

Betriebseinsatz bei DaimlerChrysler, Werk Sindelfingen

Tagebuch des Betriebsseelsorgers

© Copyright / Alle Rechte bei Betriebsseelsorger Wedl, Böblingen

Die dritte von vier Wochen in 2003

Montag, den 17. November:

Die Halbzeit des Betriebseinsatzes ist überschritten. Die Empfindungen ändern sich: War es vor zwei Wochen die Angst vor der unbekanntem Arbeitsform, so bewegt mich heute die Angst vor der bekannten. Nun weiß ich besser, auf was ich mich eingelassen habe.

Ein Kollege lässt mich wissen, dass der "Verschleiß an den Muskeln" schon schlimm genug sei: Schmerzen in Knien und Ellbogen, an der Wirbelsäule, im Nacken. Schlimmer sei allerdings noch der "Verschleiß im Kopf", der sich darin zeigt, dass Kollegen nach langen Jahren Fließbandarbeit nervöse Beschwerden zeigen, unter Schlaflosigkeit leiden, sich durch lautes Schreien (besonders dort, wo es unangemessen ist) äußern, Alkoholiker geworden sind oder sich aggressiv gebärden.

Ein anderer Kollege pflichtet dem bei: Die "Daimler-Krankheit" zeige sich gerade in dem lauten unangemessenen Schreien und der groben Ausdrucksweise. Ihm sei schon lange klar, dass sich deswegen die Ehefrauen oder der Freundeskreis von einem zurückziehen oder sich gar von einem trennen.

Auch der Rückzug ins Private ist mittlerweile für mich von innen heraus verständlich. Es sind im gesellschaftlichen oder kirchlichen Leben deshalb so gut wie keine Schichtarbeiter anzutreffen, weil sie entweder bei den abendlichen Treffen noch bei der Arbeit sind. Oder sie sind zu müde, um abends noch lange mit zu machen (kein Wunder, die meisten, die ich kennen gelernt hatte, stehen zur Frühschicht um 4 oder 4.30 Uhr auf!). Oder sie fühlen sich aufgrund dieser "Daimler-Krankheit" eher gemieden. Die Wochenenden brauchen sie, um wieder "normal" zu werden, und dazu ziehen sie sich eher etwas zurück und wollen ihre Ruhe haben.

Etwas Anderes beschäftigt mich sehr: Dieses Gefühl von "Sehr wichtig" und gleichzeitig "sehr leicht austauschbar" zu sein - was im Übrigen mittlerweile auf alle Beschäftigten einer betrieblichen Organisation zutrifft.

Einerseits ist jeder Arbeiter im Ablauf der Produktionslinie sehr wichtig, denn er ist der Einzige, der einen bestimmten Arbeitsgang macht. Dazu soll er die Arbeit so gewissenhaft machen, dass sie fehlerlos bleibt. In Anbetracht dessen, dass manche Fahrzeuge noch fahren werden, wenn wir schon nicht mehr am Leben sind, ist Präzision in der Erfüllung einzelner Arbeitsschritte unglaublich wichtig, und dieses Gefühl von "Wichtigkeit" und "Bedeutung" strahlt auch auf die Arbeit aus.

Andererseits ist jeder einzelne Arbeitsschritt grundsätzlich von mehreren Personen beherrschbar, und wenn jemand mal nicht kann, z.B. weil er "muss", dann wird er innerhalb von Sekunden durch jemand Anderes ersetzt. Bei dieser Arbeit ist jeder "wichtig" - aber nicht "unersetzbar sprich einzigartig".

Ich weiß noch, welches seltsame Gefühl mich vergangene Woche beschlichen hatte, als ich nach Schichtende und einem Rundgang durch die Halle nochmals, eher zufällig als absichtlich, an mein Band zurück kam und eine mir fremde Frau aus der Gegenschicht genau die selben Handgriffe durchführte, die ich selbst Stunden lang zuvor ebenfalls gemacht hatte.

Fließfertigung, diese besondere Form der Produktions-Arbeit, nimmt zu wenig Rücksicht auf die Menschenwürde des Arbeitenden. Sie ist getrieben von einem durch und durch analytischen Denken. Dieses ist bestrebt, den "Ertrag" der Arbeit entlang einer betriebswirtschaftlichen Kennziffer zu optimieren, nämlich entweder der "Rendite nach Steuern" oder der "Marktkapitalisation" (dem Wert des Unternehmens an der Börse). Der herrschende enorm hohe Produktionsdruck ist weder "naturegegeben" noch "gottgewollt", sondern Ergebnis der Wahl eines bestimmten betriebswirtschaftlichen Modells von Betriebsführung. Ich bin überzeugt, dass sich dieses Modell nicht "ewig" halten lässt, weil es gegen zu viele grundlegenden Bedürfnisse der daran beteiligten Menschen verstößt, nämlich

der Menschenwürde, dem Bedürfnis nach einer flexibleren Zeiteinteilung auch bei der Arbeit, oder einer stärkeren inneren Übereinstimmung von Herstellendem und Hergestelltem. Renditeforderungen an einzelne Betriebsteile zu richten, die 7 - 8% überschreiten, sind für mich schlicht unmoralisch.

Es wird Zeit, dass der Kapitalismus durch eine andere Wirtschaftsform ersetzt wird, nämlich den Laborismus, in dem der Wert der Arbeit und die Würde jedes arbeitenden Menschen im Mittelpunkt der betriebswirtschaftlichen Modelle stehen.

Dienstag, den 18. November:

Erstmals erhalte ich die Gelegenheit, statt "Konsole rechts" etwas Anderes zu tun; was meine Oberen dazu bewegt hat, weiß ich nicht. So mache ich versuchsweise und unter Anleitung für einige Stunden "Vorbereiten der Karosserie links"; nachdem ich mich dabei bewährt habe, wird mir angekündigt, dass ich dies morgen selbständig machen werde. Übrigens: "Karosserie" - welch altmodisches Wort, das noch an die Anfänge des Autos erinnert und auf dessen Vorfahren hinweist...

Einige Zeit lang habe ich mit einem Unikum zusammen gearbeitet, der dieselben Handgriffe auf der gegenüber liegenden Seite macht. Er ist bekannt für das Erfinden von Spitznamen, und von ihm erfahre ich, dass es in unserer Linie einen "Bandpolizisten" gibt, weil "der überwacht, dass alle arbeiten". Und zu meiner Überraschung gibt es bereits zwei Kollegen mit dem Spitznamen "Bandpfarrer". Warum? "Nun, der eine predigt immerzu Ruhe und Ordnung, und der andere ist so ein Oberschlauer, der auf 100 Fragen 99 Antworten weiß." Aha, ich weiß Bescheid: Das ist also das Image des "geistlichen Standes" bei den einfachen Leuten!

Es bewegt mich sehr, dass mich ein ausländischer Kollege beiläufig schnappt, als wir allein an einem Wagen arbeiten, und mir bedeutungsvoll zuflüstert: "Was Du siehst und hörst, bleibt hier drinnen!" - Hat sich herum gesprochen, dass ich ein Tagebuch führe und dieses ins Internet stelle? - Warum äußert dieser Kollege eine solche Warnung?

Mir geht Verschiedenes durch den Sinn: Fürchtet er Schikanen für Einzelne in der Gruppe, wenn meine Beobachtungen in die falschen Hirne geraten? Oder will er nicht, dass der "Mythos Daimler" außerhalb des Betriebsgeländes Schaden nimmt durch allzu ehrliche Bemerkungen? Oder fürchtet er um meine Arbeit? - Mit seiner Aussage verstärkt er natürlich auch meine Bedenken, dass mir ein solches "Internet-Tagebuch" von wichtigen Leuten des Werkes so übel genommen werden könnte, dass ich danach nicht mehr hier wirken kann. Dabei war mir von allem Anfang an klar, dass ich zwar meine Beobachtungen und Gedanken nicht in einem Buch festhalten würde, sie aber in jedem Fall meiner Gemeindeleitung, meinen Kolleginnen und Kollegen sowie meinen Freunden gegenüber bekannt machen würde.

Ist denn ein Betrieb ein "Rechtsraum 2. Klasse", in dem das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung eingeschränkt wird zugunsten einer konsequent betriebenen "Imagepflege der Organisation"? Dabei schreibe ich nur ungeschminkt auf, was ich sehe, höre und empfinde - ohne tendenziös etwas hinzu zu fügen oder etwas weg zu lassen. Später schnappe ich mir den Kollegen nochmals, und meine genannten Befürchtungen erweisen sich als unbegründet. Seiner Erfahrung nach verstehen Menschen außerhalb der Fabrik, selbst Ehepartner oder Verwandte und Nachbarn, nicht, was sich "drinnen" abspielt, und deswegen lohne es sich nicht, von "drinnen" zu berichten. Ist das der Grund für das weit verbreitete Schweigen über die Innenseite des Daimler-Werkes? Obwohl 40.000 Menschen dort arbeiten, wird in der Öffentlichkeit nie über die Arbeit vor Ort berichtet.

Übrigens gab es heute auch schöne Momente auf der Arbeit: In der Kaffeepause gab der Meister Kaffee und Berliner aus, weil er kurz zuvor Geburtstag gefeiert hatte. Für eine halbe Stunde herrschte gelöste, ja fast übermütige Stimmung im Gruppenraum.

Mittwoch, den 19. November:

Heute also die neue Tätigkeit. Dank meiner ausgezeichneten "Kollegin von gegenüber", die dieselbe Arbeit auf der anderen Fahrzeugseite macht, sowie der Unterstützung benachbarter Kameraden komme ich schnell hinein und erledige die neuen Aufgaben zur allgemeinen Zufriedenheit.

Bei Schichtwechsel erlebe ich wieder einmal die riesige Dimension des Werkes: Eine

Werkslokomotive schiebt einen Güterzug mit Material, geladen auf mindestens 12 Waggon, einfach in eine Halle hinein; der Güterzug verschwindet als Ganzes im Maul des Hallentores, ohne dass irgendein Waggon auf der anderen Seite wieder hervor käme. Der logistische Aufwand, um Rohstoffe und Güter zum richtigen Zeitpunkt an eine bestimmte Stelle zu bringen, sprengt jedes vorstellbare Maß. Die bisherigen Fabriken, die ich von innen gesehen habe, erscheinen neben dem Daimler wie größere Handwerksbetriebe.

Ein solch gigantischer Betrieb kommt mir vor wie ein riesiges Uhrwerk mit Tausenden von großen, kleinen und kleinsten Zahnrädchen, die ineinander greifen und angetrieben sind von der einen einzigen "Unruhe", aus Blech, Farbe, Kunststoff, Gummi und Glas möglichst viel "Kohle" zu machen. Alle Zahnrädchen müssen "schnurren", sonst werden sie ausgewechselt, und über die verschiedensten Hierarchieebenen spüre ich den damit verbundenen Unwillen - ausgedrückt zumeist in der knappen Bemerkung: "Früher ist es hier menschlicher zugegangen."

Zu diesem Eindruck passt auch die Produktionsziffer, das Tagessoll an Fahrzeugen einer Schicht, die auf einer großen Schautafel über dem Band hängt und jede Abweichung registriert. Welch "magische" Zahl, wahrnehmbares "Schicksal", zu der das Auge öfters am Tag aufschaut. Wir sind wirklich alle "von Zahlen getrieben".

Die Inschriften auf den Männertoiletten wären übrigens eine wahre Fundgrube für soziologische Studien. Es wimmelt von sexistischen und rassistischen Aussagen. Ob diese wohl darin begründet sind, dass die am Fließband arbeitenden Männer wenigstens im Betonen ihrer nationalen Herkunft oder ihrer (scheinbar durch den Stress nicht betroffenen) Manneskraft noch etwas von ihrer Würde und ihrem Stolz verteidigen wollen? Wenn sich zwei Kollegen kränken wollen, dann setzen sie dessen Nation oder dessen Männlichkeit bewusst herab. Ist das das Einzige, was einem nach vielen Jahren am Fließband an "Identität" noch verbleibt, oder ist selbst dies in einer körperlich sehr erschöpfenden Tätigkeit, in der kulturelle oder nationale Eigenschaften völlig unwichtig geworden sind, im Innersten bedroht?

Donnerstag, den 20. November:

Mittlerweile gehöre ich schon uneingeschränkt zur Gruppe, erkennbar daran, dass ich nun Teil des rollierenden Systems geworden bin, mit dem die Gruppe intern versucht, länger andauernde monotone Tätigkeiten zu vermeiden. Zudem häufen sich die Fragen, ob ich nicht verlängern will? Den Unterschied zu den "Altgedienten" erkenne ich an meiner für mich unüblichen Schweigsamkeit: Sobald ich mit jemandem rede, komme ich aus dem Takt oder Trott und ich mache vermehrt Fehler.

Der Tag zieht sich wieder furchtbar hin, obwohl ich mittlerweile drei Stationen beherrsche und abwechseln kann. Dennoch komme ich mir vor wie der orientalische Ochse am Wasserschöpfgrad. Die Schicht ist unterbrochen durch Pausen und wird so in überschaubare Einheiten unterteilt. Besonders die beiden Blöcke zwischen 16 - 18 Uhr sowie zwischen 18 - 20 Uhr ziehen sich schrecklich und nervtötend in die Länge. Erstmals trinke ich in jeder Pause einen Kaffee, um durch zu halten. Die ersten beiden Wochen habe ich noch von den Reserven zehren können, jetzt lebe ich nur noch von der Substanz.

Die Kollegen, die schon länger dabei sind, berichten mit gemischten Gefühlen, wie oft sie schon Leute haben kommen sehen, die nach wenigen Tagen oder gar Stunden den Bettel wieder hin geworfen haben, weil sie mit der Fließbandarbeit nicht zurecht gekommen seien. So seien nach der Wiedervereinigung Deutschlands 10 Facharbeiter aus Ostdeutschland in die Gruppe gekommen, und 9 seien nach kurzem wieder gegangen, weil sie den Druck und Stress nicht ertragen konnten. Sie schimpfen darüber, dass "draußen" ein rosiges Bild vom Daimler gemalt werde; man verdiene dort leicht ein gutes Geld. Wir alle wissen, dass dem nicht so ist. Die ausländischen Kollegen nehmen die aufreibende, verzehrende Arbeit mit Humor: "Arbeit nix nass, nix kalt." Aber auch sie fürchten, dass sie in der Rente nichts mehr vom Leben haben werden, weil sie dann "Schrott" sind.

Freitag, den 21. November:

Bei einem kleinen Rundgang konnte ich eine Abteilung treffen, in der noch "Inselfertigung"

herrscht: 1 oder 2 Arbeiter beschäftigen sich mit einer Vielzahl von komplexen Arbeitsgängen, bis das Autoteil komplett vormontiert ist. Dazu im Unterschied die "Fließfertigung" meiner Gruppe: "Ein- bis Viertakter"; kurz hintereinander immer dieselben Handgriffe.

Früher, so erzählen, ältere Kollegen, habe jeder am Band vor sich hin geschafft, und wenn ein Kollege unbeliebt war, musste er damit rechnen, dass jemand in der Arbeitsabfolge hinter ihm mutwillig Schrauben oder Gummikappen wieder löste oder gar entfernte, um dem Kollegen etwas anzuhängen. Diese Art von "kollegialer Sabotage" findet wohl so nicht mehr statt, denn die Gruppe wird verstärkt an kollektiven Ergebnissen gemessen und wird stärker füreinander in die Verantwortung genommen.

Ein Thema, das seit Mittwoch die Gemüter erhitzt, ist das interne Vorschlagswesen. Es kam im Gruppengespräch auf die Tagesordnung, und hier scheint etwas im Argen zu liegen, das den Kollegen sehr weh tut. Im Unterschied zu den Konstrukteuren und deren ästhetischem Know-how haben die Arbeiter am Fließband ein enormes "prozedurales Wissen". Eine ganze Reihe von Kollegen hatte früheren Ermunterungen getraut, Verbesserungsvorschläge zu äußern, und musste mit Ärger, Wut oder Enttäuschung zur Kenntnis nehmen, dass Vorschläge "verloren gingen", "zu spät eingereicht worden waren", "bereits von Dritten genannt wurden" - Früher war dies offenbar nicht nachprüfbar; nun ist immerhin ein neues System in Kraft. Aber das Vertrauen, dass sich ein Verbesserungsvorschlag "auszahlt", ist kaum mehr da. Denn was die Kollegen am meisten wurmt, ist dass die von ihnen genannten Vorschläge still und heimlich in die nächste Baureihe aufgenommen und umgesetzt worden waren, ohne dass sie etwas davon hatten. "Alles Beschiss!" so lautet knapp ein Kommentar im Gespräch. Wenn dieses Vertrauen wieder gewonnen werden könnte, wäre allen gedient - der Firma, der Gruppe und dem Kollegen.

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