

# alternative

Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim



Nr.49 Mai 2008

## Mitarbeiterbefragung 2007: **Angst vor der Wahrheit in den Bereichen?**

Letztes Jahr wurde in allen Werken eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Jetzt hat die Werkleitung dem Betriebsrat die Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Wer nun aber glaubt, die Firmenleitung hätte großes Interesse, die Detailergebnisse der Bereiche auszuwerten, der irrt sich gewaltig. Werkleiter Stauch: „Schon vor der Befragung war klar, dass wir ausschließlich die Werksergebnisse betrachten. Eine Auswertung unterhalb der Werksebene war und ist nicht vorgesehen.“

### **Täuschen und Tarnen?**

Da muss schon die Frage erlaubt sein, warum will man Ergebnisse auf Center-, Abteilungs- oder Kostenebene nicht betrachten? Es ist doch klar, dass das Werksergebnis nur ein Mittelwert zwischen guten, aber auch schlechten Teilergebnissen ist und schlechte Umfrageergebnisse auf Probleme im jeweiligen Bereich hinweisen. Aber genau damit will sich die Werkleitung wohl eher nicht befassen. Das würde nämlich konsequenterweise bedeuten, sich auch mit Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in den einzelnen Bereichen befassen zu müssen.

### **Wertschätzung weiter Fehlanzeige**

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten sind halt zur Zeit bei unseren Sparkommissaren höchst unpopulär. Es könnte ja was kosten. Lieber mit der ausschließlichen Durchschnittsbetrachtung von der Unzufriedenheit in vielen Bereichen ablenken.

Vielleicht sollte man das beim Krankenstand auch mal so machen, Herr Stauch. Wir betrachten nur noch den Werksdurchschnitt, werten keine Zahlen unterhalb der Werksebene mehr aus und stellen die individuelle Krankenstandsverfolgung ein. Wie wär's?



**Michael Clauss**  
Betriebsrat  
Tel. 67977

## **Meldepflicht bei Krankheit geregelt!**

Seit Jahren sorgt das Thema „Wie melde ich mich richtig bei Krankheit“ für Unfrieden, da einige Führungskräfte auf eine persönliche, telefonische Abmeldung im Krankheitsfall bestehen. Mein Kollege Burkhardt und ich haben dieses Thema, im Auftrag des Betriebsrates, mit dem Unternehmen nun geregelt.

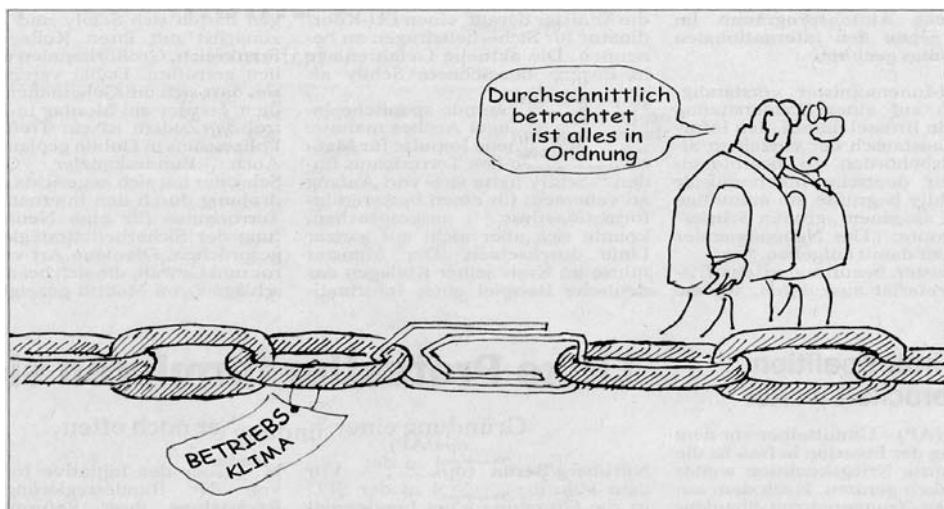
Künftig könnt ihr euch **persönlich abmelden**, ihr könnt euch **persönlich telefonisch abmelden** oder einen **Familienangehörigen anrufen lassen**, ihr könnt eine **email** schicken, ihr könnt ein **Telefax** schicken, ihr könnt die **AUB vorlegen** (persönlich vorbeibringen oder einem Arbeitskollegen mitgeben, sofern die

AUB vor Arbeitsbeginn vorliegt), ihr könnt eine **SMS** schicken oder ihr könnt einen **Arbeitskollegen (also einen Boten) beauftragen**, euch zu entschuldigen. Beim letzten Punkt trägt der Beschäftigte allerdings das Risiko, dass die Meldung den Vorgesetzten erreicht.

Die Meldung soll immer **an den Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter** gehen und muss **vor Arbeitsbeginn** erfolgen.

Also lasst euch nicht veräppeln, künftig habt ihr die Wahlmöglichkeit ohne Gefahr einer Abmahnung, nur weil ihr das persönliche Gespräch mit eurer Führungskraft nicht wollt.

**Hans-Jürgen Butschler Tel. 67960**



## **Kölleda-Vereinbarung: Firma hält Zusagen nicht ein !**

Im Zusammenhang mit der Standortsicherung des Werkes Kölleda haben Werkleitung und Betriebsrat in Untertürkheim eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Darin ist geregelt, dass die 2004 für unser Werk zugesagten und zwischenzeitlich an Kölleda abgetretenen Arbeitsplätze in vollem Umfang durch Ersatzprodukte für das Werk 10 ausgeglichen werden. Leider stellt sich nun heraus, dass die Werkleitung die vereinbarte Arbeitsplatzanzahl in den nächsten 3 Jahren deutlich unterschreiten wird. Schuld daran ist laut Angaben der Werkleitung die Trennung von Chrysler, durch die einige Produktionsumfänge weg-

gefallen sind. Außerdem hat der Vorstand eines der bereits zugesagten Ersatzprodukte, die common-rail-Fertigung, aus Kostengründen fremd vergeben. In diesem Lichte betrachtet ist fraglich, was Produktzusagen der Werkleitung überhaupt wert sind. Auch das Versprechen, die Unterschreitung der Arbeitsplatzgarantie mit einer Übererfüllung ab 2011 wieder gut zu machen, ist fragwürdig, wenn alle in Frage kommenden Umfänge erst einmal extern angefragt werden. Der Betriebsrat darf sich jetzt nicht ewig verträsten lassen, sondern muss auf verlässlichen Produktzusagen bestehen. Weiter abzuwarten ist viel zu riskant.

## Gläserne Kollegen bei Daimler?

# Beim Werksarzt gibt's zu viele Fragen!

Wer beispielsweise zur üblichen Untersuchung für Staplerfahrer (G20/G25) zum WD geschickt wird bekommt dort einen so genannten „Anamnesefragebogen“ ausgehändigt. Darin wird unter anderem gefragt, ob und wie viel man Sport treibt, ob man raucht oder mehr als drei alkoholische Getränke pro Woche konsumiert, ob in der Familie ein erhöhtes Herzinfarkttrisiko bekannt ist, oder ob Unfälle, Operationen, Gicht, Krebs- oder Darmerkrankungen vorliegen.

Wir fragen uns was dieser Fragenkatalog mit einer G25 Untersuchung für Staplerfahrer zu tun hat.

### Werksarzt spielt Hausarzt

Aufgabe des Werksarztes ist nicht Hausarzt zu spielen, sondern die Beschäftigten arbeitsmedizinisch zu untersuchen, sowie präventive Maßnahmen in Bezug auf besondere im Betrieb vorhandene Gefahren und Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten vorzuschlagen – und hier gibt es in der Tat alle Hände voll zu tun.

Weshalb tauchen Fragen die mit den hier im Betrieb vorzufindenden Arbeitsbedingungen zu tun haben überhaupt nicht auf? Z.B.: *Welchen besonderen Belastungen sind Sie an ihrem Arbeitsplatz (Hitze, Lärm, Staub, Leistungsdruck durch permanenten Personalmangel, monotone Arbeit, ...) ausgesetzt und welche Risiken befürchten Sie für ihre Gesundheit?*

### Antrag auf Klärung

Wir **alternative**-Betriebsräte haben deshalb im Betriebsrat den Antrag gestellt, diesen Anamnesefragebogen unverzüglich aus dem Verkehr zu ziehen. Er ist nicht mit dem Betriebsrat abgestimmt und greift unzulässig in den Persönlichkeitsbereich

der Kolleginnen und Kollegen ein.

Auch ist völlig unklar, ob diese Fragebögen ausgewertet werden, und wem diese Auswertungen zugänglich sind.

Wir haben überhaupt kein Interesse an Auswertungen die ein vermeintliches persönliches Fehlverhalten (angeblich falsche Ernährung, zu wenig Bewegung, Alkohol, Nikotin, ...) dokumentieren! Wir haben jedoch sehr wohl Interesse an Auswertungen die den Fokus auf gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen richten! Der Fragenkatalog muss deshalb daraufhin überarbeitet und mit dem Betriebsrat abgestimmt werden! Ansonsten gehört er in den Papierkorb.

### Recht auf Freiwilligkeit

Solange das nicht geklärt ist raten wir jedem Kollegen vorerst keine Angaben zu machen. Ihr seid dazu nicht verpflichtet, das Ausfüllen des Fragebogens ist und bleibt **freiwillig**. Wer bereits Angaben gemacht hat, kann beim WD verlangen, dass sein Fragebogen nicht weiter verwendet und vernichtet wird – **das ist euer gutes Recht!**



André Halfenberg  
Betriebsrat Tel. 64358

## PMO Kraftstoffkomponentenfertigung Kst. 1721

# Schönen Gruss von der Galeere!

Die Zustände in unserem Bereich sind wirklich unglaublich. Das Führungspersonal wechselt dauernd, und jeder Wechsel beschert uns eine neue Katastrophe.

Kein Wunder, dass Gruppenarbeit völlig kaputt ist. Egal was die Gruppe entscheidet– es wird von oben umgeschmissen.

Ex-Teamleiter Bayer hat sogar offen gesagt, warum: „Ihr seid nicht zum denken da, sondern zum arbeiten!“ Das ist die tägliche Leitlinie, mit der bei und ‚geführt‘ wird! Gefördert wird, wer kuscht und andere Kollegen beim Meister in die Pfanne haut. Entsprechend sind dann die Auswahlkriterien für den neuen Bereich (Kst.1351). Entsprechend verfehlt

sehen auch die ERA-Eingruppierungen aus.

Dass der Fisch vom Kopf her stinkt, beweist Abteilungsleiter Honeck immer auf neue. Er hat einem Kollegen verboten, Vesper holen zu gehen, er solle sein Vesper von zuhause mitbringen. Rauchen gehen? Verboten! Kaffee trinken? Verboten!

Der Mann hat offenbar noch nie was von Tarifvertrag und persönlicher Bedürfniszeit gehört. Dass einer seiner Meister dann Unverschämtheiten ablässt wie „Geht in Eurer Pause sch.....!“, überrascht bei diesem E3 auch nicht mehr.

### Kollegen aus der Kst.1721

(Namen sind der Redaktion bekannt)

# Leserbrief

## Datenschutz:

## Vertraulichkeit– nur vorgetäuscht?

Wie kann es sein, dass Prämienbescheide von anonym eingereichten Verbesserungsvorschlägen dem Einreicher **offen** und direkt vom Vorgesetzten ausgehändigt werden?

Sollte der Einreicher nicht erwarten können, dass ihm der Bescheid in einem **verschlossenen** Kuvert zugeht?

Dies war ja ausdrücklich vom Einreicher so gewünscht, sonst hätte er wohl kaum an entsprechender Stelle im Intranet einen Haken gesetzt!

Warum gibt es die Möglichkeit der Anonymität überhaupt? Wohl deshalb, um Kollegen zum Mitdenken und Verbessern anzuregen, die sich auch an Themen wagen, die in das Aufgabengebiet ihrer Vorgesetzten fallen.

Klar, dass die sich nicht über jeden VV freuen, müssen sie doch mit Restriktionen bei ihrer Leistungsbeurteilung („du hosch dei Gschäft net richtig gmacht“) rechnen und deshalb bemüht sind, so manchen Vorschlag auszubremsen.

Leider ist es wohl so, dass der schriftlich fixierte Anonymitätswille der Einsender schlichtweg ignoriert wird und man somit Kollegen ohne Vorwarnung bei ihren Vorgesetzten ins offene Messer laufen lässt.

Die lesen dann auf ihrem Prämienbescheid: **Wir hoffen, dass Sie sich weiterhin am Ideenmanagement beteiligen.**

Was für ein Hohn und wieder mal ein Beweis dafür, wie verantwortungslos mit den Interessen und Daten der Mitarbeiter umgegangen wird!

### Fazit:

Entweder handelt es sich um Vortäuschung falscher Tatsachen, dann muss die Wahlmöglichkeit zur Anonymität im Intranet sofort abgeschafft werden – oder Vorgesetzte verletzen das Postgeheimnis und müssen dafür zur Rechenschaft gezogen werden!

In jedem Fall ist schon jetzt ein enormer Schaden und Vertrauensverlust entstanden, denn die Kollegen werden sich wenn überhaupt nur noch sehr zurückhaltend am Verbesserungsprozess beteiligen!

(Name der Redaktion bekannt)

## Verhandlungen im Instandhaltungsbereich:

# Ohne Druck kein Ruck!

Im Februar wurden die Vertrauensleute der IS-Bereiche informiert, dass es Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Firma über eine „Zukunftssicherung“ für die Instandhaltungsbereiche der Produktionscenter gibt.

Gefordert wird von der Firma u.a. eine Bestandsgarantie für die IS-Bereiche bis mindestens 2013. Ausscheidende Kollegen sollen ersetzt werden. Vor allem mit ausgebildeten Jungfacharbeitern – mindestens 50 pro Jahr. Wie viel Personal pro Kostenstelle nötig ist, sollen Vorgesetzte und Gruppen vereinbaren, einseitige Vorgaben ausgeschlossen werden.

Das sind unterstützenswerte Ziele. Aber mit Sicherheit keine am Verhandlungstisch erreichbaren. Denn die Personalabbau-Vorgaben des Vorstands für die indirekten Bereiche sind für die Werks- und Centerleiter wie Befehle, die sie umzusetzen haben. Wenn sie also über solche Forderungen überhaupt verhandeln, dann nur mit Gegenforderungen. Und zwar mit Gegenforderun-

gen, die Ihnen ermöglichen, „Zukunftssicherungen“ zu unterlaufen und die Einsparziele trotzdem zu erreichen. Siehe Kollidavereinbarung (Seite1)!

Inzwischen sickert durch, dass unsere Arbeitszeiten für die Firma dieses trojanische Pferd sein sollen: Schichtzeiten sollen zwingend synchron mit der Produktion sein – d.h., die Freiwilligkeit zur 16.Schicht soll weg. Durch Arbeitszeitmodelle soll die Anzahl von Freischichten drastisch reduziert werden. Und damit die Personalreserve!

Wenn also die „Zukunftssicherung“ für die Instandhalter nicht ein genauso teurer Deal werden soll wie die „Zukunftssicherung 2012“ für die Gesamtbelegschaft, dann muss der BR sagen: Hände weg von unsern Arbeitszeiten! Und schleunigst anfangen Druck zu machen!



**Frank Zannetin**  
Instandhaltung Gießerei  
IGM-Vertrauensmann

## PAC/GPA:

# Sparkommissar Abele verhindert ERA-Zuordnung

Seit nunmehr 16 Monaten warten immer noch etliche Kolleginnen und Kollegen auf die richtige ERA Zuordnung. Besonders krass geht hier der GPA Chef Abele vor. Er ist der Meinung auch Vorstandszusagen übergehen zu können.

Bei der Einführung ERA wurde zugesagt vorhandene Strukturen, bezüglich der kontingentierte Arbeitsplätze oberhalb des Sollniveaus nicht zu verändern. Die Spezialistenplätze sollten eins zu eins überführt werden. In der Getriebemontage geht H. Abele nun her und will die ehemaligen Nacharbeiter nicht in die Spezialistengruppe der EG 7 zuordnen.

Auch wenn in der ehemaligen ACH (jetzt GPA und ACM) fieberhaft daran gearbeitet wird, die Arbeitsumfänge der Nacharbeit und Qualitätssicherung zu reduzieren, um Spezialisten einzusparen, so muss zumindest ein Großteil der ehemaligen Spezialisten (früher 26 AW) der EG 7 zugeordnet werden!

Wir Bereichsbetriebsräte haben die richtige Zuordnung am 28.04.08 nochmals eingefordert und die Zu-

rücknahme der Zuordnungsreklamationen verweigert. H.Abele sollte sich



## WERTSCHÄTZUNG

schämen, so mit langjährigen Mitarbeitern umzugehen. Die betroffenen Mitarbeiter wissen mittlerweile sehr genau was sie von seinen Aussagen über Wertschätzung zu halten haben!



**Hans-Jürgen Butschler**  
Betriebsrat  
Tel.: 67960

## Nein zur Pauschalgenehmigung von Samstagsarbeit!

# PEG-Chef Klumb versucht Trick 17

Die Graugießereileitung plant Personalabbau. Um davon abzulenken, sucht sie angestrengt, wem sie dafür die „Schuld“ anhängen kann. Am liebsten natürlich den Bereichsbetriebsräten, die den Personalabbau kategorisch ablehnen. Denn das führt zu noch mehr Belastungen als heute schon vorhanden!

## Verschleierung mit Trick 17

Jetzt hat die Graugießereileitung vom Betriebsrat gefordert, bis Jahresende Samstags produzieren zu können. Dazu brauche sie vom BR eine Generalzustimmung. Nur so könne die Lieferfähigkeit sichergestellt werden. Man wolle sich nicht beim Betriebsrat immer wieder die Genehmigung holen müssen.

Dafür würde dann ein Auftrag von 159 000 Bremsscheiben, die letztes Jahr fremdvergeben wurden, wieder reingeholt. Wenn nicht, so die Androhung, wäre zuviel Personal im Grauguss.

Der Betriebsrat und die Belegschaft der Graugussgießerei hat in der Vergangenheit noch nie notwendige Überstunden verweigert, wenn dies wegen Maschinenausfällen notwendig war. Eine Pauschalzustimmung für Samstagsarbeit darf es aber nicht geben.

Denn mit so einer Pauschalzustimmung in der Tasche könnte die Werkleitung ungestört ihre geplanten Personalabbauziele durchdrücken. Die Bereitschaft der Mannschaft, Überstunden zu leisten, darf nicht mit weiterem Personalabbau 'belohnt' werden!

Dann ist auch der Betriebsrat bereit, die begründeten Überstunden nach Überprüfung zuzugestimmen. Sollte die Graugussleitung aber die Zukunft unsere Arbeitsplätze in Frage stellen, dann müssen wir die Profite von heute in Frage stellen!



**Serkan Senol**  
Betriebsrat  
Tel. 60915



**André Halfenberg**  
Betriebsrat  
Tel. 64358

# Preisoffensive der Firma in der Gastronomie

Wer in die Werkskantine essen oder in die Shops einkaufen geht, hat es selber gemerkt: Die Preise sind stark gestiegen, die Qualität und in einigen Fällen auch die Quantität des Essens ist teilweise zurückgegangen. Beispiel: In der Spätschicht haben die Kollegen oft den Eindruck dass Suppen gestreckt werden. Die Tütensuppen wirken zermürbend. Weiter gewinnt man in der Spätschicht den Eindruck Resteverwerter zu sein.

Fischfilets, die so klein sind, dass sie dick in Teig eingebettet werden müssen, damit die Esser davon satt werden. Die Schnitzel haben alle die gleiche Form, was ist das für ein Fleisch?

Und das lässt sich die Firma teuer bezahlen! Der Preis für Mineralwasser 0,3 l wurde um satte 25% erhöht. Cola, Fanta, Fruchtsäfte und Dessert bis zu 20%.

Salatteller ca.10%, Backwaren und Feinkostprodukte in den Shops um 15%, Getränke 10%, Molkereiprodukte sind um satte 20% teurer geworden.

Die meisten werden im Mai 15,-€ bis

20,-€ mehr bezahlen müssen als im Monat zuvor. Die Erklärungsversuche gegenüber dem Betriebsrat bleiben dürrig: es musste die Mehrwertsteuererhöhung von 2007 berücksichtigt werden bzw. die Erhöhungen der Materialkosten.

Die Vorgehensweise Begründungen sind von Seiten des BR nicht nachvollziehbar und nur mit weiterer Profitgewinnung zu begründen.

## Unzufriedene KollegInnen

Seit Wochen unternehmen die Kantine einen Versuch die Unzufriedenheit zu dämpfen und wieder mehr MitarbeiterInnen anzulocken.

Start einer Qualitäts-Offensive die

heißt: *Besser Essen*.

Die Zielsetzung ist in der Warmverpflegung keine synthetisch hergestellten Produkte wie Öle, Fette und Margarine zu verwenden. Schonende Zubereitung von Lebensmitteln. Mehr Lebensmittel und Zutaten in Bio-Qualität. Das Angebot wird erweitert für KollegInnen die sich bewusst wertvoll ernähren wollen.

Angeblich soll diese Qualitätsverbesserung kostenneutral vorstatten gehen. Die angebliche Kostenneutralität erinnert stark an ERA wo sich die Firma langfristig eine Goldene Nase verdienen wird.

Wenn man weiß, dass jedes Kantineessen noch mit ca. 5,- € angeblich bezuschusst wird, fragen wir uns allerdings, wo das viele Geld seit Jahren hingeht. Drei Positionen sind klar: für die Gebäude müssen sehr hohe Mieten gezahlt werden mit hohen Umlagekosten künstlich belastet und es gibt einen großen Stab von Wasserköpfen die auch gut bezahlt werden wollen.

Ein großer Teil des Zuschusses ist daher keine Sozialleistung der Firma, da das Geld wieder in die Kassen der Firma fließt. Hohe Mieten für Gebäude, die seit langer Zeit abgeschrieben sind und Umlagen als Sozialleistungen uns zu verkaufen, ist eine Frechheit sondergleichen.

Wir fordern von der Firma eine kostenlose Nutzung der Kantinegebäude. Keine Mietzahlung an die *Berliner Boden* (Tochtergesellschaft von Daimler).

Außerdem fordert der BR seit Jahren schon eine nachvollziehbare Kostentransparenz. Wir brauchen nicht mehr in den sauren Apfel beißen. Wir haben schon genug saure Äpfel gegessen. In der nächsten Tarifrunde müssen die Forderungen dementsprechend sein, damit wir uns das Kantineessen wieder leisten können!



Witold Müller  
Betriebsrat  
Tel. 22261

## Veranstaltungshinweis

### Vom demagogischen Schwindel mit dem demographischen Wandel: Das große Geschäft mit der „Rentenangst“

Mit Schlagzeilen wie „Rentenerhöhung von 1,1% reißt 2 Mrd.-Loch in den Bundeshaushalt“ oder über eine angebliche „Rentnerdemokratie“ wird zurzeit versucht auf allen Medienkanälen einen Generationenkonflikt herbeizureden.

Der Rentenexperte Prof. Gerd Bosbach (FHS Koblenz) entlarvt die gleich einem Naturgesetz angeführte demographische Entwicklung, die angeblich schmerzhaft Einschnitte in die gesetzliche Rentenversicherung notwendig mache, als politisch motivierten demagogischen Schwindel:

„Das hat mehr mit Demagogie als mit Demografie zu tun. Die Bevölkerung wird mit Zahlen verwirrt. Ihr wird eine kommende Katastrophe vorgegaukelt, um sie für Sozialkürzungen empfänglich zu machen.“

In Wahrheit gibt es keinen Konflikt zwischen Jung und Alt, sondern einen Verteilungskonflikt zwischen Arm und Reich. Davon versuchen Wirtschaftslobbyisten und viele unserer *Volksvertreter im Bundestag* im vorausseilendem Gehorsam abzulenken.



Hab ich's nicht gesagt, der demographische Faktor wirkt ungemein stabilisierend

**Donnerstag 8. Mai 16 Uhr Bürgerhaus  
„Alter Bahnhof“ Esslingen-Mettingen Ludwigstrasse**

**Eine Veranstaltung von BASIS e.V.**

**Wir zeigen den aktuellen Filmbeitrag „Rentenangst“,  
anschließend besteht Möglichkeit zur Diskussion.**

BASIS e.V.

Cannstatter Str. 61/1

73733 Esslingen

www.basis-e-v.org

### Impressum

Herausgeber: BASIS e.V. Esslingen  
V.i.S.d.P.: Fritz Patig, Esslingen  
Druck: Ottmar Jaiser, Stuttgart