

Das Dieselfahrverbot – die „kalte Enteignung“



Seit 1. Januar ist es Fakt, alle Diesel PKW's mit der Abgasnorm Euro 4 und schlechter dürfen die Stadtgrenzen von Stuttgart nicht mehr passieren. Ab 1. Januar 2020 soll ein Fahrverbot für Euro 5 folgen. Da die Betroffenen nicht nur durch das Fahrverbot geschädigt sind, sondern auch durch den massiven Wertverlust ihres Fahrzeugs, kann man hier auch von einer „kalten Enteignung“ sprechen.

Die Leidtragenden sind die kleinen Malocher, die sich mit ihrem mühselig verdienten Geld vor nicht allzu langer Zeit einen damals hochgepreisten, angeblich sauberen und umweltfreundlichen Diesel angeschafft haben. Auslöser war die Klage des fragwürdigen Vereins DUH (Deutsche Umwelthilfe) um die von der EU festgelegten Feinstaub Grenzwerte in Stuttgart einzuhalten.

Solidarität mit den Ungarn gegen "Sklavengesetz"

In Ungarn brodelt es seit vielen Wochen. Zehntausende haben mit landesweiten Protestaktionen gegen das neue Arbeitszeitgesetz protestiert. Das Gesetz ermöglicht 400 Überstunden pro Jahr. Bislang erlaubt das Gesetz nur 250 Stunden. Damit ermöglicht es den Arbeitgebern, von ihren Mitarbeitern zwei Überstunden pro Arbeitstag oder einen zusätzlichen Arbeitstag pro Woche einzufordern. Dies bedeutet: Arbeiten bis zum Umfallen und faktisch eine Sechs-Tage-Woche. Die rechtspopulistische Regierung Orbán weigert sich beharrlich, mit den Gewerkschaften über die Rücknahme dieses "Sklavengesetzes" zu verhandeln. Auch die Gewerkschaftsforderung nach höheren Mindestlöhnen, der Wiederherstellung des Streikrechtes von vor 2012 und

Verbesserungen im Rentensystem wird rigoros abgelehnt. Deshalb gibt es seit Wochen zahlreiche Streiks, Demonstrationen, Straßenblockaden und Kundgebungen. Aktuell wird auch über einen Generalstreik debattiert. Auch unsere KollegInnen im Mercedes-Benz Werk Kecskemet sind von den Gesetzesänderungen betroffen. Unsere Erfahrungen zeigen, wenn es zu Verschlechterungen in einem Werk kommt, hat dies Auswirkungen auch auf andere Standorte und drückt unsere Standards nach unten. Dies gilt es zu verhindern. Deshalb solidarisieren wir Betriebsräte und Vertrauensleute der „alternative“ uns mit den Protesten unserer KollegInnen in Ungarn.

Weg mit dem „Sklavengesetz“!

„...Vom Widerstand zum Aufbruch!“

Gelbwesten-Aufstand in Frankreich

Seit November 2018 bewegt die Rebellion der „Gelbwesten“ Frankreich. Demonstrationen und Blockaden finden im ganzen Land statt. Hunderttausende haben sich bisher an den verschiedenen Aktionen beteiligt. Auslöser für die massiven Proteste war die von der französischen Regierung angekündigte Erhöhung der Kraftfahrzeugsteuer. Die eigentlichen Ursachen liegen jedoch tiefer. Es gibt offenbar eine enorme Empörung der „da unten“ über soziale Ungerechtigkeit und Ungleichheit. Der **Referent Bernard Schmid, Journalist, Jurist und Aktivist aus Paris**, hat die Bewegung von Anfang an kritisch analysiert und begleitet. Er wird über die Hintergründe für die Bewegung, ihre Zusammensetzung und Ziele sowie die aktuelle Entwicklung berichten.

Wann? Montag, 11. Februar 2019 um 19.00 Uhr
Wo? Gewerkschaftshaus Stuttgart, Willi-Bleicher-Str. 20

In den EU - Richtlinien wurden die Grenzwerte für Stickoxide auf 40 Mikrogramm und für Feinstaub auf 50 Mikrogramm festgelegt. Lungenfachärzte zweifeln diese Grenzwerte massiv an, sie seien durch keine medizinischen Studien belegt, die Schadstoffe in dieser Konzentration in keiner Weise gesundheitsgefährdend. Nachzulesen ist dies in etlichen Berichten.

Verständnis für die Betroffenen – Fehlanzeige!

Durch seinen arroganten Auftritt bei der Betriebsversammlung am 06. Dezember 2018 in der Schleyer Halle und sein nicht vorhandenes Verständnis, sorgte der verantwortliche Verkehrsminister Winfried Hermann (Die Grünen) für weiteren Unmut unter den Betroffenen.



Thomas Fretz
IGM-Vertrauenskörperleitung

Er hat allerdings auch gut reden, als Minister steht ihm ein Dienstwagen zu. Wahrscheinlich liegt hier auch der Grund für sein weltfremdes, bürgerfernes Handeln. Aufgefallen ist er damit bereits 2013, als er am 31.10.2013 kurzerhand einen Stau durch den noch nicht eröffneten Einhorn Tunnel in Schwäbisch Gmünd umfuhr, um nicht, wie jeder andere Normalbürger, oben im Stau zu stehen.

Fazit:
Das Dieselfahrverbot dient dem **umweltpolitischen Machtspiel einiger, umweltpopulistischer Politiker und wird auf Kosten der Malocher ausgetragen.**

Impressum



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

Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim

Nr. 172

31. Januar 2019



Viele Ausläufe und Umbauten im Werk UT und im Werk Sifi: Werkleitung will Blockpausen

Michael Clauss



Schon vor der Weihnachtspause kündigte die Werkleitung (WL) an, mit dem Betriebsrat (BR) für das Jahr 2019 über Auslauf- und Umbau bedingte Programmanpassungen und entsprechend abgesenkte Fahrweisen verhandeln zu wollen. Einige übereifrige Führungskräfte im Werk informierten darauf die Beschäftigten ihres Bereiches, dass diese ihre Urlaubsplanung danach auszurichten hätten. Das war natürlich wieder einmal ein rechtswidriger Vorgang. Ohne vorherige Vereinbarung entsprechender Urlaubsgrundsätze mit dem BR dürfen Beschäftigte nicht bei der Beantragung ihrer Urlaubswünsche vom Arbeitgeber beeinflusst werden. Das heißt solange die Werkleitung mit dem BR keine Blockpausen, Betriebsferien, Betriebsruhetage oder ähnliches vereinbart hat, gibt es diese nicht und müssen daher auch von den Beschäftigten bei der Nennung ihrer Urlaubswünsche **nicht** berücksichtigt werden. Welche Punkte wurden Anfang des Jahres mit dem BR diskutiert?

Genehmigungsweg wie geplant
Im ersten Gespräch mit der WL wurde zugesagt, dass der Urlaubsgenehmigungsprozess wie geplant und mit den bekannten Fristen durchgeführt wird.

Schließung Brückentage
Die WL will in vielen Bereichen an den drei Brückentagen, 31. Mai, 21. Juni und 04. Oktober zu machen und würde mit dem BR in Verbindung mit Lösungen für Engpassbereiche eine Gesamtschließung an den Brückentagen vereinbaren.

Bereichsspezifische Betriebsruhe
Die Firma will in einzelnen Bereichen im Schwerpunkt in den Oster-, Pfingst- oder Sommerferien Betriebsruhe vereinbaren. Es käme dabei aber zu keinen gleichzeitigen Betriebsruhen in ganzen Abteilungen. Daher könnten diejenigen, die beschäftigt werden wollen in Nachbarbereichen eingesetzt werden.

Deutliche Reduzierung Leiharbeiter
Weiter kündigte die Werkleitung an, stufenweise bis Ende Mai die Leiharbeiter gegen Null zu fahren. Das entspricht der schon lange angekündigten Delle im Personalbedarf für 2019 bis Herbst 2020 bis die neuen E-Produkte und neue Baureihen anlaufen.

Reduzierung Ferienbeschäftigte
Wenn Kollegen im Falle einer Betriebsruhe in ihrer Stammkostenstelle in Nachbarbereichen beschäftigt werden wollen, werden zwangsläufig weniger Ferienarbeiter benötigt. Auch hier gibt es schon wieder Abteilungsleiter, die ihren Meistern vorgegeben haben, ganz ohne Ferienarbeiter zu planen. Wenn diese „Mistmanager“ nicht auf der Stelle zurückgepiffen werden, müssen wir möglicherweise wegen Störung des Betriebsfriedens gegen sie vorgehen. Teilweise sind es auch noch die Gleichen, die - wie anfangs geschildert - ihren Beschäftigten illegalerweise die Urlaubswünsche „vorschreiben“ wollten.

Insourcing überfällig
Nicht erst seit gestern kündigt die Werkleitung an, dass uns im Werk im Zusammenhang mit den notwendigen Personalbewegungen Fertigungs-Arbeitsplätze fehlen. Hier zeigt sich nun, wie wichtig es ist, rechtzeitig entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen zu haben. In den Zukunftsbildvereinbarungen hat sich die Werkleitung dazu verpflichtet, für diesen Fall Fertigergeschäft zusätzlich reinzuholen. Erste Schritte hierzu sind Programmverlagerungen von Köllda und Sebes ins Werk UT.
Perverse Idee mit MEE's
Beschäftigung zu schaffen ist immer wichtig, aber die perverse Idee der Personalleitung, Mitarbeiter mit Einsetzeinschränken als Leiharbeiter an externe Logistikfirmen zu verleihen, ist ein völliges No Go. Da müssen Arbeitsplätze ingesourct werden und nicht unsere Kollegen outgesourct.

Abmahnung nur auf Verdacht ?!

Heute mal wieder ein Schmanke! aus dem Personalbereich: Personalerin K. lädt zum Personalgespräch in's Personalbüro ein. Anwesend der betroffene Kollege, sein Meister, Personalerin K. und ich. Personalerin K. fängt an, uns ein „angebliches“ Disziplinarverfahren des Kollegen aufzuzeigen und untermauert dies mit einer angeblichen Zeugenaussage eines Kollegen aus dem Fachbereich. Sein Meister nickt brav und bestätigt dies. Da der Kollege die Vorwürfe vehement verneinte, fragte ich die Personalerin K., ob sie denn persönlich den angeblichen „Zeugen“ aus dem Fachbereich hierzu befragt habe. Das verneinte sie. Einzig die Aussage des Meisters, der selbst bei dem Vorfall nicht anwesend war und sich ausschließlich auf die Aussage des angeblichen Zeugen beruft, reichte der Personalerin. Sie kündigte ohne weitere Untersuchung des Vorgangs an, den Kollegen abzumahnern. Mit diesem Vorgehen wird ein weiteres Mal durch die Personalerin K. gegen die Daimler-Untersuchungsrichtlinie verstoßen. Herr Dr. Leitner, diese Abmahnung ist unrechtmäßig und muss weg. Wann endlich bringen Sie Ihren Laden auf Vordermann, damit wie in einem Rechtsstaat üblich, die Unschuldsvermutung gilt, solange nichts bewiesen ist.

Der selbe Meister allerdings hält sich nicht an bestehende Vorschriften. So wurde durch ihn ein Urlaubsantrag abgelehnt, aber nicht wie vorgeschrieben zur Entscheidung an die Clearingstelle übergeben. Ein eindeutiger Verstoß gegen geltendes Recht und trotz meines Hinweises für Personalerin K. kein Problem. Herr Dr. Leitner, ich fordere Sie auf, dafür Sorge zu tragen, dass dieser Verstoß disziplinarisch geahndet wird, denn in diesem Fall ist es nicht nur reine Willkür, sondern durch Fakten eindeutig belegbar. Ich warte auf Ihre Einladung zum Personalgespräch.



Sebastian Zeising
Betriebsrat PT/S

Unternehmenswillkür statt Wertschätzung?

Unternehmerische Willkür wird trotz rechtsverbindlicher Gutachten immer mehr zur Regel im Betrieb. Und das sogar dann, wenn die Gutachten vom Unternehmen selbst eingefordert wurden. Zwei Beispiele aus der Praxis gefällig?

Maschinenlärm in der Pause

In der Kst. 2524, Halle 19 gibt es keinen Pausenraum. Deshalb verbringen die Kollegen ihre Pause am Arbeitsplatz. Weil während der Mittagspause in der benachbarten Kst. 2514 die Maschinen durchlaufen, bemängelte der Betriebsrat die Lautstärke und forderte das Abschalten der Maschinen. Doch die Führungskräfte waren der Auffassung, dass der Lärmpegel zulässig sei und beantragten eine Lärmmessung. Natürlich in der Hoffnung es wäre nicht so laut, wie von den MA empfunden. Am 11. Juni 2015 wurde also eine Schallpegelmessung durchgeführt. Sie ergab im Leerlauf der Maschinen einen Wert von 66 dB und im Fertigungsbetrieb sogar 72 dB. Dazu sollte man wissen, dass der maximal zulässige Geräuschpegel für Pausenräume bei 55dB liegt. Abgesehen davon entsprechen die Arbeitsplätze auch sonst nicht den Anforderungen eines Pausenbereichs.

Lärmmessung ist bindend

Seit Juni 2015 steht nun die Umsetzung des von der Abteilung SUM (Arbeitssicherheit) empfohlenen Pausenraums an. Trotz ständigen Aufforderungen des Betriebsrats passiert aber wie so oft... **nichts**. Stand heute steht auch für 2019 nach Aussage der Planung der Pausenraum nicht zur Umsetzung an.

Überprüfung Personalbedarf

In einem Messraum in Halle 7, Kst. 3534 beantragte im Frühjahr 2018 das Unternehmen eine Überprüfung

der Tätigkeiten, sprich ein „zeitwirtschaftliches Gutachten“. Natürlich in der Hoffnung, dass dies zu weniger Personal führen würde. Ergebnis: das Gutachten ergab eine Erhöhung des Personals um einen Mitarbeiter. Seitdem fordert der Betriebsrat auch diesen MA für die Kst. ein. Doch es findet keine Stellenausschreibung wie vereinbart statt. Wetten, dass bei einem umgekehrten Ergebnis ein überzähliger Mitarbeiter schon lange abgebaut wäre?

Das grenzt an Körperverletzung

Zu hohe Lärmwerte und Personalmangel führen langfristig definitiv zu Gesundheitsschäden und Arbeitsausfällen. Hier wird aus Kostengründen mit der Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen gespielt?

Werkleitung muss handeln

Wie ist das denn nun, Herr Deiß und Herr Hohenwarter? Ist das wirklich auch ihr Rechtsverständnis im Zusammenhang mit Messergebnissen und Gutachten im Unternehmen? Ist das tatsächlich ihr Verständnis von Arbeits- und Gesundheitsschutz? Wenn dem so wäre, dann sollten Sie ihre „salbungsvollen Worte“ über Arbeitssicherheit in den Betriebsversammlungen unterlassen. Die Belegschaft lässt sich nämlich nicht gerne veralbern!

Wir fordern Sie nun auf, diese Unternehmenswillkür zu beenden und endlich ihrer Pflicht aus den von ihnen veranlassten Messungen/Gutachten nachzukommen. Das heißt konkret den Pausenraum endlich zu bauen und die zu besetzende Stelle für die Kst. 3534 auszuscheiden. Damit kämen sie auch wieder etwas näher ran an die viel gepriesene „Wertschätzung“, die heute so viele Kollegen vermissen.



Reiner Böhmerle
Betriebsrat PT/S
Tel.: 64032



Werner Herges, BVKL
Vertrauensmann PT/S

Gemacht wurde nichts. Keine Farbe für einen Zebrastreifen und kein Geld für einen Spiegel oder lag es wieder am Wetter?

War es 2018 womöglich zu heiß für solche Arbeiten?

Jetzt reicht es aber wirklich

Meine Herren der Werkleitung, müssen wir erst einen Verletzten oder Schlimmeres haben, dass Ihr

da oben endlich mal wach werdet und dieses leidige Thema ein für alle Mal erledigt?



Gabriela Reich
Betriebsrätin PT/S

Daimler-Mühlen mahlen langsam Fürsorgepflicht - Fehlanzeige!



Im Mai 2016 wurde von mir ein „Beinah-Unfall“ am Mettinger Tor 3 im Bereich der LKW-Durchfahrt zwischen Werkschutz und Feuerwehr gemeldet. Mein damaliges Verständnis war, ich melde einen „Beinah-Unfall“ und ganz unbürokratisch wird eine Gefahrenstelle beseitigt. Aber ich wurde eines Besseren belehrt. Das ist nämlich nicht so. Nach Kanal- und Straßenarbeiten im Jahr 2015 wurde versäumt, den Zebrastreifen wieder aufzumalen. Des Weiteren besteht die Gefahr, dass ein Fußgänger durch den toten Winkel vom LKW-Fahrer nicht gesehen wird. Der Fußgänger sieht den LKW aber auch erst dann, wenn er schon einen Fuß auf der Fahrbahn hat.

Es wäre doch so einfach gewesen

Bei einer Besichtigung vor Ort wurde der Vorschlag gemacht, einen Spiegel anzubringen, so dass der LKW-Fahrer den Fußgänger und dieser den LKW sieht. 2017 wurde dann mal nachgefragt, wann der Zebrastreifen endlich neu aufgemalt wird. Die Antwort war: Durch die wetterbedingte Lage war es nicht möglich den Zebrastreifen zu richten. In der PT/U - Centerversammlung 2017 habe ich in meinem Wortbeitrag die Auskunft vom Deutschen Wetteramt dargelegt und nachweislich gab es sehr viele schöne sonnige Tage. Mittlerweile haben wir 2019 und es sieht genauso aus wie vor vier Jahren.

Personalverschiebungen ohne Konzept!

In der Zylinderkopfgießerei (PT/SSB) werden ab 01.04.2019 Gießkarusselle, Kernschießanlagen und eine Bearbeitungslinie abgerissen. Auf die Fläche kommen neue Lineargießanlagen, Kernschießanlagen und eine neue Bearbeitungslinie. Diese Umbaumaßnahme ist der Firma seit Jahren bekannt. Der durch die Umbaumaßnahme entstehender Personalüberhang ist ebenso bekannt und kommt auch nicht überraschend. Trotzdem wissen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen immer noch nicht, wie es für sie ab dem 1. April weitergeht. Die Unternehmensleitung kriegt es nicht hin, entstehende Personalüberhänge koordiniert und rechtzeitig zu versorgen.

Wenn der Betriebsrat die Frage stellt: „Wo die Zielbahnhöfe für die Kolleginnen und Kollegen sind?“ zuckt der Personalleiter nur mit der Schulter. Zusagen vom Fachbereich jeden einzelnen spätestens Ende Januar 2019 schriftlich über die zukünftigen Einsatzbereiche zu informieren, können auch nicht eingehalten werden. Dieser Zustand ist für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen unerträglich und hat nichts mit Wertschätzung und Respekt zu tun.

Leider kriegen wir es als Weltkonzern nicht hin, Personalbewegungen, die in Zukunft wg. Technologiewandel öfter wie in der Vergangenheit auf der Tagesordnung stehen werden, vernünftig zu gestalten. Flexibilität und Engagement, was von uns Mitarbeitern erwartet wird, ist aktuell bei der Unternehmensleitung nicht vorhanden. Wir brauchen endlich einen professionellen Umgang mit Personalwanderungen. Kurzfristige Notlösungen bzgl. den Zielbahnhöfen werden wir als Betriebsrat nicht akzeptieren. Die Maßnahmen müssen langfristig angegangen werden.

Sollte die Unternehmensleitung weiterhin nicht in der Lage sein, Kolleginnen und Kollegen gleichwertige Arbeitsplätze rechtzeitig anzubieten, sitzen die betroffenen eben im Vesperraum. Liebe Kolleginnen und Kollegen macht euch keine Sorgen über die Zukunft, weil das Unternehmen in der Beschäftigungspflicht ist und wenn eure Anlagen abgerissen werden, steht ihr halt rum.



Adnan Yüreklü
Betriebsrat PT/S

Kollegen der Daimler-Tochter CARS streiken für Tarifvertrag

Seit 2 Jahren schon kämpfen die Kolleginnen und Kollegen von der Daimler-Tochter CARS für einen Tarifvertrag. Jetzt hatten sie die Faxen dicke und haben nach mehreren Warnstreiks Ende 2018 am 29. Januar einen ganztägigen Streik durchgeführt – und zwar zusammen mit vielen Vertrauensleuten von Daimler Untertürkheim vor dem Cannstatter Tor. Sie haben sich mitten in der Nacht auf den 500 km langen Weg von Wiedemar bei Leipzig zur Konzernzentrale gemacht. Ungefähr 220 KollegInnen sind bei der 100 prozentigen Daimler Tochter CARS Technik & Logistik GmbH in Wiedemar beschäftigt – aber ohne Tarif. Die Löhne sind gering, die Arbeitszeit hoch - sie beträgt 40 Stunden. Bis 2005 hatten sie die 37-Stundenwoche. Dann hat die Geschäftsleitung kräftig gejammert und gedroht – die Arbeitszeit wurde unbezahlt um 3 Stunden auf eine 40 Stundenwoche verlängert. Dies wollen sie wieder zurückdrehen. Viele sagten, dass ihnen dies das wichtigste Anliegen ist. Dafür kämpfen

sie gemeinsam. Seit 2014 haben sie einen Betriebsrat. Seitdem müssen sie sich nicht mehr alles gefallen lassen. Das ist gut so. Ihr Kampf verdient unsere solidarische Unterstützung. Wir von der **alternative** wünschen den Kolleginnen und Kollegen von CARS viel Erfolg in ihrem Kampf für einen guten Tarifvertrag. Der **VK-Leiter Miguel Revilla** überbrachte solidarische Grüße und kündigte weitere Unterstützung durch die Untertürkheimer Vertrauensleute an, wenn dies notwendig ist, um einen Knopf an ihren Tarifvertrag zu bekommen.



Der IG Metall - Bezirksleiter unter den alternative - Kollegen.

von links nach rechts:

Werner Herges
Roman Zitzelsberger
VK-Leiter Miguel Revilla
Thomas Fretz



Sandstrand
Industrieboden

Sandstrand in der Produktion?

Halle 7, Kst. 0924 AgiPro-Fertigungslinie. Sand aus der Sandregenerierung wird beim Öffnen des Tors in die Fertigung geblasen. Durch zusätzliche Nässe von draußen entsteht eine erhebliche Rutschgefahr für Stapler und Fußgänger. Macht endlich etwas, sonst lassen wir die Produktion von den Behörden abstellen. Sandstrand ist schön zur Entspannung im Urlaub. In der Halle ist er einfach nur gefährlich und sorgt für höchste Anspannung bei der Arbeit...