

Betriebseinsatz bei DaimlerChrysler, Werk Sindelfingen

Tagebuch des Betriebsseelsorgers

© Copyright / Alle Rechte bei Betriebsseelsorger Wedl, Böblingen

Die erste von vier Wochen in 2003

Sonntag, den 2. November 2003:

Morgen früh um 7 Uhr beginnt also mein erster Betriebseinsatz als Betriebsseelsorger. Erstmals in meinem Leben eine Tätigkeit als ungelernter Arbeiter, am Fließband, im Zwei-Schicht-Betrieb, beim größten Arbeitgeber unseres Landkreises, in der größten Fabrik Süddeutschlands.

Obwohl ich nie bei der Bundeswehr war, komme ich mir vor, als ob ich morgen ins Manöver einrücken müsse: Mit dem Leben werde ich davon kommen, aber es wird ganz schön hart werden. Zu arbeiten habe ich gelernt und scheue Mühe und Strapaze nicht. Aber mir macht Sorge, inwieweit ich mit möglicher Monotonie und fremd bestimmten Abläufen zu Recht komme.

Ingrid fragt mich, wie sich die vier Wochen auf unser Familienleben auswirken werden: Werde ich diese Woche Früh- oder Spätschicht haben? Kann sie am Freitagabend weg gehen oder nicht? Wie können wir Michaels Kindergeburtstag feiern? - Mich beschäftigt darüber hinaus: Wie müde werde ich abends sein, wie zerschlagen von der ungewohnten Arbeit, dem fremden Hallenklima? Ich hoffe, auf diese Fragen bald eine befriedigende Antwort zu haben.

Montag, den 3. November:

Um 6:48 Uhr war ich im Werk, rechtzeitig genug, denn um Punkt 7 Uhr wurden die Papiere eingesammelt. Danach muss ich warten, bis der Sicherheitsbeauftragte erscheint und uns auf die Bestimmungen hinweist. Interessant, dass wir etwa 50 Personen im Raum sind, obwohl die Firma angeblich gerade nicht einstellt. Ich bin der Älteste, fast doppelt so alt wie der Nächstjüngere. Bei den Gründen, warum wir Mitarbeiter auf uns aufpassen sollen, erscheint unter "moralischen Gründen" nur der Punkt "Image" (der Firma). Dass Gesundheit ein sehr hohes persönliches Gut ist, bleibt unerwähnt!

Es wird acht Uhr, neun Uhr. Endlich werde ich aufgerufen, ins Büro zur Einstellung zu kommen. Der Ablauf verläuft rasch; nach drei Minuten bin ich eingestellt. Dann warte ich wieder, bis mich jemand aus der Hauptabteilung "Montage" abholt; eine nette Frau, mit der ich angeregt ins Gespräch komme. Dabei erfahre ich meinen Arbeitsort und die Schichtzuordnung: Ich komme zur "A-Schicht" und werde für den Rest der Woche in der



Der Betriebsseelsorger bei der Arbeit am Fließband

Spätschicht arbeiten.

Um zehn Uhr bin ich an meinem neuen Arbeitsplatz, dem Bau 46, 1. Stock, Band 1: Dort werden in das nackte Blechgehäuse der Karosserien von S-Klasse ("Wagen 220") und E-Klasse ("Wagen 211") alle weiteren Teile eingebaut, bevor die vollständige Karosserie zur "Hochzeit" im Untergeschoss verschwindet, wo sie vollautomatisch auf Fahrwerk, Getriebe und Motor aufgesetzt wird.

Es scheint, ich habe eine gute Abteilung erwischt: Teamleiter, Meister, stellvertretende Meister und die Teams begrüßen mich freundlich. Übrigens kennt keiner die Betriebsseelsorge. - Ein Kollege führt mich über eine Stunde herum, damit ich mir ein Bild von der gesamten Montageabteilung machen kann und meine Ausrüstung beieinander habe: blaue Latzhose, Sicherheitsschuhe und Handschuhe. Dann habe ich Zeit, um mich selbst umzutun. Der hohe Grad an Automatisierung fasziniert mich: So werden die "Cockpits" (für Laien: alles unterhalb der Windschutzscheibe) durch zwei Industrieroboter vollautomatisch im Wageninneren eingebaut und verschraubt.

Nach der Mittagspause kann ich mich erstmals etwas betätigen, zuerst beim Einbau der Schiebedächer, danach beim Nachziehen von Schrauben mit dem Drehmomentschlüssel. Bei Schichtwechsel werde ich meinem zuständigen Meister vorgestellt; dessen Stellvertreter weist mir zur Einarbeitung einen Platz an der Seite einer Frau zu, die ich für die nächsten beiden Stunden bei der Abdichtung der Bodenbleche mit Gummikappen unterstütze. Mit dem "handling" komme ich zunehmend besser zurecht, erkenne aber auch, wie komplex die Arbeit ist, da sich innerhalb der beiden Baureihen die Fahrzeuge nochmals in einer Vielzahl von Details unterscheiden und unterschiedlich behandelt werden wollen. Kurz vor vier Uhr ist der Arbeitstag beendet, und ich gehe zufrieden heim.

Dienstag, den 4. November:

Die erste Spätschicht meines Lebens. Mein Ziel war, rechtzeitig am Band zu sein. Dazu musste ich mich auf dem gigantischen Werksgelände und in der riesigen Halle zu Recht finden, was mir schließlich auch gelungen ist. Halle und Werksgelände sprengt nämlich jedes bislang vorstellbare Maß von einem "Betriebsort".

Dann kurz nach 14 Uhr die Zuteilung der Arbeitsgänge auf die anwesenden Kollegen: Was ich gestern angefangen hatte, kann ich mit Unterstützung einer Kollegin weiter ausbauen. Alle zwei Stunde, nach der jeweiligen Pause, nehme ich weitere Arbeitsschritte hinzu. Also beginne ich um 14.15 Uhr mit dem Verschließen von Öffnungen im Bodenblech und dem Einstecken von Kunststoffteilen oder Verkleben von Dämpfungstreifen in diversen Winkeln der Karosserie. Nach 16 Uhr nehme ich weitere Klebevorgänge hinzu. Nach 18 Uhr beginne ich erstmals mit dem Akkuschauber zu arbeiten. Gegen 20 Uhr wird die Kollegin, die mich bis dahin begleitet hat, für einen anderen Arbeitsschritt abgezogen. Nun achtet nur noch der Springer darauf, dass ich nichts vergesse und sauber arbeite, bis gegen 22.15 Uhr der letzte Wagen für heute von mir bearbeitet wird. Insgesamt habe ich wohl bei etwa 250 Fahrzeugen Hand angelegt, an jedem im Schnitt 1 bis 2 Minuten. Dazu kommen die Rüstzeiten und Zeiten für das Nachfassen von Material.

Vor allem in den Pausen ergibt sich das ungezwungene Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen. Mit mir in der Schichtgruppe sind etwa 20 Personen, davon vier Frauen. Die älteste Person ist 61 Jahre alt, die jüngste knapp über 20. Die allermeisten sind deutlich älter als ich. Wenige sind offenbar kürzer als fünf Jahre hier; die Mehrheit arbeitet schon 15 bis 25 Jahre bei der Firma. Alle sind freundlich zu mir.

Wenn jemand eingearbeitet ist, ist die Arbeit gerade so zu machen. In Schwierigkeiten gerät man dann, wenn irgendetwas schief geht, z.B. eine Schraube nicht richtig packt, oder wenn Teile fehlen. Da an einem Fahrzeug zwischen einer und fünf Personen gleichzeitig arbeiten, ist bemerkenswert, wie rücksichtsvoll es doch zugeht, wenn man nebeneinander auf so engen Raum zusammen arbeitet.

Andererseits werden Spannungen nicht vor mir verheimlicht: Manche Arbeitsgänge sind unbeliebter weil mühsamer als andere; es macht doch einen Unterschied, ob man neben dem Wagen hergeht, während man arbeitet, oder ob man (ein oder mehrmals) in das Fahrzeug steigen muss, um von innen her zu arbeiten. Jüngere Kollegen verstehen unter "gerecht", dass jeder unabhängig vom Alter auch mühsamere Dinge machen soll, während ältere Kollegen dies ablehnen.

Mittwoch, den 5. November:

Immer weitere Arbeitsschritte kommen hinzu, und langsam wird es eng. Ich arbeite selbständig; ob bzw. wer meine Arbeit kontrolliert, weiß ich nicht.

Am Band ergeben sich die ersten Gespräche über Politik und Schichtdienst. Ich werde zu bestimmten Punkten gefragt und halte mit meiner Meinung nicht hinter dem Berg.

Heute beschäftigt mich in Gedanken die Eigenschaft, mit der meine Kolleginnen und Kollegen an ihre Arbeit gehen. Sie sind ohne Zweifel **stolz**, bei dieser Firma zu arbeiten und hochwertige Produkte herzustellen, die in die ganze Welt hinausgehen. Andererseits sind sie offenkundig **nicht glücklich** mit ihrer Arbeit am Band und im Schichtdienst, weil diese ziemlich belastet und kaum Freiräume bietet. Jeder hat Angst, am Band ins Hintertreffen zu geraten. Das Fließband kann nur aus einem für das Produkt, nicht für den Mitarbeiter triftigen Grund angehalten werden.

Wenn die Arbeitsbedingungen in der Fließbandfertigung menschlicher gestaltet werden würden, dann müsste schlicht das Tempo aus dem Spiel genommen werden. Das Produkt würde sich dadurch im Kaufpreis verteuern, aber es würde "mit mehr Liebe" hergestellt. Nur: Wer von uns ist bereit, mehr auszugeben, wenn ein und dasselbe Produkt zwar bei gleicher Qualität, aber von zufriedeneren Mitarbeitern hergestellt werden würde? Wir sehen einem dem Produkt oberflächlich nicht an, mit welchen Empfindungen es hergestellt wurde, sondern achten nur auf die äußeren Eigenschaften Größe, Eigenschaften und Preis, vielleicht noch auf Haltbarkeit und Umweltverträglichkeit. Ein qualitativer "Mehr-Wert", der in der Zufriedenheit der Mitarbeiter begründet ist, zählt für den Käufer nicht, weil er nicht direkt erfassbar ist. Das wird sich nicht ändern, so lange wir innerhalb einer materialistischen Denk-, Lebens- und Weltordnung verbleiben.

Dass es auch anders geht, zeigen Schilderungen eines Kollegen, der auch schon in Normalschicht am selben Band gearbeitet hatte, bei verringerten Stückzahlen, und der sich dabei "wie im Urlaub, ja sogar wie im Himmel" vorgekommen ist.

Donnerstag, den 6. November:

Die Einarbeitung ist abgeschlossen; die Arbeitsschritte, die ich bisher noch weggelassen hatte, kamen bei Schichtbeginn gleich dazu. Die Arbeit läuft. Außer dass ich Muskelkater in den Fingern habe, hält sich die körperliche Belastung bislang noch in Grenzen.

Wenn bei der Arbeit unter den Kollegen Ernsthaftes gesprochen wird, dann dreht es sich oft um den Ruhestand: Wann? Wie viel? Wo? sind die drei entscheidenden Fragen. Die größte Sorge macht ihnen dabei, dass sie vielleicht nicht mehr viel davon haben könnten. Es gibt immer wieder Kollegen, die bereits ausgeschieden sind und nach wenigen Monaten oder Jahren schwer krank wurden oder starben; diese Beispiele bewegen die Menschen sehr, denn sie zeigen, dass auch der Ruhestand nichts Garantiertes ist, auf das man nach so vielen Jahren der Schufferei berechtigten Anspruch hätte.

Ein anderes Thema ist das "Hin- und Herschieben" von Arbeitskräften zwischen verschiedenen Baureihen und Produktionslinien. Wer betroffen ist oder war, tut sich oftmals schwer, dahinter irgendwelche vernünftigen betrieblichen Gründe zu erkennen. Er sieht dies eher als persönliche Schikane oder als Teil der Betriebspolitik, um die Arbeitnehmer immer wieder auf ihre abhängige Position zu verweisen oder als Vorbereitung auf den Tarifpoker des nächsten Jahres.

Der Teamgeist ist im Augenblick recht gut. Die Gruppe versteht es zu feiern, Geburtstage oder Jubiläen werden genutzt, um Kaffee und Kuchen auszugeben. Alkohol spielt, zumindest offen, kaum mehr eine Rolle: Ich erlebte heute nur einen einzigen Kollegen, der seine Flasche Bier zum Vesper von daheim mitbringt.

Freitag, den 7. November:

Mit der Arbeit kam ich heute gut zurecht. Freitags herrscht offenkundig eine besondere Stimmung, denn wir alle wissen, dass das Wochenende vor der Tür steht.

Von den Kollegen der Gruppe ist etwa ein Viertel deutscher Nationalität. Daher herrscht am Band ein buntes Kauderwelsch, wenn nicht gerade in der "Betriebssprache" Deutsch gesprochen wird. Nachdem die Kollegen mich besser einschätzen können, kommen mir gegenüber auch im persönlichen Gespräch die unterschiedlichen Weltanschauungen deutlicher zur Sprache: Zum einen die Unterschiede zwischen christlich und muslimisch geprägten Kulturen, zum anderen die Abgrenzungen zwischen den Nationen des Balkan

untereinander. "Kollegen sind keine Freunde." sagte mir heute einer. Es ist nur der Betriebszweck, der eint; darüber hinaus lebt jede Kollegin/jeder Kollege in seiner eigenen Welt.

Meine Sorgen vom vergangenen Sonntag waren unbegründet: Jeder kann mal vom Band weg, wenn er muss; er muss nur an einer Reißleine ziehen, damit der Springer kommt und kurzzeitig seine Arbeit mit übernimmt. Daneben ist die Arbeit kurzweiliger als gedacht, denn es wechseln sich laufend Wagen beider Baureihen ab, und bei jedem Wagen gibt es nicht zwei oder drei mögliche Abweichungen vom minimalen Arbeitsgang. Ich muss also laufend mitdenken. Die Routine spielt sich nicht im Kopf, sondern in den Fingern ab, die ihr eigenes "Hirn" entwickeln und sofort merken, wenn mit einem bestimmten Arbeitsschritt etwas nicht stimmt.

Feierabend - ein "kurzes" Wochenende wartet... von der Spätschicht auf die Frühschicht.