

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW



Montagen unter der Lupe

ProCent: Sechs gemeinnützige Projekte beschlossen

Unternehmen will NAG 1-Montage verlagern

Meisterinnen bei Daimler

Seite 6

Seite 8

Seite 10





MEHR und FAIR: Das haben wir in der Tarifrunde erreicht

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Tarifiergebnis kann sich sehen lassen: Es gibt 4,3 Prozent mehr Geld. Die Übernahme der Auszubildenden wurde verbessert. Gleichzeitig bekommen Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte bei Leiharbeit.

Die 4,3 Prozent sind der höchste Tarifabschluss seit 20 Jahren. Die Tarifierhöhung wird rückwirkend ab 1. Mai mit dem Juni-Entgelt ausbezahlt. Bei einem durchschnittlichen Monatseinkommen von 3 650 Euro brutto sind das 156 Euro im Monat.

Die Ausbildungsvergütungen steigen ebenfalls um 4,3 Prozent. Auch der Stundensatz der Leiharbeiter in der Produktion steigt von 17,05 Euro auf 17,78 Euro (entsprechend dem DMove-Entgelt).

Erstmals ermöglicht es eine tarifliche Regelung, dass Betriebsräte künftig dem Einsatz von Leiharbeit widersprechen können. Wer Leiharbeiter einsetzt, ist dazu verpflichtet, sie spätestens nach 24 Monaten unbefristet zu übernehmen. Und im Tarifvertrag steht: Leiharbeiter sollen nicht auf dauerhaften Arbeitsplätzen eingesetzt werden.

Diese Rahmenbedingungen müssen nun im Betrieb umgesetzt werden, sonst bleiben sie nur ein Stück Papier. Bei uns muss jetzt die Leiharbeit außerhalb der Produktion, also zum Beispiel in der Entwicklung, Planung oder Instandhaltung geregelt werden. Auch für den Graubereich Werkverträge brauchen wir eine Regelung. Unser Ziel ist es, Werkverträge in den Bereichen zu verhindern, wo das Unternehmen Einstellungen umgehen will. An dieser Stelle bitte ich auch die Führungskräfte, uns zu unterstützen.

Denn solange die Belegschaft in Stammbeschäftigte und prekär

Beschäftigte gespalten bleibt, beinhaltet dies sozialen Sprengstoff. Das Tarifiergebnis ist ein wichtiger Schritt, um diese Spaltung der Belegschaft zu verringern. Doch die Auseinandersetzung um prekäre Arbeit ist noch nicht zu Ende.

Unsere Betriebsvereinbarung für die Produktion begrenzt den Anteil der Leiharbeiter an den Stammbeschäftigten auf acht Prozent. Der neue Tarifvertrag lässt Leiharbeit nur zeitlich begrenzt auf einem Arbeitsplatz zu. Das bedeutet: In den Bereichen, wo ständig Leiharbeiter im Einsatz sind, wird der Betriebsrat prüfen, ob er künftig widerspricht, wenn das Unternehmen neue Leiharbeiter einstellen will. Das werden wir in den kommenden Wochen prüfen.

Mit dem neuen Tarifvertrag haben wir auch die Übernahme der Auszubildenden verbessert: Ab Januar 2013 müssen die Betriebe die jungen Menschen, die sie ausgebildet haben, grundsätzlich unbefristet übernehmen. Bisher waren die Betriebe nur zur Übernahme für mindestens 12 Monaten verpflichtet. Beim Daimler werden dank der 90/10-Regelung alle Auszubildenden fest übernommen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, dieses Tarifiergebnis ist euer Verdienst. Vielen Dank für eure Unterstützung!

Herzlichst

Wolfgang Niede
Betriebsratsvorsitzender



So geht der Betriebsrat vor

Die Arbeitsbedingungen in den Montagen müssen verbessert werden. Der Betriebsrat packt dieses Thema aus drei verschiedenen Richtungen an: Zum einen prüfen die IG Metall-Betriebsräte wie es um die Ergonomie in den einzelnen Montagen bestellt ist und wie man bestehende Arbeitsplätze verändern kann. Zweiter Ansatzpunkt sind die Rahmenbedingungen für die Gestaltung und Planung von Montagen. Dazu haben Betriebsrat und Werkleitung bereits 2003 klare Regeln vereinbart. Als Faustregel kann man sagen, je weniger indirekte Tätigkeiten ein Montage-Arbeitsplatz enthält, desto mehr Erholzeiten muss das Unternehmen dem dort Beschäftigten gewähren. Das heißt, wenn es kaum noch indirekte Tätigkeiten gibt, kann die Firma keine Pausen anrechnen.

Der dritte Ansatzpunkt ist die Leistungsbemessung: Dabei prüft der Leistungsbemessungsausschuss vor Ort an den Stationen, ob der Takt richtig bemessen ist. Denn häufig hat die Firma an den Stationen für bestimmte Tätigkeiten zu wenig Zeit eingeplant.

Betriebsrat nimmt Montagen unter die Lupe

Von Karl Reif

Im März diesen Jahres haben wir mit der Werkleitung vereinbart, die Arbeitssituation in den Montagen gemeinsam unter die Lupe zu nehmen.

Wer in den Montagen in unserem Werk arbeitet, weiß: Die Arbeit dort geht auf die Knochen. Das Schlimme dabei ist: die Arbeitsbedingungen in den Achs-, Getriebe- oder Motorenmontagen sind in den vergangenen Jahren schlechter statt besser geworden. Fließmontagen und kurze bis sehr kurze Takte unter einer Minute sind üblich. Abwechslung in der Arbeit oder Belastungswechsel? Fehlanzeige! Die Arbeit ist monoton und gleichförmig. Tag für Tag, Woche für Woche, Monat für Monat.

Denn: Die Firma hat taktunabhängige Tätigkeiten wie Materialbereitstellung, andere Logistkarbeiten oder kleinere Instandhaltungsarbeiten aus der Gruppenarbeit der Montagen herausgenommen. Insbesondere Logistiktätigkeiten erledigen mittlerweile Fremdfirmen.

Die Werkleitung hat sich jedoch 2003 in einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat verpflichtet, bestimmte Arbeitsbedingungen in den Montagen zu gewährleisten:

- Mindestens 12 Prozent indirekte, taktunabhängige Tätigkeiten müssen für alle Gruppenmitglieder in Rotation zugänglich sein.
- Taktzeiten von mindestens 1,2 Minuten, wie sie der Tarifvertrag vorsieht.
- Einhaltung der Standards von Gruppenarbeit: regelmäßige Gruppengespräche,



Die Betriebsräte prüften die Arbeitssituation anhand dieser Checkliste vor Ort

Selbstorganisation bei Freischicht- und Urlaubsplanung, Rotation usw.

Bei dieser Vereinbarung ging es zum einen darum, die Arbeitsbedingungen in den Montagen zu verbessern. Auf der anderen Seite muss die Firma nicht die volle tarifliche Erholzeitpause („Steinkühlerpause“) von 40 Minuten pro Acht- Stunden-Schicht gewähren, sondern kann 10 Minuten anrechnen.

Die oben genannten Bedingungen werden jedoch in vielen Montagen nicht eingehalten.

Wir werden das mit den Montage-Kolleginnen und Kollegen zum Thema machen. Wir überprüfen vor Ort die Arbeitssituation.

Überall dort, wo die Arbeitsbedingungen nicht entsprechend gestaltet sind, werden wir Veränderungen einfordern. Unser Ziel ist dabei, die Arbeit in den Montagen so zu verbessern, wie es in den Vereinbarungen beschrieben ist.



Karl Reif
Stv. Betriebsratsvorsitzender

Erste Schritte zu mehr Ergonomie



Von Roland Bartle und Ugur Karabulut

Ergonomische- oder „Ärgernomische“ Arbeitsbedingungen in Bad Cannstatt? In die Move-Montage wollte jedenfalls bis vor kurzem keiner mehr wechseln. Die Kollegen, die dort in arbeiten, wollten nur noch weg. Viele wurden krank.

Warum nicht gleich so?

Nach endlosen Diskussionen und Druck vom Betriebsrat war es endlich soweit: Die Firma kümmerte sich um die Ergonomie in der Fließmontage in Bad Cannstatt. Da fragt man sich: Warum nicht gleich so?

Den Führungskräften müsste doch klar sein, dass die Arbeit in der Montage nicht leicht ist. Die Beschäftigten sind häufig zu Zwangshaltungen verdammt. Dauerndes Stehen geht auf Dauer auf die Gelenke. Auch wenn die immer wiederkehrenden Bewegungsabläufe mit geringem Kraftaufwand verbunden sind, können sie auf Dauer belastend sein. Dazu kommen die Haltekräfte und Clipsarbeiten. Das alles führt zu körperlichem Verschleiß.

Wir (Roland Bartle und Ugur Karabulut) haben alle Stationen auf Ergonomie geprüft. In einer gemeinsamen Begehung mit Vertretern der Firma haben wir 155 Maßnahmen dokumentiert, mit denen die Arbeit an den Stationen erleichtert werden soll. Zum Beispiel geht es darum, die Teileentnahme aus den Regalen zu optimieren (siehe Bilder).

Alle 14 Tage besprechen Betriebsrat, Teamleiter und die Planungsabteilung in einem Termin den aktuellen Stand der Maßnahmen. Momentan sind 28 von den 155 Maßnahmen umgesetzt. Im Herbst werden wir bewerten wie viele Maßnahmen insgesamt umgesetzt sind und wie sich die Arbeitsbedingungen verbessert haben.



Vorher: Der leere Regalboden (unten) stört beim Arbeiten



Nachher: So kann der Kollege die Regale optimal nutzen

Austattung reklamiert

In der Kostenstelle 2078 werden zwischenzeitlich ausschließlich V6-Motoren in drei Schichten montiert. Die V8-Motoren werden in der Kostenstelle 2058 montiert. Diese Trennung sorgt für etwas weniger Hektik an den jeweiligen Stationen. Allerdings haben sich die Beschäftigten beschwert, dass der Takt an einigen Stationen kritisch sei und nicht bewältigt werden kann. Deshalb wurde der Leistungsbemessungsausschuss aktiv und hat die Ausstattung reklamiert.

Auch wenn es uns gelingt, die Arbeitsbedingungen zu verbessern ist klar: Die Arbeit in der Montage ist körperlich sehr belastend. Deshalb werden der Betriebsrat, die IG Metall-Vertrauensleute und die Kolleginnen und Kollegen weiterhin die Montagearbeit im Auge behalten. Dazu gehören auch die arbeitspolitischen Grundsätze, die der

Betriebsrat von der Firma einfordert (siehe Kasten unten).



Roland Bartle
Betriebsrat
Tel. 3 80 50



Ugur Karabulut
Ersatzbetriebsrat
Tel. 5 28 10

Folgende arbeitspolitischen Grundsätze muss die Firma aus Sicht des Betriebsrats erfüllen:

- Beim Anlauf einer neuen Montage müssen zukünftig aktuelle, abgestimmte zeitwirtschaftliche Daten vorliegen (keine Plan-Zeiten!)
- Realistische Leistungsgrade, die die Beschäftigten jahrelang „durchhalten“, ohne ihrer Gesundheit zu schaden
- Bei kurzen Taktzeiten müssen mehrere Stationen zusammengefasst werden, um den persönlichen Arbeitszyklus von der technischen Taktzeit zu entkoppeln.
- Puffer und Driftbereiche vorsehen, um individuelle Leistungsschwankungen zu ermöglichen.
- Bei kurzen Taktzeiten muss der Takt durch indirekte Tätigkeiten unterbrochen werden.
- Wenn es keinen Ausgleich zu den kurzen Taktzeiten gibt, müssen die Erholzeiten verlängert werden.



Betriebsrat sorgt für gleiche Leistungsbedingungen

Von Milos Raskovic

Seit kurzem gibt im Werk Untertürkheim ein neues Verfahren, mit der die Leistungserwartung ermittelt werden kann. Das Verfahren gilt in allen produktiven Bereichen ohne REZEI.

Mit der Stoppuhr messen

Bisher gab es im Werk Untertürkheim zwei Verfahren der Leistungsmessung: Das eine Verfahren ist REZEI und wird vor allem in den Fertigungsbereichen angewendet.

Das andere ist die klassische Datenermittlung der „wertschöpfenden“ Tätigkeiten in der Kostenstelle. In den Fertigungen wird mit der Stoppuhr gemessen. In der Montage wird jeder Tätigkeit ein sogenannter C-Wert zugeordnet.

Schwachpunkt dieser klassischen Datenermittlung: Die Umfeldtätigkeiten, also die „nicht wertschöpfenden“ Tätigkeiten, werden nicht bewertet. Was Umfeldtätigkeit ist, haben bisher die Vorgesetzten bestimmt.

Dazu ein Beispiel: An einer Montagelinie gibt es 54 manuelle Arbeitsplätze. Zusätzlich dazu konnten die Vorgesetzten noch 15 Beschäftigte für Umfeldaufgaben einsetzen. Also Montage- und Anlagenführer, Nacharbeiter, Qualitätspringer, Meisterunterstützer usw.

Der Vorgesetzte konnte die Anzahl der benötigten Unterstützer aber auch auf 12 oder auf

20 Mitarbeiter schätzen. Der Betriebsrat hatte kein Mitbestimmungsrecht an dieser Stelle, weil diese Beschäftigten bei den Gemeinkosten verrechnet werden. Das bedeutet: Das Unternehmen hätte diese 12 oder 20 Arbeitsplätze einfach abbauen können, ohne dass der Betriebsrat es verhindern hätte können.

Betriebsrat bestimmt mit

Ende Juni 2012 hat der Betriebsrat mit der Unternehmensseite die Betriebsvereinbarung zur Vereinbarung von Leistungsstandards in Kostenstellen ohne REZEI – Vereinbarungen abgeschlossen.

Diese Betriebsvereinbarung regelt Folgendes: Die Arbeitswirtschaft muss Netto-Personalbesetzung auf Basis eines zeitwirtschaftlichen Gutachtens festlegen. In diesem Gutachten werden alle gewerblichen Tätigkeiten in der Kostenstelle bewertet. Also auch die „nicht wertschöpfenden“. Somit kann der Betriebsrat mitbestimmen wie viele Kollegen für Umfeldtätigkeiten benötigt werden. Das Unternehmen kann die festgelegte Anzahl auch nicht mehr einseitig reduzieren, ohne dass nachweislich Arbeit weggefallen ist. Für den Fall, dass das Unternehmen Umfeldaufgaben reduzieren will, wird der Leistungsbemessungsausschuss dies genau prüfen.

Damit nicht eventuell gewerbliche Tätigkeiten in einer Kostenstelle vergessen werden, ha-

ben Betriebsrat und Werkleitung vereinbart, dass die sogenannte TT-Datei Grundlage zur Überprüfung der Tätigkeiten ist. Die TT-Datei haben Betriebsrat und Arbeitswirtschaft in REZEI-Bereichen entwickelt. In der Datei sind alle denkbaren Tätigkeiten einer Kostenstelle aufgelistet, insgesamt sind das rund 1200 Tätigkeiten.

Betriebsrat prüft

Nachdem die Arbeitswirtschaft das Gutachten erstellt und dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt hat, prüft dieser maximal zehn Arbeitstage, ob die Datenermittlung richtig ist. Reklamiert der Betriebsrat nicht innerhalb von zehn Arbeitstagen bei der Arbeitswirtschaft, ist die Leistungsvereinbarung gültig.

Der Betriebsrat bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er die Leistungsvereinbarung geprüft hat. Diese Vereinbarung wird dann an der Shopfloortafel der Kostenstelle ausgehängt.

Natürlich hat der Betriebsrat auch nach dieser Frist das Recht, die Netto – Personalbesetzung jederzeit unter Angabe von Gründen zu reklamieren.

Der einzige Unterschied zu den REZEI-Kostenstellen ist, dass der Betriebsrat unterschreibt und nicht die REZEI-Vertreter.

Ausschuss für Leistungsbemessung

Der Ausschuss für Leistungsbemessung begleitet die Zeitaufnahmen in den Produktionsabteilungen. In den Fertigungen wird beispielsweise mit der REZEI-Methode oder ganz klassisch mit der Stoppuhr gemessen. In der Montage wird jeder Tätigkeit ein so genannter C-Wert zugeordnet. Nach dieser Datenermittlung überprüft der Ausschuss, ob die vorgegebenen Takte in Ordnung sind. Bei Unstimmigkeiten oder zu kurzen Takten leitet der Ausschuss ein Reklamationsverfahren ein.



Milos Raskovic
Ausschussvorsitzender
Tel. 3 80 51



Alexander Rutkowsky
Stellvertreter
Tel. 5 31 99



Ralf Eibner
Tel. 6 40 43



Kapanis Josifidis
Tel. 2 33 65



Serkan Senol
Tel. 6 09 15



Michaela Caprazki
Tel. 3 72 28



Hüseyin Kücükelci
Tel. 2 31 94

6 Projekte beschlossen



Häuslicher Kinderhospizdienst Kirchheim Auszeit für Mütter

Im Jahre 1999 wurde der Häusliche Kinderhospizdienst Kirchheim unter der Trägerschaft der Katholischen Gesamtkirchengemeinde Kirchheim sowie des Malteser Hilfsdienstes Kirchheim gegründet. Der Kinderhospizdienst möchte Menschen befähigen, schwerkranke und sterbende Kinder und deren Angehörige zu begleiten, Helferinnen und Helfer ausbilden und das Thema Tod von Kindern in die Öffentlichkeit bringen. **Conny Künzel (PAC/PSF)** hat für das Projekt „Auszeit für Mütter“ bei ProCent einen Antrag gestellt. Das Projekt soll im Jahr 2012 Müttern (oder Vätern) mit einem schwer erkrankten Kind jeweils an einem Tag eine Auszeit zum Erholen und Innehalten bieten. Im Rahmen des Projekts werden die Eltern beispielsweise malen oder Entspannungstechniken kennenlernen. Das Projekt wird mit 2 500 Euro gefördert.

2 500 Euro

weitere Informationen:
www.Kinderhospizdienst.de



Stuttgarter Jugendhaus gGmbH Spiel mobil ausbauen

Die Stuttgarter Jugendhaus gGmbH ist Träger von 41 Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit in Stuttgart. Die Einrichtungen gestalten ihr Angebot auf Grundlage der Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen in den Stadtteilen und erfüllen gleichermaßen soziale Hilfs- wie auch Bildungs- und Freizeitfunktion. In Kooperation mit Schulen realisiert die Stuttgarter Jugendhaus gGmbH Schulsozialarbeit, Projekte im Übergang von Schule zu Beruf sowie weitere vielfältige Betreuungs- und Bildungsangebote. Das Spiel mobil MOBIFANT ist ein Bus, voll gepackt mit Spielzeug aller Art. Pädagogische Fachkräfte fahren mit diesen Fahrzeugen auf Spielplätze und Schulhöfe in bestimmte Stadtbezirke. Der aktuelle Bus, ein Mercedes-Sprinter der ersten Generation, erhält nur die rote Umweltplakette. Das heißt, es muss ein neuer Bus angeschafft werden. **Steffen Maurer (RD/PDE)** hat eine Förderung bei ProCent beantragt. Genehmigt wurde eine Spende von 6 160 Euro. Mit dem Geld soll der neue Bus innen mit Regalen, Schränken und Fächern ausgebaut werden. Außerdem werden neue Spielgeräte angeschafft.

6 160 Euro

weitere Informationen:
www.jugendhaus.net



VfR Birkmannsweiler e.V. Minispielfeld für Fußballjugend

Der Verein für Rasenspiele Birkmannsweiler ist ein gemeinnütziger Sportverein, der 1938 gegründet wurde. Insgesamt treiben 1 200 Mitglieder Sport in den Abteilungen Fußball, Gymnastik und Turnen, Tischtennis, Ski und Wandern, Volleyball, Gesundheitsport und verschiedene Freizeitsportgruppen. Im Februar 2012 brannte das Vereinsheim wegen Brandstiftung nieder. Aufgrund dieser Notlage bleiben dem Verein nur noch geringe Möglichkeiten für Investitionen in die Jugendarbeit. Um die Trainingsmöglichkeiten der Fußball-Jugend zu verbessern und etwas wetterunabhängiger zu sein hat **Kurt Lagelstorfer (RD/PM1)** eine Bewerbung bei ProCent eingereicht. Mit den 5 000 Euro Spende von Pro Cent kann dieses Jahr ein Minispielfeld mit Kunstrasen gebaut werden.

5000 Euro

weitere Informationen:
www.vfr-birkmannsweiler.de

Der lokale Entscheiderkreis des Spendenfonds ProCent in Untertürkheim hat bis Anfang Mai die Förderung von sechs Projekten beschlossen, die wenig später vom zentralen Entscheiderkreis frei gegeben wurden. Mit den Spenden der bei ProCent teilnehmenden Beschäftigten und dem Anteil des Unternehmens in derselben Höhe können viele sinnvolle gemeinnützige Projekte unterstützt werden.



Förderverein Fröbelschule in Schorndorf

PCs und Lernsoftware für Schüler

Die Fröbelschule Schorndorf ist eine Schule für Geistig- und Körperbehinderte im Rems-Murr-Kreis. Die Schule bietet sonderpädagogische Förderung für Schülerinnen und Schüler im Alter von sechs bis 18 Jahren an. Ziel der Ausbildung ist es, jeden einzelnen jungen Menschen entsprechend seiner Fähigkeiten für die Zeit nach der Schule fit zu machen und die Schüler zusammen mit den Eltern und Einrichtungen der Behindertenhilfe auf ein möglichst eigenständiges Leben vorzubereiten. Dabei werden neue Arbeitsweisen ermöglicht und die Schüler mit dem Arbeiten am PC vertraut gemacht. Für die Anschaffung eines PCs pro Klassenzimmer sowie Schulversionen bestimmter Programme hat **Sebastian Grimmeisen (VAN/PEF, bis 31.5. VKP/PKP)** Fördergelder in Höhe von 7 000 Euro bei ProCent beantragt. Der Antrag wurde genehmigt.

7 000 Euro

weitere Informationen:

www.froebelschule-schorndorf.de/foerderverein



Sozialdienst Katholische Frauen e.V. Stuttgart

Geschirrwachstraße für „Femmetastisch“

Eines der Betätigungsfelder des Sozialdienstes Katholischer Frauen ist der Tagestreff „Femmetastisch“ für Frauen in schwierigen Lebenssituationen in z.B. ungesicherte wirtschaftliche Lebensgrundlage, fehlender oder nicht ausreichender Wohnraum, gewaltgeprägte Lebensumstände, Schwierigkeiten beim Erlangen oder bei der Sicherung des Arbeitsplatzes. In den letzten Jahren ist die Zahl der Besucherinnen stetig angestiegen, sodass mittlerweile neben den Hilfsangeboten zur Erledigung von Dingen des täglichen Lebens auch werktags nahezu 50 warme Mahlzeiten gekocht und ausgegeben werden. Mit dem ProCent-Projektantrag in Höhe von 5 800 Euro von **Rainer Gerstenlauer (FM/PT)** soll eine kleine Geschirrwachstraße angeschafft werden, um das Personal zu entlasten.

5 800 Euro

weitere Informationen:

www.skf-stuttgart.de



Autismus verstehen e.V. in Lichtenstein

Vereinsbibliothek mit Fachbüchern aufbauen

Autistische Menschen, Angehörige und Fachleute haben im Dezember 2008 den Verein „Autismus verstehen“ gegründet. Der Verein will die Situation von autistischen Menschen in unserer Gesellschaft verbessern und autismus-spezifische Angebote ausbauen. Seit Oktober 2011 hat der Verein eine kleine Wohnung angemietet, in dem sich unter anderem die verschiedenen Selbsthilfegruppen treffen können. Hier werden weitere Ausstattungsgegenstände benötigt. Außerdem will der Verein eine Bibliothek mit Fachbüchern zum Thema Autismus aufbauen sowie Informationsbroschüren erstellen. Dafür hat **Manfred Belssner (HRM/PW)** eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 3 000 Euro bei Pro Cent beantragt. Die Spende wurde genehmigt.

3 000 Euro

weitere Informationen:

www.autismus-verstehen.de

Unternehmen plant:

Verlagerung der NAG1-Montage nach Rumänien

Von Dieter Gerlach

Schon länger wird in Hedelfingen über das weitere Schicksal der NAG1-Montage spekuliert. Es gab eine Unmenge Gerüchte, viele Diskussionen und Pläne. Einzig sicher schien, die Montage wird irgendwo, mit irgendeiner Stückzahl in Hedelfingen stehen.

Gerüchte wurden wahr

Im Frühsommer letzten Jahres war es soweit. Die Entscheidung lautete, die Montage zieht um nach Untertürkheim, ins Gebäude 136. So steht es auch in einer Betriebsvereinbarung, die im Juli 2011 zwischen Firma und Betriebsrat abgeschlossen wurde. Vom Moment der Entscheidung an erwarteten die Führungskräfte beinahe selbstverständlich, dass alle Kolleginnen und Kollegen der NAG1-Montage automatisch mit nach Untertürkheim gehen. Die IG Metall-Betriebsräte in Hedelfingen nahmen dagegen von Anfang die eindeutige Position ein: Nach Untertürkheim gehen nur Freiwillige. In der Folge gab es deshalb Abteilungsversammlungen und Gespräche. Im Frühjahr diesen Jahres wurde eine Beschäftigtenbefragung gestartet, wer freiwillig nach Untertürkheim mitgehen oder eben in Hedelfingen bleiben möchte. Noch während diese Befragung lief, begann die Gerüchteküche neuerlich zu brodeln. Es hieß nun, die NAG1-Montage kommt überall hin nur nicht nach Untertürkheim. Auf seine Nachfrage wurde dem Betriebsrat lapidar mitgeteilt: „Alles Unfug, die Planungen für Untertürkheim laufen normal weiter.“

Zwischenzeitlich wissen wir: Schon damals hatte die Werkleitung entschieden, die NAG1-Montage nach Cugir in Rumänien zur „Star Transmission“ (STC) zu verlagern.

Welchen Stellenwert haben Vereinbarungen?

Betriebsvereinbarungen sind eine der Grundlagen in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsrat. Eine Betriebsvereinbarung (BV) stellt eine Vertragsform dar. Ihre Inhalte sind für die Unternehmensleitung und den Betriebsrat verbindlich. Gültig wird eine BV mit Unterschrift des Vertreters der Unternehmensleitung auf der einen und des Vorsitzenden des Betriebsrats sowie seines Stellvertreters auf der anderen Seite.

Pacta sunt servanda

Pacta sunt servanda heißt Verträge sind

einzuhalten. Diese jedem Asterix-Leser bekannte juristische Grundregel scheint nun ausgerechnet bei unserer Werkleitung aus dem Bewusstsein gestrichen worden zu sein. Um was es dabei geht? Um die oben knapp beschriebene Verlagerung der NAG1-Montage nach Untertürkheim. Im Rahmen der kapazitätssteigernden Maßnahmen für das Center PGE wurde neben anderen Punkten der Umzug der NAG1-Montage eben nach Untertürkheim ausdrücklich fixiert. Deshalb wurden umgehend Verantwortlichkeiten festgelegt, um ein Personalkonzept für den Umzug auszuarbeiten. Die Kollegen und Kolleginnen wurden, wie oben beschrieben, informiert, es wurde eine Abfrage gemacht, wer mit dem Produkt mitgehen möchte. In gewisser Weise Routine, wenn es gilt abzusichern, dass die Beschäftigten dabei nicht unter die Räder kommen.

Werksstrategie

Gleichzeitig, wie wir zwischenzeitlich wissen, arbeiteten Werkleitung und Centerleitung an einer Neuausrichtung des Produktionsstandorts Untertürkheim. Diese Neuausrichtung wurde dem Betriebsausschuss im März 2012 vorgestellt. Dabei wurde erkennbar, dass im Rahmen dieser Neuausrichtung für das NAG 1 am Standort kein Platz mehr ist. Deshalb soll das NAG 1 zur STC verlagert werden. Der Ärger geht nun darum, dass die Werkleitung mal eben aus einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat und damit mit euch, der Belegschaft, rund siebzig Arbeitsplätze streicht und diese von Untertürkheim nach Rumänien verlagert.

Wieder mal Unverständnis

Langsam wird es zu einem Grundübel. Die Werkleitung und Centerleiter führen sich auf, wie der klassische Vertreter des höfischen Absolutismus, wie Ludwig XIV.

Das passt aber nicht wirklich ins 21. Jahrhundert. Darüber hinaus muss die Werkleitung auch Klarheit über Flächenplanungen und Nachfolgeaggregate schaffen. Der Betriebsrat hat in der vergangenen Betriebsversammlung deutlich gemacht, dass die Werkleitung die Zukunftsausrichtung nur gemeinsam mit dem Betriebsrat gestalten kann. Der Betriebsrat entlässt die Werkleitung nicht aus vertraglich eingegangenen Verpflichtungen. Die Forderung des Betriebsrats steht, dass hier nachverhandelt werden muss! Mit dem Ziel, die vereinbarten Beschäftigungsvolumina durch



Die Werkleitung und Centerleiter führen sich auf wie Ludwig XIV, der klassische Vertreter des höfischen Absolutismus

entsprechende Produkte für Untertürkheim, für das Center PGE einzulösen.

Die Werkleitung hat erklärt, dass die Tauschfertigung von einer Verlagerung nach Cugir nicht betroffen ist. Trotzdem sind die Kolleginnen und Kollegen dort verunsichert und erwarten, dass die Beschäftigung der Tauschfertigung gesichert wird.

Was nun kommt

Der Betriebsrat hat vor dem hier nur skizzierten Hintergrund die Werkleitung aufgefordert umgehend in Verhandlungen einzutreten, um die offenen Fragen zu klären und die in den Verhandlungen erarbeiteten Absprachen und Verbindlichkeiten neu zu fixieren. Und das in einer Betriebsvereinbarung, weil das eine der Grundlagen in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsrat ist.



Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55

Was bringt es?

Von Fotini Kiosse und
Zvonimir Pintar

Nachdem der Bundesrat dem Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen zugestimmt hat, gibt es seit dem 1. April 2012 einen individuellen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren.

Im Ausland erworbene Qualifikationen

Kolleginnen und Kollegen, deren im Ausland erworbene Qualifikationen bisher nicht anerkannt wurden, bekommen damit eine Chance, ihre beruflichen Zeugnisse zu erweitern und damit ihre beruflichen Möglichkeiten zu verbessern. Insgesamt haben 2,9 Millionen Menschen mit Einwanderungsgeschichte ihren Abschluss im Ausland erworben. Von ihnen haben bisher nur wenige Menschen die Möglichkeit, ihre Qualifikationen bewerten und anerkennen zu lassen. Die Regeln sind verworren, die Ansprüche der Migranten je nach Staatsangehörigkeit sehr unterschiedlich, einheitliche Anlaufstellen gibt es nicht.

Das neue Gesetz soll hier Abhilfe schaffen. So gibt es für die rund 350 Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen, für die der Bund zuständig ist, künftig einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren.

Nur wenige profitieren

Innerhalb von drei Monaten soll festgestellt werden, ob die im Ausland erworbenen Qualifikationen einem deutschen Beruf gleichwertig sind. Die Staatsangehörigkeit der Migranten soll bei dem Verfahren keine Rolle mehr spielen. Bisher ist die Zulassung in zahlreichen reglementierten Berufen – etwa bei Ärzten – an die deutsche Staatsangehörigkeit oder die eines EU-Landes geknüpft. Die Regierung greift mit ihrer Reform alte Forderungen der Gewerkschaften auf. Doch es werden zu wenige Menschen von dem neuen Gesetz profitieren. Akademiker, die ihren Abschluss im Ausland gemacht haben, gehören nicht zum Adressatenkreis. Den Ingenieurs- oder Lehrermangel wird das neue Gesetz nicht beheben können, denn für die Anerkennung dieser Berufe sind die Bundesländer zuständig. Gleiches gilt für Erzieher oder Architekten. Nicht geklärt ist zudem die Frage der Nachquali-



fizierung: Gibt es einzelne Lücken bei einem Antragsteller im Vergleich zum deutschen Ausbildungsniveau, sollen die Antragsteller umgehend informiert werden, dass sie sich entsprechend fortbilden können.

Teure Bescheinigungen

Der Haken: Wie diese Maßnahmen aussehen und welche Träger sie durchführen, lässt das Gesetz offen. Es gibt keinen Anspruch auf Nachqualifizierung. Für die Ausstellung von Gleichwertigkeitsfeststellungen werden die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern zuständig sein. Diese planen für die Bescheinigungen kostendeckende Gebühren zu kassieren. Nach Schätzungen von Experten können die Kosten für eine Bescheinigung schnell über 1.000 Euro liegen.

Es wird sich zeigen müssen, ob das Gesetz den Betroffenen auch wirklich hilft, rasch an eine Weiterbildung & Förderprogramme-Bescheinigung zu kommen. Es muss sich zeigen, ob Gleichwertigkeitsfeststellungen

von den Betrieben akzeptiert werden. Anerkennungsinteressierte können sich an Fotini Kiosse und Zvonimir Pintar wenden. Die beiden sind Migrationsbeiräte der IG Metall Stuttgart und helfen gerne weiter.

Fotini Kiosse

Ersatzbetriebsrätin
Migrationsbeirätin der
IG Metall Stuttgart
Tel. 6 15 98



Zvonimir Pintar

IG Metall-Vertrauensmann
Migrationsbeirat der
IG Metall Stuttgart
Tel. 2 26 40



Meisterinnen bei Daimler

52 : 3225

- das ist das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern auf der Ebene der Meister in der Daimler AG (Stand 12/2011). Der Frauenanteil an dieser Führungsebene beträgt damit ganze 1,6 Prozent. Ende Mai haben sich 28 der 52 Meisterinnen im Werk Sindelfingen getroffen um sich zu vernetzen und Überlegungen anzustellen, wie ihre Aufgabe für Frauen attraktiver gestaltet werden könnte.

In der „Männerwelt“

„Ein Mitarbeiter hat zu mir gesagt: Du bist ja unser Gast hier. Darauf hab' ich ihm geantwortet: Nein, ich bin deine Chefin. An diesen Gedanken solltest du dich gewöhnen.“ Die blonde, zierliche Frau erzählt diese Episode aus ihrem frühen Meisterinnen-Dasein mit ruhiger, aber energischer Stimme. Der Kollege hat kein zweites Mal versucht, ihre Autorität in Frage zu stellen.

Es ist eine sehr besondere Situation, in der sich die wenigen Meisterinnen in der „Männerwelt“ Produktion befinden. In der Regel führen sie überwiegend Männer – der Frauenanteil in der Produktion und den produktionsnahen Bereichen der Daimler AG beträgt nur 5,23 Prozent. In vielen Werken besteht die Produktionsmannschaft zu mehr als 95 Prozent aus Männern. Und auf ihrer Führungsebene finden die Meisterinnen



Die 28 Meisterinnen haben auf dem Workshop überlegt, wie ihre Tätigkeit für Frauen attraktiver gestaltet werden könnte

noch weniger Geschlechtsgenossinnen. Im Werk Untertürkheim gibt es nur vier Meisterinnen, in anderen Werken sogar nur eine oder zwei. Ein Austausch über die besonderen Fragen und Probleme, denen sich die weiblichen Führungskräfte in der Produktion täglich stellen, ist daher kaum möglich.

Genau aus diesem Grund hatte die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrats in Zusammenarbeit mit dem Global Diversity Office 2006 den ersten Meisterinnen-Workshop veranstaltet. Schon damals war deutlich geworden, wie wichtig und wertvoll die Vernetzung über die Werke hinweg für die Meisterinnen ist. Trotzdem hat es sechs Jahre gedauert, bis erneut zu einem solchen Treffen eingeladen werden konnte. Die dazwischen liegende Krise hatte die Prioritäten bei allen Beteiligten zeitweilig verschoben.

Anspruchsvolle Zielkorridore

Inzwischen gibt es aber auch ein sehr starkes öffentliches Interesse an mehr Frauen in Führungsfunktionen. Außerdem wurden betrieblich erneut anspruchsvolle Zielkorridore für den Frauenanteil an den verschiedenen Führungsebenen vereinbart – für die Ebene 5 liegt die untere Linie des Korridors nun bei vier Prozent. Da bleibt bei einem aktuellen Frauenanteil von 1,6 Prozent – vorsichtig formuliert - noch einiges zu tun. Die Projektgruppe Frauen

des GBR schaut deshalb in diesem Jahr besonders intensiv auf die Meisterinnen im Unternehmen.

Entsprechend wurde auch im Meisterinnen-Workshop 2012 lebhaft darüber diskutiert, wie diese Führungsfunktion für Frauen attraktiver gestaltet werden kann. Gleichzeitig benannten die Teilnehmerinnen die Hindernisse, die auf dem Weg zur Führungskraft in der Produktion überwunden werden müssen.

Auch die große kulturelle Vielfalt in der Produktion macht die Führungsaufgabe für Frauen nicht unbedingt leichter. Außerdem sind die Arbeitszeiten in der Meisterfunktion bisher wenig familienfreundlich. Einige der Meisterinnen haben Kinder – für jede ist es ein individueller Balanceakt. Ohne die Unterstützung der Männer funktioniert das nicht, da sind sich alle einig. KiTas sind für sie in der Regel keine Lösung, da deren Öffnungszeiten nicht zur Schichtarbeit passen - ein Problem, das alle Frauen und Männer in der Produktion, die auf Kinderbetreuung angewiesen sind, gleichermaßen trifft.

Spaß am Job

Und dennoch: Trotz aller ungelöster Probleme haben die Meisterinnen Spaß an ihrem Job. Sie beschreiben ihn als abwechslungsreich und herausfordernd. Die Frauen sind stolz darauf, zu den wenigen zu gehören, die es tatsächlich in diese Funktion geschafft haben und sich dort auch

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-32;
Dieter Gerlach, Tel. 6 12 55,
Michael Schick, Tel. 6 25 20,
Roland Schäfer Tel. 6 14 74,
Udo Abelmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmandruck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bilder: S. 3 © Maksim Samasiuk - Fotolia
S. 7 © Christian Schwier - Fotolia
S. 8 © istockphoto.com · S. 9 © froxx - Fotolia
S. 12 © Fatman73 - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 2. Juli 2012

Im Internet unter www.stuttgart.igm.de stehen alle SCHEIBENWISCHER-Ausgaben seit dem Jahr 2000.

behaupten konnten. Und von ihrer Produktionsmannschaft sprechen sie im Regelfall geradezu liebevoll. Den jungen Frauen raten sie Eigeninitiative und Leistung zu zeigen, sich nicht einschüchtern zu lassen und unbeirrt ihr Ziel zu verfolgen.

Aus Punkt 3 der Gesamtbetriebsvereinbarung Frauenförderung (2010):

Auch in der Ebene 5 wird ein Frauenanteil von 4 Prozent bis 6 Prozent angestrebt. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Attraktivität des Meisterberufes für Frauen gesteigert werden muss. Ebenso ist die Basis für den Einstieg für Frauen in den Meisterberuf zu verbreitern, wie z.B. durch Maßnahmen wie Workshops mit Meisterinnen, Gesprächskreise mit interessierten Frauen etc. Konkrete Maßnahmen müssen zwischen der Geschäftsleitung am Standort und dem Betriebsrat gesondert vereinbart werden.

Workshops für Jungfacharbeiterinnen nötig

„Bei uns in Untertürkheim gibt es leider nur vier Meisterinnen. Viele Jahre gab es nur im Gastronomiebereich Meisterinnen. Für Frauen, die eine gewerblich-technische Berufsausbildung gemacht haben, ist es wichtig Vorbilder zu haben. Wie soll man sich vorstellen können, selbst Meisterin zu werden, wenn nur Männer die Chefs sind? Wir haben vor einigen Jahren zusammen mit dem Personalbereich Jungfacharbeiterinnen aus verschiedenen Bereichen zu einem Workshop eingeladen. Als Gesprächspartnerinnen standen zwei Meisterinnen zur Verfügung. Ziel dieser Workshops war, Frauen nach der Ausbildung zu motivieren die Meisterlaufbahn einzuschlagen. Diese Workshops müssen wieder durchgeführt werden, damit sich mehr Frauen für den Meisterinnenberuf interessieren. Eigeninitiative und Leistung allein reichen oft nicht.“

Wichtig ist, dass die Frauen nicht nur im Fachbereich, sondern auch beim Personalbereich bzw. beim Betriebsrat auf sich aufmerksam machen. Denn der Betriebsrat bestimmt bei der Besetzung von Meisterstellen mit und nimmt am Personalauswahlverfahren (Assessment-Center) teil.“



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin

Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Nr. 1.1222

Der „Großmarkt Stuttgart“ – Das Frischezentrum des Südwestens

Am 1. April 1957 wurde der Großmarkt Stuttgart in Stuttgart Wangen eröffnet. Ursprünglich nur als Versorgungseinrichtung für Stuttgart und seine Region geplant und gebaut, versorgt der Großmarkt heute das ganze Land Baden-Württemberg mit Produkten aus Landwirtschaft und Gartenbau. Im Umfeld des Großmarkts siedelten sich weitere Unternehmen der Lebensmittelbranche an - sie zusammen stehen für das „Frischezentrum“ des Südwestens. Auf 190.000 m² bietet der Großmarkt in verkehrsgünstiger



Lage einen überregionalen Handelsplatz für landwirtschaftliche Produkte aus allen Ländern der Erde - wobei die Importe aus den Ländern der EU überwiegen. Dynamik prägt diesen Handelsplatz mit seinem 24-Stundenbetrieb und einer Einkaufsbereitschaft ab 02:30 Uhr früh.

- Termin:** Dienstag, 17. Juli 2012, 6:00 Uhr
- Treffpunkt:** An der Pforte des Großmarkts Stuttgart Langwiesenweg 30, 70327 Stuttgart-Wangen
- Hinweis:** Im näheren Umfeld des Treffpunktes stehen keine Parkplätze zur Verfügung. Anreise mit ÖPNV: U4/ U9 Haltestelle „Im Degen/Brendle“, ca. 400 Meter Fußweg
- Ansprechpartnerin:** Frau Kaufmann
- Leistung:** Besichtigung und Führung
- Kosten:** € 3,00 (inklusive € 1,00 für die Organisation)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei: Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-6 25 15, Fax (0711) 17-6 25 25 oder bei Julia Masek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

Kunsterlebnis Nr. 1.1222 | Anmeldung und Einzugsermächtigung

Der „Großmarkt Stuttgart“ – Das Frischezentrum des Südwestens Dienstag, 17. Juli 2012, Stuttgart-Wangen

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Bitte teilen Sie uns Änderungen Ihrer Bankverbindung unverzüglich mit, um Stornogebühren zu vermeiden. Ihre persönlichen Daten werden ausschliesslich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung der Teilnahmegebühren möglich. Da die Teilnehmeranzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung. Ihre Anmeldung ist vorbehaltlich, da das Kunsterlebnis nur stattfinden kann, wenn die Mindestteilnehmeranzahl erreicht wurde.

| | | | | |
|------------------------|--|-------------------|--------------|-----------|
| Vorname u. Name | | Werk-Kenn-Nr. | Hauspostcode | Abteilung |
| Straße | | Anzahl Teilnehmer | Telefax | Telefon |
| PLZ und Wohnort | | Gesamtbetrag € | Datum | |
| Konto-Nr. | | BLZ | Unterschrift | |
| Name und Ort der Bank: | | | | |

Neue Menüs seit 1. Juni 2012

Besser Essen im Betriebsrestaurant

Von Katarina Scardigno

Seit 1. Juni gelten die „Besser essen“-Standards wie beispielsweise festgelegte Qualitätsstandards oder Verzicht auf künstliche Geschmacksverstärker für alle Gerichte in den Betriebsrestaurants. Bisher galten diese Standards nur für die „Besser essen“-Gerichte.

Wir Betriebsräte der IG Metall haben uns schon lange Gedanken darüber gemacht, wie wir das Essen in den Betriebsrestaurants weiter verbessern können. Die Kolleginnen und Kollegen haben das Essen nicht nur gelobt, einige kritisierten die steigenden Preise. Deshalb war es dem Ausschuss für Soziales und Kantine wichtig, ein Menüangebot zu einem günstigen Preis zu vereinbaren.

„Classic“-Menü für 3,55 Euro

Uns ist es gelungen, mit der Gastronomieleitung für jeden Tag ein Komplettmü zu



Preis von 3,55 Euro zu vereinbaren. Das sogenannte „classic“-Menü beinhaltet eine Hauptkomponente, eine oder zwei Beilagen sowie Suppe oder Wasser. Das Komplettmü gewährleistet eine Ersparnis von bis zu 90 Cent. Im Durchschnitt können 40 Cent gespart werden.

Wir haben 40 verschiedene „classic“-Menüs vereinbart, die die Gastronomieleitung nicht einseitig verändern kann. Davon sind 34 Gerichte Fleischgerichte, sechs vegetarisch, 34 Gerichte sind beliebte „Klassiker“ (zum Beispiel Maultaschen, Schweineschnitzel oder Linsen mit Spätzle), 21 Gerichte haben zwei Beilagen und 15 Gerichte sind frei von Schweinefleisch. Welche Kombinationen jeweils als „classic“-Menü gelten steht auf dem Speiseplan oder direkt an der Essenstheke.

Geprüfte Lieferanten

Weithin wird viel Wert gelegt auf die Einhaltung der Qualitätsstandards. So werden beispielsweise keine künstlichen Geschmacksverstärker verwendet. Es werden nur geprüfte Lieferanten eingesetzt und ein hoher Anteil an Frischeprodukten garantiert. Zum Beispiel werden ausschließlich Salzwasser-Fische mit MSC-Siegel verarbeitet. (Marine Stewardship Council

(MSC) ist eine internationale und unabhängige Organisation, die sich für nachhaltigen Fischfang einsetzt.)



Katarina Scardigno
Betriebsrätin
Tel. 5 15 23

Diskussion im Blog Schmeckt es Ihnen im Betriebsrestaurant?

Seit 1. Juni gibt es in den Betriebsrestaurants neue Menüs und noch einige weitere Verbesserungen für die Beschäftigten (siehe Artikel). Den Betriebsrat interessiert, ob Sie mit den Änderungen zufrieden sind. Schmeckt Ihnen das Essen? Haben Sie noch Anregungen? Bitte besuchen Sie dazu unseren Blog im Mitarbeiterportal unter <http://blog.e.corpintra.net/br-ut>

Probleme in der LOG/TL bei der Schmiede-Versorgung

Platzmangel

Das momentane hohe Produktionsprogramm sorgt in der Schmiede für einen erhöhten Bedarf an Rohmaterial. Für die Versorgung und Entsorgung in diesem Bereich ist die LOG/TL zuständig.

Mangelhafte Bedarfplanung

Wegen der hohen Stückzahlen gibt es erhebliche Probleme: Die Stellfläche für das Material wird immer knapper. Für das immer umfangreicher werdende Leer- und Vollgut gibt es einfach keinen Platz mehr! Die Kollegen wissen nicht mehr wohin damit. Darüber hinaus werden sie auch noch vom Werkschutz drangsaliert, der natürlich akribisch darauf achtet, dass Absperrungen eingehalten und Flucht- und Transportwege frei bleiben. Nur, was sollen die Kollegen tun? Wohin sollen

sie mit all dem Gut das tagtäglich angeliefert wird? Das Problem verschärft sich, weil die Bedarfsplanung der Schmiede offensichtlich mangelhaft ist. Palettenweise wurden falsch oder zuviel bestellte Säglinge, einfach abgestellt, wo gerade Platz war. Die Staplerfahrer von LOG/TL hatten keine andere Wahl. Sie mussten die Paletten immer wieder von einer Stelle auf die andere transportieren.

Lagerfläche geschaffen

Der Platzmangel war inzwischen so offensichtlich, dass die Führungskräfte auf die Forderungen des Betriebsrats eingingen: Mittlerweile hat die Schmiede Bestände reduziert. Tatsächlich wurden bisher 160 (!) Kisten Säglinge verschrottet und damit Lagerfläche geschaffen. Man denke nur an die Kosten für

Planung, Anschaffung und Lagerhaltung – das ist doch Verschwendung. Nun erhofft man sich im Fachbereich, dass durch verschiedene Maßnahmen besser mit den vorhandenen Flächen umgegangen wird: Zum einen gibt es einen neuen Anlieferprozess für Rohteile und zusätzlich sollen die Bestände besser gesteuert und geführt werden.



Harald Weiß
Betriebsrat
Tel. 6 68 69