles während der Nachtschicht, ohne dass sie die Möglichkeit hatten, einen Betriebsrat mitzunehmen.

Anstatt nun gegen dieses Vorgehen der Personalabteilung zu protestieren, beschwerte sich der Betriebsratsvorsitzende Seidel über K. Cornelius, dass dieses Thema nicht auf eine Betriebsversammlung gehört. Ja wo leben wir denn?

Wohin soll es denn sonst gehören, wenn es keinen anderen Anwalt

mehr gibt, als die Betriebsöffentlichkeit?

Dem ganzen Treiben des Herrn Seidel nicht genug: Da wird auch noch über die Betriebsratskollegen hergezogen, die ihren Verpflichtungen gegenüber Kollegen M. Berger nachge-

kommen sind. Er muss schließlich in die Lage versetzt werden, sich gegen die Anschuldigungen zu verteidigen. Korrekter Weise wurden die Anhörungsunterlagen vom Personalausschuss offiziell, an M. Berger, übergeben.

Wie drohte Seidel: Wenn das rauskommt, welcher Betriebsrat die Unterlagen öffentlich gemacht hat, muss mit oberheftigsten Konsequenzen rechnen.

Oberheftigst verantwortlich für dieses ganze Dilemma sind einzig und allein die Herren in der Personalabteilung!

Werner Hellwig



Jobmotor DaimlerChrysler?

Neben dem Flughafenbetreiber Fraport wurde das DaimlerChrysler Werk Kassel bei den "Hessenchampions 2005" mit der Auszeichnung "Jobmotor" gewürdigt.

117 zusätzliche neue Stellen, sollen am Standort Kassel 2004 geschaffen worden sein. Uns stellt sich die Frage, was das für Stellen sind und wie diese Stellen berechnet wurden.

Mit Sicherheit sind es keine Arbeitsplätze, die dauerhaft eingerichtet wurden, denn 117 feste Einstellungen hat es in dieser Zeit nicht gegeben. Also kann es sich nur um befristet eingestellte Arbeiter und Leiharbeiter handeln. Die werden aber zwangsläufig nur solange beschäftigt, bis die Aufträge aus der so genannten Sonderkonjunktur abgearbeitet sind. Wenn nun diese Sonderkonjunktur als Leistung des Unternehmens dargestellt wird, dann hat das Werk Kassel diese Auszeichnung schlicht zu Unrecht erhalten.



Die Rechenkünstler im PSV-Bereich hätten sich nicht zum ersten Mal in ihrem Personal-Zahlen-Salat vertan. Der Preis "Jobmotor" wurde übrigens von Herrn Frech von PSV entgegengenommen!

Das Auswahlgremium würdigte auch das Engagement der Unternehmen, die "in großem Ausmaß und mit langfristiger Perspektive in ihre Arbeitsplätze investieren". Damit ist sicher nicht die Fremdvergabe der Vorderachse NCV3 gemeint. Und sicher auch

nicht die ständige Arbeitsplatzvernichtung durch OIL1 und 2, Zukunftssicherung 2012, ..13, ..14 usw., die alle der schnöden Profitsteigerung dienen.

Michael Fuchs

Der Denunziant

Was ist ein Denunziant?

Ein Denunziant ist jemand, der einen anderen aus niedrigen Beweggründen anschwärzt. Dabei muss man kein Judas sein, der für seinen Verrat 30 Silberlinge erhielt.

Niedrige Beweggründe liegen schon vor, wenn der Denunziant einem anderen etwas Böses will, oder sich einen Vorteil durch seine Anzeige erhofft.

Im Betrieb hat es, und wird es von diesen Subjekten immer welche gegeben. Denunzianten versuchen meistens sich beim Vorgesetzten Vorteile zu lasten anderer zu verschaffen. Dabei ist es scheinbar völlig egal, ob der angezeigte Vorfall den Tatsachen entspricht oder nicht. Zunächst bleibt am Denunzierten der Vorwurf des angezeigten Vergehens kleben.

Gegen diesen Vorwurf muss er sich wehren können! Ist der Vorwurf bekannt, steht häufig Aussage gegen Aussage. Hier stellt sich nun die Frage, was gilt das Wort eines Denunzianten und was gilt das Wort des Denunzierten?

Für jeden von uns kann es hier nur eine Antwort geben: Der Denunzierte ist gegen den Denunzianten in Schutz zu nehmen und seine Unschuld solange anzunehmen, bis der Vorwurf zweifelsfrei bewiesen ist!



Hier muss sich die Unternehmensleitung, insbesondere Herr Jöns, fragen lassen, ob sie an dieser Zerstörung mitwirken will? Wenn zur Denunziation aufgefordert und damit dem Denunziantentum Vor-schub geleistet wird, dann ist der Ofen aus mit Betriebsklima! Schluss mit Offenheit und fairem Umgang miteinander!

Es kann auch keine Nachsicht mit Denunzianten geben. Sie bringen den Beschuldigten in Misskredit und zerstören seinen guten Ruf. Sie sind die Brunnenvergifter, die den Betriebsfrieden und das viel beschworene Betriebsklima zerstören.



Und um nicht falsch verstanden zu werden: Es geht uns nicht darum, Straftaten zu decken, sondern um den hinterhältigen Akt der Denunziation zu verurteilen!

Und noch eins: Wer den offenen und fairen Umgang will, muss ihn auch gegenüber Denunzianten praktizieren. Wenn man ihm etwas vorzuwerfen hat, dann nicht anonym, sondern offen ins Gesicht!

Michael Renner

Gewerkschaftsfeindlich?

Ein Interview aus der IG Metall Funktionärszeitung "direkt" 20 / 2005:

"Bei uns gibt es ein großes Problem mit konkurrierenden Listen. Eine gewerkschaftsfeindliche Gruppe kämpft mit harten Bandagen und schwächt damit die betriebliche Interessenvertretung. Wir möchten, dass die Belegschaft sich in einer Persönlichkeitswahl entscheiden kann. Besondere Zielgruppen sind für uns Auszubildende und Kollegen, deren Arbeitsplätze auf unsere Initiative hin abgesichert wurden."

Rainer Popp, Vertrauensmann, Daimler Chrysler, Kassel

Hallo Rainer, dass Du mit uns ein großes Problem hast ist Deine Sache. Dennoch wollen wir hier mal einiges klarstellen. Wir **AlternativenMetaller** sind nicht gewerkschaftsfeindlich. Richtig ist, dass wir Kritik üben wenn sie nach unserer Meinung notwendig ist. Hierbei bezieht sich Kritik in erster Linie auf die Arbeit des Betriebsrates. Wir wollen damit erreichen, dass die

Belegschaft in die Entscheidungsfindung einbezogen wird und damit die Interessenvertretung letztendlich gestärkt wird. Auch wir wollen die Persönlichkeitswahl erreichen und haben deshalb den gemeinsamen Aufruf zur Persönlichkeitswahl, vom Nov. 05, unterzeichnet. Uns liegt die gesamte Belegschaft am Herzen und nicht nur Teile davon. Ob Arbeitsplätze abgesichert sind wird die Praxis erweisen. Der Personalabbau von zurzeit 8.500 Stellen lässt grüßen. Die Aussichten für das Werk Kassel in den nächsten Jahren sind auch nicht sehr rosig. Schon jetzt liegt die Personalplanung auf unter 2.700 Beschäftigten.

Um den derzeitigen Belegschaftsstand zu halten braucht der Standort zusätzliche Arbeit und weil die Produktivität ständig steigt, weitere Arbeitszeitverkürzungen.

Gruß Klaus Ehlers

Von der „offenen Unternehmenskultur“ zum „Schnüffel-Konzern“:

Will Big Brother Daimler die Belegschaft ausspionieren?

Der Überwachungs- und Sicherheitswahn der obersten Etagen treibt immer ungläublichere Blüten. Vor kurzem wollte die Unternehmensleitung vom GBR die Zustimmung zu einem neuen Mitarbeiter-Ausspionier-System namens CEIS (Corporate Electronic Investigation System). Das System hatte der neue „Sicherheits-Chef“ des Konzerns mitgebracht, der vom deutschen Geheimdienst (BND) kommt und dort für dieses System zuständig gewesen sein soll. Es soll personenbezogene Daten erfassen und auswerten. Und zwar bei Mitarbeitern, die von der Firma als „verdächtige Personen“ angesehen werden. Was ein „berechtigter Verdacht“ ist, bestimmt allerdings der Konzern und sein Sicherheitsdienst selber. Seine Datenbank ist in der Lage alle Kontakte eines Mitarbeiters abzuspeichern. Dazu gehören z.B.: seine Kollegen mit denen er Kontakte pflegt, alle Personen aus seinem eMail-Account, alle Personen mit

denen er aufgrund von Amt und Funktion zu tun hat. Wird jetzt ein Mitarbeiter vom Big Brother Daimler als "auffällig" eingestuft, werden alle diese Kontakte ebenfalls als "verdächtig" in dieser Datenbank gespeichert. Dieses Ausspionieren der Belegschaft hat die zuständige Kommission des Gesamtbetriebsrats abgelehnt. Wir meinen allerdings, dass es dabei nicht bleiben darf. Dieser große Lauschangriff auf unsere Kolleginnen und Kollegen ist ein derart unerhörtes Projekt, dass die Öffentlichkeit darüber informiert werden muss. Denn das ist keine Kleinigkeit von Technikfreaks, die ein bisschen übers Ziel hinaus geschossen sind, sondern ein Frontalangriff auf unsere demokratischen und Persönlichkeitsrechte. Schon in der letzten alternative hatten wir von der Denunzianten-Hotline berichtet, die die Werkleitung über die Regelkommunikation der Firma propagieren lässt. Kolle-

gen wurden dabei aufgefordert, andere KollegInnen über eine Telefon-Hotline zu denunzieren, wenn sie sich z.B. in anderen Bereichen aufhalten oder wenn „Heimarbeit“ gemacht wird.

Jetzt ist das Maß übertoll, Big Brother Mr. Zetsche:

♦ diese Belegschaft hat es weder verdient noch nötig, sich von euch da oben kollektiv kriminalisieren zu lassen!

♦ diese gesetzeswidrigen, übelst undemokratischen Ausspionier-Systeme müssen samt und sonders von der Firma offiziell zurückgezogen werden!

♦ Vom Betriebsrat darf keiner einzigen Neueinführung von DV-Systemen mehr zugestimmt werden, solange dies nicht passiert ist!



Thomas Adler
Betriebsrat

Protest von "Labournet"

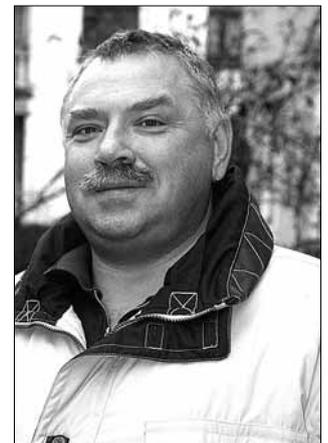
Mit einem offenen Brief hat "Labournet" zum Thema, Entfernung des Link auf der Homepage der Alternativen Metaller, bei der Kasseler Werkleitung von DaimlerChrysler protestiert.

Labournet betrachtet den persönlichen Angriff auf Klaus Ehlers zugleich auch auf einen Angriff auf das Internetportal von Labournet und damit auf einen Angriff auf die Meinungs- und Pressefreiheit.

Weitere Informationen unter der Homepageadresse: www.labournet.de

Späte Erkenntnis!

Der Redebeitrag des Kollegen Lorz auf der letzten Betriebsversammlung insgesamt, insbesondere das Thema Online Bewerbungsverfahren für Auszubildende, findet unsere volle Unterstützung. Wundern müssen wir uns allerdings schon. Hat doch gerade er und seine IG Metall-Fraktion die Forderung der *Alternativen Metaller*, die Wahlmöglichkeit Online oder die alte Papierform zuzulassen, schroff in den Wind geschlagen.



Aber Hauptsache Erkenntnis, auch wenn es eine späte ist.

Erich Behrend

Werkzeugausgeber im DLTV!



Der Betriebsrat (BR) hat in seiner letzten Sitzung mehrheitlich die Zustimmung erteilt, dass die Kollegen der Kostenstelle 080.9 in den Dienstleistungstarifvertrag (DLTV) überführt werden. Um einer angebotenen Fremdvergabe zu entgehen, haben sich die acht Werkzeugausgeber ihrem Schicksal ergeben und die Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen hingenommen. Dass dabei die Häuptlinge (noch) nicht betroffen sind, ist dem Betriebsrat zu verdanken.

Die Unternehmensleitung hatte nämlich beabsichtigt, auch Mitarbeiter der Kostenstelle 324.9 einzubeziehen. Das war aber (noch) nicht verhandelt und wurde somit vom BR abgelehnt.

Wir *AlternativenMetaller* haben unmissverständlich erklärt, dass der DLTV der falsche Weg ist, um Fremdvergabe zu verhindern. Dadurch werden lediglich die Belegschaften gespalten. Unterschiedliche Tarife und Arbeitsbedingungen zerstören die Solidarität. Fremdvergabe bleibt weiter eine unternehmerische Entscheidung, die nur solidarisch verhindert werden kann.



Als größter Block stehen noch die Staplerfahrer und Mitarbeiter der Logistik in Verhandlung. Zur Erinnerung: Diese KollegInnen hatten sich bisher mit großer Geschlossenheit gegen die Einbeziehung in den DLTV ausgesprochen. Um diese Geschlossenheit zu brechen, wird die Werkleitung auch hier die Salamtaktik anwenden: Scheibchenweise!

Kleinere Gruppen lassen sich leichter "bearbeiten". Ist erst mal die erste Gruppe gefallen, entsteht ein Dominoeffekt.

Weil die Taktik des Unternehmens durchschaut ist, gilt es Gegenstrategien zu entwickeln. Wenn der DLTV in diesem Bereich verhindert werden soll, gilt es: Augen auf und wachsam sein. Sind Spaltungsversuche im Gang, müssen die betroffenen Kollegen sofort solidarisch unterstützt werden.

Erich Bauer

Kneipenhinterzimmer?

Hallo Herr Holle, hier die Antwort auf Deinen Redebeitrag auf der letzten Betriebsversammlung. Auch wir *AlternativeMetaller* haben per Urwahl unsere Sicherungsliste von den Mitgliedern der *AlternativeMetaller* aufstellen lassen. Dies geschah in einem so genannten Platzzifferverfahren. Nicht in dunklen Kneipenhinterzimmern, sondern in hellen freundlichen Räumen der Jugendherberge Kassel. Der einzige Unterschied, wir *AlternativeMetaller* haben weniger Mitglieder als Ihr von der IG Metall. Im Übrigen auch bei uns stehen die Menschen im Vordergrund und nicht Listen. Seit unserer Gründung in 1989 haben wir uns vehement für Persönlichkeitswahl eingesetzt. Noch am Anfang der Betriebsratsklausur 1996, in Usseln, hast Du Dich, als IG Metall Vertreter, massiv für Listenwahl, als die bessere Wahlform, eingesetzt.

Klaus Berger

Kandidatur angemeldet!

“Offene Betriebsliste”

Alle 11 Kandidaten der Alternativen Metaller haben ihre Kandidatur auf der "offenen Betriebsliste" beim Geschäftsführer des Betriebsrates offiziell angemeldet und unterzeichnet. Damit ist zumindest seitens der Alternativen Metaller der Weg frei für eine Persönlichkeitswahl.

**Wir AlternativenMetaller
wünschen allen
Kolleginnen und Kollegen
ein frohes Weihnachtsfest
und einen guten Rutsch
ins Jahr 2006!**



**Sicherungs-
liste
zur
BR-Wahl**

Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt uns für unsere Vorschlagsliste zur Betriebsratswahl die Unterschriften von mindestens 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern vor.

Diese so genannte Sicherungsliste kommt nur für den Fall zum tragen, wenn die von allen angestrebte Persönlichkeitswahl mit der offenen Betriebsliste scheitert!

Ab sofort werden Euch unsere Kandidaten im Betrieb um Stützungsunterschriften für unsere Vorschlagsliste bitten.

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativmetaller.de

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon	802-3240	Jörg Schmeißing	Halle 55	Telefon	
Vincenzo Sicilia	Halle 55	Telefon	3220	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon	2418
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon	2645	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon	4449
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon	2503	Andreas Diedrichsen	Halle 50	Telefon	2755
Erich Hoppe	Halle 50/52/53	Telefon	3048	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
Erich Behrend	Halle 85	Telefon	2689	Michael Fuchs	Halle 80 oben	Telefon	3132
Klaus Cornelius	Halle 85	Telefon	2427				

**+ Freunde = Erfolg Verantwortlich: Klaus Berger.
Druck+ Verlag: segelundlesen.de, Gräfestraße 43a, 34121 Kassel.
Mail: redaktion@alternativmetaller.de**