



scheibenwischer

Klare Sicht für das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Forschung und Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 361 | Dezember 2021



3G am Arbeitsplatz

Das Sprengstoffthema in der Fabrik

Seite 3

Strategie-Update Untertürkheim

Das eine tun, ohne das andere zu lassen

Seite 4

Jahresrückblick 2021

Unser Big-Picture

Seite 10-11

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein weiteres Jahr liegt hinter uns, indem die Corona-Pandemie unser Leben und unseren Arbeitsalltag maßgeblich mitbestimmt hat. Aufgrund der schnell ansteigenden Infektionszahlen gelten seit dem 24. November 2021 noch strengere gesetzliche Vorgaben, die starke Auswirkungen auf unser Unternehmen haben: Die neue **3G Regelung** am Arbeitsplatz hat zur Folge, dass nur noch Geimpfte, Genesene oder Getestete ihre Arbeit im Betrieb aufnehmen dürfen. Wer **nicht geimpft oder genesen** ist, muss also einen **täglichen Testnachweis** erbringen.

Damit verschiebt die Bundesregierung einen großen Teil ihrer Verantwortung in die Betriebe, die jetzt mit dieser Gesetzgebung umgehen müssen – keine leichte Aufgabe an einem großen Standort wie Untertürkheim. Die Thematik wird teilweise sehr emotional diskutiert und sorgt in vielen Bereichen für Sprengstoff.

Als Betriebsrat appellieren wir an die Führungskräfte und die Beschäftigten gleichermaßen, sachlich mit der aktuellen Situation umzugehen. Mit dem Finger zu zeigen, Anschuldigungen auszusprechen oder sich in Streitgesprächen zu verlieren, bringt uns nicht weiter. Lasst uns einen respektvollen Umgang miteinander wahren und versuchen, die Gesetzgebung so pragmatisch wie möglich umzusetzen. **Mehr dazu auf Seite 3.**

Ein weiteres Sprengstoff-Thema in diesem Jahr war Ola Källenius' Beschleunigung der E-Strategie. Nach der Bekanntgabe von „**Electric Only**“ stoppte unsere Werkleitung, ohne Einbeziehung des Betriebsrats, einzelne Umsetzungsprozesse im Rahmen unserer Vereinbarung rund um den Mercedes-Benz Drive Systems Campus. Ganz konkret ging es um Themen im konventionellen Antrieb. Inzwischen ist klar: **Die Werkleitung wird alle vereinbarten Produktzusagen auch bei konventionellen Antrieben einhalten. Unsere Vereinbarung wird wie geplant umgesetzt. Weitere Informationen auf Seite 4.**

Mit „Electric Only“ steht die technologische Richtung für die nächsten fünf Jahre fest – wie es nach 2025 produktseitig bei uns weitergeht und wie die Transformation auch personell umgesetzt werden soll, ist aber nach wie vor unklar. Was absolut fehlt ist eine Perspektive für die Beschäftigten, deren Tätigkeitsbereich im Laufe der nächsten Jahre wegfallen werden. Ganz besonders spüren das gerade die Kolleginnen und Kollegen in Sirnau. **Wie dort der Stand ist erfahrt ihr auf Seite 5.**

Ja, 2021 war in vielerlei Hinsicht herausfordernd. Aber es gab auch schöne Momente, in denen wir als Untertürkheimer Belegschaft gezeigt haben, dass wir auch unter schwierigsten Voraussetzungen gemeinsam für unsere Interessen eintreten. **Vom Autokorso auf dem Cannstatter Wasen, über unsere Warnstreiks im Rahmen der Tarifrunde bis hin zu unserer ersten Betriebsversammlung in Präsenz nach 1,5 Jahren.**

Wir lassen uns weder von der Transformation, noch von einer Pandemie, noch von sonst irgendwem spalten. Wenn wir im kommenden Jahr auf die **Kraft unseres Zusammenhalts** setzen, werden wir auch die Herausforderungen meistern, die noch vor uns liegen. **Denn das, was da kommt, wird kein Selbstläufer.** Es sind komplexe Themen, die auf uns zukommen – und auf komplexe Fragen kann es keine einfachen Antworten geben. Große Veränderungen sind niemals leicht – und trotzdem muss man sie angehen! **Wir IG Metall Betriebsräte haben uns dafür entschieden, die Zukunft für und mit euch anzugehen. Bei der Betriebsratswahl im kommenden Jahr könnt ihr euch aktiv für eure Zukunft einsetzen!**

Bis dahin wünschen wir euch erholsame Feiertage und frohe Weihnachten – passt auf euch auf und bleibt gesund!



Michael Häberle
Michael Häberle
 Betriebsratsvorsitzender

Roland Schäfer
Roland Schäfer
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender

**Betriebsversammlung im Dezember findet nicht statt.
 Alternative: Info-Video ab 13. Dezember 2021**

Mit Blick auf die aktuelle Entwicklung ist eine Betriebsversammlung in Präsenz, wie wir sie im September in der Schleyer-Halle hatten, nicht umsetzbar.

Aus diesem Grund greifen wir auf unser digitales Format zurück und freuen uns, dass wir euch dadurch noch vor der Weihnachtspause mit den aktuellsten und wichtigsten Informationen versorgen können.

Das Video steht ab dem 13.12. zu Verfügung.



3G am Arbeitsplatz

Ein Sprengstoffthema durch und durch



Seit Wochen schnellen die Infektionszahlen erschreckend in die Höhe – das Infektionsgeschehen ist auf dem Höchststand seit Beginn der Pandemie. Vor einem Jahr lagen die gemeldeten Neuinfektionen bei rund 14.000 Personen pro Tag bei einer Inzidenz von 140 – aktuell (am 23.11.21) liegen wir deutschlandweit bei rund 50.000 Neuinfektionen pro Tag und einer Inzidenz von 400 – Tendenz steigend.

Zur Arbeit nur noch mit 3G Nachweis

Aufgrund der schnell ansteigenden Infektionszahlen gelten seit dem 24. November 2021 noch strengere gesetzliche Vorgaben – mit starken Auswirkungen auf unseren betrieblichen Alltag. Die neue 3G Regelung am Arbeitsplatz hat zur Folge, dass nur noch Geimpfte, Genesene oder Getestete ihre Arbeit im Betrieb aufnehmen dürfen. Wer nicht geimpft oder genesen ist muss also einen täglichen Testnachweis erbringen.

Wie setzt das Unternehmen die Gesetzeslage durch?

Die Führungskräfte sind dazu verpflichtet, den jeweiligen Status ihrer Mitarbeiter zu dokumentieren und zu prüfen. Wer weder geimpft noch genesen ist, kann sich in den ersten zwei Wochen nach Einführung der Regelung jeden Tag kostenfrei unter Aufsicht im Betrieb testen lassen. Die Tests finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Nach Auslauf der Übergangszeit übernimmt der Arbeitgeber pro Woche nur noch die Kosten für zwei kontrollierte Tests im Betrieb – um weitere Testnachweise müssen sich die Beschäftigten selbst kümmern und die Nachweise somit außerhalb vom Betrieb einholen. Pro Woche erhält jeder Bürger kostenfrei einen Corona-Schnelltests in den offiziellen Teststellen. Antigen Schnelltest gelten für 24 Stunden, PCR-Tests sind für 48 Stunden gültig.

Impfangebot im Betrieb

Das Unternehmen bietet ab diesem Monat wieder betriebliche Impfungen an. Auch nicht vollständig Immunierte erhalten ein Impfangebot des Unternehmens. Wer bereits eine Erstimpfung erhalten hat, sei es über das Impfangebot des Unternehmens oder privat, bekommt die Schnelltests unter Aufsicht durch das Unternehmen so lange kostenlos, bis der vollständige Impfschutz gegeben ist. Darüber hinaus werden ab Januar 2022 Booster-Impfungen für die Beschäftigten angeboten.



Impflicht durch die Hintertüre?

Die neuen bürokratischen Hürden durch die Umsetzung von 3G am Arbeitsplatz sollen dazu führen, dass mehr Beschäftigte sich impfen lassen. Somit wälzt die Bundesregierung mit der neuen Gesetzgebung einen großen Teil ihrer Verantwortung auf die Betriebe ab – dorthin, wo es den Menschen am meisten wehtut – auf ihren Arbeitsplatz. Leidtragende sind die Unternehmen und ihre Beschäftigten, die nun in kürzester Zeit sicherstellen mussten, dass die Vorgaben Tag für Tag auch umgesetzt werden können. Eine Mammutaufgabe an einem großen Standort wie Untertürkheim.

Wir dürfen uns nicht spalten lassen!

Die Thematik wird teilweise sehr emotional diskutiert und sorgt in vielen Bereichen für Sprengstoff. Als Betriebsrat appellieren wir an die Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen, sachlich mit der aktuellen Situation umzugehen: Kolleginnen und Kollegen, lasst nicht zu, dass dieses Thema unsere Fabrik, unsere Belegschaft spaltet. Lasst nicht zu, dass einzelne Leute stigmatisiert werden. Es gibt hier nicht „böse“ oder „gut“ – es gibt hier nur eines: Die Pandemie und den Kampf gegen die Pandemie. Lasst uns einen respektvollen Umgang miteinander wahren und versuchen, die aktuelle Gesetzgebung so pragmatisch wie möglich umzusetzen. Mit dem Finger zu zeigen, Anschuldigungen auszusprechen oder sich in Streitgesprächen zu verlieren, bringt uns nicht weiter.

Schutzmaßnahmen ernst nehmen – in jedem Bereich

Neben der 3G-Regelung am Arbeitsplatz, sagt die Regierung aber auch, dass Kontakte reduziert werden sollen. In der Produktion ist eine wichtige Möglichkeit der Kontaktreduzierung das Thema Schichtenkopplung! Es ist unverantwortlich und nicht tragbar, dass sich das Unternehmen nach mehrmaliger Aufforderung des Betriebsrats nach wie vor weigert, die Schichtentkopplung wieder einzuführen. Wenn das Unternehmen es ernst meint mit dem Infektionsschutz, dann müssen auch hier Taten folgen.

Mercedes-Benz Drive Systems Campus Stuttgart-Untertürkheim

Entwicklung

Antriebe

Effizienz

Wettbewerbsfähigkeit

Produktion

Anlauffabriken

Forschung

Strategie-Update für Untertürkheim

Das eine tun, ohne das andere zu lassen!

Im Sommer dieses Jahr hat der Daimler Vorstandsvorsitzende Ola Källenius die Beschleunigung seiner Unternehmensstrategie in die mediale Öffentlichkeit gebracht. Für ihn und seine Mitvorstände ist klar, dass die zukünftigen Profite aus Fahrzeugen mit batterieelektrischen E-Antrieben kommen. Seine Strategie ist deshalb, die Produktion so schnell wie möglich auf diese Antriebstechnologie umzustellen.

Direkt nach der Bekanntgabe von „Electric Only“, sind die im Frühjahr vereinbarten Umzüge von Produktionslinien in Untertürkheim gestoppt worden. Gelder seien gesperrt worden und von Verschrottungen war die Rede. Gerüchte, Getuschel und inoffizielle Informationen sorgten für große Verunsicherung in den betroffenen Bereichen. Eine offizielle Stellungnahme dazu bekamen wir nicht, von Transparenz und Klarheit gegenüber der Belegschaft und dem Betriebsrat keine Spur. Wir wurden damit abgespeist, dass momentan Prüfungen im Gange seien. Diese wären vollkommen ergebnislos.

Wir mussten lange und viel reden, auf allen Ebenen und Druck aufbauen, bis wir Anfang November endlich, in einem groß angekündigten „Strategie-Update“ über die Pläne des Managements informiert wurden.

Unsere Betriebsvereinbarung wird umgesetzt

Auch wenn es eine Weile gedauert hat und wir den Umgang der Werkleitung mit den Beschäftigten aufs Schärfste kritisieren, kam es bei diesem Treffen wenigstens zu einer positiven Auflösung der angespannten Situation. Die Verantwortlichen der Werkleitung sicherten uns nachdrücklich die Einhaltung unserer Vereinbarungsinhalte zu. **Alle Produktions-Entscheidungen, die wir im März dieses Jahr für Untertürkheim in der Motorenproduktion aufgeschrieben haben, werden auch genauso umgesetzt.** Das bedeutet konkret: Die Kurbelwellenlinie (Kst. 1311) zieht von Untertürkheim nach Bad Cannstatt, das AgiProS 2 zieht ins Geb. 134/1 um, die Montagelinie des

heutigen M264 wird für den M254 umgebaut und in Bad Cannstatt wiederaufgebaut.

Ein bitterer Geschmack bleibt trotzdem zurück. Die Intransparenz und Geheimnistuerei im Vorfeld verhindern einen dringend notwendigen Vertrauensaufbau der Beschäftigten gegenüber der Werkleitung. Das war ein schlechtes Beispiel für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Belegschaft in Zeiten des Wandels.

Der Weg des Betriebsrats seit 2015 hat sich als richtig erwiesen

Unser Grundsatz als IGM-Betriebsräte war immer schon, dass wir als Werk Untertürkheim **Leitwerk und Kompetenzzentrum für alle PKW-Antriebe** sein wollen und sein müssen. Wir haben immer Wert darauf gelegt, **Entwicklungs- und Produktionsstandort** für Motoren und Getriebe in der Verbrennertechnologie zu sein und gleichzeitig Kapazitäten für Entwicklung und Produktion in alternativen Technologien ins Werk zu holen. Für die Batterie und den eATS ist uns der Einstieg bereits gelungen. Für einen Antrieb mit Brennstoffzelle haben wir die Vorbereitungen getroffen.

Keiner kann wissen, wie schnell und in welche Richtung sich die technische Entwicklung tatsächlich realisieren wird. Eine vorschnelle Festlegung auf eine Technologie hilft uns für die Zukunft nicht. Es geht darum Kompetenzen zu erhalten und neue Kompetenzen aufzubauen. Es geht darum, einen Umbau des Werkes Untertürkheim mit den Beschäftigten zu machen.

Erfolg ist kein Zufall! Nicht gestern, nicht heute und nicht morgen.



Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 25 11

Neues aus Sirnau

Es geht nicht weiter...

Wie in einer der letzten Ausgaben berichtet, läuft im Werkteil Sirnauer Brücke die Kleinserienproduktion von Kurbelgehäusen der Baureihe M139 Ende des Jahres aus. Der M139 soll nun in Jawor auf einer Großserienanlage gefertigt werden, weil die geforderte Stückzahl die Kapazität der Kleinserie bei weitem überschreitet. Eine weitere Perspektive für die Kleinserienproduktion in der Anlaufabrik Fertigung (PT/PAF) sieht das Unternehmen nicht, da sich im Zuge von electric-only ab EURO 7 die Anzahl der Motorvarianten drastisch verkleinern wird.

Scheuklappen auf – Blockade im Kopf

Nun ist es nicht so, dass es keine Ideen gäbe, was man mit dem **vorhandenen Maschinenpark und dem Know-how der Kolleginnen und Kollegen** in Sirnau anfangen könnte. Es gibt auch einzelne Führungskräfte, mit denen man hinter verschlossenen Türen **verschiedene Möglichkeiten** diskutieren kann. Aber immer wieder kommt seitens der Unternehmensvertreter die Botschaft: Das will man nicht, hier sieht man keinen Mehrwert. Dabei liegt Mehrwert doch klar auf der Hand! Wir haben seitens Betriebsrat jedoch schon oft festgestellt, dass sich **Unternehmensvertreter gern in Kleinkrämerart hinter irgendwelchen Kennzahlen verstecken, statt den Transformationsprozess offensiv und gestalterisch anzugehen. Den Menschen, die jahrelang die Profite erwirtschaftet haben, geben sie mit diesem Verhalten keine Perspektive.**

Aber nicht nur, dass man offenbar ideenlos ist, wenn es darum geht, etwas mit einem Bereich wie PT/PAF anzufangen. Genauso ideenlos ist man, wenn es um die Versorgung von Menschen geht, die von der Auslaufsituation betroffen sind. **Dass der Auftrag für die Kurbelgehäuse M139 nur bis Ende 2021 geht, war schon lang bekannt.** Dennoch hat man es nicht hinbekommen, den Beschäftigten rechtzeitig eine Perspektive aufzuzeigen. **Noch im Juni – 5 Monate vor Auslauf – hat man lediglich 15 Arbeitsplätze für 85 betroffene Kolleginnen und Kollegen präsentiert.**

Diskriminierung auf höchstem Niveau

Großes Problem, damals wie heute: die Kolleginnen und Kollegen sind der **Mitarbeiterkategorie MP** zugeordnet, sind jedoch von ihren **Entlohnungsbedingungen her „Indirekte“, also im Zeitlohn.** Somit ist – nach Logik des Unternehmens – der Weg in die Instandhaltung oder den Werkzeugbau verbaut. Da in diesen Bereichen MPn beschäftigt sind, und das **Unternehmen der Ansicht ist, dass es generell zu viele MPn gibt,** können die Sirnauer Kolleginnen und Kollegen nicht in diese Bereiche wechseln. **Und das, obwohl es dort Personalbedarfe gibt! Hier muss endlich Schluss sein mit dieser lächerlichen Ständegesellschaft, die nur den Menschen zusätzliche Schranken auferlegt!**



Aktuell stehen wir in Sirnau vor der Situation, dass das letzte Kurbelgehäuse in diesen Tagen auf der Anlage gefahren wird und das Top-Management noch immer versagt...

- Es gibt **keine Lösung** in der Frage, wie sich der **Bereich** entwickelt.
- Es gibt **keine Lösung** in der Frage, was mit dem **Standort Sirnau** passiert.
- Es gibt **keine Lösung** in der Frage der **Beschäftigung** der Kolleginnen und Kollegen.

Von den ursprünglich 85 Beschäftigten haben inzwischen ca. 40 Kolleginnen und Kollegen freiwillig die Kleinserienfertigung verlassen, und sind größtenteils in anderen Bereichen des Unternehmens untergekommen. **Folglich sind aktuell noch ca. 45 Kolleginnen und Kollegen ohne dauerhafte Folgebeschäftigung.** Der Betriebsrat erwartet, dass das Unternehmen für die Kolleginnen eine **dauerhafte Beschäftigungsperspektive in einer gleichwertigen und gleichartigen Beschäftigung** schafft. Folglich muss das Unternehmen endlich dem Betriebsrat darlegen, welche Maßnahmen getätigt werden, um insbesondere Fertigungsarbeitsplätze für die Betroffenen zu generieren. **Möge das Unternehmen den Transformationsprozess offensiv und mit den Beschäftigten angehen, statt sich weiter hinter Kennzahlen zu verstecken.**



Stefan Rumpf
Betriebsrat
Produktionsplanung
Tel. 6 12 55

Eure Themen, unser Anliegen

Erste Ergebnisse des Angestelltenprojektes

» Welches Thema beschäftigt Dich innerhalb Deines Arbeitsumfelds in den nächsten Jahren am meisten? «

Diese Frage haben wir IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte Ende Oktober – im Zuge unseres Angestelltenprojektes – den **Beschäftigten der indirekten und Verwaltungsbereiche** in einer Onlineumfrage gestellt. **1216 Kolleginnen und Kollegen haben an der Umfrage teilgenommen – vielen Dank dafür!** Eure Antworten geben uns ein gutes Bild über eure Ziele und Herausforderungen der kommenden Jahre.

Ausgelöst durch das Unternehmenssparprogramm MOVE, Outsourcing Projekte, die Corona-Pandemie und eine sich verändernde Unternehmensstrategie, hat sich der **Arbeitsalltag im Angestelltenbereich in den letzten zwei Jahren massiv verändert**. Mit den vielen Rückmeldungen habt ihr uns eine klare Orientierung über die **wichtigsten Schwerpunkte und Aufgaben** gegeben, die wir als IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte in den kommenden Jahren angehen werden.

Schwerpunktthemen im Überblick

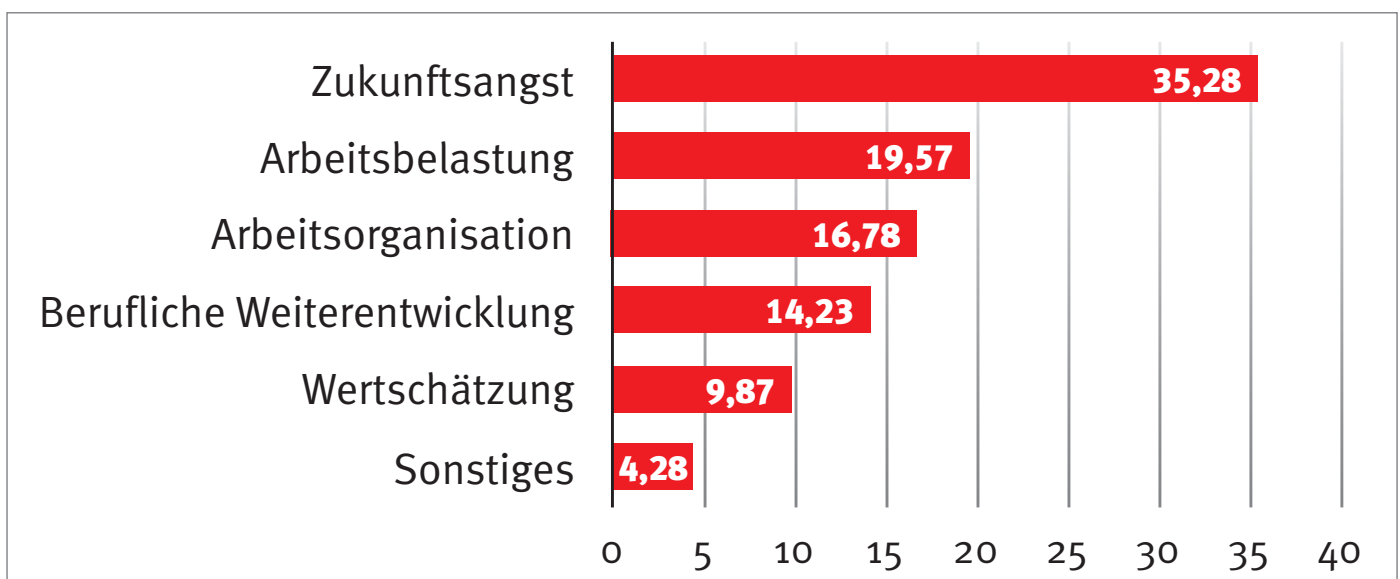
Das Ergebnis: Vor allem die Themen **Zukunftsangst** und die **Arbeitsbelastung** beschäftigen euch Kolleginnen und Kollegen am stärksten – **über die Hälfte aller Rückmeldungen bezogen sich auf diese beiden Themen**. Dabei ist die Transformation und deren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze im Werk – mit 35,28% der Rückmeldungen das wichtigste und am häufigsten benannte Thema der Beschäftigten. In den Rückmeldungen drehte es sich dabei vor allem darum, dass die **Auswirkungen der gesellschaftlichen Mobilitätswende** und der **Elektrostrategie des Vorstandes** auf das **eigene Arbeitsumfeld zu großer Verunsicherung und Ängsten** führen.

Bereits heute treibt Kolleginnen und Kollegen die Beschäftigungssituation nach 2030 um. Wird es bei Mercedes-Benz eine weitere Verlängerung der Zukunftssicherung über das Jahr 2030 hinaus geben? Hier zeigt sich erneut die große **Unsicherheit** zahlreicher Kolleginnen und Kollegen, über die **weitere Entwicklung und noch unklare Ausrichtung des Standorts, der Produktion und somit auch Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten über 2025 hinaus**.

Wie sich der Standort und die jeweiligen Fachbereiche entwickeln, beschäftigt die Kolleginnen und Kollegen aus **allen Ecken des Werkes**. Egal ob Entwicklung, Instandhaltung oder Planungsbereiche, **überall treibt die zukünftige Ausrichtung und Auswirkungen auf die eigenen Aufgaben und Arbeitsbelastung die Beschäftigten** um.

Rund 20 Prozent der Rückmeldungen drehten sich allein um die **Arbeitsbelastung** in den Fachbereichen. Das MOVE Abfindungsprogramm und die damit einhergehenden Einschränkungen sorgen für eine **zunehmende Arbeitsbelastung** der Kolleginnen und Kollegen. **Umstrukturierungen und fehlende Nachbesetzung verändern in großer Geschwindigkeit die Arbeitsbedingungen in den Bereichen**.

Auch die **flächendeckende Kündigung der 40-Stunden Verträge in MO/PT** trägt ihr übriges zu der **angespannten Situation und Arbeitsverdichtung** bei. Das Vorgehen des Unternehmens bei der Kündigung der 40-Stunden Verträge und die Auswirkungen auf die Planungssicherheit der Beschäftigten, die bereits langfristig auf die Arbeitszeit und Entlohnung eingestellt waren, wurde in diesem Zuge besonders kritisiert.



Übersicht der Rückmeldungen nach Kategorie (in Prozent)

>> Welches Thema beschäftigt Dich innerhalb Deines Arbeitsumfelds in den nächsten Jahren am meisten? <<

Einblick in die Rückmeldungen

„Ob mein Job und der Standort langfristig sicher ist. Werden „Quereinsteiger“ beim Thema E-Mobilität und Digitalisierung genügend berücksichtigt? Sind die Entscheidungen der Unternehmensführung (Projekt Fokus, etc.) die Richtigen?“

„Es werden sehr viele Mitarbeiter für die Entwicklung von einem Verbrennungsmotor benötigt, was passiert mit denen, wenn der Verbrennungsmotor wegfällt?“

„Die zunehmende Fremdvergabe von Dienstleistungen (z.B. INFOSYS / TAF Partner). Dadurch werden in den meisten Fällen bisher funktionierende Prozesse deutlich erschwert bzw. sogar teilweise unmöglich gemacht. Durch nicht mehr korrekt funktionierende Prozesse wird die Arbeitsbelastung / Stress erhöht und die Effizienz reduziert.“

„Die durch den Stellenabbau steigende Belastung der einzelnen Mitarbeiter, es werden ja nicht weniger Themen nur, weil ein Mitarbeiter geht. Keine Perspektive auf Besserung und dadurch Schwächung einzelner Bereiche für die Zukunft.“

Wie geht es nun nach diesen Ergebnissen weiter?

Der erste Schritt: Die Beschäftigten in den indirekten und Angestelltenbereichen des Werkes brauchen eine klare Orientierung für die Zukunft. **Dafür muss das Unternehmen vor allem Transparenz und Klarheit über die Entwicklung von Arbeitsinhalten, Aufgabenschwerpunkten und Qualifizierungsanforderungen für diese Bereiche schaffen.**

Im anstehenden Veränderungsprozess ist vielen Beschäftigten auch die **berufliche Weiterentwicklung ein zentrales Anliegen**. Wird es die Chance geben, auf eigene Initiative eine Stelle in den neu entstehenden Aufgabenbereichen zu bekommen? Gerade für die Kolleginnen und Kollegen der **Motoren- und Getriebeentwicklung**, welche zwar heute noch in einem Projekt beschäftigt sind, **aber auf lange Sicht ein Ende dieser Entwicklungen** sehen, ist dies ein oft genanntes Anliegen. Welche Qualifikationen werden in Zukunft gefragt sein? Gibt es überhaupt noch eine Perspektive dafür, sich am Standort in eine Führungsaufgabe zu entwickeln? Wird die eigene Leistung überhaupt noch gesehen und wertgeschätzt?

- Wir benötigen neben den konkreten Zukunftsprodukten am Standort auch eine **Perspektive für die begleitenden indirekten Funktionen**. Es braucht eine Zukunftsausrichtung für Planung, Entwicklung, IT, Controlling und alle anderen indirekten Funktionen am Standort.
- Wir brauchen ein **klares Zukunftsbild für unsere Technologie- und Verwaltungsbereiche**. Dabei müssen neben einer Ausrichtung und der Bedeutung dieser Aufgaben am Standort auch notwendige **Qualifizierungsanforderungen** beschrieben werden.
- In vielen Bereichen stehen wir vor den voraussichtlich **letzten Projekten einzelner Produktgruppen und Technologien**. Nur durch die Erfahrung und das Engagement dieser Kolleginnen und Kollegen können die Projekte erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Umso wichtiger ist es, dass sie die Sicherheit erhalten, **im Anschluss in neue Themen und Projekten aufgenommen** zu werden.
- Die **Eigeninitiative der Menschen** muss gefördert – aber vor allem auch ermöglicht werden! Es kann nicht sein, dass man einerseits Veränderungswillen fordert – aber keine Taten folgen lässt und die Leute in Zukunftsbereichen unterbringt.
- **Es muss beides gehen: Produkte und bestehende Technologien erfolgreich in die Produktion bringen und in neue Technologien und alternative Antriebe einsteigen.**

Aus der aktuellen Pandemiesituation heraus ist die **Zukunft von Mobiler Arbeit und Homeoffice** ein weiteres häufig genanntes Thema. **Die Meinungen gehen hierzu gehen zum Teil weit auseinander**. In einigen Bereichen funktioniert die mobile Arbeitsweise sehr gut und die Beschäftigten haben ein großes Interesse, weiterhin so arbeiten zu können. Insbesondere, wenn ihre Arbeitsaufgaben das zulässt. Darüber hinaus gibt es auch Rückmeldungen, in denen vor allem die **ersten sozialen Probleme im Bereich**, aber auch **im persönlichen und häuslichen Umfeld** in den Vordergrund rücken. Es besteht der **Wunsch nach einer alten Normalität** – insbesondere das Bedürfnis nach mehr persönlichen Kontakten im Arbeitsumfeld und der Wunsch nach **regelmäßiger Anwesenheit** im Betrieb spielen hierbei eine Rolle.

Entgeltabrechnung

Schöne Bescherung

Seit dem Frühjahr des letzten Jahres plagen wir uns mit einem sehr wichtigen, zeitraubenden und allmählich ätzenden Thema herum. Hier im Werk Untertürkheim, aber auch in allen anderen Daimler-Standorten werden Betriebsräte mit Fragen zu ihrer Entgeltabrechnung konfrontiert.

Eine Kollegin braucht eine Bescheinigung zur Beantragung des Elterngeldes. Ein Kollege kommt aus längerer Krankheit zurück, bekommt aber kein Geld für seine geleistete Arbeit. Eine Kollegin bekommt eine Nachberechnung zu einer Abrechnung, die schon zwei Monate zurückliegt. Ein Kollege will einfach seine Abrechnung erklärt haben. **Viele Kolleginnen und Kollegen sind verunsichert, seitdem im letzten Jahr zum ersten Mal Kurzarbeit abgerechnet wurde, unbekannte Bestandteile aufgetaucht sind und eine Nachberechnung die nächste jagt. Viele haben das Vertrauen in eine korrekte Entgeltabrechnung verloren.**

Um es an dieser Stelle sehr deutlich und unmissverständlich zu sagen: Die Beschäftigten der Zeit- und Entgeltabrechnung trifft keinerlei Schuld an dieser verheerenden Situation. Ganz im Gegenteil: Den Kolleginnen und Kollegen gebührt die höchste Anerkennung, dass sie trotz des Chaos und den Fehlentscheidungen des Managements mit höchstem Einsatz die Fehler korrigieren!

Verantwortlich sind die Personalvorstände und leitenden Führungskräfte, die durch Sparmaßnahmen und Personalabbau diese Zustände provoziert und sehenden Auges geschehen haben lassen.

In Untertürkheim haben wir die Personalleiterin, Frau Wolf, aufgefordert für **konkrete Sprechstunden der Entgeltabrechnung im Werk** zu sorgen, wenigstens in der ersten Woche des Monats. Der zuständige E2 im SSC versucht sich jedoch aus der Verantwortung zu winden. **Das ist insbesondere deshalb ein Skandal, weil nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Recht für die Beschäftigten gibt, jederzeit eine ausführliche und entschlüsselte Erklärung der Entgeltabrechnung zu bekommen.**

Inzwischen ist in dieser unendlichen Geschichte ein Punkt erreicht, der auch **Klagen vor dem Arbeitsgericht** notwendig macht. Unsere Position ist klar und eindeutig: Es ist gut, dass die Zeitabrechnung hier im Werk geblieben ist. **Jetzt brauchen wir wieder die Entgeltabrechnung im Werk, mit mehr qualifiziertem Personal.**

Beim Geld hört der Spaß auf.

Von Mensch zu Mensch

Unsere Sozialberatung unterstützt!

Ob Konflikte unter Kolleg*innen, Konflikte mit der Führungskraft, psychische oder zwischenmenschliche Themen, wie schwierige familiäre Situationen, Schulden, Sucht oder andere persönliche Schwierigkeiten – die Sozialberatung am Standort Untertürkheim berät zu vielseitigen Themen unter Einhaltung der gesetzlichen Schweigepflicht.

Im Falle eines Konflikts oder einer privaten Krise kann sich das auf den gesamten Alltag der Betroffenen und auf die Stimmung im Team auswirken. Bei der Sozialberatung unterstützen Expert*innen mit einem **neutralen Blick** und können gemeinsam mit den Betroffenen **Lösungsansätze zur Verbesserung der Situation** erarbeiten. Bei Konflikten unterstützen Psycholog*innen und Sozialarbeiter*innen bei der Klärung – bei psychischen Belastungen suchen sie nach Entlastungen. Falls sinnvoll und erwünscht vermittelt die Sozialberatung auch an

externe Kooperationspartner*innen wie die Suchtberatungsstelle, Schuldnerberatung, Familienhilfe, Psycholog*innen oder sozialpsychiatrische Dienste.

Wie kommt ein Termin bei der Sozialberatung zustande?

Beschäftigte können jederzeit aktiv den Erstkontakt zur Sozialberatung herstellen. Auch Führungskräfte können sich an die neutralen Expert*innen wenden. Bei allen Gesprächen im Betrieb gilt: Die Kolleg*innen der Sozialberatung stehen unter gesetzlicher Schweigepflicht und ohne das ausdrückliche Einverständnis wird nichts Vertrauliches gegenüber anderen geäußert.

Wendet euch telefonisch oder per Mail an die für euren Bereich zuständigen Ansprechpartner*innen oder informiert euch im Social Intranet unter: Sozialberatung@Stuttgart.

Birgit Günther , HRP/HSP Tel. 0711 17-66519, birgit.guenther@daimler.com	Werk 10 Mettingen, PT/S, SC/WT, PT/QM, PT/SC, PT/SUM, PT/T, QM/AF, SC/P, SC/TS
Daniela Vollmond , HRP/HSP Tel. 0711 17-23587, daniela.vollmond@daimler.com	Werk 10 Untertürkheim, RD Untertürkheim
Kristin Weiß , HRP/HSP Tel. 0711 17-61107, kristin.weiss@daimler.com	Werk 10 Hedelfingen, Außenstandorte Werk 10 inkl. Bad Cannstatt, RD Nabern und Brühl Mettingen: CS, FMC/D, FMC/E, HRM/MO, HRM/P, HRP/HS, HRS/DGG, ITO, ITT/C, ITT/F, MO/PT, MP/B, PPF/FP, PT/C, PT/G, PT/PB, PT/PP, PP/DP2, PT/OBD, FMB/G

Auf Wiedersehen, Michael Alferi

„Eine Legende verlässt das Gelände“

... in Großbuchstaben prangt der Spruch auf dem Deckblatt eines kleinen Albums, das mit vielen lieben Nachrichten und Erinnerungen gefüllt ist. Der Grund dafür: Nach über 41 Jahren im Betrieb verabschiedet sich unser langjähriger Betriebsratskollege Michael Alferi in die wohlverdiente passive Phase seiner Altersteilzeit.

Doch bis dahin war es ein langer Weg: Am 19. Mai 1980 ging für den damaligen Prüfstandsführer die Reise beim Daimler in der Gütesicherung los. 1984, nach dem großen Streik um die 35-Stunden Woche, hat Michael sich als Vertrauensmann aufstellen lassen. Eine Zeit lang war er auch als stellvertretender Vertrauenskörperleiter in Untertürkheim aktiv, bevor er Mitte der 90er Jahre festes Mitglied im Betriebsrat wurde. Als Betriebsrat hat er neben der Qualität zusätzlich Montage- und Fertigungsbereiche sowie Logistikkumfänge betreut, bevor er sich in den letzten Jahren ausschließlich um die Belange der Beschäftigten des Centers PT/QM im ganzen Neckartal kümmerte.

In all den Jahren hat Michael viel erlebt: Er war Teil in der großen Tarifkommission, aber auch als Delegierter und Referent für die IG Metall tätig. Rund sieben Wahlperioden lang hat Michael sich für die Belange der Kolleginnen und Kollegen am Standort eingesetzt. Dafür möchten wir Danke sagen! **Danke Michael, für dein Engagement über die vielen Jahre. Wir werden dich vermissen!**

» Liebe Kolleginnen und Kollegen,

jetzt, wo es wirklich soweit ist, fällt mir Abschied nehmen umso schwerer. Das Arbeitsleben ist für mich zwar zu Ende, doch im Betrieb gibt es weiterhin zahlreiche Themen, an denen man dranbleiben, und für die man sich Tag für Tag gemeinsam mit den Betroffenen einsetzen muss – besonders in einem Bereich wie der Q!

Im kommenden Frühjahr stehen die Betriebsratswahlen an. Danach stellt sich der Betriebsrat wieder für die nächsten vier Jahre neu auf. Ich freue mich, dass Kaplanis Josifidis, Amel Mujic und Thomas Fretz, in den nächsten Monaten bis zur Wahl, gemeinsam die Betreuung der QM-Bereiche sicherstellen werden.

Meiner künftigen Nachfolge wünsche ich für die kommenden Jahre viel Erfolg, Hartnäckigkeit und dass er oder sie Seite an Seite mit den Beschäftigten für ein besseres Arbeitsleben kämpfen und sich nicht unterkriegen lässt. «

Euer Michael



Interkulturelle Woche 2021

Herzlichen Glückwunsch an die Gewinner der IG Metall Grillschürzen!

Auch dieses Jahr haben wir die Interkulturelle Woche zum Anlass genommen, um zusammen mit der Daimler Gastronomie die kulinarischen Genüsse verschiedener Länder zu feiern und auf die Vielfalt unserer Welt aufmerksam zu machen. An den Aktionstagen konnten die Beschäftigten selbst aktiv werden, sich miteinander austauschen, mit der Fotobox Erinnerungsbilder schießen und an einem Gewinnspiel teilnehmen. Die glücklichen Gewinner konnten sich mittlerweile über eine neue Grillschürze freuen. Herzlichen Glückwunsch an Sven Geiger, Darko Turcan, Christian Egeler, Volker Mayer, Adrijan Makaus, Levent Korkmaz und Kristijan Coric – viel Spaß beim Grillen!



V.l.n.r.: Sven Geiger, Kemal Korkmaz, Christian Egeler, Cosimo Attorre, Darko Turcan und Sven Schmiech

Big Picture: Jahresrückblick 2021



2021
Jan
Infoveranstaltung zu laufender Standort-Verhandlung:
Ein Streitpunkt – Lösungen für die Gießerei



2021
Feb
Heißer Februar:
Abstand – Maske – Arbeitskampf



Autokorso auf dem Cannstatter Wasen – Gleichzeitig läuft die Forderung zur Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung!



2021
März
Heiße Phase der Tarifverhandlungen mit Warnstreiks. Tarifiergebnis: 500€ Corona Bonus netto im Juni 2021 und neue dauerhafte Sonderzahlung: Den sogenannten Trafo-Baustein gibt's ab Februar 2022





Vereinbarung Zukunft UT steht! Ein klares Bekenntnis zu Standort und Belegschaft. Infovideo zu aktuellen Themen und den Inhalten der Vereinbarung

2021
März



2021
Mai
Solidarität ist Zukunft! 1. Mai: Aktionen zum Tag der Arbeit



Vorzeitiges Ende der Arbeitszeitverkürzung und 500€ Erfolgsbeteiligung für 2021

2021
April



Centerversammlungen im Juni und Juli zu den aktuellsten Themen aus den KoAs + Start betriebliche Impfkampagne

2021
Juni



2021
Sept
Erste Betriebsversammlung in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle nach über 1,5 Jahren



Interkulturelle Woche 2021



Bedürfnisse identifizieren und reagieren: Erstes Treffen der Vertrauensfrauen

Bundesweiter Aktionstag der IG Metall nach den Bundtagswahlen

2021
Okt



Spendenaufruf für Renate

Schaffa, Schaffa, Häusle (auf-) baaa!

Da bin ich doch mal wieder begeistert von unseren Kollegen! Anfang Oktober haben fünf Kollegen aus meinem Arbeitsumfeld „beim Daimler“ ihre 15 Freunde eingepackt und sind ins Ahrtal gefahren, um sich den Status Quo nach der großen Überflutung am 14./15. Juli anzuschauen und bisher gesammelte Spenden direkt dort zu übergeben.

Ich weiß ja nicht wie es Euch geht – mir vermitteln die Nachrichten immer den Eindruck, dass es gut vorangeht und die Menschen dort auch gut unterstützt werden. Diese Helfertuppe hat an dem Wochenende die Erfahrung gemacht, dass es dort immer noch schlimm aussieht und sie möchten eine ganz bestimmte Person unterstützen, deren Schicksal sie besonders betroffen gemacht hat: Diese Person ist Renate. Sie hat am 14./15. Juli alles verloren.

Vor der Flutkatastrophe



Nachher:
Das zweite Haus fehlt



Nicht nur Heim und Besitz, sondern auch Ihren pflegebedürftigen Mann – denn in der Katastrophennacht hat sie auf der letzten Stufe in das nächste Geschoss die Kraft verlassen und ihre große Liebe wurde vom Wasser mitgerissen. Vor dem Unwetter führte sie ein kleines Gasthaus im Ahrtal (siehe Fotos).

Renates Schicksal war für unsere Kollegen und deren Freunde der Auslöser dafür, dass sie die Patenschaft für den Aufbau ihres 5-Generationenhauses übernahmen.

Einige Maßnahmen konnten sie schon realisieren, zum Beispiel hat Renate nun (nach 12 Wochen) endlich wieder Strom, sie haben durchsichtige Platten in die Fenster eingesetzt und einen kleinen Holzofen aufgebaut, damit sie auch die mittlerweile kalten Nächte überstehen kann.

Allerdings muss noch viel mehr gemacht werden und unsere „Schaffer“ wollen in Eigenleistung Estrich, Wände, Fenster, Bodenbeläge, Sanitäreinrichtung und vieles mehr aufbauen.

Von anderer Seite bekommt Renate hier leider kaum Unterstützung.

Diese „Schaffer“ sind alle Privatpersonen, die sich ehrenamtlich in ihrer Freizeit für die Opfer der Flutkatastrophe im Ahrtal engagieren. Viele Dinge haben sie bisher aus eigener Tasche finanziert, jedoch sind ihnen Grenzen gesetzt und deshalb möchte ich hier im großen Kreis der „Daimler-Schaffer“ anfragen, ob der eine oder andere von Euch sich nicht auch vorstellen kann die Kollegen finanziell zu unterstützen. (Von Sachspenden müssen wir vorerst absehen, da sich herausgestellt hat, dass die Häuser aktuell noch gar nicht wieder bewohnbar sind – Eure guten Sachspenden hätten also überhaupt kein richtiges Dach überm Kopf.)

Unter folgender Webseite könnt ihr etwas beisteuern.

<https://www.betterplace.me/fluthilfe-fuer-renate>

Ihr könnt den Beitrag frei eingeben und wir freuen uns über JEDEN Beitrag! (Man kann den Beitrag, der von Eurer Spende für „betterplace“ abgezwickelt wird auch ändern. Einfach den orangenen Button anklicken und den Betrag ändern, wenn Ihr für betterplace nichts geben wollt.)

Herzliche Grüße und herzlichen Dank,

Corinna für Ellen, Andi, David, Carsten, Martin und deren Homies!



Bilder vom Arbeitseinsatz: Einsetzen der durchsichtigen Platten – im Inneren des Hauses ist nicht mehr viel Brauchbares.



IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
 Kontakt: vorstand@igmetall.de
 V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
 Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
 Kontakt: stuttgart@igmetall.de

Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige

Bildquellen: stock.adobe.com: S. 1 ©studio v-zwoelf, ©Minzpete; S. 2 ©vkara; S. 3 ©Destina; S. 5 ©Alexander Limbach; S. 7 © savanno