

alternative



Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim

Nr. 169 27. September 2018

Personalbewegungen im Werk Untertürkheim:

Wertschätzung häufig vermisst

Adnan Yürekli
Betriebsrat PT/S
Tel. 22099



Durch die Produktentscheidungen im Zusammenhang mit dem Zukunftsbild oder anderen An- und Ausläufen und Produktumstellungen finden fast überall in der Fabrik Personalbewegungen statt. Im Rahmen der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild“ wurden mit der Unternehmensleitung die Regularien für die Personalströme vereinbart. Leider müssen wir immer wieder feststellen, dass es bei der Einhaltung der Regularien hapert. Die Personalleitung ist aktuell überfordert eine vernünftige Koordination der Personalströme sicherzustellen.

Personalchef erhält direkte Kritik

Immer wenn Betriebsräte Negativbeispiele bei den Personalbewegungen vorbringen, wird Übertreibung und Unsachlichkeit unterstellt. In einer IGM-Betriebsratssitzung konnte sich nun Personalchef, Dr. Leitner endlich einmal den O-Ton von betroffenen Kollegen anhören. Sechs Ex-Seitenwellen-Kollegen konfrontierten ihn dann auch mit ihrer ungeschminkten Kritik:

So wird z.B. ein Systemführer aus der Seitenwelle seit einem Jahr mit Maschinenbedienertätigkeiten an einer Fertigungslinie in PT/M beschäftigt, obwohl vereinbart wurde, dass die Kollegen auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz eingesetzt werden. Ein 4-6 wöchiger Einsatz an der Linie kann vielleicht aus Qualifizierungsgründen - um die Abläufe kennenzulernen - sinnvoll sein, aber ein Jahr in der Linie und überhaupt keine Systemführertätigkeit mehr widerspricht eindeutig unserer Vereinbarung.

Frühzeitige Infos Fehlanzeige

Vereinbart wurde u.a. auch, dass betroffene Kolleginnen und Kollegen 3 Monate vor der individuellen Veränderung schriftlich informiert werden. Auch dies wird nicht eingehalten. Ein extremes Beispiel aus der Seitenwelle: Ein Kollege wurde am Freitagabend darüber informiert, dass er ab Montag in Untertürkheim eingesetzt wird. Er hatte nicht mal Zeit, sich von Kolleginnen und Kollegen nach Jahrzehnte langer Zusam-

menarbeit zu verabschieden.

Leitung überfordert?

Wenn man unseren Managern glauben kann, wird sich die Automobilindustrie in Zukunft noch schneller verändern. Dies bedeutet auch, dass die Unternehmensleitung diese Veränderungen meistern muss. Aktuell haben wir aber das Gefühl, dass selbst wenn sich Kolleginnen und Kollegen auf die Veränderung einlassen, die Unternehmensleitung mit einer wertschätzenden Organisation deutlich überfordert ist. Die Praxis ist halt immer ein bisschen anders als die Theorie.

Das muss zukünftig anders laufen

Wir fordern eine qualitative und professionelle Koordination aller laufenden Personalkonzepte, sowie eine Betriebslandkarte mit allen An- und Ausläufen in den nächsten Jahren. Nur so können die betroffenen Kollegen bezüglich ihrer Vorstellungen befragt und wie vereinbart beteiligt werden. Und nur so kann eine rechtzeitige Planung der Zielbahnhöfe von betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit eventuellen Zwischenstationen erfolgen. Bei Bedarf müssen fremdvergebene Fertigungsumfänge wieder reingeholt und eventuelle Quotierungen zu unseren Gunsten modifiziert werden.

Zu wenig Personal im P-Bereich

Diese Mammutaufgabe können die aktuellen Personalbetreuer nicht nebenher stemmen. Dazu muss dort zusätzliches Personal eingestellt und ausschließlich für diese Aufgabe abgestellt werden. Auf Hochglanzfolien unter dem Titel Leadership 2020 steht: „Die Kultur der Zukunft wird von den Menschen gestaltet, die unser Unternehmen am besten kennen: uns selbst.“

Vielleicht sollte man daher endlich wie vereinbart, auch die betroffenen Kollegen an der Erarbeitung der Personalkonzepte beteiligen.

Interkulturelle Woche 2018

Werk Untertürkheim:
Vielfalt verbindet.

Die Interkulturellen Wochen gehören schon längst zur Tradition in Deutschland. In vielen informativen, zum Nachdenken anregenden aber auch lebendig-fröhlichen Veranstaltungen zeigt sich, wie facettenreich das interkulturelle Leben ist. Jahr um Jahr ist die Zahl der Mitwirkenden aber auch die der Besucher und Besucherinnen stetig gestiegen, ein Indiz für die hohe Bereitschaft vieler, ein Miteinander in Vielfalt zu leben.

Die Interkulturellen Wochen finden in diesem Jahr vom **22. September bis 3. Oktober 2018** statt und stehen unter dem Motto „Vielfalt verbindet“.



Aktion Werkteil Hedelfingen

Achsmontage Mettingen:

Schichtausfälle nur mit Zwangsfreischicht?

In diesem Jahr hatten wir in großen Teilen der E-Klasse - Achsmontage schon um die zehn Ausfallschichten. Häufig ausgelöst durch eine kurzfristige Programmreduzierung in Sindelfingen. Immer sollten die Kollegen kollektiv kurzfristig Freischicht nehmen. Wenn es wieder anzieht, sind kurzfristig Zusatzschichten und Mehrarbeit angesagt. Und es ist noch kein Ende in Sicht. Im Oktober will die Centerleitung für eine ganze Woche raus und für den Jahreswechsel sind auch schon weitere Schichtreduzierungen im Gespräch. Auch im Druckguss wird dem Betriebsrat Schichtentfall im Umfang von ca. 3 Wochen angekündigt.

Freiwillige Zwangsfreischicht

Bei der Festlegung von Freischichttagen sind laut Tarifvertrag die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Zwischenzeitlich scheint die Werkleitung aber zu glauben, dass die Freischichten der Kollegen nur noch als Ausgleich für die unzuverlässige Programmplanung erhalten müssen. Und wenn die Kollegen

durch das Verschulden der Firma mit dem FA-Konto im Minus sind, wird auch noch ganz frech ein Aufbauplan angemahnt.

Faire Lastenverteilung überfällig

Jetzt muss aber langsam Schluss sein mit der freiwilligen Zwangsfreischicht. Wir haben die Centerleitung aufgefordert, statt Ausfallschichten zukünftig Teamtrainings, Qualifizierungsmaßnahmen und Gesundheits- oder Sicherheitstage einzuplanen. Wenn sich Programmzahlen so kurzfristig verändern, muss auch die Unternehmensleitung ihren Teil beitragen. Nehmen Sie sich doch mal ein Beispiel an Audi, Herr Hohenwarter. Die sind 2 Wochen aus der Produktion raus: Eine Woche über Freischichten und eine Woche hat die Firma übernommen. So geht faire Lastenverteilung.

Ralf Eibner
Betriebsrat PT/S
Tel. 64043



Wahloption statt T – ZUG „freie Tage“(Teil1):

Antrag nicht vergessen...



Ab 2019 ist es möglich, das neue, beim Tarifabschluss 2018 ausgehandelte tarifliche Zusatzentgelt, kurz T-ZUG, von 27.5% des individuellen Monatsgehalts, in 8 freie Tage zu wandeln.

Wer das möchte, muss bis spätestens 31.10.2018 das Antragsformular im Mitarbeiterportal unter:

Daimler & Ich >> Personalthemen von A-Z (Suchbegriff: @tzug) ausfüllen, speichern und absenden.

Voraussetzung für die Anspruchsberechtigung:

- **Schichter in Vollzeit**
- **Erziehung von Kindern bis zum 8. Lebensjahr (Stichtag 1.1.2019) in Vollzeit**
- **Pflege von nahen Angehörigen (Stichtag 1.1.2019) in Vollzeit**

Zusätzlich gibt es noch den Festbetrag von 400€ für alle. Wer die Wandlung nicht beansprucht oder nicht berechtigt dazu ist, bekommt das tarifliche Zusatzentgelt und den Festbetrag Ende Juli 2019 ausbezahlt.

Da so ein Tarifabschluss nur mit einer starken Gewerkschaft möglich ist, sagen wir an dieser Stelle noch einmal:

Danke, IG Metall

Thomas Fretz
IGM-Vertrauenskörperleitung



Genehmigung „Urlaub“



Es vergeht kein Tag, an dem nicht Kollegen/innen zum BR kommen und monieren, ihr Vorgesetzter würde ihren unterjährig beantragten Urlaub nicht zeitnah genehmigen oder ablehnen - in der Fabrik keine Seltenheit. Dabei ist dies klar in der BV „Urlaubsplanung“ beschrieben und geregelt:

◆ Unterjährig kurzfristig beantragter Urlaub muss vom Vorgesetzten absolut zeitnah beantwortet werden.

◆ Längerfristig beantragter Urlaub (z.B. im März für Oktober) muss vom Vorgesetzten innerhalb von 10 Arbeitstagen beantwortet werden.

◆ Bei Nichteinigung gilt immer, dass der Vorgesetzte verpflichtet ist, dies zu dokumentieren und unverzüglich an die Clearingstelle zur Entscheidung weiterzuleiten.

Anderenfalls gilt euer Urlaubsantrag als genehmigt!

Sebastian Zeising
Betriebsrat PT/S
Tel. 60140



Wahloption T-ZUG (Teil 2):

Viele wollen Zeit...

Die Reaktion der Kolleginnen und Kollegen auf die Wahloption beim T-ZUG zeigt, dass die IG Metall mit diesem Tarifvertrag einen Volltreffer gelandet hat. Von den deutschlandweit ca. 40.000 Anspruchsberechtigten in der Daimler AG haben bis jetzt schon über 50% die 8 freien Tage beantragt. Im Werk Untertürkheim dürften jetzt zwischenzeitlich ca. 3.000 Anträge vorliegen.

Personalvorstand jammert schon

„Wir brauchen einen Ausgleich für das durch die freien Tage wegfallende Arbeitsvolumen.“ Wie denn?

Mehrarbeit machen wir in vielen Bereichen schon bis zur Unterkante Oberlippe. Freischichten verkaufen ist Verrat an der Arbeitszeitverkürzung und darf von uns nicht zugelassen werden. Einstellen will der Personalvorstand nicht. Malocher mit 40 Stundenwoche wollen wir nicht. Porth: „Dann müssen wir Auswahlkriterien festlegen und Anträge ablehnen.“ Schlechte Idee, Herr Porth. Dann haben Sie nämlich ruckzuck Zoff und noch weniger Produktion.

Michael Clauss
Mitglied der Tarifkommission



Die Schere wird immer größer...

Immer mehr Menschen wissen nicht wie sie täglich über die Runden kommen und müssen im Abfalleimer Pfandflaschen sammeln oder zur Tafel gehen. Ihr Geld reicht einfach nicht für sie und ihre Kinder aus.

Jedes siebte Kind in Deutschland ist auf Hartz 4 angewiesen und das in einem der reichsten Länder der Welt. Ein Prozent der reichsten Menschen in Deutschland besitzen 50 Prozent des Geldvermögens.

Mittlerweile sind sogar Menschen betroffen, die trotz einer geregelten Arbeit ihren Lohn aufstocken müssen, weil dieser nicht zum Leben reicht. Beschämend ist ebenfalls, dass in einem reichen Land wie Deutschland, eine sehr hohe Kinderarmut herrscht.

Die einen wissen nicht wie sie über die Runden kommen, die anderen haben's im Überfluss.

Hier muss sich der kritische Leser fragen, ist das Geld gerecht verteilt? Muss es Armut in Deutschland überhaupt geben? Wenn man aber liest, dass die Gehälter der Manager Dax Chefs so hoch wie nie zuvor sind, hat das noch was mit Gerechtigkeit zu tun?

Topverdiener ist beispielsweise er-

neut SAP-Chef McDermott.

Dabei sind es gerade die Top Manager, die unter anderem für den Arbeitsplatzabbau verantwortlich sind. Diese Herren genehmigen sich einen kräftigen Schluck aus der Unternehmenskasse. Aber wenn die Belegschaft eine berechtigte Lohnerhöhung fordert, geraten die Dax Chefs in Panik und sehen schon die Wettbewerbsfähigkeit in Gefahr.

Total überzogen! Wenn das so wäre, müssten die „Billiglohnländer“ unsere Produkte herstellen, unter deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen und Löhnen, die unterirdisch sind.

Auslöser vom Arbeitsplatz- und Lohnabbau ist die Politik. Traurig ist, dass in einem so wohlhabenden Land wie Deutschland, tausende Menschen auf Hartz 4 angewiesen sind. Die Schuldigen für diese Probleme sind meiner Meinung nach bei der Bundesregierung zu suchen.

Fazit:

**Armut ist heilbar,
Reichtum ist teilbar!**

André Halfenberg
alternative Senior Expert



Zensur BR Blitzinfo PT/S

Im Juni wollte die Centerleitung mit einer Blitzinfo „Sicherheit am Arbeitsplatz“ die Belegschaft informieren. Der Betriebsrat hat einem Punkt in der Information widersprochen. Die Centerleitung wollte ein allgemeines Schmucktrageverbot verhängen. Das ist so nicht zulässig.

Ein solches Verbot ist immer nur bezogen auf einen konkreten Arbeitsplatz und auf konkrete Arbeitsaufgaben. Und zwar nur dann, wenn dies durch eine gemeinsam mit dem Betriebsrat durchgeführte Gefährdungsbeurteilung bestätigt wurde.

Leider hat Herr Hohenwarter seinen Laden nicht im Griff. Die Info ging an alle Angestellten und Führungskräfte im Center raus. Deshalb Zensur BR!



Keine Halsketten, Tücher, Ohringe
(insbs. Gehänge), Fingerringe und
Armbanduhren bei der Arbeit

Kst. 1494 Schweißfertigung: Gekühlte Luft hilft

Im Geb. 04/34 OG. hat die Firma nach langen Reklamationen über die Hitzebelastung wirkungsvolle Veränderungen an der Be- und Entlüftungsanlage vorgenommen.

- ◆ Die Luftwechselraten wurden deutlich erhöht.
- ◆ Statt viel verbrauchte Umluft in die Halle zu blasen, wurde auf mehr Außenluftansaugung umgestellt.
- ◆ Und das Entscheidende: Diese Außenluft wurde mit einer zusätzlichen Kälteanlage um 4,5 Grad Celsius heruntergekühlt.

Die Kollegen der Schweißerei in 1494 haben uns zurückgemeldet, dass diese technischen Veränderungen eine enorme Verbesserung bez. der Hitzebelastung bewirkt haben.

Allerdings haben die Verantwortlichen der Abteilung Energiemanagement bereits angekündigt, dass dies nur eine vorübergehende Maßnahme sein kann. Eine dauerhafte Kühlung würde Konzernvorschriften widersprechen.

Eine Klimatisierung darf angeblich nur aus **baulichen oder Prozessgründen** installiert werden.

Hitzetage 2018



Vom 04.06.2018 bis jetzt hatten wir ca. 42 Hitzetage. Die Meldungen werden von der Werkleitung an die Führungskräfte versendet, mit der Bemerkung, sie an die Mitarbeiter weiterzuleiten. Es wird auch beschrieben, dass an einem Hitzetag - überall wo möglich- technische Maßnahmen durchgeführt werden sollen. Ansonsten sollen die Mitarbeiter darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie mehr trinken. Die Führungskräfte werden aufgefordert, die Reduzierung der „Belastung für Ihre Beschäftigten umzusetzen, z. B. verstärkte Lüftung, Anpassung Pausenregelungen, Einsatz von Lüftern, etc...“

Aber diese Meldung wird nicht bis zu den Mitarbeitern nach unten gestreut. Gerade beim Gießen in der Halle 6/1, Halle 7 bekommen die Mitarbeiter keine zusätzliche Hitzepause. Dort wo es am wärmsten ist, geschieht nichts. Es soll allen E1 bis E5 bewusst sein, dass sie eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern haben. Mein früherer Meister sagte zu mir immer: Hast du deinen Laden nicht im Griff? Herr Deiß und Herr Leitner haben sie ihre Führungskräfte nicht im Griff, dass nicht einmal eine Anweisung von Ihnen bis zum Mitarbeiter durchdringt? Der nächste Sommer kommt bestimmt und da **muss** eine Regelung für die Kollegen im Hitzebereich gefunden werden.

Werner Herges, BVKL
Vertrauensmann PT/S



Das Verwaltungshochhaus im Werkteil Mettingen ist z.B. solch ein Ausnahmegebäude in dem klimatisiert werden darf. Zufall, dass dort die Werkleitung sitzt?

Wir sind der Meinung:

Aus **menschlichen** Gründen muss auch im nächsten Sommer gekühlte Außenluft zugeführt werden. Und nicht nur in Geb. 4/34.

