

alternative

Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim

Nr. 173

14. März 2019



Pilotversuch mit „geführter Gruppenarbeit“ in Kst. 1621 – PT/M :

Weiterentwicklung oder zurück in die Steinzeit?

Mehrfach berichteten wir in der **alternative** darüber, dass die Unternehmensleitung eine Reformierung der Gruppenarbeit plant. Nach dem „Teamleaderkonzept“ und der „geführten Gruppenarbeit“ ist nun **WAO** (= Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation) der neueste Arbeitstitel. Allerdings handelt es sich dabei wohl eher um eine radikale **Rückwärtsentwicklung**, wie die Auswertung des Pilotprojektes in der M264 - Montage, Kst. 1621 belegt.

Umfeldaufgaben Fehlanzeige

Mit der Festlegung einer neuen Tätigkeitsstruktur wurden dem „Gruppenverantwortlichen“ (GV) viele taktunabhängige Tätigkeiten übertragen. Der Umfang an indirekten Umfeltaufgaben, die allen Gruppenmitgliedern zugänglich sind, liegt gerade mal noch zwischen 2 und 3 Prozent. Das ist erbärmlich! Mit Einführung der Gruppenarbeit im Jahr 1992 wurde ein Mindestumfang in Höhe von 12 Prozent festgelegt. Von der damals versprochenen Arbeitsanreicherung ist also so gut wie nichts mehr übrig.

Charlie Chaplin lässt grüßen

Der Geradeauslauf ist merklich gestiegen und Bandstillstände seltener geworden. Die GV's sind schließlich direkt vor Ort und greifen sofort ein, wenn es mal hakt. Dadurch steigt natürlich auch die über den Tag abgeforderte Leistung. Bei Takten, die gerade mal knapp über einer Minute liegen, bleibt für die meisten also nur noch knallharte Maloche.

GV mit Weisungsrecht?

Nach Vorstellung des Vorstandes sollen die GV's als verlängerter Arm des Meisters Anweisungen geben können. Also einen echten Gruppenchef in der Linie. Was hat das dann noch mit Gruppenarbeit zu tun. Das ist ja wie zu alten Akkord-Zeiten mit den Vorarbeitern. Da sind Konflikte vorprogrammiert. Wir wollen keine Kapos mit Weisungsbefugnis in der Gruppe. Kollegialität ist wichtiger!

Vollgas nur bei Leistung

Auch die Entgeltsituation ist alles andere als beruhigend. Die GV's organisieren zwar für die Firma jeden Tag die volle Leistung in den Gruppen, beim Entgelt werden einige aber ganz schön benachteiligt. Statt einer höheren Entgeltgruppe bekommen sie seit langem „nur“ einen pauschalen Zuschlag. Dieser geht aber z.B. nicht in die Berechnung von Sonderzahlungen ein.

Entgeltvergleich katastrophal

Im Übrigen ist der Vergleich der Entgeltstruktur der Kst. 1621 mit den anderen Montagekostenstellen im Werk ziemlich katastrophal:

	andere Montage im Werk		Kst.1621	
EG 9	93	3,5%	6	2,0%
EG 8	411	15,5%	16	5,5%
EG 7	415	15,7%	11	3,8%
EG 6	653		64	
EG 5	895		95	
EG 4	8		2	
DM	175		98	
	2.650		292	
Ø EG	6,16		5,53	

Die Anzahl der Kollegen mit höheren Entgeltgruppen ist viel kleiner. Während im restlichen Werk 34,7% aller Kollegen zwischen EG7 und EG9 eingestuft sind, sind es in der Pilotkostenstelle 1621 nur gerade mal 11,3%. Selbst wenn man annimmt, dass noch einige GV's oder stellvertretende GV's auf EG 7 oder EG8 hochgestuft würden, über 15 % wird das wohl kaum hinausgehen.

Lohnunterschied ist heftig

Wenn man die Kollegen im Dmove (DM) so einrechnet, als hätten sie EG5 kommt man in Kst.1621 auf eine durchschnittliche EG in Höhe

Michael Clauss
Betriebsrat PT/S,
Vorsitzender
Entgeltausschuss



von 5,53. In den anderen Montagen sind das 6,16.

Aber es kommt noch schlimmer

Wer schon länger im Betrieb ist, kann sich bestimmt noch gut erinnern, wie 2007 der Streit um die Wertigkeit bei der Einführung des ERA -Tarifvertrages war. Für die EG 5 in den Montagen war folgende Arbeitsaufgaben entscheidend:

- ◆ **Verschiedenartige** Baugruppen mit **vielschichtigen** Montageinhalten
 - ◆ Einfache **Störungen** an Werkzeugen und Hilfsmitteln **beheben**
 - ◆ **Montagereihenfolge** in Gruppe abstimmen
 - ◆ **Mechanisierte Stationen** bedienen und überwachen
- Wenn mit der **WAO** die Gruppen deutlich verkleinert werden, wenn Störungen vom GV behoben werden, die Montagereihenfolge vom Koordinator und den GV's vorgegeben wird, dann wird für die Montierer Wertigkeit rausgenommen.

Und dann könnte die Unternehmensleitung ja tatsächlich auf die Idee kommen, den alten Streit wieder aufleben zu lassen. Heute sagt das natürlich keiner. Wahrscheinlich wollen die Sparmanager erst flächendeckend die Schmalspur-Gruppenarbeit einführen und dann...

... dann zeigen sie ihr wahres Gesicht. Warum sind denn aktuell alle Produktionsabteilungsleiter geil darauf, möglichst schnell WAO einzuführen? Doch deshalb, weil sie zu unseren Lasten sparen wollen.

Lohnklau verhindern!

Wir sollten den „WAO-Pilot“ beenden bevor der Lohnklau seinen schrecklichen Höhepunkt erfährt.

Wir wollen diese WAO - Pseudo - Gruppenarbeit nicht. Wenn Ihr sparen wollt, dann bei den Managergehältern!

Belastung wird erhöht

Ich arbeite in der Endmontage der Hinterachsproduktion. Die Belastung in den Montagen ist aktuell sehr hoch und würde sich mit der neuen Arbeitsorganisation weiter verschärfen. Die Bündelung der indirekten Tätigkeiten beim Gruppenverantwortlichen schafft die letzten entlastenden Tätigkeiten ab. Somit wird die Belastung größer, was auf die Gesundheit der Kollegen geht. Ich bin strikt gegen die neue Arbeitsorganisation des Unternehmens.



Nicole de Padova
Vertrauensfrau PT/SMO



Wir wollen eine menschenwürdige Arbeitsorganisation!



Verhindern wir die Verschlechterung etwa durch's Mitmachen? Bestimmt nicht!

Bei einer Betriebsratsschulung reagierte Herr Heer, damaliger Leiter der Arbeitspolitik, sehr offen auf meine geäußerten Zweifel. „Nach Einführung der Gruppenarbeit im Jahr 1992 haben die Kolleginnen und Kollegen sehr schnell gelernt, die für sie positiven Punkte der Vereinbarung zu leben. Allerdings sind dabei die anderen, für das Unternehmen wichtigen Themen viel zu kurz gekommen. Der ständige KVP ist auch fester Bestandteil der Gruppenarbeit und muss nun endlich erbracht werden.“

Zurück in die '80er

"Geführte Gruppenarbeit" ist für mich keine Gruppenarbeit mehr. Wenn nur noch der sogenannte Gruppenverantwortliche entscheidet, spielt die Meinung der Gruppenmitglieder kaum mehr eine Rolle. Was darf die Gruppe denn dann noch? Vorschläge machen und „Frau oder Herr von Gottes Gnaden" entscheidet dann? So wird die Eigenverantwortlichkeit der Gruppe ausgehöhlt. Dieses Konzept hat den Namen Gruppenarbeit nicht mehr verdient.

Außerdem: Die Arbeitsinhalte der Gruppen sind monoton, Vormontagetätigkeiten selten. Wenn der Gruppenverantwortliche zukünftig die allermeisten Nebentätigkeiten übernimmt, bleibt für die Gruppe noch weniger übrig. Das ist alles in allem eine Rückkehr in die 80er Jahre... im negativen Sinne!

Kiriakos Chatzitheodoridis
PT/GMO, Kst. 1552
VKL-Mitglied Hedelfingen

Monotonie und kurze Takte

Ich habe selber jahrelang in unterschiedlichen Montagen gearbeitet und weiß deshalb wie das auf die Knochen geht.

Die Takte werden immer kürzer und sind teilweise schon unter Tarifniveau. Bei Einführung Gruppenarbeit waren 12 % Umfeldtätigkeiten als Mindestgröße für alle vereinbart. Daran hält sich die Firma schon lange nicht mehr. Wenn jetzt die indirekten, taktunabhängigen Tätigkeiten auf den Gruppenverantwortlichen konzentriert werden, bleibt für die „normalen“ Montierer nur noch die monotone Maloche übrig. Das geht in die völlig falsche Richtung.



Erkan
Ersatz-BR PT/M-Montage



Sauber über den Tisch gezogen...

Vorstand und Gesamtbetriebsrat haben sich bereits Ende 2015 auf die Durchführung von Pilotprojekten zur neuen Arbeitsorganisation verständigt. Natürlich wieder einmal ohne die Belegschaft vorher zu fragen. Mit der Teilorientierung meinen sie es halt nicht wirklich ernst. Mitarbeiterbefragungen macht man halt nicht, wenn man negative Antworten erwartet.

Ausprobieren, was man nicht will?

Unser ehemaliger Betriebsratsvorsitzender Wolfgang Nieke hat uns damals gesagt, dass wir den Pilot nur mitmachen, um die Sache an die Wand zu fahren. Wir meinten schon 2015, dass dies doch eigentlich ein vollkommener Schwachsinn sei. Wir brauchen doch kein Pilotprojekt, um etwas auszutesten, was wir überhaupt nicht wollen.

Jetzt zeigt sich, dass die Firma mit dieser „geführten Gruppenarbeit“ ihre Ziele gegen uns durchsetzen will. Deshalb müssen wir den Spuk schnellst möglich beenden.



Reiner Böhmerle
Betriebsrat PT/S
Tel.: 64032



Miguel Revilla
Betriebsrat PT/S
VK-Leiter



Herz und Verstand sagen NEIN!

Wenn das Unternehmen etwas Neues ins Leben rufen möchte, stellt man sich heutzutage grundsätzlich sofort die Frage, wo ist der Haken. Man öffnet die Schublade, holt die Lupe raus und sucht sofort alle Verschlechterungen. Und siehe da, wir mussten nicht lange suchen—wir haben sie gefunden!

Stellt euch vor, mitten in euer Schicht gibt es in Zukunft einen Kollegen (nennen wir ihn mal Gruppenvertreter), der euch 8 Stunden lang beobachtet und in das Produktionssystem eingreift, sobald es Störungen gibt. Dieser Kollege hat darüber hinaus die fachliche und disziplinarische Entscheidungsbefugnis (kleiner Meister vor Ort). Und da es ja nicht 8 Stunden lang dauerhafte Störungen gibt, macht dieser noch obendrein alle Umfeldaufgaben, die sonst noch so anfallen. Die Formel lautet: Systemführer + Gruppensprecher + z.B. GAB Beauftragter + KVP Beauftragter + ... = Gruppenvertreter. Derjenige kann sich freuen und der Rest, Ab und Stückzahl klopfen. Fazit: Eure körperliche Belastung steigt und alle wertschöpfenden Tätigkeiten fallen für euch weg. Dann müssen wir davon ausgehen, dass euer aktuelles Soll Niveau mal eben um 1-2 EG's sinken werden.

Den Rat gibt's von mir ans Unternehmen umsonst—wir haben eine bisher gute Regelung zur aktuell bestehenden Gruppenarbeit. Führt sie erst einmal flächendeckend in allen Produktionskostenstellen ein, gestaltet die Arbeitsplätze ergonomisch, bringt die Kolleginnen und Kollegen deren Arbeitsplatz ihr fremdvergeben habt vernünftig unter, bevor weitere Baustellen aufgerissen werden.



Gabriela Reich
Betriebsrätin PT/S

Flächendeckende Gruppenarbeit = Fehlanzeige

Wir haben in der Zylinderkopfgießerei nicht einmal Gruppenarbeit, trotz mehrmaliger Einforderung. Dies bedeutet, dass seitens Fachbereich in den letzten Jahren bezüglich Teambildung und Gruppenfindung einiges versäumt wurde. Die neue Arbeitsorganisation bringt für die Kolleginnen und Kollegen kein Benefit. Ganz im Gegenteil - dies führt aus meiner Sicht zu einer Leistungsverdichtung in den Kostenstellen. Darum bin ich gegen diese Arbeitsorganisation.



Adnan Yürekli
Betriebsrat PT/S

Pilot gehört abgebrochen...

Ich bin Vertrauensmann in PT/MMU in der Pilotkostenstelle 1621. Seit über 20 Jahren habe ich in unterschiedlichen Montagesystemen im Motorencenter gearbeitet. Bandmontage war schon immer körperlich belastend. Aber mit der neuen Arbeitsorganisation werden die indirekten Tätigkeiten für die Bandarbeiter nahezu eliminiert. Störungen werden sofort vom Gruppenverantwortlichen behoben, so dass es eigentlich keine Verschnaufpausen mehr gibt. In solch einem System kann man meiner Meinung nach nicht 40 Jahre arbeiten und dann noch gesund in Rente gehen. Das werden die wenigsten Kollegen durchhalten.

Viele werden vorher „abstürzen“ und die einzigen „Piloten“, die wieder einmal sanft landen werden, weil sie ihre Sparziele erreichen, sind der Abteilungsleiter Martin Storr und der Teamleiter Stefan Hollitzer.

Viele Kollegen sind der gleichen Meinung wie ich. Der Pilotversuch gehört abgebrochen und wieder eine vernünftige Gruppenarbeit mit Rotation auf taktunabhängige Tätigkeiten eingeführt.



Yasar Kaygusuz
IGM-Vertrauensmann
PT/MMU, Kst.1621

Zurück in die Vergangenheit!

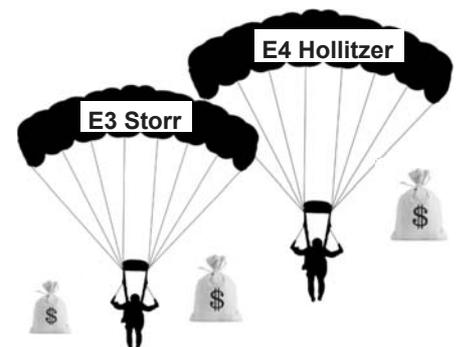
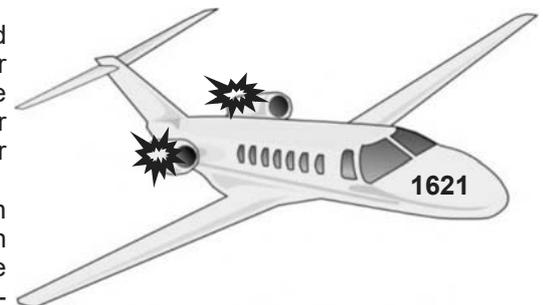
Der Gruppenverantwortliche soll zukünftig alle Arbeitsplätze der Gruppe beherrschen und fachliche Führung mit klar definierten Aufgaben und Kompetenzen wahrnehmen. Geht's noch??? Dies ist meiner Meinung nach ein Schritt in die falsche Richtung, ein Rückschritt um es genau zu sagen. Die Gruppenarbeit als Sozialform im eigentlichen Sinne, wurde die Jahre nie weiter vom Unternehmen vorangetrieben. Grund hierfür ist u.a. wahrscheinlich, dass viele Führungskräfte dieser Art der Arbeitsorganisation misstrauen und den Kolleginnen und Kollegen wenig eigenständiges Handeln zutrauen. Sie haben lieber ihre selbsternannten Funktionsträger und übertragen diesen alle wichtigen Aufgaben und Funktionen. Es gibt aber hier in der Fabrik genügend Beispiele für gut funktionierende Gruppenarbeit. Anstatt bestehendes erst einmal richtig umzusetzen und Leben einzuhauen, jagt man lieber wieder die nächste „Sau“ durchs Dorf. Und wie heißt es so schön in den Hochglanzbroschüren von Leadership 2020: „Veränderung wartet nicht —

WIR gestalten die Zukunft.“ Von dem WIR kann ich aber beim besten Willen nichts mehr in der neuen Arbeitsorganisation mit „geführter Gruppenarbeit“ finden.

Aus diesem Grund lehne ich diese auch kategorisch ab.



Sebastian Zeising
Betriebsrat PT/S



alternative



Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim Nr. 140 17. September 2015

Gruppensprecher mit Weisungsrechten?

Vorstand für noch mehr Kommando in der Gruppe

Vorstand und Gesamtbetriebsrat wollen schon länger eine Diskussion über die Reformierung der Gruppenarbeit führen. Allerdings mit völlig unterschiedlichen Zielrichtungen. Was ab 1992 bei Daimler mit dem gemeinsamen Verständnis einer teilautonomen Gruppenarbeit eingeführt wurde, verkommt zunehmend zu einer Arbeitsorganisation, die den Namen Gruppenarbeit überhaupt nicht mehr verdient.

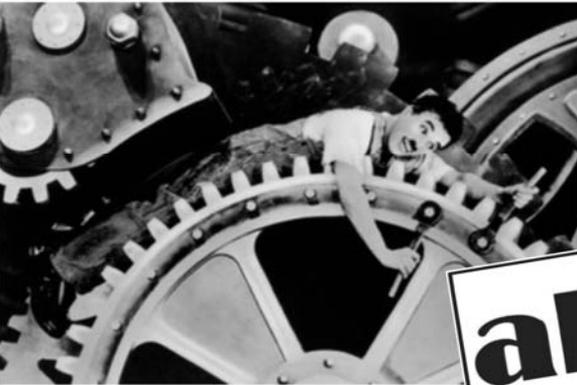
Charly Chaplin lässt grüßen

Die ganzheitliche Arbeitsaufgabe wird wieder zunehmend in kleinere Teilaufgaben zerstückelt. Statt größeren Arbeitsumfängen, quälen sich die KollegInnen wieder mit hoher Taktabhängigkeit und kurzen Taktzeiten durch den Arbeitstag. Vor allem in den Montagebereichen wurden taktungebundene, indirekte Tätigkeiten weitgehend eliminiert. Der kärgliche Rest ist dann oft nur einigen wenigen Gruppenmitgliedern zugänglich. Aber auch in den Fertigungsbereichen wird vielfach wieder in Richtung einer kurz getakteten

kordarbeit angekommen. Was ist denn nun mit den sogenannten „erholungswirksamen“ Belastungswechseln. Der Wechsel von der einen kurzzyklischen, taktgebundenen Montagestation zur anderen bringt definitiv keine Erholungswirkung. GAB-Tätigkeiten in der Linie wurden auf ein Minimum reduziert und die Wochenendreinigung durch externe Dienstleister eingeführt. Auch ein großer Teil der Logistikkumfänge wurde von der Chefetage fremd vergeben. Und wenn aus Qualitätsgründen mal Sortier- oder Kontrolltätigkeiten notwendig werden, nimmt man lieber Fremdfirmen wie z.B. reidi

Gruppenchef statt Gruppensprecher

Auch das letzte kleine Überbleibsel an Autonomie ist der Unternehmensleitung ein Dorn im Auge. Deshalb holt sie ihr altes „Teamleader“-Konzept wieder aus der Schublade. Statt von der Gruppe gewählten Gruppensprechern soll nach Vorstellung der Chefetage ein vom Meister eingesetzter „Gruppenverantwortlicher“ die Gruppe organisieren. Neben der Koordination des Personaleinsatzes soll er sämtliche administrativen und organisatorischen Tätigkeiten übernehmen. Weitergehend von der Linienarbeit befreit, soll er als fachliche Führungskraft „die Arbeitsstandards überwachen und ständig verbessern.“ Der Vorstand will also den KVP-Manager und Stückzahlreiber direkt vor Ort in der Gruppe. Dass damit heimlich eine neue Führungsebene eingezogen würde, erkennt man deutlich.



Fortsetzung auf Seite 2 ▶▶▶▶▶

Führung...

alternative



Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim Nr. 148 13. Mai 2016

Verhindern wir Verschlechterung durch's Mitmachen?

Im September letztes Jahr berichteten wir darüber, dass die Unternehmensleitung eine Reformierung der Gruppenarbeit plant. Schon der Arbeitstitel „geführte“ Gruppenarbeit zeigt, wohin die Reise hingehen soll. Nach Vorstellung des Vorstands soll die Gruppe von einem Gruppenverantwortlichen angeführt werden. Ausgestattet sogar mit Weisungsrechten soll dieser neue „Gruppenchef“ die Rolle vom Gruppensprecher und Systemführer gleichzeitig übernehmen. Wie soll das denn im Sinne der Gruppe funktionieren? Die Systemführer wurden in vielen Fällen einseitig von den Führungskräften ausgesucht. Nicht selten haben diese deshalb auch Kollegen ausgesucht, die als die besten der Gruppe galten.



der verlängerte Am von Herrn Heer. Nein Danke. Einen solchen Antreiber der Gruppe brauchen wir nicht.

Pilotprojekte in PT/M In UT sollen also in Halle 141 EG (M264-Montage) im September zwei Pilotprojekte gestartet werden. Eines mit klassisch gewähl-



alternative - Kontakt

Reiner Böhmerle	☎64032	Miguel Revilla	☎46148
Martin Bott	☎67965	Serkan Senol	☎22261
Michael Clauss	☎67977	Sebastian Zeising	☎60140
Gabriela Reich	☎64960		

www.alternative-info.org

Behinderung Betriebsratsarbeit durch Personalbereich?

Auszug aus dem Protokoll Steuerkreis Arbeitspolitik vom 04.07.2018:

Hr. Rathke kritisiert den unabhgestimmten Besuch der Betriebsräte Nieke, Josifidis und Dosen in der Pilotkostenstelle, der laut Berichten das Ziel hatte, Mitarbeiter von der Teilnahme an der geplanten Befragung abzubringen. Hr. Dosen entgegnet, dass sich die Betriebsräte lediglich ein Bild von der Situation in der Kostenstelle machen wollten. Hr. Rathke mahnt an, so einen Besuch vorher anzukündigen, zumal am selben Tag ein Steuerkreis-Termin stattgefunden hat.

Geht's noch?! Der Betriebsrat sich vorher anmelden, um zu den Kolleginnen und Kollegen an's Band zu gehen? Der HRM/PW - Abteilungsleiter Rathke hat da wohl eine äußerst merkwürdige Vorstellung von der betriebsverfassungsrechtlichen „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit dem Betriebsrat.

Oder ist es einfach nur die Angst, dass ihm sein Pilotprojekt mit der neuen Schmalspur-Gruppenarbeit zerschossen wird? Grund genug hätte er ja, weil die Verschlechterungen offensichtlich sind.

Impressum

auch unsere Ziele... ethisch korrekt...
Sie lügen wie gedruckt. Wir drucken, wie sie lügen.
 Mir... der Pa. Kl...
 Daimler über...
 Bluttats bei...
 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:
Druckhaus-stil, Stuttgart