



Offener Brief an den Werkleiter Peter Schabert:

Entspannung des Parkplatzproblems könnte so einfach sein!

Sehr geehrter Herr Schabert,

in der Betriebsausschuss-Sitzung am 27. Januar haben Sie es rigoros abgelehnt, einen Zuschuss zum Firmenticket zu zahlen, um mehr Beschäftigte zum Umstieg auf Bus und Bahn zu bewegen. Bis dahin haben wir sie als Pragmatiker kennen und, bei allen inhaltlichen Differenzen, schätzen gelernt. Und weniger als Ideologen.

Denn es gibt auch für das Unternehmen gute Gründe, den Kolleginnen und Kollegen, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren, finanziell zu unterstützen. Und nicht zuletzt gute Aussichten, dass sich dadurch die Parksituation in den Werkteilen entspannt.

Zugegeben, unsere Kollegen sind in erster Linie Autobauer und Autofahrer. Der Genuss am Autofahren stellt sich aber nicht ausgerechnet auf dem Weg zur bzw. von der Arbeit ein. Für viele Kollegen ist der Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel umständlich und zeitaufwendiger. Oftmals passen auch die Abfahrtszeiten nicht mit den Arbeitszeiten zusammen. Das gilt vor allem für die KollegInnen in festen Schichtmodellen. Beschäftigte, die trotzdem mit den Öffentlichen kommen, würden dafür gern eine Anerkennung des Unternehmens spüren. Zum Beispiel in finanzieller Form.

Der Verkehrsverbund Stuttgart gewährt einen höheren Rabatt für Firmentickets, wenn der Betrieb mindestens einen Zuschuss in Höhe von 10€/Monat zu jedem Firmenticket zahlt. Sie wissen es mindestens so gut wie wir, dass die Parkraumbewirtschaftung eines Mitarbeiterparkplatzes erheblich teurer ist. Es dürfte also gerne auch etwas mehr sein.

Um Ihre Verkaufszahlen, Herr Schabert, brauchen Sie sich trotzdem keine Sorgen zu machen. Deshalb verzichten die Kollegen ja nicht ganz auf ein Auto. Sondern höchstens auf den dann überflüssigen Zweitwagen, der bei den meisten unserer Kollegen kein Mercedes ist. Bei vielen ist es ja nicht mal der erste. Aber ohne Zweitwagen könnte sich der eine oder andere Kollege statt eines VWs oder Opels sogar einen Mercedes leisten.

Herr Schabert, geben Sie sich einen Ruck. Zahlen Sie den Firmenticketinhabern einen Zuschuss. Aus ökologischen Gründen. Aus wirtschaftlichen Gründen. Und nicht zuletzt aus Gerechtigkeitsgründen. Leisten Sie Ihren schnellen und effizienten Beitrag zur Entspannung der Parkplatzsituation. Da wird Ihnen auch die Stadt Stuttgart mit ihren Auflagen und ihrer Bürokratie nicht in die Quere kommen.

mit freundlichen Grüßen - die **alternative**-Redaktion

Frank Zannetin

Instandhalter Gießerei
seit über 30 Jahren und
IGM - Bereichsleiter PTU



Das hatten wir doch schon mal!

Kredit vom Mitarbeiter bei Dienstreise?

Ich war es irgendwann leid, wenn ich vom Daimler auf Schulungen geschickt wurde, erstmal alle Unkosten, wie Hotel, Verpflegung, Fahrtkosten, vorzustrecken. Man hat zu dieser Zeit, circa 3-4 Monate, auf Erstattung warten müssen. Also habe ich mich beim Personalbüro erkundigt, ob die Möglichkeit eines Vorschusses besteht.

„Selbstverständlich“ so die Antwort: „Sie brauchen nur eine Unterschrift vom Werkleiter, damit zur Hauptkasse und schon gibt's Geld.“ Darauf hin, habe ich die Sekretärin vom damaligen Werkleiter Haug angerufen, einen Termin ausgemacht und ab in die Chefetage. Höflich angeklopft und auf „Herein!“ im Flur stehen geblieben, weil ich direkt von einer Reparatur kam. Der Sekretärin erklärte ich, dass ich den ganzen Teppich dreckig mache, wenn ich so eintrete. Ihre Antwort, das macht doch nichts, gleich kommt die Putzkolonne. Also eingetreten und den Teppich ruiniert. Das Fazit: Werkleiter Haug bekam einen neuen Teppich, unsere Vorgesetzten einen Anschiss und ich meinen Vorschuss! Nun muss ich von Kollegen aus allen Bereichen, hören, dass die Praxis selber alles vorzustrecken, wieder Einzug hält beim Daimler. Wie man das Problem lösen kann, habt ihr gelesen.

Sehr geehrter Herr Schabert,

Häufig beklagen Kollegen, dass sie aus eigenen Mitteln Reisekosten vorlegen müssen. Wenn Mitarbeiter auf Dienstreise gehen, dann liegt da doch ein geschäftlicher Auftrag zugrunde. Da kann man doch von einer Weltfirma erwarten, dass sie die entstehenden Kosten vorstreckt. Nicht verzinst Mitarbeiterkredite sind unanständig.

Machen Sie es doch einfach Ihrem Vorgänger nach. Wir versprechen Ihnen auch, Ihren Teppich zu schonen.



PTU-Zielvereinbarung beim Gesundheitsstand verfehlt: Keicher keucht - Mitarbeiter husten !

„Krankenstand PTU 2013: 856 Mitarbeiter, d.h. 27% der PTUler, ohne Fehltag in 2013. Vielen Dank für Ihren Einsatz!“ So titelte eine **Blitzinfo** der PTU- Centerleitung. Gleich danach werden allerdings die insgesamt 50.595 Krankenfehltag des Jahres 2013 angeprangert. Die Kollegen werden aufgefordert, was zu tun. Krankheit ist aber ein Zustand und keine Handlung. Krank wird man - z. B. von schlechten Arbeitsbedingungen. Die Aufforderung, Einfluss zu nehmen, sollte Herr Keicher deshalb an sich selber richten. Zwei **Blitzreaktionen** von PTU-Betriebsratskollegen:



Serkan Senol
Betriebsrat, Tel. 60915

In seiner letzten PTU-Blitzinfo bittet der Centerleiter Hr. Keicher die Mitarbeiter den Krankenstand in 2014 zu verbessern. Der Krankenstand ist laut dem vorgestellten Zahlenwerk von 6,4% (2012) auf 7,5% (2013) gestiegen. Die PTU-KollegInnen und ihre Betriebsräte reklamierten in den vergangenen Jahren oft krank machende Arbeitsplätze und Zustände wie aus dem letzten Jahrhundert.

Wenig umgesetzt-viele Baustellen

Es haben sich einige Themen in der PTU deutlich verbessert, was auch höchste Zeit war. Aber überall da, wo Zielkosten überschritten wurden, sparte man an sauberen Planungen von Beginn an und zögerte Umbauten nach hinten hinaus. Dass dies kein Gesundheitsförderprogramm ist, kapiert eigentlich jeder. Hier einige Beispiele aus der PTU/PSB:

- ◆ Schichtbelüftung in der oberen Kernmacherei PSB. Seit über 2 Jahren diskutiert. Umsetzung überfällig
- ◆ Ausgang Jöst Mössner 3. Seit 1 ½ Dauerärger. Umsetzung? Alle sind dran. Dauert noch.
- ◆ Zugluft, Maschinenabluft bzw. Sperrluft Mössner 1+2 Klopstation: seit Jahren ein Hin und Her.
- ◆ Taubenkot in Halle 2 Mettingen.
- ◆ Lärm im Bereich CEC Hydraulikaggregat und Mössner 4 Rhönrade: Schweigen der Lämmer. Kapselung der Lärmquellen in weiter Ferne.
- ◆ Verputzarbeitshöhen in der oberen

Kernmacherei von über 1,25 Meter. Alle gucken weg. Die Kleinen haben halt Pech.

- ◆ Abstrahlen der Werkzeuge in den Kernschliessmaschinen. Soll irgendwann verlegt werden. Wann? Nie?!
- ◆ Linear Gießanlagen OM651 und NDM: seit einem ¼ Jahr Zugluft im Bereich des Nackens der MA durch ungeschickte Luftaustritte. E2 will danach schauen.
- ◆ Frischluftquellen in Geb.7 teilweise in 5-6 Meter Höhe. Verlegen der Frischluft in Arbeitsbereiche? **Sankt Nimmerlein lässt grüßen.**
- ◆ Bearbeitungsdämpfe und Schmierfilmnebel in Mössner 3: Soll nicht schädlich sein. **Glaubt keiner.**
- ◆ Sägebühnen NDM+OM 651: Mühsam verbesserte Arbeitsplätze zusammenstreichen und ältere MA wegschicken wollen, weil diese dem Takt nicht nachkommen. **Das Allerletzte!**

Herr Centerleiter Keicher,

es ist in Ordnung, wenn sie die Mitarbeiter auffordern, Gesundheitsangebote des Werksärztlichen Dienstes oder der Krankenkassen anzunehmen. Es ist auch loblich, man einige Themen angesprochen hat, wie z.B. die vielen kleinen Maßnahmen um die Hallenluft im OG der Halle 2 zu verbessern. Die Kollegen vor Ort haben sicherlich noch 3 Dutzend Vorschläge, was man ändern muss, damit die Gesundheitsquote sich verbessert. Nicht schmollen, sondern in die Mannschaft hineinhorchen ist angesagt. Wieso nicht einen **Gesundheitsvorschlagstag** machen und die Kollegen ernst nehmen?

Reiner Böhmerle
Betriebsrat, Tel. 64032



Aus meiner Sicht ist festzuhalten, dass es sich nicht um einen Krankenfehlstand handelt, sondern um Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern. Ich finde es schön, dass 856 PTU-Mitarbeiter immer arbeitsfähig waren im Jahr 2013. Doch bedrückt es mich, wenn über 2.000 Beschäftigte bei einer Gesamtbelegschaft von ca. 3.170 dieses Glück nicht hatten. Ich hoffe, dass viele wieder o.k. sind und den Anderen wünsche ich eine schnelle und gute Genesung. Die Negativauswertung des Centerleiters Keicher (50.595 Fehltag) zeigt auch, dass bei ca. 690.000 Arbeitstagen die MA bei weit über 600.000 Tage anwesend waren. Hierzu meine Gratulation! Ebenso sagt der „Fehlstand“ von 7,5 % auch aus, dass 92,5 % anwesend waren. Auch hierzu meinen Glückwunsch! Vielleicht sollten sich die Verantwortlichen von solchen Infos, einmal Gedanken machen, wie man die Menschen in diesen Bereichen besser motiviert. Ich finde es sensationell, dass in einem Bereich mit Gießerei und Schmiede so wenig passiert. Ich finde es sensationell, dass bei solch harten und zum Teil sehr belastenden Arbeitsplätzen die Anwesenheit so hoch ist. Ich spreche hiermit all den KollegInnen aus der PTU meine Hochachtung aus und wünsche allen ein gesundes und unfallfreies Jahr.

Blitzinfo PTU

Hallo Herr Keicher,
Ihr LOGO finden wir äußerst interessant. Nur sollten Sie bedenken: Nach jedem Blitz kommt auch ein Donnerwetter. **Anmerkung der Redaktion**



Daimler kassiert Gratisleistung:

Anstatt Stundenlohn Stunden ohne Lohn



Michael Clauss
Betriebsrat, Tel. 67977

Dass Daimler sich - wie andere Großkonzerne - schon mehrfach hat vom Steuerzahler subventionieren lassen, ist ja kein Geheimnis. Aber die Masche, bei abhängig Beschäftigten im Betrieb Gratisleistungen abzukassieren, ist dann doch etwas dreist. Beispielspiele gefällig?

Wiedereingliederung von Kranken

Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit werden betroffene Beschäftigte häufig stufenweise wieder an ihr früheres Arbeitszeitmodell herangeführt. Dies ist gut so, weil eine sofortige volle Arbeitsbelastung Therapieerfolge zunichte machen kann. Die betroffenen Beschäftigten sind dabei weiter krank geschrieben. Und die Krankenkasse bezahlt weiter Krankengeld. Und Daimler zahlt für die zumindest teilweise erbrachte Arbeitsleistung in dieser Zeit - überhaupt **nichts!** Wenn man bedenkt, dass Krankheiten nicht selten von den Arbeitsbedingungen ausgelöst werden, ist das doch reichlich wenig. Eine Zuzahlung auf das Krankengeld während der Wiedereingliederungsphase ist dem Unternehmen durchaus zuzumuten.

Umschüler und Praktikanten

... sind für Daimler oft Gratis - oder zumindest Billigarbeitskräfte. Wir Betriebsräte beobachten schon länger, dass die Zahl der Praktikanten deutlich zunimmt. Wenn gerade kein Mitarbeiter Luft hat für das neue Projekt und mit zusätzliche Stellen eh geknauert wird, dann bestellt sich der Abteilungsleiter halt einen Praktikanten. Da wird häufig für wenig Lohn Stammbeschäftigung ersetzt.

Gratis Einstelltag bei Neuen

Wenn neue Beschäftigte - auch Ferienbeschäftigte - am Einstelltag bei Daimler für Vertragsabschluss, Begrüßungsveranstaltung und Sicherheitsunterweisung antreten, dann geschah das in der Vergangenheit immer wieder zum Nulltarif. Dabei handelt es sich eindeutig um betriebliche ja teilweise sogar gesetzlich vorgeschriebene Tätigkeiten. Wir fordern die Werkleitung zum wiederholten Male auf, die Zeit des Einstelltages wie Arbeitszeit zu vergüten. Oder müssen wir diesen Skandal

erst wieder durch die außerbetriebliche Presse jagen?

Extremer Gleitzeitstundenverfall

Der absolute Gipfel im Abkassieren findet jedes Jahr statt, wenn massig Gleitzeitstunden verfallen. Bei der Vereinbarung von Abbauplänen werden die betroffenen Beschäftigten vom Chef zu mehr konsequentem Zeitabbau aufgefordert. Häufig wird aber die Arbeits- und Aufgabenmenge nicht gleichzeitig reduziert, was dann den vom Werkleiter gewünschten Stundenverfall zur Folge hat.

30.000 (!)Std. in 2013 gestrichen

Nach Tarifvertrag muss auch bei ungleicher Verteilung der Arbeitszeit die tarifliche Arbeitszeit in einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten durchschnittlich erreicht sein. Ein Stundenverfall ist nicht vorgesehen und somit **illegal**. 30.000 Std. x 40 € (Lohnstundensatz inkl. Sozialleistungen) = 1,2 Mio. Euro. Das ist Lohnraub und Sozialversicherungsbetrug! Wir fordern die Werkleitung auf, den Stundenverfall sofort rückgängig zu machen und für den Abbau der Zeiten das nötige Personal einzustellen.

Personal PAC/IS:

Schleppende Wiederbesetzung von offenen Stellen



Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 67965

Dass eine Stelle nicht gleich neu besetzt wird, wenn ein Kollege längere Zeit erkrankt ist, ist ja noch nachvollziehbar, erst recht wenn keine negative Zukunftsprognose vorliegt. Wir wünschen jedem, insbesondere bei schweren Erkrankungen, dass er wieder an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehren kann.

Jetzt liegt allerdings in PAC/IS ein Fall vor, bei dem klar ist, dass der Kollege nach seiner Behandlung und Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nie wieder an seinem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann.

Hier ist die Firma in der Pflicht im Rahmen des BEM einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu finden.

Wer jetzt gedacht hat, dass die bisherige Stelle zügig wiederbesetzt wird, was ja nur logisch wäre, sieht sich getäuscht. Sie bleibt so lange blockiert bis der Kollege „versorgt“ ist, wenn er denn überhaupt jemals wieder arbeiten kann.

Impressum

auch unsere Zulieferer müssen sich
ethisch korrekt verhalten

Sie lügen
wie gedruckt.
Wir drucken,
wie sie lügen.

MitarbeiterInnen der Fa. Klüh
sollen ihren Arbeitsplatz
behalten

Daimler übernimmt
gesetzlich
die Zukunft
junger Menschen

Bluttests bei Bewerbern
dienen nur der Gesundheit
der Mitarbeiter

Arbeitsplätze auf Jahre gesichert

Wir haben überhaupt nicht vor,
die Werke gegeneinander auszuspielen



Herausgeber:

Basis e.V., Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

V.i.S.d.P.:

Thomas Adler, Cannstatter Str. 61/1,

Esslingen

Verantw. Redakteur:

Thomas Adler

Druck:

UWS, Stuttgart

Was soll dieser Blödsinn? Ausbaden dürfen es die Kollegen der betroffenen Kostenstelle, die schon seit fast zwei Jahren Schicht- und Urlaubsplanung mit einem Mann weniger stemmen müssen.

Vielleicht warten wir bis dort der Krankenstand auch auf 10% in die Höhe und die Motivation zu Sonderschichten in den Keller rauscht, bis die Stelle endlich wiederbesetzt wird? Die Firma erwartet auch 2014 von der Belegschaft einen extrem hohen Einsatz, da sind solche Ärgernisse demotivierend und absolut fehl am Platz.

Leider ist das keine Eintagsfliege sondern „trauriger Standard“. Wenn Kollegen altersbedingt ausscheiden weiß man das schon Monate vorher. Rechtzeitige Wiederbesetzung (?) - Fehlanzeige!

Schließlich sollen die Jungen von den alten Hasen was lernen und den Wissenstransfer sicherstellen. Wie soll das denn funktionieren, wenn die Alten schon weg und die Jungen noch nicht da sind? Vorausschauende Personalplanung geht jedenfalls ganz anders. Herr Spahn, kümmern sie sich endlich darum!

Verlogene Diskussion über das Rentenniveau

"Es ist verlogen, wenn führende Sozial- und Christdemokraten jetzt das sinkende Rentenniveau beklagen. Sie sollten noch einmal einen Blick in die von ihnen in den vergangenen Jahren beschlossenen Gesetze werfen. Die Wahrheit ist: Das Rentenniveau fällt, weil eine schwarz-gelb-rot-grüne Koalition Riesterfaktor und Nachhaltigkeitsfaktor eingeführt hat", erklärt Matthias W. Birkwald, rentenpolitischer Sprecher der Fraktion DIE LINKE, zu entsprechenden Äußerungen von Sozialpolitikern von CDU und SPD. Birkwald weiter:

"Aufgrund der Kürzungsfaktoren wird den Menschen jeder Cent Rentenerhöhung Schritt für Schritt wieder weggenommen. Und wer jetzt schon im Ruhestand ist, profitiert weder von der Rente ab 63 noch von den höheren Erwerbsminderungsrenten, wird aber vom sinkenden Rentenniveau voll getroffen.

Was die Großkoalitionäre zudem beharrlich verschweigen, ist: Niemand glaubt mehr an die private Altersvorsorge. Sie wird das Loch, das sinkende Renten reißen, nicht stopfen, sondern lediglich die Kassen der

Versicherungskonzerne füllen. Die staatliche Förderung der Riesterrente, die bislang schon 25 Milliarden Euro gekostet hat, muss deshalb gestoppt und das Geld zur Stabilisierung des Rentenniveaus genutzt werden.

Wenn CDU und SPD die Lösung des Renten-Dramas außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung suchen, sind sie auf dem Holzweg. Weder ein Mindestlohn, der sich erst nach jahrelangem Vorlauf auf die Rente auswirken wird, noch die betriebliche Altersvorsorge ist in der

Lage, dies zu leisten. DIE LINKE fordert deshalb seit Jahren, die steuerliche Förderung der Riesterrente sowie die Kürzungsfaktoren in der Rentenformel zu streichen. Wir müssen uns darauf konzentrieren, die gesetzliche Rente so auszubauen, dass sie zuverlässig vor Armut schützt und den Lebensstandard sichert. Deshalb müssen wir das Rentenniveau wieder auf die Höhe des Jahres 2000 anheben. Das bedeutet ein Sicherungsniveau vor Steuern von 53 Prozent." **Anm. der Red.: Das ist bestimmt nicht zu viel!**



Kurze Halbwertszeit: **Arbeitszeitverstöße**

Die Halbwertszeit bei Schulungsveranstaltungen von Führungskräften scheint viel zu gering. Seit 2011 werden alle Führungskräfte des Werkes Untertürkheim - manche ziemlich erfolglos - vom Personalbereich bezüglich den geltenden Arbeitszeitregeln geschult. Zumindest bei einer Minderheit gelangt das vermittelte Wissen nicht bis zum „präfrontalen Kortex“, der für das Arbeitsgedächtnis zuständigen Gehirnregion. Wie sonst ist zu erklären, dass es zu immer wieder dem selben Gedächtnisschwund kommt. Und dabei sind Arbeitszeitverstöße alles andere als Kavaliersdelikte.

Konkret stellen wir Betriebsräte schon wieder Verletzungen der Mehrarbeitsgrenzen fest. In einem

Monat 80 (!) Überstunden sind absolut unzulässig und im Übrigen bei der Arbeitsbelastung in den Produktionsbereichen auch mehr als ungesund. Wenn die Kollegen zusammenbrechen oder Ehen an dieser extremen Situation kaputt gehen, hilft das ganze zusätzlich verdiente Geld auch nicht mehr. Außerdem entspricht diese Größenordnung einem halben Arbeitsplatz.

Aber das ist nicht das einzige: Pausendurchfahren ohne Zustimmung von Kollegen und Betriebsrat, nicht fristgerecht oder sogar erst nachträglich beantragte Mehrarbeit usw.

Lang werden wir diesem Treiben nicht mehr zusehen. Auch werden wir keine weiteren erfolglosen Vorgesetztschulungen abwarten. Sollen sich doch die Richter mit dem nachhaltigen Fehlverhalten befassen.

Dmove-Beschiss bei Übernahmen: **Bis 4 Jahre Billiglohn**

Bei Hunderten von Leiharbeitern konnte der IGMetall - Betriebsrat in den letzten Jahren Festeinstellungen durchsetzen. Viele von ihnen waren vor der Übernahme 2 Jahre bei Daimler im Einsatz, einige sogar immer in der gleichen Kostenstelle. Immer zum dmove-Lohn. Nach der Übernahme nun sollen sie aber weitere 24 Monate mit dem Einstiegslohn beschäftigt werden. Insgesamt mit der Leiharbeitszeit also für 48 Monate. Viele von ihnen führen aber schon lange vorher deutlich höher wertige Aufgaben aus. Das ist eine völlig unakzeptable Lohnpolitik. Wir fordern die Werkleitung auf, dass bei Übernahme nach 24 Monaten Leiharbeit die Einstufung in die Entgeltgruppe der ausgeführten Tätigkeit überprüft wird.

Mercedes-Benz 13.-17.März: Liste 5
Werk Untertürkheim, Entwicklung PKW und Forschung
Betriebsratswahlen 2014

