

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW



Überstunden sind keine Lösung

Aus dem Inhalt

- | | |
|---|---|
| ■ Personalmangel in PTU | 3 |
| ■ Entschließung zur Leiharbeit | 4 |
| ■ IG Metall-Kandidaten für Aufsichtsrat | 5 |
| ■ Heike Richter: Erste Produktionsmeisterin | 7 |
| ■ Arbeiter werden abgespeist | 8 |





Überstunden sind keine Lösung

Editorial *Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

seit Monaten fährt das Unternehmen in der Produktion bewusst mit Unterdeckung. Dies ist unter anderem das Ergebnis des massiven Sparprogramms CORE. Weil ständig Arbeitskräfte fehlen, können die Beschäftigten teilweise weder ihre Freischichtkonten abbauen noch Qualifizierungsmaßnahmen wahrnehmen.

Um das hohe Produktionsprogramm trotz fehlenden Personals zu erfüllen, beantragt das Unternehmen in etlichen Abteilungen Überstunden. Wir Betriebsräte genehmigen diese allerdings nur dann, wenn in den Produktionskostenstellen ausreichend Personal ist. Aus unserer Sicht sind Überstunden keine Lösung. Wenn eine Kostenstelle zu dünn besetzt ist, dann muss ausreichend Personal rein.

Nicht viel besser sieht es in den Zeitlohnbereichen aus. Auch dort fehlt Personal und mancher Vorgesetzte hilft sich dort schon mal mit Fremdvergabe, um die anfallenden Aufgaben zu erledigen. Um den Personalmangel zu erkennen, braucht man nur einmal einen Blick auf die hohen Zeitkontenstände der Beschäftigten werfen.

Auch die Zeitkontenstände der Angestellten wachsen deutlich an. Der Personalabbau hat überall seine Spuren hinterlassen. Wir brauchen unbedingt mehr Personal. So kann es nicht weitergehen.

Wie sollen denn beispielsweise die Pläne in der Entwicklung zur CO₂-Reduzierung ohne zusätzliche Arbeitskräfte verwirklicht werden? Das Unternehmen darf auf keinen Fall an der falschen Stelle sparen. Denn jetzt werden die Weichen für unsere neuen und umweltfreundlichen Fahrzeuge gestellt. Auch die Instrumente Gleitzeitkonten und Langzeitkonten müssen die Vorgesetzten jetzt nutzen. Dabei muss sichergestellt werden, dass den Mitarbeitern keine Zeit verfällt.

Die Auftragsbücher sind voll, es ist genügend Arbeit da. An allen Ecken und Enden fehlt Personal. Deshalb verlangt der Betriebsrat, dass alle Auszubildenden, die im Jahr 2006 und 2007 eingestellt wurden, im Unternehmen übernommen werden nachdem sie ausgebildet haben.

Herzlichst

Wolfgang Nieke
Wolfgang Nieke

stv. Betriebsratsvorsitzender

Wann kapiert die Firma endlich, dass Personal fehlt?

Im gesamten Werk Untertürkheim fehlt Personal. Besonders extrem ist es in der PTU. In der Kernmacherei fehlen beispielsweise ganze 15 Mann über mehrere Schichten hinweg. Dabei sind die Beschäftigten, die krank gemeldet sind oder Urlaub haben noch gar nicht eingerechnet. Von Qualifizierungen ganz zu schweigen. Weil ständig Arbeitskräfte fehlen, können viele Kollegen ihre Freischichten nicht abbauen. Einzelne Mitarbeiter haben sogar über 300 Stunden auf dem Freischichtkonto. Auf der anderen Seite würde die Firma die Leute am liebsten heimschicken, wenn zum Beispiel eine Maschine ausfällt. So kann man doch nicht mit den Kollegen umgehen.

Wenn nicht so schnell wie möglich mehr Personal in die Kernmacherei kommt, kann weder die Arbeit ordentlich bewältigt werden, noch können Freischichten und Urlaub abgebaut werden. Die Firma will jetzt zwar sieben zusätzliche Arbeitskräfte in der Kernmacherei einsetzen, aber das ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Überstunden sind keine Lösung

Um den Personalmangel auszugleichen beantragt die PSB-Leitung Überstunden. Aber so funktioniert es nicht. Es muss mehr Personal in die Abteilungen rein. Überstunden sind keine Lösung. Deshalb lehnt der Betriebsrat momentan auch alle Überstunden in Abteilungen mit Personalmangel ab. Nur so können wir die Firma unter Druck setzen. Nur so kapiert das Unternehmen hoffentlich irgendwann, dass in den Abteilungen Personal fehlt.

Nicht nur die Beschäftigten der Kernmacherei leiden unter dem Personalmangel, sondern auch die Kolleginnen und Kollegen in der Gießerei. Denn sie werden von einer Kostenstelle in die andere verschoben. Es werden nur Löcher gestopft.

Yavuz Bulut (PTU/ PSB) Einziger Weg

„Die meisten Kollegen bei uns in der Kostenstelle 0994 ärgern sich darüber, dass der Betriebsrat zurzeit alle Überstunden ablehnt und sie deshalb auf die Überstundenzuschläge verzichten müssen. Aber uns ist schon klar, dass es der einzige Weg ist, die Firma dazu zu bringen, endlich mehr Personal einzusetzen.“



Wenn man mit Führungskräften unter vier Augen redet, geben sie sehr wohl zu, dass Personal fehlt. Aber sie stehen natürlich genauso unter Druck und müssen die Sparvorgaben des Vorstands erfüllen. Deshalb bleibt ihnen nichts anderes übrig als Überstunden zu beantragen, um das fehlende Personal zu ersetzen. Wieso können die Führungskräfte sich nicht endlich mal hinstellen und dafür stark machen, dass mehr Personal eingesetzt wird? Wir werden jedenfalls auch in Zukunft Überstunden ablehnen und zwar solange bis endlich ausreichend Beschäftigte in den Kostenstellen sind.



Gabriela Reich
Tel. 6 49 60



Dimitrios Dikmanis
Tel. 6 47 50

Thomas Tempel (PTU/PSB) Personal für neue Linie fehlt

„Bei uns läuft im Frühjahr der Weltdiesel OM 651 an. Die Linie wird gerade aufgebaut. Um für die Linie Personal zu haben, werden von meiner Kostenstelle Leute abgezogen. Aber das hat wiederum die Folge, dass bei uns Personal fehlt. Wir freuen uns natürlich über die neuen Beschäftigungsumfänge. Aber es muss auch ausreichend Personal eingesetzt werden, um die Arbeit zu bewältigen.“



Die IG Metall bringt Weihnachtsgeld

Mit dem Novembererentgelt wird auch das Weihnachtsgeld an die Beschäftigten überwiesen. Wer vor dem 1. Januar 1997 ins Unternehmen eingetreten ist, erhält die abgesicherte individuelle Weihnachtsgeldzahlung des Jahres 1996, mindestens jedoch 1544,10 Euro. Beschäftigte, die im ersten Halbjahr 1997 eingetreten sind, erhalten ebenfalls den Mindestbetrag von 1544,10 Euro. Wer nach dem 2. Juli 1997 ins Unternehmen gekommen ist, hat nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit ebenfalls Anspruch auf den Mindestbetrag von 1544,10 Euro.

Der tariflich garantierte Mindestanspruch darf in keinem Fall unterschritten werden. Dieser ist im Tarifvertrag „Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen“ fixiert.

Anspruch auf die Weihnachtsgeldzahlung haben laut Tarifvertrag Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung angehört haben.

Die Leistungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

- Nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit **25 Prozent**
- Nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit **35 Prozent**
- Nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit **45 Prozent**
- Nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit **55 Prozent**

eines Monatsverdienstes.

Die oben genannten Leistungen entsprechen der in der Betriebsvereinbarung von Oktober 1996 vereinbarten Höhe.

Angespannte Personalsituation und Leiharbeit Hauptthemen

Auf der diesjährigen Betriebsrätekonferenz am 18. Oktober sind rund 400 Betriebsräte aus allen Werken der Daimler AG zusammen getroffen, um über aktuelle Fragen der Beschäftigung im Unternehmen zu diskutieren. Die Versammlung verabschiedete einstimmig eine EntschlieÙung zur Leiharbeit, in der die politischen Parteien aufgefordert werden, mit gesetzlichen Änderungen sicherzustellen, dass Leiharbeit sich nicht gegen die Stammbeslegschaft richtet. (siehe auch untenstehende EntschlieÙung zur Leiharbeit).

In der Diskussion mit dem Vorstand stand die angespannte Personalsituation aufgrund des Personalabbaus in den Werken der Daimler AG im Vordergrund.

Heftig angegriffen wurde zudem die Aushöhlung des Ergänzungstarifvertrags für industrielle Dienstleistungen durch vermehrten Einsatz von Leiharbeitern und externen Dienstleistern. Auch das dauerhafte Überschreiten der in der Zukunftssicherung vereinbarten Quoten für Leiharbeit und Befristungen in den Nutzfahrzeug-Werken wurde heftig kritisiert.

Im Vertriebsbereich wurden vor allem die überzogenen Einsparpläne der Unternehmensleitung sowie die geplanten Eingriffe in die Zukunftssicherung und in die Sozialleistungen der Daimler AG kritisiert.

Die Betriebsräte machten dem Vorstand deutlich, dass die Beschäftigten nicht als reine Kostenfaktoren gesehen werden dürfen, sondern eine gut motivierte Belegschaft, die sich wertgeschätzt fühlt, ein wichtiger Erfolgsfaktor des Unternehmens ist.

Betriebsräteversammlung der Daimler AG

EntschlieÙung zur Leiharbeit

Im Zuge der sogenannten Hartz-Reformen ist die Zahl der in Leiharbeit beschäftigten Arbeitnehmer in Deutschland dramatisch gestiegen: Aktuell sind bundesweit bereits mehr als eine Million Leiharbeiter/innen beschäftigt, mit steigender Tendenz.

Dumpinglöhne für Leiharbeiter

Schwerpunkt des Einsatzes ist die Metall- und Elektroindustrie. Leiharbeit wird dabei kaum noch als Instrument zur Deckung eines vorübergehenden Personalbedarfs eingesetzt. Vielmehr ist die Mehrzahl der Betriebe dazu übergegangen, Leiharbeiter/innen auch dauerhaft auf Stammarbeitsplätzen einzusetzen, um Neueinstellungen zu vermeiden. Tariflich gesicherte Arbeitsplätze werden so zu Dumpinglöhnen ersetzt. Die gesetzlich versprochene Gleichbehandlung von Leiharbeiter/innen und Stammbeslegschaften steht lediglich auf dem Papier. Leiharbeiter/innen erhalten in der Regel nur ca. 60 Prozent des Tariflohns in der Metall- und Elektroindustrie. Darüber hinaus ist die Unfallzahl bei Leiharbeiter/innen aufgrund fehlender Qualifizierung erheblich höher als bei der Stammbeslegschaft.

Leiharbeit wie auch andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse üben darüber hinaus Druck auch auf diejenigen aus, die sich noch in „Normalarbeitsverhältnissen“ befinden und schwächen die einheitliche Interessenvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften. Die Umsetzung moderner Formen der Arbeitsorganisation – wie zum Beispiel Gruppenarbeit – werden durch den



Die EntschlieÙung zur Leiharbeit wurde am 18. Oktober von den rund 400 teilnehmenden Betriebsräten im Mercedes-Event-Center in Sindelfingen einstimmig verabschiedet.

Einsatz von Leiharbeitern aufgrund der Fluktuation und fehlender Qualifizierung erheblich erschwert bis unmöglich gemacht.

Wir, die Betriebsräte der Daimler AG, haben auf diese Entwicklung mit der Zukunftssicherung 2012 reagiert und bei Leiharbeit im Grundsatz das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchgesetzt und auch eine mengenmäßige Beschränkung auf vier Prozent der direkten Arbeitskräfte im Betrieb, maximal 2500 gewerbliche Zeitarbeiter im Unternehmen, erreicht.

Breite Information über Leiharbeit notwendig

Wir, das heißt die Kolleginnen und Kollegen in Betriebsräten und die IG Metall, müssen in Zukunft die Anstrengungen, Leiharbeit sozial akzeptabel zu gestalten, weiter verstärken. Wir halten es für zwingend erforderlich, dass

- die Politik auf die besorgniserregende Entwicklung der Leiharbeit sozial befriedigende Antworten findet.

Fortsetzung auf Seite 5

Fortsetzung von Seite 4

- Stammebelegschaften darüber aufgeklärt, bzw. in der Erkenntnis bestärkt werden, dass die Ausbreitung prekärer Beschäftigung, wie z. B. der Leiharbeit, auch ihren Interessen schadet.
- Betriebsräte systematisch über die Probleme der Zeitarbeit sowie über Möglichkeiten und Rechte im Umgang damit informiert werden.

Mit den Hartz-Reformen wurde fast jegliche Beschränkung der Leiharbeit beseitigt. Gleichzeitig wurde im Ausgleich eine Gleichbehandlung der Leiharbeiter/innen und Stammebelegschaften versprochen.

Gesetzliche Änderungen notwendig

Wir erwarten von der Politik, dass sie ihre damalige Zusage einlöst und den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchsetzt. Wir unterstützen ausdrücklich den Vorschlag des EU-Sozialkommissars Vladimir Spidla, Leiharbeitern künftig spätestens nach sechs Wochen das gleiche Gehalt und die gleichen Sozialleistungen wie festangestellten Arbeitnehmer/innen zu garantieren. Dies wäre ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Gleichzeitig fordern wir gesetzliche Änderungen, die sicherstellen, dass Leiharbeit wieder ein Instrument zur Deckung eines vorübergehenden Personalbedarfs – also zur Flexibilisierung - wird und nicht sichere Beschäftigung ersetzt.

Insoweit fordern wir auch eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Einstellungen, die dies garantiert.

Wir fordern weiter die gesetzliche Klarstellung, dass Leiharbeiter/innen sowohl bei der Größe des Betriebsrates wie auch bei Berechnung der Freistellungen als Beschäftigte mitgerechnet werden. Jeder halbwegs mit den betrieblichen Verhältnissen Vertraute weiß, dass der Arbeitsaufwand der Betriebsräte bei Leiharbeit keineswegs geringer als bei den Stammebelegschaften ist.

Aktionsplan Leiharbeit der IG Metall

Schließlich fordern wir die IG Metall auf, mit all ihren tarifpolitischen Möglichkeiten in allen Unternehmen der Branche faire Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter/innen durchzusetzen. Wir begrüßen ausdrücklich den vom Vorstand der IG Metall beschlossenen Aktionsplan „Leiharbeit“ und werden diese Initiative nach Kräften unterstützen.

Wir, die Betriebsräte der Daimler AG, werden uns auch zukünftig dafür einsetzen, Leiharbeit auf ein Mindestmaß zu beschränken und dabei alle tarifvertraglichen, rechtlichen und politischen Möglichkeiten zu ihrer sozialeren Gestaltung zu nutzen.

IG Metall-Kandidaten für Daimler-Aufsichtsrat nominiert

Am 19. Oktober haben sich 219 Wahldelegierte aller Standorte der Daimler AG und der Konzerntöchter in Sindelfingen getroffen. Auf der Wahlnomierungskonferenz der IG Metall wurden die sechs betrieblichen Kandidaten für die Aufsichtsratswahl 2008 in der Daimler AG einstimmig gewählt. Auch der Vorschlag der drei gewerkschaftlichen Kandidaten wurde einstimmig angenommen.

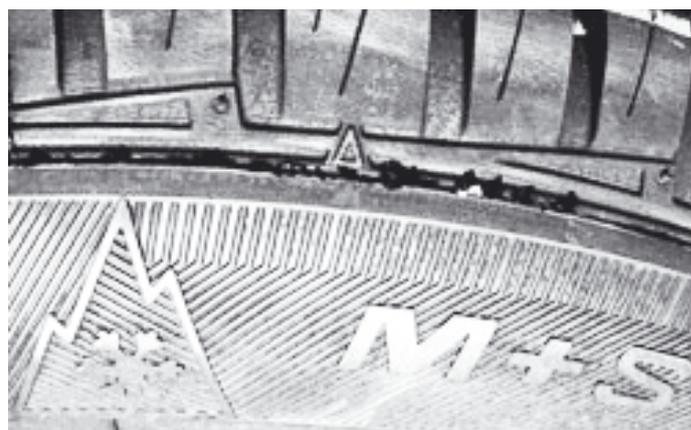
Jörg Spies (Betriebsratsvorsitzender Zentrale) und **Uwe Werner** (Betriebsratsvorsitzender Bremen) kandidieren zum ersten Mal als betriebliche Vertreter, **Jörg Hofmann** (IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg) und **Valter Sanches** (Generalsekretär der brasilianischen Metallgewerkschaft CNM/CUT) erstmalig als gewerkschaftliche Vertreter für den Aufsichtsrat. Die Wahl findet am 12. März in der Messehalle in Sindelfingen statt.



Erich Klemm (betrieblich), Stefan Schwaab (b), Thomas Klebe (gewerkschaftlich), Valter Sanches (g), Helmut Lense (b), Uwe Werner (b), Jörg Spies (b), Jörg Hofmann (g) und Jürgen Langer (b)

Winterreifen sind Pflicht

Dieses Jahr sind Winterreifen erstmals gesetzlich vorgeschrieben. Der Gesetzgeber hat ein Bußgeld ab 20 Euro angekündigt für den Fall, dass bei winterlichen Straßenverhältnissen ohne Winterreifen gefahren wird. Bei Verkehrsbehinderung oder einem Unfall wird sogar ein Bußgeld ab 40 Euro und ein Punkt in Flensburg fällig. Im neu eingefügten § 2 Absatz 3a Straßenverkehrsordnung heißt es wörtlich: „Bei Kraftfahrzeugen ist die Ausrüstung an die Wetterverhältnisse anzupassen.



Hierzu gehört insbesondere eine geeignete Bereifung“. Laut ACE wird die traditionelle Kennzeichnung „M + S“ für „Matsch und Schnee“ selbst in Teilen der Reifenbranche für überholt und nutzlos gehalten. Reifenfachleute empfehlen neuerdings als zusätzliche Orientierung zur Erkennung von Winterreifen das vulkanisierte Schneeflockensymbol auf der Reifenflanke (siehe obiges Bild).

Übrigens erhalten Mitarbeiter der Daimler AG einen Rabatt von sechs Prozent auf Winterreifen und bei Komplettträgern je nach Modell einen Rabatt von sechs bis 25 Prozent in der PWI in Untertürkheim und in der Mercedes-Niederlassung.

Bis zum 30. November 2007 beantragen

Jubilaraufenthalte 2008

Teilnehmen können alle Mitarbeiter im Tarifbereich, die in diesem oder in früheren Jahren ihr 25jähriges Arbeitsjubiläum begangen haben, sofern sie bisher noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen haben.

Der Jubilaraufenthalt dauert jeweils 14 Tage und wird auf den Tarifurlaub angerechnet.

Die Pensionskosten, Kurtaxe und das Gesundheitspaket für den Mitarbeiter trägt die Daimler AG. Die für den Mitarbeiter übernommenen Kosten sind steuer- und sozialversicherungspflichtig. Familienangehörige können mitreisen, der Mitarbeiter muss dies aber selbst und auf eigene Kosten organisieren.

Die Jubilaraufenthalte werden in folgenden Orten durchgeführt:

Bad Kohlgrub/Oberbayern, Berchtesgaden/Berchtesgadener Land, Bodenmais/Bayerischer Wald, Glücksburg/Ostsee, Gohrisch/Sächsische Schweiz, Tossens/Nordsee, Damüls/Vorarlberg, Lechaschau/Tirol.

Nachfolgende Termine sind möglich:

1. Gruppe	22.05. – 05.06.2008
2. Gruppe	05.06. – 19.06.2008
3. Gruppe	19.06. – 03.07.2008
4. Gruppe	03.07. – 17.07.2008
5. Gruppe	17.07. – 31.07.2008
6. Gruppe	31.07. – 14.08.2008
7. Gruppe	14.08. – 28.08.2008
8. Gruppe	28.08. – 11.09.2008
9. Gruppe	11.09. – 25.09.2008

Bitte beachten: Alle Termine gelten für alle Orte. (Ausnahme: Damüls wird erst ab der 2. Gruppe belegt!).

Mitarbeiter der Werke 010 und 019 (PKW) können Anträge bis zum 30. November 2007 in Mettingen, Geb. 4, 4. OG, Großraum (Bahnseite), Abteilung PER/HSS-BGF, HPC M441, oder per Fax unter 6 04 99, einreichen.

Detaillierte Informationen sowie das Antragsformular zum Herunterladen im Mitarbeiterportal (Intranet) unter:

Daimler & Ich >Arbeitsumfeld & Soziales > Arbeit und Gesundheit > Gesundheitsprävention > Jubilaraufenthalte

Rückfragen sowie Antragsformulare in Papierform anfordern bei: Mechthild Oberth oder Gisela Ahlf, Werk 010, PER/HSS-BGF, Tel. 6 0929 bzw. 6 67 54.

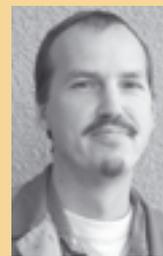
Mitarbeiter der Werke 000, 001, 002, 004, 005, 019 (NfZ) und 096 können Anträge bis zum 30. November 2007 in Untertürkheim, Gebäude Nanz, Augsburgener Straße 540, 4. OG, Zimmer 408, Abteilung HRH/W, Werk 096, HPC: P306, oder per Fax unter 5 01 33, einreichen.

Rückfragen sowie Antragsformulare in Papierform anfordern bei: Klaus-Peter Krack, HRH/W, Werk 096, HRH/W, Tel. 2 30 06.

Endlich Absauganlagen eingebaut

Dank der IG Metall-Betriebsräte im Ausschuss für Arbeitssicherheit gibt es endlich in den Kostenstellen 6351 und 6181 im Gebäude 134 die lang ersehnten Absauganlagen. Zehn Monate waren die Instandhaltungsmitarbeiter Staub und Zugluft ausgesetzt. Unzählige Male musste der Bereichsbetriebsrat die zuständigen Vorgesetzten auffordern, Absauganlagen einzubauen. Solche Anlagen sind nicht ganz billig. Die Einsparungen waren dem Abteilungsleiter wohl wichtiger als die Gesundheit seiner Mitarbeiter.

Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind jedenfalls froh, dass der Betriebsrat sich für sie eingesetzt hat und dass die



Arbeitsbedingungen endlich wieder besser sind.

Markus Probst
PMO/IS
Vertrauensmann

Raucherunterstände

Seit über zwei Monaten gilt in allen Gebäuden auf dem Werksgelände Rauchverbot. Doch nicht alle Raucherunterstände schützen optimal gegen Wind und Wetter. Deshalb sind die Betriebsräte gerade dabei, die Unterstände zu überprüfen. Wo sind Veränderungen notwendig? Wo muss noch nachgebessert werden? Der Betriebsrat trägt die Informationen zusammen und wird dann entsprechende Verbesserungen von der Werkleitung einfordern.



Stuttgarter Metaller protestieren für Fortführung der Altersteilzeit

Über 400 Metaller nahmen an einer Kundgebung der IG Metall Stuttgart auf der Bombay-Brücke (oberhalb der Heilbronner Straße) in Stuttgart teil. Auch Beschäftigte aus Untertürkheim, Mettingen, Hedelfingen und Zuffenhausen protestierten für die Fortführung der im Jahr 2009 auslaufenden Altersteilzeit.

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: hartmannruck Wildberg, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Dienstag, 27. November 2007

Heike Richter ist die erste Produktionsmeisterin im Werk Untertürkheim

Der Sprung ins kalte Wasser

Von Alexandra Wolf

„Wenn es ein Problem gibt, versucht sie alles in Ruhe zu klären. Ohne Hektik. Man kann mit ihr über alles sprechen“. So beschreibt Rudolf Mundil seine Chefin Heike Richter. Seit Juni diesen Jahres ist die 37-jährige Meisterin der Kostenstelle 1774 in der Seitenwellenproduktion (SWP). Damit ist Heike Richter die einzige Produktionsmeisterin im Werk Untertürkheim.

Wenn Heike Richter von ihren 32 Mitarbeiter spricht, spricht sie von einer „guten Mannschaft“ mit der es Spaß macht zu arbeiten. Sie macht sich nichts vor. „Einen lustlosen Mitarbeiter zu motivieren ist sehr schwer. Aber ich muss das, was mein Mitarbeiter sagt ernst nehmen. Die Beschäftigten sind keine Paletten, die ich von rechts nach links schiebe“, so die gelernte Kauffrau, die in ihrer Freizeit gerne Motorrad fährt.

Wie wird man mit einer kaufmännischen Ausbildung Meisterin in der Produktion? Heike Richter hat ihre Ausbildung in der ehemaligen DDR gemacht. „Wir hatten damals in der Schule ein Unterrichtsfach „Produktive Arbeit“. Schon ab der 8. Klasse haben wir wochenweise im Betrieb gearbeitet. Ich war damals in einem Maschinenbaubetrieb in der Nähe von Dresden. Schleifen, Bohren, Feilen gehörte dort zum Arbeitsalltag“, erinnert sich die 37-Jährige.

Post zuhause bearbeitet

Heike Richter schloss ihre Ausbildung im Alter von 18 Jahre ab. Ein Jahr später ging sie in die Bundesrepublik und arbeitete in Schweinfurt zunächst als Verkäuferin. Später arbeitete sie in einem Familienbetrieb in Weilheim/Teck. „Von der Auftragsannahme bis zur Buchhaltung war ich dort praktisch Mädchen für alles. Die Post habe ich abends mit nach Hause genommen. Dafür reichten die acht, neun Stunden Arbeitszeit pro Tag nicht aus“, so Heike Richter. Ihr gefiel der gute Zusammenhalt in dem Betrieb, der hochwertige Stoffdekorationen herstellte. Nach vier Jahren wechselte sie in die Immobilien- und Finanzierungsvermittlung und lies sich parallel auf der Abendschule als Buchhalterin ausbilden. Doch die Immobilienfirma ging Pleite. „Aber nicht wegen mir“, fügt Heike Richter schmunzelnd hinzu.

Der Bankrott hatte aber auch etwas Positives. Denn daraufhin bewarb sich die damals 27-Jährige beim Daimler und wurde prompt in



der SWP in Mettingen eingestellt. Gleich bei der Einstellung trat sie auch in die IG Metall ein. Einige Monate arbeitete Heike Richter in der Montage. „Natürlich war die körperliche Arbeit zunächst eine Umstellung. Aber es war sehr schön im Team zu arbeiten. Gruppenarbeit habe ich vorher noch nicht gekannt. Mir wurde dabei klar, dass es wichtig ist, miteinander zu arbeiten und aufeinander Rücksicht zu nehmen“, so die Meisterin über ihre Erfahrungen in der Montage. Kurze Zeit später wurde sie „Montage- und Logistikkordinatorin“. „Das hört sich ziemlich hochtrabend an. Zu meiner täglichen Arbeit gehörte beispielsweise, das Programm anzuschauen und zusammen mit der Gruppe zu überlegen, wie die Programmzahlen erfüllt werden können. Ich arbeitete eng mit dem Meister zusammen“, beschreibt Heike Richter ihre damaligen Aufgaben.

Anderen Frauen Mut machen

Schließlich wechselte sie auf einen Arbeitsplatz als Produktionstechnikerin. „Die Arbeit machte mir Spaß, doch irgendwie hatte ich das Gefühl, das mir der Sockel, die Ausbildung fehlt. So kam ich auf die Idee, den Meister zu machen“, erzählt die 37-Jährige. Ein bisschen mulmig war ihr damals schon zumute.

„So ganz ohne gewerbliche Ausbildung den Industriemeister Metall machen. Wie soll das funktionieren? Reichen die Erfahrungen, die ich beim Daimler gesammelt habe dafür aus?“, solche Fragen nagten an der jungen Frau. Doch sie wagte den Sprung ins kalte Wasser. Den ersten Teil der Meisterschule machte sie auf der Abendschule, den zweiten Tag in Vollzeit. „Ich habe den Schritt keinen Tag bereut. Deshalb möchte ich anderen Frauen Mut machen, auf die Meisterschule zu gehen“, betont Heike Richter.

Weisheit nicht mit Löffeln gefressen

Als sie als frischgebackene Meisterin nach Mettingen zurückkehrte, durfte sie zunächst mal einige Monate in der GFA Fertigungsluft schnuppern. Im Februar 2006 fing dann das „Mitarbeiterförderprogramm“ an. „Mir hat das Programm weitergeholfen. Klar wurde auf der Meisterschule auch das Thema Mitarbeiterführung angeschnitten. Aber beim Förderprogramm haben wir mittels Videoanalyse gelernt, wie man Mitarbeitergespräche führt“, so die Meisterin, die mit ihren Mitarbeitern per Du ist. Auch ihre Neugier hat ihr geholfen. „Auch wenn ich jetzt Meisterin bin, heißt das nicht, dass ich die Weisheit mit Löffeln gefressen habe. Wenn ich etwas nicht verstehe, lasse ich es mir gerne erklären“, sagt Heike Richter. Etwas hat sich doch verändert seit sie Meisterin ist: Jede Entscheidung, die sie fällt, muss sie verantworten. Gleichzeitig soll „ihre Mannschaft“ zufrieden sein. Aber man spürt, dass sie diese Verantwortung gerne trägt. Dass ihr die Arbeit Spaß macht. Wenn man mit ihr durch ihren Bereich geht, fragt man sich, warum es nicht in jeder Kostenstelle so sein kann. Wieso können nicht alle Vorgesetzten so unkompliziert mit ihren Mitarbeitern umgehen? Darauf hat auch Heike Richter keine Antwort. Doch Wertschätzung ist für sie nicht erst ein Begriff seit er im Intranet steht.



Arbeiter werden mit Saitenwürstchen abgespeist

Beim Daimler gibt es nicht mehr viel zu feiern, doch das Betriebsjubiläum wird **noch** gefeiert. Natürlich ist es jedem selbst überlassen, wen er zu seiner Feier einlädt. Doch als Führungskraft hat man dabei eine besondere Verantwortung. Für einen Abteilungsleiter aus PAC in Mettingen sind Angestellte offensichtlich etwas Besseres als Arbeiter. Denn er hat bei seinem Betriebsjubiläum ganz klar unterschieden: Die Angestellten wurden in den PAC-Info-Raum eingeladen und durften mit ihm feiern. Die Arbeiter wurden dagegen nicht eingeladen. Stattdessen ließ der Abteilungsleiter die Arbeiter fragen, ob sie ein Vesper (zum Beispiel Saitenwürstchen o.ä.) essen wollen. Dabei ist nicht weiter verwunderlich, dass einige Kollegen darauf verzichtet haben und sehr verärgert und enttäuscht waren. Ich denke deutlicher kann man seinen Mitarbeitern

eigentlich nicht klar machen, wie sehr man sie schätzt oder auch nicht.

Sparen beim Betriebsjubiläum

Und noch etwas zum Thema Betriebsjubiläum: Bis vor kurzem fanden die offiziellen Jubiläumsfeiern an vier Freitagen im Jahr statt. Das war auch besser, weil die Jubilare dann am Tag darauf nicht arbeiten mussten. Aber auch hier hat der Sparwahn Einzug gehalten. Die Ehrungen finden jetzt zweimal im Jahr donnerstags und freitags statt. Wobei der Donnerstag zum Feiern sicherlich nicht geeignet ist. Die Werkleitung sollte sich wirklich noch mal überlegen, ob sie die Jubilare in Zukunft nicht besser wieder freitags ehrt.

Konstantinos Hatzilazarou
Betriebsrat, Tel.: 6 76 20

Gute Nachricht für 135 Auslerner

Alle 135 Auszubildenden, die von Januar bis März 2008 auslernen, werden im Werk Untertürkheim übernommen. Das heißt, für sie wird die so genannte 80/20-Regelung nicht angewandt. Für JAV und Betriebsrat wäre es auch völlig unverständlich, die Auslerner auf die Straße zu setzen. Denn schließlich fehlt im Werk Personal.

Die 80/20-Regelung bedeutet, dass nur 80 Prozent der Auszubildenden fest übernommen

werden. Die Übernahme der verbleibenden 20 Prozent richtet sich nach Auftragslage des Unternehmens und wird in Verhandlungen mit dem Betriebsrat geklärt. Hintergrund dieser Regelung: Im Herbst 2005 drohte Daimler damit, die Ausbildungszahlen um 20 Prozent zu senken. Nach heftigen Protesten der Belegschaft und Verhandlungen mit dem Betriebsrat einigte man sich darauf, die Ausbildungszahlen um fünf Prozent auf 1650 zu erhöhen. Wermutstropfen der Vereinbarung war allerdings, dass für die Auszubildenden, die ab Ende 2007 auslernen, die 80/20-Regelung gilt.

Der Arbeitskreis Umwelt lädt ein



Vortrag und Diskussion

!Geiz ist Geil?

Mirco Tomic

Autor und Filmemacher beim ARD-Fernsehen

Termin: Montag, 19. November 2007

Zeit: 16:00 bis 17:30 Uhr

Ort: Mercedes-Benz
Werk Untertürkheim, Café Brut
neben Betriebsrestaurant.

Kritisch hinterfragt...Wie viel „Billig“ verkraftet die Gesellschaft und wie viel kann sich die Gesellschaft leisten.

Sven Giesler

Harald Walter

Tel. 2 35 12

Tel. 5 85 26

Betriebsrat und JAV fordern das Unternehmen auf, angesichts des Personalmangels die 80/20-Regelung für keine der im Jahr 2006 und 2007 eingestellten Auszubildenden anzuwenden.

Yunus Sari

Stv. Vorsitzender Jugend- und Auszubildendenvertretung



Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis EXTRA Nr. 28

Vincenzo Bellinis Oper „Norma“ im Opernhaus Stuttgart

Diese Oper, die im Dezember 1831 in der Mailänder Scala uraufgeführt wurde, markiert den Höhepunkt des italienischen Belcanto und Richard Wagner feierte das Stück als Bellinis „gelungenste Komposition“. Inhaltlich geht es um die Liebe von zwei Menschen aus jeweils konträren Kulturen und Religionen. Norma ist eine gallische Oberpriesterin. Sie hat ein heimliches Verhältnis mit dem Römer Pollione, mit dem sie auch zwei

Kinder hat. Wegen dieser Liebe, von der niemand weiß, verhindert sie, dass die Aggressionen zwischen Galliern und Römern in einen offenen Kampf ausbrechen. Eines Tages vertraut ihr die junge Priesterin Adalgisa an, dass sie einen Römer liebt: Pollione! Norma muss befürchten den Geliebten an die Nebenbuhlerin zu verlieren. Sie verflucht ihn und plant Pollione, Adalgisa und die eigenen Kinder zu töten...

Termin: Freitag, 18. Januar 2008

Treffpunkt: 18,45 Uhr Foyer Opernhaus Stuttgart

Kosten: Karten: € 57,- (Kategorie 3) bis € 47,- (Kategorie 4)
(Preis jeweils einschließlich € 3,- für die Besorgung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, E 606,
70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-2 06 78, Fax (0711) 17-5 33 20
oder bei Julia Massek, E 610, Tel. (0711) 17-3 98 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis EXTRA Nr. 28

Vincenzo Bellinis Oper „Norma“ im Opernhaus Stuttgart
Freitag, 18. Januar 2008

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:							