Betriebsrat

Ohne Filter

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Rastatt

Oktober 2009

ohnefilter.redaktion@daimler.com

Gestalten wo möglich - verhindern wo nötig
Seite 4

Die "kranke" Fabrik
Seite 6

Interview
Seite 8

Operation "Trüffel"
Seite 11

100 Prozent Fahrspaß, null Emissionen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Karlheinz Fischer
Betriebsratsvorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch wir mussten für das 4. Quartal in diesem Jahr wieder Kurzarbeit vereinbaren.

Noch vor der Sommerpause mussten Zusatzschichten gearbeitet werden. Allerdings sind die Programmzahlen für die Folgemonate stark rückläufig.

Es vergeht fast kein Tag, wo wir als Betriebsrat die Frage gestellt bekommen, wie es die nächsten Monate weitergeht. Wie die Prognosen für das nächste Jahr aussehen?

Aktuell schauen wir jeden Monat auf die Verkaufszahlen. Wir verhandeln die Situation mit der Geschäftsleitung und vereinbaren die Schichtpläne.

Für das kommende Jahr stehen gravierende Entscheidungen an. Die Vorbereitungen für die Produktion der Nachfolgefahrzeuge (MFA) laufen auf Hochtouren . Dazu muss die Fabrik umgestellt werden. Wir Rastatter kennen das - Umbau bedeutet, dass die Belegschaft wieder einmal flexibel reagieren muss.
Niemand weiß, wie die Programmzahlen Ende 2010 aussehen werden. Genaue Planungen hierzu können deshalb nicht gemacht werden. Für diese Zeit der Umstellung muss aber die Beschäftigung gesichert werden.

Parallel dazu laufen die Planungen der Arbeitsplätze für die zukünftige Produktion auf Hochtouren. Und auch hierbei müssen wir als Beschäftigte des Werkes für die Gestaltung von ergonomisch guten Arbeitsplätzen streiten.

Viele Themen, welche auf Beschäftigte und Betriebsrat in den nächsten Jahren zukommen.
Insbesonderer das Betriebsratsgremium,das im nächsten Jahr neu gewählt wird, muss den Herausforderungen gewachsen sein
Es geht um die Zukunft dieses Werkes und es geht um die Sicherung der Arbeitsplätze an diesem Standort. Das wird unsere größte Aufgabe bleiben!

Euer

Karlheinz Fischer

E-Mail an: ohnefilter.redaktion@daimler.com

Inhalt

Vorwort 2
Inhalt 3
Betriebsrat aus Leidenschaft 4
Tanz auf der Klinge 6
Kranke Fabrik 7
Interview 8
Operation Trüffel 11
Krise in der Kantine 12

...sonst ändert sich nix

Ohne Filter im „neuen Design“

Viele Jahre schon erscheint die BR-Zeitung Ohne Filter im gleichen Design. Die Zeit für Veränderungen war gekommen. Das neue Redesign des Ohne Filter liegt nun vor Euch. Verbunden damit eine Neukonzeption mehr Übersicht, Klarheit zum schnellen Erfassen des Informationsangebots und dynamischere Seitenstrukturen.

In der Redaktion gab es folgende Veränderungen.

Kommunikationsbeauftragter d. BR – Bernhard Wagner T. 23987

Redaktionsmitglieder:

Claudia Peter –IG Metall Gaggenau,
Bianca Helfer – BR T. 21731, Norbert Schaaf-BR Tel. 22728

Impressum

ViSdP. Roman Zitzelsberger, IG Metall Gaggenau, Hauptstr.83, 76571 Gaggenau

Redaktion:
Bernhard Wagner T.23987
Bianca Helfer T. 21731
Norbert Schaaf T.22728
Claudia Peter IG Metall Gaggenau
Druck:
Druckerei Dürrschnabel,
Elchesheim-Illingen

Offener Brief an den Werkleiter
- Die Antwort-
Mehr auf Seite 9

Gestalten wo möglich - verhindern wo nötig

Betriebsrat aus Leidenschaft

In modernen Arbeitswelten werden die Belange abhängig Beschäftigter mehr und mehr in die hintersten Reihen verdrängt. Priorität haben Wertschöpfung, Profit, Rentabilität und Shareholder Value.

Aber auch der normale Umgang miteinander, Banalitäten des Alltags, können für viele Menschen riesige Probleme aufwerfen. Ganz zu schweigen von Mobbing und Diskriminierung, Gestaltung von Arbeit und Entgelt.

(bewa) All dies sind Dinge, in denen ein aktiver Betriebsrat zum Wohle der Beschäftigten mitgestalten kann.

Ein Betriebsrat kann das Arbeitsleben und die Arbeitsbedingungen zum Wohle aller positiv beeinflussen. Gestalten wo es möglich ist, aber auch verhindern wo es nötig ist, dies ist die Kunst.

Es sollte jedem klar sein, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen kaum einem wichtiger sein kann als den Betriebsräten, aber eben nicht nur auf Kosten derer die die Wertschöpfung erbringen und erst recht nicht durch Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf diese. Auch Globalisierung ist gerade durch Betriebsräte menschlicher gestaltbar.

Wozu eigentlich ein Betriebsrat?

Was ein Betriebsrat alles Wissen muss...

Ein Betriebsrat ist zwar kein Allheilmittel für alle Probleme im Betrieb, aber er vertritt als gewählte Vertretung nachhaltig die Interessen und Rechte aller Beschäftigten.

Was kann der Betriebsrat schon bewegen?

Betriebsräte können die gesetzlich verbrieften Möglichkeiten der Mitsprache und Mitbestimmung der Beschäftigtenr auch bei der Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen nutzen.

Sie sind eine wichtige Anlaufstelle für die Sorgen und Nöte der Beschäftigten

Als Betriebsrat hat man

- Informationsrecht
- Mitwirkungsrecht
- Mitbestimmungsrecht
- Initiativrecht

Die Betriebsratswahl wird durch den Wahlvorstand eingeleitet und durchgeführt.
Wahlberechtigte Beschäftigte, im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn, sind Arbeiter und Angestellte, die in dem Betrieb, im Außendienst, mit Telearbeit oder in Heimarbeit (sofern diese hauptsächlich für den Betrieb erfolgt) beschäftigt sind. Leitende Angestellte (LFK) zählen jedoch nicht dazu.

Arbeitgeber und Betriebsrat sollen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes unter Beachtung der geltenden Tarifverträge und in Zusammenarbeit mit den vertretenen Gewerkschaften und Arbeitnehmervereinigungen zusammenarbeiten.
Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten des Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ohne dass erst eine Wartezeit zurückgelegt werden müsste. Auch volljährige Auszubildende haben bei der Betriebsratswahl das Wahlrecht, weil sie insoweit auch als Arbeitnehmer gelten (§ 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Leiharbeiter haben das aktive Wahlrecht, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Leitende Angestellte besitzen weder das aktive noch das passive Wahlrecht, es gibt für diese Gruppe eine eigene Vertretung, den Sprecherausschuss.

Wählbar (passives Wahlrecht) sind alle Wahlberechtigten, die dem Betrieb sechs Monate angehören, oder über diesen Zeitraum in Heimarbeit hauptsächlich für den Betrieb tätig waren.

Die Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre.

Wahltag ist der 16. März 2010

"Warum soll gerade ich wählen gehen?" ...wer denn sonst?

Denn Du bist ein Mensch in einer Demokratie und damit bestimmst Du neben deinen Kollegen und Kolleginnen, was für eine Betriebspolitik in den nächsten Jahren gemacht wird.

Du hast eine bestimmte Meinung und Interessen und willst, dass sich ein kompetenter Betriebsrat dafür im Werk einsetzt, oder?

Anders herum: wenn Du nicht wählen gehst, werden die gewählt die DU niemals wählen würdest!

Wir fänden es blöd, denn wir wollen, dass unsere Interessen kompetent durchgesetzt werden. Deshalb lohnt sich jede einzelne Stimme von uns!

"Bringt meine Stimme überhaupt etwas?"

Klar, wir arbeiten zwar beim Daimler aber leben immer noch in einer Demokratie.

Da bringt jede Stimme etwas!

Zum Beispiel bestimmt die Betriebspolitik im Werk nachhaltig unsere Zukunft. Einen hohen Stellenwert hat immer die Sicherung unserer Arbeitsplätze für die Zukunft.

Du bestimmst also mit Deiner Stimme die Richtung, die der Betriebsrat, der Dich bis 2014 vertritt.

Deine Stimme repräsentiert deine Meinung.

Nutze sie am 16.März.2009

Wir tun das auch!

Chaos, dass man gar nicht weiß, wo man anfangen soll...

Personalplanung auf der Rasierklinge?

(uschm/bihe) „...Das Unternehmen wird weiter und womöglich noch schlimmer seine „Personalpolitik“ betreiben. Weiter zu wenig Personal vorhalten und zuviel Personal einsparen.”

Geradezu abartig ist dies aber, wenn gleichzeitig Kollegen wegen Personalüberhängen in anderen Abteilungen arbeiten und die entstandenen Lücken mit Abordnungen aus anderen Werken belegt werden. Aktuell sind 170 Abordnungen aus Gaggenau und 80 Abordnungen aus Wörth bei uns in Rastatt.

Dies muss endlich ein Ende finden. Versicherungen des Montageleiters, er werde keine Personalplanung auf „der Rasierklinge“ machen, reichen da für unseren Geschmack nicht aus.

„...es herrscht an so vielen Ecken Chaos, dass man gar nicht weiß, wo man anfangen soll.”

Obwohl schon viel hierzu gesagt, geschrieben und getan wurde, ist keine grundlegende Besserung eingetreten. Im Gegenteil, in einigen Bereichen hat sich die Situation noch verschlechtert. Gleichzeitig ist in einigen Abteilungen der Krankenstand höher, als von der Zentrale „festgelegt“!

Die zentrale Festlegung ist 5 % Krankenstand. Werden diese 5 % überschritten, was immer passieren kann, dann heißt das sofort für die Beschäftigten: Geplanter Urlaub wird gestrichen, Personal muss verschoben werden, um Löcher zu stopfen, einen Tag zwischendrin frei bekommen geht gleich gar nicht!

In diese Situation ist das Werk wohlwissentlich hineingeraten. Die Kollegen und die Vertrauensleute als auch der Betriebsrat haben die Vorgesetzten bis hin zur Werkleitung wiederholt auf ihre unrealistische Personalpolitik hingewiesen. leider ohne Erfolg...“

Die Folgen solcher Personalpolitik sind bekannt und im ganzen Werk gleich:

Die Kollegen leisten ständig Höchstleistung – solange es eben geht. Und Urlaub zu bekommen setzt voraus, dass man erfolgreich für seinen zustehenden Urlaub gekämpft hat. Und es wird zur Methode fehlendes Personal dadurch halbwegs auszugleichen, dass Freiwillige gesucht werden, die bereit sind ihre Schicht mit 2 Überstunden zu verlängern.

In etlichen Bereichen haben noch viele Beschäftigte mehr Urlaubstage zu nehmen, als sie in diesem Jahr genommen haben. Viele Beschäftigte haben im laufenden Jahr wegen fehlendem Personal auf Urlaub verzichtet (verzichten müssen).

Nicht nur dass dies schlichtweg eine Schw... ist und so nicht geht. – Hier muss auch ein Rechenfehler vorliegen, denn mal unterstellt, alle würden ihren Urlaub bis Jahresende nehmen, wer soll dann noch die Arbeit tun? – Wie können die noch vorhandenen „Plusstunden“ und der „Urlaubsberg“ abgebaut werden?

Die Hauptproblematik besteht in der Montage.

Der BR forderte Personal, dass Urlaub gewährt werden kann. Die Zusage der Geschäftsleitung für noch mal 30 Abordnungen zusätzlich reicht aus unserer Sicht bei weitem nicht aus!

Ein wundersames Ding in unserem Werk tritt ein:

Die Geschäftsleitung hat die Schrauben immer mehr angedreht, ja überdreht und wundert sich über die Folgen, dass Rastatt mittlerweile im Vergleich mit anderen Werken auf dem letzten Platz beim Krankenstand angekommen ist.

Diese „negative“ Auszeichnung ist für die Werkleitung die größte Sorge anstatt sich mit einer ordentlichen Personalpolitik um die Belange seiner „lieben Mitarbeiter“ zu kümmern.

Sparen auf Teufel komm raus zu Lasten von uns allen hat für die Geschäftsleitung höchste Priorität.

Wir fordern eine Personalplanung, die der Realität entspricht und nicht eine Durchschnittsbetrachtung der vergangenen Jahre ist.

Aus diesem Grund muss der Fehlstand für Krank (aktuell 5 %) korrigiert werden!

Die “kranke” Fabrik

Macht uns diese Personalpolitik krank?

Misstöne beim Krankenstand

(bewa) **Das Werk Rastatt ist Sieger – leider von hinten – beim Krankenstand. Der letzte Platz im Werksvergleich IST kein Ruhmesblatt. Stellt sich die Frage nach dem Warum?**

Er pfeift schon aus dem letzten Loch

Die Schuldigen werden gesucht und anscheinend bei den Meistern ausgemacht.

Immer wieder wird unseren Meistern der hohe Krankenstand vorgeworfen – zu Unrecht wie wir Betriebsräte meinen.

Unsere Meister machen im Rahmen ihrer Möglichkeiten das Beste daraus – aber wenn chronischer Personalmangel und Überlastung herrscht, sind ihnen auch die Hände gebunden.

Durch Personalmangel und Stress kommt es bei den Beschäftigten zu immer wiederkehrenden Überlastungen. Kein menschlicher Körper hält dieser Belastung auf Dauer stand.

Der Körper wird früher oder später STREIKEN – d.h. er zeigt Krankheitssymptome. Die Beschäftigten werden krank, fehlen – die Belastung für die verbleibenden Beschäftigten wird dadurch noch größer... weitere Ausfälle folgen. Ein Teufelskreis der unterbrochen werden muss.

Wir Betriebsräte fordern unsere Werkleitung auf - nehmen sie den „Krankenstandsdruck“ von unseren Meistern. Analysieren sie die tatsächlichen Ursachen für unseren hohen Krankenstand z.B. im Rahmen einer ganzheitlichen Gefährdungsanalyse. Ergreifen sie endlich Maßnahmen um unseren Beschäftigten gesundheitserhaltende Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.

Wie heißt es in der Werbung: „Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren (Werks-)Arzt oder Apotheker“ ... auch der Betriebsrat zeigt ihnen gerne mögliche Lösungswege.

Wer Premiumprodukte bauen will, braucht Premiumarbeitsbedingungen und eine gesunde Belegschaft.

Krise:

Beruhigung auf niedrigem Niveau

„Mercedes-Benz Cars bremst Talfahrt beim Absatz im September“ Daimler Pressestimmen.

Aber weitere Kurzarbeit im November für das Werk Rastatt. Wie passt das?

Bernhard Wagner - Ohne Filter Redaktion- im Interview zur Krise, mit dem 1. Bevollmächtigten der IG Metall Verwalstungsstelle Gaggenau Roman Zitzelsberger und der 2. Bevollmächtigten Claudia Peter.

OhneFilter:
Wir sind jetzt genau ein Jahr in der Krise. Bei uns wird wieder kurz gearbeitet. Gibt es ein Licht am Horizont?

Claudia:
Nein, das wäre gegenüber den Beschäftigten nicht redlich.
Auch wenn ein Herr Zetsche von schwarzen Zahlen im vierten Quartal redet, ist es nicht wirklich besser geworden. Die Zahlen für die A- und B-Klasse zeigen es: es gibt nicht genügend Aufträge, dass voll gearbeitet werden kann. Ein Rückgang um 40 % bei den Neuzulassungen spricht ebenfalls für sich.

Roman:
Und wenn wir uns anschauen, was in den anderen Betrieben los ist, dann ist das eine Beruhigung der Situation auf niedrigem Niveau. In vielen Betrieben laufen die Beschäftigungssicherungsvereinbarungen noch bis ins nächste Jahr – genauso wie auch hier im PKW-Werk. Wie es nächstes Jahr aussieht, ist aber nicht absehbar.

Um jedoch wieder auf ein Niveau wie vor der Krise zu kommen, bräuchten wir für die nächsten Jahre(!) wirtschaftliche Wachstumsraten von 2 und mehr Prozent. Das ist nicht realistisch.

OF:
Was tut die IG Metall nun ganz konkret, um weiter die Beschäftigung zu sichern?

Roman:
Wir haben in den letzten Monaten eng mit der Politik zusammengearbeitet.

Themen wie die Verlängerung der Kurzarbeit auf 24 Monate, Qualifzierung in der Kurzarbeit etc. sind Forderungen, die wir an die Regierung und den Arbeitsminister gestellt haben. Bisher haben wir dort ein offenes Ohr gefunden. Es wird sich nun mit einer neuen Regierung zeigen, wie arbeitnehmerfreundlich oder –freindlich sie ist.

Weitere Anforderungen gibt es zu Genüge, wie z.B. Verlängerung des ALG 1-Bezugs, Förderung der Qualifizerungsmaßnahmen in der Kurzarbeit oder auch Rücknahme der Rente mit 67.

Claudia:
Bisher war unser Krisenmanagement hervorragend. Weil wir schnell und offensiv gehandelt haben, wurde eine Atmosphäre geschaffen, dass betriebsbedingte Kündigungen moralisch völlig verwerflich sind.
So werden wir auch weiter agieren.

OF:
Im März werden bei uns und in den anderen Betrieben neue Betriebsräte gewählt. Wie bereitet die IG Metall diese Wahlen vor?

Roman Zitzelsberger (li.) und

Claudia:
Die Diskussionen gehen nun überall los. Unser Ziel ist es, dass wieder viele selbstbewußte Betriebsratsmitglieder gewählt werden.

Betriebsratsarbeit der nächsten 4 Jahre wird alles andere als ein Zuckerschlecken sein – ihr seid ein gutes Beispiel, wie die Krise zuschlägt.
Es sind die frühen Diskussionen wichtig, damit sich Kandidatinnen und Kandidaten mit den Anforderungen an Betriebsratsarbeit beschäftigten können, um sich bewußt zu entscheiden.

Roman:
Es ist uns wichtig, dass wir in allen Betrieben die demokratischste Form der Wahl hinbekommen, nämlich die Persönlichkeitswahl.

So kann wirklich jeder Beschäftigte auch die Person wählen, der er es zutraut, die Themen auch kompetent zu bearbeiten.

Der Umbau der Fabrik und der Anlauf der Nachfolgemodelle von A- und B-Klasse fallen in die neue Amtszeit. Und dafür sind selbstbewußte Betriebsräte notwendig.

Claudia:
Auch ein Rückblick auf die bestehende Amtszeit ist wichtig.
Das Aufzeigen von Erfolgen, die Diskussion über eine Bilanz der auslaufenden Amtszeit sollen verdeutlichen, was die Gremien – gerade auch hier im PKW-Werk – geleistet haben.

Roman:
Wir haben bisher gezeigt, dass Betriebsrat und IG Metall gemeinsam ein tolles Team sind, die Themen offensiv und erfolgreich bearbeiten. Das soll auch weiter so sein. Wir bewältigen gemeinsam und solidarisch die Krise, den Umbau, die Zukunft!

OF:
Herzlichen Dank an Euch beide für das offene Gespräch

Claudia Peter (re.) während des Ohne Filter Interview

Offener Brief an Werkleiter

Vertrauenskörperleitung des Werkes Rastatt fordert Aufklärung

(uwkr) In der letzten Betriebsversammlung kritisierte die Vertrauenskörperleitung die ungenauen Versprechungen der Werkleitung. Zitat: „Rastatt wird das Kompetenzzentrum für Kompakt Cars“, ist für die Vertrauenskörperleitung (VKL) zu unpräziese.

In einem offenen Brief an die Werkleitung, forderte die VKL des Werkes Rastatt von der Werkleitung, Aufklärung über die Perspektiven der Beschäftigten am Standort Rastatt.Die Werkleitung wurde aufgefordert Stellung zu beziehen und aufzuzeigen, was dies für die Beschäftigten am Standort Rastatt bedeutet. In ihrem Brief, machte die Vertrauenskörperleitung noch einmal deutlich, dass die Schaffung eines neuen Standortes in Ungarn, angesichts der Beschäftigungsproblematik an den deutschen Daimler-Standorten, nicht nachvollziehbar sei.

Die Rastatter Werkleitung hat inzwischen der VKL einen Gesprächstermin angeboten.

Noch in diesem Monat werden Vertreter der Vertrauenskörperleitung über die laufenden Planungen zum MFA, und den damit verbundenen Perspektiven für die Rastatter Belegschaft, mit der Werkleitung diskutieren.

Wir werden euch auf der nächsten Betriebsversammlung am 01.12.09 darüber berichten.

VL
Vertrauensleute
Mercedes Benz Werk Rastatt

Gesamtbetriebsvereinbarung E4 steht

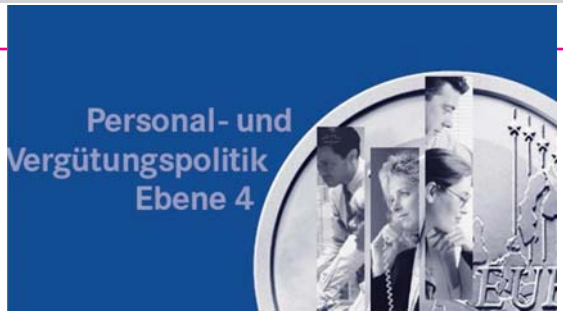
Kündigung GBV vom Tisch

Die Ankündigung von PER gegenüber der technischen Kommission (TK) Entgelt des GBR, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur E4-Vergütung zum Jahresende gekündigt werde, ist vom Tisch.

Der Personalvorstand Wilfried Porth hat gegenüber dem GBR-Vorsitzenden Erich Klemm erklärt, dass er keine konkrete Absicht zur Kündigung der GBV E4-Vergütung habe.

Hintergrund:

Unternehmensseitige Überlegungen wie Veränderung der Grundsätzeder E4-variablen Vergütung analog den Regeln der Leitenden Führungskräfte,



Intranetbroschüre PER Vergütung

Nichtanwendung bestimmter Tarifbestim mungen wie tarifl. Alterssicherung und Abschaffung der Stempelpflicht waren im Sommer durch die Arbeitnehmervertreter der TK Entgelt abgelehnt worden.

Die Gespräche sollen jedoch fortgesetzt werden.

Einigkeit bestand darin, dass die Erfolgsbeteiligung für 2009 - wenn es denn eine gibt - sich einheitlich wie bei den LFK der Ebene 3 und höher nach den Daimler-Group Ergebnis ausrichtet.

Die E4-Vergütungstabellenwerte werden zum 1.10.2009 um 1,75 Prozent erhöht. Ab 2010 soll die „Summarische Gesamteinschätzung“ zur Festsetzung der Stufe im Band wieder turnusgemäß durchgeführt werden.

Im Rahmen der Überprüfungsrunde im Frühjahr 2010 verlängert sich jedoch einmalig der Heranführungszeitraum nach Ernennung oder Stufenveränderung bzgl. des Mindestzieljahreseinkommens um ein Jahr.

Gefährdungsbeurteilung

Endlich!

Gefährdungsbeurteilung in den Startlöchern

Während Krise, Kurzarbeit und Co uns alle in Atem hielten, ist hier im Werk Rastatt die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung vorbereitet worden.

Gefährdungsbeurteilung?
Jeder Arbeitsplatz muss nach Gesetz untersucht werden, ob für die dort arbeitenden Menschen eine Gefährdung besteht.

Es geht um Unfallgefahr oder Gefährdungen aus körperlicher und/oder psychischer Fehlbelastung.
Die Kommission des Rastatter Betriebsrats für Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz (KAUG) hat zusammen mit der Abteilung Arbeits- und Umweltschutzmanagement ein Konzept erarbeitet, mit dem mehrere hundert verschiedene Arbeitsplätze im Werk analysiert werden können.

Jetzt geht’s los! Endlich nach x Jahren wird die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung angepackt. In der QM ist der Start:

In dieser relativ kleinen Abteilung können wir auch unsere Methode zur Ermittlung von Gefährdungen überprüfen und verbessern. Im Anschluss kommen nach und nach die großen Center dran. Gefährdungsbeurteilung wird hier in Rastatt nicht nur von Spezialisten durchgeführt, hier sind alle gefragt.
Kolleginnen und Kollegen, Ihr seid die Experten für Eure Arbeitsplätze und werdet für die Ermittlung der Gesundheitsgefährdung mit einbezogen.

Die KAUG- Mitglieder findet man im Intranet auf der Seite des Betriebsrats

Wasser predigen-Wein trinken

“Operation Trüffel“

(bewa)...oder das verlorenes Fingerspitzengefühl unserer Führungsriege.

Man stelle sich vor, dass es ca.10 % weniger Entgelt gibt...Sie beschließen im Familienrat, dass künftig nur noch Mineralwasser zu 2,99 € gekauft wird, anstatt bisher 6,49 €. Das dreilagige Toilettenpapier wird umgehend durch das billige einlagige ersetzt und Süßigkeiten für die Kinder sind vorerst ganz gestrichen. Die Putzfrau wird gestrichen und der Staubsauger wird wegen der Stromkosten nur noch alle zwei Wochen eingesetzt.

Aber gleichzeitig lassen Sie selbst sämtliche elektronische Geräte auf Standby, kaufen sich für Ihre Homevideo-Anlage einen neuen THX 7.1 Dolbydigital-Receiver, gönnen sich ein neues Mountain-Bike und fliegen mit Ihren Kumpeln zu einem Kurztrip ins Piemont um gepflegt Trüffel zu suchen.

Das neue HR Wahrzeichen?

Spätestens jetzt wird Ihre Frau in den Gelben Seiten nach einem Anwalt in ihrer Nähe suchen. Recht hätte sie, oder?

Doch es gibt noch ein paar Ausgaben der besonderen Art, welche mit fehlender Moral und verlorenem Fingerspitzengefühl zu tun haben.
Erst vor kurzem wurde uns bekannt, dass der Personalbereich im letzten Herbst – die Krise war schon spürbar, die Arbeitszeitkonten z.T. im Minus - eine Teamentwicklung der besonderen Art durchführte: HRM-Chef Schneider ließ seine Führungskräfte antreten (u.a.Rastatter Personal - FK) und schickte sie auf eine ‚Expedition’. ins Piemont.

Sie wurden beauftragt, im Piemont einen Olivenbaum zu finden und auszugraben, der mindestens so alt wie dieses Unternehmen ist. Edle Trüffel sammeln - notfalls mit der Hilfe ausgebildeter Hunde und Schweine.

Bekleidet mit schwarzen Overalls bestiegen die Personaler den VIP-Shuttle(Anm. der FC Bayern wäre neidisch auf solch einen Bus) und machten sich auf den Weg nach Italien, um sich dort um Olivenbaum und Trüffel zu bemühen.

Stefan Schneider orderte zusätzlich für 80 - 100 Personen selbstgemachte Pasta und Rotwein. Eine Agentur begleitete diese Luxusreise und produzierte einen Videofilm, der den ganzen Irrsinn dokumentiert.

Bei der anschließenden „Sich- Selber-Feier“ wurden noch ein paar (weniger historische) Reden gehalten.
Zitat Produktionschef Reiner Schmückle: „Jeder Mann sollte einmal einen Sohn gezeugt, einen Baum gepflanzt und ein Haus gebaut haben...“, Zitat HRM-Chef Stefan Schneider: Wenn dieser Baum stirbt, wäre das ein schlechtes Zeichen!“,
Zitat Personalvorstand Wilfried Porth: „Der Personalbereich darf sich nicht als Dienstleistungscenter sehen!“

Was dieser Teamfindungsprozess letztendlich gebracht hat, konnten wir leider nicht in Erfahrung bringen.Was wir jedoch wissen, ist, dass er in die heutige Zeit passt, wie die Faust auf ´s Auge.

Für saubere Toiletten, leere Abfalleimer, Druckerpatronen, genügend Personal etc. gibt’s kein Geld-dafür wird es im Formel 1-Zirkus, der DTM oder Ungarn verpulvert. Dies ist allerdings ein leidiges Thema: Langfristig angelegte
Verträge, die schon vor der Krise abgeschlossen wurden, verhindern einen kurzfristigen Rückzug z.B.
aus dem Motorsport

Für nichts zu schade?

Wir fragen uns: Herrscht hier eigentlich Narrenfreiheit? Sind sich diese Leute für nichts zu schade?
Es ist leider nicht nachzuvollziehen, dass gerade der Bereich, aus dem die meisten innovativen Ideen zum Thema Sparen kommen, das Geld zum Fenster hinauswirft. Und so wie es aussieht bisher ohne Konsequenzen.

Vielleicht sollte der „Daimler-Familienrat“ (vorausgesetzt, derweiß das überhaupt) darüber auch mal debattieren. Und zwar bevor der „Zweite Streich“ der Operation Trüffel stattfindet. Denn die ist schon geplant und angekündigt!

Sollte jemand seine Augen mit diesem Video quälen wollen – einfach bei der Redaktion vorbei kommen und anschauen.

Krise in der Kantine?

Shopschliessung im Rohbau

(joka) **Unser Verpflegungsbetrieb ist von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise nicht verschont geblieben. Der Antrag einer Shopschließung im Rohbau wurde nur mit einem Kompromiß genehmigt.**

Der Shop Rohbau-Ost wird nur nachmittags und abends geschlossen bleiben, zunächst befristet bis zum 30.06.2010. Frühschicht bleibt offen.

In Zukunft ungenutzt?

Im ersten Halbjahr häuften sich die Reklamationen über die Automatenstationen. Vor allem die Rücknahmeautomaten in den Montagehallen waren ein ständiges Ärgernis. Der Betriebsrat forderte einen gründlichen Automatencheck während der Betriebsruhe.

Diese umfangreiche Überprüfung würde durchgeführt und dabei alles wieder auf Vordermann gebracht.

Weitere Sparmassnahme in den Betriebs restaurants:

Die Speisen-Vorschau-Kästen wurden eingespart.

Als Alternative wurden nach BR-Reklamation- zumindest digitalen Bilderrahmen aufgestellt, die Versuchsweise noch auf den Stehtischchen stehen.

Allerdings – um die „großen“ digitalen Bilderrahmen zu sehen braucht der Beschäftigte sehr gute Augen.

Wer sie noch nicht entdeckt hat – keine Angst ihr seht nicht schlecht, ihr überseht nur die schiere“Grösse“ der Rahmen. Schaut mal im Eingang des Betriebsrestaurants auf der linken Seite.

Der BR fordet deshalb diese Anzeigetafeln in angemessener Größe zu beschaffen und im Eingangsbereich gut sichtbar, aufzuhängen!
Problematisch ist die Versorgung der Beschäftigten während der Kurzarbeit und der Weihnachtsruhe welche an diesen Tagen arbeiten müssen.

Die Kommission ist gerade dabei eine vorausschauende Planung 2010 zu gestalten, um die Herausforderungen wie z.B. den Umbau der Halle 4.0 oder die Produktion beider Baureihen in der Halle 4.1 zu bewältigen. Denn die Verpflegung muß gewährleistet sein. Für unsere neue Rohbauhalle 2.1 wurde bereits ein Verpflegungsshop,oder eine andere Alternativlösung eingefordert!
Übrigens - Unsere Gastro hat einen neuen Intranetauftritt. Wer hier einen Menuevorschlag macht und dieser wird gekocht, isst an diesem Tag sein eigenes Gericht kostenlos. Also schaut mal rein, es lohnt sch!! Auch Anregungen und Kritik könnt ihr dort gegenüber den Köchen im FEEDBACK äussern.
Für weitere Anregungen stehen auch wir als Kommission für Ernährung und Gesundheit zur Verfügung.
Unsere Ansprechpartner findet Ihr im Intranet unter Betriebsrat -> Kommissionen.