

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

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

21. Jahrgang Sep/Okt 2009

Mitarbeiter/innen-Qualifizierung 50+! Auf den ersten Blick eine gute Idee...

Schön, dass auch an die **Mitarbeiter/innen über 50 Jahre gedacht wird**. In den letzten Jahren wurden sie perfide behandelt. Die Firma versuchte unsere Kolleginnen und Kollegen z. B. in den Vorruhestand abzuschieben. Man sah in ihnen nur noch **Altlasten, die hohe Kosten verursachen**, weil viele von ihnen **schwerbehindert** sind und nicht mehr die volle Leistung bringen können. Eine Fort- und Weiterbildung gab es für diese Gruppe von Menschen nicht oder kaum. Sie waren Auslaufmodelle. „**Mit 58 Jahre hatten sie in Rente zu gehen!**“ Jetzt ist in der Krise alles anders und auch das Rentenalter von 67 Jahre setzt der Firma zu. Sie (die Firma) kann es sich nicht mehr leisten, diese Altersgruppe bei der Fort- und Weiterbildung zu übergehen. Diese Idee der Qualifizierung ist aber nicht von Daimler oder vom IGM-Betriebsrat ausgegangen, sondern das von der Bundesregierung verabschiedete Konjunkturpaket II nutzen sie strategisch aus. Durch die umfangreich geförderten Maßnahmen schafft das Unternehmen sich eine deutlich bessere Ausgangsposition für die Zeit nach der Krise.

Fort- und Weiterbildung unterstützen auch die AlternativeMetaller! Aber warum werden nicht alle Mitarbeiter/innen geschult?

Für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen für alle Mitarbeiter/innen Fördermöglichkeiten zur Verfügung, auch wenn einige Leute im Werk das Gegenteil behaupten. Wissensrückstände von älteren Mitarbeitern in der Instandsetzung, wie Dieter Seidel in dem HNA-Artikel vom 19.09.2009 äußerte, können wir nach Information betroffener Mitarbeiter nicht nachvollziehen. Da dies gerade bei den KollegInnen über 50 sein soll und dann auch im Zusammenhang mit den Qualimatrixen auftaucht, die ja von den Vorgesetzten



geführt und jährlich mit den KollegInnen zusammen überprüft werden sollen, erscheint schon sehr unglaublich.

Hiermit möchten wir der Werksleitung einige Vorteile übermitteln, warum sie **alle** Mitarbeiter/innen im Betrieb schulen sollten.

Das Unternehmen kann ihre Mitarbeiter/innen gezielt weiterbilden, sich Kompetenz sichern und benötigen nur geringe bis keine Eigenmittel. Hinzu kommt die Erstattung der vollen Sozialversicherungsbeiträge bei über 50 Prozent Qualifizierungsanteil an der Kurzarbeit. Arbeitsausfall, durch Fort- und Weiterbildung entfällt, da ausschließlich an Kurzarbeitstagen qualifiziert wird. Warum eigentlich nur an Kurzarbeitstagen? Wer profitiert denn hier eigentlich an diesen Qualimaßnahmen? Noch mal, wir unterstützen Fort- und Weiterbildung, aber dies ist ein Modell, von dem nur das Unternehmen profitiert. Arbeitsplätze bleiben damit vorerst erhalten, aber wie lange?

Die neuen Fördermöglichkeiten gelten für alle Mitarbeiter/innen und sind nicht nur auf gering qualifizierte oder ältere Arbeitnehmer/innen beschränkt. Auch die Antragsstellung wurde deutlich vereinfacht, so dass der gesamte Förderprozess beschleunigt wird. Voraussetzung für die Förderung ist die Zertifizierung der Qualifizierungsmodule nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV).

Unsere Forderung an die Werksleitung lautet: **Qualifizierung für alle Mitarbeiter/innen und die Qualifizierung bei der ERA-Einstufung nicht vergessen.**

Vincenzo Sicilia

DMove – qualifizierte Ausbildung?

Was das Unternehmen sich mit den KollegInnen, die aus DMove kommen erlaubt, ist eine bodenlose Schweinerei!

Wie vor längerem schon mal berichteten, gruppiert das Unternehmen seit Beginn der Krise die KollegInnen in die untersten Entgeltstufen ein. Durch diese Art des Vorgehens der Personalabteilung wird der Ausbildung und der Produktion unterstellt, die KollegInnen nicht richtig auszubilden bzw. einzuarbeiten. Man bildet wohl an den Bedürfnissen des Unternehmens vorbei aus. Anderst kann man dies nicht interpretieren!

Und selbst die Produktion bringt es nicht fertig diesen KollegInnen innerhalb der 2 Jahre DMove die einfachsten „Handgriffe“ zu vermitteln, die die Personalabteilung für die richtige Einstufung verlangt. Seit wann wissen Leute, die nicht auf dem Hallenboden tätig sind, was dort benötigt wird? Oder besitzen diese die „magische“ Glaskugel? Das es hier kein Aufschrei der Verantwortlichen in der Ausbildung und der Produktion gibt, ist schon etwas schleierhaft und sonderbar.

Damit wird doch auch Ihre „Glaubwürdigkeit“ in

Frage gestellt. Dieses Problem kann der Betriebsrat nur lösen, wenn Vorgesetzte den Mut haben sich zu wehren. Diese müssen sich klar zu Ihren Mitarbeitern positionieren und Ihnen den Rücken stärken. Es kann nicht sein, nach Ende der DMove-Zeit mit Peanuts abgespeist zu werden, statt Ihnen ihre zustehende



Eingruppierung zu geben. Weiter sollte das Unternehmen sich Gedanken darüber machen, wie man junge Menschen noch für diese Unternehmen begeistern will hier eine Ausbildung zu beginnen, wenn Sie schon von vorne herein wissen, nicht das bezahlt zu bekommen was Ihnen später zusteht.

Nur mal am Rand bemerkt: Ist das schon die Auswirkung der verkürzten Ausbildungszeit?

Und wenn das der erste Schritt ist, mag man sich nicht vorstellen, wie in Zukunft dann entlohnt wird. Wir AlternativeMetaller haben schon immer gefordert: Finger weg von der verkürzten Ausbildung und korrekte Eingruppierung der KollegInnen nach Ende DMove.

Nicole Welke

Bezahlt der Steuerzahler nun alles?

In einem Interview in der Wirtschaftswoche äußerte sich Dr. Weber, Forschungs- und Entwicklungsvorstand dieses Unternehmens, über Themen wie z.B. Dieselmotor, Brennstoffzellen und auch Elektroantrieb. Dazu lies er sich folgendes entlocken:

„Grundsätzlich sei der Nationale Entwicklungsplan für Elektromobilität zu begrüßen, aber ohne zusätzliche Förderprogramme lassen sich



der globale Wettlauf in Sachen neue Antriebstechnologien nicht erfolgreich gestalten.“

Schon seltsam, dass ein „Weltkonzern“ wie dieses Haus auf Unterstützung durch den Staat und damit auf fremde Hilfe zurückgreifen will. Wo sind denn eigentlich die Milliarden-gewinne der letzten Jahre? Ein Teil dieser Gewinne könnten nun dahingehend sinnvoll eingesetzt werden, um genau diese Technologien voran zu bringen.

Fortsetzung nächste Seite

In diesem Hause ist man doch so stolz darauf Vorreiter bei neuen Technologien zu sein! Und nun schreit man nach den Staat, weil man sonst den Anschluss verliert. Eigentlich ist es nicht verwunderlich, wenn man die Prioritäten in diesem Hause nur auf die „Optimierung der Profite“ ausrichtet hatte und dann bei Zukunftstrends den Anschluss verlor. Noch deprimierender ist es, wenn ein kleiner Zulieferer aus der Region Nordhessen mit am Markt erworbenen Bauteilen in nur ca. 9 Monaten ein Elektroauto entwickelt und vorstellt.

Allen Bürgern dieser Republik ist in den letzten Jahren klar geworden, dass wir in der Zukunft andere Antriebstechnologie für unsere Mobilität brauchen. Öl ist endlich! Und wenn dieser Konzern auch in der Zukunft noch eine gewichtige Rolle darstellen will, muss er seine Entwicklungs- und Forschungskapazitäten erhöhen und genau auf diese Technologie ausrichten. Alle Kräfte müssen dafür eingesetzt werden um eine Nachhaltigkeit unserer Produkte zu entwickeln und damit auch in Zukunft Arbeitsplätze zu erhalten und aufzubauen.

Micha

el Fuchs

Wird die Arbeitssicherheit zum Handlanger der Planung?

Schon seit geraumer Zeit gibt es Bestrebungen des Unternehmens die Arbeitssicherheit innerhalb des Konzernes neu „anzubinden“ Bisher war die Arbeitssicherheit direkt dem örtlichen Personalleiter unterstellt. Dies sicherte Ihre Unabhängigkeit gegenüber der Produktion und Planung .

Das soll nun in Zukunft geändert werden. Die AS wird nun direkt in die Planung eingegliedert werden.

Begründung: Rechtzeitige Einbindung der AS bei Projekten!

Wie man unter dieser Struktur eine unabhängige Arbeitssicherheit gewährleisten will ist für uns nicht nachvollziehbar.

Komisch! Hatte man eine Einbindung der AS in die Planung früher vergessen? Oder spielt hier die Kostenfrage eine entscheidende Rolle? Diese neue „Anbindung“ wird nicht nur von der AlternativeMetaller kritisch gesehen, auch der GBR sieht das so. Er

verweigert bei dieser neuen Struktur seine Zustimmung. Hier bahnt sich also ein Konflikt an, der unter Umständen auf anderen Ebenen entschieden werden muss.



Eins muss aber jedem klar sein: Die Sicherheit jeder KollegInnen muss gewahrt bleiben und dafür Bedarf es einer unabhängigen Arbeitssicherheit. Denn Sicherheit für die KollegInnen geht vor Profit!! Aber so wie sich diese Unternehmen in der letzten Zeit zu seinen Mitarbeiter bekannt hat, werden auch wir nur als „Kostenfaktor“ gesehen. Und warum soll man für „Kostenfaktoren“ Geld für Ihre

Sicherheit in die Hand nehmen? So ist zu befürchten, dass in Zukunft die Sicherheitsstandards in diesem Hause durch Vorgaben der Planung eingeschränkt bzw. zurück geschraubt werden, um den Profit zu steigern. All dies wird nur zu Nachteilen für die KollegInnen führen.

Erich Bauer

Leitfaden „Umgang mit Arbeitsunfähigkeitszeiten“

Dem Betriebsrat wurde von Unternehmensseite ein Dokument mit dem Titel „Leitfaden für Führungskräfte im Umgang mit Arbeitsunfähigkeitszeiten im Werk Kassel“ übergeben. In der Betriebsratssitzung am 2. September stellten dann H. Brüning und Frau Jung aus der Personalabteilung dem Gremium dieses Papier auch noch mal persönlich vor. Aussage der Herrschaften war, da man in der Vergangenheit bezüglich des Datenschutzes ein paar Grauzonen beim Thema Krankentrückkehr- und Fehlzeitgespräche hatte. Dies sei nun durch Aufsetzen dieses Dokumentes und Rücksprache mit dem Datenschutzbeauftragten Dr. Ries abgeklärt und ausgeräumt worden. Es hörte sich so an, als ob es nur ein paar Unklarheiten bei der Durchführung der Gespräche gegeben habe. Dem ist aber nicht so. Durch Aufdeckung von Alternativen Betriebsratsmitgliedern in Stuttgart, Bremen und Berlin im Umgang mit Daten aus den Rückkehr- und Fehlzeitgesprächen wurde hier ein ein Skandal aufgedeckt, den das Unternehmen nun herunterspielen möchte. Diese Krankentrückkehr- und Fehlzeitgespräche gehören eigentlich komplett wieder abgeschafft, um einen solchen Datenmissbrauch erst gar nicht zu ermöglichen.



Die Firma scheint den Versuch zu unternehmen mit diesem Leitfaden den Datenmissbrauch in den Griff zu bekommen. So muss man auch den Besuch von Mitarbeitern aus der Zentrale sehen, die auf den Computern im Werk Kassel **stichprobenartig** nach solchen illegalen Datensätzen gesucht haben. Hier scheint dem Unternehmen das Wasser langsam bis zum Halse zu stehen, denn es waren wohl doch keine Einzelfälle von „übereifrigen“ Vorgesetzten in den schon

genannten Werken. Es ist wohl eher der normale Vorgang in allen Werken der Daimler AG im Umgang mit dem Thema Krankentrückkehr- und Fehlzeitgespräche. Der Versuch des Unternehmens, sein Fehlverhalten, welches durch die Einführung der Krankentrückkehr- und Fehlzeitgespräche und der damit nicht gesetzeskonformen Dokumentierung, zu



vertuschen, ist gescheitert. Es lässt sich auch dadurch belegen, weil Vorgesetzte schon im Vorfeld darauf hingewiesen wurden, Datensätze die eventuell auffällig sind, zu löschen.

Anscheinend möchte die Firma sich mit diesen Leitfaden als Saubermann in der Öffentlichkeit präsentieren, um nicht mehr im einen Atemzug mit Lidl, Telekom und Bundesbahn genannt zu werden.

Klaus Cornelius

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller Daimler AG Kassel, www.alternativmetaller.de

Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon	3220	Erich Behrend	Halle 50/52/53	Telefon	2755
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon	2503	Erich Hoppe	Halle 50/52/53	Telefon	3048
Helmut Röse	Halle 50	Telefon	4366	Michael Fuchs	Halle 80 oben	Telefon	3132
Nicole Welke	Halle 35	Telefon	3240	Michael Renner	Halle 35	Telefon	3366
Erich Bauer	Halle 55	Telefon	4260	Enrico Steuermagel	Halle 50	Telefon	4394
Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon	2645	Klaus Berger			
Udo Pusceddu	Halle 80 unten	Telefon	2794	Klaus Ehlers			

IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller Daimler AG Werk Kassel
Druck: Eigenfinanzierung V.i.S.d.P. Vincenzo Sicilia