

Nachrichten

vom

Mercedesplatz

Oktober 2002

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

Super, wir haben auch in der 2. Instanz gewonnen!

„und wir freuen uns doch“

Rechtsstreit Freischichtaufbau an Feiertagen auch in der 2. Instanz gewonnen.

Mit einer eindeutigen Niederlage endete das Berufungsverfahren der DaimlerChrysler AG vorm Landesarbeitsgericht Hessen, gegen den Musterkläger, Michael Renner. Eine weitere Revision wird nicht zugelassen. Damit ist das Urteil der ersten Instanz des Arbeitsgerichts Kassel vom 26.4.01 -7 Ca 301/99- rechtswirksam und für den Kläger, Michael Renner, sofort vollstreckbar.

Urteil leider noch nicht auf alle übertragbar!

Das Unternehmen hat grundsätzlich noch die Möglichkeit ein Beschwerdeverfahren, wegen der Nichtzulassung der Revision vorm Bundesarbeitsgericht, zu stellen.

Allerdings ist es schon recht eigenartig, dass ausgerechnet die Arbeitnehmervertreter, Dieter Seidel (BR), und Ulli Messmer (IGM), auf der Betriebsversammlung am 24.9.02, dies Beschwerdeverfahren der Arbeitgeberseite ankündigt haben. Von der Unternehmensseite haben wir bis heute diesbezüglich nichts gehört.

Nach Auskunft unseres Rechtsanwaltes sind, auf Grund der Sachlage, die Erfolgchancen eines eventuellen Beschwerdeverfahren als äußerst gering einzustufen.

Sollte das eventuelle Beschwerdeverfahren, wie juristisch allgemein erwartet, keinen Erfolg haben gilt auch für die Nichtkläger folgendes:

Für alle Kollegen, die am Freischichtsystem teilnehmen, muss in Zukunft wieder Zeitgutschrift, für Feiertage an Arbeitstagen, gewährt werden. Die seit dem 1.4.99 nicht mehr gewährten Zeitgutschriften müssen nachberechnet und dem Zeitkonto gutgeschrieben werden. Damit sind in der Regel rückwirkend bis zum heutigen Tag 32 Stunden (bzw. 16 Stunden im Dreischichtbetrieb) an Zeitguthaben aufgelaufen.

Zudem wollen wir hoffen, dass sich dann die Werkleitung an ihre schriftliche Zusage vom 22.06.99 hält und das Ergebnis des Rechtsstreits, Freischichtaufbau an Feiertagen, allen Freischichtteilnehmern gewährt. Bei einem fairen Verlierer dürfte es hier keinen Streit geben. Schließlich waren sich ja beide Parteien, einig das Thema, mittels Musterklagen, rechtlich klären zu lassen. Gegebenenfalls werden sich die Betroffenen mit Erfolg zu wehren wissen.

Ehre wem Ehre gebührt!

Erinnern wir uns zurück:

Fortsetzung Seite 2



Fortsetzung von Seite 2

Als im Frühjahr 1999 die Werkleitung die langjährige Gewährung von Zeitgutschrift an Feiertagen einseitig strich, war der Widerstandswille der IG Metall (allen voran Ulli Messmer, Alfred Holle aber auch die IG Metallfraktion des Betriebsrates) nicht sehr berauschend. Der politische Widerstand wurde gleich verworfen. Die rechtlichen Chancen sind vor Gericht als aussichtslos bezeichnet worden. Wer jedoch als Einzelperson unbedingt vor Gericht gehen wollte, dem wurde Rechtsschutz in Aussicht gestellt. Statt nun kollektive Maßnahmen einzuleiten, wurde jeder mit seinem Schicksal allein gelassen.

„Alternative Metaller“ übernehmen Initiative!

Um doch noch ein kollektives Vorgehen zu ermöglichen, wurde ein Einspruchsformular entwickelt und als Beilageblatt über unsere Betriebszeitung „Nachrichten vom Mercedesplatz“ Nr. 2, April 1999, verteilt.

Über 450 Kolleginnen und Kollegen legten daraufhin, mittels unserer Formulare und Logistik, Einspruch gegen die Zeitgutschriftkürzung beim Lohnbüro ein. Sie schafften damit die Klagevoraussetzung beim Arbeitsgericht Kassel.

Erst angesichts dieser und eventuell weiterer Masseneinsprüche war die Werkleitung bereit, mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung, zum Führen einer Musterklage abzuschließen, deren Ergebnis dann auf alle übertragen wird. Die IG Metall übernahm die Kosten für 3 Musterkläger.

Schließlich ist mit der standhaften Klageführung des Musterklägers, Michael Renner, der Prozeß in 2 Instanzen gewonnen worden.

Wir überlassen es nun dem Urteilsvermögen unserer Leser wem Ehre gebührt und wem nicht.

Entlarvend!

Wer auf der letzten Betriebsversammlung war, hat bestimmt geglaubt, er wäre im verkehrten Film. Spricht doch ausgerechnet ein Arbeitnehmervertreter, in Person des neu gekürten Betriebsratsvorsitzenden, Dieter Seidel, er könne sich über das Urteil „Freischichtaufbau an Feiertagen“ nicht erfreuen. Schließlich müssten die Kosten an anderer Stelle wieder eingespart werden. Diese Aussage ist schon entlarvend, hier muss man sich nicht einmal mehr die Frage stellen, wessen Interessen der neue Herr vertritt.

Den Gedanken des Kollegen Seidel zu Ende gedacht, dürften wir Arbeitnehmer überhaupt keine Rechte mehr beanspruchen bzw. Forderungen und Ansprüche stellen. Im Gegenteil wir müssen freiwillig verzichten, damit das Unternehmen nicht weiter bei uns einspart. Zum Verzicht brauchen wir dann allerdings keine Gewerkschaften und Betriebsräte mehr. Wenn allerdings der neue Herr verzichten will, soll er bei sich anfangen. Der neue Dienstwagen und das neue Gehalt als BR-Vorsitzender, sind da ein lohnender Beitrag. Dann kann er wieder auf Busse und Bahnen umsteigen, wofür er sich doch früher stets verkämpft hat.

KWE

Alles Syncro, oder?

Die Firma Syncro wurde von der Werkleitung engagiert, um in der Produktion zu rationalisieren und Kosten einzusparen. Inwieweit das mit der Belegschaft einvernehmlich möglich ist, bleibt dahin gestellt. Wenn es sich allerdings um ein System handelt, das Arbeitsplätze vernichtet, kann es nicht ohne Widerspruch hingenommen werden.

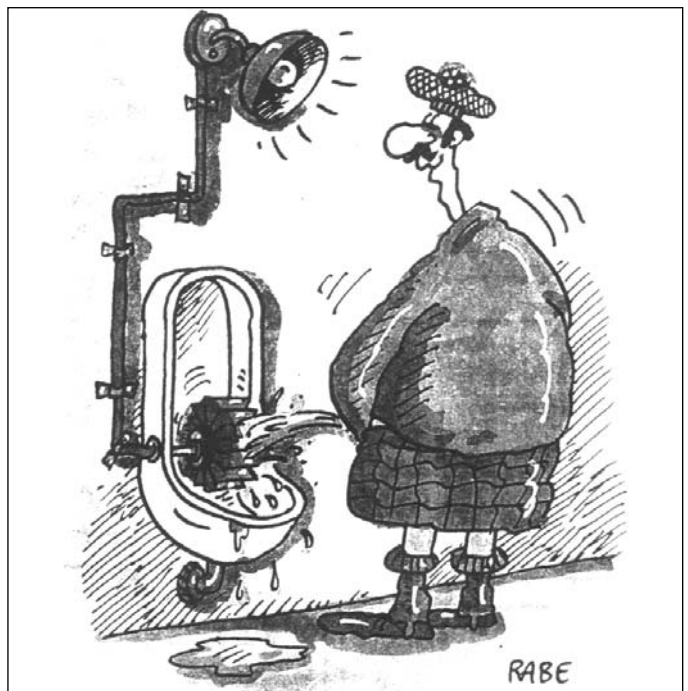
In der „Hinterachse des Sprinters“ ist man ohne Rücksicht auf Liefertreue und Hofbestand wie ein Elefant im Porzellanladen eingefallen. Dienliche Hinweise der Kollegen wurden missachtet und Mehrbelastung in hohem Maße (Schichterweiterung und Samstagsarbeit) leichtfertig in Kauf genommen. Das oberste Gebot der Freiwilligkeit der Mitarbeiter wurde in den Wind geschlagen: Auf „Teufel komm raus“ sollte ein Arbeitsplatz platt gemacht werden; wo vorher 5 Kollegen gearbeitet haben sollten dann nur noch 4 Kollegen arbeiten. Natürlich bei gleichbleibenden hohen Stückzahlen.

Vorher ein lange gut funktionierendes System und nach dem Durchmarsch des Elefanten, sprich Syncro, ein Chaos hoch drei.

Es traf alles ein, was die betroffenen Kollegen befürchtet hatten. Übrig blieb ein ärgerliches Kopfschütteln über die Vorgesetzten, die das zuließen und das Unverständnis darüber, daß man an dem System Syncro auch dann noch

festhalten will, obwohl man weiß, daß die Zitrone schon ausgepresst ist.

Nach dem die Mitarbeiter alles versucht haben, annähernd den alten Arbeitsablauf wieder herzustellen und die Mitar-



beiterzahl wieder auf 5 erhöht wurde, um die benötigte Stückzahl zu erreichen, will man jetzt wieder die Firma Syncro walten lassen: 15 % Kapitalrendite, obwohl man weiß, das es nicht zu schaffen ist.

Es hat niemand was gegen Verbesserungen im Arbeitsablauf; aber wenn Syncro nur zum Abbau von Arbeitsplätzen eingesetzt wird und sich im Anschluß kein Rad mehr dreht, dann ist das eher Sabotage die nicht unsere Unterstützung finden darf. Sparen kann auch nicht in unserem Sinn sein, wenn die wenigen erholungswirksamen Tätigkeiten wegrationalisiert werden sollen. Gerade diese Tätigkeiten, beziehungsweise Arbeitsplätze, wo angeschlagene Kolleginnen und Kollegen noch ihrer

Arbeit nachgehen können, wo ein Belastungsausgleich durch Rotation noch möglich ist, haben diese Syncro-Leute im Visier. Und dann wundert sich die Werkleitung über den hohen Krankenstand!

Die einzige Alternative für uns als Belegschaft ist das gemeinsame solidarische Vorgehen gegen diese Art der Kaputtrationalisierung. Mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln muß der Abbau von Arbeitsplätzen gestoppt werden. Die Mitarbeit bei Syncro kann verweigert werden, denn niemand kann dazu gezwungen werden.

**Das ist die richtige Einsparmaßnahme:
Jagt Syncro und Co zum Tor hinaus!**

Videoanalysen:

Auf den Leim gegangen!

Gegen die Stimmen der Alternativen Metaller hat die IG Metall-Fraktion im Betriebsrat der Pilothaften Anwendung von Videoanalysen in der SK Vorderachsen-Montage zugestimmt; trotz allen Warnungen vor höherem Arbeitstempo, der Verschärfung der Konkurrenz unter den Wettbewerbern und weiter steigender Arbeitslosigkeit!

Das Feigenblatt, ergonomische Verbesserungen als vorrangiges Ziel, wird nun in einem Pilotprojekt mit viel Energie angegangen. Mit allen Mitteln müssen ergonomische Verbesserungen her, um die nötige Akzeptanz sowohl bei der Belegschaft als auch beim Betriebsrat zu bekommen.

Damit dürfte dann zukünftig einer Anwendung von Videoanalysen auf alle Montagen nichts mehr im Wege stehen.

Was soll das Feigenblatt „ergonomische Verbesserungen“ verdecken?

Wir sollen nicht erkennen, daß es in Wirklichkeit um die Erfüllung der STEP-Ziele geht, die allein dazu dienen, die Profitgier der Kapitaleseite zu stillen.

Wie in allen Sparten der DC Nutzfahrzeugwerke sollen 15% Kapitalrendite erbracht werden.

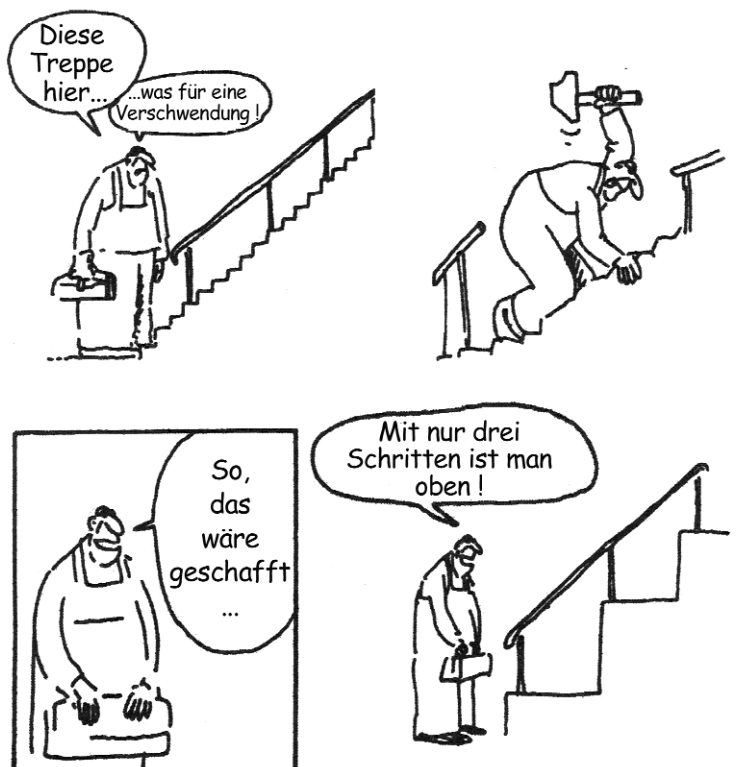
Da mit den herkömmlichen Methoden der Arbeitswirtschaft derart irrsinnige Vorgaben kurzfristig nicht zu erreichen sind, greift die Kapitaleseite zu jedem sich anbietenden Unternehmensberater, der nur genug verspricht.

Egal ob sie McKinsey, Syncro, mo-con-tec oder anders heißen, sie versprechen und verkaufen die erhoffte Produktivitätssteigerung.

Sie alle unterliegen mit ihren Systemen einem Erfolgszwang, der in aller Regel die Belange der Arbeiter am Band mißachten läßt, wie sich in der Vormontage Kostenstelle 217.9 gezeigt hat.

Gerade weil die Zukunft der Videoanalysen von der erfolgreichen „ergonomischen Verbesserung“ der Arbeitsabläufe im Pilot abhängt, bleibt zu hoffen, daß die Kollegen im SK-Band der Kostenstelle 265.9, wenigstens im Rahmen der Pilotphase bessere Arbeitsbedingungen bekommen. Nicht nur deswegen, weil sie sich im Wissen um ihre schwere körperliche Arbeit für die Anwendung der Videoanalysen nach System AviX selbst angeboten haben; sondern auch, weil die Unternehmensleitung zu mindestens in der Pilotphase aufpassen muß, sich nicht zu entlarven:

Daß sie nämlich mit ihrem Gerede von Verbesserung der Ergonomie in Wirklichkeit nur Verbesserung der Profite meinten.



STEP oder der ganz normale Wahnsinn

Die Vorgabe des Vorstands, Daimler Chrysler müsse 16 Prozent Umsatzrendite erwirtschaften, gilt auch für die einzelnen Sparten und Werke. Dafür braucht das Werk Kassel 7 Prozent Produktivitätssteigerung pro Jahr um produktiv zu bleiben, so Illi in der HNA.

Das heißt ja nichts anderes, als dass bei gleichbleibender Belegschaftsstärke deutlich mehr Achsen gebaut werden müssen. Ist ja alles kein Problem, sie müssen nur verkauft werden. Die zweite Möglichkeit, wenn die erste nicht geht, ist es Personal abzubauen. Das erleben wir ja aktuell.

So wird über eine sogenannte Frühpensionierung und die Altersteilzeit massiv Personal abgebaut. Wieviel ist momentan noch gar nicht absehbar. Es wird sogar schon wieder über eventuelle Delegationen geredet, falls der Personalüberhang nicht anders zu Händeln ist. Mit solchen Vorgaben, mit einer solchen Steigerung der Produktivität wird zwangsläufig weitere Arbeitslosigkeit produziert. Man braucht nur die Zeitung aufzuschlagen, da springen einem fast täglich neue Schlagzeilen ins Auge, welche Großunternehmen, Banken und Versicherungen wieder mal zigtausend Arbeitsplätze abbauen.

Um solche (o.g.) ehrgeizigen Ziele zu erreichen, wurde das Spar- und Ratioprojekt **STEP** aufgelegt. Hier hat man sich 15 Prozent Einsparung zum Ziel gesetzt. Die Verlierer dabei sind auch schon gemacht. Es werden überwiegend die Mitarbeiter der Produktion und Instandhaltung sein.

Ob Verschärfung der Rezei-Bonus-Kriterien, ob Videoanalyseverfahren für die Montagen oder die Ratiotruppe von Syncro in der Sprinterfertigung – alles dient dem einen Ziel, weitere Ratiopotentiale rauszuholen. Dabei ist für viele Mitarbeiter die Grenze der Belastung erreicht.

Die Aufgabe der BR-Mehrheit beschränkt sich eher darauf, nützlicher Begleiter zu sein. Die IGM-Fraktion sieht ihre Rolle darin, der Belegschaft zu erklären, warum denn **STEP**, warum solche wahnwitzigen Umsatzrenditen und Produktivitätssteigerungen denn sein müssen- und dass eigentlich alles gar nicht so schlimm sei.

Wie schreibt M. Opper im letzten „**Brenn-Glas**“ zur Modifizierung der Bonusentlohnung: Umsetzung ohne große Komplikation, es sind bloß gezielte Desinformationen und Horrorszenarien einiger Betriebsräte.

Wie gesagt; alles gar nicht so schlimm.

Welch ein Wahnsinn: Wer wie der Vorstand von DC, wer wie die Werkleitung mit solchen Zahlen, mit solchen Zielen operiert, schafft längerfristig die Voraussetzungen für Stagnation (Beispiel Japan), wenn nicht sogar für ein Kollabieren dieses Wirtschaftssystems.

Keine Volkswirtschaft der Welt kann auf Dauer solche Wachstumsraten produzieren. Nur das interessiert das Management bei DC nicht.

Ihnen geht es vielmehr darum abzukassieren und riesige Vermögen zusammenzuraffen. So hat sich alleine das DC-Management so viele Aktienoptionen gegönnt, dass es 10 Prozent der Firma an sich bringen könnte, sollten die Optionen ausgeübt werden!!!



Verschärfte Kranken- Rückkehrgespräche?

Dank den Zweifeln eines Kollegen an der Richtigkeit eines Fehlzeitengesprächs und dem anschließenden Gang zum Betriebsrat wurde aufgedeckt, daß die vereinbarten Regeln nicht eingehalten wurden!

Die vereinbarten Regeln sind im „Projekt Krankenstand“ beschrieben. Danach ist zwar nach jeder Arbeitsunfähigkeit ein Rückkehrgespräch zu führen, aber erst bei Anzeichen die Mißbrauch vermuten lassen, oder bei vermehrten Krankenfehlzeiten kann ein „Fehlzeitengespräch“ geführt werden.

Vermehrte Krankenfehlzeiten können sein:

im vergangenen Jahr

- ***mehr als 4 Krankenfälle, oder***
- ***mehr als 40 Arbeitstage Krankheit***

Werden diese Vorgaben nicht eingehalten, darf kein Fehlzeitengespräch geführt werden. Die pauschale Aussage „hohe Krankenfehlzeit“ reicht dazu nicht aus!

Warum diese „Korintenkackerei“ nötig ist? Bei Fehlzeitengesprächen handelt es sich um sogenannte Eskalationsstufen, dem das Personalgespräch folgt. Das Resultat daraus sind in der Regel arbeitsrechtliche Konsequenzen!

Deshalb ist es wichtig, die Eskalationsstufen so niedrig wie möglich zu halten!

Sind es Formfehler, Übereifer oder Unwissenheit? Oder was bewegt Vorgesetzte dazu, Eskalationsstufen zum Schaden der Mitarbeiter zu überspringen?

Da es sich bei dem uns bekannten Kollegen nicht um einen Einzelfall handelt, müssen wir davon ausgehen, daß es sich hier um eine Anweisung von „Oben“ handelt.

Der Druck, den Krankenstand zu senken, führt zu solchen untauglichen Auswüchsen. Es zeigt aber auch die Hilflosigkeit gegenüber dem hohen Krankenstand.

Mit Druck und Drohungen wird der Krankenstand nicht sinken, sondern eher steigen; Das kann ja nun auch nicht Sinn der Sache sein.

Zu diesem brandaktuellen Thema empfehlen wir folgendes Buch:

Mag Wompel: “Jagd auf Kranke”

Rückkehrgespräche auf dem
Vormarsch

5. Neuauflage erschienen.

- Druck auf Kranke im Zeitalter von Lean Production
- “Absentismus” als Zielscheibe und Rückkehrgespräche als Mittel der Wahl
- Aktuelle betriebliche Praxis zur Senkung krankheitsbedingter Abwesenheit am Beispiel der Automobilindustrie
- Flankierende außerbetriebliche Maßnahmen – Ärzte, Krankenkassen, Detektive
- Hintergründe und Ziele der Konzepte zu Reduzierung von Fehlzeiten
- Eigenverantwortung für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit am Standort – die gesellschaftspolitische Flankierung
- Gewerkschaften zwischen Schutz der Beschäftigten und Standortsicherung
- Reaktionen der Belegschaften
- Anhang mit Leitfäden für Betriebsräte und Beschäftigte, Entwurf einer alternativen Betriebsvereinbarung zur Verbesserung von Gesundheit und Anwesenheit

Die CD-Rom enthält außerdem noch “Bausteine für Betriebsrats-Infos” und Funktionen für schnelle Suche und Orientierung.

CD-Rom 7,60 Eur., Broschüre 5,00 Eur.
zuzgl. Porto und Versand

Herausgeber und Bestelladresse:
AFP e.V.

Postfach 10 20 63, 63020 Offenbach
Fax: (069) 82 11 16
email <express-afp@t-online.de>

Mitarbeiterbefragung 2002

Nach Erhalt meines Fragebogens zur Mitarbeiterbefragung 2002 war ich über die Vielzahl der Fragen total geplättet (64 an der Zahl). Machte mir dann doch die Mühe den Bogen genauer anzuschauen und mußte feststellen, daß bei 100 prozentiger Mitarbeit insgesamt 116 Kreuze verlangt wurden, die auf 627 (in Worten: sechshundertsiebenundzwanzig) Möglichkeiten verteilt werden können.

Im Jahre 1999 hatten wir ja schon einmal eine Mitarbeiterbefragung, die eine nur Beteiligung von etwa 33 Prozent hatte. Diese schon alles sagende Beteiligung sollte wohl dieses mal durch Gruppenzwang (in Gruppengesprächen und mit väterlicher Hilfe der Vorgesetzten) auf ein besseres Ergebnis gebracht werden.

Ob allerdings eine prozentuelle Steigerung der abgegebenen Fragebogen auch eine größere Zufriedenheit in der Belegschaft widerspiegelt, wage ich zu bezweifeln. Nach der Befragung 99 jedenfalls konnte ich keine für die Belegschaft zu erkennende Verbesserung feststellen.

Ach ja; die Kosten!

Was die Umfrage 99 gekostet hat, ist uns bis heute nicht bekannt. Die diesjährige dürfte garantiert auch nicht billiger sein.

In Anbetracht der geforderten Einsparungen um die Manager zufrieden zustellen ist diese Geldverschwendung ein Schlag ins Gesicht eines jeden Mitarbeiters.



„Ach ja, ehe ich's vergesse:
Ihre langfristigen Anlagen hätten Sie zu
einem reichen Mann gemacht.“

Einladung an alle Interessierte:

Am Sonntag, den 20.10. um 9.00 Uhr
bieten wir in der Kasseler
Jugendherberge am
Tannenwäldchen, Schenkendorfstraße 18,
eine Information zur

„Riester-Rente“

Als Referenten konnten wir einen Mitarbeiter
der LVA Hessen
(Landesversicherungsanstalt) gewinnen.
Damit wir ausreichend Räumlichkeiten reser-
vieren können, meldet bitte Eure Teilnahme
bei den „Alternativen Metallern“ an.

IMPRESSUM Herausgeber: Betriebsräte und Kandidaten der Alternative Metaller DaimlerChrysler Kassel

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon 802-3240	Erich Behrend	Halle 50	Telefon 2755
Vincenzo Sicilia	Halle 55	Telefon 3220	Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon 2767
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon 2645	Jörg Schmeißing	Halle 27	Telefon 3429
Udo Brehm	Halle 52	Telefon 3048	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon 2418
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon 2973
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: ehlers-kassel@t-online.de