



Werkleiter Schabert verteidigt seine „Musterfabrik“ Köllda:

Billiglohn + externe Instandhaltung - Nicht mit uns!

Die Betriebsversammlungs-Berichte von Betriebsrat und Werkleitung ließen die nächste große Auseinandersetzung im Werk Untertürkheim mehr als erahnen. Die unter dem Titel „Kachelprojekte“ verharmlost gestarteten Neustrukturierungen von Produktionsmittelfertigung (PMF), Werkzeugbau und Instandhaltung haben ziemlich viel Konfliktpotential. Vor allem wegen den Plänen für die Instandhaltung stehen die Zeichen auf Sturm.



Michael Clauss
Betriebsrat
Tel. 67977

Beim PMF-Projekt scheint es sich tatsächlich „nur“ um eine Verschiebung der Kernfelder zu handeln, die für Reduzierungen in einem Geschäftsfeld gleichzeitig die Stärkung eines anderen vorsieht. Im Wesentlichen geht es um neue Arbeitsschwerpunkte und nicht um Abbau oder Personalreduzierung.

Im Werkzeugbau-Projekt ist da schon etwas mehr Skepsis angebracht. Wenn man den Anteil eigener Neuwerkzeugherstellung verändert, ist halt nicht so eindeutig vorhersehbar, wie sich das auswirkt. Die zeitaufwendigen Einfahrprozesse von Werkzeugen externer Hersteller wirken sich jedenfalls oft sehr negativ auf die Anlagenkapazität der Produktionsanlagen im Werk aus. Von Effizienzsteigerung kann man in diesem Zusammenhang wohl kaum sprechen. Trotzdem scheint die Unternehmensleitung auch in den Werkzeugbaubereichen eine Umstrukturierung und keinen radikalen Abbau anzustreben. Ganz anders aber in der Instandhaltung. Dort plant die Werkleitung einen radikalen Kahlschlag.

Fremdvergabe als Zukunftsstrategie?! 🗡️🧐👉👎

Das Betreiben und Instandhalten der Ver- und Entsorgungsanlagen, die Reparatur und Wartung von Pumpen, Kränen, Hebezeugen, Aufzügen und Flurförderfahrzeugen soll genauso fremd vergeben werden, wie der Maschinentransport, die Motoreninstandhaltung und auch das IET-Lager im Werkteil Brühl.

Wenn man bedenkt, dass viele der Kollegen dieser Bereiche in den letzten Jahren mit nahezu regelmäßiger Überzeit, Tag und Nacht und auch am Wochenende ihre Knochen für

dieses Unternehmen hingehalten haben, ist dieses Vorhaben einen riesengroße Schweinerei.

Negativ - Beispiel Köllda

Auf der Betriebsversammlung wurde durch den IGMetall-Betriebsratskollegen Hueseyin Kuecukelci auch von einem Besuch im Werk Köllda berichtet. Die dargestellten Arbeitsbedingungen führen unserer Meinung nach nie und nimmer zum Prädikat „nachahmenswert“. Die MDC Power GmbH ist zwar eine 100%-ige Tochter der Daimler AG, aber die Daimler-Betriebsvereinbarungen gelten dort nicht. Das heißt: keine Beschäftigungssicherung, keine Ergebnisbeteiligung von € 4.100, kein Daimler-Vorsorgekapital (Betriebsrente) und auch alle anderen Regelungen, die wir erstritten haben, gelten dort nicht. Bis zu 10 Stunden flexible tägliche Arbeitszeit, ohne Schicht- und Überstundenzuschläge.

13 Euro Stundenlohn, monatlich brutto € 2.380,- inkl. Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Nur die Produktion, das Qualitätsmanagement und die Logistiksteuerung wird mit eigenen (GmbH-) Beschäftigten betrieben. Die komplette operative Logistik, das Werkzeugmanagement und **eben auch die komplette Instandhaltung** sind fremd vergeben. Selbst die Personalabteilung ist nicht mehr in „eigener Hand“. Als Hueseyin den Krankenstand mit größer 10% beziffert, kontert Werkleiter Schabert entörtet, es wären nur 2 %. (Am Tag darauf war sich die Werkleitung in Mettingen nicht mehr so sicher. Da räumten sie schon 4 % ein.) Aber alle sind zufrieden und es gäbe eine sehr hohe Identifikation mit der Firma, weil die Köllda-Belegschaft nun schon zum vierten Mal seit Werksgründung eine kostenlose Schicht für soziale Zwecke ableistete. Wahrscheinlich ist es eher die Angst vor Hartz IV, die Menschen solchen widrigen Arbeitsbedingungen unterjocht.

Wer mit dem Feuer spielt...

Aber wenn die Werkleitung denkt, wir würden solche Bedingungen widerstandslos hinnehmen, ist sie schief gewickelt.

Finger weg von unserer Instandhaltung!

Auch wenn Personalchef Mauser in Mettingen meinte, mit „Festhalten an Althergebrachtem“ seien keine Arbeitsplätze zu sichern.

Wir werden ihn da eines Besseren belehren. Die Entwicklung des Produktionsprogramms ist eben nicht nur von der „Stimmungslage am Markt“ abhängig, sondern auch von der Stimmungslage in der Belegschaft.



LESERBRIEF aus Kostenstelle 2924 PGE

Besen-Alarm in Hedelfingen

„Neue Besen kehren gut“, heißt es. Das muss wohl des Teamleiters Wunschvorstellung gewesen sein. Denn wenn Führungskräfte hier im Betrieb nach oben wollen, sind ihnen eiserne Besen, die man für sich einsetzen kann, manchmal nützlich.

Der neue „Besen“, den er sich als Meister für die Weichbearbeitung Planetenrad nach Hedelfingen geholt hat, tut sein bestes, um im Sinne seiner Chefs der Mannschaft auf Kopf und Füßen herumzutampeln.

Mit allen Mitteln, die man anscheinend braucht, wenn man seinem Chef beweisen will, dass man ein guter „Besen“ ist:

Misstrauen unter den Kollegen soll gesät werden mit der ständigen Behauptung, andere hätten sich beim E5 und E4 beschwert. Natürlich anonym, natürlich immer unüberprüfbar...

Mit aus der Luft gegriffenen Unterstellungen soll einzelnen unserer Kollegen der Schneid abgekauft werden. Nur als Beispiel: einem Kollegen wird mit Abmahnung gedroht, weil er angeblich seinen roten Audi während der Arbeitszeit auf dem Parkplatz umgeparkt haben soll. Dumm gelaufen: er war nachweislich nicht dort und hat auch keinen roten Audi.

Integrität? Respekt? Anstand? Völlige Fehlanzeige. Und zwar nicht nur beim E5, der der Mannschaft gegenüber geäußert hat, an seinem Führungsstil nichts ändern zu wollen.

Sondern auch beim E4, der das offenbar deckt bzw. billigend in Kauf nimmt. Glaubt er vielleicht immer noch, so ein eiserner Besen würde in seinem Sinne Druck aufbauen? Tatsächlich macht er nur den hochwertigen Boden kaputt, auf dem er und sein E5 stehen.

Denn bei der Mannschaft sind sie mit solchen Methoden an der falschen Adresse. Unsre Kollegen der Kostenstelle 2924 sind eine Mannschaft, die weiß, was sie kann. Und immer gute Arbeit abgeliefert hat, von Montag bis Sonntag, 24 Stunden am Tag. Und deshalb auch überhaupt nicht mehr bereit ist, sich so behandeln zu lassen.

Dies ist also eine klare Ansage: Flexibilität und Arbeit an Wochenenden und Feiertagen kann sich die PGE-Leitung bald abschminken, wenn der eiserne Besen nicht ganz schnell im Besenschrank weggeschlossen wird.

(Kollegen der Kostenstelle 2924, Namen sind der Redaktion bekannt)



Nachtrag der Redaktion:

nach Redaktionsschluss hat uns die Nachricht erreicht, dass die Vorgesetzten in der Kostenstelle spürbar ‚einen Gang runtergeschaltet‘ haben, nachdem die Kollegen zu ihrer Unterstützung mehrfach Betriebsräte geholt hatten. Gut so.

Wir haben uns entschlossen, den Brief der Kollegen trotzdem abzdrukken, weil der Frieden allzu oft nicht lang hält. Wir wollen, dass der „eiserner Besen“ nicht bloss vorübergehend zur Seite gestellt, sondern endgültig weggeschlossen wird.

Immer wieder gern gefragt. Und gut zu wissen: Die Personalakte

Jeder im Unternehmen hat sie. Die meisten kennen sie überhaupt nicht oder wissen gar nicht was in ihr drin steht oder überhaupt drin sein darf: die Personalakte.

Es gibt für jeden ein Einsichtsrecht in seine Personalakte. Nur so kann man wissen, was überhaupt drin und falls vorhanden in den Nebenakten steht. Das Recht, seine Personalakte einzusehen, darf vom Unternehmen nicht behindert werden. Personalakte einsehen ist bezahlte Arbeitszeit.

In der Personalakte sind wichtige Unterlagen wie Lebenslauf, Arbeitsvertrag, Bewerbungsunterlagen, Berufsbildung, Lohn, Zeugnisse, Fortbildungen im Unternehmen gespeichert. Aber auch Abmahnungen die man evt. bekommen hat.

Überhaupt nichts zu suchen haben dort Privatsachen wie z.B. Gewerkschafts- oder Parteimitgliedschaften. Genauso wenig gehören Krankheitsdiagnosen, Aufzeichnungen und Unterlagen vom Werksarzt in der Personalakte.

Stellt man fest, dass falsche Angaben in der Personalakte enthalten sind, besteht ein Rechtsanspruch auf Entfernung.

Erklärungen oder andere Unterlagen sind auf verlangen des Mitarbeiters in die Personalakte aufzunehmen. Notizen darf man sich ebenso machen wie Kopien verlangen..

„Schwarze Akten“ sind absolut verboten.

Einen Betriebsrat seines Vertrauens zur Einsichtnahme mitzunehmen ist immer empfehlenswert.



André Halfenberg
Betriebsrat PTU
Tel. 64358

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 Claus	☎67977	Serkan Senol	☎60915

Internet: www.alternative-info.org

Überzogene Anwendung von Schutzkleidung:

Warum die Tragepflicht von Ritterrüstungen auch kein Beitrag zu mehr Arbeitssicherheit ist

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz zählt völlig ohne Zweifel zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen. Das Recht auf körperliche Unversehrtheit ist ein Grundrecht aus dem Grundgesetz und das gilt natürlich auch am Arbeitsplatz. Deshalb ist es auch unerlässlich, wenn technische Maßnahmen nicht ausreichen, bestehenden Unfallgefährdungen mit Körperschutzmitteln zu begegnen. Allerdings hat die Werkleitung in den letzten Monaten mit deutlich überzogenen Vorschriften für Ärger bei den Kollegen gesorgt.

Halbstiefel für LKW- und Staplerfahrer

Weil beim Absteigen vom Stapler bzw. LKW die Gefahr des Umknickens der Füße besteht, hat die Werkleitung für die Fahrer die flächige Stiefeltragepflicht verordnet. Diese Tragepflicht soll für das Führen aller Flurförderzeuge gelten und auch für Mitarbeiter, die diese nur gelegentlich benutzen.

Das sorgt für Ärger: Die Kollegen der Instandhaltung haben fast alle den Staplerschein. Aber sie fahren tatsächlich teilweise sehr selten. Nach der neuen Verordnung müssen sie nun entweder immer die unbequemen Stiefel tragen oder im Bedarfsfall die Arbeitsschuhe wechseln. Auch für die Standhubwagen soll die Stiefelpflicht gelten. Wenn das Absteigen von der ca. 20 cm hohen Plattform ein besonderes Unfallrisiko darstellt, dann gilt das aber auch für das Aussteigen aus dem M-Klasse-Dienstwagen. Wir sind gespannt, wann die Manager ihre Armanischuhe gegen die Schutzstiefel tauschen. Wenn man diesen Maßstab anwendet, besteht auch beim Treppensteigen die Gefahr mit dem Fuß umzuknicken. Es gibt wohl kaum jemanden, dem das noch nicht passiert ist.

Schutzkappentragpflicht

Auch bei dem Versuch der Gießereileitung die Schutzkappentragpflicht einzuführen gab es gleich Ärger. (Wir berichteten in Ausgabe Nr.106) Natürlich gibt es Arbeitsplätze, an denen das Sinn macht, aber deswegen allen Mitarbeitern eine Schutzkappe zu verordnen, wäre ausgemachter Blödsinn.

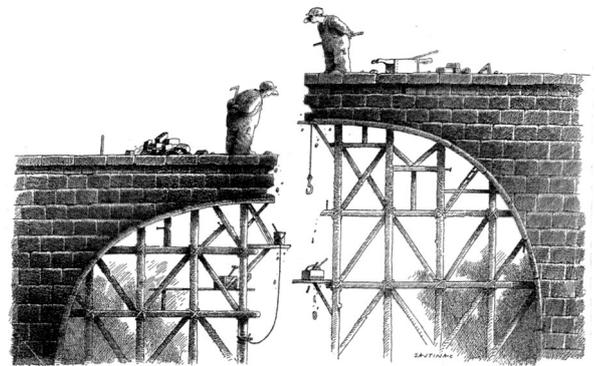
Bei der Festsetzung der Arbeitswerte mit der analytischen Arbeitsplatzbewertung (also vor der ERA-Einführung 2007) gab es den Begriff der „hinderlichen Schutzkleidung“. Darüber sollte die Werkleitung auch mal nachdenken. Körperschutzmittel zu tragen ist nämlich auch unangenehm.

Trotzdem muss es an bestimmten Arbeitsplätzen sein. An welchen kann die Werkleitung aber nicht alleine per Dekret verordnen. Da hat der Betriebsrat nämlich ein Mitbestimmungsrecht.

Und außerdem sind Körperschutzmittel das letzte Mittel. Ritterrüstungen sind eben nicht die optimale Lösung. Erstmal muss die Werkleitung **alles** technisch Denkbare tun, um die Gesundheitsgefahren abzuwenden. Auch wenn Ohrenstöpsel billiger sind, als technisch

aufwendige Lärmschutzmaßnahmen. Und die meisten Arbeitsunfälle entstehen wegen dem unvermindert ansteigenden Stress. Der PAC-Centerleiter Herr Spahn widersprach da dem Betriebsrat ganz empört: „Ich habe alle Beschäftigten informieren lassen, dass in PAC Qualität und Arbeitssicherheit vor Stückzahl geht.“

Mit den vielen Speed-KVP - Projekten kommt bei den Kollegen allerdings eine ganz andere Botschaft an.



Krach in der Kst. 1804, die zweite!

In unserer **alternative 107** habe ich über den Konflikt bezüglich der Zeitaufnahme in der Kostenstelle 1804 informiert. Dort findet eine Multimomentstudie bezüglich der sachlichen Verteilzeit statt. Unterm Strich soll geprüft werden ob „zuviel Personal an Bord ist“.

Mittlerweile steht diese vermurkste, zweitklassige Datenermittlung vor dem Abschluss und die Mitarbeiter aller Schichten der Kostenstelle 1804 wollen nun eine Vorstellung des Untersuchungsergebnisses.

Sie haben beschlossen die Dokumentation „Maßnahmen zur Programmerrfüllung“ erst mal nicht zu unterschreiben. Sie sind, genauso wie der Betriebsrat, der Meinung: Mehrarbeit und gleichzeitig Untersuchungen um Personal abbauen zu können, das passt nicht zusammen!

Ich betone nochmals, die Hinterachsgehäusefertigung ist ein hochproduktiver Bereich. Die Mitarbeiter sind hochqualifiziert und motiviert, flexibel und nach wie vor auch zu

Überstunden bereit. Allerdings nicht um jeden Preis.

Die Mitarbeiter betonen, dass dies nichts mit ihren direkten Vorgesetzten zu tun hat. Sondern damit, dass sie sich nicht die Arbeitsplätze wegrationalisieren lassen, bei gleichzeitiger Arbeitsverdichtung.

Dort wäre ein Dankeschön für die jahrelange Flexibilität, die jahrelange Bereitschaft zur Mehrarbeit, zum Beitrag des Unternehmenserfolges durch die Mitarbeiter fällig und keine Untersuchung zur Mitarbeiterereinsparung.

Vorsicht Herr Schabert: Dieses Beispiel kann durchaus Schule machen, denn „der Krug geht solange zum Brunnen bis er bricht“. Die Geschichte zeigt immer wieder: auf Dauer kann man nicht gegen ein Volk oder im Unternehmen gegen eine Belegschaft regieren oder führen.



Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat PAC
Tel.: 67960



A wie Angriff

„A wie Angriff. Das perfekte Zusammenspiel: Die deutsche A-Nationalmannschaft und die neue A-Klasse von Mercedes.“ So heißt der TV-Spot des Konzerns zur EM. Alles zu lesen und zu hören im Intranet.

Dieter Zetsches Werbeagenturen sind halt immer dabei, wenn es drum geht, die Fußballbegeisterung der KollegInnen für's Geschäft nutzbar zu machen. Mit „perfektem Zusammenspiel“ ist aber ganz schnell Schluss, wenn es um die Belegschaft geht. Da buchstabiert sich das **A** dann eher wie vor und nach der EM: **Ab**gefertigt und **An**geschmiert — siehe unten.

Und, mal ehrlich: sehen diese Buben auf Daimlers Werbeseite eigentlich nicht eher aus, als kämen sie aus einer Kraft-durch-Freude-Gruppe der 40er Jahre oder einer Helden-der-Arbeit-Brigade Erich Honeckers als aus dem Halbfinale-Kader ...?

Stückzahl geht vor Fussballfreude im PTU/PDG Magnesiumbereich

A wie Angeschmiert

„Der Pulsschlag einer neuen Generation“ – Die EM-Kampagne von Mercedes-Benz — auch das liest man so im Intranet. Was man spürt, ist dann aber nur der Pulsschlag einer neuen Generation von Managern wie Herr Keicher, PTU-Centerleiter, eingeflogen aus Bremen.

Sein Pulsschlag scheint vor allem beim Wort „Stückzahl“ hochzugehen. In sogenannten „Engpass-bereichen“ der PTU/PDG-Magnesiumgießerei hieß seine Anweisung: Stückzahl geht vor. Die Spätschicht im NAG2 durften nicht mal 2 Stunden früher heim zum Fußball gucken, die Nacht-

schicht nicht später kommen. Sogar vom reinarbeiten ausgefallener Zeit am Wochenende wollte er nichts wissen. Könnte ja ein paar Euro mehr kosten.

Die Mannschaft rettet die Ablieferung an den Kunden seit Monaten mit 18-Schichten-Betrieb.

Wenn diese kaltschnäuzige Haltung nicht unverzüglich kassiert wird, dann sollten die Kollegen den Pulsschlag dieser neuen Centerleiter-Generation mal ordentlich beschleunigen – durch konsequentes zuhause bleiben an Wochenenden zum Beispiel.

Mitarbeiter schlechter gestellt – neue A-Klasse lässt auf sich warten

A wie Abgefertigt

Alle Mitarbeiter, die bisher im Firmenangehörigengeschäft eine A-Klasse bestellten, wurden mit dem Modellwechsel angeschrieben. Im ersten Brief wurden sie noch umworben damit, dass man für sie bereits vor Markteinführung einen Auftrag reservieren könne.

Wer das dann bestätigte, bekam einen zweiten Brief mit den Glückwünschen, zu den Ersten zu gehören.

Mit dem dritten Brief kam dann die herbe Enttäuschung: zu den Ersten zu gehören bedeutet mitnichten, zeitnah zur Markteinführung. Der Liefertermin wurde vielmehr über ein halbes Jahr später datiert als der übliche Folgebestelltermin. (Beispiel:

Vorgängerfahrzeug Liefertermin Dezember 2011 - Folgefahrzeug **frühestens** Juli 2013. Der Termin kann sich laut Anschreiben eventuell sogar noch weitere Monate nach hinten verschieben.)

Bis dahin soll man halt seine alte A-Klasse weiterfahren. Jeder externe Kunde würde so behandelt zu einem anderen Hersteller wechseln. Die treuesten Mercedes-Kunden sind doch immer noch die vom Firmenangehörigengeschäft.

Für die braucht man auch keine teuren Werbekampagnen oder Showrooms.

Wir fordern den Vorstand auf, endlich diese Schlechterstellung von Firmenangehörigen abzustellen.

Sinnentleerte Gruppenarbeit, Monotonie und Überlastung:

MEE-Produktion am laufenden Band

Vor allem in den Montagebereichen des Werks wird die Fremdvergabe-strategie des Unternehmens zu einer immer unerträglicheren Belastung.

Die Firma löst immer mehr entlastende Tätigkeiten aus den Gruppenaufgaben heraus und übergibt diese Fremdfirmen. Dies trifft vor allem auf Logistikaufgaben zu. Hier erleben wir geradezu eine Erosion der Arbeitsplätze. Aber auch Wartungstätigkeiten usw. sind gefährdet.

Dabei verstößt sie sogar gegen geltende Regelungen:

Die Betriebsvereinbarung Gruppenarbeit schreibt vor, dass „...im Sinne einer ganzheitlichen Auftragsdurchführung direkte und indirekte Tätigkeiten, z. B. aus Instandhaltung, Qualitätssicherung, Logistik usw. zusammengefasst ...“ werden. Zielsetzung sei dabei eine Anreicherung der Tätigkeiten.

Und bei Montagetakten unter 1,5 Minuten ist geregelt, dass die Gruppenaufgabe mindestens 12 % Nebentätigkeiten an den Arbeitsstationen beinhalten muss.

Die Realität sind aber immer kürzere Takte mit immer weniger Nebentätigkeiten.

Während alle Welt von Ergonomie, alternder Belegschaft, MEX und BEM redet – produziert das Werk weiter einsatzingeschränkte am laufenden Band.

Und vernichtet Arbeitsplätze, an denen kaputtgearbeitete Kolleginnen und Kollegen bisher eingesetzt werden konnten.



Mate
Betriebsrat PTU
Tel. 66043

Dosen

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 UWS, Stuttgart