



Brände in der Magnesium-Druckgießerei PTU/PDG Kst. 1024:

Kaputtsparen kann jeder, lieber Herr Bernhard!

In der Mettinger Leichtmetallgießerei (PTU/PDG) Kst. 1024 hat es in den letzten 2 Wochen 3 Brände an Druckgussmaschinen gegeben. Von Glück kann man sagen: es ist kein Kollege sichtbar verletzt worden. Ob der eingeatmete Verbrennungs-Rauch langfristig zu gesundheitlichen Problemen führt, wird sich sicher erst in vielen Jahren zeigen.

Die Rückwandtürproduktion ist seit ihrem Start ein „Engpassbereich“. Anlauf-Probleme bei neuen Anlagen und neuen Produkten sind auch nichts Ungewöhnliches. Die Mannschaft hat bisher noch jeden Anlauf-Karren erfolgreich aus dem Dreck gezogen.

Doch dieser Dauerengpass mit Arbeitszeiten ohne Ende für die Mannschaft, 7 Tage-Woche mit Sonntags- und Feiertagsarbeit wird ganz weit oben erzeugt. Denn Produktionsvorstand Wolfgang Bernhard ist bekennender Super-Sparkommissar, nicht nur beim Personal, sondern auch bei Maschinen. Das hat er an der Seite von Herrn Zetsche seinerzeit bei Chrysler schon gezeigt. Das setzt sich durch und setzt sich fort bei Werk- und Centerleitungen.

Die Kostenstelle 1024 ist ein Beispiel dafür, mit dramatischen Folgen. Nicht die zur Produktion dafür notwendige 2800t-Druckguss-Maschine wurde aufgestellt — die sei zu teuer. Eine 2000t-Druckgussmaschine musste es auch tun. Die zu geringe Zuhaltkraft könnte sogar eine der Ursachen für einen Brand sein, heißt es.

Magersüchtige Personalbesetzungen kamen dazu. Rechtzeitig das nötige Personal fest einzustellen: Fehlanzeige, weil Vorstand und Werkleitung das dogmatisch blockiert hatten.

So wurde der Dauer-Engpass vom so genannten Top-Management vorprogrammiert. Wenn der Kunde dann nach Belieferung schreit, lässt

der Centerleiter erst einmal einen neuen Teamleiter einfliegen, der der Mannschaft ordentlich einheizen soll. Damit auch Samstags- und Sonntagsarbeit in 3 Schichten zum Normalzustand wird.

Dieser neue E4er, Herr Streicher, stellt auf seinem Weg nach oben aber nicht die wirklichen Engpass-Ursachen ab. Vielleicht kann er das auch gar nicht. Sondern trampelt stattdessen ständig der hart arbeitenden Mannschaft auf Füßen und Nerven herum. Die Kollegen können sich nicht mehr auf ihre Arbeit konzentrieren, werden ständig als Springer für andere Maschinen eingesetzt, sollen nebenbei die Öfen reinigen. Mitarbeiter aus der Bearbeitung werden ohne Gießerei-Schutzausrüstung an die Druckgussmaschinen eingeteilt. GAB und Reinigungszyklus werden so nicht mehr eingehalten wegen dem Stückzahlruck. Und das an einer Stelle, wo Magnesium verarbeitet wird, das bekanntlich schnell lichterloh brennen kann.

Auf seinen Druck hin wurde die Druckgussmaschine 567 am Feiertag (Fronleichnam) zur Spätschicht in Betrieb genommen, nach 2 Wochen Reparatur wegen dem Brandschaden. Und ist dann ein zweites Mal abgebrannt.

Auf Teufel komm raus musste produziert werden, obwohl sie nach Schichtplan gar nicht hätte laufen sollen. Und obwohl fast kein Instandhalter mehr vor Ort verfügbar war. Denn die Instandhalter-Kollegen waren seit dem letzten Brand pausenlos und rund um die Uhr im Einsatz gewesen. Wieso fährt man dann nicht in der Frühschicht an, wenn die Instandhalter wieder da sind?

So weitermachen wie bisher geht nicht:

- ◆ Hier muss in taugliche Maschinen investiert werden.
- ◆ Hier muss das nötige Personal her.
- ◆ „Fairplay und Respekt“: das tägliche Rumgetrample auf der Mannschaft durch Herrn Streicher hat sofort aufzuhören. Wird hier nicht schnell umgesteuert, gehen die Mannschaft und auch die zukunfts-trächtige Strukturteileproduktion kaputt!

Feuerwehr und WIH:

Retter in der Not! Danke!

Wie wichtig es ist, eine eigene hochmotivierte Werksfeuerwehr am Standort zu haben, haben die 3 Gießereibrände erneut gezeigt. Durch das rasche Eingreifen wurde Schlimmeres verhindert. Umso ärgerlicher ist, daß regelmäßig von studierten praxisfernen Sparkommissaren auf der Werksfeuerwehr rumgehackt wird! Seit Jahren werden die Bedingungen für die Kollegen verschlechtert und Personal runtergefahren, immer wieder in die Schichtpläne eingegriffen. Dasselbe gilt für die Instandhalter, die in den letzten Wochen praktisch rund um die Uhr im Einsatz waren. Doch durch die endlosen Sparprogramme an den WIHs warten man oft länger auf Instandhalter oder auf Ersatzteile, als die eigentliche Reparatur dauert.



Alle Menschen sind gleich, aber...

Zweierlei Mass, wenn's um Respekt geht

Laut dem deutschen Grundgesetz sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich. Aber beim Daimler ticken bekanntlich die Uhren schon immer anders. Da macht das Grundgesetz vor dem Werkstor halt.

Fünf Kollegen werden ins Personalbüro zitiert, weil sie in ihrer Freizeit auf der Internet-Plattform Facebook Konzernchef Dieter Zetsche und die Bundeskanzlerin in Zusammenhang mit Stuttgart 21 als zum „Lügenpack“ gehörend bezeichnet haben sollen. Eine solche Äußerung sei nicht akzeptabel und es sei selbstverständlich, dass man Kollegen - dazu zähle auch der Vorstandsvorsitzende - nicht beleidigen dürfe, so ein Konzernsprecher.

Wo war aber der Aufschrei, als man Kollegen und Kolleginnen der Firma Klüh als „Halbschwuchteln, Schlampen, Nutten“ beschimpfte, farbige KollegInnen als „schwarze Teufel“ und „schwarze Baumaffen“ beleidigte und sie mit Schlägen bedrohte?

Obwohl die Werkleitung damals rechtzeitig über die menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen bei der Fa. Klüh in Kenntnis gesetzt worden war, wurde damals überhaupt nichts unternommen. Es wurde weiter tatenlos zugesehen, wie die KollegInnen schikaniert wurden.

Die Werkleitung hat sich damit herausgeredet, dass die Reinigungsfirma ein selbstständiges Unterneh-

men sei, in das man sich nicht einmischen könne.

Erst nachdem der öffentliche Druck immer mehr zunahm, sah Daimler sich gezwungen, sich von der Reinigungsfirma zu trennen. Leidtragende blieben aber die KollegInnen der Firma Klüh, die bis auf wenige Ausnahmen gekündigt worden sind. Auch das Versprechen der Werkleitung, KollegInnen zu übernehmen, war nur eine Sprechblase.

An dieser Schilderung sieht man, dass mit unterschiedlichem Maß gemessen wird. Werden einfache KollegInnen beleidigt, schaut das Unternehmen weg. Fühlt sich der Vorstandsvorsitzende Dr. Dieter Zetsche beleidigt, wird eine ganze Maschinerie dagegen in Bewegung gesetzt. Herr Dr. Zetsche, handeln Sie doch nicht nur so konsequent und zielstrebig, wenn es um Ihre Person geht. Sondern auch, wenn einfache KollegInnen im Unternehmen menschunwürdig behandelt werden. Egal, ob die zur Stammsbelegschaft gehören oder zu einem Zulieferer, einer Fremdfirma oder einem externen Dienstleister. Schauen Sie nicht einfach weg. Das wäre ein echter Fortschritt.



André Halfenberg
Betriebsrat PTU
Tel. 64358

Problemlösung à la Schabert

Nachdem es am Eingangsbereich von Tor 1 in Mettingen tagelang aussah wie auf dem Bild links hat André Halfenberg gegenüber Werkleiter Schabert angedeutet, dass dies keinen besonders positiven Eindruck auf Besucher mache. Herr Schabert war wohl auch dieser Meinung und hat den Schandfleck in seiner bekannt zupackenden Art umgehend beseitigen lassen (rechtes Bild).



Wie schon mehrfach berichtet, werden auch bei Daimler Leiharbeiter als Arbeitnehmer 2. Klasse behandelt.

Aktuell schlägt bei uns folgende Botschaft auf: Wenn ein Daimler-Stamm-Mitarbeiter seinen Ausweis verliert, berechnet Daimler für den Ersatz € 2,56. (Das sind auf den Cent umgerechnete 5,- deutsche Mark.)

Passiert dies einem Leiharbeiter, fordert Daimler für den neuen Ausweis volle € 30,- ein.

Wir halten das für einen Skandal und fordern die Werkleitung auf, diese Schlechterstellung der Leiharbeiter sofort abzustellen.

Facebook ist gut — nur wenn's dem Vorstand passt?

Die im Artikel links erwähnte Facebook-Seite auf der Dr. Zetsche mit Mappus und Merkel als die Spitze des Lügenpacks bezeichnet wurden, war kurz nach Bekanntwerden der Untersuchungen von Daimler gegen die eigenen Beschäftigten aus dem Netz verschwunden. Hat da womöglich der Daimler-Chef seinen Einfluss geltend gemacht und die ungeliebte Botschaft „entfernen lassen“?

Ganz anders ist H. Zetsches Verhältnis zu Facebook, wenn er selbst die Inhalte festlegen kann. So z.B. unter dem Titel „Gemeinsam zum Stern“ bei der aktuellen Initiative von Daimler und dem DFB für die Fußball-WM der Frauen. In einer email forderte er alle Beschäftigten im Inland auf, sich dem Anfeuern der deutschen Elf auf „unserer Facebook-Seite“ anzuschließen“. Massenmobilisierung über Facebook ist also schon o.k. Aber halt eben nur, wenn die Inhalte dem Vorstand auch in's Konzept passen.

Unabhängig davon: wir drücken den KickerInnen die Daumen—die besten sollen gewinnen—egal wo sie her sind.

Motoren- und Getriebewerkstatt: Steinzeit statt Gummimatten!

In der Motoren- und Getriebewerkstatt der PKW-Entwicklung klagen vor allem ältere Beschäftigte zunehmend über Schmerzen in den Knie- und anderen Gelenken.

Ursache ist das lange Stehen auf dem harten Werkstattboden.

Um Gelenk schonender arbeiten zu können, haben Kollegen den Vorschlag gemacht, dass jeder, der das will, eine Gummimatte bekommt.

Was bei unserem „Mitbewerber“ BMW selbstverständlicher Teil der Arbeitsplatzergonomie ist, wurde bei MPW von E4 Pausch rundweg abgelehnt.

Vorbeugender Gesundheitsschutz scheint hier ein Fremdwort zu sein.

Wenn es schon an solchen Kleinigkeiten hapert, was ist dann wohl vom Untertürkheimer Projekt „alternde Belegschaft“ zu erwarten - außer bunten Powerpoint-Präsentationen zur „Visualisierung“ von viel heißer Luft?

Herausgeber:

Basis e.V., Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

V.i.S.d.P.:

Thomas Adler, Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

Verantw. Redakteur:

Thomas Adler

Druck:

Ottmar Jaiser, Forststr. 102D, Stuttgart

Auch in der Entwicklung Verdrehte Sanitärräume

Kurz nach seinem Amtsantritt als neuer Centerleiter von EP/MP hat Thomas Uhr, früher mal Gießereileiter, einen Rundgang durch die Werkstätten seines neuen Wirkungsbereiches gemacht. Und sich dabei über die mangelnde Sauberkeit von Arbeitsplätzen mokiert.

Verdreht, schlecht geputzt, eklig

Dabei leiden die Werkstattkollegen schon seit längerer Zeit unter Dreck an ganz anderen, für sie aber genauso wichtigen Örtlichkeiten. Nämlich den Toiletten, Duschen und Vesperräumen. Wie anderswo auch wurde in der Entwicklung während der Krise 2009 massiv am Putzen gespart. Ob die Putzzyklen wieder auf Vorkrisenniveau gebracht wurden ist unklar. Der Zustand der Sanitärräume jedenfalls weist eher nicht darauf hin.

Appell an Centerleiter: Beispiel geben

Alternative-Betriebsrat Georg Rapp hat deshalb Herrn Uhr angeschrieben und ihn aufgefordert, mit gutem Beispiel voranzugehen. Wenn denn seine Kritik an der Sauberkeit der Arbeitsplätze überhaupt berechtigt sei, wäre es für die Kollegen sicher Ansporn, ihren Arbeitsplatz in Ordnung zu halten, wenn sie selber für sie wichtige Räumlichkeiten wie Duschen, Toiletten und Vesperräume in einem sauberen annehmbaren Zustand vorfinden würden. Eine Antwort darauf gab es nicht von Herrn Uhr. Der subjektive Eindruck der Kollegen ist, dass inzwischen regelmäßiger und gründlicher geputzt wird, es wieder sauberer ist. Und das wird wohl nicht nur an den Aufklebern liegen, die seit einiger Zeit die Kabinentüren zieren: „Die Benutzung von Klobürste ist kostenlos und verpflichtet Sie zu nichts.“ In der Tat ist Sauberkeit nicht allein Sache der oftmals unter hohem Zeitdruck und miesesten Bedingungen arbeitenden Reinigungskräfte. Auch jeder Kollege kann seinen Teil dazu beitragen.

Achsenproduktion in Mettingen: Werkleitung will Neuausrichtung

Seit letztem Jahr fordert der Betriebsrat die Werk- und Centerleitung regelmäßig auf, konkrete und verlässliche Aussagen zur zukünftigen Produktionsausrichtung von PAC im Zusammenhang mit der neuen C-Klasse BR 205 zu machen. Auslöser dafür waren offene Fragen im Zusammenhang mit der wegfallenden Montage und zugesagten Ersatzarbeitsplätzen. Außerdem verdichteten sich die Hinweise, dass die Unternehmensleitung nicht nur die Endmontage, sondern auch verschiedene Fertigungsumfänge in Frage stellt. Monate lang hielt uns die Werkleitung hin - jetzt ist es endlich raus: Die Unternehmensleitung plant, beginnend mit der C-Klasse Baureihe 205, eine Neuausrichtung der Achsenproduktion.

Betriebsrat fordert Einhaltung der Betriebsvereinbarung BR 205

Ende 2009 sicherte die Werkleitung bekanntermaßen zu, dass wegfallende Arbeitsplätze durch neue Produkte bzw. neue Produktionsumfänge vollumfänglich ersetzt werden. Einig war man sich, dass es sich bei diesen Ersatzarbeitsplätzen nicht um bloße Stückzahlsteigerungen handeln kann. Ist auch logisch. Wenn ein langjähriges Kerngeschäft wie z.B. die Achsenendmontage weggeschlossen wird, dann wollen wir natürlich einen nachhaltigen Ersatz und somit eben **nicht** nur kurzfristige, stückzahlbedingte Arbeitsplätze. Außerdem versicherte uns die Werkleitung vor gerade einmal 1 1/2 Jahren, dass die Fertigung im bisherigen Umfang erhalten bleibt. Damit liegt die Latte für Verhandlungen ziemlich hoch. Wenn die Werkleitung mit Ihrem neuen Konzept keine positive Entwicklung für die Mettinger Achsenproduktion darstellen kann, dann stehen die Zeichen auf Sturm.

Michael Clauss
Betriebsrat
Tel. 67977



alternative - Kontakt:

Thomas Adler	☎60140	Mate Dosen	☎66043
Reiner Böhmerle	☎64032	André Halfenberg	☎64358
Martin Bott	☎67965	Witold Müller	☎22261
Jürgen Butschler	☎67960	Georg Rapp	☎57483
Michael Clauss	☎67977	Serkan Senol	☎60915

Internet: www.alternative-info.org

Immer wieder gern gefragt. Und gut zu wissen.

„Muss ich an dem mir zugewiesenen Zeiterfassungsgerät auch stempeln?“

Diese Frage muss grundsätzlich mit einem **JA** beantwortet werden, **allerdings nur wenn mit dem Betriebsrat nichts anderes vereinbart wurde**. Dies ist auch in der Arbeitsordnung so vermerkt. Leider vergessen dies die Führungskräfte allzu oft (oder verschweigen es gar bewusst?). Vernünftige Führungskräfte suchen mit dem Betriebsrat eine Lösung bevor sie die Mitarbeiter „verstrubbeln“. Solltet ihr gezwungen werden ein bestimmtes Zeiterfassungsgerät zu benutzen, das sehr ungünstig liegt, sprecht euren Betriebsrat an. Ungünstig wäre z.B. wenn ihr weite Wege vom Umkleiraum zum Arbeitsplatz habt und nur das Zeiterfassungsgerät am Arbeitsplatz benutzen dürft.

Der Betriebsrat hat auch Mitbestimmungsrechte bei der Positionierung der Zeiterfassungsgeräte. Sollte ein neues angebracht oder ein bisheriges versetzt werden, können Eure Wünsche evtl. berücksichtigt werden.

„Müssen Beschäftigte in Arbeitskleidung stempeln?“

Hier ist die Antwort ein eindeutiges



NEIN. Kollegen fragen immer wieder „Muss ich in Arbeitskleidung stempeln, mein Meister verlangt dies.“ Es gibt definitiv keine Vorschrift oder Vereinbarung in der Arbeitsordnung

die das vorschreibt! Auch wenn dies immer wieder behauptet wird. Ihr könnt kommend in Straßenkleidung oder gehend, nach dem Duschen in Straßenkleidung die Zeiterfassungsgeräte benutzen, also stempeln.

Lasst Euch kein X für ein U vormachen! Solltet ihr mit Führungskräften

Diskussionen haben, verweist auf eure Betriebsräte.



Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat PAC
Tel.: 67960

Die Mineralquellen schützen - Stuttgart 21 stoppen!



Oberbürgermeister Schuster sagte im Oktober 2010: "Für mich wäre die konkrete Gefährdung unseres Mineralwassers ein absolutes k.o.-Kriterium für Stuttgart 21". Wenn Schuster das ernst meint, müsste er nach Meinung der "Cannstatter gegen Stuttgart 21" spätestens jetzt für den Ausstieg aus dem Projekt sein:

◆ Statt wie bisher angeben 3 Millionen Kubikmeter, will die Bahn jetzt mehr als 6 Millionen Kubikmeter Grundwasser an der Baustelle des geplanten Tiefbahnhofs abpumpen. Das verändert die Druckverhältnisse in den Mineralwasser führenden Schichten immens und gefährdet die Mineralquellen!

◆ Nach neuesten geologischen Erkenntnissen wird ein Teil der Mineralquellen in Berg und Bad Cannstatt aus Wasserströmen aus Richtung Esslingen gespeist. Deshalb sind die Mineralquellen durch den Bau des 1.850 Meter langen Eisenbahntunnels bei Stuttgart-Wangen zusätzlich hochgradig gefährdet.

Die Initiative "Cannstatter gegen Stuttgart 21" ruft deshalb auf zur

Demonstration am Samstag, 2.7.

unter dem Motto

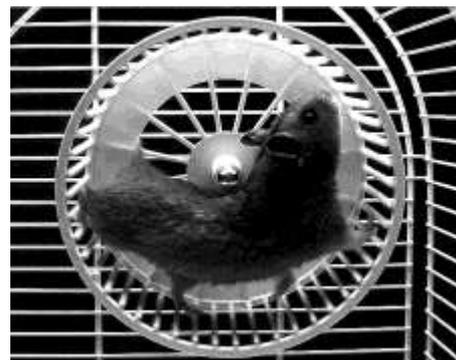
"Von Brunnen zu Brunnen - wir schützen unser Mineralwasser"

Beginn ist um 11.00 Uhr vor dem Mineralbad Berg, Ende am Cannstatter Kursaal.



Misstraut der Werkleiter seinen Führungskräften?

Neue Besen kehren gut, sagt ein Sprichwort. Der neue Werkleiter, Herr Schabert, scheint sich das zum Motto gemacht haben. Er fegt und bürstet und schrammt dermaßen, dass sich inzwischen sogar immer mehr E3-Leiter fragen, was sie eigentlich in diesem Werk noch wert sind. Sie scheinen inzwischen so behandelt zu werden, wie es bisher nur die Kollegen ganz unten an der Basis manchmal zu spüren kriegen.



Hinter vorgehaltener Hand hört man von immer mehr Führungskräften: „Die Ressourcen werden einem dauernd beschnitten—aber bei den abgeforderten Ergebnissen wird die Messlatte ständig höher gelegt.“

PEW: Neue Rationalisierungs-Zentrale

Dass Herr Schabert sich eine eigene Rationalisierungs- und Optimierungs-Abteilung geschaffen hat, passt da ins Bild. Sie nennt sich „PEW-Produktionsentwicklung Werk“ und hat selbstverständlich einen eigenen E3-Leiter.

Trotz allgegenwärtigem Spar- und Rationalisierungskurs in allen Centern braucht es also dafür jetzt noch eine extra „Zentrale“.

Man hat allen Grund zur Befürchtung, dass diese Sorte „Produktionsentwicklung Werk“ keine gute Zukunft für die KollegInnen im Werk entwickeln wird.

