

# Nachrichten

vom



## Mercedesplatz

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

19. Jahrgang - Februar 2007 - Web: [www.alternativmetaller.de](http://www.alternativmetaller.de)

## Weiterhin 18 Schichten NCV3

Die Spatzen piffen es schon seit geraumer Zeit von den Dächern!

18 Schichten wurden von der UL-Seite bis zum Jahresende gefordert. Zusätzlich mussten noch weitere Kostenstellen in das Schichtmodell eingebracht werden. Hier soll die so genannte „Perlenkette“ abgesichert werden. Weil auch angeblich die KollegInnen Planungssicherheit für Ihren Urlaub bräuchten, müsse man nun schon jetzt eine Verlängerung des Schichtmodells beantragen. Außerdem sollten die KollegInnen der nun betroffenen Kostenstellen Solidarität mit Ihren anderen KollegInnen zeigen, die schon in 18 Schichten arbeiten.

Von seiten des Betriebsrates wurde aber eine zeitliche Befristung dieses Modelles gefordert. Die UL-Seite machte klar, dass dieses Schichtmodell kein Sonderschichtmodell ist und damit eine Befristung nicht erforderlich sei. Wenn auf Befristung eingegangen wird, dann ist dies ein Entgegenkommen der UL-Seite. Der Betriebsrat blieb aber hier bei seiner Forderung einer Befristung. Dieses wurde nun bis zum 30. 10. 07 beantragt und auch beschlossen. Für die KollegInnen ist dies wenigstens ein kleiner Lichtblick, da hier der Druck auf der UL-Seite erhalten bleibt, alles zu tun, wieder in das „normale“ 15 Schichtmodell zurück zukehren.

Die Auftragsituation entwickelte sich besonders im 5 to. Achsenbereich sehr positiv. Hier werden Zahlen für die Zukunft genannt, die heute schon über den maximalen Stückzahlen liegen. Deshalb muss und wird man hier investieren müssen. Was man, wie man hört, auch geplant hat. Um in Zukunft die KollegInnen wieder zu entlasten, sind sowohl Investitionen, als auch die

Beseitigung der technischen und organisatorischen Mängel, von Nöten. Hier kann man die UL-Seite nur ausdrücklich dazu auffordern, schnellstens Abhilfe zu schaffen.

Aber nicht nur im NCV3 sieht es sehr rosig aus. Die gleiche Situation stellt sich auch im NCV2 dar. Auch hier wird man in ein anderes Schichtmodell gehen. Die angespannte Lage kommt aber hier noch zusätzlich dadurch zustande, dass man auch noch technische Probleme im Großen hat. Deshalb soll es dort in einer Kostenstelle für den Zeitraum bis 30. 09. 07 sogar 21 Schichten geben, um Vorlauf für die Reparatur zu schaffen. Danach ist angedacht ebenfalls in 18 Schichten zu gehen, um die Stückzahlen abzudecken.



Weiterhin bleibt zu bemerken, dass sich leider alle Probleme, sowohl im technischen Bereich als auch im Produktionsprogramm (Stückzahlen), bei den KollegInnen hängen bleiben. Zusätzlich kommt auch noch hinzu, dass man bei Aushilfen für die Produktion keine ausreichend qualifizierte Facharbeiter mehr am Markt bekommt. Dadurch gibt es auch hier für die Stammbeschaft auf die Schnelle keine große Abhilfe. Gerüchte, die hier im Hause herum schleichen, beinhalten auch eine Reduzierung des Ferienkoridors von 10 Wochen auf 8 Wochen. Außerdem will die Unternehmensseite den Freischichtkontostand um 50 Std. erhöhen um die bekannten Probleme damit zu vertuschen. Hier muss man nun von Betriebsratsseite die Unternehmensseite unter Druck setzen, um die angespannte Lage für die KollegInnen zu entspannen.

*Erich Bauer*

# Übernahmelisten Mittertrieb

Seit der Vorankündigung den Mittertrieb in Kassel zu fertigen hat auch die Bedingung der Übernahme von 25 Befristeten und Zeitarbeitern im Raum gestanden. Der Betriebsrat hat von der Unternehmensseite eine Liste eingefordert diese 25 Übernahmen zu benennen. Nach langem Hin und Her kam die Unternehmensseite dieser Forderung des Betriebsrates nach. Natürlich war dies den Betroffenen bekannt und jeder wollte wissen, ob man auf dieser Liste stand.



Dies ist zwar nur ein kleiner Hoffnungsschimmer, aber wir sehen schon noch den Ansatz, weitere Übernahmen vorzunehmen, wenn der Betriebsrat seine Möglichkeiten ausschöpft.

Nun laufen Gespräche zwischen Betriebsrat und Unternehmensseite weitere Festeinstellungen vorzunehmen. Hier greift die Betriebsvereinbarung, in der festgelegt ist, ab welcher Prozentzahl von Leiharbeitern und Befristeten Festeinstellungen vollzogen werden müssen.

**KollegInnen! wenn es nach uns AlternativenMetallern geht, würden wir alle Befristeten und Zeitarbeiter übernehmen, da die Arbeit ja vorhanden ist.**

**Aber es geht nicht nach uns!** Wir haben zwar die Informationen bekommen, werden aber keine Namen nennen. Hier sollten die KollegInnen auf die Personalabteilung zu gehen und nachfragen, ob Sie auf der Liste stehen. Von Vorgesetzten wurden wohl schon Manchem von euch Hoffnungen gemacht ein Kandidat zu sein. Ob diese Hoffnung sich nun erfüllt könnt Ihr wie gesagt nur durch nachfragen erfahren. Steht Ihr nicht auf der Liste, trotz positiver Aussage des Vorgesetzten, so lasst euch mal erklären warum dies so ist. Die Unternehmensseite muss sich zur Auswahl der Kandidaten äußern.

Ein kleines Trostpflaster für die dann nicht Übernommenen ist die Aussage der Unternehmensseite alle Verträge der Befristeten, deren Verträge im März/April auslaufen, bis zum Jahresende zu verlängern.

Dies war schon lange eine Forderung der *Alter-nativenMetaller*, die auch immer wieder in BR-Sitzungen eingebracht wurde. Hier wurden wir als weltfremd und realitätsfern bezeichnet. Nun stellen aber auch die IGM-Betriebsräte fest (endlich!), dass es so nicht weiter gehen kann.

Wie befürchtet, versucht nun die andere Seite, die Festeinstellungen für Mittertrieb und Leiharbeiter/Befristete mit einander zu verknüpfen. Der Betriebsrat hat hier die Verhandlungen abgebrochen, da die andere Seite nicht imstande war, bzw. erklärt hatte kein Verhandlungsmandat zu haben, über die Höhe der Festeinstellungen verhandeln zu können. Es bewahrheitet sich nun die Befürchtung durch NMM keinen Werksleiter mehr zu haben und damit keine Möglichkeit mehr Verhandlungen in Kassel zu Ende zu bringen.

**Es wird versucht uns über den Tisch zu ziehen. Jetzt muss der Betriebsrat hart bleiben und darf sich hier nicht von der anderen Seite vorführen lassen. Hier geht es um den Standort Kassel und jeder Arbeitsplatz zusätzlich hilft uns weiter!**

Vincenzo Sicilia

## Solidarität mit „Neuen“

**Und weil dies so ist, darf niemand seine falsche zu niedrige Einstufung hinnehmen, sondern muss diese Einstufung reklamieren. Auch die Kollegen, die nun tatsächlich nichts mehr an Geld zu verlieren haben, weil sie Altersabgesichert sind oder vor 2012 ausscheiden werden. Auch diese Kollegen müssen bei falscher Eingruppierung reklamieren, aus Solidarität mit ihren Nachfolgern.**

**Es ist eben nicht nur eine Frage der Ehre, dass „... sich viele Kolleginnen und Kollegen durch die vorgenommene Eingruppierung in ihrer Arbeit abgewertet...“ (ERA NEWS) fühlen – sondern es stehen handfeste Unternehmensinteressen hinter diesen falschen, zu niedrigen Eingruppierungen!**

Oft wurden diese Kollegen doch zu niedrig eingestuft, weil sich die Vorgesetzten auf Grund der Vorgaben vom Vorstand nicht mehr anders zu helfen wussten.

Dies darf aber nicht akzeptiert werden, genauso wenig wie die klammheimliche Veränderung der Arbeitsorganisation, die oft



mit der zu niedrigen Einstufung verbunden ist.

Die Veränderung der Arbeitsorganisation ist immer dann zu vermuten, wenn der Vorgesetzte einem Kollegen sagt, dass er bisher zwar die Tätigkeit gemacht habe, mit der Einführung von ERA dies aber nicht mehr verlangt werde und er deshalb eine Entgeltgruppe tiefer eingestuft worden ist.

Kollegen, die bis zum 31. 12. 2006 die gleiche Tätigkeit machten und die gleiche AW - Zahl hatten, müssen auch jetzt die gleiche Tätigkeit machen und die gleiche Entgeltgruppe haben.

Der Arbeitgeber kann zwar die Arbeitsorganisation verändern und der Betriebsrat hat dabei keine Mitbestimmung – aber eine Veränderung der Arbeitsorganisation muss dem Betriebsrat vorher mitgeteilt werden und er muss dazu gehört werden. **Nichts von dem ist passiert – also kann, sollte, muss die zu niedrige Einstufung reklamiert werden!**

Klaus Cornelius

# Neues vom Riesenschnauzer!!!

Riesenschnauzer waren ursprünglich Hirtenhunde auf Almen. **Aber ich meine die Comic-Figur Dr. Z., den Herrn mit dem expressiven Schnauzbart.** Nach dem er im letzten Jahr den gelben Engel von ADAC erhalten hat, will er jetzt den blauen Umweltengel oder einen ähnlichen Preis?

**Er will etwas für die Gesundheit tun.** Das hört sich gut an. **Aber nicht für alle Menschen. Sondern nur für seine Mitarbeiter im Konzern.** Er will den Feinstaub bekämpfen, in dem er ab dem 01. 07. 2007 das Rauchen im Konzern verbietet.

**Dies hat Dr. Z. und sein Vorstand einseitig beschlossen.** Der Gesamtbetriebsrat durfte diese Entscheidung einige Tage später nur noch abnicken.

**Davon, dass Dr. Z. und die Parasiten in Nadelstreifen, einige Tage vorher in Brüssel sich gegen Gesetze ausgesprochen haben, die die Gesundheit von allen schützt, bleibt dabei gerne auf der Strecke.**

Ich will jetzt auch nicht darauf herumreiten, dass Dr. Z. wieder einmal nur Augenwischerei betreibt - oder wie ist es zu erklären, dass seine Supersanierung von Chrysler nach Jahren einer Sanierung bedarf?

**Ich möchte nur die Gesundheitsbelastungen hier im Werk ansprechen, gegen die Dr. Z. nichts tut.**

Leider sind mir nicht alle bekannt, aber ihr könnt sie mir bzw. uns gerne melden.

**Hier einige Beispiele aus dem Bereich M80 OG:**

- Die Duschen sind in diesen Bereich seit Jahren von Schimmel befallen - wurden aber in den letzten Jahren mehrmals gestrichen, was den Schimmel aber nur verdeckte.

- Die Fensterbank im Pausenraum ist von Feuchtigkeit aufgequollen und zersetzt sich langsam. Wahrscheinlich ist die ganze Wand nass.



- Windschutzvorhänge vor den Außentüren sind defekt, verschmutzt oder gar nicht mehr vorhanden.

- Absaugungen an Härtemaschinen sind nicht mehr auf dem neusten Stand der Technik und dienen nur wie es scheint als

Alibi.

- Die Pausenräume haben den Scharm eines Bahnhofwartesaales in Rumänien - nur so sauber sind sie nicht. Die Möbel wurden wahrscheinlich noch von Henschel angeschafft - es gibt in manchen Räumen mehr Tische als Stühle.

**Wer dies nicht glaubt, kann sich gerne selbst ein Bild machen. Schaut euch einfach mal den Pausenraum in M80 OG neben dem Treppenhaus 1 an. Auch die Herrn der Werksleitung lade ich gerne zu einen Besuch ein. Sie**

**können dann unserem Dr. Z. berichten, was er für unseren Gesundheitsschutz tun kann.**

Jetzt komme ich noch einmal zum Rauchverbot, die die Comic-Figur Dr. Z. erlassen hat. Also, um unser Gesundheit geht es ihm nicht. **Wie ich diesen Konzernlenker und Besserwisser einschätze, geht es ihm nur um den Gewinn und sonst nichts.**

**Was kommt nach den Rauchverbot? Vielleicht Pinkelmänner?**

Was, ihr kennt keine Pinkelmänner? Der Begriff kommt aus England. Diese überwachen die Pinkelpausen der Mitarbeiter. Beim Bau der Titanic hatten die Arbeiter 7 Minuten Pinkelpause am Tag. **Überschritten sie diese, wurde die Zeit von Lohn abgezogen.**

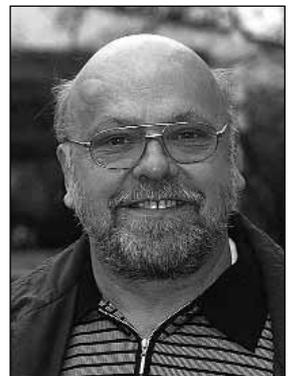
Michael Fuchs

## Wertschätzung und ERA

*Leider mussten wir nun durch die Einführung von ERA feststellen, dass bei vielen von uns eine Lücke klafft zwischen unserer ehemaligen Entlohnung und der Neuen nach ERA. Die KollegInnen fühlten sich durch diese Art der Bezahlung schon in Ihrer persönlichen Wertschätzung in den Hintern getreten. Es macht einen schon etwas stutzig wo man sich nun wieder findet.*



*dnung hätte eigentlich nach der alten Entlohnung erfolgen müssen. Hier aber scheiden sich die Geister! Während die KollegInnen dies so sahen, hatte das Unternehmen ganz andere Ansätze! Auch wenn es wirklich so ist, dass man alle Tätigkeiten des Werkes neu bzw. genau beschrieb und bewertete, ordnete man die KollegInnen willkürlich zu. diesen Eindruck gewinnt man jedenfalls.. Vorgesetzte ließen hier Ihren persönliche Gefühlen freien*



*KollegInnen sind der Auffassung eine korrekte Zuor-*

**Weiter auf der letzten Seite**

*Lauf. Oder hatte Sie hier die Order von oben so viel wie möglich nach unten zu drücken?*

*Bei Begründungen zur Eingruppierung kam dann noch ein weiterer Aspekt hinzu. Häufig wurde auch erklärt, dass die Personalabteilung die Eingruppierung vorgenommen hat. Dies kann man glauben oder nicht! Nur kann es nicht sein, dass ausgerechnet die, die am weitesten weg sind und eigentlich auch fachlich wenig Einblick haben, dies durchführten. Wurde dies wirklich so durchgeführt muss man sich die Frage gefallen lassen: Wozu sind dann eigentlich noch Vorgesetzte da? Wenn Sie keinen Arsch mehr in der Hose haben sollten Sie Ihre Stelle besser räumen!*

*Eine weitere Aussage, die des öfteren auftauchte war, dass*

*man nun mit ERA Ungereimtheiten in der Entlohnung gerade gezogen hat, die schon lange bestanden. Auch hier muss man sagen, dass es den Vorgesetzten wohl an Courage fehlte. Dies hätte man schon viel früher den KollegInnen rüber bringen müssen. Es ist ziemlich verwerflich einen solchen Gang erst mit ERA zu gehen. Dies ist kein offener und fairer Umgang zwischen Vorgesetztem und Beschäftigtem. Außerdem ist es auch ein Zeichen von Respekt, des Vorgesetzten gegenüber des Untergebenen dies im Vorfeld schon durchzuführen. Aber zwischen Anspruch dieses Unternehmens und der Realität im Hause herrscht doch eine große Diskrepanz. Man kann nur immer wieder darauf hinweisen, dass Vorgesetzte gerade hier einen großen Nachholbedarf haben. So ist es nur zu verstehen wie so ein Vorgang, wie bei ERA zustande, ge-kommen ist.*

Nicole Welke / Werner Hellwig

**IG-Metall-Mitgliederversammlung:**

# 300 Daimler-Kollegen protestieren gegen die ERA-Einführung

**Auf der Mitgliederversammlung der IG-Metall am 20. Februar in unserer Kantine haben so viele Kollegen wie noch nie zuvor teilgenommen.**

Die überwältigende Mehrheit der 300 anwesenden IG-Metall-Mitglieder waren sich einig, dass der abgeschlossene Tarifvertrag, sowie ERA ausgesetzt werden muss. (.) In der Versammlung wurden gezielte und sachliche Fragen gestellt, die kaum beantwortet wurden. Unter anderem stellten die Kollegen die Frage, wie der Betriebsrat erklären kann, dass es

31% "Unterschreiter" (durch ERA angeblich besser gestellte) geben würde, obwohl die Bestandteile des ERA angeblich noch nicht geklärt sind. Trotz vieler gesprochener Worte der Betriebsratsspitze, kam keine vernünftige Antwort heraus. Zum Abschluss haben wir uns die Frage gestellt, ob die Mehrheit der Betriebsräte sich als Co-Manager der Konzernleitung versteht. (Flugblatt von Kollegen für Kollegen beim DaimlerChrysler-Werk-Berlin-Marienfelde).

**IMPRESSUM Herausgeber: AlternativMetaller DaimlerChrysler Kassel [www.alternativmetaller.de](http://www.alternativmetaller.de)**

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon	3220	Stefan Engelbrecht	Halle 52	Telefon	4050
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 55	Telefon	3207	Michael Renner	Halle 35	Telefon	3366
Nicole Welke	Halle 35	Telefon	3240	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon	4394
Erich Bauer	Halle 55	Telefon	4260	Michael Fuchs	Halle 80 oben	Telefon	3132
Erich Behrend	Halle 50/52/53	Telefon	2689	Jörg Schmeißing	Halle 27		
Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon	2645	Klaus Berger	Klaus Ehlers		

**+ Freunde = Erfolg. Verantwortlich: Vincenzo Sicilia.  
Mail: [redaktion@alternativmetaller.de](mailto:redaktion@alternativmetaller.de)**