

alternative



Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim

Nr. 171 11. Dezember 2018

Vorgeschobener Datenschutz bei Mitarbeiterbefragung 2018:

Geheimniskrämerei um Ergebnisse?

Am 26. Oktober haben die Führungskräfte die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung für ihren Bereich erhalten. Erstmals wurden die Ergebnisse runter bis auf die kleinste Führungsebene ausgewertet. Es gibt daher diesmal im MV-Bereich Ergebnisse auf Teamleiterebene (E4) und bei MP oder MPn auf Meisterebene (E5).

Dies ist natürlich auch sinnvoll, da viele Fragen auf die ganz konkrete Arbeits- und Führungsebene bezogen waren. Wenn man also dort wo notwendig konkrete Verbesserungen angehen will, sind Ergebnisse auf Center- oder Werksebene viel zu pauschal.

Erst Offenheit zugesagt...

Der Betriebsrat im Center PT/S hat sehr zeitnah eingefordert, die jeweiligen Kostenstellenergebnisse zwischen Abteilungsleiter und Bereichsbetriebsrat zu besprechen. Dies wurde vom Centerleiter Florian Hohenwarter auch so zugesagt.

... aber doch nicht eingehalten!

Einzelne Führungskräfte haben in der Woche nach der Zusage verweigert, ihre Ergebnisse gegenüber dem Betriebsrat offen zu legen. Und auch der Verweis der Geheimniskrämer auf die Personalabteilung war wie so oft wenig hilfreich. Von dort wurden die Informationsverweigerer nur noch mehr in ihrem Handeln bestärkt.

Führungsstil unter Datenschutz?

Der Personalbereich hat sich ja in der Vergangenheit schon des Öfteren damit hervorgetan, lieber den schlechten Führungsstil und nicht die Leidtragenden zu schützen. So auch diesmal wieder. Sie schieben jetzt nämlich den Datenschutz vor. Demnach kann der Meister angeblich selbst entscheiden ob sein (?) Ergebnis offengelegt wird. „Die Antworten zu Fragen des konkreten Führungsverhaltens lassen Rückschlüsse auf eine Einzelperson zu unter unterliegen dem Datenschutz.“

Klarstellung notwendig...

♦ Von wegen „... sein Ergebnis...“ Der Durchschnitt über die Antworten der Kolleginnen und Kollegen einer Meisterei ist doch nicht das Ergebnis des Meisters. Sondern immer noch das Befragungsergebnis der Beschäftigten der Kostenstelle.

♦ Laut Intranet wurden die Fragen von den Führungsprinzipien aus Leadership 2020 abgeleitet. Eines der Prinzipien ist die „offene Fehlerkultur“. Wenn fehlerhaftes Führungsverhalten hinterm Datenschutz versteckt werden kann, hat das mit „offener Fehlerkultur“ aber überhaupt nichts zu tun.

♦ Wenn die Kostenstellenergebnisse unter Datenschutz stehen, wie erklärt es sich dann, dass die jeweiligen Teamleiter/innen ohne weitere Freigabe Zugriff auf die Ergebnisse der Meisterebene in ihrem Bereich haben? Das wäre dann ja ein Datenschutzverstoß.

♦ In der Datenschutzinformation zur Mitarbeiterbefragung (siehe untenstehender link) heißt es:

Zweck der Daimler - Mitarbeiterbefragung ist die Analyse der Arbeits- und Führungssituation sowie der Kultur im Unternehmen insgesamt sowie in einzelnen Teams- und Abteilungen.

Auf Basis der Befragungsergebnisse soll die Arbeits- und Führungssituation in den Teams verbessert und das Unternehmen gesamtheitlich weiterentwickelt werden.

Die Führungskräfte sind deswegen verpflichtet, die Ergebnisse ihren Mitarbeitern vorzustellen und ggf. Maßnahmen abzuleiten.

Wie muss man das nun verstehen? Verpflichtet, die Ergebnisse vorzustellen, aber nur dann wenn diese gut genug sind, dass die Führungskraft sie auch vorstellen will?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Wenn Vorgesetzte Ergebnisse nicht offen darstellen, sondern unter den Teppich kehren, dann brauchen wir solche Mitarbeiterbefragungen nicht mehr. Dann werden Betriebsräte auch die Kollegen nicht mehr motivieren mitzumachen. Was wohl der Vorstand meint, wenn die Teilnahme von 80 auf 20 % sinkt?



Michael Clauss
Betriebsrat PT/S

http://intra.corpintra.net/Projects/c2c/channel/documents/2874984_Informationspflichten_Daimler_Mitarbeiterbefragung.docx



Da will wohl jemand Probleme unter den Teppich kehren

SOLIDARITÄT mit der IG BAU



IG Metall Vertrauensleute vom Daimler und **alternative**-Kollegen sind mit der IG BAU zu ihrem ersten Warnstreik mit auf die Straße gegangen. Bei der Firma LEATEC sind im gesamten Werk Untertürkheim 700 Menschen beschäftigt. Die Kolleginnen und Kollegen sorgen Tag täglich dafür, dass es beim Daimler sauber ist. Sauberkeit hat seinen Preis. Was fordert die IG BAU für ihre Mitglieder?

WEIHNACHTSGELD

Etwas was für uns Daimler Mitarbeiter nicht weg zu denken ist, weil wir es seit Jahrzehnten bekommen, müssen diese Kolleginnen und Kollegen erst mal erstreiken.

Dafür haben sie die solidarische Unterstützung verdient, wir IG Metall Vertrauensleute und **alternative**-

Kollegen stehen hinter der Forderung der IG BAU und werden sie auch weiterhin unterstützen in ihren folgenden Aktionen. **Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren.**



Von links: Werner Herges, Kemal Korkmaz, Mehmet Akseki



Meister Willkür in der PT/SDT

In Mettingen hat sich mal wieder ein Meister sehr weit aus dem Fenster gelehnt. Einem Kollegen vom Serienmessraum der PT/SDT ging es auf der Nachtschicht nicht gut und er musste die Arbeit beenden. Er informierte seine Kollegen und schrieb eine Mail an den Meister. *(Die email liegt der Redaktion vor.)* Die Antwort seines Meisters Grosse-Gehling lautete wie folgt: „Haben sie die bekannte Vorgehensweise eingehalten und den WD wegen einer Bescheinigung aufgesucht? Hallo Meister Grosse-Gehling, machen sie mal wieder Ihr eigenes Gesetz. Kein Betriebsrat kann mir sagen, wo das steht? Ist es mal wieder nur eine Willkür von Ihnen, um den Oberlehrer raus zu hängen, oder was? Wir sind hier nicht im Knast. Der Kollege hat abgestempelt und Bescheid gegeben. Des Weiteren haben wir immer noch eine freie Arztwahl, die auch ein Meister Grosse-Gehling nicht beeinflussen kann.“

Werner Herges, BVKL Mettingen

Hitzemaßnahmen gibt es nicht kostenlos !

Miguel Revilla
Betriebsrat PT/S



Sommer, Sonne, Hitze!

Eine Überschrift die uns, wenn die jährliche Urlaubsplanung ansteht in eine wohlige Vorfremde versetzt. In Verbindung mit unserem Arbeitsplatz löst sie bei den meisten eher negative Erwartungen aus!

Klimawandel auf der Erde

In den letzten Jahren sind die Sommer länger geworden und die Tage mit besonders hohen Temperaturen um die 40 Grad haben deutlich zugenommen. Eine Entwicklung die sich in der Zukunft eher verstärken wird.

Bei uns im Werk

Seit 2015 gibt es bei uns einen mit der Unternehmensleitung (UL) vereinbarten Prozess, der in der Kommunikation nicht richtig funktioniert und meiner Meinung nach keine präventiven Maßnahmen beinhaltet. Da ist zwar die Rede von einer jährli-

chen Nachbetrachtung, in deren Rahmen Handlungsempfehlungen erarbeitet werden sollen. Oft helfen allerdings nur noch aufwendige bauliche Maßnahmen. Da diese aber Geld kosten, sorgt das bei unserer UL nicht gerade für Euphorie.

Für die Zukunft

Um den notwendigen Druck auf die UL aufzubauen, werden wir uns im nächsten Jahr an Tagen mit außergewöhnlicher Hitzebelastung nicht mehr mit den pauschalen 15 Min. zusätzliche Pause in der Schicht „begnügen“. Das habe ich in den AUK 2+3 in Mettingen gegenüber den verantwortlichen Führungskräften angekündigt. In Gebäuden, in denen die 35 Grad-Marke überschritten wird, werden wir entsprechend der Empfehlung der DGUV, (Information zu Hitzearbeit) Entwärmungsphasen von 15 Minuten **pro Stunde** einfordern.

Forderung an UL

Nutzen Sie die kühlen Monate, setzen Sie vorhandene Ideen um und sorgen Sie dafür, dass bei Neu- oder Umbauten klimatechnische Aspekte mit einfließen. Ansonsten wird zukünftig (siehe oben) die Belegschaft dafür sorgen, dass Sie ins Schwitzen kommen.

Applaus für Respekt

Kundgebung für Vielfalt, Gerechtigkeit und Solidarität

Veranstalter: IG Metall

Wann?

Samstag, 15. Dezember ab 11 Uhr

Wo?

Kronprinzstraße, Stuttgart



Die Kleinen schlägt man – die Großen lässt man laufen.

Adnan Yürekli
Betriebsrat PT/S



Genau nach diesem Motto werden im Personalbereich aktuell disziplinarische Themen abgearbeitet. Ein Beispiel aus der Hohlradsfertigung in Hedelfingen. Ein Kollege wird abgemahnt, weil er angeblich den zuständigen Meister beleidigt haben soll. Der Personalbereich geht der Anzeige vom zuständigen Meister trotz verspäteter Meldung nach und stellt sich auf die Seite des Fachbereiches, statt den Vorfall neutral zu bewerten. So wurden Zeugen im Bereich zusammen mit dem Kläger, also in Anwesenheit des Meisters befragt. Der Beschuldigte durfte nicht anwesend sein. Wer da glaubt, dass in Beisein des Meisters die angeblichen Zeugen sich getrauen, die Wahrheit zu sagen, der glaubt auch noch, dass der Klapperstorch die Kinder bringt. Der Meister hat die Einladung zum Personalgespräch wegen Störung des Betriebsfriedens im Beisein von Zeugen dem Kollegen übergeben, somit wussten ziemlich schnell alle Gruppenmitglieder und Nachbarkostenstellen über die Anhörung Bescheid. Dies ist ein Verstoß gegen die Untersuchungsrichtlinie und gegen den Datenschutz.

Weiter wurde der betroffene Kollege nach einer Gruppensprecherwahl, bei der er als Gruppensprecher gewählt wurde, vom Meister erniedrigt, indem dieser vor versammelter Mannschaft sein Veto eingelegt hat. Davor wurde eine Gruppensprecherwahl vom Meister illegal verlegt, da die Kandidatur vom betroffenen Kollegen von ihm nicht anerkannt wurde.

Dies alles wurde auch beim Personalbereich angezeigt. Ergebnis: der Kollege wird schriftlich abgemahnt und der Meister nur auf seine Pflichten hingewiesen. Also werden die Kleinen bestraft und die Großen lässt man laufen. Dies ist weder moralisch noch juristisch vertretbar. Und wenn der Personalbereich seine Glaubwürdigkeit nicht in Frage stellen möchte, sollte die Abmahnung vom Kollegen aus der Akte entfernt werden, ansonsten machen wir das über das Arbeitsgericht.

Ich wünsche allen frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr, welches hoffentlich gerechter wird, als das Jahr 2018. Salü

Belegschafts-Tetris, aber nur Kapaneutral !



In der PT/S herrscht zur Zeit eine angespannte Kapasituation. Zum einen ist dies Programmrückgängen geschuldet, wie beispielsweise eine schlecht laufende C-Klasse. Des Weiteren hat man sich von Fertigungsumfängen getrennt, wie beispielsweise von der Seitenwelle. Auch werden die Produktionslinien für Motorenteile umgestellt von V-Motoren auf Reihenmotoren. Glücklicherweise gibt's an der ein oder anderen Stelle alternative Arbeitsplätze, wo Kollegen/innen zukünftig arbeiten könnten. Bevor nun aber ein Mensch von A nach B versetzt wird, sollte dieser aber mindestens mal einen Arbeitsversuch gemacht haben. Pustekuchen! Kollegen konnten keinen Arbeitsversuch starten, weil in dem auslaufenden Bereich (in dem Fall in der Move - Kernmacherei) zu wenig Personal da ist und

somit keiner einen Arbeitsversuch starten konnte.

Daraufhin versuchte man sich in den Nachbarbereichen auf „Verleihbasis“ mit Personal auszuhelfen, da dort das Produktionsprogramm grad nicht so boomt. Freiwillige wurden auch gefunden und dann kam kurzer Hand ein Stopp, mit der Begründung, die Personalverschiebungen sollen Kapa - neutral ablaufen. Heißt im Umkehrschluss: Es darf nix kosten! Also bitte, wo sind wir denn hier? Hunderte von Menschen zukünftig in andere Bereiche verschoben wollen und es darf nix kosten? In Zeiten, in denen es zu massiven Personalverschiebungen kommt, erwarte ich schon vom Unternehmen, dass so etwas auch berücksichtigt wird. Dass die Versetzungen aufgrund des Technologiewechsels keine Null-Kosten-Nummer sein kann, sollte eigentlich jedem bewusst sein. Aber viel wichtiger ist noch, dass dieser bei den Kollegen keine seelischen Wunden hinterlässt.

Sebastian Zeising
Betriebsrat PT/S



Impressum

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

Bluttests bei Bewerbungen dienen nur der Gesundheit der Mitarbeiter

Arbeitsplätze auf Jahre gesichert

Wir haben überhört nicht vor, die Werke gehen über aus...

altern
Für die Kollegen und Kollegen im Unternehmen

Belegschaft so



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:

Druckhaus-stil, Stuttgart

alternative - Kollege Miguel Revilla ist zum neuen VK-Leiter gewählt

Am 27. November wurde unser Kollege Miguel als Nachfolger von Roland Schäfer zum neuen Vertrauenskörper-Leiter gewählt.



„Ohne den gewerkschaftlichen Druck hätten wir viele betriebliche Regelungen in der Vergangenheit nicht erreicht. Und die Zeiten werden nicht leichter. Im Gegenteil: Die Veränderungen in der Antriebstechnologie mit ihren Folgen für die Beschäftigung werden wir nicht ohne weitere Auseinandersetzungen mit Vorstand der Werkleitung bestreiten. Auch der Rechtsruck in der Gesellschaft wirkt in den Betrieb hinein und erfordert, dass wir enger zusammenrücken. Wir müssen uns als Vertrauensleute in allen Diskussionen mit eigenen Ideen aktiv einmischen und in den kommenden Konfliktsituationen noch mehr als bisher die Kolleginnen und Kollegen mobilisieren.“

Auszug aus einer Solidaritätserklärung mit den brasilianischen Kolleginnen und Kollegen!

Gegen jede Unterstützung der rechtsextremen Bolsonaro-Regierung durch deutsche Unternehmen!

Am 28. Oktober wurde der rechtsextreme Kandidat und Ex-Militär Jair Bolsonaro in der Stichwahl in das Amt des Präsidenten von Brasilien gewählt, das er Anfang Januar 2019 antreten wird. Die Wahl selbst wurde überschattet durch den Ausschluss des bis dahin in den Umfragen führenden Kandidaten Lula da Silva, dem ehemaligen Präsidenten und historischen Führer des CUT-Gewerkschaftsverbandes, deren Mitglieder maßgeblich zum Ende der Militärdiktatur beigetragen hatten.

Jair Bolsonaro vertritt auf allen Gebieten – Wirtschaft, Soziale Rechte, Gleichberechtigung von Frauen, Homosexualität, Schutz des Regenwaldes – die reaktionärsten Positionen. Darüber hinaus verteidigte er offen die Militärdiktatur in Brasilien, die von 1964 bis 1985 das Land mit Terror und über 1.000 Morden überzogen hatte. Er bedauerte, dass die Militärs damals leider 30.000 Menschen zu wenig „gesäubert“ hätten.

Angesichts der massiven Bedrohungen von Demokratie, Menschen- und Gewerkschaftsrechten ist es besonders empörend, dass führende Vertreter deutscher Unternehmen in Brasilien ihre volle Unterstützung für diese rechtsextremistische Politik erklärt haben. Einerseits spielen deutsche Investitionen eine bedeutende Rolle in Brasilien. Die über 12.000 deutschen Unternehmen verantworten bis zu 10% des BIP. Andererseits sind gerade erst die Verwicklungen deutscher Unternehmen in schreckliche Aktionen der alten Militärdiktatur aufgearbeitet worden. Der VW-Konzern musste auf Veranlassung der brasilianischen „Wahrheitskommission“ eine wissenschaftliche Studie finanzieren, in der nachgewiesen wurde, dass VW-Manager an der Denunzierung und Auslieferung von missliebigen GewerkschafterInnen beteiligt waren, die in Folge verschwanden oder ihr Leben verloren.

Umso empörender ist es, dass ein Vorstandsmitglied des VW-Konzerns, der Nutzfahrzeugspartenchef Andreas Renschler sich positiv zur Perspektive der Machtübernahme von Bolsonaro geäußert hat (Der Spiegel, 2.11.2018, „Stramm nach rechts“).

Roberto Cortes, Chef von VW Trucks and Busses in Brasilien und Philipp Schiemer, **Präsident von Mercedes-Benz in Brasilien**, stellten sich öffentlich lobend hinter Bolsonaro (Neue Züricher Zeitung, 14.11. 2018 „Keine Angst bei Unternehmen“). Nicht nur aus der Industrie kam Unterstützung für den rechtsextremen Kurs von Bolsonaro. Auch die „Deutsche Bank“ und in ihrem Gefolge die „Commerzbank“ hatten in ihren Tweets zur Wahl betont, dass Bolsonaro der „Wunsch Kandidat der Märkte“ sei (Frankfurter Rundschau, 25.11. 2018)

All dies zeigt: deutsche Unternehmen sind eine wesentliche Stütze für einen rechtsextremen Politiker, von dem Maßnahmen zu erwarten sind, die stark an eine faschistische Diktatur erinnern. Statt aus den von ihnen selbst herausgegebenen Studien zu ihrer Verwicklung in die alte Diktatur gelernt zu haben, werden sie wieder zum Steigbügelhalter einer entstehenden Diktatur, die wiederum mit allen Mitteln GewerkschafterInnen in ihren Unternehmen bekämpfen wird.

Wir fordern von der IG Metall, ver.di und dem DGB...

... sofortige, entschiedene Positionierung gegen die Unterstützung von VW, Daimler, der Deutschen Bank und anderen deutschen Unternehmen oder deren Sprecher in Brasilien für den rechtsextremen Jair Bolsonaro!

... wirksame und spürbare Unterstützung für die brasilianischen Gewerkschaften. Protestaktionen und Streiks der brasilianischen KollegInnen müssen durch entsprechende Solidaritätsaktionen unterstützt werden!

... die zu erwartenden anti-demokratischen, menschenverachtenden Maßnahmen der Bolsonaro-Regierung mit Boykottaufrufen und Sanktionsmaßnahmen zu beantworten! Insbesondere muss die sofortige Freilassung des widerrechtlich in Gefangenschaft gehaltenen Lula da Silva ein Ziel der internationalen Gewerkschaftsbewegung werden!

... die intern. Proteste gegen die Amtseinführung von Bolsonaro im Januar zu unterstützen und sich daran zu beteiligen!

(Die Solidaritätserklärung in voller Länge erhaltet Ihr von Euren *alternative* - Betriebsräten.)

**Die schönsten Geschenke kann man nicht in Geschenkpapier einpacken.
Liebe, eine tolle Familie, gute Freunde, Gesundheit und glücklich sein.
All das wünschen wir Euch zu Weihnachten von ganzem Herzen!**



Wir bedanken uns herzlich für Eure Treue
und für Eure tatkräftige Unterstützung
im zurückliegenden Jahr.

**Auf ein gutes und erfolgreiches neues Jahr
Eure Kollegen von der *alternative***