



Heizung - Lüftung - Wasser:

Marode Infrastruktur macht allen zu schaffen



Martin Bott
Betriebsrat

Beispiel Kältekammer Halle 24:

Anfang des Jahres, gleich nach der Betriebsruhe, erwischte es die Kollegen des Teams Oberfläche und Robotik (PT/TIA) eiskalt, sie hatten keinen so guten Start ins neue Jahr. Statt in ihrer gewohnten Arbeitsumgebung fanden sie sich in einer Kältekammer wieder.

Die Heizung schwächelt im Winter schon seit Jahren, gemacht wurde nix. Zahlreiche Versuche über die Störstelle die Heizung wieder in Gang zu bekommen blieben ohne Erfolg.

Drei Wochen mussten die Kollegen schnattern bis endlich mit einer Gasheizung die Halle auf erträgliche Temperaturen befeuert wurde. Letztlich konnten die Kollegen der TIA einen ehemaligen GETler ausfindig machen, der noch wusste, wo Hand anzulegen ist und die Heizung wieder in Schwung brachte.

Die „Objektverantwortlichen“ von CC/TSFM1 (ehemals GET) werden zur Zeit mit Anrufen und „bösen Worten“ nur so zugemüllert, sie versuchen ihr Bestes, haben die eigentliche Ursache jedoch nicht zu verantworten. Seitdem letztes Jahr Heizung und Lüftung fremdvergeben wurden, dauert es immer länger und es funktioniert immer weniger, der Fisch fängt mal wieder am Kopf an zu stinken, Herr Wanner.

Vielleicht müssen wir erst darauf warten, dass Kollegen nach Krankheit zu „Fürsorgegesprächen“ gebeten werden und ihnen die Frage gestellt wird, ob ihre Erkrankung etwas mit der betrieblichen Situation zu tun hatte. Darauf kann es dann nur eine Antwort geben: „Ja, die Firma ist ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen“. Wir dachten Prävention wird bei uns groß geschrieben.

Beispiel Lüftung Waschraum 68 Halle 2:

Seit über einem halben Jahr beklagen sich die Kollegen über eine nicht oder nur unzureichend funktionierende Belüftung der Duschräume. Auch hier verliefen bisher alle Versuche über die Störstelle Abhilfe zu erreichen ohne Erfolg.

Seitdem die ehemalige GET nur noch „Objektverantwortlicher“ ist und kein eigenes Personal mehr für Instandsetzungen hat und alles fremdvergeben ist, bekommt man nicht mal mehr solche „Kleinigkeiten“ geregelt.

Jetzt wurde zwar versucht, die Zeitsteuerung der Lüftung zu optimieren, aber das Ergebnis war auch hier nicht berauschend. An der einen Ecke zieht es jetzt wie Hechtsuppe und an der anderen Ecke kommt überhaupt keine Zuluft mehr an, und Abluft wird auch keine abgesaugt. Folge: Hohe Luftfeuchtigkeit und subtropische Temperaturen im Sommer, der Schimmelpilz lässt grüßen. Vielleicht müssen wir erst das Gesundheitsamt bemühen damit diese Mißstände endlich in Ordnung gebracht werden.

Beispiel Trinkwasser:

Montags läuft in vielen Bereichen erst mal rostbraune Brühe aus der Leitung, der Doc sagt „hygienisch einwandfrei, nur ein paar Schwebstoffe“, Führungskräfte bringen sich ihr Kaffeewasser schon von zu Hau-

se mit.

Jetzt will die Firma das Hitzewasser durch Sprudelautomaten ersetzen, die hängen an diesen Leitungen, Prost Mahlzeit. Schon vor Jahren hat der Betriebsrat in der Presserei und Schweißfertigung so genannte „Wasserbomben“ gefordert, damals hieß es, das ginge nicht aus hygienischen Gründen.

Nur seltsam, dass man solche „Wasserbomben“ im Wartezimmer von vielen Arztpraxen vorfindet. Sprudel aus „Schwebstoffwasser“ – das geht gar nicht! Oder was würden Sie sagen, Herr Deiss, wenn Ihnen der Kellner zum Mittagessen rostbraunes „Schwebstoffwasser“ serviert?

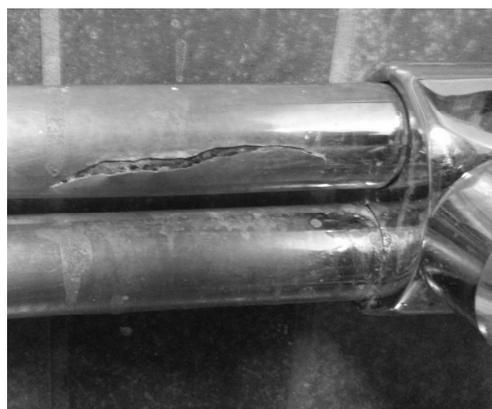
Leitungs- statt Gesundheitsscheck

Bekanntlich will die Firma allen Beschäftigten einen „Gesundheitscheck“ beim WD anbieten, was das schon wieder kostet?! Abgesehen davon, dass die Untersuchung nicht ganz während der Arbeitszeit stattfindet und 15 Minuten vom Zeitkonto abgezogen werden, kann man einen Gesundheitscheck auch bei seinem Hausarzt bekommen.

Jetzt will die Firma auch noch allen Mitarbeitern für jedes Quartal ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten eine Gesundheitsprämie zahlen.

Herr Deiss, sparen Sie sich das Geld für den Gesundheitscheck und die Gesundheitsprämie, checken Sie lieber mal die marode Infrastruktur des Werkes, sorgen sie für funktionierende Heizungssysteme und Lüftungen, für genießbares „schwebstofffreies“ Leitungswasser das man auch guten Gewissens trinken kann.

Hier sind dringend Investitionen in die Infrastruktur und die Zukunft des Werkes notwendig - oder wird Untertürkheim bald nicht mehr gebraucht und ist vom Vorstand schon abgeschrieben?



Personalchef gegen Kaffeekultur

Im Oktober letzten Jahres startete unser Personalchef Dr. Leitner eine böse Attacke auf unsere Kaffeekultur im Betrieb. Er reklamierte die vielen privaten Kaffeemaschinen im Werk und sah darin einen Verstoß gegen die Arbeitsordnung.

Stört Kaffee die Betriebsordnung?

Laut der zitierten Arbeitsordnung ist das Mitbringen und Betreiben privater elektrischer Geräte untersagt. Außerdem hätte der Kaffeeverkauf gewerbsmäßigen Charakter und auch dies sei doch strikt verboten. Auch die angeblichen Streitereien um die Verwendung der Kaffeekasse oder die beim Personalbereich angezeigten Diebstähle derselben machen es eigentlich notwendig, die Kaffeemaschinen allesamt abzuschaffen. Ja geht's noch? Wir haben schon seit vielen Jahrzehnten Kaffeemaschinen in den Kostenstellen. Und jetzt plötzlich soll dadurch die Ordnung im Betrieb gestört sein? Wer oder was da tatsächlich gestört ist, scheint wohl ziemlich strittig.

Kaffeekultur stärkt Teamkultur

Nachdem vor vielen Jahren der Bierverkauf in den Kantinen eingestellt wurde, entwickelte sich eine regelrechte Kaffeekultur. Viele Kollegen kauften sich zusammen eine eigene teilweise sehr hochwertige Kaffeemaschine. Im Rahmen der Gruppenarbeit beteiligten sich in den allermeisten Fällen alle Gruppenmitglieder und somit entscheiden sie auch

Michael Clauss
Betriebsrat PT/A



als Gruppe gemeinsam über die Verwendung der Kaffeekasse. Da wird dann die alljährliche gemeinsame Weihnachtsfeier finanziert oder der Volksfestbesuch oder eben irgend ein anderer Gruppenausflug. Alles privat finanzierte Teamentwicklungen. Firmenfeiern wie die Familientage oder Teamtrainings wurden ja mit der Krise in 2008 nachhaltig weggespart. Und jetzt wollen uns die gleichen Sparmanager noch die Gruppen - Kaffeekasse streitig machen? Die Abteilungsleiter bekommen übrigens alle kostenlos vom Unternehmen hochwertige Kaffeemaschinen für ihr Büro zur Verfügung gestellt.

Alle Führungskräfte aufgehetzt

Mit einem entsprechenden Foliensatz hat der Personalchef alle Führungskräfte gegen die Kaffeegemeinschaften aufgehetzt. Die Gruppenkaffeekassen mit Begriffen wie Arbeitszeitbetrug oder Steuerhinterziehung in Verbindung zu bringen, ist lachhaft, aber überhaupt nicht zum, Lachen. Gruppenverbot für Kaffeekasse, aber gemeinsam von der Gruppe getragene Engpassvereinbarungen? Auf welchem Stern leben Sie denn, Herr Dr. Leitner? Ziehen Sie Ihre überzogene Aktion zurück, sonst wird es ungemütlich.

Leserbrief:

Von Kollegen für Kollegen

Das ewige Jackenproblem!

Jahr für Jahr schlagen Kolleginnen und Kollegen beim Betriebsrat auf und beschweren sich über die unterschiedliche Handhabung bzgl. der Jackenausgabe.



Je kälter es draußen wird, desto mehr Kolleginnen und Kollegen beschweren sich über die unterschiedliche Handhabung der Firma bei der Ausgabe der Fleece Jacken. Zu Recht: Die eine Kostenstelle gibt Fleece Jacken aus, die andere Kostenstelle wiederum nicht.

Es gibt Meister die bewusst nur einen kleinen Teil der Gruppe Fleece Jacken ausgibt. Dies ist natürlich ganz kurios. Wo bleibt denn hier die Gleichbehandlung und Wertschätzung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen - da ist Ärger schon vorprogrammiert.

Wenn die Unternehmensleitung mit Aktionstagen und unsinnigen Bonuszahlungen für Gesunde signalisieren möchte, dass ihr die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen für das Unternehmen wichtig ist, dann sollen sie doch bitteschön alle Kolleginnen und Kollegen bei der Ausgabe der Fleece Jacken entsprechend berücksichtigen. Damit verringert sich dann auch die Gefahr, dass Kolleginnen und Kollegen sich erkälten und zeigt gleichzeitig ein wenig Wertschätzung. Außerdem bringt es wahrscheinlich mehr wie diese unsinnige Bonuszahlung für Menschen ohne Krankheitstage.

Aktion Schwarzgeld: Personalchef Dr. Leitner...



... spioniert Kaffeekassen aus.
Peinlich, peinlich !!

Wir wollen Knowhow statt Schmalspurausbildung

Ab 2018

Serkan Senol
Betriebsrat DLC



Fachkraft für Metalltechnik statt Industriemechaniker

Neuer 2-jähriger Metallberuf soll einen 3-jährigen Metallberuf ablösen!

Ursprünglich wollte die Ausbildungsleitung mit Beginn des Ausbildungsjahres 2017 einen 2-jährigen Metallberuf einführen und im Gegenzug eine 24er Gruppe Industriemechaniker streichen. Nach einigen Beratungsrunden mit dem Betriebsrat und der Jugendvertretung entschied man sich richtigerweise weiterhin für den 3-jährigen Beruf.

Frei nach dem Motto, aufgeschoben heißt nicht aufgehoben, versucht die Ausbildungsleitung ab 2018 den 2-jährigen Beruf doch noch einzuführen. Zum Beruf Fachkraft für Metalltechnik muss man wissen, dass dieser Beruf seit 2013 neu eingeführt worden ist um alt Berufe wie zum Beispiel den Teilezurichter abzulösen.

Unsere Position zu unseren Ausbildungsberufen hat sich nicht geändert und deshalb können wir raten weiterhin den Industriemechaniker auszubilden! Ein Auszug aus den Hochglanzbroschüren zur Ausbildung sagt alles:

„Auszubildende erhalten die erforderlichen fachlichen, sozialen und methodischen Fähigkeiten sowie die Kompetenz, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Eine ganzheitliche Berufsausbildung ist Grundlage dafür, dass unsere Mitarbeiter/innen aktuelle und zukünftige Herausforderungen meistern können und damit einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.“

Wer mit exzellenten Produkten weltweit höchste Ansprüche erfüllen will, benötigt eine hochqualifizierte Mannschaft. Hervorragend ausgebildete, engagierte Mitarbeiter/innen sind ein Erfolgsfaktor der Daimler AG.

Technologien, Prozesse und Kundenwünsche werden immer anspruchsvoller – berufliche Fähigkeiten müssen daher permanent auf dem aktuellen Stand sein. Das alles soll mit einer Schmalspurausbildung funktionieren? Nein, Danke.

Bremsscheibe weg, Turbolader weg – und was nun?

Zukunftsorientierte Produktion ohne Produkte?

André Halfenberg
Betriebsrat a.D. und
alternative senior - expert



Die Ausstiegung der Fertigungstiefe zum Ziel?

Der Ausstieg aus der Bremsscheibe wie auch aus der Seitenwelle war ein großer Fehler, denn beides braucht man auch bei Elektrofahrzeugen, den Turbolader nicht.

Für die Kollegen die den Ausstieg aus der Bremsscheibe mitgemacht haben, soll jetzt wieder alles von vorne losgehen, jetzt wo sie sich qualifiziert und die Anlagen zum Laufen gebracht haben.

Alles auf den Rücken der Kolleginnen und Kollegen.

Der Einstieg in die Turbinengehäuseproduktion war mit schmerzhaften Zugeständnissen verbunden. Teilweise mussten KollegInnen, die bisher in Zweischicht gearbeitet haben in den Dreischichtbetrieb wechseln. In einzelnen Kostenstellen fielen die 10 Minuten Waschzeit und die Belastungszulage SÖF (Schmutz, Öl und Fett) der Vereinbarung zum Opfer. Für die KollegInnen war die Umsetzung der Betriebsvereinbarung mit viel Ärger verbunden und der Betriebsrat musste um jedes Komma mit der Werkleitung streiten.

Wenn die Firma sich nicht mehr an die getroffene Vereinbarung hält, wäre es nur logisch wenn die Kollegen die abgeknöpften Errungenschaften wieder zurückfordern.

„Das **Beste** oder **nichts**“ – dieser Leitspruch von Gründer Gottlieb Daimler muss von uns vielleicht vollkommen neu gedacht werden.





Ehemaliger Betriebsrat der **alternative** Markus Messing verstorben

Vorletzte Woche ist unser ehema-
liger Betriebsratskollege Markus
Messing seiner schweren Krank-
heit erlegen. Am Nachmittag des
18. Januar hat er im Alter von nur
49 Jahren den Kampf gegen den
Krebs verloren.

Markus wurde 1994 erstmalig auf
der IGM-Liste als Betriebsrat ge-
wählt. 2006 kandidierte er mit uns
auf der Liste alternative/Klartext
und hatte maßgeblichen Anteil am
damaligen Wahlerfolg. Nach der
Wahl ist er aus dem Unternehmen
ausgeschieden und machte sich
als Schuldnerberater selbständig.

Wir werden Markus immer ein eh-
rendes Andenken bewahren.

Firma stellt permanenten Steuerausgleich ein:

Vorteil für's Finanzamt – Nachteil für Kollegen

Folgende Mitteilung erhielten alle
Kollegen mit der Januar - Entgeltab-
rechnung:

*In der Vergangenheit wurde für die
Ermittlung Ihrer gesetzlichen Steuer-
abzüge der sog. **Permanente Lohn-
steuerjahresausgleich** angewandt.
Dies ist ein Verfahren, bei dem Ihre
gesetzlichen Steuerabzüge durch
die ständige - also monatliche - Er-
mittlung Ihres voraussichtlichen Jah-
resarbeitslohns berechnet werden.
Dieses permanente Verfahren zur
Berechnung der Steuerabzüge ist
jedoch nicht verpflichtend für den
Arbeitgeber und wird aufgrund der
Teilweise mangelnden Nachvollzieh-
barkeit, welche zu vielen Rückfragen
führte, ab Januar 2017 **nicht** weiter
angewandt. Für alle MitarbeiterInnen
erfolgt der Steuerausgleich somit
gemäß Einkommenssteuergesetz
am Ende des Jahres.*

Bekanntermaßen haben wir den
größten Lohnsteuerabzug in den

Monaten mit betrieblichen Sonder-
zahlungen. Im April wird die Ergeb-
nisbeteiligung, im Mai der Abschlag
auf' s Urlaubsgeld und im November
das Weihnachtsgeld ausbezahlt. Der
permanente Lohnsteuerausgleich
sorgte bisher dafür, dass in den Fol-
gemonaten der Steuerabzug etwas
niedriger erfolgte. Zukünftig wird die-
ser unterjährige Ausgleich zuguns-
ten der Kollegen nicht mehr vorge-
nommen. Das heißt, dass auch in
den Monaten nach Auszahlmonaten
mit Sonderzahlungen der volle Steu-
erbetrag nach Monatssteuertabelle
abgezogen wird. Ein Ausgleich wird
zukünftig erst im letzten Monat,
sprich im Dezember vorgenommen.
Nett, dass die Firma ans Finanzamt
denkt, wenn es um unsere Kohle
geht. Bedanken können wir uns au-
ßerdem bei den vielen „Besser-
wissern“ die sich unnötig beschwer-
ten (siehe links) und dem Gesamtbe-
triebsrat, dem ein Widerspruch wohl
auch nicht wichtig genug war.

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
gesellschaftliche
Verantwortung für
junge Menschen*

*Bluttests bei Bewerbungen
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

Verantwortlicher Redakteur:

Thomas Adler

Druck:

UWS, Stuttgart