

BRennglas



7-Punkte-Programm der IG Metall ▶ Seite 4



Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung ▶ Seite 5



Weiterbildungsprogramm in der Freizeit ▶ Seite 6

Informationen aus dem Betriebsrat für die Belegschaft des Mercedes-Benz-Werkes Kassel

Ausgabe 01 | 2009



Schlechte Zeiten –
der Gürtel wird
enger geschnallt!

Gute Zeiten – schlechte Zeiten

Von Robert Heimrich

Dies klingt wie der Titel einer Telenovela oder Daily Soap (Seifenoper) aus dem Fernsehen, ist es aber nicht, sondern die brutale Wirklichkeit des Daimler Vorstandes. Der Vorstand weigert sich „unsere“ Lohnerhöhung – wie zwischen IGM und Arbeitgeberverband im November des vergangenen Jahres vereinbart – jetzt umzusetzen.

Ihr erinnert euch:

Zum 1. Februar 2009 sollten unsere Entgelte in der Metall- und Elektroindustrie um 2,1 % erhöht werden, drei Monate später um weitere 2,1 %. Angesichts der Ergebnisperspektive für das Geschäftsjahr 2009 weigert sich der Vorstand, diese Tarifierhöhung effektiv weiterzugeben. Der Vorstand bezieht sich auf die vor viereinhalb Jahren vereinbarte „Zukunftssicherung 2012“. Er ignoriert dabei völlig, dass in einer späteren Vereinbarung zu unserem ERA-Entlohnungssystem geregelt wurde, dass Veränderungen der außertariflichen Bestandteile nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien möglich sind. Die Unternehmensleitung setzt sich mit dieser Maßnahme darüber hinweg und will mit ihrer Entscheidung unser Entlohnungssystem einseitig verändern.

Wir akzeptieren die Entscheidung des Unternehmens nicht und verlangen, dass die Tarifierhöhung für alle tariflichen und betrieblichen Entgeltbestandteile vorgenommen wird. Scheinbar zählen aber getroffene Vereinbarungen für unseren Vorstand, an dessen Spitze Dieter Z. steht, nur in „guten“ Zeiten. Aus diesem Grund ist an allen Standorten der Daimler AG eine Unterschriftenaktion unter dem Motto: **„Wir wollen, was uns zusteht“** angelaufen. Sollte das Unternehmen die Tarifierhöhung

tatsächlich nicht effektiv weitergeben, beauftragen alle Unterzeichner (nur IGM-Mitglieder, denn nur diese sind klageberechtigt) die IG Metall gegen dieses Vorgehen der Daimler AG vor Gericht zu klagen. Leider ist dieser Vorgang besonders ärgerlich, weil der Gesamtbetriebsrat die derzeitige schwierige Lage des Unternehmens erkennt und in den vergangenen Wochen wertgleiche Alternativvorschläge gemacht hat. Der Vorstand war aber zu keinem Zeitpunkt an konstruktiven Gesprächen interessiert und zu keinem vernünftigen Kompromiss bereit. Ein Vorstand, der mit seinen Entscheidungen eine Verhärtung der Fronten vorantreibt, darf sich nicht wundern, wenn das Betriebsklima wieder eisiger wird.

Statt „weiter so“ sollte der Vorstand umdenken!

Erwartungen an den Vorstand

- Beschäftigungssicherung in allen deutschen Werken
- Keine weiteren Einsparprogramme
- Keine Kürzungen bei Zukunftsinvestitionen
- Ein klares Bekenntnis für zukünftige Produktentscheidungen

Waren in der ersten Hälfte des Jahres 2008 noch alle euphorisch und kein Wölkchen schien den Autohimmel zu trüben, so ging es zum Ende des Jahres 2008 bzw. zu Anfang des Jahres 2009 Schlag auf Schlag. Kaum hatten wir Ausfallschichten vereinbart, waren die uns vorgelegten Zahlen schon wieder überholt. Der Absatzeinbruch ist dramatisch und es ist nicht absehbar, wie er sich weiterentwickeln wird. Ausgelöst haben diese Krise verantwortungslose Finanzspekulant und raffgierige Banker. Mitgespielt in dieser Orgie von Selbstbereicherung hat aber die gesamte



Wirtschaftselite weltweit. Diejenigen, insbesondere die Gewerkschaften, die diesen Irrsinn kritisiert haben, wurden als Sozialromantiker belächelt, die keine Ahnung von den Mechanismen des Marktes hätten. Wohin dies führt, können wir alle derzeit erleben. Opfer sind nicht die Verursacher, sondern (wieder einmal) die abhängig Beschäftigten, die jetzt tausendfach um ihren Arbeitsplatz und um ihre Existenz bangen müssen. Wir sagen dies auch so deutlich, weil wir an dieser Krise auch erkennen, dass es ein einfaches „weiter so“ und „Augen zu und durch“ nicht geben darf.

Wir müssen wieder zurück zu einer Wirtschaft, in deren Mittelpunkt ehrliche Arbeit steht, wo soziale Standards nicht abgebügelt werden, sondern die langfristige Entwicklung eines Unternehmens zählt und nicht der kurzfristige Aktienkurs. Schließlich sind es die Arbeitnehmer, die durch ihrer Hände Arbeit Werte schaffen, und nicht die Spekulanten.

Fortsetzung auf Seite 3

Unsere Forderungen an den Vorstand sind in der jetzigen Situation klar:

Der Vorstand hat sich mit der Zukunftssicherung 2012 verpflichtet, für eine ausgewogene Beschäftigung in den deutschen Mercedes-Werken zu sorgen. Wir IGM-Betriebsräte denken, dass auch die letzten Kritiker unserer Zukunftssicherung nun den Wert dieser Vereinbarung erkennen. Niemand mag sich vorstellen, was ohne diese Absicherung möglich wäre! In der jetzigen Situation ist es die Pflicht der Unternehmensleitung, zu prüfen, ob fremdvergebene Tätigkeiten wieder zurückgeholt werden können. Dabei dürfen nicht die Kosten im Vordergrund stehen, sondern die Beschäftigung unserer Kolleginnen und Kollegen.

Wir erwarten, dass der Vorstand jetzt keinen neuen Personalabbauplan vorlegt!

Nach NMM sind bereits heute viele Funktionen und Bereiche nicht mehr richtig handlungsfähig. Unsere Belegschaft hat in den letzten Jahren mit sehr hohem Einsatz und Flexibilität zu einer hervorragenden Gewinnentwicklung beigetragen. Dem sollte auch in schwierigen Zeiten Rechnung getragen werden.

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind nicht verantwortlich für diese Krise.

Wenn mit steuerlich finanzierten Staatsbürgschaften Banken gerettet werden, um Unternehmen und Banken zahlungsfähig zu halten, dann haben wir, liebe Kolleginnen und Kollegen, allemal einen Anspruch auf die Sicherung unserer Arbeitsplätze und Einkommen.

Das Unternehmen hat Kurzarbeit wochenlang kategorisch abgelehnt. Wir Betriebsräte haben wegen der schwierigen Beschäftigungssituation bereits im November auf dem Arbeitsamt Kassel vorgesprochen, um Einzelheiten zur Kurzarbeit für das Werk Kassel zu erfragen.

Der Gesamtbetriebsrat hat in Verhandlungen erreicht, dass auch alle Werke außerhalb Baden-Württembergs bei Kurzarbeit einen Ausgleich von 90 % vom Nettoentgelt erhalten.

Wir haben mit der Aufstockung auf 90 % sichergestellt, dass die finanziellen Auswirkungen bei Kurzarbeit möglichst gering gehalten werden. Es wurde höchste Zeit, dass eine solche Vereinbarung und der Beginn der Kurzarbeit kamen, denn die Zeitkonten einiger Mitarbeiter sind inzwischen

BETRIEBSVERSAMMLUNG



Weitere Informationen zur momentanen Lage erhalten ihr aus erster Hand auf der BV am 11.03. ab 8.30 Uhr in der Versandhalle.

mehr als ausgereizt worden. Die Mitarbeiter treten erst dann in die Kurzarbeit ein, wenn sie das Maximum von 20 Plus-Stunden erreicht haben. Hiermit wollen wir die finanziellen Belastungen für unsere Beschäftigten so gering wie möglich halten. Der Eintritt erfolgt individuell und nicht nach Kostenstellen oder Bereichen.

Weiterhin fordern wir vom Vorstand: Keine Kürzungen von Zukunftsinvestitionen.

Für die Entwicklung zukunftsfähiger Antriebskonzepte bzw. Achsen müssen alle notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Als zukunftsorientiertes Unternehmen muss Daimler die Systemkompetenz in diesen Feldern haben, und zwar von Forschung und Entwicklung bis hin zur Produktion. Für Kassel bedeutet dies das Vorantreiben des Projektes SFTP sowie des Projektes 3+, um dem weltweiten Wettbewerb eine Nasenlänge voraus zu sein.



Informationen zur Kurzarbeit

Da es in Bezug auf die Kurzarbeit und den Umgang damit viel Klärungsbedarf gibt, wurde ein Steuerkreis gebildet, der sich mit den Problemen rund um die Kurzarbeit und deren Umsetzung befasst.

1. Anforderungen der Arbeitsverwaltung (Agentur für Arbeit)

- Stundenkonten (Freischicht-, Gleitzeit- und Mehrarbeitskonto) werden zu einem Konto zusammengefasst.
- In Kurzarbeit eintreten ist erst nach Erreichen der 20 Stunden + IRTAZ (individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit) möglich.
- Es darf kein Zeitaufbau erfolgen (gilt auch für Mitarbeiter mit Minusstunden).
- Stundenaufbau innerhalb eines Monats ist möglich (Projekte, Abschlussarbeiten etc.), muss aber bis zum Monatsende abgebaut sein.
- Vorgesetzte und Mitarbeiter sind für die Kontrolle der Stundenkonten verantwortlich.

2. Kurzarbeitsgeld

- Vom Arbeitsamt wird das Kurzarbeitsgeld auf 60 % (Kinderlose) bzw. 67 % (Kinder auf Steuerkarte) vom Nettoentgelt (gerechnet auf den Kurzarbeitstag) festgelegt.
- Daimler stockt diesen Betrag auf 90 % vom Nettoentgelt pro Kurzarbeitstag auf.
- Im ersten Kurzarbeitsmonat gibt es normales Entgelt. Die Verrechnung der Kurzarbeitstage erfolgt jeweils im Folgemonat.

7-Punkte-Programm der IG Metall: Keine Entlassungen im Jahr 2009

Arbeitsplätze sichern – Konjunktur stabilisieren – Zukunft gestalten



Von Rainer Popp

Die aktuelle Krise hat auch die Daimler AG voll erwischt. Neu ist, auch für diejenigen von uns, die schon die Krisenzeiten in den 1980er und 1990er Jahren miterlebt haben,

dass diesmal die gesamte Weltwirtschaft betroffen ist. Zwei Komponenten haben zu dieser Situation geführt. Die Finanzkrise in Amerika, die weit über die Grenzen schwappte, und die rückläufige Konjunktur in der Automobilindustrie führten dazu, dass sich die Weltwirtschaft im freien Fall befindet und niemand absehen kann, wann die Talsohle erreicht ist. Die Steuerzahler,

und damit in erster Linie die Arbeitnehmer, zahlen mit ihren Steuergeldern die von der Bundesregierung vergebenen Staatsbürgschaften an Unternehmen und abgewirtschaftete Banken. Zumindes in Bezug auf die Banken werden dadurch diejenigen geschützt, die gleichzeitig durch ihre Profitgier Verursacher der Krise sind. Gerade die Banken blockieren durch ihre zögerliche Kreditvergabe für Investitionen die Unternehmen und gefährden damit Arbeitsplätze. Diese Probleme drohen in eine enorme Beschäftigungskrise umzuschlagen. Die IG Metall kämpft daher für Beschäftigungssicherung. Sie fordert von Politik, Banken und Unternehmen schnelles und zielgerichtetes Handeln. **2009 darf kein Jahr der Entlassungen werden!** Die IG Metall schlägt deshalb zur Konjunktur- und lang-

fristigen Zukunftssicherung ein 7-Punkte-Programm vor, das den Anforderungen der Arbeitnehmer eher gerecht wird als die von der Bundesregierung bisher beschlossenen Maßnahmen.

7-Punkte-Programm der IG Metall: Keine Entlassungen im Jahr 2009

1. Entlassungen verhindern

- Konjunktur-Kurzarbeit offensiv nutzen, Kurzarbeit mit Qualifizierung verbinden
- Kosten der Konjunktur-Kurzarbeit für Unternehmen reduzieren
- Ausbildungsplätze erhalten - Übernahme sicherstellen
- Bildungspolitisches Sonderprogramm

Fortsetzung auf Seite 5

2. Leiharbeiter in der Krise schützen

3. Unternehmensfinanzierung gewährleisten

- Bürgschaftsrahmen der KfW erweitern, Banken in die Pflicht nehmen
- Finanzierungsfonds für Zuliefernetzwerke

4. Konjunktur stabilisieren – Umweltprämie für Alt-Pkws einführen

5. Konjunktur stabilisieren – Nachfrageimpuls durch Konsumschecks bewirken

6. Zukunft gestalten: Zukunftsfonds „Arbeit – Bildung – Umwelt“

- Umfang von 100 Milliarden Euro für drei bis vier Jahre. Finanzierung über

eine jährliche Zukunftsanleihe in Höhe von zwei Prozent auf alle Geld- und Immobilienvermögen der privaten Haushalte.

- Finanziert werden u. a. kommunale Projekte für Bildung, Umwelt und Infrastruktur, Länderprojekte für Bildung und Forschung, Kredite zum EZB-Zins an Unternehmen, wenn sie in die Energie- und Ressourceneffizienz investieren.

7. Zukunft gestalten: Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen ausweiten

- U. a. Zustimmung von $\frac{2}{3}$ des Aufsichtsrates bei Werksschließungen und bei staatlicher Unterstützung. Betriebsänderung nur mit Zustimmung des Betriebsrates.



Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung: Die Haie sind wieder los!



Am 21. November 2008 fand die Wahl der neuen Jugend- und Auszubildendenvertretung im Mercedes-Benz-

Werk Kassel statt. Nach der Konstituierung setzt sich unsere JAV wie folgt zusammen:



Julia Färber-Kraus



Christoph Bley



Cannas Marcello



Kerim Kartal



Alparslam Cevik



Daniel Schütze



Verena Wiegand

Unsere Ziele sind:

- Wir, die JAV, sind die Interessenvertretung der Arbeitnehmer unter 18 Jahren und der Auszubildenden (sowie BA-Studenten) unter 25 Jahren in unserem Werk.

- Wir arbeiten sehr eng mit dem Betriebsrat sowie mit der IG Metall zusammen.
- Es ist unsere Aufgabe und Verpflichtung zugleich, die Interessen unserer Azubis und Jugendlichen zusammen mit dem Betriebsrat im Betrieb zu vertreten und uns für sie einzusetzen. Denn alles, was

mit der Ausbildung zu tun hat, ist Thema der JAV!

- Wir beraten die Jugendlichen und Auszubildenden in rechtlichen Fragen, die im Zusammenhang mit Arbeit und Ausbildung auftreten.

Fortsetzung auf Seite 6

Fortsetzung von Seite 5

- Wir achten darauf, dass alle geltenden Gesetze, Regeln, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge in unserem Betrieb eingehalten werden.
- Außerdem sorgen wir dafür, dass die Ausbildung qualifiziert, nützlich und zukunftsorientiert ist. Denn mit der Ausbildung schaffen wir die Grundlage für unsere zukünftige berufliche Entwicklung.
- Wir legen auch besonders großen Wert darauf, dass der Arbeitgeber für jeden Auszubildenden Übernahmemöglichkeiten bietet.

Vergesst bitte nicht, dass junge Menschen wie wir mit Selbstbewusstsein etwas Bestehendes in Frage stellen, eigene Ideen entwickeln, Forderungen einbringen und Veränderungen erreichen können. Es geht viel, wenn wir es nur wollen.

Unser JAV-Büro befindet sich im BBW (Geb. 86).

Telefonisch könnt ihr uns unter den Nummern

0561 / 802-4603

0561 / 802-3217

0561 / 802-2506 erreichen.

Weitere Kontaktdaten findet ihr im „Who is Who“.

Wir als Azubis haben nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte!!! Deshalb sind die JAV und der Betriebsrat zur Stelle, wenn ihr z. B. Probleme habt. Es ist immer euer Recht, einen von der JAV oder einen Betriebsrat ohne Angabe von Gründen aufzusuchen.

Wir stehen euch jederzeit zur Verfügung. Eure JAV

Familienangehörige können sich jetzt auch im Werk Kassel weiterbilden!

Weiterbildungsprogramm in der Freizeit neu aufgelegt



Von Jörg Lorz

Im Zuge von NMM und den daraus resultierenden Kosteneinsparungen wurde auch das bekannte „Offene Programm“, in dem man sich nach Arbeitsende in verschiedenen Bereichen weiterbilden konnte, erst einmal eingestellt. Für den Betriebsrat war dieses Vorgehen nicht nachvollziehbar und plausibel. Mittlerweile wird von allen Kol-

legen und Kollegen eine immer höhere Flexibilität am Arbeitsplatz vom Unternehmen abverlangt. Ein Teil der KollegInnen hat in der Vergangenheit die Möglichkeit genutzt, sich über die Weiterbildung in der Freizeit u. a. auch auf neue Aufgaben vorzubereiten, damit sie, sofern ein höherwertiger oder anderer Arbeitsplatz frei wurde, sich mit der erforderlichen Qualifikation darauf bewerben konnten. Dem Betriebsrat ist es nach intensiven Verhandlungen gelungen, das Weiterbildungsangebot außerhalb der Arbeitszeit aufrechtzuerhalten.

Das „Offene Programm“ heißt jetzt „Freizeitprogramm in der Abendakademie“ und findet weiter im Betrieblichen Bildungswesen des Werkes Kassel statt. Es werden Sprachen (Englisch, Spanisch, Deutsch), IT-Seminare (PowerPoint, Excel, Access), Technik-Kurse (u. a. CNC-Grundlagen 840D, SPS

Siemens Simatic S7, etc.) und Kurse zur Arbeitsmethodik (Präsentation, Rhetorik) angeboten. Neu hierbei ist die Erweiterung des Teilnehmerkreises. Neben den Mitarbeitern können jetzt auch deren Familienangehörige an den Veranstaltungen teilnehmen. Die Programme der Abendakademie für 2009 sind beim jeweiligen Bereichsbetriebsrat und im Betrieblichen Bildungswesen erhältlich. Anmeldungen werden vom Kooperationspartner VSB im Betrieblichen Bildungswesen jeweils dienstags von 14.00 bis 15.00 Uhr oder per Anmeldeformular entgegengenommen. Telefonisch ist der Anbieter VSB unter der internen Telefonnummer 2442 erreichbar.

Impressum

Verantwortlich: Dieter Seidel
 Redaktion: Rainer Popp, Elke Kemner
 Leserbriefe an:
 rainer.k.popp@daimler.com
 oder:
 elke.kemner@daimler.com