

# ScheibenWischer

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



## Sommerhitze

## Da muss man viel trinken



### Aus dem Inhalt

- |   |   |
|---|---|
| ■ Alle Ausbildungsplätze besetzen                 | 3 |
| ■ Zuviel Personal in der PMO-Instandhaltung       | 4 |
| ■ Kleinere Arbeitsplätze für Entwickler           | 7 |
| ■ Dieter Gerlach schreibt an den neuen Werkleiter | 8 |
| ■ Daimler-Banker wehren sich                      | 9 |





## Wo wird der neue Werkleiter Peter Schabert seine Akzente setzen?

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem 1. Juli ist Peter Schabert Leiter des Werkes Untertürkheim. Er löst Volker Stauch ab, der zum 30. Juni in den Ruhestand ging. In den Fabrikhallen und Büros ist diese Veränderung kaum jemandem aufgefallen. Natürlich funktioniert ein Werk nach einem solchen Wechsel weiter. Dies ist gut so, und doch stellt sich die Frage: Wo wird der neue Werkleiter seine Akzente setzen? Was wird er verändern und wie wird er diesen Standort im Unternehmen vertreten?

Die Untertürkheimer Belegschaft hat in den vergangenen Jahren mit einer hohen Flexibilität dafür gesorgt, dass in den Aufbauwerken zu jeder Zeit die richtigen Aggregate ankommen. Ob bei Rekordstückzahlen wie Anfang 2008 und in den vergangenen Wochen oder bei reduziertem Programm 2009, galt immer: kein Aufbauwerk kam wegen Lieferschwierigkeiten aus Untertürkheim zum Stillstand. Wenn die Produktion in Untertürkheim zum Erliegen kam, lag es an Qualitätsproblemen der Zulieferer. Die Belegschaft war in der Vergangenheit auch immer wieder bereit, über die Abteilungs- und Werkteilgrenzen hinweg flexibel zu arbeiten, wenn das Personal knapp war.

Insofern ist Peter Schabert nun Chef einer Belegschaft, die in den vergangenen Jahren maßgeblich die Ziele des Unternehmens unterstützt hat. Inzwischen sind wir an einer Grenze angelangt: Die Belastungen in manchen Bereichen sind nicht mehr zumutbar. Dafür brauchen wir dringend Lösungen. Dies gilt in der Produktion, aber auch in den indirekten Bereichen, in denen altershalber ausscheidende KollegInnen nicht mehr durch auslernende Jungfacharbeiter ersetzt werden (siehe auch Artikel auf der letzten Seite). Aber auch bei den Angestellten nimmt der Leistungsdruck zu. Weiter steigende Stückzahlen werden zusätzliches Personal erforderlich machen. Doch nicht nur darauf wird der neue Werkleiter achten müssen, vielmehr geht es auch um die Entwicklung des Standortes in der Zukunft.

Das Werk Untertürkheim hat mit der Nähe zur PKW Entwicklung und der Produktions- und Werkstofftechnik (PWT) eine einzigartige Kompe-

tenz. Dies gilt es insbesondere mit Blick auf neue Antriebstechnologien zu nutzen. Die klassischen Verbrennungsmotoren werden zwar noch lange den Schwerpunkt der Mercedesantriebe ausmachen, trotzdem muss „die Wiege des Automobils“ auf die neuen Antriebstechnologien ausgerichtet werden.

Darüber hinaus sind noch Fragen aus der Kooperation mit Renault-Nissan offen. Der Betriebsrat wird die langfristige Entwicklung des Standortes nicht aus den Augen lassen. In der Vergangenheit hat die Belegschaft den Betriebsrat immer unterstützt, wenn es um die Zukunft der Arbeitsplätze und des Werkes ging. Dabei sind immer wieder konstruktive Lösungen entstanden. Jetzt gilt es für Peter Schabert insbesondere für die Produktion der mit Renault-Nissan gemeinsam entwickelten Motoren für die Mercedes-Fahrzeuge sicherzustellen, dass daraus keine Verluste für Untertürkheim entstehen. Wir erwarten, dass diese Motoren mindestens in ihren heutigen Umfängen aus Untertürkheim kommen.

Das sind anspruchsvolle Themen, die der Betriebsrat mit Werkleiter Schabert und dem Vorstand für die Zukunft des Standortes regeln will.

In der Vergangenheit habe ich Peter Schabert als verbindlichen und zuverlässigen Gesprächspartner erlebt. Werkleitung und Betriebsrat müssen dies nun gemeinsam fortführen – im Interesse der Belegschaft und des Standortes. In diesem Sinne: Herzlich willkommen, Herr Schabert.

**Wolfgang Nieke**  
Betriebsratsvorsitzender

# Alle Ausbildungsplätze besetzen

**Von Michael Schick**

Im vergangenen Jahr blieben 19 der 244 technischen Ausbildungsplätzen und 24 der 71 ausgeschriebenen Studienplätze der Dualen Hochschule (früher Berufsakademie) unbesetzt. Deshalb haben die IG Metall-Betriebsräte gemeinsam mit der Ausbildungsleitung Maßnahmen vereinbart, um die auf 166 reduzierten technischen Ausbildungsplätze in diesem Jahr möglichst alle zu besetzen.

### Warteliste mit Bewerbern

Dazu gehörte unter anderem der Aufbau einer Warteliste mit einer bestimmten Anzahl von Bewerbern für jedes Berufsbild. Wurde die festgelegte Zahl der Bewerber auf der Warteliste unterschritten, wurden weitere Bewerber eingeladen und Tests durchgeführt. Gleichzeitig wurden in regelmäßigen Abständen die auf der Warteliste stehenden Bewerber kontaktiert und nachgefragt, ob noch Interesse besteht.



Der Anteil an Bewerberinnen auf die gewerblichen Ausbildungsberufe hat sich in den vergangenen sechs Jahren mehr als halbiert.

### Hinweis für Ferienarbeiter

## Mehr Urlaub durch die IG Metall

Auch Ferienarbeiter haben Rechte - einige aber nur wenn sie Mitglied in der IG Metall sind. Denn nur für Mitglieder gelten die Tarifverträge. **Nur als Mitglied der IG Metall bekommen Ferienarbeiter mehr Urlaub als das Gesetz vorschreibt.** Konkret: Bei einem Monat Beschäftigung drei Urlaubstage statt zwei, bei zwei Monaten Beschäftigung fünf Urlaubstage statt drei und bei drei Monaten Beschäftigung acht Urlaubstage statt fünf.

Alle darüber hinausgehenden Versuche, eine Lösung über die Besetzung von offenen Ausbildungsplätzen nach dem Ausbildungsbeginn im September 2010 zu erzielen, lehnte die Ausbildungsleitung ab. Beispielsweise wollte die Ausbildungsleitung die unbesetzten Plätze eines Berufsbildes nicht mit einem Bewerber eines anderen technischen Berufes auszugleichen.

### Bewerberzahlen rückläufig

Für den Besetzungsprozess kommt erschwerend hinzu, dass die Bewerberzahlen insgesamt rückläufig sind. Dies war schon 2009 erkennbar. Gleichzeitig hat sich der Anteil an Bewerberinnen auf die gewerblichen Ausbildungsberufe in den vergangenen sechs Jahren mehr als halbiert. Im Jahr 2004 haben sich noch 217 Frauen beworben, 2010 nur noch 85. Die Ursachen für die zurückgehenden Bewerberzahlen sind verschieden: die geringer werdenden Schulabgängerzahlen; die immer wieder thematisierte fehlende Ausbildungsfähigkeit der Bewerber, die Unsicherheit aufgrund der allgemeinen wirtschaftlichen Situation. Es könnte auch daran liegen, dass Daimler nicht mehr alle Auslernenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernimmt oder an der Tatsache, dass viele nicht im erlernten Beruf übernommen werden. Ein weiterer Grund könnte sein, dass das öffentliche Bild der Daimler AG (siehe aktuelle Ankündigungen zum Stellenabbau bei der Mercedes-Benz Bank auf Seite 9) seit Jahren abnimmt.

Daimler muss sich im Wettbewerb um zukünftige Beschäftigte mit anderen Unternehmen messen. Es geht in Zukunft auch um die geringer werdende Anzahl von Fachkräften. Aus Sicht der IG Metall-Betriebsräte hat das Unternehmen dies noch nicht erkannt,

geschweige denn ausreichend Maßnahmen getroffen um in einem kleiner werdenden Bewerbermarkt attraktiver für junge Menschen zu werden. Nach wie vor geht es um eine kurzfristig zu erzielende hohe Rendite. Vorausschauende Ziele sind nicht im Fokus der Entscheidungsträger.



**Michael Schick**  
Betriebsrat  
Tel. 6 25 20

### Informationstag im Ausbildungszentrum am 28. Juli 2010

## „Bring' deine Bewerbung mit!“

#### Angebote:

- Informationen rund um die technischen und kaufmännischen Berufe am Standort Stuttgart
- Aktion „Bring' deine Bewerbung mit“ für den Ausbildungsbeginn im Herbst 2011. Mitgebrachte Bewerbungsunterlagen (in Papierform) werden sofort geprüft.

**Voraussetzungen:** Anschreiben, Lebenslauf, Sommerzeugnisse 2009 und 2010

**Mittwoch, 28. Juli 2010**  
**von 10:00 bis 17:00 Uhr**

#### Besucheradresse:

Ausbildungszentrum der Daimler AG  
Mercedes-Benz Werk Untertürkheim in  
Esslingen-Brühl

#### Bitte unbedingt beachten:

Zugang ins Werkteil **ausschließlich** über das Drehort am Steg S-Bahn-Haltestelle Esslingen-Mettingen, Parkplätze am Werkteil Esslingen-Mettingen, Zufahrt über die Siemensstraße

Infotelefon: 0711 / 17-6 33 63

E-Mail: [azubi-ut.info@daimler.com](mailto:azubi-ut.info@daimler.com)

# Zuviel Personal in der PMO-Instandhaltung?

Die Instandhaltungsleitung behauptet, in der PMO-Instandhaltung (PMO/IS) sei zuviel Personal an Bord. Die Kolleginnen und Kollegen in der PMO/IS sagen dagegen, dass Personal fehlt.

Warum fordern aber dann die Meister die Beschäftigten in der Produktion auf, kleinere Reparaturen an Maschinen selbst zu machen? Instandhaltungstätigkeiten wie beispielsweise Ganzheitliche Anlagenbetreuung (GAB) oder Wartungen an Maschinen werden immer wieder verschoben, weil die Zeit dazu fehlt.

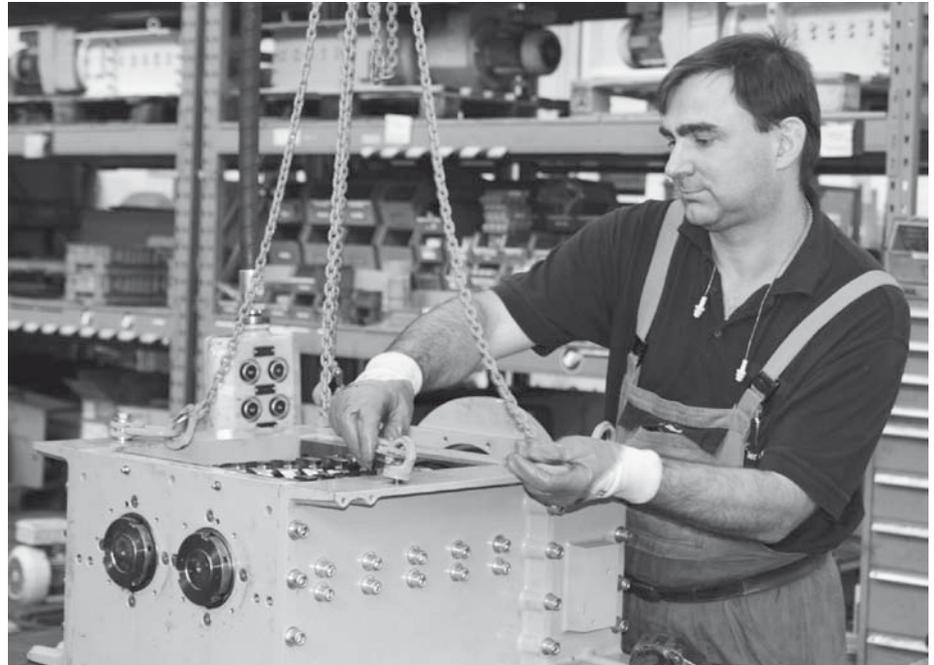
## So rechnet der Personalbereich

Der Personalbereich begründet den Personalüberhang in der PMO folgendermaßen: Im vergangenen Jahr entstanden durch die Arbeitszeitverkürzung bei den Beschäftigten der PMO/IS zusätzlich 16.000 Freischichtstunden. Diese zusätzlichen Stunden seien bis auf 3.000 inzwischen wieder abgebaut worden. Den Instandhaltungen in den anderen Centern sei dies nicht gelungen. Weil die Arbeitszeitverkürzung seit Ende Mai beendet ist, werden jetzt nicht mehr so viele zusätzliche Freischichtstunden aufgebaut. Mittlerweile behauptet die Unternehmensseite sogar schon, man könne Personalmangel in anderen Instandhaltungsabteilungen beheben, wenn nur „überhängige Instandhalter“ aus PMO/IS bereit wären, dorthin zu wechseln.

## Wartungen werden verschoben

Bei der Argumentation des Unternehmens spielen auch die sogenannten „Hours per vehicle“ der Firma Harbour Consulting eine Rolle. Damit vergleicht Daimler die eigene Produktivität mit anderen Automobilherstellern. Sämtliche Stunden die Instandhalter im Betrieb sind („Stempelstunden“) rechnet das Unternehmen in diese „Hours per vehicle“ ein. Um die „Stempelstunden“ zu reduzieren, verschiebt die Instandhaltungsleitung immer wieder Wartungsarbeiten.

„Doch was passiert wenn die Wartungen an den Maschinen immer wieder verschoben werden? Was ist wenn die Maschine schließlich kaputt geht, weil sie zu lange nicht gewartet wurde?“ fragen die Instandhalter zu Recht. Wenn die Maschine aufgrund zu langer Wartungsintervalle kaputt gehe, so die Antwort der Instandhaltungsleitung, dann



sei dies „unternehmerisches Risiko“. Ebenso entscheide das Unternehmen darüber, wie viele Instandhalter zu Reparaturarbeiten eingesetzt werden. Dadurch entstehende höhere Ausfallzeiten seien ebenfalls „unternehmerisches Risiko“.

## Das sind die Standpunkte des Betriebsrats:

1. Wir fordern eine Aufstellung der Tätigkeiten, die sich zwischen dem Jahr 2008 und 2010 verändert haben bzw. weggefallen sind. Nach unseren Informationen hat sich weder etwas verändert noch sind Tätigkeiten weggefallen.
2. Die Instandhaltungsleitung muss uns erklären wo und wie viel Personalüberhang in PMO/IS konkret aus welchen Gründen besteht. Dazu gehört Aufklärung darüber, wie viele Netto-Arbeitskräfte in den Meistereien notwendig sind, um die Instandhaltungsarbeiten zu erledigen. Wir Betriebsräte haben den Eindruck, dass das Unternehmen in PMO/IS seinen (rechnerischen) Personalbedarf von Jahr zu Jahr reduziert.
3. Das Unternehmen spricht vom „unternehmerischen Risiko“. Wir wollen wissen: Welche Risiken ist das Unternehmen bereit einzugehen? Wie sieht das Risiko aus? Bedeutet das beispielsweise, dass keine GAB

durchgeführt wird oder lange Wartezeiten auf Instandhalter?

4. Solange sich Betriebsrat und Instandhaltungsleitung nicht über die Personalsituation einig sind, kann die Instandhaltungsleitung nicht einseitig bestimmen, wann die Beschäftigten Freischichten nehmen müssen. Es wurde keine Freischichten-Steuerung mit dem Betriebsrat vereinbart.

## An die Kolleginnen und Kollegen der PMO/IS

Kolleginnen und Kollegen aus PMO/IS: Wenn ihr weitere Argumente aus euren Kostenstellen habt, die uns in der Diskussion mit der Instandhaltungsleitung weiterhelfen könnten, wendet euch bitte an uns oder an eure Vertrauensleute der IG Metall.

### Roland Bartle

Betriebsrat  
Tel. 3 80 50



### Hüseyin Küçükcelci

Betriebsrat  
Tel. 2 40 09



Vorhandene Arbeit auf alle Schultern verteilen

# Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich?

Von **Stefan Rumpf,**  
**Franco Jacopino** und  
**Harald Walter**

*Lang ist es her, dass man innerhalb der gewerkschaftlichen Gremien ernsthaft die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf der Tagesordnung hatte. 1984 war der große Streik um die 35-Stunden-Woche. Seitdem hat sich nicht mehr viel getan.*

## Reallöhne gesunken

Nicht zuletzt der verlorene Streik im Osten hat dazu geführt, dass das Thema komplett in der Versenkung verschwunden ist. Stattdessen gab es mehrere Angriffe seitens der Unternehmer auf die 35-Stunden-Woche, es wurde in Medien polemisiert, dass die Deutschen sowieso zu kurz arbeiteten, die Löhne zu hoch wären und so weiter. Die Realität sieht jedoch anders aus: Dadurch, dass die Reallöhne in den vergangenen Jahren im europäischen Vergleich gesunken sind, wurde der letzte Aufschwung vor der aktuellen Krise vor allem durch die relativ niedrigen Lohnkosten getragen. Doch gerade in der Krise des Kapitalismus zeigte sich, dass die Verkürzung der Arbeitszeiten Arbeitsplätze sichert. „Stunden entlassen statt Menschen“ war das Motto der IG Metall in der Krise und Kurzarbeitergeld sorgte zumindest für einen teilweisen Lohnausgleich. Dieser Lohnausgleich wurde jedoch von der Allgemeinheit getragen, während die Unternehmen im Aufschwung durch ständige Rationalisierung ihre Stückzahlen, und damit ihre Gewinne stetig steigern konnten. Diese konnten ja bedingt durch den technischen Fortschritt weitestgehend mit der gleichen Mannschaft produziert werden.

## Brauchen wir eine neue Debatte?

Brauchen wir eine neue Debatte um die Verkürzung der Arbeitszeiten mit vollem Lohnausgleich? In den indirekten Bereichen, in Werkstatt und Büro, scheint es zunächst einen Widerspruch darzustellen, mittels Arbeitszeitverkürzung die Arbeitssituation zu verbessern. Haben die Kollegen hier doch die Arbeitszeitverkürzung zunächst in erster Linie als Leistungsverdichtung wahrgenommen. Jedoch ist nicht die Verkürzung der Wochenarbeitszeit verantwortlich für die Leistungsverdichtung, sondern die ständige Optimierung von Prozessen, und

die ausbleibende Wiederbesetzung von Stellen, die das persönliche Aufgabenspektrum ständig vergrößert. Hier bietet Arbeitszeitverkürzung wenigstens die Möglichkeit, sich in der Freizeit vom ständigen Durchtakten der Arbeitsschritte zu erholen. Dass dies auch notwendig ist, zeigt der stetige Anstieg psychosomatischer Krankheiten in den vergangenen Jahren. Ebenso entsteht ein gewisser Druck ausscheidende Kollegen auch wirklich zu ersetzen.

## Arbeitsplatz wegrationalisiert

Nachfolgendes Beispiel aus der betrieblichen Praxis soll jedoch verdeutlichen, dass die Diskussion um eine Verkürzung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich volkswirtschaftlich notwendig ist. Man nehme eine Montageanlage, welche unter anderem eine Station enthält, an der komplexe manuelle und auch körperlich schwere Tätigkeiten durchgeführt werden. Im Zuge eines Umbaus setzt man eines Tages an dieser Station neuartige Roboter ein, mit denen sich diese Tätigkeiten automatisieren lassen. Natürlich heißt es dann immer, dass der betreffende Kollege ja nicht auf der Straße landet. Dass man einen anderen Arbeitsplatz finden wird usw. Das ist auch alles richtig. Eines muss man sich jedoch klar machen: Dieser Arbeitsplatz ist weg.

## Druck auf Löhne und Gehälter

Was für die Firma Rationalisierungserfolge sind, kann für die Gesellschaft zum Problem werden, da dieser Arbeitsplatz nun für einen Arbeitssuchenden nicht mehr zur Verfügung steht. In der Vergangenheit konnte man diese Effekte mit steigender Stückzahl ausgleichen. Diese Möglichkeiten sind jedoch naturgemäß begrenzt. Volkswirtschaftlich gesehen bedeutet dies: Die Firma macht einen höheren Gewinn, da sie mit weniger Personal die gleiche Stückzahl produzieren kann. Der Gesellschaft stehen durch die gesteigerte Produktivität jedoch immer weniger Arbeitsplätze zur Verfügung, und die dadurch steigende Massenarbeitslosigkeit muss durch die Steuerzahler finanziert werden. Der Druck auf die Sozialleistungen wächst (siehe auch die aktuelle Debatte um Hartz IV-Leistungen), ebenso wie der Druck auf die Löhne und Gehälter.

Dieses Beispiel zeigt aber auch, dass der technische Fortschritt per se kein Teufelszeug ist, da er die Möglichkeit bietet, körperlich sehr

schwere Arbeiten entfallen zu lassen. Jedoch wird durchaus die Frage aufgeworfen, ob es richtig ist, dass ausschließlich die Unternehmen den Rationalisierungseffekt kassieren und die Gesellschaft die entstehende Mehrbelastung zu tragen hat. Wäre es nicht richtiger, alle Menschen am technischen Fortschritt teilhaben zu lassen? Dies wäre möglich, wenn die vorhandene Arbeit auf alle Schultern verteilt werden würde. Selbstverständlich müsste dies mit Lohnausgleich geschehen, da die produzierten Werte ja immer noch mindestens die Gleichen sind.

## Unternehmer werden dagegen sein

Spätestens an dieser Stelle wird jedoch auch deutlich, warum die Unternehmen sich gegen einen solchen Ansatz zur Wehr setzen werden. Nicht nur, dass die Gewinne geschmälert werden würden, so würde die Arbeitszeitverkürzung auch der Massenarbeitslosigkeit entgegen wirken. Und mit der Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit wird auch der Druck auf die regulären Einkommen geringer, was den Unternehmen logischerweise nicht recht sein kann.

Wie man sieht, gibt es Zusammenhänge zwischen Wochenarbeitszeiten, Löhnen, Rationalisierung, Gewinnen und Massenarbeitslosigkeit und es ist notwendig, auf diese Zusammenhänge zu reagieren. Daher muss neben der Entgeltpolitik auch die Verkürzung der Arbeitszeiten künftig wieder auf der Agenda der tariflichen, und auch der politischen Auseinandersetzung stehen. Wir brauchen eine neue Debatte um die Verkürzung der Arbeitszeiten mit vollem Lohnausgleich.

## Arbeitsgruppe der Vertrauenskörperleitung zur Arbeitszeitverkürzung

**Stefan Rumpf** (PPA/A)



**Franco Jacopino** (PMO/RM)



**Harald Walter** (EP/MPL)



# „Internationale Solidarität ist kein leeres Wort“

Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense ist seit 1. Januar 2010 beim Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) für den Bereich Automobilindustrie verantwortlich. Der SCHEIBENWISCHER hat mit ihm über seine Arbeit gesprochen.

## SCHEIBENWISCHER: Helmut, welche Aufgaben hast du beim IMB?

Ich bin zuständig für die Automobilindustrie einschließlich der Zulieferbetriebe. Das ist der größte und bedeutendste Bereich beim IMB. Aber auch der Bereich, in dem man am meisten erreichen kann, weil er am besten organisiert ist. Die größten Probleme gibt es natürlich nicht in Deutschland oder Europa, sondern in Ländern wie Mexiko, Kolumbien, Südkorea, Indien, Russland aber auch in der Türkei. Dort stehen die Gewerkschaften oft unter erbarmungslosem Druck, wobei es am schlimmsten in der lokalen Zulieferindustrie aussieht. Da hilft uns die enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten der europäischen Unternehmen, die Standorte in diesen Ländern haben.

## SCHEIBENWISCHER: Hast du ein konkretes Beispiel?

Beispielsweise haben wir mit Unterstützung des Betriebsrates bei Mahle eine Vereinbarung für zwei türkische Werke erreicht, die den dortigen Kollegen freie gewerkschaftliche Betätigung sichert und Entlassungen aufgrund gewerkschaftlicher Aktivitäten zukünftig ausschließt.

Für Mexiko haben wir erreicht, dass Bosch sich verpflichtet hat, den Aufbau einer demokratischen Arbeitnehmervertretung nicht nur zuzulassen, sondern sogar zu fördern.

## Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB)

Der Internationale Metallgewerkschaftsbund (IMB) ist ein globaler Verband nationaler Metallgewerkschaften. Der IMB vertritt die kollektiven Interessen von 25 Millionen Metallarbeiterinnen und -arbeitern in über 200 Gewerkschaften in 100 Ländern. Der IMB sieht seine Aufgabe darin, die Solidarität unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitern über die Landesgrenzen hinweg zu fördern und die Löhne und Arbeitsbedingungen für die Menschen zu verbessern. Die Zentrale des IMB hat ihren Sitz in Genf.

„Die größten Probleme gibt es natürlich nicht in Deutschland ...sondern in Ländern wie Mexiko, Kolumbien... Dort stehen die Gewerkschaften oft unter erbarmungslosem Druck...“

fördern. In diesem Fall arbeiten wir sehr eng mit der Friedrich-Ebert-Stiftung zusammen, die vor Ort Kontakt hält und einen Teil der Finanzierung beisteuert. Ich könnte noch einige Beispiele aufzählen,

die im Grunde genommen alle ähnlich ablaufen: Mit Hilfe der Betriebsräte und Gewerkschaften in den großen „Mutterunternehmen“ und den dort abgeschlossenen Vereinbarungen machen wir Druck auf die Auslandsstandorte und vor allem auf die dortige Zulieferindustrie. In den Vereinbarungen verpflichten sich die „Mutterunternehmen“, die Menschenrechte einzuhalten. Dazu gehört auch das Recht auf freie gewerkschaftliche Betätigung.

„...und im Alleingang kann ich die Welt nicht verändern.“

„Für Mexiko haben wir erreicht, dass Bosch sich verpflichtet hat, den Aufbau einer demokratischen Arbeitnehmervertretung nicht nur zuzulassen, sondern sogar zu fördern.“

Da nutzen wir die Globalisierung in unserem Sinne und auf diese Weise ist „internationale Solidarität“ kein leeres Wort, sondern sie wirkt tatsächlich.

Im Übrigen kommt jede Verbesserung in diesen

Ländern langfristig auch den Kollegen hier zugute, weil der internationale Wettbewerbsdruck auf Löhne und Arbeitsbedingungen damit ein wenig geringer wird.

## SCHEIBENWISCHER: Wie muss man sich die Zusammenarbeit zwischen den internationalen Metallgewerkschaften vorstellen?

Alle demokratischen Metallgewerkschaften der Welt sind im IMB zusammengeschlossen. Bei Problemen in diesen Ländern wenden sie sich an den IMB und wir versuchen mit Hilfe unseres Netzwerkes Unterstützung zu organisieren.

Dabei funktioniert die Zusammenarbeit mit dem IMB ganz gut. Leider gibt es in den meisten Ländern mehrere Metallgewerkschaften, die untereinander konkurrieren. Das trägt nicht gerade zur Stärke der dortigen Gewerkschaften bei und erst mit Blick auf die internationale Situation wird einem deutlich, wie wertvoll unser deutsches System der Einheitsgewerkschaft ist. Die IG Metall ist mit Abstand die größte und einflussreichste Gewerkschaft der Welt.

## SCHEIBENWISCHER: Du warst bei Daimler ja unter anderem im Aufsichtsrat und in der Weltarbeitnehmervertretung und hattest von daher schon ein gutes Netzwerk in die Automobil- und Zulieferindustrie. Wie willst du dieses Netzwerk weiter ausbauen?

Dieses gute Netzwerk ist jetzt natürlich die Grundlage meiner Arbeit beim IMB. Von Genf aus und im Alleingang kann ich die Welt nicht verändern. Dazu braucht es viele

Kontakte, die eben auch Einfluss in den Betrieben haben und in der Lage sind Druck auszuüben um das jeweilige Management zu den notwendigen Schritten zu veranlassen. Mit jeder Aktion wird dieses Netzwerk größer und dichter. Es ist aber auch persönlich absolut spannend, mit Kollegen aus Lateinamerika oder Asien zusammenzuarbeiten. Man lernt Menschen kennen, die sich oft mit hohem persönlichem Risiko für Arbeitnehmerrechte einsetzen.

Einer meiner Schwerpunkte beim IMB ist die Weiterentwicklung von Unternehmensnetzwerken. Die wenigsten Unternehmen haben eine so gut organisierte Weltarbeitnehmer-

vertretung wie Daimler. Ähnliche Strukturen auch in anderen Unternehmen aufzubauen ist der erste Schritt um die von den Arbeitgebern geschürte Standortkonkurrenz untereinander langfristig abzubauen.

### **SCHEIBENWISCHER: Welche Risiken, Chancen bzw. Entwicklungstendenzen siehst du für die Automobilbranche in der Zukunft?**

Die Automobilindustrie krankt weltweit an Überkapazitäten. Damit nimmt der Wettbewerbsdruck weiter zu, zumal mit China und langfristig mit Indien und Russland neue Produktionsstandorte an Bedeutung gewinnen.

Insbesondere auf die Montagearbeitsplätze wird der Druck zunehmen, während Fertigungsbereiche aufgrund ihres hohen Anteils an Investitionskosten eher „geschützt“ sind. Schon heute ist zunehmend eine Abwanderung Richtung Osten erkennbar und das dient nicht ausschließlich der „Eroberung“ neuer Märkte, sondern in nicht unerheblichem Umfang der „Verbilligung der Arbeit“. Das macht nochmals deutlich wie wichtig es ist, überall auf der Welt wirkungsvolle Arbeitnehmervertretungen aufzubauen. Die größte Herausforderung



### **Zur Person**

Helmut Lense (58) koordiniert seit dem 1. Januar 2010 beim Internationalen Gewerkschaftsbund (IMB) in Genf den Bereich Automobilindustrie. Von 1993 bis Ende 2009 war der gelernte Werkzeugmacher Betriebsratsvorsitzender im Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW. In dieser Funktion war er zudem Mitglied im Gesamtbetriebsrat und im Konzernbetriebsrat. Außerdem vertrat er die Interessen der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, im Europäischen Betriebsrat und in der Weltarbeitnehmervertretung der Daimler AG. Helmut Lense gehörte gleichermaßen der großen Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg als auch dem Bundesvorstand der IG Metall an.

für die Automobilindustrie und fast noch wichtiger für die Zulieferer ist natürlich die Entwicklung hin zu alternativen Antrieben. Das wird den ganzen Industriebereich revolutionieren mit weitreichenden Folgen auf die Beschäftigten:

### **SCHEIBENWISCHER: Du warst 17 Jahre lang Betriebsratsvorsitzender am Stand-**

### **ort Untertürkheim, was vermisst du an dieser Tätigkeit am meisten?**

Am meisten vermisse ich natürlich die Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich so viele Jahre zusammengearbeitet habe. Aber ich konnte mit vielen den Kontakt auch über die Entfernung halten. Mit vielen arbeite ich jetzt eben auf einer anderen Ebene zusammen.

## **Kleinere Arbeitsplätze für Entwickler**

# **Mehr Stress in den Großraumbüros**

### **Von Udo Bangert**

*In den vergangenen Monaten haben sich zahlreiche in der Entwicklung Beschäftigte beim Betriebsrat über ihre Schreibtisch- und Arbeitsplatzgröße beschwert.*

Offensichtlich spart das Unternehmen bei jedem Umzug einige Quadratmeter ein. Das Sparen ist bei einigen Führungskräften schon so verinnerlicht, dass sie sogar normale Büromöbel gegen kleinere austauschen würden. Wobei sich dies gar nicht rechnet, weil neue Möbel auch Kosten verursachen. Uns Betriebsräten wird zwar immer wieder erzählt, dass die Arbeit in der Entwicklung abnehmen soll. Die Elektrifizierung der Fahrzeuge, die Modellvielfalt, die Kooperation mit Renault-Nissan sowie die geforderten CO<sub>2</sub>-Werte und Abgasanlagen zeigen aber wie wichtig eine eigene Entwicklung ist. Gleichzeitig bedeuten diese Themen aber

für die Entwickler mehr Arbeit.

### **Entwickler brauchen Platz**

Diese Entwickler benötigen Platz zum Arbeiten, beispielsweise für Konstruktionszeichnungen oder Versuchsteile. Da es in der PKW-Entwicklung aber nur begrenzt Flächen gibt, bedeutet dies erst mal weniger Platz pro Person.

Die Firma hält nach bisherigen Überprüfungen des Betriebsrates die durch die Arbeitsstättenverordnung vorgegebenen Mindestflächen (welche u.a. abhängig ist von der Anzahl der Mitarbeiter, die Raumgröße, und die körperliche Belastung) ein.

Arbeitsstudien kritisieren jedoch die Reizüberflutung und den höheren Lärmpegel in Großraumbüros. Beschäftigte in Großraumbüros werden auch öfter krank. Bemerkenswert ist allerdings, dass sich die Vorgesetzten häufig in ihre Einzelbüros zurückziehen und

dazu noch von einer Sekretärin abgeschirmt werden.

Es bleiben aus Sicht des Betriebsrats deshalb nur zwei Auswege: die Großraumarbeitsplätze so stressarm wie möglich zu gestalten oder durch einen Neubau zusätzliche Flächen im Werk zu schaffen. Um gute Arbeit abzuliefern und gesund zu bleiben, braucht man einen optimalen Arbeitsplatz. Der Betriebsrat wird sich in den nächsten Monaten im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsanalyse verstärkt Arbeitsplätze von Angestellten anschauen und versuchen Rahmenbedingungen zu verbessern.



**Udo Bangert**  
Betriebsrat  
Tel. 2 16 34

Lieber Herr Schabert,

Sie sind hier kein Fremder, und das lässt den Betriebsrat ein wenig hoffen, mit Ihnen einen guten, sogar besseren Draht zu finden. Unsere Erwartungen diesbezüglich sind in den vergangenen elf Jahren arg zusammengeschrumpft. Ausgerechnet in Zeiten, die sich zusehends nur von ihrer schwierigen Seite gezeigt haben. Im Gespräch würden Sie hier, im Brustton der Überzeugung, antworten: „Das sind keine Schwierigkeiten, sondern Herausforderungen!“ Ja, so antworten Führungskräfte immer, das dürfte ein Reflex sein.

Der Vorstand hat Ihnen auch ein tolles Antrittsgeschenk gemacht. Hat er doch kurzfristig entschieden, die Produktionsplanung Aggregate just zu Ihrem Amtsantritt am 1. Juli nicht mehr Ihnen als Werkleiter zuzuordnen, sondern direkt bei Dr. Bernhard anzuhängen. Sehen Sie das nun als Herausforderung oder ist dies nicht vielmehr ein weiterer Schritt zurück? Zurück dahin, die Produktionsstandorte unter die Fuchtel der Zentralbereiche zu bringen? Die Antwort darauf wird sicher Ihr Geheimnis bleiben. Die unternehmerische Eigenständigkeit der Center ist ohnehin schon lange eine Mär. Die Selbständigkeit der Produktionsstandorte stirbt seit Jahren in kleinen Scheibchen. Das dürfte Ihnen auch schon aus Bremen vertraut sein.

Die Entscheidung, jetzt die Produktionsplanung Aggregate direkt dem Vorstand zuzuordnen, nimmt Powertrain eine strategisch wichtige E 2-Einheit weg. Den Beschäftigten passiert dabei nichts, denn sie bleiben eins zu eins hier. Sie, der Werkleiter, haben aber keinen unmittelbaren Zugriff mehr auf die Produktionsplanung und das ist meiner Meinung nach gar nicht gut.

Eine Strukturänderung zum Antritt - ein Schelm, der spekuliert, dass der Vorstand direkt auf die Produktionsplanung zugreifen will, um im Hinblick auf die Kooperation mit Renault-Nissan freie Hand zu haben.

Und was wird die „Umhängung“ der Produktionsplanung für E-Mobility und neue, andere, alternative Antriebskonzepte für diesen Standort bedeuten? Darüber wage ich überhaupt nicht nachzudenken.

Deshalb muss man für Sie (und damit für uns) fürchten, dass der Vorstand und die Zentralbereiche, die wirklich überall mitreden wollen, für Sie noch andere Herausforderungen „anrichten“. Die Spanne reicht von immer strengeren Kostenvorgaben bis zu den Märkten, von denen sich niemand mehr zu sagen getraut, wohin sie sich eigentlich entwickeln.

Beim Programm fühlt man sich wie beim Jojo. Vom Programm ist es ein nur kleiner Schritt zur Beschäftigung hier im Werk und den Stichworten: Leiharbeit, Übernahme Azubis und Belastungssituation in den direkten wie auch den indirekten Bereichen.

Jetzt ende ich mit einer anderen Floskel, die Führungskräfte ebenso leidenschaftlich verwenden wie den Begriff der Herausforderung: „Sie erwartet eine wirklich anspruchsvolle Aufgabe.“ Dabei wünschen wir Ihnen viel Erfolg und das Quantum Glück, ohne das auch ein Werkleiter nicht auskommt.

Es grüßt Sie



Dieter Gerlach · Betriebsrat · Tel. 6 12 55

## 60 Jahre IG Metall Baden-Württemberg

Die IG Metall Baden-Württemberg feierte am 1. Juli 2010 mit über 400 Teilnehmern einen Festakt anlässlich der Gründung des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg vor 60 Jahren.

Mit einer „Strategie Zukunft“ will die IG Metall Baden-Württemberg die Phase wich-

tiger und strategischer Weichenstellungen begleiten. Dabei geht es darum, den Ausbau des Niedriglohnsektors zu stoppen, eine aktive Industriepolitik voranzubringen und die Verteilungsungleichheit in Deutschland zu korrigieren. Mehr Informationen zur „Strategie Zukunft“ unter [www.bw.igm.de](http://www.bw.igm.de).

Die Reden von Berthold Huber, Vorsitzender der IG Metall, und Jörg Hofmann, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, sowie Filmbeiträge und Bilder der vergangenen sechs Jahrzehnte der IG Metall Baden-Württemberg stehen ebenfalls unter [www.bw.igm.de](http://www.bw.igm.de).

Daimler-Banker wehren sich

# Gemeinsam gegen „Plus 3“

Von Gerd de Rose

Nachdem der Vorstand der Daimler Financial Services AG (DFS) am 19. Mai umfassende Umstrukturierungsmaßnahmen angekündigt hatte, sind die Beschäftigten weiterhin im Schockzustand.

## Rücksichtslose Vorstandspläne

Erstmalig in der Geschichte der DFS gehen die Beschäftigten auf die Straße und kämpfen um ihre Arbeitsplätze an den Standorten.

Auf einer Kundgebung der IG Metall Stuttgart nahmen am 14. Juli über 400 Beschäftigte der DFS und der Mercedes-Benz Bank (MB B) teil. Der Protest der Beschäftigten richtet sich gegen die Umstrukturierungsmaßnahmen und den bundesweiten Stellenabbau von etwa 250 Arbeitsplätzen.

Alleinerziehende Mütter, Hinzuverdiener und Familienväter sind von der rücksichtslosen Umstrukturierungsmaßnahme direkt betroffen und müssten nach den Plänen des Vorstandes der Daimler Financial Services AG zukünftig an einem anderen Standort arbeiten.

Der Vorstand geht davon aus, dass mindestens 50 Prozent der Belegschaft an die neuen Standorte umziehen wird. Aus Sicht des Betriebsrats werden maximal 30 Prozent der Mitarbeiter in der Lage sein, einen Alternativarbeitsplatz in Berlin, Stuttgart oder Saarbrücken annehmen zu können. Damit spart sich der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der abzubauenen Arbeitsplätze ca. 40 Prozent der Lohn- und Gehaltskosten, da anstatt der tarifgebundenen Mitarbeiter neue Mitarbeiter ohne Tarifbindung zu Dumpinglöhnen und schlechteren Konditionen beschäftigt werden können.

## 250 Arbeitsplätze sollen wegfallen

Insgesamt werden von 2400 Beschäftigten etwa 1300 im gesamten Bundesgebiet verschoben. Etwa 250 Arbeitsplätze sollen in diesem Zusammenhang zukünftig wegfallen.



Die acht Vertriebsstandorte in Hamburg, Hannover, Berlin, Düsseldorf, Leipzig, Frankfurt, Stuttgart und München der MB B sollen geschlossen werden. Diese 260 im Vertriebsinnendienst Beschäftigten erhalten das Angebot, zukünftig in einem tariffreien Transaktionscenter in Brandenburg arbeiten zu dürfen. Die Zentrale der DFS soll von Berlin nach Stuttgart verlagert werden. Hiervon wären etwa 480 Kolleginnen und Kollegen betroffen.

Die tariffreie Tochter Mercedes-Benz Banking Services (MBBS) der MB B in Saarbrücken die für die Bearbeitung des Privatkundengeschäftes zuständig ist, wird nach Plänen des Vorstandes 120 Arbeitsplätze nach Brandenburg verlagern.

In der MB B Zentrale sollen alle 200 Arbeitsplätze mit direktem Kundenkontakt wie Händlerfinanzierung, Forderungsmanagement und Kreditgenehmigung nach Brandenburg verlagert werden.

Vollkommen unverständlich ist auch die Entscheidung, die 76 Mitarbeiter des Rechnungswesens und die ca. 60 der Daimler Fleetmanagement (DFM) von Stuttgart nach Saarbrücken in die tariffreie Mercedes-Benz Banking Services (MBBS) zu verlagern. Hierbei geht der Vorstand wohl davon aus, dass mit dem Wegzug der 120 Beschäftigten der MBBS aus Saarbrücken nach Berlin, die MBBS in Saarbrücken unter die kritische

Betriebsgröße fällt und nicht mehr effizient geführt werden kann.

Der Umbau betrifft auch die Mitarbeiter des Personalbereiches. Unklar ist noch, ob die Mitarbeiter von HR Customer Center zukünftig am Standort Saarbrücken oder Berlin ihren Arbeitsplatz haben werden. Die Entscheidung wird getroffen, wenn die Geschäftsführung der Mercedes-Benz Vertriebsorganisation Deutschland (MBVD) eine klare Aussage getroffen hat, wo die MBVD zukünftig ihren Sitz haben wird. Dieser könnte in Stuttgart sein.

## Vor allem Frauen betroffen

Am schlimmsten würde es die Frauen treffen. Der Frauenanteil in der Belegschaft beträgt 54 Prozent: Alleinerziehende Mütter die ihr soziales Netzwerk am seitherigen Standort zur Betreuung ihrer Kinder benötigen. Hinzuverdienende Ehefrauen, die mithelfen das Eigenheim abzuzahlen und mit ihrem Verdienst eine halbwegs akzeptable Lebensgrundlage für sich und ihre Kinder zu schaffen.

Die Betriebsräte der DFS und der MBBS haben den Konzernbetriebsrat (KBR) der DFS beauftragt das Projekt "Plus 3" auf Sinnhaftigkeit und Wirtschaftlichkeit zu prüfen. Hierzu wurden ein externer Rechtsanwalt und ein Beratungsunternehmen hinzugezogen. Das Ziel des KBR ist das Projekt „Plus 3“ zu widerlegen und ein Alternativkonzept zu erarbeiten.

## Gerd De Rose

Vorsitzender des Gemeinschaftsbetriebsrats Daimler Financial Services AG



# Vereinbarung abgeschlossen

Im Mai dieses Jahres wurde nach langen Verhandlungen eine Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen. In dieser ist der Ablauf festgelegt, wie zu verfahren ist, wenn ein Beschäftigter, sechs Wochen (42 Kalendertage) oder länger innerhalb eines Jahres krankheitsbedingt dem Arbeitsplatz fernbleiben muss.

### Abseits ausgetretener Pfade

Wichtig ist, auf die Feinheit zu achten, dass mit „innerhalb eines Jahres“ nicht das Kalenderjahr gemeint ist, sondern immer ein Zeitraum von 12 Monaten. Diese Auslegung war in den Verhandlungen sowohl für das Unternehmen als auch den Betriebsrat eine vorgegebene Größe, weil der Gesetzgeber die 12 Monate im Sozialgesetzbuch festgeschrieben hat.

Im Jahr 2003 haben Betriebsrat und Werkleitung im Werk Untertürkheim begonnen, sich mit dem wichtigen Thema Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen neu und abseits ausgetretener Pfade zu beschäftigen. Der Name des Konzeptes war: „together.“ Dabei wurde das Ziel verfolgt, sich den bestehenden Fehlstandszahlen grundsätzlicher und viel stärker einzelfallbezogen zu nähern. Dazu wurde ein Fehlstandsmanagement aufgebaut, die so genannten „runden Tische“. Rückblickend muss festgestellt werden: Es gab Fehlentwicklungen, die in Verstößen gegen den Datenschutz gipfelten. „Together“ war damit erledigt.

### Verpflichtung aus dem Sozialgesetzbuch

Nach Bremen und der Zentrale erfüllt nun auch das Werk Untertürkheim (Betrieb 1) mit der Vereinbarung zum **betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** den gesetzlichen Auftrag aus § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber, seinen länger als sechs Wochen erkrankten Mitarbeitern ein BEM anzubieten.

Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sind:

- Erhaltung, Verbesserung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des einzelnen Mitarbeiters



*Gespräche zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sind absolut vertraulich. Es wird dabei nicht über sondern mit dem Betroffenen gesprochen.*

- Erhaltung des bisherigen oder Gestaltung eines geeigneten Arbeitsplatzes für den von Krankheit oder Behinderung betroffenen Mitarbeiter, um ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nach Möglichkeit zu verhindern
- Vorbeugung zukünftiger Fehlzeiten.

Aus Sicht des Betriebsrats ist BEM ein wichtiges Angebot, um die oben genannten Ziele zu erreichen. Der Betriebsrat und das Unternehmen arbeiten aktuell daran, den Prozess und die Abläufe, die hinter der Vereinbarung stehen in Arbeitsstrukturen zu übersetzen. Eine wichtige Voraussetzung ist dabei schon zum Jahresanfang geschaffen worden: die Schulung aller Führungskräfte zum gesetzlichen Datenschutz und zu den internen Vorgaben des Konzerndatenschutzbeauftragten.

### Strenge Datenschutzvorgaben

Der Datenschutz verlangt, den Kreis derer, die am Prozess des BEM beteiligt sind, so klein als möglich zu halten. Diese Aspekte erschwerten die Verhandlungen zur Betriebsvereinbarung massiv. Warum? Weil es dazu führte, dass der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) **NICHT** automatisch an den Gesprächen zum BEM teilnehmen dürfen. Wenn ein Beschäftigter möchte, dass Betriebsrat und/

oder SBV an dem Gespräch teilnehmen, muss er dazu in der „Rechtsbehelfsbelehrung“ ausdrücklich zustimmen.

Diese hat den etwas sperrigen Titel: „**Einwilligungen in die Datenverwendung zur Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des Integrationsmanagements**“. Die „Rechtsbelehrung“ ist notwendig, weil BEM ein Angebot für den Beschäftigten ist, aber keine Verpflichtung.

Ein Rat zum Schluss: Alle Beschäftigten, die im Rahmen des BEM angeschrieben werden, sollten sich mit ihrem Betriebsrat in Verbindung setzen und mit ihm den genauen Ablauf besprechen. Vor allem Kolleginnen und Kollegen, die mit dem Gedanken spielen das BEM abzulehnen, empfehle ich dringend, dies mit ihrem Betriebsrat zu besprechen.



**Dieter Gerlach**  
Betriebsrat  
Tel. 6 12 55

### Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur,  
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;  
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,  
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

Internet: [www.stuttgart.igm.de](http://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. 9 © graffiti

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:  
Dienstag, 14. September 2010

Im Internet unter [www.stuttgart.igm.de](http://www.stuttgart.igm.de) stehen alle SCHEIBENWISCHER-Ausgaben seit dem Jahr 2000.

## Programmsituation

# Investitionen in Maschinen statt Dauer-Überstunden

Von Karl Reif

*Kaum ist die Absatzkrise bei Mercedes-Benz Cars einigermaßen überstanden, werden in vielen Produktionsbereichen übergangslos in großer Zahl Überstunden gearbeitet, vor allem am Wochenende.*

### Kapazitäten reichen nicht aus

Das Produktionsprogramm ist nur mit Mehrarbeit zu bewältigen, obwohl es noch nicht einmal die Höhe des Jahres 2007 bzw. des 1. Halbjahres 2008 erreicht hat. Manche Bereiche führen schon erhebliche Überzeiten als im Werk noch kurz gearbeitet wurde.

Offensichtlich ist, dass in diesen Bereichen die Anlagen-Kapazitäten derzeit und möglicherweise auch in Zukunft nicht ausreichen: Das Produktionsprogramm kann in der normalen Arbeitszeit ohne Überstunden und Wochenendarbeit nicht erfüllt werden. Manchmal liegt es auch am fehlenden Personal, dass nicht genügend Stückzahlen produziert werden können.

Aber: wie soll das weitergehen? Im 4. Quartal

diesen Jahres soll das Produktionsprogramm noch einmal über die Stückzahl des 2. und 3. Quartals hinaus gesteigert werden. Mit noch mehr Überstunden?

Für das Jahr 2010 wird man wahrscheinlich noch Lösungen mit Arbeitszeitmodellen finden können. Wir alle sind natürlich froh, dass Daimler wieder mehr Autos verkauft und wir nicht mehr kurzarbeiten müssen. Aber müssen die Kolleginnen und Kollegen jetzt ständig am Wochenende arbeiten? Für die nächsten Jahre sind erfreulicherweise weitere Absatz- und Produktionssteigerungen geplant.

### Mehr Personal einsetzen

Eins springt ins Auge: Wenn heute das Programm in vielen Bereichen nur mit Mehrarbeit am Wochenende bewältigt werden kann, dann geht bei weiteren Steigerungen in den nächsten Jahren nichts mehr. Dann bliebe statt 18 Schichten nur noch die Ausweitung auf 21 Schichten mit (Dauer-)Arbeit am Sonntag.

Unsere Vereinbarungen und Tarifverträge lassen solche dauerhaften Arbeitszeiten am Wochenende nicht zu. Nebenbei sind sie auch betrieblich nicht sinnvoll, da keine Flexibilität

möglich ist.

Deshalb muss das Unternehmen jetzt in Maschinen und Anlagen investieren, damit in Zukunft wieder überall in maximal 15 Schichten gearbeitet werden kann. Auch wenn das der Zielsetzung von Daimler-Chef Zetsche widerspricht, der unbedingt schnell wieder zehn Prozent Umsatzrendite vorweisen will. Das will Zetsche wohl auch dadurch erreichen, dass an notwendigen Investitionen in Maschinen und Anlagen gespart wird. Es geht aber eben auch um die Belastung der Beschäftigten. Besser wäre es, das Programm mit mehr Personal zu bewältigen anstatt ständig am Wochenende zu arbeiten.

Oder spart das Unternehmen am Ausbau der Kapazitäten, weil es sowieso Auslandswerke, unter anderem in China, plant bzw. ausbaut und für die Übergangszeit Kapital für Investitionen sparen will?



**Karl Reif**

stv. Betriebsratsvorsitzender  
Tel. 66 2 83

## Was wir von der deutschen Fußball-Nationalmannschaft lernen können

# Mehr Teamarbeit im Arbeitsalltag

*Deutschland besiegt Argentinien mit 4:0. Sicher wissen viele noch, wer am 3. Juli die Tore geschossen hat. Drei der Tore sind nur zustande gekommen, weil die Mannschaft so gut zusammengespield hat.*

Miteinander bedeutet auch Rücksichtnahme  
Nach dem Spiel spricht alle Welt nur noch von den Torschützen und weniger von den notwendigen Vorbereitungen, ohne die diese Tore gar nicht möglich gewesen wären. Ich bin mir sicher, dass kaum jemand noch weiß, wer an diesen Toren noch beteiligt gewesen ist, oder?

Was hat das mit uns zu tun? Wir könnten von dieser Teamarbeit einiges in unseren Arbeitsalltag übernehmen. Denn viele von uns arbeiten nicht wirklich miteinander, weil sie

keinen Vorteil für sich sehen - und die Anzahl dieser Kolleginnen und Kollegen steigt an. Miteinander bedeutet auch Rücksichtnahme und Verständnis füreinander.

### Großer Druck

Nicht wenige haben schon die Erfahrung machen müssen, dass sie nach einer Krankheit viel zu früh wieder angefangen haben zu arbeiten. Man schleppt sich zurück an den Arbeitsplatz, da man weiß, wie groß der Druck sowieso schon ist. Ebenso weiß man, dass die anderen die Arbeit für einen mitmachen müssen und man versucht die Kollegen im Team so gut es geht zu unterstützen.

Einige sehen allerdings nur, dass man länger krank war, jetzt immer noch nicht fit ist und sind dann sauer, dass man noch nicht wieder vollständig zur Verfügung steht. Nicht selten

kommt es vor, dass diese Kollegen sogar ausgegrenzt werden. Dies betrifft nicht nur Menschen mit Behinderung sondern auch viele andere.

Es genügt nicht darauf zu vertrauen, dass irgendjemand für bessere Zusammenarbeit sorgen wird. Hier ist jeder Einzelne gefragt. Wenn wir morgen selbst Betroffene sind, werden wir froh sein, verständnisvolle Kollegen zu haben. Ich glaube, dass wir uns vom Teamgeist der Nationalmannschaft motivieren lassen sollten. Das würde uns allen gut tun.



**Jutta Schlüter**

Schwerbehinderten-  
vertretung (SBV)  
Tel. 3 31 88

## Zu wenig Stellen für Instandhalter

# Drei Jahre Ausbildung – umsonst?

### Von Eyüp Han Ergen

Drei Jahre Ausbildung zum Industriemechaniker, die Auszubildenden bemühen sich um gute Noten, erarbeiten sich Anerkennung im Betrieb und verkürzen sogar die Ausbildungszeit um ein halbes Jahr. Wofür? In ihrem erlernten Beruf als Instandhalter finden sie keine Stelle. Das Unternehmen macht ihnen einen Strich durch die Rechnung, weil es das Personal in den Wartungs- und Instandhaltungsbereichen immer weiter reduziert.

### Brauche ich „Vitamin B“?

Im persönlichen Gespräch erzählte uns ein Jungfacharbeiter aus dem Werk Untertürkheim: „Da ich mich schon immer für die Mechanik interessierte, begann ich die Ausbildung zum Industriemechaniker in Fachrichtung Instandhaltung. Nachdem ich meine Ausbildung in drei Jahren beendet hatte, kam der Schlag ins Gesicht. Ich darf meinen erlernten Beruf nicht ausüben. Ich wurde sofort nach der Ausbil-

dung in die Montage versetzt. Auf mehrere interne Bewerbungen auf freie Plätze in der Instandhaltung bekam ich Absagen mit der Begründung ich habe keine Berufserfahrung. Nun frage ich mich, wie ich Erfahrungen sammeln soll, wenn mir die Chance dazu gar nicht erst gegeben wird. Stattdessen werden in den indirekten Bereichen Stellen abgebaut und die ausgeschriebenen Plätze mit berufserfahrenen Kollegen besetzt anstatt mit gut ausgebildeten und lernwilligen jungen Kolleginnen und Kollegen. Wie soll es mit uns weitergehen? Brauche ich unbedingt „Vitamin B“ um weiter zu kommen? Reicht es nicht einfach, dass ich gut in meinem Beruf bin?“

### Chance für junge Menschen

Warum nimmt das Unternehmen den jungen Menschen die Chance, mit Freude in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten? Natürlich stellt sich die Frage, wie ein Personal- und



Das Unternehmen reduziert das Personal in der Instandhaltung immer weiter.

Qualifizierungskonzept aussieht, das diesen jungen Menschen hilft sich weiterzuentwickeln. Ein solches Konzept zu entwickeln und die Jungfacharbeiter zu unterstützen wäre meiner Meinung nach Aufgabe des Personalbereichs. In den Dienstleistungsbereichen sind Neueinstellungen längst überfällig. Mit jedem Kollegen, der nicht mehr ersetzt wird, geht ein Stück Erfahrung und Wissen verloren. Deshalb ist es dringend

an der Zeit, Jungfacharbeiter in diese Bereiche zu übernehmen.

Die IG Metall-Jugendvertreter werden den Kopf nicht in den Sand stecken und fordern die verantwortlichen Führungskräfte – vor allem Herrn Mauser – auf, den Azubis Übernahmen in ihrem erlernten Beruf zu ermöglichen.

### Eyüp Han Ergen

IG Metall-Jugendvertreter  
Industriemechaniker



## Für Beschäftigte im Daimler-Konzern

### Kunsterlebnis Nr. 1.202

#### Staatsgalerie Stuttgart: Stuttgarter Täter im Nationalsozialismus

Nach dem Buch über die „Stuttgarter Stolpersteine“, das an die Opfer der NS-Zeit erinnert, ist jetzt ein Buch über die NS-Täter erschienen. Bei einer Führung in der Stuttgarter Staatsgalerie stellt Ihnen Dr. Ulrich Weitz den Grafen Klaus v. Baudissin vor, den SS-Kunsthistoriker der Staatsgalerie, einen der ersten Organisatoren von NS-Hetzausstellungen und Initiator der „Ausstellung entarteter Kunst“. Er propagierte in seinen Ausstellungen den Krieg und ließ ein Kandinsky-Gemälde in Schutzhaft



Dr. Ulrich Weitz:  
Der SS-Gräf Klaus v. Baudissin nahm ein Bild von Kandinsky in Schutzhaft.

Copyright Martin Storz

nehmen. Danach wird in der Führung am Stuttgarter Opernhaus an Erich Maier-Stehle erinnert, der die Württembergischen Staatstheater „arisierte“ und jüdische Künstlerinnen und Künstler entließ.

**Termin:** Donnerstag, 23. September 2010, 18:30 Uhr

**Treffpunkt:** 18:15 Uhr, Foyer Staatsgalerie Stuttgart

**Führung:** Dr. Ulrich Weitz

**Kosten:** € 12,00

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 Massek, E 610, Tel. (0711) 17-5 64 46

#### Vorschau:

#### Eat Art. Vom Essen in der Kunst

Kunsterlebnis Nr. 1.203, 27. Oktober 2010,  
Kunstmuseum Stuttgart

## Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.202

### Stuttgarter Täter im Nationalsozialismus

23. September 2010, Staatsgalerie Stuttgart

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto.

Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrages leider nicht möglich.

Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

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