



ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG Entwicklung PKW und Werk Untertürkheim



Sechs Mal Zukunft



Aus dem Inhalt

- | | |
|---|----|
| ■ Editorial: Sechs Ausbildungsplätze mehr | 2 |
| ■ Parkplatzprobleme | 4 |
| ■ Matthias Burkhardt: Der Pragmatische | 6 |
| ■ Kranke gehen leer aus | 11 |





Helmut Lense



Wolfgang Nieke

Sechs Mal Zukunft

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Editorial

jeder der sich Statistiken zur Arbeitslosigkeit anschaut, sieht dass man ohne Ausbildung keinen Arbeitsplatz findet. Die Zukunft von sechs jungen Menschen ist nun gesichert. Denn sie haben die Chance auf einen Ausbildungsplatz bei DaimlerChrysler. Wir hatten einmal sechs zusätzliche Ausbildungsplätze, die aber die Unternehmensleitung wieder streichen wollte. Ihr erinnert euch sicher daran, dass in den Betriebsversammlungen im März immer wieder die Forderung nach den sechs Ausbildungsplätzen laut wurde. Betriebsrat und JAV haben sich immer wieder für den Erhalt dieser sechs Lehrstellen stark gemacht. Wir haben lange um die Ausbildungsplätze gekämpft. Jetzt endlich zeigte sich die Unternehmensleitung einsichtig und willigte ein, diese sechs Plätze zu sichern.

Damit wird DaimlerChrysler auch seiner gesellschaftlichen Verantwortung gerecht. Denn wer nicht genügend Ausbildungsplätze bietet, setzt die Zukunft der Jugend und die Innovationsfähigkeit der Unternehmen aufs Spiel. Ohne qualifizierte Fachkräfte gibt es keine Innovation und keinen Erfolg.

Aber, machen wir uns nicht vor! Sechs zusätzliche Ausbildungsplätze im Werk Untertürkheim sind immer noch ein Tropfen auf den heißen Stein. So standen in Baden-Württemberg im vergangenen Jahr 86.880 Bewerber lediglich 73.277 Ausbildungsplätze entgegen. Rein rechnerisch fehlen damit mindestens 13.600 Plätze. Dies ist ein gesellschaftlicher Skandal. Deshalb verhandelt die IG Metall mit Südwestmetall über einen Tarifvertrag für mehr Ausbildungsplätze. Die IG Metall fordert, dass in dem Tarifvertrag Ausbildung festgelegt wird, dass jährlich 500 zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen werden. Bisher gibt es

aber noch keine Einigung. Südwestmetall lehnt es ab, 500 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen.

Doch zurück zur Ausbildung beim Daimler. Wie sieht die Zukunft der Ausbildung in Untertürkheim aus? Wir bieten den Auszubildenden eine hohes Niveau und eine hohe Qualifikation. Die Ausbildung ist das Fundament für das spätere Berufsleben. Wichtig ist aber auch, den Jugendlichen nach der Ausbildung einen Arbeitsplatz zu bieten, an dem sie ihre hohe Qualifikation auch anwenden und weiter ausbauen können. Jeder kann sich wahrscheinlich vorstellen, wie frustrierend es für einen jungen Menschen ist, in der Ausbildung ein breites Wissen zu erwerben und es nachher im Berufsleben nicht anwenden zu können. Deshalb müssen wir dafür sorgen, dass die Arbeit in der Produktion anspruchsvoll bleibt und auch Umfeldaufgaben bestehen bleiben. Wer eine anspruchsvolle Arbeit hat, geht auch motivierter in die Fabrik. Und nur eine motivierte Belegschaft leistet qualitativ hochwertige Arbeit. Hier wird deutlich, dass Qualität auch immer etwas mit Qualifikation zu tun hat. Deshalb wird sich der Betriebsrat auch in Zukunft für eine hochwertige Ausbildung einsetzen.

Herzlichst

Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Nieke
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Alter Wein in neuen Schläuchen

Mangel an Flugblättern herrscht wahrlich keiner. Die unterschiedlichsten Grüppchen wie „CGM“, „Unabhängige“, „MLPD“ bis hin zu „Klartext“ und anderen decken uns regelmäßig mit ihren Ergüssen ein. Und nun erhalten wir seit einigen Wochen auch noch ein Blatt namens „Alternative“.

Von Mathias Vogel

Nun soll alles besser werden, versprechen die Macher. Endlich soll es nun eine „offene, ehrliche, unzensurierte und ungeschmückte Information“ für die Belegschaft in Untertürkheim geben. Aber hoppla: Hatten das nicht alle anderen Gruppen zuvor auch schon verkündet? War nicht die Gruppierung „Klartext“ vor vier Jahren fast mit den gleichen Worten in ihrem ersten Flugblatt angetreten? Es kommt einem vor wie in der Waschmittelwerbung. Das neue Waschmittel soll natürlich nun noch weißer und sauberer waschen als alle vorherigen. Aber wir wissen alle, was wir von solchen Werbeslogans zu halten haben. Wie schon bei „Klartext“ wird auch bei der „Alternative“ nach wenigen Ausgaben deutlich, dass auch hier das Produkt nicht hält, was die Werbung verspricht. Statt offener und ehrlicher Information geht es ganz simpel ausschließlich um Propaganda zur persönlichen Profilierung einzelner im Vorfeld der nächsten Betriebsratswahl. Und wie all die anderen Splittergruppen arbeitet auch die „Alternative“ dabei mit dem gleichen Mix aus Allseitsbekanntem, Verschwörungstheorien, Verratsvorwürfen und dem gezielten Verbreiten von Unwahrheiten und Gerüchten.

Probleme beklagen, aber nicht lösen

Die Schreiber des neuen Blattes behaupten von sich, Interessensvertreter der Belegschaft („parteiisch für die Kolleginnen und Kollegen“) zu sein. Und in der Tat werden in einigen Artikeln auch Probleme in einzelnen Abteilungen und Bereichen aufgegriffen. Aber man reibt sich beim Lesen verwundert die Augen. Probleme werden zwar angeprangert, aber von der Beseitigung der Missstände ist durchweg keine Rede. Dies ist erstaunlich, weil es doch vor allem Betriebsräte sind, die in der „Alternative“ schreiben und deren Geschäft

es doch wäre, Probleme wie beispielsweise im Zusammenhang mit Rezei, bei der Lohnabrechnung, oder bei der Frage von Krankmeldungen nicht nur anzuprangern, sondern im Interesse der Kolleginnen und Kollegen auch zu lösen. Aber davon keine Spur. Im Gegenteil kommt man nicht umhin, den Eindruck zu gewinnen, dass es geradezu Strategie ist, die Themen und Probleme ungelöst zu lassen, damit man sie dann medienwirksam immer wieder aufs Neue anprangern kann. Im Interesse der Belegschaft kann dies aber nicht sein. Bereichsbetriebsräte, die immer nur jammern und (an)klagen, aber nichts erfolgreich geregelt kriegen, braucht kein Mensch.

Nebelwerferei und Legendenbildung: Wo steht der Feind?

Und ähnlich auch bei allen anderen Artikeln. Welche Frage auch immer aufgegriffen wird, es bleibt bei einer bloßen Skandalisierung, ohne dass gangbare Lösungsansätze aufgezeigt werden. Letztlich endet alles in der Phrase, die Belegschaft möge sich wehren und Widerstand leisten. Und der eigentliche Feind dabei ist schnell ausgemacht. Der Hauptgegner ist nicht allein das Unternehmen und der Vorstand, sondern aus Sicht der „alternativen“ Schreiber in erster Linie die Spitze des Betriebsrates und IG Metall-Funktionäre. Deren einziges Bestreben sei es - so die ständig wiederholte Dichtung - täglich neue Schweinereien gegen die Belegschaft auszuhecken und diese dann mit der Werkleitung in geheimen Treffen auszukungeln. Insbesondere auf die Vereinbarung zur Zukunftssicherung haben sich die „Alternativen“ eingeschossen und stehen hierbei fröhlich vereint, Seite an Seite mit „CGM“, „MLPD“, „Klartext“ und „Unabhängigen“. Behauptet wird, Betriebsratsspitze, Gesamtbetriebsrat und IG Metall hätten mit dieser Vereinbarung die Arbeiter verraten und verkauft. Und mit dem Dienstleistungstarifvertrag und DC Move werde die Belegschaft gespalten und es gehe einzig darum, den Kolleginnen und Kollegen das Geld aus der Tasche zu ziehen und ihnen längere Arbeitszeiten aufzuzwingen.

Der Zweck heiligt die Mittel

Auf die Frage allerdings, wie denn Fremdvergabe und Arbeitsplatzabbau in den Dienstleistungsbereichen zu verhindern sei, erhalten wir auch hier nur lapidar die typische Antwort, dann müsse die Belegschaft halt Widerstand leisten und kämpfen. Eine solche Einschätzung ist entweder zutiefst naiv, oder aber absolut skrupellos, auf jeden Fall ist sie für die Betroffenen hochgradig gefährlich. Die Erfahrungen der zurückliegenden Jahre haben uns gezeigt, dass es kaum Chancen gibt, Dienstleistungsarbeitsplätze dauerhaft und umfassend abzusichern. Oftmals ist es ein schleicher Prozess, bei dem Arbeitsplätze sukzessive nach außen verlagert werden, oder aber es entstehen neue Dienstleistungsbereiche von vorneherein außerhalb des Unternehmens (Zentralversand Übersee, neues Museum). Wir prangern dies an und protestieren dagegen, aber es gibt faktisch kaum eine nachhaltige Möglichkeit, diese Entwicklung zu verhindern. Den Schreibern der Alternative geht es aber offensichtlich überhaupt nicht um die Betroffenen. Aus ihrer Sicht darf der „wahre, aufrichtige Kampf“ offenbar ruhig Opfer kosten. Es wird billigend in Kauf genommen, dass zum Beispiel Bereiche wie die Gastronomie oder Logistik letztlich fremdvergeben und die Arbeitsplätze vernichtet werden. Und wenn die Kolleginnen und Kollegen dann keine Beschäftigten mehr von DaimlerChrysler sind, sondern bei anderen Unternehmen mit einer 40 und mehr Stunden Woche und zu miserablen Bedingungen teilweise ohne Tarifvertrag arbeiten müssen, was soll's, Hauptsache es hat der „richtigen Sache“ gedient und lässt sich in den eigenen politischen Kreisen als neues verachtenswertes Beispiel kapitalistischer Ausbeutung vermarkten. Die Sichtweise, die hier deutlich wird, ist weder „links“ noch ist sie solidarisch, sondern sie ist zynisch und menschenverachtend. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden missbraucht und für sie ist diese Strategie ein riskantes Spiel mit dem Feuer.

■ Fortsetzung auf Seite 4

■ Fortsetzung von Seite 3

... und die Erde ist doch eine Scheibe

Mit der gebetsmühlenartigen Wiederholung der Verratsthese soll eine Spaltung zwischen Betriebsrat und den „kämpfenden Arbeitermassen“ suggeriert werden. Letztere seien - so die Chefideologen - bedingungslos gegen die Vereinbarung zur Zukunftssicherung. Diese einfältige Phrase eines Gegensatzes zwischen Führung und Basis soll aber allein dazu dienen, sich selbst als die einzig „wahren Arbeiterführer“ zu profilieren - und damit die eigenen Betriebsratsmandate zu sichern. Und sie ist eine bewusste Täuschung, weil auch die Macher der „Alternative“ sehr wohl wissen, dass eine breite Mehrheit der IG Metall Mitglieder und Vertrauensleute im Betrieb und auch der ganz überwiegende Teil der Belegschaft die vereinbarte Beschäftigungs- und Einkommenssicherung begrüßt und unterstützt. Und angesichts der momentanen wirtschaftlichen Situation bei Mercedes, der Absatzprobleme und damit verbundenen Programmreduzierung sehen viele Kolleginnen und Kollegen heute die Zukunftssicherung 2012 noch wertvoller an, als vor einem Jahr. Wäre es aber nach dem Willen der „Alternativen“ gegangen, gäbe es heute keine Vereinbarung. Sie lehnten jedweden Kompromiss von Anfang an ab. In der Konsequenz gäbe es heute keine Zusage für den Weltdieselmotor in Untertürkheim und rund 10.000 Arbeitsplätze wären in den baden-württembergischen Werken von DaimlerChrysler in den nächsten Jahren abgebaut worden.

Von wegen „offen“ und „ehrlich“

Wie schon bei „Klartext“, so zeigt sich auch bei der „Alternative“ ein zutiefst vulgär-marxistisches Weltbild. Nach dieser Glaubensvorstellung muss es der Belegschaft erst richtig dreckig gehen, damit die Beschäftigten ihr „falsches Bewusstsein“ abstreifen und geläutert zur „revolutionären Tat“ schreiten. Ein solches Weltbild schert sich nur vordergründig um die Menschen selbst, sondern missbraucht sie für fremde politische Zwecke: der Profilierung und Machterhaltung dieser selbsternannten Arbeiterführer. Nicht eine wirkliche Verbesserung von Arbeitsbedingungen im Betrieb ist das Ziel, sondern der vermeintliche „revolutionäre Kampf“. Und hierin unterscheiden sich die Macher der „Alternative“ von vielen gewerkschaftlich engagierten Kolleginnen und Kollegen, die ernsthaft und verantwortungsbewusst für die Rechte und Interessen der Kolleginnen und Kollegen bei uns im Betrieb streiten. Eine Alternative zu den IG Metall Vertrauensleuten und Betriebsräten und deren erfolgreicher Arbeit ist die so genannte „Alternative“ jedenfalls nicht. Da lassen wir uns wirklich kein X für ein U vormachen.

Standort Untertürkheim

Parkplätze fehlen

Während der Schlechtwetterperiode im Herbst und Winter und durch die Neu- belegung des Van-Technology-Center (VTC) fehlen einige hundert Parkplätze in Untertürkheim. Eine Automobilfirma sollte deshalb nicht nur für den Jahres- wagenkauf werben, den Mitarbeitern sollten auch genügend werksnahe Parkplätze zur Verfügung stehen.

Mögliche Verbesserungen sind ansonsten:

1. Steigerung der Anzahl der VVS Firmentickets

Die Anzahl Firmentickets steigt durch spezielle Werbemaßnahmen wohl um ca. 200 Stück. Die IG Metall-Betriebsräte kritisieren seit Jahren, dass die Zentrale keine Quartalsabbuchungen wie das Werk Untertürkheim anbietet, welches sicher die preiswerteste und akzeptabelste Lösung für alle wäre.

2. Pendelbusse vom Parkplatz P9 (alter P4 am Cannstatter Wasen) ins Werk

Der Betriebsrat fordert, dass dieser früher sehr

gut angenommene Pendelverkehr spätestens bis nach den Sommerferien eingerichtet wird.

3. Mitfahrgemeinschaften stärken

Das Stuttgarter Mitfahrsystem „Pendlernetz“ in Stuttgart ist europaweit führend, dieses sollte für das Intranet im Rahmen eines ganzheitlichen Konzeptes eingeführt werden.

4. Schichterparkplätze für Teilzeitkräfte zugänglich machen

Die Doppelnutzung von in der Frühschicht nicht belegten Parkplätzen wurde aus Kosten-/Kapazitätsgründen (Einrichten von Parkschränken und Überwachung durch den Werkschutz) sowie Rückstauproblemen zurückgestellt.

Udo Bangert

IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 2 16 34



Behindertenparkplätze in Hedelfingen

Plätze müssen fair vergeben werden

Seit Herbst 2004 besteht eine stetige Diskussion um die Parkplatzsituation in Hedelfingen, da sich dort keinerlei Möglichkeit mehr bot, Behindertenparkplätze an berechnigte Mitarbeiter zu vergeben.

Regelmäßig sprachen Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderteneigenschaft und Gehbehinderungen bei der Schwerbehindertenvertretung (SBV) vor, weil sie sich bei der Vergabe der eigens für sie vorgesehenen Parkplätze ungerecht behandelt fühlten.

Aus diesem Anlass hat der Werks sicherheitsdienst von Januar bis Februar 2005 in Zusammenarbeit mit der SBV die Berechnigung der auf dem Schwerbehindertenparkplatz in Hedelfingen parkenden Mitarbeiter überprüft. Dabei stellte sich heraus, dass von 33 Parkplätzen nur vier von Mitarbeitern besetzt sind, die eine Parkberechnigung im Sinne der besonderen Regelung für schwerbehinderte Menschen

bei der Vergabe von Parkplätzen und Werkseinfahrten besitzen. Diese in der Gesamtbetriebsvereinbarung vom 30.09.1996 festgehaltene Regelung besagt:

Anspruch auf einen Parkplatz in Werksnähe haben schwerbehinderte Mitarbeiter, mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent sowie dem Merkzeichen „G“ in Ihrem Ausweis.

Eine direkte Einfahrt ins Werk wird laut der Betriebsvereinbarung Mitarbeitern mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent und dem zusätzlichen Merkzeichen „aG“ in ihrem Schwerbehindertenausweis gewährt. Diese Einfahrtsgenehmigung bedarf einer besonderen Zusage, die jederzeit widerrufen werden kann.

Die medizinische Notwendigkeit ist im Zweifel durch den Werksärztlichen Dienst festzustellen (Derzeit parken 10 Beschäftigte mit einer werksärztlichen Befürwortung auf dem Schwerbehindertenparkplatz in Hedelfingen).

Trifft keine der oben genannten Voraussetzungen auf einen Mitarbeiter zu, so kann die Schwerbehindertenvertretung auch keine

besondere Parkberechnigung für ihn beim Werks sicherheitsdienst beantragen.

Die Kontrolle des Werks sicherheitsdienstes kam also zu dem bedenklichen Ergebnis, dass ein Großteil der Schwerbehindertenparkplätze in Hedelfingen unberechnigt belegt war. Diese Entwicklung der vergangenen Jahre verlief zum Nachteil der berechnigten schwerbehinderten Kollegen und Kolleginnen im Unternehmen, für die ein solcher Parkplatz kein Luxus, sondern auf Grund ihrer Gehbehinderung notwendig ist.

Seit der Überprüfung hat sich die Situation dahingehend entwickelt, dass der Behindertenparkplatz ausschließlich von berechnigten Mitarbeitern benutzt werden kann, die die Vergabekriterien erfüllen (Schwerbehinderteneigenschaft + Merkzeichen „G“ oder „aG“ oder werksärztliches Attest).

Es ist sicher im Interesse aller betroffenen Kolleginnen und Kollegen, dass die Vergabe jetzt auf faire Weise nach eindeutigen Regeln erfolgt, die für alle Antragsteller gleichermaßen gültig sind. Für die Einhaltung dieser Regeln sorgt der Werks sicherheitsdienst in Zusammenarbeit mit der SBV.

Parkhaus Bad Cannstatt

Keine Plätze für Spätschicht

Die Situation im Parkhaus Bad Cannstatt ist katastrophal geworden, da die Plätze für die Spätschicht nicht mehr vorhanden sind. Auch im Ausweichparkhaus wird es voll, abgesehen vom weiten Weg nach Bad Cannstatt. Durch diesen täglichen Zustand kommen die Spätschicht-Mitarbeiter schon gehetzt und demotiviert an den Arbeitsplatz. Die Belegschaft in Bad Cannstatt braucht dringend mehr Parkmöglichkeiten, um auch in der Spätschicht wieder ihre Energie voll am Arbeitsplatz einbringen zu können.

Siegfried Buck (PMO/VF)



Der Hedelfinger Betriebsrat Matthias Burkhardt

Pragmatisch, praktisch, gut

Portrait

Als neues Mitglied des Sicherheitsausschusses gehört es zu seinen Aufgaben, die Kollegen in der Fabrik dazu zu bringen, Sicherheitsschuhe, Handschuhe und Ohrenstöpsel zu tragen. „Eigentlich sollte man meinen, es sei selbstverständlich, diese Schutzgegenstände zu tragen. Wenn ich schwerhörig werde, weil ich bei der Arbeit keinen Gehörschutz trage, stört mich das ja auch in der Freizeit. Trotzdem werden Personen, die sich an die Schutzvorschriften halten, gelegentlich belächelt“, erzählt Matthias Burkhardt von seiner täglichen Arbeit.

Von Alexandra Wolf

Engagierte Gewerkschafter

Betriebsratsmitglied ist der gelernte Energieanlagenelektroniker erst seit einem guten Jahr. Er rückte für Gerd Rathgeb in das Gremium nach. Dennoch ist das Engagement für die Arbeitnehmer und die Gewerkschaft für ihn kein Neuland. Schließlich wurde er kurz nach seiner Einstellung 1981 in der Werksinstandhaltung Hedelfingen zum Vertrauensmann gewählt. In die IG Metall eingetreten ist er schon als Auszubildender beim Papiermaschinenhersteller Voith in Heidenheim. „Nur wenn wir uns zusammenschließen, können wir uns gegen die Macht der Kapitaleseite durchsetzen. Wir brauchen die IG Metall um gegen die real existierende, aber nur von wenigen Menschen befürwortete, Globalisierung vorzugehen, die perspektivisch alle sozialen, ökonomischen und ökologischen Errungenschaften zerstört“, betont Matthias Burkhardt. Seiner Meinung nach kann es nicht sein, dass die Kapitalrendite der einzige Maßstab für die Arbeitgeber ist. „Dieses Denken führt automatisch zu schlechten Arbeits- und Umweltbedingungen und einer Verarmung hart arbeitender Menschen in einer immer noch am Weltmarkt erfolgreichen Volkswirtschaft“, so der IG Metalller weiter.

Kein „Betonkopf“

Doch wie kann man dagegen als Betriebsrat vorgehen? Matthias Burkhardt hat zwar auch keine Patentlösung, aber er versucht Veränderungen bei DaimlerChrysler aktiv zu begleiten. „Mein Ziel ist es, immer einen gerechten Anteil an der Rendite des Unternehmens für die Belegschaft zu erreichen. Dabei gehöre ich nicht zu den „Betonköpfen“, die nicht wahrhaben wollen, dass sich die Gesellschaft in den vergangenen Jahrzehnten verändert hat“, so



„Nur wenn wir uns zusammenschließen, können wir uns gegen die Macht der Kapitaleseite durchsetzen...“

der 46-jährige Familienvater. Wichtig für ihn ist, in der Betriebsratsarbeit pragmatische Lösungen zu finden ohne dabei die politische Überzeugung und den Schutz der Kollegen gegen Ungerechtigkeiten aus den Augen zu verlieren.

Willy Brandt ist politisches Vorbild

Politisches Vorbild ist für ihn Willy Brandt, der mit seiner neuen Ostpolitik den Weg für eine Entspannung zwischen Ost und West ebnete. Das Motto des damaligen Kanzlers „Mehr Demokratie wagen“ und die Reformen, die er angestoßen hat, findet Matthias Burkhardt be-



eindruckend. „Das Wort Reform hat heute eine ganz andere Bedeutung als zu Willy Brandts Zeiten. Heutzutage beinhaltet eine Reform immer, dass den arbeitenden Kollegen etwas weggenommen wird“, meint der Betriebsrat. Dass die Arbeitsbedingungen eher schlechter als besser werden, beobachtet er auch bei DaimlerChrysler. „In der Montage werden die Arbeitsplätze nicht humaner. Im Gegenteil: Die Firma verkürzt die Taktzeiten immer mehr, um die Rendite zu verbessern. Auch Schonarbeitsplätze werden abgebaut. Dabei brauchen wir dringend mehr Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen, weil das Durchschnittsalter der Belegschaft immer weiter steigt und das Altersteilzeitmodell 2009 ausläuft“, betont Matthias Burkhardt.



...Wir brauchen die IG Metall um gegen die real existierende, aber nur von wenigen Menschen befürwortete, Globalisierung vorzugehen, die perspektivisch alle sozialen, ökonomischen und ökologischen Errungenschaften zerstört.“

Entspannen auf zwei Rädern

Von der Arbeit abschalten kann der Betriebsrat am besten auf zwei Rädern – sei es auf dem Mountainbike oder Motorrad. Mit seiner Frau Monika und der siebenjährigen Tochter Anna wohnt der 46-Jährige in Altdorf im Naturpark Schwäbisch-Fränkischer Wald. „Zum Mountainbiken brauche ich nur aus dem Haus zu gehen, wir wohnen ja praktisch da, wo andere Urlaub machen“, schwärmt Matthias Burkhardt von seinem Zuhause bei Schwäbisch Gmünd.

Schlechte Arbeitsbedingungen in der Küche 5

Dicke Luft bei der Essensausgabe

Für viele ist der Sommer die schönste Jahreszeit. Nicht für die Beschäftigten im Betriebsrestaurant in Mettingen. Sobald draußen das Thermometer steigt, werden die Temperaturen bei der Essensausgabe unerträglich.

Die Mitarbeiter stehen auf engstem Raum. Die Luft ist stickig. Die Behälter mit den heißen Speisen geben zusätzlich Wärme ab. Zwar wurden Ventilatoren aufgestellt, die schaffen aber keine Abhilfe. „Wir sind schon nach kurzem total verschwitzt. Durch den Luftzug aus dem Ventilator bekommt man dazu noch ein steifes Genick. Für Kühlung sorgt der nicht. Hier müsste dringend eine Klimaanlage eingebaut werden. Die Temperaturen sind immer Sommer unzumutbar“, sagt die Vertrauensfrau Carmen Krämer. Der Betriebsrat setzt sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Küche 5 ein.



IG Metall-Jubilare

Verwaltungsstelle Stuttgart bis Mai 2005

Algner, Manfred	2871	Hozanovic, Smai	6334
Azaiz, Mustapha	1601	Jaworski, Klaus-Jürgen	2404
Canicatti, Calogero	1901	Josic, Blaz	2304
Di Fazio, Placido	6683	Kalaitzidis, Savas	2034
Gagliano, Santo	7101	Kamella, Horst	2184
Huxoll, Klaus	7242	Kapetanidis, Apostolos	1824
Jelenic, Milan	1541	Kesinovic, Franjo	1574
Jose Ramon, Lopez-Monroy	6683	Lang, Franz	2254
Juraj, Furac	7721	Lechler, Christan	7474
Meyer, Werner	7101	Löwen, Gerhard	1504
Patronidis, Miltiadis	3631	Luckert, Martin	2574
Schmid, Jochen	6683	Lyrstis, Dimitrios	7044
Schmitt, Helmut	9791	Mangos, Georgios	1164
Stein, Hermann	7242	Marosevic, Duro	1354
Simic, Jago	2861	Mayer, Edmund	1514
Straub, Thomas	3641	Melson, Joachim	1764
Özdemir, Vecdi	1531	Michailidou, Pinelopi	6404

Verwaltungsstelle Esslingen bis Mai 2005

Aller, Horst	6184	Mladjen, Milan	1564
Anic, Blaz	1874	Mook, Josef	6604
Anic, Mate	1474	Münzing, Wolfgang	6224
Baur, Peter	6084	Nallinger, Wolfgang	1654
Bäumner, Hartmut	9734	Neth, Ralf	1444
Blanco, Pinel Tomas	2304	Oezdemir, Necati	9724
Boeck, Rainer	6404	Ristovic, Milijan	1754
Bozkurt, Ali	1324	Rizzato, Antonio	2814
Brand, Herbert	4264	Seibt, Manfred	6124
Buchstaller, Gerhard	2534	Sizhan, Ali	2954
Crupi, Giovanni	2954	Stufano, Vito	1764
De Tulio, Giovanni	1474	Trombukis, Constantin	2774
Eisemann, Ralf	0924	Tsakiris, Panagiotis	2034
Ellinger, Josef	1444	Tziouvaras, Miltiadi	2304
Faa, Angelo	1914	Valavanis, Dimitrios	2184
Gässler, Joachim	5654	Vatralj, Bozidar	3544
Haeberle, Heinz	7314	Wagner, Horst	2034
Härtl, Hans-Peter	7464	Weiss, Ernst	9734
Hatzipanagiotou, Spi	2514	Weiss, Josef	7134
Hoch, Robert	1054	Wotsch, Otilie	6444
		Yildirim, Recep	1104
		Zarifis, Ilias	1864

Wir gratulieren zum IG Metall-Jubiläum und danken für die treue Mitgliedschaft.

Günter Wollwinder (LOG/TM)
„Betriebsrat sollte beim Dienstleistungstarifvertrag an einem Strang ziehen“



„Als Vertrauensmann in der Logistik beobachte ich seit Jahren, dass die Firma still und leise immer mehr Bereiche fremd vergibt. So kann es wirklich nicht weitergehen. Deshalb bin ich froh, dass sich die IG Metall Gedanken gemacht hat und den Dienstleistungstarifvertrag entworfen hat. Auch der Betriebsrat kümmert sich um das Thema. Am 24. Mai haben uns unsere Bereichsbetriebsräte Otto Groß und Waldemar Rasch über den neuesten Verhandlungsstand des Dienstleistungstarifvertrags informiert. Markus Messing, ein Mitglied der „Alternativen“ tauchte bei der Veranstaltung auf und legte ein unmögliches Verhalten an den Tag. Er ließ die Redner nicht aussprechen, sprach einfach dazwischen. Außerdem unterstellte er Otto Groß und Waldemar Rasch, sie würden mit der Aussage, es wäre noch nichts unterschrieben, die Kollegen anlügen. Als ich mich einmischte, forderte mich Markus Messing lautstark auf, ich solle doch den Mund halten, ich hätte hier nichts zu sagen. Es ist unerträglich, wie Markus Messing gegen die eigenen IG Metall-Kollegen hetzt. Sein Verhalten während der Informationsveranstaltung am 24. Mai kann ich nur auf das Schärfste verurteilen. Ich habe keine Lust, mich auf so einem Niveau auseinanderzusetzen. Bei einem derart heiklen Thema wie dem Dienstleistungstarifvertrag sollte Markus Messing mit dem Betriebsrat an einem Strang ziehen.“

Versetzungen in PAC

Abgruppierungen müssen rückgängig gemacht werden

Bei Beschäftigten, die in den letzten Monaten wegen Personalüberhängen in andere Abteilungen versetzt wurden, hat die Firma die Bestimmungen des Lohnrahmen-Tarifvertrags verletzt: Sie wurden sofort mit der Versetzung abgruppiert, das heißt, sie erhielten einen geringeren AW- Wert und der tarifliche Lohnausgleich trat in Kraft.

Dies betraf vor allem Beschäftigte aus VAP. Richtig wäre jedoch, dass eine Abgruppierung und die Lohnausgleichsfrist erst dann wirksam werden, wenn ein Qualifizierungszeitraum von sechs bis 12 Monaten genutzt wurde und danach nicht wieder ein gleichwertiger Arbeitsplatz eingenommen werden kann. Der

Bereichs-Betriebsrat Adriano Ventura und die IG Metall-Betriebsräte im PAC-Centerteam haben das reklamiert und werden für eine tariflich korrekte Vorgehensweise sorgen. Das bedeutet, dass die Abgruppierungen rückgängig gemacht werden müssen.



Konstantinos Hatzilazarou
Tel.: 6 76 20



Karl Reif
Tel.: 6 62 83



Adriano Ventura
Tel.: 6 40 43

PAC/IS unter Kostendruck

Personalabbau ist Konfliktthema

Wie alle Bereiche sind die Instandhaltungsabteilungen mit harten Einsparvorgaben konfrontiert, wurde mit „MCG- Best“ schon die Kostenschraube angedreht, ist mit „CORE“ eine weitere Zuspitzung, d.h. eine deutliche Verschärfung des Kostendrucks eingetreten. Der Hauptdruck liegt dabei auf den Personalkosten, weil sie den Hauptteil an den Gesamtkosten ausmachen. Aus diesem Grund ist geplanter Personalabbau zur „Erfüllung“ von Einsparvorgaben ein Konfliktpunkt zwischen Betriebsrat. Der Betriebsrat hat eindeutig erklärt, dass er Personalreduzierungen, die zu Leistungsverdichtung führen und nicht anderweitig nachvollziehbar sind, nicht mittragen wird. Der Anspannungsgrad ist in vielen Instandsetzungsbereichen sowieso schon groß genug, so dass die Arbeit nicht mit noch weniger Kolleginnen und Kollegen geleistet werden kann. Die Abteilungsleitung besteht jedoch auf Reduzierungen in bestimmten Kostenstellen. Derzeit gibt es Gespräche zwischen Betriebsrat und Abteilungsleitung, aber noch keine Einigung. Der Betriebsrat wird dran bleiben.

Konstantinos Hatzilazarou Tel.: 6 76 20
Karl Reif Tel.: 6 62 83
Adriano Ventura Tel.: 6 40 43

Mit Achsen aus PAC

wäre das nicht passiert!



Quelle: BILD vom 7. Juni 2005

Klage von Fritz Patig vor dem Arbeitsgericht

Schuss ging nach hinten los

Wer seine persönlichen Interessen an die erste Stelle rückt, schadet allen. Dies hat sich wieder einmal in Fritz Patigs Klage gegen die bisherige Betriebsrats-Nachrückerregelung gezeigt. Hintergrund: Bisher hat die Werkleitung freiwillig die sechs ersten Nachrücker dauerhaft für Betriebsratsarbeit freigestellt. Zu Betriebsratssitzungen wurden natürlich soviel Nachrücker eingeladen, wie Betriebsräte fehlten.

Laut Betriebsverfassungsgesetz wäre die Firma dazu nicht verpflichtet gewesen. Das passte dem Kollegen Patig nicht. Schließlich ist er auf Platz 7 der Nachrückerliste. Daraufhin klagte Fritz Patig vor dem Arbeitsgericht gegen die derzeitige Regelung. Weder Firma noch Betriebsrat wollten sich aber auf einen Prozess einlassen. In einem Gütetermin wurde deshalb vereinbart, dass Fritz Patig die Klage zurücknimmt und die Werkleitung von nun an die gesetzliche Regelung anwendet. Das heißt, dank Patigs Klage gibt es in Zukunft sechs freigestellte Betriebsräte weniger, die sich während ihrer Arbeitszeit für die Belegschaft einsetzen.



Adrian Seessle
Stv. Vorsitzender
JAV

„Tarifvertrag Ausbildung sichert auch Arbeitsplätze der Ausbildungsleitung“

„Schade, dass beim Warnstreik in Degerloch nicht wesentlich mehr Auszubildende teilgenommen haben. Von der Ausbildungsleitung war es eine absolute Unverschämtheit, den Jugendlichen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu drohen, wenn sie an der Kundgebung teilnehmen. Ich kann nicht verstehen, warum sie so massiv gegen Gewerkschaftsarbeit vorgehen. Der Tarifvertrag Ausbildung sichert ja nicht nur Ausbildungsplätze sondern auch die Arbeitsplätze der Ausbildungsleitung und der Ausbildungsmeister. Ich gehe davon aus, dass die Ausbildungsleitung in Zukunft ihre Einschüchterungsversuche unterlässt und unsere Azubis sich wieder an Warnstreiks der IG Metall beteiligen können“.



Zusätzliche Abteilungsversammlung am 12. Mai in Brühl



Michael Alferi
Stellv. Vertrauens-
körperleiter

IG Metall schützt Demo-Teilnehmer

„Die zusätzliche Abteilungsversammlung hat deutlich gemacht, dass die IG Metall hinter der Forderung nach einem Tarifvertrag für mehr Ausbildungsplätze steht und die Auszubildenden, die an der Aktion in Degerloch teilgenommen haben, schützt. Ich bin mir sicher, dass die Einschüchterungsversuche bei den nächsten Verhandlungen keine Wirkung mehr zeigen und die Azubis die Aktionen zahlreich unterstützen“.



Marcel Welzel
Jugendvertreter

„Azubis hatten Angst, zur Demo zu fahren“

„Ich war bei der Kundgebung in Degerloch zum Tarifvertrag Ausbildung dabei. Es ist unser gutes Recht an solchen Veranstaltungen auch während der Arbeitszeit teilzunehmen. Ich finde es schade, dass die Ausbildungsleitung viele Azubis eingeschüchtert hat. Sie befürchteten arbeitsrechtliche Konsequenzen und hatten Angst zur Demo zu fahren“.

Gesetzliche Krankenversicherung Arbeitnehmer zahlen ab 1. Juli mehr

Die Beiträge aller Krankenkassen sinken zum 1. Juli 2005 um 0,9 Prozent. Dies ist allerdings nur die halbe Wahrheit. Denn gleichzeitig wird ein Sonderbeitrag in Höhe von ebenfalls 0,9 Prozent erhoben, den die Arbeitnehmer allein tragen müssen. Der Arbeitgeberanteil sinkt also um 0,45 Prozent, während der Arbeitnehmeranteil um 0,45 Prozent steigt. Die Einnahmen der Krankenkassen ändern sich durch die Neuregelung der Finanzierung nicht. Durch die Einführung des Sonderbeitrages wird der historische Grundsatz der paritätischen Finanzierung aufgegeben, nach dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Krankenversicherung zur Hälfte beteiligt werden.

Schichtzuschläge für Leiharbeiter

Der Betriebsrat hat mit der Unternehmensleitung vereinbart, dass Leiharbeiter und neu eingestellte Mitarbeiter grundsätzlich gleich bezahlt werden. Deshalb haben auch Leiharbeiter einen Anspruch auf Schichtzuschläge. Sollten Schichtzuschläge nicht ausbezahlt werden, bitte an den Betriebsrat wenden.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Jürgen Stamm,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart,
e-mail: kai.bliesener@igmetall.de
e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de;
internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: Kai Bliesener (IGM) Tel. 0711-1 62 78-51;
Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29, Gerhard Haag, Tel. 2 40 28, Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: Kai Bliesener, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Wenzel, Kornwestheim.
Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Dienstag, 5. Juli 2005

Vermögenswirksame Leistungen

Tarifvertrag ausgelaufen

Zum 31. Januar 2005 ist der Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen (VL) ausgelaufen. Die Verhandlungen zwischen IG Metall und Gesamtmetall über diesen Tarifvertrag im Februar 2005 blieben ergebnislos.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen mit Gewerkschaftsmitgliedern wirkt der Tarifvertrag nach, der Arbeitgeber muss also weiter bezahlen. Seitens der Firma gibt es eine Anweisung, dass neuen Mitarbeitern zur Zeit keine VL gezahlt werden sollen, da ohne Tarifvertrag kein Rechtsanspruch besteht. Vor 35 Jahren wurde dieser Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen, damals wurden 26 DM pro Monat bezahlt. Dies konnte in den Tarifverhandlungen 1976 auf 39 DM und 1980 auf 52 DM erhöht werden.

Neue Verträge abschließen

Bei vielen Verträgen über VL sind Ende Juni die Einzahlungen ausgelaufen und es muss ein neuer Vertrag abgeschlossen werden. Nur so können die Mitarbeiter weiterhin die 26,59 Euro pro Monat aus dem VL-Tarifvertrag erhalten. Die Zuschüsse erhält man bei Einhaltung bestimmter Einkommensgrenzen wie beispielsweise 35.800 Euro zu versteuerndem Einkommen bei Verheirateten. Wobei man darauf achten muss, dass das Bruttoeinkommen wegen Freibeträgen höher liegen darf. Aktienfonds werden zu 18 Prozent, Bausparverträge zu neun Prozent gefördert. Kein Zuschuss wird bei Lebensversicherungen und Sparverträgen ausbezahlt. Leider ist noch immer vielen Mitarbeitern nicht bekannt, dass man nach sechs Monaten Betriebszugehörig-

keit einen entsprechenden Tarifanspruch auf den Arbeitgeberzuschuss von 26,59 Euro hat, so dass viele diesen unnötigerweise der Firma schenken.

Udo Bangert
IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 2 16 34



Waldemar Rasch
IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 6 62 81



Um fünf Arbeitswerte abgestuft

„Magerer“ Führungsstil in PMO/IS

Es gibt offensichtlich immer noch Abteilungen, in denen Arbeitswerte nach Gutsherrenart verteilt werden.

So war es zumindest kürzlich in einer Kostenstelle in PMO/IS. Der Vorgesetzte stufte bei Neubewertungen alle 19 Mitarbeiter im Bereich hoch. Nur ein Vorarbeiter ging leer aus. Er wurde sogar um fünf Arbeitswerte abgestuft. Das entspricht rund 200 Euro brutto weniger Lohn. Begründung des Vorgesetzten: Der Vorarbeiter würde den Anforderungen der Tätigkeit nicht entsprechen. Dabei arbeitet der Kollege schon seit drei Jahren als Vorarbeiter. Der Gipfel des Ganzen: Die Abstufung wurde nicht mit

dem Betriebsrat abgestimmt. Nach Eingreifen des IG Metall-Betriebsrats musste die Abgruppierung wieder zurückgenommen werden.

Alexander Rutkowsky
IG Metall-Vertrauensmann



Duschen verschimmelt, Spiegel verreckt

Im Duschraum in PRZ sind die Silikondichtungen bis auf Hüfthöhe mit Schimmel überzogen. Außerdem läuft das Wasser nicht ab, wenn mehrere Kollegen duschen. Man steht also förmlich in der eigenen Suppe. Dass Schimmel gesundheitsschädlich ist, ist ja allgemein bekannt.

Viel gefährlicher wahrscheinlich noch als Schimmel, sind die verreckten Spiegel an der Decke im Gebäude 18. Die Spiegel dienen der Sicherheit, damit mich kein Stapler überfährt. In einem derart verreckten Spiegel kann man allerdings nichts erkennen. Deshalb sollten die Spiegel dringend gereinigt werden. Beide Themen hat der Bereichsbetriebsrat schon der Firma gemeldet, es ist aber noch nichts passiert.

Arnd Hof (PRZ)

Werkleitung plant Prämien für Gesunde

Kranke gehen leer aus

Die Firma plant ein so genanntes „Incentivierungsprogramm“ um die Anwesenheit der Belegschaft zu verbessern. Auf Deutsch: Gesunde werden belohnt, Kranke gehen leer aus.

So sollen unter den Gesunden Geldbeträge von 250 bis 2.000 Euro und zwei Smarts verlost werden. Die Werkleitung plant das Programm zunächst als Pilotprojekt in PGS und PMO. Soweit zu den Plänen des Unternehmens. Der Betriebsrat hält von einer Gesundheitsprämie nichts. Denn die eigene Gesundheit kann man nur bis zu einem gewissen Grad selbst beeinflussen. Der Rest ist Glücksache. Es ist diskriminierend, Kranke aus dem Losverfahren auszuschließen. Sie werden sozusagen per Definition als Niete bezeichnet. Das Programm könnte manchen dazu verleiten, sich krank in die Fabrik zu schleppen. Immer das Ziel vor Augen, einen Smart zu gewinnen. Wenn er dann die Kollegen mit einer Virusgrippe ansteckt oder am Band umkippt, ist niemand geholfen. Die Werkleitung sollte stattdessen dafür sorgen, dass in der Fabrik keine krankmachenden Arbeitsbedingungen mehr herrschen. Das für das Projekt bereitgestellte Geld könnte sinnvoller verwendet werden, so zum Beispiel für die ständige Besetzung der Sanitätsstelle



Krank in die Fabrik kommen - das kann keine Lösung sein!

in Zuffenhausen. Die Sanitätsstelle ist nur halbtags besetzt. Bis ein Notarzt an Ort und Stelle ist, kann es schon zu spät sein. Ein Montagearbeiter verdankt sein Leben einem

Staplerfahrer und einem Leiharbeiter, die ihn reanimiert haben nachdem er Anfang des Jahres zusammenbrach. Die Sanitätsstelle war zu diesem Zeitpunkt nicht besetzt.

Krebserrigende Beschichtung von Schrauben

Gesundheit geht vor

In der Montage und in der Fertigung werden Schrauben verwendet, die mit Dacromet beschichtet sind. (Wir berichteten im April). Dieser Werkstoff enthält herstellungsbedingt in geringen Spuren Chrom-6-Verbindungen. Chrom-6 kann daher in den betreffenden Abteilungen in der Luft in Spuren vorkommen.

Wissenschaftlich ist erwiesen, dass Chrom-6-Verbindungen von Magenverstimmungen über Leber- und Nierenschäden bis zu Krebs beim Menschen auslösen kann. Der Werksärztliche Dienst (WD) empfiehlt, den Hautkontakt zu vermeiden und eine Feinstaubmaske bei der Arbeit zu tragen. Pressluft darf beim Handhaben der Schrauben nicht verwendet werden, weil ansonsten Dacromet in die Atemluft gewirbelt würde.



Diese Schrauben sind mit Dacromet beschichtet. Dieser Werkstoff enthält in geringen Spuren gesundheitsschädliche Chrom-6-Verbindungen.

Ersatzstoff Geomet

Ein ungefährlicher Ersatzstoff für Dacromet ist schon auf dem Markt: Geomet. Die Werkleitung macht jetzt Druck auf die Entwicklung, die mit Geomet beschichteten Schrauben frei zu fahren. Die Firma wird dem Betriebsrat einen Ausstiegsplan vorlegen. Die Schrauben müssen bald ersetzt werden. Ab 1. Juli 2007 verbietet ohnehin das Gesetz die Verwendung von Chrom-6-Verbindungen, das heißt auch Dacromet. Der Betriebsrat bleibt an dem Thema dran.



Milos Raskovic
IG Metall-Betriebsrat

Rudolf Brugger geht in Ruhestand

Tausende erlebten durch ihn die Kunst

Weil Rudolf Brugger zum 1. Mai in den Ruhestand wechselte, verliert das Kunsterlebnis-Team ein engagiertes Mitglied. Kurz nach der Gründung der SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnisse stieß Rudolf Brugger Mitte 1991 zum Kunsterlebnis. Ihm gefiel die Idee, Kunst nicht nur für so genannte etablierte Kunstgänger anzubieten, sondern Erlebnisse mit und durch die Kunst allen Beschäftigten bei DaimlerChrysler zu bieten.

Von Siegfried Oesterle

Kunsterlebnisse seit 1991

So bereicherte er ab dem siebten Kunsterlebnis „Künstlergespräch mit Wilhelm Fischer-Dango“ das ehrenamtliche Team der Kunsterlebnisse unter dem Dach der IG Metall-Vertrauensleute und -Betriebsräte. Der ehemalige IG Metall-Betriebsrat Siegfried Oesterle und der Kunsthistoriker Dr. Ulrich Weitz, heute Inhabers des Instituts für Kunstvermittlung Stuttgart, haben die Kunsterlebnisse im Januar 1991 ins Leben gerufen.

Hauptberuflich Teamleiter

Neben seiner Tätigkeit als Teamleiter in der Produktions- und Werkstofftechnik/Verfahren-



Rudolf Brugger

entwicklung (PWT/VE) des Werkes Untertürkheim, liefen 14 Jahre lang die Anmeldungen zu den Kunsterlebnissen bei Rudolf Brugger ein. Der Organisator bestätigte diese, suchte spezielle Wünsche zu den Führungen zu erfüllen und begleitete die Führungen in den Museen und auf den Rundgängen.

Bis zu seinem Ausscheiden nahmen rund 7 700 Beschäftigte, deren Angehörige und ehemalige Mitarbeiter an den Kunsterlebnissen teil. An diesem Erfolg hatte Rudolf Brugger durch sein Engagemant maßgeblichen Anteil. Viele der

Angebote zur württembergischen Geschichte oder zu Ballett- und Theater-Besuchen gingen auf seine Anregungen zurück. Nach seinem Ausscheiden wünscht sich Rudolf Brugger, dass das Kunsterlebnis-Team, die erfolgreiche Kulturinitiative von Beschäftigten für Beschäftigte, fortgeführt und weiter entwickelt wird.

Die IG Metall bedankt sich herzlich bei Rudolf Brugger für die wichtige Aufgabe, die er als Partner der SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnisse für die kunstinteressierten DaimlerChrysler-Beschäftigten wahrgenommen hat. Wir wünschen ihm einen angenehmen Ruhestand und werden sicher nicht enttäuscht, wenn wir den „neuen Rentner“ bei einer der nächsten Kunsterlebnisse wieder sehen werden.

Ab Mai diesen Jahres finden die Kunstinteressierten im SCHEIBENWISCHER auf der Anmeldung die Adresse von Isa Pscheidl, Assistentin des Betriebsrats Werk Untertürkheim, HPC: E 606, 70546 Stuttgart, Telefax: 0711/17-5 33 20; Telefon: 0711/17-2 06 78;

Email: isa.pscheidl@daimlerchrysler.com

Isa Pscheidl bleibt vorübergehend die Ansprechpartnerin, bis ein Nachfolger gefunden ist.

Achtung Glosse · Achtung Glosse · Achtung Glosse · Achtung Glosse · Achtung Glosse · Achtung Glosse · Achtung Glosse

Neue „CORE“-Anweisung

Klopapier von zu Hause mitbringen

In der PMO wird seit kurzem die Nachtschicht nur reduziert gefahren. Deshalb haben sich schlaue „CORE“-Sparfüchse überlegt: reduzierte Nachtschicht heißt weniger anwesende Mitarbeiter. Weniger anwesende Mitarbeiter besuchen logischerweise seltener das stille Örtchen. Das lädt doch zum Sparen geradezu ein. Deshalb wurde im Erdgeschoss des Gebäudes 132/1 kurzerhand die Reinigung der Toiletten zurückgefahren. Was zur Folge hat, dass in der Spätschicht schon ab 18

Uhr keine Papierhandtücher mehr vorrätig sind. Sollen wir uns die Hände etwa an den dreckigen Arbeitshosen abtrocknen? Wo bleibt da die Hygiene? Oder sollen wir doch besser gleich Handtücher und Klopapier von zu Hause mitbringen? Noch eine Sparidee: Wer eine mobile Campingtoilette besitzt, könnte diese auch gleich in die Fabrik mitbringen und am Arbeitsplatz aufstellen. Dann könnte man auch den Zeitaufwand für den Weg zur Toilette einsparen.