

## Mercedes & die Fußball WM

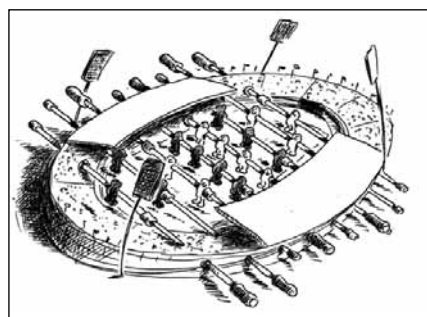


Die Fußball WM ist im vollen Gange und die Sponsoren versprechen sich fette Gewinne mit der Vermarktung dieses Spektakels. Auch Mercedes-Benz gehört dazu. Ist sie es doch die den DFB als Hauptsponsor finanziell unter die nicht gerade armen Arme greift.

Kollegen die mit Fußball was am Hut haben, freuen sich seit Wochen auf die Spiele.

Mussten dann aber feststellen, dass sie das Sponsorengeld für den DFB erarbeiten dürfen, von den Spielen aber ausgeschlossen werden.

Die Werkleitung hatte ja vorgehabt, den interessierten Mitarbeitern in der Spätschicht die Möglichkeit zu geben die Spiele im Costumer-Center live an einer Leinwand zu sehen. Dieses ist erstmal positiv zu würdigen. Dann kam aber die Anweisung aus Stuttgart sämtliche Aktivitäten in dieser Richtung zu unterlassen. Das wurde von den hier in Kassel verantwortlichen Führungskräften mit deutscher Ob-rigkeitshörigkeit dann auch unterlassen. Es kam wie es kommen musste: Mitarbeiter in Gleitzeit und Frühschicht konnten vor dem heimischen Fernsehgerät jubeln, Spätschichtler und



Wochenendarbeiter blieb nur das SchwarzRotGoldene Fähnchen an ihren Fahrzeug.

Dass es auch anders geht zeigt uns z.B. VW in Baunatal. Obwohl VW kein Sponsor des DFBs ist, können die Mitarbeiter dort die Spiele an einer Leinwand live verfolgen. Die Kollegen bei VW brauchen vor Spielbeginn nur ab- und nach Spielende wieder anzustempeln.

Fazit: Für Gewinnoptimierung und Sponsoring bei DaimlerChrysler darf Mann und Frau schuffen, für Spiele live gibt es statt Fernseher und Eintrittskarte die ARSCHKARTE sponsert by DCAG.

Klaus Cornelius

## Sonderschichten!

Die Auslastung der Produktion ist scheinbar nicht zu steigern, dennoch wird die Belastung der MitarbeiterInnen in der Produktion weiter verschärft.

Wie schon im "BRennglas" beschrieben, hat Würth und Düsseldorf in allen Bereichen seine Produktion über Sonderschichten ausgeweitet. Das allerdings im Zweischicht-Betrieb, während wir in Kassel dreischichtig in fast allen Produktionsbereichen am Ende der



täglichen Auslastung stehen. Bleibt also nur noch die bisherige so genannte Freiwilligkeit der KollegInnen für Mehrarbeit am Samstag durch so genannte Sonderschichten zu brechen.

Das war allerdings nur mit einer Betriebsvereinbarung zu machen, die von der UL im Schweinsgalopp durch den BR getrieben wurde. Wieder einmal unter Zeitdruck hat die BR-Mehrheit eine Vereinbarung abgeschlossen, die der Willkür den betrieblichen Vorgesetzten Tür und Tor öffnet. Denn bei der Einteilung zu Sonderschichten bestimmen sie, welche Mitarbeiter betroffenen sind. Ob die Vorgesetzten die Belange der Mitarbeiter hier mit Augenmaß berücksichtigen, bleibt abzuwarten.

Mithin bestimmen sie damit auch, wer Freischicht oder Urlaub zu nehmen hat. Sonderschichten sind Pflichtarbeitstage und damit einbringungspflichtig, auch wenn sie in der Betriebsvereinbarung als Mehrarbeitsstunden deklariert sind.

Nun wird im "BRennglas" behauptet, der Betriebsrat hätte seine Zustimmung zu den Sonderschichten nur unter bestimmten Bedingungen erteilt: 70 befristete Neueinstellungen, Verlängerung aller möglichen Befristeten, Auszahlung der Sonderschicht-Stunden in Geld.

Dazu ist zu sagen, dass die 70 befristeten Neueinstellungen betrieblich notwendig sind, um die vorhandene Arbeit abzuleisten! Dazu gehören auch die Verlängerungen von befristeten Mitarbeitern. Von daher gesehen, ist es eine Forderung des Betriebsrats gut angestanden, Festeinstellungen zu verlangen!

Und was die Auszahlung von Mehrarbeitszeiten aus Sonderschichten anbetrifft, ist das nicht nur aus gewerkschaftlicher Sicht völlig verfehlt, sondern auch Beschäftigungspolitisch.

**Jede bezahlte Überstunde ist ein Schlag ins Gesicht der über 5 Millionen Arbeitslosen!**

Erich Hoppe

### IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativemetaller.de

|                  |                |                  |                     |               |              |
|------------------|----------------|------------------|---------------------|---------------|--------------|
| Vincenzo Sicilia | Halle 35       | Telefon 802-3220 | Stefan Engelbrecht  | Halle 50      | Telefon 2418 |
| 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     | Klaus Berger        | Halle 35      |              |
| Michael Renner   | Halle 35       | Telefon 3366     | Nicole Welke        | Halle 35      | Telefon 3240 |
| Erich Bauer      | Halle 55       | Telefon 4260     | Enrico Steuernagel  | Halle 50      | Telefon 4394 |
| Erich Behrend    | Halle 85       | Telefon 2689     | Michael Fuchs       | Halle 80 oben | Telefon 3132 |
| Klaus Cornelius  | Halle 80 oben  | Telefon 2645     | Jörg Schmeißing     | Halle 27      |              |

+ Freunde = Erfolg. Verantwortlich: Nicole Welke.

Mail: [redaktion@alternativemetaller.de](mailto:redaktion@alternativemetaller.de)

# Nachrichten

vom



## Mercedesplatz

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

18. Jahrgang - Juli 2006 - Web: [www.alternativemetaller.de](http://www.alternativemetaller.de)

## Dienstleistungstarif für Logistik!

Als vorläufig letzter Baustein verlangte die Unternehmensleitung (UL) die Einbeziehung des Logistikbereiches in den Dienstleistungstarifvertrag (DLTV), um endlich die Vereinbarten Kostenreduzierungen aus der "Zukunftssicherung 2012" zu erreichen.

Die AlternativenMetaller Vincenzo Sicilia und Erich Bauer wurden dazu auf der BR-Sitzung am 27.04.05 in die Verhandlungskommission "DLTV-Logistik" gewählt.

Die erste "Verhandlung" fand dann am 28.05.06 statt. Hier hatten wir erwartet, über die von der anderen Seite vorgelegten Zahlen zu diskutieren und zu verhandeln. Die Diskussion war aber gar nicht gewünscht!

Wir fanden hier eine für uns erstaunliche Haltung der anderen Seite vor, die nur darin bestand, einfach eine Zustimmung des BR's zu erhalten. Und es wurde uns noch einmal mahndend dargelegt, dass zwischen der "alten Verhandlungsgruppe BR" und der Unternehmensseite grundsätzlich Einigung über die Einführung dieses DLTV's bestand!

Es kam auch klar zum Ausdruck, dass man es nicht verstehen konnte, mitten in den Verhandlungen einfach die Zusammensetzung der Verhandlungsgruppe seitens des BR's zu verändern! War es die Befürchtung, sich mit Positionen der AlternativenMetallern auseinandersetzen zu müssen, die dem DLTV ablehnend gegenüber stehen und die den Mitarbeitern anders zu Rate gehen als es die Unternehmensleitung vom BR erwartet?

Auch wenn es nach außen hin den Anschein hatte, als würde sich zu mindesten auf der Arbeitnehmerseite noch keine klare Positionierung erkennen lassen, so



war doch deutlich zu merken, wer welche Vorstellung bzw. Positionen in dieser "Verhandlungsgruppe BR" belegte.

Letztendlich konnte aber mit der UL die Absprache erreicht werden, die betroffenen Beschäftigten zu informieren und von Ihnen ein Votum "für oder gegen" den DLTV einzuholen.

In einer dann am 05. Mai durchgeführten Infoveranstaltung wurden den Beschäftigten diese Informationen und der DLTV mit seinen Vor- und Nachteilen nahe gebracht. Die Abstimmungen erfolgten Kostenstellenweise, die dann doch ein

recht eindeutiges Bild erbrachten. Bei drei Abstimmungen wurden zwei mit einem klaren "Nein" beantwortet und bei der Dritten gab es eine knappe Mehrheit dafür. Entsprechend lehnte der BR in seiner Sitzung den DLTV für die Logistik ab!

Dass dieses in Summe eindeutige Votum der Beschäftigten und der Beschluss des BR der UL nicht in den Kram passt, war zu erwarten: Würden sie doch damit ihre Kosteneinsparungsziele nicht erreichen!

In aller Eile wurde nun unter Leitung von Produktionsleiter Dr. Siegel eine Veranstaltung im Kundenzentrum durchgeführt. Dort wurde den Beschäftigten massiv Angst gemacht und mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes gedroht, wenn sie diesem Dienstleistungstarifvertrag nicht zustimmen würden.

Darauf hin führte man eine weitere Abstimmung durch, die einer Abstimmung nach demokratischem Verständnis nicht standhalten kann. Viele der Betroffenen konnten wegen Schichtarbeit nicht daran teilnehmen. Anwesende Leiharbeiter, die mit

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

dem DLTV nichts zu tun haben, konnten mit abstimmen! Eine geheime Stimmabgabe war nicht gewährleistet.

Hier kam es dann, wen wundert es, mehrheitlich zu einem "Ja" für den DLTV. Aus diesem Votum machte dann die BR-Mehrheit, wie von der UL gewünscht, die Unterschrift für den DLTV klar.

Wen wundert jetzt die Verärgerung vieler Kollegen über den Umgang der BR-Mehrheit mit dem Zustandekommen dieser letzten undemokratischen Befragung? Ob richtig oder falsch: Wieder versuchen Kollegen mit Austritten aus der IG Metall auf das Verhalten "ihrer" BR-Vertreter zu reagieren!

Ab 1. Juli gilt nun der DLTV im Logistikbereich. Für die in diesen Bereich verliehenen KollegInnen ergibt

sich nun die Frage, ob sie wieder in ihre Stammkostenstellen zurückwechseln können. Die UL will alle, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des DLTV in der Logistik beschäftigt sind, in den DLTV einbeziehen! Das geht nicht ohne vorherige Versetzung jedes einzelnen Kollegen. Die Personalkommission des BR ist hier gut beraten, wenn sie dies nicht ohne ausdrückliche Zustimmung des betroffenen Kollegen tut!

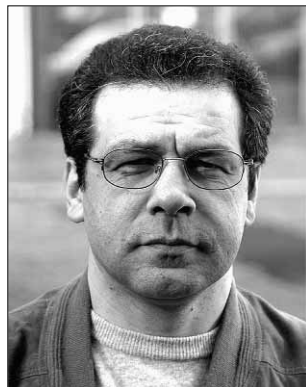
Sollte dennoch jemand gegen seinen Willen Versetzt werden, bleibt ihm nur noch der Weg zum Arbeitsgericht.

Erich Bauer

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Ab demnächst wird es in unserer Zeitung eine neue Rubrik geben, mit dem Titel: "Kollegen fragen und wir antworten". Hier werden wir auf Eure alltäglichen Fragen eingehen, die Ihr uns Persönlich oder über unsere Internetseite stellen könnt. Und wie Ihr es von uns gewohnt seid, bleibt auf Wunsch alles "Vertraulich".

## Modernes Sklaventum

Im Moment laufen wieder etliche Zeitverträge von KollegInnen nach eine Laufzeit von 2 Jahren aus. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben alles Menschenmögliche getan, um hier bei uns einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Sie haben Mehrarbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen geleistet, sind trotz Krankheit zur Arbeit gekommen oder haben dafür Urlaub bzw. Freischicht eintragen lassen um nicht unangenehm aufzufallen. Dies hat aber für sie zu nichts geführt. Sie werden nun wie Wegwerfware behandelt und dem Arbeitsamt bzw. der Bundesanstalt für Arbeit zu Verfügung gestellt. Einigen wurde das Angebot unterbreitet, doch bei der Autovision anzufangen.



ja über solche "Unternehmen", wie Autovision, die Arbeitskraft noch viel billiger und einfacher bekommen und "ausbeuten" können. Hier wird das "Moderne Sklaventum" dieser Gesellschaft und dieses Unternehmens geschaffen.

Es ist einfach unverständlich, dass weder Gewerkschaften noch andere Verbände gegen diese Art der Beschäftigung aufbegehren. Man gewinnt leider den Eindruck, dass dies schon als Normal hingenommen wird.

Schaut man aber mal in die Zukunft, so muss einem Angst und Bange werden, gerade dann, wenn man Kinder hat. Hier zeichnet sich ein neues Bild von Arbeitnehmern ab, die von der Hand in den Mund leben. Sie können mit dieser Entlohnung und den Arbeitsbedingungen weder eine Familie unterhalten geschweige denn gründen.

Für diese Generation von Beschäftigten zeigt sich keine Perspektive in der Arbeitswelt auf. Sie werden nur als "Wanderarbeiter" mal hier mal dort eingesetzt und können sich kaum am kulturellen oder sonstigen Veranstaltungen des normalen Lebens beteiligen. Dazu haben sie weder die finanziellen noch die zeitlichen Mittel. Hier müssen wir endlich anfangen den Riegel schieben und diesen Weg der Beschäftigung verhindern.

Der erste Ansatz muss über unseren Betriebsrat erfolgen, der endlich mal statt großer Sprüche auch Taten folgen lassen muss. Also keine weiteren Arbeitsplätze durch Zeitarbeitsfirmen besetzen, sondern neue unbefristete Arbeitsplätze einfordern. Denn Arbeit ist mehr als genug da und der Anspannungsgrad der Menschen bei uns ist sehr hoch. So kann sowohl den Beschäftigten in unserem Hause als auch den Arbeitssuchenden draußen vor dem Tore geholfen werden.

Vincenzo Sicilia

Blickt man aber mal hinter die Kulissen dieser "Arbeitgeber", so ist man entsetzt über die Bedingungen und die Bezahlung in diesem Unternehmen. So werden Stundenlöhne von nur 7,19 € gezahlt, während Sie bei einer Beschäftigung über Autovision bei Daimler immerhin 14,40 € erhalten. Bei Krankheit länger als 6 Wochen erhalten die Beschäftigten bei der Autovision nur 63 % Ihres Lohnes, also nicht mal 5 € die Stunde. Da eine Anstellung dauerhaft an einem festen Ort nicht garantiert werden kann, müssen unter Umständen weite Wege und viel Zeit in Anspruch genommen werden um zum Arbeitsplatz zu kommen. Die Begründung, man hätte ja erst mal eine Arbeit und könne sich dann durch gute Leistungen anbieten, klingt für diese Menschen wie absoluter Hohn. Sie haben sich doch die letzten 2 Jahren angeboten und ihren Leistungswillen unter Beweis gestellt! Was sollen sie denn noch tun, um eine gut bezahlte und menschenwürdige Arbeit zu bekommen?

Hier stellt sich nun das neue Personalkonzept unseres Unternehmens vor. Selbst zu den Konditionen des DLTV's ist dieses Unternehmen nicht mehr bereit Mitarbeiter einzustellen, da diese



## Alles Trailer .....

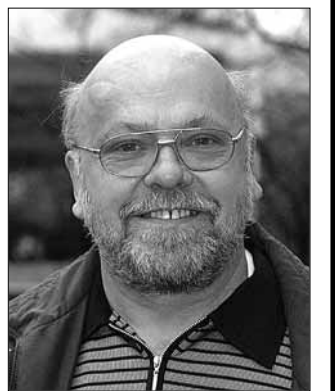
Wie mir von Kollegen der Trailermontage berichtet wurde, befindet sich diese Kst. auf den Weg in die Steinzeit des Kapitalismus. So wird den Kollegen per mündlicher Anweisung das Radio hören mit der Begründung untersagt "Das störe Kundengespräche".

Es ist wohl nicht so wie bei Aldi & Co, das den ganzen Tag über Laufkundschaft die Montage der Trailerrfertigung besucht.

Im Kommunikationszeitalter kann man erwarten, dass auch Vorgesetzten in der Lage sind, kurzfristig per Telefon die Kundschaft anzukündigen um die Geräuschkulisse in der Halle 85 zu minimieren.

Da die Trailermontage keine Insel ist, dringen auch Arbeitsgeräusche von anderen Kst. in die Ohren der Kundschaft. Arbeitsunterbrechungen hat es unserem Wissen nach deswegen dort noch nicht gegeben.

Da den Kollegen in der Trailerrfertigung in der jüngsten Vergangenheit durch das 18-Schichten Modell und



den Mehrarbeitszeiten in der Freiwoche einiges abverlangt wurde, Freischichtnahme bei Materialengpässen, Samstagsarbeit und Leistungsverdichtung durch die Veränderung des Montagebandes, sollte man meinen es reicht.

Einen der letzten Motivationspunkte die es in diesem Werk noch gibt, ist das Radio. Dieses dann für mangelhafte Arbeitsleistungen und Qualitätsdefizite herauszufiltern entbehrt jeglicher wissenschaftlicher Grundlage. Es spiegelt nur die subjektive Meinung von Vorgesetzten wieder, die nicht wissen wie es ist, Tag für Tag, Nacht für Nacht, Schicht für Schicht wie ein Roboter zum Wohle der Firma beizutragen.

Werner Hellwig



## Kein Werksleiter mehr in Kassel!

Ab dem 01.08.06 wird es offiziell keinen Werksleiter mehr in Kassel geben. Kassel wird dann von Gaggenau geführt. Dies wird durch den Abbau in der Verwaltung, das so genannte "New Managementsystem" (NMM) von Zetsche realisiert. Negative Auswirkungen für unser relativ kleines Werk sind mit dieser neuen Struktur zu erwarten.

Ein Werksleiter hat aufgrund seiner Stellung einen größeren Verantwortungs- und Handlungsspielraum als nur ein "Bereichsleiter" am Standort. Als weiteren negativen Punkt muss man leider erkennen, dass nun die für unser Standort wichtigen Entscheidungen nicht mehr direkt "vor Ort", sondern sowohl räumlich als auch emotional von uns weit entfernt getroffen werden.

Die Zusammenlegung der Standorte Gaggenau und Kassel zu einem "Verantwortungsbereich Getriebe/Achsen", mit dann nur noch einem Verantwortlichem in Gaggenau, trägt schon in sich das Problem des Einsatzes für das kleinere Werk Kassel. Man kann sich hier leicht vorstellen, dass Kassel dann nur noch "Zweite Wahl" ist. Da auch die Arbeitnehmervertretung an zwei Standorten verteilt ist, sind auch hier die Informationsflüsse als auch



die kurzen Wege zur Geschäftsleitung stark eingeschränkt, bzw. langwierig und auch holprig. Hier kann es leicht vorkommen, dass der Kasseler BR bei Entscheidungsprozessen nicht mehr eingebunden ist oder aber erst spät von Veränderungen erfährt. Man hat also mit erheblichen Problemen in Zukunft zu rechnen.

Durch die nicht mehr vor Ort sitzenden Verantwortlichkeiten werden auch die bei uns am Standort auftauchenden Probleme nur noch aus der Entfernung betrachtet und als nicht so relevant betrachtet. Es gibt nun keine emotionale Verbundenheit mit unse-

rer Region. Unter Umständen werden wir in Zukunft nur noch das "fünfte Rad" am Wagen sein. Wie sich das dann darstellt, kann man leicht an dem Beispiel AEG in Nürnberg anschauen.

Sicher darf man nicht den Kopf in den Sand stecken und in tiefe Depressionen verfallen, denn eins muss einem bewusst sein: Auch ein Werksleiter in Kassel hatte sich bei Entscheidungen für alle seine Vorhaben und Handlungen erst mit der Zentrale abzustimmen.

Nicole Welke