

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG Entwicklung PKW und Werk Untertürkheim



Verträge müssen eingehalten werden!



Aus dem Inhalt

■ Haltung CGM-Betriebsräte zu Neonazis	3
■ MEX - Schlagwort oder Lösung ?	4
■ Der Personalbereich ist tot!	6
■ Ausbildungsmeister soll nicht ersetzt werden	7
■ Betriebsrat regelt Eintaktung Montage neu	10





Betriebsrat

Trotz Sparwahn des Vorstands – Verträge müssen eingehalten werden!

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Erfolg des Unternehmens wurde ausgiebig an der Börse gefeiert. Doch wie wurde er erreicht? Nur durch rücksichtslose Sparmaßnahmen in jeder Kostenstelle. Dieses Ergebnis wurde in erster Linie auf Kosten der Belegschaft erzielt. Der Vorstand redet zwar viel von den Unternehmenswerten Respekt und Integrität. Dazu gehört meiner Meinung nach aber auch, dass man sich an die mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen hält. Die sollen aber zunehmend dem Sparwahn zum Opfer fallen.

Beispiel Übernahme von Beschäftigten in Gastronomie & Services: Der Betriebsrat hat mit dem Unternehmen vereinbart, dass dieses Jahr im Frühjahr überprüft wird, welche der derzeit noch befristet Beschäftigten im Laufe dieses Jahres in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Inzwischen will die Firma überhaupt nichts mehr überprüfen und lehnt Übernahmen generell ab.

Beispiel Dienstleistungstarifvertrag für den Werkschutz im Werk Sindelfingen: Betriebsrat und Unternehmen haben sich auf den Dienstleistungstarifvertrag für den Werkschutz geeinigt, um den Bereich langfristig zu sichern. Jetzt hat die Firma den Vertrag kurzerhand gekündigt und will den Werkschutz fremdvergeben.

Auch was die Anzahl der in diesem Jahr einzustellenden Auszubildenden betrifft, hält sich die Firma nicht an die mit dem Betriebsrat vereinbarte Anzahl. Bisher hat die Firma immer Ausbildungsplätze, die frei blieben, weil die Bewerber abgesprungen sind, bis zum Ende der Probezeit mit anderen Bewerbern besetzt. Noch im Juni diesen Jahres wurde dies dem Gesamtbetriebsrat zugesagt. Auf einmal hält sich die Firma nicht mehr an diese Vereinbarung. Allein im Werk Untertürkheim wurden elf Ausbildungsplätze nicht mehr mit Nachrückern besetzt. Angesichts der Situation auf dem Lehrstellenmarkt ein Skandal. In anderen Werken sieht es nicht besser aus.

Wohin man auch schaut, immer das gleiche Prinzip: Um den Aktionären und der Börse ein profitables Ergebnis zu liefern, wird gespart. Die Be-

schäftigten sind die Leidtragenden. Verträge und Vereinbarungen fallen, wenn sie dem Vorstand nicht mehr passen, dem Kostendruck zum Opfer. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats wird mit Füßen getreten. Im Werkteil Bad Cannstatt hat die Firma zum wiederholten Male Überstunden ohne Zustimmung des Betriebsrats angeordnet und damit gegen das Betriebsverfassungsgesetz verstoßen. Der Betriebsrat geht dagegen jetzt gerichtlich vor. Ähnlich sieht es auch bei der Werkfeuerwehr aus: Die Firma hat die Arbeitszeit der Werkfeuerwehr einseitig geändert und Kollegen aus dem abwehrenden Brandschutz in die Sicherheitszentrale versetzt. Beide Maßnahmen sind mitbestimmungspflichtig, deshalb hat der Betriebsrat auch in dieser Angelegenheit ein Gerichtsverfahren in die Wege geleitet.

Wohin soll das führen? Wenn weiterhin ein so großer Druck auf die Belegschaft ausgeübt wird, fordert der Vorstand damit Konflikte mit dem Betriebsrat geradezu heraus. Der Vorstand muss endlich lernen, dass es nicht nur darum geht, die Aktionäre zufrieden zu stellen, sondern auch die Beschäftigten. Der in den Werken herrschende Druck muss reduziert werden. Zufriedene Mitarbeiter bekommt man zum einen, wenn man fair mit ihnen umgeht, zum anderen wenn man sie am Unternehmenserfolg beteiligt. Wenn die Aktionäre jetzt fürstlich bedient werden, muss auch die Leistung der Belegschaft, die dies alles ermöglicht, honoriert werden. Die Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2007 wird im Frühjahr 2008 verhandelt. Wir erwarten vom Vorstand, dass diese deutlich höher ausfällt als für das Jahr 2006. Wer soviel Bares in der Kasse hat, dass ein Aktienrückkaufprogramm gestartet werden muss, kann auch seinen Mitarbeitern einen angemessenen Bonus zahlen.

Herzlichst


Wolfgang Niede

stv. Betriebsratsvorsitzender

Unerträgliches Schweigen

Wochenlang weigerte sich Oliver Hilburger, zu seinen mutmaßlichen Verstrickungen mit der Neonazi-Band „Noie Werte“ Stellung zu nehmen und sich von deren rechtsradikalen Texten zu distanzieren. Wir berichteten darüber mehrfach im SCHEIBENWISCHER. Mittlerweile hat Oliver Hilburger im Juli sein Betriebsratsmandat niedergelegt und ist als Beisitzer des CGM-Landesvorstandes zurückgetreten. Sein Amt als ehrenamtlicher Arbeitsrichter will er dagegen behalten.

Rücktritt reicht nicht aus

Die IG Metall hat immer wieder deutlich gemacht, dass ein Rücktritt von Oliver Hilburger als Betriebsrat allein keinesfalls ausreicht. Notwendig ist vielmehr eine klare, inhaltliche Distanzierung. Die vorliegenden Texte der Neonazi-Band „Noie Werte“ zeigen eindeutig deren rechtsradikalen und neonazistischen Charakter. So hetzen sie zum Beispiel: „Deutschland den Deutschen, ja so soll es sein! Drum lasst keine Fremdlinge mehr rein in unser Land!“ und an anderer Stelle wird der verurteilte Kriegsverbrecher Rudolf Hess verehrt („Alter Mann aus Spandau“). Die Gruppe ist auch auf einer der berüchtigten Schulhof-CDs der NPD vertreten. Aber weder Oliver Hilburger noch die übrigen CGM-Betriebsräte haben damit offenbar ein Problem und sahen sich bisher veranlasst, sich von diesem fremdenfeindlichen und neonazistischen Gedankengut abzugrenzen.

Stimmen am rechten Rand fischen

Mehr noch: Statt die Nazi-Parolen zu verurteilen und sich zu distanzieren, stellen die „Christlichen“ Oliver Hilburger nun als unschuldiges Opfer einer Kampagne der IG Metall dar. In einem Brief an die CGM-Mitglieder bedauert Georg Bell sogar den Rücktritt von Oliver Hilburger und wirft der IG Metall vor, Hilburger wegen der anstehenden Aufsichtsratswahl „politisch vernichten“ zu wollen. Kein Wort dagegen der Kritik oder des Bedauerns zu den rechtsradikalen Parolen und Texten. Offenbar versuchen die CGMler um Georg Bell mit ihrem Verhalten gezielt am äußersten rechten Rand Stimmen zu fischen. Angesichts der jüngsten ausländerfeindlichen Übergriffe und Gewalttaten von Neonazis ein Skandal und eine politische Geschmacklosigkeit ersten Ranges.



Verschwörungstheorien und Verharmlosung

„... Die IG Metall versucht, unseren Kollegen und CGM-Betriebsrat Oliver Hilburger, politisch zu vernichten. Rechtzeitig zu den Vorbereitungen der im Jahr 2008 stattfindenden Aufsichtsratswahl wählt die IG Metall in der Vergangenheit unseres Mandatsträgers.“

Georg Dieter Bell, Vorsitzender der CGM-Betriebsgruppe in einem Mitglieder-Informationsbrief am 19.07.2007

„Wieso sollte ein Mensch, der zugegebenermaßen etwas seltsame Texte singt, nicht in der Lage sein, an einem Arbeitsgericht Recht zu sprechen?“

Reinhardt Schiller, CGM-Bundesvorsitzender am 16.08.2007 in der SWR-Landeschau Baden-Württemberg

Unglaublich auch die Haltung des CGM-Bundesvorsitzenden Reinhardt Schiller. In einem Beitrag der Landesschau des SWR-Fernsehens am 16. August 2007 vertrat er die Auffassung, dass jemand, der wie Oliver Hilburger Nazi-Texte singt, doch trotzdem zugleich als Arbeitsrichter Recht sprechen könne. Auch von der Bundesspitze der „Christlichen“ also keine deutliche Verurteilung der rechtsradikalen Verstrickungen von Oliver Hilburger und dies, obwohl ihn der Fernsehbeitrag während eines Neonazi-Konzertes 2006 in Italien zeigt. Immerhin reichten diese Informationen dem Vizepräsidenten des Landesarbeitsgerichts Stuttgart, Oliver Hilburger zum Rücktritt vom Amt als ehrenamtlichen Arbeitsrichters aufzufordern.

Der Beitrag des SWR zeigt zudem, dass Hilburger offenbar kein Einzelfall ist. So wird ein weiteres CGM-Mitglied bei DaimlerChrysler mit Neonazi-Aktivitäten in Verbindung gebracht.

CGM muss Position gegen Nazis beziehen

Mit ihrem unerträglichen Schweigen zeigen die Betriebsräte der CGM (Christlichen Gewerkschaft Metall) immer mehr, dass sie offenbar das gemeinsame demokratische Grundverständnis und die moralischen Maßstäbe der Belegschaft und des Betriebsrates nicht mehr teilen. Was sollen die Kolleginnen und Kollegen von Betriebsräten halten, die keine klaren Worte gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und neonazistisches Gedankengut finden? Wie wollen Leute mit einer solchen Einstellung die Interessen einer Belegschaft mit Beschäftigten aus mehr als 50 Nationen glaubhaft und ernsthaft vertreten können? Anstatt ständig neue „Verschwörungstheorien“ zu produzieren, sollten die Vertreter der CGM endlich diesem Spuk ein Ende bereiten und eine klare Position gegen rechtsradikale Umtriebe und Parolen in ihren Reihen beziehen.

Rabatt auf IAA-Karten beim Betriebsrat

Beim Betriebsrat im Werk Untertürkheim gibt es verbilligte Eintrittskarten für die Internationale Automobilausstellung (IAA). Die IAA findet vom 13. bis 23. September 2007 in Frankfurt statt.

Die Tageskarte für Werktagen gibt es beim Betriebsrat für 8 statt 13 Euro, am Wochenende kostet die Karte 12,50 statt 15 Euro. 50 Cent pro Karte kommen dem Projekt POEMA zugute. Mit den Spenden werden in Amazonien (Brasilien) unter anderem Trinkwasserbrunnen gebaut.

Die Karten erhältet ihr im Werkteil Untertürkheim im Infocenter des Betriebsrats (Zimmer 25 im Gebäude 136, EG) oder im Betriebsratsbüro der PKW Entwicklung (Gebäude 122/III, 3. Stock Zimmer 3q.082) bei Udo Bangert (Tel. 2 16 34) oder in Mettingen Gebäude 8, 1. Stock, Zimmer 102 bei Harald Weiss (Tel. 6 68 69) oder Waldemar Rasch (Tel. 6 62 81).

MEX - Schlagwort oder Lösung?

Von Dieter Gerlach

Auch wenn man meinen könnte, dass das Management in vielen Fällen beraterresistent ist. Eine Entwicklung ist zwischenzeitlich auch dort angekommen: Die Belegschaft wird älter und mit steigendem Alter nehmen Fehlzeiten aus Krankheit tendenziell zu.

Kaderschmiede für Olympia?

Gleichwohl werden Abläufe und Strukturen noch immer so verändert, dass man den Eindruck gewinnt, dies sei keine Fabrik sondern die Kaderschmiede für Olympia. In aller Schärfe zeigt sich dies in den Montagen. Dort werden die Austaktungen ständig optimiert, indem insbesondere indirekte Umfänge aus dem Takt genommen werden. Das nennt sich dann Fokussierung auf die Wertschöpfung. Zynisch ausgedrückt wird so durch Optimierung sichergestellt, dass der Nachschub an Kollegen, die diese Leistungsbedingungen nicht mehr schaffen, nicht abreißt. Der im Artikel „Ene mene MEG und du bist weg“ (auf Seite 5) beschriebene Fall ist fast nicht mehr die Ausnahme, sondern „nur“ besonders drastisch.

Gleichzeitig werden weitere Arbeitsumfänge aus Kostengründen fremd vergeben. Konsequenz aus dieser – hier nur vereinfacht dargestellten – Veränderung ist, dass es immer schwieriger wird, Kollegen, die Einsatzeinschränkungen haben, angemessen zu beschäftigen.

Hier setzt das im Mai gestartete MEX-Projekt in der PMO an. Die Abkürzung leitet sich ab aus dem Projekttitel „Wirtschaftlicher Einsatz von „MEE 200X“. Im Rahmen dieses Projekts soll erstmalig untersucht werden, wie eine ganzheitliche Annäherung an diese drängende Problematik aussehen kann.

Fremdvergabe reinholen

Dazu werden zunächst die Einsatzeinschränkungen der MEE im Bereich gezielt erfasst. Es erfolgt dann ein Abgleich, welche Qualifikationen und Fähigkeiten die Betroffenen haben, um nach geeigneten Arbeitsplätzen im Center „zu suchen“. Der dabei qualitativ wirklich neue Ansatz ist, dass eine Analyse stattfindet, ob es nicht – auch betriebswirtschaftlich! – deutlich sinnvoller sein kann, auf Fremdvergabe zu verzichten, um die Arbeitsplätze im Hause zu behalten. Oder den einen entscheidenden Schritt weiter, ob es sich nicht sogar rechnet, fremd vergebene Aufträge wieder in Eigenregie zu machen.

Überlegt wird überdies, ob die Montageorganisation nicht doch wieder die aus der jüngeren Vergangenheit bekannten Vormontagen braucht. Denn diese, vom unmittelbaren Bandtakt „abgehängten“ Bereiche eignen sich deutlich besser für gesundheitlich angegriffene Beschäftigte.

Jedem Leser fällt sofort der Widerspruch auf, der sich hier findet. MEX steht teilweise im Widerspruch zu der aktuell herrschenden Optimierungs- und Rationalisierungsstrategie.

Das Projekt hat somit für den Betriebsrat eine überaus hohe Bedeutung. Dies deshalb, weil es die Position des Betriebsrat „wir brauchen Arbeitsplätze für unsere nicht mehr so leistungsfähigen KollegenInnen“ unterstützt. Unterstützt, indem erstmals eine systematische betriebswirtschaftliche Gesamtbetrachtung zur Fremdvergabe aufgemacht wird. Unter Umständen nämlich rechnet es sich ganzheitlich betrachtet gar nicht, einen Arbeitsplatz raus zu geben ohne den „übrig“ gebliebenen Daimler-

Kollegen angemessen eingesetzt zu haben. Bislang aber hat dieser Argumentationspfad beim Management nicht gegriffen. Liefert MEX entsprechende Zahlen würde dies unsere Betriebsratsposition deutlich unterstützen.

Dem Projekt eine Chance geben

Ich höre an dieser Stelle bereits den Aufschrei, dass diese Sicht auf MEX doch eine blauäugige sei, weil es nur die gültige Optimierungsstrategie absichern soll. Dass in dieser Firma sich alles einem Rentabilitätsdenken unterzuordnen hat, war so, ist so und wird immer so sein. Deshalb ist es so wichtig, dem Projekt seine Chance zu geben, Erkenntnisse zu gewinnen und Schlüsse zu ziehen. Ab diesem Punkt nämlich wird es interessant werden. Politisch noch weitaus spannender wird es wenn es darum gehen wird, die Erkenntnisse in die Fläche zu bringen. In der Fläche erst entscheidet sich der Wert des Projekts, nicht im Projekt. Schlagwort oder Lösung? Die Antwort steht noch aus.

Taktentkoppelter und rückengerechter Arbeitsplatz

„Seit Mitte Juli arbeite ich an diesem Arbeitsplatz. Meine Aufgabe besteht unter anderem darin, Buchsen in die Bereichswahlhebel (Bestandteil des Getriebes) einzupressen. Aufgrund einer chronischen Wirbelsäulenerkrankung kann ich weder im Stehen arbeiten noch schwer heben. Der Platz hier ist taktentkoppelt und rückengerecht gestaltet. Ich kann alles im Sitzen machen. Das Material wird über eine Rollvorrichtung angeliefert. Die fertigen Teile lege ich in Kisten, die auf einem Hubtisch stehen, damit ich mich nicht bücken muss. Ich bin froh, dass sich Constanze Tylla von der Schwerbehindertenvertretung so für die Einrichtung dieses Arbeitsplatzes eingesetzt hat.“



Edin Zubovic (NAG2-Montage)

Wohin mit MEEs und schwerbehinderten Beschäftigten?

Während im Projekt MEX nach Lösungen gesucht wird, wie Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (MEE) beschäftigt werden können, baut die Firma in der Praxis solche Arbeitsplätze nach und wie vor ab. Der Vertrauensmann Kaplanis Josifidis berichtet aus der PMO: In der Kostenstelle 1771 sind MEE sowie schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Noch gibt es für solche Beschäftigten geeignete Arbeitsplätze, beispielsweise die Endkontrollen (Qualitätsprüfung). MPS-Experten und WOBLer (WOB steht für wertstromorientierte Begehung) haben herausgefunden, dass man durch den Einsatz eines Kamerasystems zur automatischen Porenerkennung an der Endkontrolle Zylinderkopf drei Mitarbeiter pro Tag einsparen könnte. Zurzeit arbeiten dort insgesamt neun Personen pro Tag. Um die Kollegen im Vorfeld zu beruhigen, hieß es von Firmenseite, dass das Kamerasystem nur im Rahmen eines

Pilotprojekts eingesetzt wird.

Ziel ist wohl, ein solches System auch in der Fertigung des OM651 einzusetzen. Sollte dieses System in der Serienfertigung flächendeckend, eingeführt werden, fallen zahlreiche Arbeitsplätze in den Endkontrollen weg.

Abbau der Vormontagen

Ähnlich läuft es in den Montagebereichen ab. WOBLer und MPSler gehen durch die Fabrik und machen Vorschläge wie Kosten eingespart werden können. Die Firma baut Arbeitsplätze in den Vormontagen ab oder bindet diese Tätigkeiten an den Takt. Auch in der Vormontage arbeiten viele MEEs und schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen. Wo sollen diese arbeiten, wenn alle geeigneten Arbeitsplätze abgeschafft werden? Hat sich die Werkleitung darüber schon Gedanken gemacht?

Wenn in der Fertigung und in der Montage im

Zuge von „Powertrain“ Personal und Kosten eingespart werden, muss sich die Werkleitung auch gleichzeitig Konzepte überlegen, wie Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung und schwerbehinderte Kollegen sinnvoll beschäftigt werden können. Auch „Powertrain“ braucht eine soziale Komponente. Denn am Ende von Powertrain darf nicht das Abstellgleis für MEEs und schwerbehinderte Beschäftigte stehen.

Kaplanis Josifidis
PMO-BVKL-
und VKL-Mitglied



Ene, mene, MEG und du bist weg!

Von Roland Schäfer

Stellt euch folgende Situation vor. Sie ist nicht frei erfunden. Ähnlichkeiten mit wahren Begebenheiten und lebenden Personen sind möglich und durchaus beabsichtigt.

In einem Gespräch mit einem Kollegen, Führungskräften, Personalabteilung, Werksarzt und Betriebsrat werden die Krankenfehltag sowie die nachlassende Arbeitsleistung des eingeladenen Kollegen thematisiert. Der Meister schließt seinen anklagenden Bericht mit den Worten: „Wir stehen alle unter großem Druck. Da können wir uns keine Schwachen mehr leisten. Du bist doch noch jung, es ist doch nicht zuviel verlangt, wenn du deine Arbeit machst!“ Unvermittelt bricht der Kollege in Tränen aus. Schluchzend sagt er, „Ich halte den Druck hier nicht mehr aus, ich weiß nicht mehr weiter.“

Alle in der Runde sind betroffen, keiner sagt etwas, keiner weiß, wie die Lösung des Problems aussehen kann ...

Kollegen brechen zusammen

Solch eine Szene war bis vor zwei Jahren undenkbar. Man kannte solche Szenen allenfalls aus dem Bereich der Legenden oder der hohen Kunst der Schauspielerei. Dass

Kolleginnen und Kollegen in einem Gespräch zusammenbrechen, ist inzwischen allerdings traurige Realität und leider auch kein Einzelfall mehr. Auffallend ist auch, es zieht sich durch alle Alters- und Beschäftigtengruppen durch. Immer öfter kommen junge Kollegen in die Situation, dass sie zwar körperlich die Arbeit machen können, dafür jedoch der wachsenden Monotonie einerseits und dem immensen Stückzahlruck andererseits nicht standhalten können.

Wer ist für diesen ganzen Schlamassel verantwortlich? Wer kann, wer muss, die notwendigen Entscheidungen treffen, dass sich an dieser schwierigen Situation etwas ändert??

Die Teilnehmer dieser oben beschriebenen Gespräche wären oftmals durchaus bereit etwas zu ändern, aber sie können immer seltener tatsächlich etwas tun. Außer den Druck nach unten zu erhöhen.

Abteilungsleiter und Personalleiter wacht auf!

Seht der Realität endlich mal ins Auge! Durch das Weg-Wobben der Arbeitsplätze, macht ihr die Belegschaft kaputt! Und das nicht nur temporär, sondern langfristig! Durch das

Austakten der Arbeitsplätze bis an die Grenze des Möglichen, den Wegfall „leichterer, einfacherer“ Arbeitsplätze und das Auslagern indirekter, logistischer Tätigkeiten mag eure persönliche Wertschöpfungsbilanz in Form von Erfolgsprämien positiv sein. Für die Beschäftigten bedeutet das mehr Monotonie, Bewegungseinschränkung und einen sehr großen psychischen Druck. Und das macht krank! Eine langfristig erfolgreiche und sinnvolle Personalpolitik sieht anders aus.

Sie besteht aus mehr, als nur betriebswirtschaftlichen Zahlen, Rationalisierungspotenzialen, PIE-Zahlen und, dem neuesten Schrei, HPV (Hour per vehicle).

Es geht hier um Menschen und um geeignete Arbeitsplätze für ein langes, gesundes Arbeitsleben.

Sagt nicht, ihr hättet es nicht gewusst! Nun wisst ihr es!

Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74



Der Personalbereich ist tot!

Von Dieter Gerlach

Nein, das will kein sachlicher Beitrag sein, sondern ist meine persönliche Sichtweise. Das Fazit deshalb gleich zu Beginn: Die gegenwärtige Struktur des P-Bereichs ist für mich als Betriebsrat schlichtweg Murks.

Zunächst noch eine Einsicht und ein Bekenntnis: Die Fabrik ist kein „herrschaftsfreier“ Raum und eine Organisation, wie es eine Fabrik eben eine ist, braucht eine Ordnungsfunktion. Das ist die Einsicht. Darüber hinaus ist im 21. Jahrhundert der Mensch eine Schlüsselressource. Bereits der schnelle Blick ins Internet zeigt, wie dort moderne Personalarbeit definiert wird. Damit entscheidet Personalarbeit auch über den Erfolg eines Unternehmens. Das ist das Bekenntnis.

Murkskonstruktion in der P-Aufstellung

Die Daimler AG, wie wir bald heißen werden, hat das ganz offensichtlich nun überhaupt nicht kapiert. Insbesondere scheinen solche Überlegungen Herrn Fleig, immerhin Personalvorstand des Unternehmens, nicht zu kümmern.

Ansonsten könnte und würde der ehemalige Werkleiter im Werk 10 eine solche organisatorische Murkskonstruktion in der P-Aufstellung nicht durchgehen lassen. Auch würde er sich das fehlende Interesse von Hochqualifizierten am Unternehmen – nachzulesen in der Stuttgarter Zeitung – nicht mit mangelnder Werbung an Unis etc. erklären.

Nun, bei einem solch gründlichen Blick auf das Problem des Unternehmens, qualifiziertes Personal zu finden und die dazu abgegebenen öffentlichen Erklärungsversuche, da wundere ich mich nun überhaupt nicht mehr, dass die Probleme des eigenen Zuständigkeitsbereichs, bereits völlig aus dem Blickfeld verschwunden sind.

Unter dem Druck, Einsparvorgaben erfüllen zu müssen, haben dann ganz helle Köpfe für uns im Werk 10 eine Organisationsform für P (Personalbereich) entwickelt, die sie im Kreditgewerbe oder sonst wo abgeschaut haben. Vielleicht aber auch in einer Fabrik für Zement, Waschpulver oder Verhütungsmittel. Eine Aufstellung, mit der ich vielleicht vorgenannte Produkte verkaufen kann, aber keinesfalls eine nachhaltige Personalarbeit gestalten kann.

Fall für Fall

Unser Personalbereich ist im Eimer. Es gibt nun ein P-Office in dem die Kolleginnen die Anfra-

gen abarbeiten. Fall für Fall. Hier kann man und soll man keine Zusammenhänge mehr erkennen. Man verwaltet, wie eben Kredite, Zement, Waschpulver oder Verhütungsmittel eben auch verwaltet werden müssen.

Dann haben wir ein so genanntes AuA-Team. Dort landen alle Fälle, bei denen das Unternehmen disziplinarischen Handlungsbedarf sieht. Und auch hier kann man schreiben: Fall für Fall.

Dann gibt es noch das Team Anwesenheitsverbesserung. Ganz besonders hier gilt, dass eigentlich eine sehr enge Einbettung in die täglichen Abläufe des Betreuungsbereiches notwendig wäre, um sowohl im Interesse der Beschäftigten, als auch im Sinne des Unternehmens langfristig erfolgreich arbeiten zu können.

Den eigenen Mangel verwalten

Nein, unser P-Bereich macht keine Personalarbeit mehr, er macht keine Personalentwicklung mehr, weder in den Centern noch hat er eine Vorstellung wie Personalarbeit aussehen muss.

Er zieht sich in sich selbst zurück und verwaltet. Verwaltet sich selbst und seinen Mangel. Um seine eigenen Einsparziele zu bringen, werden einfach Aufgaben an die Meister geschoben. Diese geraten dann wieder in Konflikte zu ihrer eigentlichen Aufgabe, der Personalführung. Der P-Bereich optimiert sich zu Lasten des Gesamtsystems und verliert dabei mehr und mehr seine Akzeptanz in der operativen Funktion. Die Strategische hat er längst aufgegeben. Weiter so, unfreiwillig wird er dann die endgültige Bestätigung liefern zu der Redensart „Treffen Einfalt und Gründlichkeit zusammen, entsteht Verwaltung“

Dass dies, beim größten Teil der Beschäftigten im Personalbereich, keinesfalls der Selbstanspruch an die eigene Arbeit ist, muss hier ausdrücklich festgehalten werden. Viele sind enttäuscht. Warum haben viele engagierte Personaler wohl sonst das Unternehmen verlassen? Alle, die diese Möglichkeit nicht nutzen konnten, sitzen nun in einer Falle, genannt Struktur, von denen jeder Praktiker weiß, sie ist ein Krampf. Blöd ist nur, dass die Ebenen 2 und 3 ganz fest an diesen Krampf glauben wollen.

Struktur zerstört

Es ginge und ging anders. Ich bin der festen Überzeugung, wir hatten eine funktionierende Personalarbeit. Die Zuordnung und die örtliche Zuständigkeit der Personaler in den Centern

waren insgesamt sinnvoll. Sie kannten die Situation vor Ort, sie kannten die Ansprechpartner, sie achteten auf die Einhaltung und Umsetzung bestehender Regelungen. So wurden beispielsweise notwendige Personalmaßnahmen zwischen Führungskräften, Betriebsräten und Personalbereich durchgesprochen und im Vorfeld organisiert. Die Ansprechpartner in der Tagesarbeit waren eindeutig, ebenso die Verantwortlichkeiten. Diese Struktur hätte man entsprechend weiter einwickeln müssen, nicht zerstören.

Dieter Gerlach

Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt

Vorträge und Diskussionen

Biogene Kraftstoffe – Potentiale und Verwendungsoptionen für die Zukunft Dr. Ullmann, Firma Bosch

Termin: Montag, 17. September 2007
Zeit: 16:00 bis ca. 18:00 Uhr

Effiziente Fabrik/Ressourceneffizienz das Zukunftsthema

Klaus Ege, Geschäftsführer Fact GmbH
Termin: Montag, 15. Oktober 2007
Zeit: 16:00 bis ca. 18:00 Uhr

Ort: Werk Untertürkheim,
Café Brut neben Betriebsrestaurant

Exkursion

Firma Arburg in Freudenstadt Hocheffiziente gläserne Fabrik

Klaus Ege, Geschäftsführer Fact GmbH
Termin: Montag, 8. Oktober 2007
Zeit: 12:30 bis ca. 18:00 Uhr

Anmeldung per Email bei Husni Suwandhi
Teilnehmerzahl ist begrenzt

Ansprechpartner:

Sven Giesler
Tel. 2 35 12

Harald Walter
Tel. 5 85 26

Ausbildungsmeister soll nicht ersetzt werden

Von Michael Schick

Im Ausbildungszentrum ist die Stelle eines Ausbildungsmeisters für die Kfz-Mechatroniker frei. Um 35 Prozent der Kosten einzusparen, die für die Ausbildung in 2004 ausgegeben wurden, will die Werkleitung diese Stelle nicht mehr besetzen. Der Firma geht es gar nicht um Wirtschaftlichkeit und sinnvolle Einsparungen. Es geht nur darum, dass die Sparziele des Vorstandes erreicht werden, egal wie. Wenn die Stelle des Ausbildungsmeisters für die Kfz-Mechatroniker tatsächlich nicht mehr besetzt wird, müssten Ausbildungsinhalte wegfallen und die Gruppen vergrößert werden. Dass das nicht die Qualität der Ausbildung verbessert, versteht sich wohl von selbst. Deshalb fordert der Betriebsrat, dass die offene Stelle wieder besetzt wird.

Im Werk Untertürkheim kommen aktuell auf einen Ausbilder im Bereich Kfz-Mechatronik 24 Azubis. Durch die wegfallende Stelle, steigt der Betreuungsschlüssel auf 36. Dagegen wurde in der aktuell laufenden Diskussion über die Standardisierung der Ausbildung bei DaimlerChrysler (DCAS) ein Teiler von 1 zu 24 festgelegt. Sogar die IHK empfiehlt einen noch kleineren Betreuungsschlüssel von 1 zu 18.

Betreuungsschlüssel zu hoch

Gerade bei der Ausbildung der Kfz-Mechatroniker ist ein niedriger Betreuungsschlüssel wichtig. Die Ausbilder erklären den Azubis direkt am Fahrzeug das Zusammenspiel der verschiedenen Bauteile (Elektrik, Fahrwerk, Getriebe und Motor). „Dabei macht es keinen Sinn, zu zehnt um ein Auto zu stehen. Denn dann können gar nicht alle sehen, was gerade erklärt wird. Wir können die Lerninhalte auch nicht einfach mittels Schulungen am PC – so genannten CBTs – vermitteln. Das ist zu abstrakt für die Neulinge“, so der Ausbildungsmeister Paul Hartnagel.

Diese ganze Diskussion hat auch etwas mit der Debatte um PISA oder Ausbildungsfähigkeit zu tun. Ausbildungsfähigkeit heißt, dass die Schulabgänger unter anderem einfache Rechentechniken beherrschen, sich mündlich und schriftlich ausdrücken können und Texte verstehen. Die Unternehmen beklagen einerseits die teilweise fehlende Ausbildungsfähigkeit bei den Schulabgängern. Andererseits ist Daim-



Es ergibt keinen Sinn, zu zehnt um ein Auto zu stehen. Denn dann können gar nicht alle Azubis sehen, was gerade erklärt wird.

lerChrysler anscheinend nicht bereit – und schadet sich dabei in Folge selber – diesen Mangel durch geeignetes und ggf. auch mehr Personal auszugleichen.

Stillschweigende Erwartungen

Es wird von den vorhandenen Ausbildungsmeistern stillschweigend erwartet, sich eben mehr einzubringen, einen höheren Betreuungsaufwand zu leisten, den fehlenden Kollegen zu ersetzen. Mal angenommen dieser Personal-mangel wirkt sich dann bei der Prüfung negativ aus und der Auszubildende fällt durch oder dem Auszubildenden fehlen beim späteren Betriebseinsatz wichtige Kenntnisse. Dann trägt natürlich nicht die Firma mit ihrem Sparwahn die Schuld, sondern der Ausbildungsmeister. Das ist nicht in Ordnung! Deshalb sollte das Unternehmen jetzt gleich handeln und den Ausbildungsmeister für Kfz-Mechatronik möglichst bald ersetzen.

Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 2 06 54



Firma weigert sich offene Ausbildungsplätze zu besetzen

Ausbildungsplätze ausschreiben und sie dann nicht besetzen – wo gibt es denn so etwas? Beim Daimler. Bisher hat die Firma noch offene Ausbildungsplätze bis zum Ende der Probezeit mit Nachrückern besetzt. Dieses Jahr sind im Werk Untertürkheim elf Ausbildungsplätze nicht besetzt. Das ist ein weiteres trauriges Beispiel dafür, dass das Unternehmen sich nicht an das hält, was es mit dem Betriebsrat vereinbart hat. Denn für das Ausbildungsjahr 2006 und 2007 haben Betriebsrat und Unternehmen vereinbart, dass die Zahl der Ausbildungsplätze auf jeweils 350 erhöht wird und im Gegenzug die Übernahmeregelung 80/20 eingeführt wird. Betriebsrat und JAV fordern die Unternehmensseite auf, die elf Ausbildungsplätze zu besetzen.

Özgür Binbir
JAV-Vorsitzender
Tel. 6 35 10



Warum dauert das so lange?

Von Roland Schäfer

Mehr als sieben Monate verhandeln wir nun schon die ERA-Reklamationen in der örtlichen Paritätischen Kommission. Viele fragen sich und uns Betriebsräte, warum dauert das so lange? Wann wird meine Reklamation endlich entschieden? Warum bekomme ich über Wochen und Monate hinweg keine Informationen über den Stand meiner Reklamation, bin ich vergessen worden, oder ist die Sache im Sande verlaufen?

Ich kann diese Fragen und auch den Ärger, der da manchmal mitschwingt, sehr gut nachvollziehen. Anfang des Jahres bin ich noch davon ausgegangen, dass die Erstzuordnungen und Reklamationsverhandlungen deutlich schneller über die Bühne gehen. Es läuft allerdings fürchterlich zäh, wir haben auch schon öfters im SCHEIBENWISCHER und in den Betriebsversammlungen darüber berichtet.

Zähes Ringen

Rein statistisch betrachtet sieht unsere Bilanz gar nicht so schlecht aus. Von den 17566 Beschäftigten im Werk 10 haben 10441 reklamiert. Bisher wurden 4104 Reklamationen entschieden. Davon wurden 3058 nach oben korrigiert, 282 Reklamationen wurden zurückgenommen und 764 abgelehnt. Das ist immerhin eine Erfolgsquote von 74 Prozent.

Ginge es nach uns Betriebsräten, wären wir schon lange fertig. Die Firma will allerdings in vielen Fällen eine höhere Entgeltgruppe nicht akzeptieren. So bleibt uns nichts anderes übrig, als Verhandlungsrunde um Verhandlungsrunde zu drehen, bis wir zu einem akzeptablen Ergebnis kommen. Und das braucht Zeit.

Eben dieses zähe Ringen durchleben wir beispielsweise im Qualitätsbereich. Auch darüber haben wir schon öfters berichtet. Bis Ende Juli hat es gedauert, um Centerleitung und Personalbereich aus ihrer Blockadehaltung zu reißen. Für den 26. September haben sie uns nun zugesagt, eine überarbeitete Zuordnung auf den Tisch zu legen. Ich hoffe nur, dass dann nicht der alte Mist in neuer Form daher kommt.

Meister und Sekretärinnen

Dasselbe Theater spielt sich im Bereich der Meister und Sekretärinnen ab. Hier sitzen die Hauptblockierer in der Zentrale, Werk-, Personal- und Centerleiter sprechen das zen-

trale Blabla ständig nach. Von den Meistern in Montage und Fertigung sind 80 Prozent in der EG 13 und 20 Prozent in der EG 14 zugeordnet. Bei den Sekretärinnen geht der Streit um die EG 9. Wir fordern, dass deutlich mehr Produktionsmeister in die EG 14 kommen und Sekretärinnen in die EG 9, weil sie die entsprechende Arbeit machen. Das müssen

die Herren nun schleunigst kapieren, wenn sie auch wenig Ahnung von der Arbeit haben.

Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74



Restliche Urlaubstage verplanen!

Die Beschäftigten müssen ihre restlichen Urlaubstage bis 30. September verplanen. Die Zusage des Vorgesetzten erfolgt spätestens bis zum 12. Oktober. Überall dort, wo der Vorgesetzte - aus welchen Gründen auch immer - den Urlaub nicht gewähren will oder kann, muss der Vorgesetzte den Urlaubswunsch entgegennehmen und dokumentieren. In solchen Konfliktfällen entscheidet dann eine so genannte „Clearingstelle“, bestehend aus Betriebsräten und Vertretern des Personalbereiches.



Richtigstellung Artikel PTU

Im Juli/August-SCHEIBENWISCHER stand auf der letzten Seite, dass in PTU alle Reklamationen entschieden sind. Gemeint waren allerdings nur die Reklamationen in der Gießerei! Die anderen PTU-Reklamationen (z.B. Schmiede) werden selbstverständlich noch in der Paritätischen Kommission behandelt.

Betriebsrat zieht gegen Firma vor Gericht

Im Werkteil Bad Cannstatt hat die Firma zum wiederholten Male Überstunden ohne Zustimmung des Betriebsrats angeordnet und damit gegen das Betriebsverfassungsgesetz verstoßen. Der Betriebsrat geht dagegen jetzt gerichtlich vor. Über den Ausgang des Verfahrens werden wir berichten.

Betriebsratsinitiative erfolgreich: Feuerwehrgesetz bleibt

Von Michael Schick

Wenigstens eine gute Nachricht gibt es für die Feuerwehrleute: Günther Oettinger sicherte zu, dass es mit ihm keine Änderung des Landesfeuerwehrgesetzes gäbe, die die Fremdvergabe der Werkfeuerwehr ermöglicht. Dies versprach der baden-württembergische Ministerpräsident Anfang August bei einem Gespräch mit dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Erich Klemm und Sindelfinger Werkfeuerwehrleuten. Bisher verhindert nämlich das Landesfeuerwehrgesetz, dass Daimler die Werkfeuerwehr fremd vergeben kann. Doch die Firma hatte mit kräftiger Lobbyarbeit versucht, die Regierung zu einer Gesetzesänderung zu bringen.

Betrieblich gesehen gibt es keine gute Nachrichten: Gesetze werden nicht eingehalten, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates missachtet. Mails und Schreiben an die Werkleitung mit Hinweisen auf Gesetzesverstöße und Fristen werden nicht beantwortet, sondern schlichtweg ignoriert.

Wo herrschen solche Zustände?

In Untertürkheim! Das ist momentan das Geschäftsgebaren der Untertürkheimer Werkleitung bei der Weltfirma DaimlerChrysler. Da werden Gesetzesverstöße ausgesessen. Dass sich das weder der Betriebsrat noch die Kollegen gefallen lassen können, dass damit noch mehr Vertrauen zerstört wird, dass die Führungskräfte Porzellan zerschlagen, das nicht mehr zu kitten ist, scheint niemanden zu interessieren. Unserer Meinung nach wird der Betriebsfrieden massiv gestört. Im Betriebsverfassungsgesetz Paragraph 74, Absatz 2, heißt es: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die (...) der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden.“ Wird nun der Personalleiter Karl-Ernst Mauser schriftlich verwarnet? Gibt es einen Termin beim Vorstand, an dem sich der Werkleiter Volker Stauch Fehlverhalten vorwerfen lassen muss?

Ein Fall für das Arbeitsgericht

Einseitig hat Hartmut Schmitt die Arbeitszeit der Werkfeuerwehr geändert und Kollegen aus dem abwehrenden Brandschutz in die Sicherheitszentrale versetzt. Veränderungen der Arbeitszeit und die Durchführung von



Personalmaßnahmen sind mitbestimmungspflichtig. Der Betriebsrat hat Hartmut Schmitt und die Werkleitung mehrfach darauf hingewiesen und sie aufgefordert, die Maßnahmen zurückzunehmen – ohne Erfolg. Deshalb hat der Betriebsrat Anfang August ein arbeitsgerichtliches Verfahren in die Wege geleitet, mit dem Ziel, dass die Werkleitung die Versetzung der Kollegen rückgängig macht.

Die Werkleitung streitet daraufhin in einem Schreiben Änderungen der Arbeitszeit sowie

Versetzungen von Mitarbeitern sowie Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz ab. Die Firma will die Angelegenheit außergerichtlich lösen und nach der Urlaubszeit ein klärendes Gespräch mit dem Betriebsrat führen.

Wir haben langsam das Gefühl, dass uns die Werkleitung an der Nase herumführen will. So geht es nicht weiter! Der Betriebsrat ist zu Gesprächen bereit. Eines ist aber sicher: Solange die Firma sich nicht bewegt, werden wir das Gerichtsverfahren nicht stoppen.

Deutsch für ausländische Mitarbeiter (alle Schichten)

Beginn: Deutsch I 17. 09. 07

Tag: montags und mittwochs

Zeit 15:30 – 17:00 Uhr

Ort : Werk Brühl, Geb. 3/1

Deutsch II 25. 09. 07

dienstags und donnerstags

15:30 – 17:00 Uhr

Werk Brühl, Geb. 3/1

Nähere Informationen

Frau Kordes Tel. 2 40 28, Frau Kammermeier Tel. 6 08 36 oder direkt bei der Lehrerin, Frau Hirche, 0711/582736

Deutschsprachige Mitarbeiter werden gebeten, ihre ausländischen Kollegen auf diese Kurse aufmerksam zu machen.

Schluss mit Übertaktungen

Eigentlich müsste man ja annehmen, dass die Firma sich an geltendes Recht hält, aber so einfach scheint es doch nicht zu sein. Zwar schreiben Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen genau vor, wie mit den Leistungsvorgaben und Eintaktungen in den Montagesystemen umzugehen ist. Doch getrieben durch den Einspar- und Optimierungswahn, ist die Firma dazu übergegangen, eigene Auslegungen der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einzuführen. Beispielhaft dafür sind Durchschnittberechnungen bei verschiedenen Varianten, oder auch einseitige Leistungsvorgaben.

Übertaktete Stationen

Deshalb mussten die Kolleginnen und Kollegen in den Montagen zu Unrecht Mehrleistungen erbringen. Manche Stationen in Bad Cannstatt waren sogar bis zu 40 Prozent übertaktet. Eine Übertaktung muss man sich so vorstellen: Bisher hatte man für einen Arbeitsvorgang (zum Beispiel ein bestimmtes Teil am Motor befestigen) eine Minute Zeit. Dann gibt es durch Optimierungsvorschläge aus KVP, MPS, WOB und sonstige Methoden plötzlich die Anweisung, in der Minute solle nicht nur das eine Teil am Motor befestigt werden, sondern es muss bei bestimmten Varianten noch ein zweites Teil angeschraubt werden. Die Übertaktung wurde durchgeführt - wohl wissend, dass die Zeitvorgabe hier nicht ausreicht und es weder dem Tarifvertrag noch der Betriebsvereinbarung entspricht. Und all das nach wie vor in der gleichen Zeit.

Krankmeldungen nahmen zu

Auf diese Weise packte die Firma nach und nach immer mehr Arbeitsinhalte in einen festgelegten Zeitraum. Kein Wunder, dass die Kollegen sich immer gestresster fühlten. In übertakteten Bereichen melden sich die Beschäftigten auch häufiger krank als in anderen Bereichen. Für den Betriebsrat war es aber gar nicht so einfach, der Firma nachzuweisen, dass sie sich nicht an die Eintaktung hält. Denn

die Firma setzt ständig die Stückzahl hoch bzw. die Anzahl der Mitarbeiter runter.

Doch Ende Juli gelang der Durchbruch. Der Betriebsrat setzte sich durch und hat mit der Firma eine Regelung getroffen. Grundlage der Eintaktung soll der geltende Tarifvertrag bzw. die geltende Betriebsvereinbarung sein. Zurzeit wird die neue Regelung zur Eintaktung in Bad Cannstatt umgesetzt, dann nach und nach in den anderen Bereichen und Werkteilen. Laut Aussage eines Vorgesetzten war in Cannstatt die erste Maßnahme bei Übertaktungen, die Mitarbeiter durch mehr Personal zu unterstützen. Jetzt müssen die Anlagen noch neu eingetaktet werden. Eventuell müssen einzelne Stationen sogar umgebaut und Material umgestellt werden.

Bitte an die Kolleginnen und Kollegen: Unterstützt die Betriebsräte und schaut, ob an eurer Station alle Arbeitsinhalte im Takt aufgeführt sind. Falls nicht alle Tätigkeiten aufgelistet sind, meldet dies bitte euren Bereichsbetriebsräten Roland Bartle (Tel. 3 80 50) und Milos Raskovic (Tel. 6 27 12).

Motorradfreunde aufgepasst

Die Vertrauensleute der IG Metall laden alle Motorradfreunde zu einer Ausfahrt am Sonntag, 30. September 2007 ein. **Wir treffen uns am Kreisel beim Mercedes-Benz-Museum in Untertürkheim um 9:30 Uhr.** Die Tour geht übers Remstal auf die Schwäbische Alb. Zurück fahren wir über den Schwäbisch-Fränkischen Wald. Gegen 17:00 Uhr werden wir in Schorndorf ankommen.

Wer gerne Motorrad fährt, sollte sich den Termin am besten gleich vormerken.

Auf rege Teilnahme und schönes Wetter freuen sich eure Roadguides Markus Probst und Markus Weber vom IG Metall-Adventure-Team.



Jaroslav Grabowski
(PMO/VM)



„Endlich hat sich die Firma dazu durchgerungen, so einzutakten, wie es vorgeschrieben ist. Das wurde aber auch Zeit. Oft hat sie uns Mehrleistungen abverlangt, das heißt, es wurde immer mehr in einen Arbeitsvorgang reingepackt.“

Alle Azubis wurden übernommen

Alle Auszubildenden, die dieses Jahr ausgelernt haben, wurden übernommen. In der so genannten 90/10-Regelung haben Betriebsrat und Unternehmen vereinbart, dass 90 Prozent der Auszubildenden eines Jahrgangs sofort unbefristet übernommen werden. Die restlichen 10 Prozent werden zunächst befristet für ein Jahr übernommen. Wenn sie in dem Jahr gute Leistung bringen, bekommen auch sie einen unbefristeten Vertrag.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-51; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29,
Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmannndruck Wildberg, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Dienstag, 2. Oktober 2007

Noch ein Grund Mitglied zu werden...

Wer Mitglied in der IG Metall ist, kann bares Geld sparen. Im Internet werden unter <http://www.igmservice.de> beispielsweise eine Zahnersatz-Zusatzversicherung, ein kostenloses Girokonto und Vergünstigungen bei Musicals, Hotels und Mobiltelefonen für Mitglieder angeboten.

Firma bricht Verhandlungen ab

Von Karl Reif

Die Situation in PAC/IS spitzt sich immer mehr zu. Die Abteilungsleitung versucht mit allen Mitteln, Personal abzubauen. Ohne Rücksicht auf den wirklichen Personalbedarf sollen Kollegen versetzt oder mit anderen Aufgaben beauftragt werden. In manchen Meistereien können die Schichten nicht mehr ordentlich belegt werden. Dann wird umstrukturiert, umorganisiert, „geoilt“ und vieles mehr. Hauptsache am Ende kommt weniger Personal raus!

Bogen überspannt

Dabei überspannt die Firma den Bogen deutlich. Die Arbeitsfähigkeit der IS-Bereiche und die Qualität ihrer Arbeit wird immer mehr gefährdet. Deshalb müssen die Fremdvergaben gestoppt werden. Der Bereichsbetriebsrat fordert in diesen Bereichen, so viel Personal einzusetzen, wie es dem tatsächlichen Personalbedarf entspricht. Bei der Personalplanung muss den Gruppen bzw. Teams ein Mitspracherecht eingeräumt werden. Außerdem verlangt der Betriebsrat verbindliche Zusagen zum Ersatz von ausscheidenden Kollegen und die Übernahme von Auslernern.

Unverbindliche Absichtserklärungen

Seit Frühjahr 2007 führen Betriebsrat und PAC-Abteilungs- bzw. PAC-Centerleitung Gespräche und Verhandlungen über eine Vereinbarung zur Sicherung der Instandhaltung in PAC. Gemeinsames Ziel war es, Voraussetzungen für eine „positive Zukunftsperspektive für die PAC-Instandhaltung und ihre Beschäftigten“ zu schaffen. In den Verhandlungen gab die Unternehmensleitung bisher nur unverbindliche Absichtserklärungen ab oder lehnte unsere Forderungen gar ab.

Beim Verhandlungstermin Ende Juli überraschte E3 Michael Euchenhofer den Betriebsrat mit der Aussage, dass die Verhandlungen nach Rücksprache mit der Personalleitung durch die Unternehmensleitung abgebrochen werden. Sie sollten auf Werksebene fortgesetzt werden. Das Thema, dass die Werkleitung auf Werksebene mit dem Betriebsrat verhandeln will, hat aber mit dem Verhandlungsgegenstand in PAC/IS gar nichts zu tun: sie will über die Anpassung der Arbeits- und Schichtzeiten zwischen den IS-Bereichen und der Produktion verhandeln.

E2 Günter Kasper und E3 Michael Euchenhofer bestätigen zwar, dass die Verhandlungen zu

den bisherigen Inhalten (Zukunftsperspektive für die Instandhaltungsbereiche) eben nun für alle IS-Bereiche auf Werksebene fortgesetzt werden sollen. Es ist jedoch offen, ob die Firmenseite tatsächlich verhandeln oder ob sie nur die Anpassung der Arbeits- und Schichtzeiten regeln will.

Der Betriebsrat wird diese Verhandlungszusage auf jeden Fall einfordern und auf eine Vereinbarung drängen, die alle IS-Bereiche im Werk auf Dauer absichert!

Betriebsrat bleibt dran

Der Betriebsrat bleibt an beiden Themen dran: Zukunftsperspektive für die Instandhaltung und Personalplanung entsprechend Personalbedarf statt ausschließlich nach Abbauzielen.



Leserbrief

Man fühlt sich wie überflüssiger Ballast

Das Betriebsklima wird immer schlechter. Das ist kein Wunder. Schließlich wird jedem Beschäftigten tagtäglich die Daumenschraube enger gedreht. Wird ein erfolgreicher Betrieb gegen seine Mitarbeiter geführt? Liegt es an dem Führungssystem, welches nur managen kennt?

In der Vergangenheit war die Daimler-Benz AG der Inbegriff für hohe Qualität und Zuverlässigkeit. Wurde das Unternehmen damals von Managern geführt oder von Menschen, die unternehmerisch dachten und sich langfristige Ziele setzten? Das waren Menschen, die sich auch ihrem Gewissen und nicht nur kurzfristigem Profitstreben verpflichtet fühlten.

Kein Profil mehr

Doch diese Zeiten sind längst vergangen, heute bewegen wir uns im breiten Sumpf der Mittelmäßigkeit und können uns kein Profil mehr verschaffen. Aufgegeben wurden langjährige Erfahrungen für kostenintensive Mittelklassigkeit und dies nicht nur beim Produkt sondern auch in den Führungsebenen. Warum machen wir die gleichen Fehler wie der Durchschnitt? Fällt unseren hoch bezahlten leitenden Führungskräften nichts ein? Dann wären Sie gemessen an Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung etc. weit überbezahlt, oder gar fehl am Platze. Von allen Mitarbeitern werden täglich hohes Engagement und voller Einsatz gefordert!

Aber wozu, um den Arbeitsplatz des Kollegen abzubauen oder gar den ganzen Bereich fremd zu vergeben? Genauso läuft es bei der Werksicherheit, die Tag für Tag dem Betrieb zur Verfügung steht und bisher immer größere Produktionsausfälle verhindern konnte. Dafür dürfen sie jetzt gehen?

Damoklesschwert Fremdvergabe

Es werden Leitsätze kreiert, Motivationsprobleme erkannt, steigende Qualität gefordert und als oberste Maxime ausgegeben. Und dann wundert man sich, warum es denn trotzdem nicht funktioniert. Ja, warum denn wohl? Warum ist denn heute keiner mehr stolz darauf, beim Daimler zu schaffen? Weshalb fahren selbst die mit dem „eingebraunten Stern auf der Stirn“ kein Produkt mehr aus dem eigenen Haus? Weil man nur noch als überflüssiger Ballast angesehen wird, nicht mal mehr nur als Nummer. So kann dieses Unternehmen niemals wieder an die Spitze, zurückkehren. Qualität kann nur mit gutem Werkzeug und hochwertigen Werkstoffen von motivierten, gut ausgebildeten und anständig bezahlten Mitarbeitern hergestellt werden. Die nicht das Damoklesschwert von Fremdvergabe, Kostenreduzierung, Shareholder Value, New Management Model, CORE, etc. über sich schweben haben, sondern sich an ihrem Arbeitsplatz auf das konzentrieren können, wofür sie im Grunde hier sind: Ihren Beitrag dazu leisten, die besten Autos der Welt zu bauen. Mit Freude.

Unser Firmengründer hat nicht umsonst gesagt: „Das Beste oder nichts“ Ob er damit wohl die Zukunft unseres Unternehmens gemeint hat?

Der Verfasser des Textes ist der Redaktion bekannt.

Kinderbetreuung im Haus des Sports

Das Kinderbetreuungsangebot für Kinder von Beschäftigten bei DaimlerChrysler soll zügig ausgebaut werden. Bundesweit sollen 350 zusätzliche Kindertagesstättenplätze geschaffen werden.

BetriebsrätInnen und Gesamtbetriebsrat begrüßen dies. Auch am Standort Untertürkheim werden ab sofort 48 zusätzliche Plätze eingerichtet. Ab 2008 werden dort weitere 32 Plätze eingerichtet. Die Elternbeiträge für die Kinderbetreuung werden einkommensabhängig gestaffelt und richten sich auch nach dem zeitlichen Umfang der Betreuung.

Über die Aufnahme entscheidet eine Aufnahmejury. Bei der Zusammensetzung der

Gruppen soll auf Ausgewogenheit der Gruppen bezüglich Alter und Geschlecht geachtet werden. Auch sollen Kinder verschiedener Beschäftigtengruppen das Angebot wahrnehmen können.

Bei Interesse Ansprechpartner:

pme Familienservice GmbH
Schloßstraße 98, 70176 Stuttgart
Leitung und Management Kindertagesstätten
Bettina Stähler und Marita Rößler
email: krippeDC-ut@familienservice.de
Tel.: (0711) 674116 - 30 oder -32

oder

Monika Müller-Bertrand
Tel.: (0711) 17 - 26 306.

Firma vernachlässigt Arbeitsschutz

In der Instandhaltung (Kostenstellen 6351 und 6181) in Gebäude 134 arbeiten die Mitarbeiter seit ihrem Umzug im Januar 2007 in der neuen Halle ohne die notwendigen Absauganlagen. Durch die Schweiß- und Schleifarbeiten ist Luft in diesem Bereich stark mit Staub und Metallspänen belastet.

Der Betriebsrat hat eine Frist gesetzt, bis wann eine Absauganlage eingebaut sein muss. Die Frist lief ab, die Absauganlage fehlte immer noch. Daraufhin hat der Betriebsrat den Ausschuss für Arbeitssicherheit eingeschaltet. Wenn die Firma den Arbeitsschutz ihrer Mitarbeiter ernst nimmt, dann müsste sie spätestens jetzt etwas für die Kollegen tun.

Markus Probst
PMO/IS
Vertrauensmann



Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.174

Im steten Fluss der Straße: Stuttgarts neue Bar- und Partymeile Stuttgart Stadtmitte

In den letzten Jahren hat sich einiges getan auf der Stadtautobahn Theodor-Heuss-Strasse. Die Autos fahren zwar immer noch auf vier Spuren, aber sie haben Zuschauer bekommen: links und rechts auf den breiten Boulevards sind Lounges entstanden, wo man man/frau sich zeigt und aus den vorbeifahrenden „cruisern“ gesehen wird. „The mainstreet is almost alright“, sagte schon Venturi über die amerikanische Kleinstadt, man muss sie nur zu nutzen wissen. Dies sagten sich auch Gastonomen und Architekten und veredelten diese „Prachtstraße“ der autogerechten Stadt der Nachkriegsära ohne Unterstützung der Stadt zu einer Loungekultur mit nahezu großstädtischem Flair. Statt Teppich-, Klavier- und Lampengeschäften entstanden



Von der Stadtautobahn zur Partymeile

trendige Bars. Gerade die Unwirtlichkeit des Viertels - Geschäfte waren dort nicht mehr vermietbar - ermöglichte durch noch tragbare Mieten den Nutzungswandel. Sie promenieren diesen Boulevard hinauf und auf der anderen Seite wieder hinunter entlang von „suite“, „el oasis“, „muttermilch“,

„rohbau“, „extra wurst“, „Loretta“ und „tearoom“: Sie werfen Blicke in die „Locations“ und können bei einem Prosecco dem neuen Lebensgefühl nachspüren.

Termin: Mittwoch, 24. Oktober 2007, 18.00 Uhr
Treffpunkt: 17.45 Uhr vor „Palast der Republik“ Lautenschlager-Straße
Führungen: Dipl. Ing. Reinhard Rupf
Kosten: € 15,00 (Führung, Glas Prosecco)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Massek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Vorschau:

Ägyptische Mumien – Unsterblichkeit im Land der Pharaonen
Kunsterlebnis Nr. 1.175, 28. November 2007
Württembergisches Landesmuseum Stuttgart

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.174

Im steten Fluss der Straße: Stuttgarts neue Bar- und Partymeile Stuttgart Stadtmitte
24. Oktober 2007, Stuttgart Stadtmitte

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto. Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrags leider nicht möglich. Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.		Hauspostcode		Abteilung	
Straße		Anzahl Teilnehmer		Telefax		Telefon	
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €		Datum			
Konto-Nr.		BLZ		Unterschrift			
Name und Ort der Bank:							