



Nur im Werk Untertürkheim geht's wieder nicht:

## Werkleitung will Produktion statt Weihnachtspause

Während in allen PKW-Montagewerken weltweit die Arbeit zwischen Weihnachten und Neujahr ruht, gönnt die Untertürkheimer Werkleitung ihren Mitarbeitern wohl keine Ruhepause. Dem Betriebsrat wurde eine Liste mit mehr als 200 Kostenstellen übergeben, in denen zwischen den Feiertagen gearbeitet werden soll. Insgesamt wären davon über 3.000 Kollegen im Werk 10 betroffen. So kann's nun aber wirklich nicht mehr weitergehen. Es muss endlich Schluss sein mit der grenzenlosen Ausweitung der Produktionszeiten!

Michael Clauss  
Betriebsrat  
Tel. 67977



Alle schaffen es: Ob in Sindelfingen, Bremen, Rastatt, Hambach, Tuscaloosa, East London oder Peking. Die PKW - Fahrzeugmontage hat zwischen Weihnachten und Neujahr Betriebsruhe. Nur in Untertürkheim sind die Engpässe im 4. Quartal wieder so gravierend, dass die Werkleitung anstatt einer Betriebsruhe in vielen Bereichen produzieren lassen will. Wer hat die Engpässe denn zu verantworten. Doch nicht die Kollegen in der Produktion. Die sollen es nur ausbaden und arbeiten in diesen Engpassbereichen doch eh schon 16, 17, 18 und mehr Schichten in der Woche. Und die Kollegen der IS-Bereiche oft noch eine weitere Schicht dazu. Schon lange zwingt man die Instandhalter zum Prinzip:

**„Pflaster drauf bis die Maschine ganz verreckt“**

Für richtige Reparaturen lässt man sie unter der Woche doch häufig gar nicht mehr ran. Geschweige denn, dass die notwendigen Wartungsarbeiten durchgeführt werden dürften. In allen Produktionscentern fehlen Maschinen und Personal. Und das alles weil der Vorstand zwar einen Produktionsrekord nach dem anderen anstrebt; nur kosten soll es möglichst nichts. Und jetzt sollen wir also auch noch die über 1,4 Millionen Fahrzeuge für 2012 anpeilen ohne eine Verschnaufpause zum Jahreswechsel.

**Belastungsgrenze längst erreicht**

Mensch und Maschine brauchen dringend eine Pause. Deshalb fordern wir die Werkleitung auf:

- ◆ **Keine Produktion zwischen den Feiertagen am Jahreswechsel**
- ◆ **Kauft endlich mehr Maschinen und stellt ausreichend Leute ein**
- ◆ **Sonst wird das nichts mit Ihrem Traum von der Nr. 1 im Premiumsegment bis 2020, Herr Dr.Zetsche!**

## Abteilungsleiter verspottet Urlaubswünsche als „Freizeitoptimierung“:

Heutzutage ist es gar nicht so einfach einen erschwinglichen Urlaub zu buchen. Vor allem wenn man schulpflichtige Kinder hat und deshalb auf die Haupturlaubszeit angewiesen ist. Geradezu unmöglich ist es aber, wenn die Kollegen auch noch bis Mitte / Ende März auf die Urlaubsgenehmigung warten sollen. Dann ist nämlich fast alles ausgebucht. In der alternative Nr. 98 forderten wir deshalb eine deutlich vorgezogene Urlaubsplanung für das Jahr 2012. Daraufhin hatten wir folgende Zuschrift eines **Abteilungsleiters** des zentralen Personalbereichs erhalten:

Guten Tag H.Clauss,

manchmal fehlen einem die Worte und so geht es mir wenn ich Ihren Artikel zur Urlaubsplanung 2012 lese.

Subjektiv betrachtet meint man die Mitarbeiter wären hier um ihre Freizeit zu optimieren und nicht, und das sind unsere Auftraggeber, um unsere Kunden zu bedienen und das so zeitnah wie möglich.

Sie haben hoffentlich mitbekommen, dass wir zwischenzeitlich in einem brutalen Wettbewerb mit den deutschen Premiumherstellern stehen und wenn die den Kampf gegen Daimler ansagen, dann können wir doch wohl nicht tatenlos zuschauen und unsere Priorität auf **Freizeitoptimierung** legen.

**Diejenigen die die** Kunden am schnellsten und besten bedienen sind **die** Gewinner und nicht **die, die die** mitarbeiteroptimale Freizeitplanung haben.

Bei allem Verständnis, aber ich denke an dieser Stelle sollten Sie Ihren Wählern auch die volle Wahrheit vermitteln - das wäre fair !

Name der Redaktion bekannt

### Anmerkungen der Redaktion...

... **zum Schreibstil:** viele fehlende Kommas; sehr komplizierter Satzbau; sehr verwirrend sind auch die vielen „die“ im vorletzten Satz. Hand auf's Herz: Im mittleren Management und zudem auch noch im Personalressort kann man schon etwas bessere Grammatikkenntnisse erwarten.

... **zum Inhalt:** Wer derart diffamierend den Wunsch der Beschäftigten nach rechtzeitiger Planung ihres Urlaubs als „Freizeitoptimierung“ abtut, zeigt äußerst wenig Wertschätzung für jene, die bei Daimler **reale** Werte schaffen. Der Autor ist als Abteilungsleiter unter anderem für die Entwicklung von Methoden zur „Arbeits- und Führungsorganisation Shopfloor“ zuständig. Und wir wollen vor allem ihm, der uns bestimmt **nicht** wählt, „die volle Wahrheit vermitteln“: Sollte Ihnen, Herr Abteilungsleiter, Ihre Freizeitplanung nicht so wichtig sein, dann können Sie sich gerne bei unserem Werkleiter melden. Der sucht nämlich noch Arbeitskräfte für den „Shopfloor“ zwischen den Feiertagen. Wir hoffen allerdings, dass Sie in diesem Fall nicht weiter mit solch wenig wertschätzenden Erklärungen die Kollegen verärgern. Das wäre für **Ihren** „Kampf mit dem Wettbewerb“ nämlich alles andere als ratsam.



Ohne Mampf kein Dampf:

## Warmes Abendessen für die Sirnauer Schichter – jetzt!

Bis vor einem Jahr konnten die Sirnauer KollegInnen in der Kantine der Fa. Bechtle essen. Dann wurde dort das Abendessen eingestellt.

In Sirnau gibt es nicht mal eine Verkaufskantine. Und ein Vesperwagen ersetzt kein Schichter-Abendessen, das im Werk überall angeboten wird, bloß nicht in Sirnau.

Seit einem Jahr hält Centerleiter Krupinski die Mannschaft nur hin, sein Engagement ist mehr als bescheiden. 2011 war er 2 mal in Sirnau. Das letzte Mal nur, weil er sich mit dem Betriebsrat über dieses Thema nicht einigen konnte – und danach schnell dem Betriebsrat mit einer eigenen Info zuvorkommen wollte („was ihm misslungen ist“).

Wie bei andern Themen, so auch beim Sirnauer Abendessen: wenn die Mannschaft was will, Dr. K weiß immer, warum es „nicht geht“ – wegen Compliance, wegen Personal, wegen...., ..., ...

### Gesetz und Recht?

Obwohl er immer ganz genau weiß, was aus rechtlichen Gründen „nicht geht“, hat er das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz übersehen. Dort sagt §2 Abs. 6: *„Benachteiligungen sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf – z.B. die soziale Vergünstigung.“*

Kantinenessen wird bezuschusst und ist deshalb eine soziale Vergünstigung. Eine, die überall im Werk Standard ist, den Sirnauer KollegInnen aber vorenthalten wird.

Solche Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis untersagen Bundesarbeitsgericht und Europäischer Gerichtshof.

In diesem Zusammenhang sollte Frau Dr. Christine Hohmann – Dennhardt aktiv werden. Ihre Hochglanzbroschüren über „Respekt, Ehrlichkeit und Anstand“ sind verschwendetes Geld, wenn die KollegInnen sich von ihrem Centerleiter nicht entsprechend behandelt fühlen. Es wäre besser für Abendessenversor-

gung in Sirnau angelegt.

Das neueste Verzögerungsmanöver von Dr.K: bei seinem Besuch in Sirnau hat er die Mannschaft aufgefordert, selber nach Lösungen zu suchen. Hallo?! Wer ist hier in der Verantwortung und sollte nach einem Jahr endlich seinen Job machen?

Herr Dr. Krupinski, zum wiederholten Mal fordere ich Sie auf, endlich eine praktikable Lösung für die Sirnauer möglich zu machen. Anregungen für

Sie hat es genug gegeben!

Die Mannschaft hat es Ihnen bei Ihrem Besuch deutlich gesagt. Wenn sich jetzt nicht endlich was tut, sollte sie von Dr.K. lernen und, wie er, öfter sagen: „Geht nicht! Wegen fehlendem warmem Abendessen.“ Frei nach dem Motto: Ohne Mampf kein Dampf !



Reiner Böhmerle  
Betriebsrat PTU  
Tel. 64032

## Prada statt Abendessen – geht's noch?!

Das Essensangebot im Shop lässt oft zu wünschen übrig. Vor allem für die Malocher in der Spätschicht gibt es regelmäßig keine warmen Speisen mehr.

Da bietet die Gastronomieleitung doch lieber Prada-Handtaschen zum Preis von 550,- Euro an. Die aber dann wohl eher für die leitenden Führungskräfte, weil Malocher dafür kaum Geld übrig haben dürften. Die neuen „Daimler-Sozialleistungen“ für E3 aufwärts... Geht's noch?



### Werkzeug-Logistik der Werkzeugvoreinstellung PAC/IS:

## Bedingungen verbessern statt Fremdvergeben!

In der Werkzeugvoreinstellung in PAC/IS sollen 4 Voreinstellräume nach Halle 24 umziehen und dort zentralisiert werden. Das ist u.a. das Ergebnis eines MPS-Projekts, bei dem es wie immer um Optimierungen und Effizienzsteigerungen (also Kostensenkungen) geht. Der Werkzeugtransport zu und in die Produktionshallen soll allerdings fremd vergeben werden. Damit wären die dafür notwendigen Arbeitsplätze weg. Die Werkleitung wiegelt ab, weil es ja nur um wenige Arbeitsplätze ginge. Aber mit dieser Fremdvergabe-

Salamitaktik wird es immer schwieriger, Kollegen aus der Produktion, die den Montage-Stress nicht mehr durchhalten, unter zu bringen. Außerdem wissen wir nur zu gut, wie es mit Lohn und Arbeitsbedingungen bei vielen Fremdfirmen aussieht: hundsmiserabel.

Ist die Arbeit aber erst mal draußen kräht kein Hahn mehr danach! Deshalb fordern wir, die Logistik als Teil der Tätigkeiten der Werkzeugvoreinstellung zu erhalten. Beim Handling schwerer Werkzeuge in der Werkzeuglogistik fordern wir von der Firma: Belastungsreduzierung durch ergonomische Verbesserungen statt Fremdvergabe! Eine

durchaus sinnvolle Möglichkeit, den Krankenstand zu senken, Herr Schabert.



Martin Bott  
Betriebsrat PAC  
Tel. 67965

### 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](http://www.alternative-info.org)

## Immer wieder gern gefragt. Und gut zu wissen.



### „Darf mich mein Vorgesetzter aus meiner Schicht nehmen und in andere einteilen?“

Klar und eindeutig: **Nein!** Ohne Zustimmung des Betriebsrats und des betroffenen Kollegen geht gar nichts.

Zum Schutz der Arbeitnehmer hat der Betriebsrat auch beim Schichtwechsel ein volles Mitbestimmungsrecht — wie in allen Arbeitszeitfragen.

Aber auch ohne diese klare Rechtslage sollte das einfach der Anstand gebieten. Schließlich sind Schichtarbeiter gezwungen, Leben, Familie und Freizeit in ihrem Schichtrhythmus zu organisieren. Wer als Vorgesetzter bisher meinte, das könnte

man einfach mal über den Haufen werfen, weil es die eigene Planung erleichtert, täuscht sich. Ein Vorgesetzter, der dieses Schutz- und Mitbestimmungsrecht ignoriert, macht sich strafbar.

Es gilt im übrigen auch für Leiharbeiter. Sie sind keine rechtlose Manövriermasse, sondern haben denselben Anspruch auf ein geregeltes Leben wie Stammarbeiter.



**André Halfenberg**  
Betriebsrat PTU  
Tel. 64358

**K21**

**Schwarzer Donnerstag**

**30.09.  
1. Jahrestag**

**Großveranstaltung auf dem Schlossplatz und im Park**

Freitag, 30. September 2011

**17:00 Uhr** Schlossplatz, Auftaktkundgebung  
Reden und Musik (Zam Helga und NU SPORTS)

**18:30 Uhr** Demo zum Schlossgarten

**19:15 Uhr** Fortsetzung der Veranstaltung  
im Mittleren Schlossgarten  
mit Bildern, Filmen, Reden und Musik  
(Dacia Bridges und viele mehr ...)

[www.parkschuetzer.de](http://www.parkschuetzer.de)

[www.kopfbahnhof-21.de](http://www.kopfbahnhof-21.de)

## Jugend braucht Übernahme – ohne D-MOVE!

Trotz einem erwarteten Rekord-Gewinn von 10 Milliarden Euro und zukünftig geplanten Rekord Produktionszahlen, gibt der Daimler-Vorstand keine Übernahmegarantien für die Auszubildenden. Während gleichzeitig in den Fachabteilungen dringend ausgebildeter Nachwuchs gebraucht wird (siehe Artikel S.2, PAC –IS).

Das klingt paradox, tatsächlich steckt aber Kalkül dahinter: Trotz Vollauslastung z.B. vom Werk Sindelfingen wollte der Vorstand 20% der Sindelfinger Jungfacharbeiter bis vor wenigen Monaten vor die Türe setzen, wenn das Werk Untertürkheim nicht 138 Sindelfinger Kollegen übernehmen sollte. Da in UT die Leiharbeiter-Quote an der 8% Grenze ist, hätten hier weitere Feststellungen folgen müssen.

Dies umgeht die Firma nun indem sie einen Austausch von Personal organisiert: Stamm-Mitarbeiter aus Sindelfingen werden nach Untertürkheim geschickt. Und werden in Sindelfingen durch Leiharbeiter ersetzt, weil dort die Leiharbeiter-Quote noch nicht ganz ausgereizt ist.

Mitarbeiter als Manövriermasse, die je nach wechselnden Firmeninteressen hin und her geschoben werden kann – das ist die Idealvorstellung des Vorstands. Die D-MOVE Regelungen haben den Boden dafür bereitet, dass Jungfacharbeiter und

Neueingestellte zu Wanderarbeitern gemacht werden können. Deshalb haben wir D-MOVE strikt abgelehnt und tun das auch heute noch.

Wenn man weiter bedenkt, dass in den letzten Jahren in den Ausbildungsstandorten der Mercedes Werke über 500 Ausbildungsplätze gestrichen wurden, dann weiß man wohin die Reise mit diesem Vorstand gehen soll. Mehr prekär beschäftigte Leiharbeiter, weniger Jungfacharbeiter. Anders als in vielen Hochglanz-Broschüren verkauft. Gegen diese Zustände müssen wir sichtbar aufstehen. Beim Jugend-

**Serkan Senol**  
Betriebsrat PTU  
Tel. 60915



Aktionstag „Operation Übernahme“ der IG Metall am Samstag, 1. Oktober 2011 in Köln können wir schon mal üben. Info bei Jugendvertretern, Vertrauensleuten und Betriebsräten!

## „Null Toleranz“ bei Vorgesetzten-Willkür!

Führungskräfte in PTU/PEG haben fortgesetzt gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates verstoßen. Trotz mehrmaliger deutlicher Hinweise. Kollegen wurden ohne Betriebsratszustimmung in andere Schichten gesetzt, um fehlendes Personal auszugleichen.

Besonders krass: weil sie ihrem Meister die Meinung sagten, wurden Kollegen als ‚Straf-Aktion‘ aus dem Samstags-Schichtplan genommen und dafür andere Kollegen aus der Gegen-Schicht geholt.

Nachdem die Firma mit Compliance „Null-Toleranz“ propagiert – aber bisher nur gegen die „kleinen“ praktiziert hat – sollten sich Führungskräfte besser vorsehen: solange Kollegen wegen jedem Mist abgemahnt werden, werden solche Rechtsbrüche künftig Konsequenzen haben.

**André Halfenberg**  
Betriebsrat  
Tel. 64358

