

# ScheibenWischer

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



## [geschafft:] 300 für Untertürkheim



**Wir begrüßen unsere neuen Kolleginnen und Kollegen**

**Unternehmen muss Freischichtentwicklung mit dem Betriebsrat vereinbaren**

Seite 4

**Gesundheitssystem: Alles nur keine Reform**

Seite 6

**MBtech-Betriebsräte fordern Tarifbindung für alle MBtech-Betriebe**

Seite 11





# Arbeitgeber üben mit Leiharbeit Druck auf die Festangestellten aus

## Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 24. Februar hat die IG Metall bundesweit zu einem Aktionstag für gleiche Bezahlung der Leiharbeitnehmer aufgerufen. Über 3 000 Kolleginnen und Kollegen haben auf den Kundgebungen in Untertürkheim und Mettingen die Forderungen der IG Metall unterstützt. Dafür allen Teilnehmern meinen herzlichen Dank.

Immer deutlicher wird: Die Arbeitgeber wollen durch die Hintertür einen unregulierten „Schatten-Arbeitsmarkt“ schaffen. Der Aufschwung soll aus Sicht der Arbeitgeber nicht zu neuen Arbeitsplätzen in Festanstellung führen. Seit Ende der Krise ist die Zahl der Leiharbeiter um 40 Prozent auf eine Million gestiegen. Dazu kommen die vielfältigen Formen von Werkverträgen und Leiharbeit, die sich zum Teil vermischen.

Viele Menschen haben keinen festen Arbeitsplatz mehr und können deshalb ihre Zukunft nicht planen. Sie müssen sich von Job zu Job hangeln. Häufig haben sie mehrere Arbeitsstellen, weil der Verdienst nicht reicht. Dies kann kein Modell für die Zukunft sein. Deswegen werden wir uns auch weiter um faire Arbeitsbedingungen und gleichen Lohn für Leiharbeiter kümmern. Die Unternehmen versuchen mit unsicheren Arbeitsverhältnissen Kosten zu sparen und spalten die Belegschaften in die „teuren“ Stammbeschäftigten und die billigen Leiharbeiter. Dadurch üben die Arbeitgeber auch immer mehr Druck auf die Festangestellten aus. Es ist ganz offensichtlich: Den Arbeitgebern geht es nicht mehr um Flexibilität, sondern sie wollen die Personalkosten senken. Gleiche Bezahlung für Leiharbeit ist auch für die Festangestellten wichtig, damit keine Konkurrenz zwischen den Beschäftigten entsteht.

Rechtzeitig vor dem 24. Februar hat der Vorstand – über die BILD-Zeitung – verkündet, Daimler schaffe 10 000 Stellen in diesem Jahr. 6 000 weltweit und 4 000 in Deutschland. Bei näherem Betrachten, wird schnell klar: Zieht man von den 4 000 Stellen die Ausbildungsplätze und die Ingenieure ab, dann bleiben gerade mal 1 000 Stellen für alle Standorte in Deutschland übrig, um in Produktions- und Verwaltungsbereichen das knappe Personal aufzustocken. Offensichtlich wollte der Vorstand im Vorfeld des Aktionstages der IG Metall zeigen: Bei Daimler ist alles im Lot. Andere große deutsche Unternehmen berichten seit

Monaten über Neueinstellungen. In Untertürkheim, Bremen, Rastatt, Würth, Hamburg und an anderen Daimler-Standorten fordern die Betriebsräte seit Wochen Einstellungen – ob die vom Vorstand festgelegte Anzahl ausreicht, wird sich zeigen. Der Vorstand verlor allerdings kein Wort zu den 500 Jungfacharbeitern in den deutschen Werken, deren Arbeitsverträge Ende 2011 auslaufen. Ich persönlich hätte erwartet, dass der Vorstand diese Jungfacharbeiter fest einstellt. Diese Kolleginnen und Kollegen und die anderen Auslerner hatten während der Krise eine auf 28 Stunden pro Woche reduzierte Arbeitszeit. Damit haben sie ihren Anteil dazu beigetragen, dass keiner in der Krise arbeitslos wird. Jetzt sollte der Vorstand diesen jungen Leuten auch die Sicherheit geben: Wir brauchen euch im Aufschwung. Arbeit ist da, wir stellen euch unbefristet ein. Das wäre die logische Konsequenz, wenn man von Einstellungen spricht. Der Betriebsrat erwartet, dass das Unternehmen den 500 Jungfacharbeitern jetzt einen unbefristeten Arbeitsvertrag gibt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, am 27. März wird in Baden-Württemberg ein neuer Landtag gewählt. Dabei geht es für die Arbeitnehmer darum, Einfluss auf die Politik zu nehmen. Die schwarz-gelbe Bundesregierung hat bisher nicht viel dazu beigetragen, Arbeit fair und gerecht zu entlohnen. Sie trägt den Erwartungen der Arbeitgeber nach immer mehr unregulierten Beschäftigungsverhältnissen Rechnung. So gibt es bis heute keine gesetzliche Regelung zu gleicher Bezahlung von Leiharbeit. Dies ist einer der vielen Gründe bei den Landtagswahlen schwarz-gelb abzuwählen.

Herzlichst

**Wolfgang Nieke**  
Betriebsratsvorsitzender

## Erfolg des Betriebsrats

# Über 300 Einstellungen im Werk Untertürkheim

*Der Betriebsrat hat durchgesetzt, dass im Werk Untertürkheim über 300 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden.*

Es handelt sich dabei um 150 Produktionsmitarbeiter (davon 50 Gießerei-Fachkräfte), zehn Ingenieure und 87 Jungfacharbeiter, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommen. Außerdem wird die Anzahl der Ausbildungsplätze für gewerblich-technische Ausbildungsberufe in 2011 und 2012 um jeweils 25 erhöht. Im Jahr 2012 gibt es 25 zusätzliche Studienplätze für Duale Hochschüler im Werk Untertürkheim. Bei den Produktionsmitarbeitern sind auch Kolleginnen und Kollegen dabei, die heute bereits als Leiharbeiter im Werk beschäftigt sind.

### Steigende Stückzahlen

Der Betriebsrat forderte schon seit Ende vergangenen Jahres vom Unternehmen Einstellungen im Werk Untertürkheim. Derzeit arbeiten über 600 Leiharbeiter in der Produktion. Die Anzahl der Leiharbeiter ist auf acht Prozent der Beschäftigten der Produktion begrenzt. Bei weiter steigenden Stückzahlen wird die Acht-Prozent-Grenze bald überschritten.

Bereits Ende 2010 war absehbar, dass die Unternehmensleitung im Jahr 2011 bei der Freischichtgewährung auf die Bremsen treten will und das fehlende Personal mit reduzierter Freischichtvergabe zu kaschieren versucht. Deshalb hat der Betriebsrat bereits im November 2010 klare Spielregeln für den Auf- und Abbau von Freischichten gefordert. Der Betriebsrat hat der Werkleitung angekündigt, dass die Überzeiten in der Produktion ab Mitte März reduziert werden für den Fall, dass die Werkleitung weiterhin nicht bereit ist, festes Personal einzustellen. Nach einem wochenlangen Dauerkonflikt hat die Werkleitung Anfang März endlich eingelenkt.

### Beteiligung der Belegschaft

Ab April beginnt wieder der Prozess der Betriebsvereinbarung Programm Erfüllung. Dabei prüfen Vertreter der Gruppe, des Betriebsrats und Führungskräfte in den Kostenstellen wie und mit welchen Maßnahmen das Programm erfüllt wird. Folgende Maßnahmen sind möglich: zusätzliches Personal, Überstunden, Investitionen (und damit zeitlich befristete Überzeiten) oder Wochenendschicht-Modelle. In Bereichen mit Wochenendschichten wird hierfür zusätzliches Personal in der Kostenstelle

erforderlich. Dieses wird zur Hälfte über befristete Einstellungen gedeckt.

Die Werkleitung hat einseitig angekündigt in Engpassbereichen Produktionsumfänge fremd zu vergeben um die Produktion auf 15 Schichten zurückzufahren. Der Betriebsrat hat jetzt erreicht, dass die Werkleitung die Fremdvergaben zurücknimmt. Die Arbeitsgruppen werden mit den Betroffenen gemeinsam klären, ob und wie diese Stückzahlen produziert werden können. Ein besonderes Augenmerk gilt es darauf zu legen, wo mit Investitionen Überzeiten langfristig reduziert werden können. Die Werkleitung hat zugesagt, dem Betriebsrat die Planung für die nächsten zwei bis drei Jahre offenzulegen.

### Transparente Personalbemessung

In den kommenden Monaten wird in jeder Kostenstelle die Nettolegung sichtbar gemacht. Jede Gruppe, jeder Vertrauensmann und jeder Betriebsrat können dann sehen, ob für das Produktionsprogramm genügend Personal da ist. Sobald Personal fehlt, müssen wir gemeinsam darauf drängen, dass genügend Beschäftigte eingesetzt werden. Dies wird in den kommenden Monaten auch weiterhin eine Kernaufgabe des Betriebsrats sein.

### Sichere Lebensplanung

„Uns ist es gelungen, 100 Leiharbeiter und die 87 bisher befristet eingestellten Jungfacharbeiter fest zu übernehmen. Das ist besonders erfreulich. Denn mit einem festen Job bei Daimler haben diese Menschen eine Grundlage für eine sichere Lebensplanung.“



**Wolfgang Nieke**  
Betriebsrats-  
vorsitzender

### Feste Übernahme

„Gut und längst überfällig ist, dass 87 junge Kolleginnen und Kollegen fest übernommen werden, die bisher nur einen befristeten Arbeitsvertrag hatten. Das Unternehmen hätte sie 2008 auf die Straße gesetzt.“



**Roland Schäfer**  
Vertrauenskörperleiter

### Gutes Ergebnis

„300 Einstellungen sind ein gutes Ergebnis. Denn festes Personal muss immer Vorrang vor Leiharbeit haben. Der Betriebsrat wird sich auch weiter um zusätzliche Ausbildungsplätze bemühen.“



**Karl Reif**  
stv. Betriebsrats-  
vorsitzender

# Unternehmen muss Freischichtentwicklung mit dem Betriebsrat vereinbaren

Von Karl Reif

*Vielen Beschäftigten ist dies schon sauer aufgestoßen: Weil beispielsweise Personal fehlt, können sie ihre Freischichten nicht nehmen. Manchmal streicht der Vorgesetzte sogar geplante und genehmigte Freischichten. Kein Wunder, dass die Freischichtkontenstände immer mehr zunehmen.*

Die Beschäftigten haben sich die Freischichten erarbeitet. Sie arbeiten statt 35 Stunden 40 Stunden pro Woche. Pro Woche gehen deshalb fünf Stunden auf das Freischichtkonto. Das Unternehmen betrachtete die Freischichten in der Vergangenheit ausschließlich als „Verfüngsmasse“ für betriebliche Belange.

Dabei sieht der Tarifvertrag vor, dass Freischichten zeitnah, spätestens innerhalb eines Jahres genommen werden können und sollen; damit nämlich die tarifliche und individuelle Arbeitszeit von 35 Stunden im Durchschnitt auch erreicht wird.

Damit die Beschäftigten regelmäßig ihre Freischichten nehmen können, muss mindestens das „Brutto-Personal“ anwesend sein. Das heißt, die Firma muss mehr Personen einplanen als „netto“ zur Erledigung der Arbeit nötig sind.

Ansonsten würde die Belegschaft im Durchschnitt länger als vorgesehen arbeiten. Davon würde die Firma profitieren, weil notwendiges Brutto-Personal (zur Gewährung der Freischichten) nicht eingestellt werden müsste. Um zu gewährleisten, dass alle Beschäftigten

ihre aufgebauten Freischichten zeitnah nehmen können, die FA-Konten möglichst ausgeglichen sind und eine möglichst große Beschäftigungswirkung erreicht wird, wird deshalb Folgendes vereinbart:

### Vereinbarung der Freischichtentwicklung mit dem Betriebsrat

Das Unternehmen steuert die Entwicklung der FA-Stände im Jahresverlauf nicht mehr einseitig. Stattdessen vereinbaren Werk- und Centerleitung zukünftig die Entwicklung der Stände und kontrollieren diese monatlich.

**Grundsatz dabei: In einem Jahr aufgebaute Freischichten werden im gleichen Jahr auch wieder abgebaut.**

Auf Grundlage der Centerplanung besprechen die E3- und die E4-Ebene ebenfalls die Entwicklung der FA-Stände mit dem Betriebsrat. Bei Abweichungen stimmen Werk- bzw. Centerleitung und Betriebsrat Maßnahmen ab.

### Vorgesetzte können Freischichtplanung nicht mehr einseitig ändern

Es bleibt bei der Eigenverantwortung der Gruppen bei der FA-Planung im Rahmen der Gruppenarbeit. Bereiche ohne Gruppenarbeit planen im Rahmen ihrer Teambesprechungen bzw. in der Regelkommunikation auf Meisterebene. Die Führungskraft kann die Freischichtplanung **nicht mehr einseitig ändern**. Geplant wird ein Quartal im Voraus. Die Feinplanung erfolgt monatsweise. Freischichten können weiterhin gebündelt genommen werden.

### Ampelregelung: „Grüner Bereich“ bei +/- 150 Stunden

Es gibt zukünftig einen „grünen Bereich“ für

den individuellen FA-Stand von + 150 bis – 150 Stunden. Innerhalb dieses Korridors gilt im Normalfall für die individuelle FA-Nahme: aufgebautes FA-Volumen wird im Rahmen der vereinbarten Bereichsziele wieder abgebaut. Das bedeutet rund 28 Freischichten pro Jahr (Bei krankheitsbedingten Fehlzeiten fallen entsprechend weniger Freischichten an.)

In einem Center mit dem Ziel, Freischichttage zu reduzieren, werden entsprechend mehr FA-Tage genommen, in einem Center mit dem Ziel Freischichttage aufzubauen entsprechend weniger.

Beschäftigte außerhalb des Korridors (bis +/- 300 Stunden) werden durch verstärkte bzw. reduzierte FA –Nahme wieder in den Korridor gebracht. Sie nehmen also entsprechend mehr bzw. entsprechend weniger Freischichten im Jahr (siehe Stafflungsmodell im Kasten). **Zukünftig ist damit auch garantiert, dass Beschäftigte mit Minus-Kontostand auf jeden Fall Anspruch auf Freischichtnahme haben.**

Beschäftigte mit mehr als +/- 300 Stunden vereinbaren einen individuellen Auf- bzw. Abbauplan zur Erreichung des „grünen Bereichs“. Ausnahmefälle und Abweichungen beispielsweise bei Altersteilzeit, Qualifizierung, langfristiger Urlaubsplanung können vereinbart werden.

Mit dieser Vereinbarung hat der Betriebsrat für die Belegschaft erreicht:

- Bei FA-Vergabe werden die Interessen der Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt. FA-Vergabe nur nach Unternehmensinteresse gehören der Vergangenheit an.
- Führungskräfte können geplante und genehmigte Freischichten nicht mehr ohne Zustimmung des Beschäftigten absagen.
- Das Unternehmen muss das notwendige (Brutto-)Personal bereitzustellen, weil Freischichten zeitnah abgebaut werden. Das heißt, die Firma kann fehlendes Personal nicht mehr so leicht kaschieren wie in der Vergangenheit.

### Stafflungsmodell Freischichtnahme:

bei mehr als -150 Std.		zwischen -150 Std. bis +150 Std.	bei mehr als +150 Std.	
- 150 Std.	28 Tage	Ø 28 Tage	+ 150 Std.	28 Tage
- 175 Std.	26 Tage		+ 175 Std.	30 Tage
- 200 Std.	24 Tage		+ 200 Std.	32 Tage
- 225 Std.	22 Tage		+ 225 Std.	34 Tage
- 250 Std.	20 Tage		+ 250 Std.	36 Tage
- 275 Std.	18 Tage		+ 275 Std.	38 Tage
- 300 Std.	16 Tage		+ 300 Std.	40 Tage
< - 300 Std.	Individuell < 16 Tage		> + 300 Std.	Individuell > 40 Tage



**Karl Reif**  
Stv. Betriebsratsvorsitzender  
Tel. 6 62 83

# Vereinbarung abgeschlossen

Von Karl Reif

Der Betriebsrat hat mit der Unternehmensleitung Mitte Februar eine Betriebsvereinbarung zur Urlaubsplanung abgeschlossen. Beide Seiten waren sich einig: Für das Jahr 2012 wird früher, spätestens zum Jahresende 2011 eine Regelung zu den Urlaubsgrundsätzen vereinbart, weil viele Beschäftigte früher mit der Planung des Jahresurlaubs beginnen bzw. beginnen müssen.

### Regelung für das Werk 10

Die Beschäftigten mussten für das Jahr 2011 bis zum 25. Februar 2011 mindestens 20 Urlaubstage verplanen. Bis zum 11. März 2011 mussten die Führungskräfte ihren Mitarbeitern über diese Urlaubstage verbindlich Rückmeldung geben. Die restlichen Urlaubstage werden individuell verplant. Es gibt **keine** Einschränkung der maximal am Stück zu gewährenden Urlaubstage, auch nicht in den Schulferien.

Können sich Beschäftigter und Vorgesetzter über den Urlaub nicht einigen, muss die Führungskraft den Urlaubswunsch des Mitarbeiters dokumentieren und ihn an die paritätisch besetzte „Clearingstelle“ weiterleiten. Andernfalls gilt der Urlaubswunsch als genehmigt. Die „Clearingstelle“ entscheidet über den Urlaub bis spätestens 25. März 2011.

### 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.igmetall.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: hartmann Druck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bilder fotolia:  
S. 6 ©BK, S. 9 © Claus Mikosch

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:  
Montag, 21. März 2011

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



Urlaub – die schönste Zeit des Jahres: Der Betriebsrat hat mit der Unternehmensleitung Mitte Februar eine Betriebsvereinbarung zur Urlaubsplanung abgeschlossen

### Regelung für das Werk 19

Auf den oben beschriebenen Planungsprozess wird im Werk 19 verzichtet. Der Vorgesetzte genehmigt zeitnah den vom Beschäftigten beantragten Urlaub. Lehnt ein Vorgesetzter einen Urlaubsantrag ab, muss dieser sicherstellen, dass die Clearingstelle zeitnah angerufen wird, ansonsten gilt der Antrag so genehmigt wie er beantragt wurde.

### Betriebsruhe Weihnachten/Neujahr 2011/2012

Im Betrieb 1 (Werk Untertürkheim und Forschung und Entwicklung) werden Unternehmensleitung und Betriebsrat bis Ende September 2011 über die Betriebsruhe an Weihnachten/Neujahr 2011/2012 beraten und sie vereinbaren. Auch dabei ist das Ziel, früher als bisher Klarheit und Planungssicherheit für die Belegschaft zu schaffen.

### Brückentage Werk Untertürkheim

Im Werk Untertürkheim ist am 3. Juni 2011 (Brückentag nach Christi Himmelfahrt) Betriebsruhe. Ausnahmen davon kann es in manchen Bereichen aus Programmgründen geben. Diese Ausnahmen werden in den Arbeitsgruppen zur Programmerfüllung besprochen und mit dem Betriebsrat rechtzeitig vor Beginn des zweiten Quartals (vor April) vereinbart.

Am 24. Juni 2011 (Brückentag nach Fronleichnam) ist keine Betriebsruhe. Vor Ende des 3. Quartals 2011 (vor Ende September) werden Betriebsrat und Werkleitung beraten, ob für den 31. Oktober 2011 (Brückentag vor Allerheiligen) Betriebsruhe vereinbart werden kann.

### Brückentage Forschung und Entwicklung (RD)

In der Forschung und der Entwicklung (RD) ist an allen drei Brückentagen (3. Juni 2011, 24. Juni 2011 und 31. Oktober 2011) Betriebsruhe.

Für das Werk 10 und RD gilt: Vorgesetzte müssen Beschäftigte, die aus dringenden betrieblichen Gründen während der Betriebsruhe arbeiten müssen, darüber spätestens drei Wochen vorher informieren (nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat).

### Karl Reif

Stv. Betriebsratsvorsitzender  
Tel. 6 62 83



# Das ist alles, nur keine Reform

Von Dieter Gerlach

*Die schwarz-gelbe Regierungskoalition hat zum ersten Januar die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung von 14,9 auf 15,5 Prozent angehoben. Viel entscheidender als diese Zahlen: Der 2005 begonnene Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung ist ab 2011 endgültig. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezahlen damit 8,2 Prozent vom Bruttoentgelt, während der Arbeitgeberanteil 7,3 Prozent beträgt und auf diesem Niveau festgeschrieben wurde. Kostensteigerungen im Gesundheitssystem werden damit künftig ausschließlich durch die Arbeitnehmer bezahlt.*

## Wer erinnert sich?

Bereits 1977 wurden im Gesundheitssystem erstmals Leistungseinschränkungen und Höchstbeträge für Heilmittel festgelegt. 1982 erfolgten weitere Eingriffe, wie die Einführung von Zuzahlungen für Medikamente, Verbands- und Hilfsmittel. Ehrlicher Weise sprach die Politik damals noch von Kostendämpfungsgesetzen. Das änderte sich 1989 als Norbert Blüm weitere Einschnitte vornahm und das dem Wähler als Gesundheitsreformgesetz verkaufte. Damals ging es um Festbeträge für Medikamente und einer Erhöhung der Rezeptgebühr. In der Zeit von 1993 bis 2002 bastelten drei Gesundheitsminister

am System herum. Unterm Strich stiegen für die Versicherten immer die Zuzahlungen. 2003 wurde das Wahlvolk mit dem „Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ erfreut. Seitdem sind das Entbindungs- und das Sterbegeld gestrichen, aber dafür gibt es die Praxisgebühr. Ziel auch dieses Gesetzes (das Bestandteil der Rot-Grünen Agenda 2010 ist) war es, den Beitrag zur Krankenversicherung zu senken.

## Verständnis von sozialer Gerechtigkeit

Im November 2010 hat der Bundestag dem „Gesetz zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ zugestimmt. Der breiten Öffentlichkeit wurde der Kern des Gesetzes so verkauft, dass damit ein „fares und stabiles Gesundheitssystem“ auch für künftige Generationen geschaffen wird, weil mit diesem Gesetz ein dauerhaft solides und solidarisch finanziertes Fundament errichtet wird. Darum ging es nie! Das Ziel war, – die Klientelpartei FDP lässt wieder fröhlich grüßen, – einerseits die Lohnnebenkosten der Arbeitgeber zu senken und auf diesem Niveau (7,3 Prozent) festzuschreiben. Andererseits wurden zu den bereits eingeplanten Honorarerhöhungen für Ärzte in Höhe von einer Milliarde Euro noch gut 120 Millionen dazugegeben, die Kliniken bekamen auch 400 Millionen und die Zahnärzte etwa 27 Millionen Euro. Diese Wohltaten werden allein die Versicherten zu bezahlen

haben. Die Interessen der Versicherten an einer bezahlbaren und langfristig gesicherten medizinischen Versorgung spielten damit gar keine Rolle.

## Gesundheitsreform – ein Lügenbegriff

So schaffte der Begriff „Gesundheitsreform“ es bereits zum Kandidaten des Unwort 1996. Seit 1977 nämlich war es immer Ziel der „Reformen“, ausschließlich die Finanzierung von medizinischen Leistungen kurzfristig zu organisieren. Bis heute spielen vorausschauende Elemente in den ganzen „Reformen“ keine Rolle, weil sich Resultate aus solchen Ansätzen erst in späteren Legislaturperioden zeigen würden. Hier zeigt sich die Verantwortungslosigkeit einer Politik, die nur noch in Legislaturperioden denkt. Es zeigt sich aber auch, dass wir als Wähler uns nicht immer kritisch genug mit politischen Themenstellungen auseinandersetzen. Das mag besonders für die überaus komplexe Gesundheitspolitik gelten. Glücklicherweise sind nämlich die allermeisten von uns gesund oder brauchen einen Arzt nur gelegentlich und dann für Routinethemen. Das heißt, die verheerenden Konsequenzen sind unmittelbar, sieht man vom Abzug auf dem Entgeltzettel ab, für das Gros der Versicherten nicht spürbar. Bei der Entfernungspauschale war das gänzlich anders, da war Leben in der politischen Debatte. Da waren unsere Politiker vorsichtiger.

## Kopfpauschale durch die Hintertüre

Der Topf in den alle Krankenversicherungsbeiträge zuerst fließen, ist der so genannte Gesundheitsfond. Von dort bekommen die einzelnen Krankenkassen dann Zuweisungen in Form von Grundpauschalen sowie alters- und risiko- berücksichtigenden Zu- und Abschlägen zum Ausgleich der unterschiedlichen Risikostrukturen zwischen den Krankenkassen. Der Gesundheitsfond bekommt für 2011 über die aktuellen Beitragserhöhungen weitere 6,3 Milliarden Euro, plus zwei Milliarden Steuerzuschuss. Über einen befristeten Ausgabenanstieg sollten weitere 3,5 Milliarden „eingespart“ werden. Da die Leistungsanbieter im Gesundheitswesen über reine effektive Lobby verfügen, schrumpfte der Betrag auf zwei Milliarden, und ein FDP-Gesundheitsminister tut doch seinen Freunden nicht wirklich weh. Damit verfügt der Fond 2011 über Einnahmen in der Höhe von 181 Milliarden Euro. Die Ausgaben werden 2011 voraussichtlich 179 Milliarden betragen und



Die IG Metall fordert ein besseres Zusammenspiel von Arztpraxen, Krankenhäusern, Reha-Kliniken und Pflegeheimen

damit werden im laufenden Jahr wohl noch keine Zusatzbeiträge erhoben werden müssen. Für Schwarz-Gelb ist das wichtig, finden in diesem Jahr neben anderen allein sieben Landtagswahlen statt.

Nach Einschätzung von Experten wird schon 2013 und 2014 der zu erwartende durchschnittliche Zusatzbeitrag bei rund 16 Euro pro Monat liegen. Erwartet wird ein weiterer Anstieg auf 80 Euro bis 2020. Im Vergleich dazu ist die Praxisgebühr richtig günstig, muss diese wenn überhaupt wenigstens nur einmal im Quartal bezahlt werden.

Vor dem Hintergrund steigender Zusatzbeiträge soll es einen Sozialausgleich für Geringverdiener geben, was aber die nächste Verdummung darstellt. So sollen Versicherte deren Zusatzbeitrag zwei Prozent ihres Einkommens übersteigt einen aus Steuermitteln finanzierten Sozialausgleich bekommen. Das ist eine dreiste Verdummung, weil dieser aus der Liquiditätsreserve (von sechs Milliarden bis Ende 2011 geht der Schätzerkreis aus) des Gesundheitsfonds bezahlt werden wird. Damit ist die Konstruktion des Sozialausgleichs enttarnt: Die Krankenkassen bekommen die Beiträge, die gesetzlich festgelegt und erhoben werden, überhaupt nicht in voller Höhe zugewiesen und mit dem einbehaltenen Geld wird der Sozialausgleich finanziert werden. Also finanzieren die Beitragszahler der gesetzlichen Krankenkassen den Sozialausgleich, der vermutlich erst 2015 kommen wird, schlicht selbst.

### Preiskontrolle: Fehlanzeige

Das ist alles nur keine Reform. Würde nur endlich eine wirksame Preiskontrolle bei Medikamenten eingeführt und hätte Deutschland

### Rechenbeispiel zum Sozialausgleich

	Fall 1	Fall 2
monatliches Einkommen	800 €	1.200 €
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	20 €	20 €
Belastungsgrenze (2% des Einkommens)	16 €	24 €
Zusatzbeitrag der Krankenkasse	25 €	25 €
Anspruch auf Sozialausgleich	4 € (20 € – 16 €)	kein Sozialausgleich

dann dieselben Preise bei Pharmaprodukten wie in Schweden, brächte das eine Einsparung von 9,5 Milliarden Euro. Weder das wird angegangen, noch gibt es eine Antwort auf die durchschnittlichen Preissteigerungen bei Medikamenten um rund 4,8 Prozent pro Jahr. Fehlanzeige auch eine Stärkung der gesundheitlichen Prävention. Fehlanzeige bei einer Antwort auf steigende Kosten aus dem demographischen Wandel. Anstatt sich mit den mächtigen Interessensgruppen der Leistungsanbieter anzulegen, geht die Politik auch bei dieser und sicherlich nicht letzten „Reform“ wieder den einfachsten Weg der Kostenerhöhung für die gesetzlich Versicherten. Diese bekommen für wieder gestiegene Beiträge weder zusätzliche noch verbesserte Leistungen. Das Ganze ist eine einzige Abzocke der Arbeitnehmer und Rentner.

Die IG Metall fordert deshalb weiter die solidarische Bürgerversicherung, in die auch die Beamten, die Politiker und die Selbständigen einbezogen werden. Sie fordert mehr Vorsorge und eine bessere Gesundheitsförderung, ein besseres Zusammenspiel von Arztpraxen,

Krankenhäusern, Reha-Kliniken und Pflegeheimen und Kostenbegrenzung bei Arzneimitteln. Das kommt nicht von alleine. Deshalb: Die Konsequenzen ziehen und am 27. März zur Landtagswahl gehen.

*Quellen: Für den Beitrag wurde auf einen Vortrag von Professor Wolfgang U. Eckard zurückgegriffen, den dieser in der SWR2 Aula am 9. Januar 2011 hielt. Herangezogen wurden Veröffentlichungen von B90/Grüne, Handelsblatt und DGB. Weiter wurde der Vortrag von Günter Güner, Mitglied im Verwaltungsrat der AOK-Baden-Württemberg gehalten auf der IG Metall-Delegiertenversammlung im November 2010 verwandt. Zudem hat Herr Güner diesen Artikel mit wichtigen Hinweisen bereichert, wofür sich der Autor an dieser Stelle bedankt.*



**Dieter Gerlach**  
Betriebsrat  
Tel. 6 12 54

## 125 Mitarbeiter-Projekte und Projekt „Daimler ProCent

# Wir bewegen was!

*Daimler unterstützt im Rahmen der Aktivitäten zu 125 Jahre Automobil soziales Engagement der Beschäftigten und fördert 125 gesellschaftliche und ökologische Projekte. Bewerben kann man sich im Mitarbeiterportal (Eingabe des Suchbegriffes @wir bewegenwas).*

Die Bewerbungsphase für eine Projektfinanzierung von bis zu 5 000 Euro läuft noch bis zum 31. März 2011. Eine telefonische Hotline (0711 / 17 - 6 33 87) hilft bis zum 31. März bei der Bewerbung.

Über das von Gesamtbetriebsrat und Unternehmen entwickelte Projekt „Daimler ProCent“ sollen ebenfalls gemeinnützige Projekte unterstützt werden. Wie im letzten SCHEIBENWISCHER schon berichtet, soll der Spendentopf von „Daimler ProCent“ gespeist werden, indem Daimler-Beschäftigte monatlich in ihrem Entgelt auf den Cent-Betrag hinter dem Komma verzichten. Ähnlich wie die Sterbekasse basiert das Projekt „Daimler ProCent“ auf der Solidarität aller Beschäftigten. Wer den monatlichen „Centbetrag“ nicht spenden möchte, kann natürlich seinen

Verzicht erklären. Niemand ist gezwungen bei „Daimler ProCent“ mitzumachen.



Daimler Cent-Aktion  
Kleiner Beitrag – große Wirkung

Karl-Heinz Lenkeit ist seit 44 Jahren im Werk Untertürkheim

## Arbeit in der Qualitätssicherung hat sich kaum verändert

Porträt

Fast ein halbes Jahrhundert arbeitet Karl-Heinz Lenkeit schon im Werk Untertürkheim: 1967 hat er bei Daimler-Benz eine Ausbildung zum Kraftfahrzeugschlosser angefangen und begann nach der Lehre im Werkteil Brühl in der Garantieabteilung als Produktauditor. Bis 1986 hat er in Brühl Motoren- und Getriebeteile geprüft. Seit 1986 arbeitet er im Werkteil Untertürkheim in der Qualitätssicherung.

### Mit Kollegen gekocht

„Meine Arbeit hat sich seit den Siebziger Jahren kaum verändert“, so Karl-Heinz Lenkeit. Die Motoren kommen nach der Montage zum Leistungstest auf den Prüfstand. Dann zerlegen er und seine Kollegen den Motor, führen Messungen durch und montieren den Motor wieder. Trotzdem wird die Arbeit nicht langweilig, weil sich die Motoren ändern.

Wenn er sich an die Siebziger oder Achtziger Jahre erinnert kommt der 59-Jährige ins Schwärmen: „Damals ist man nach Feierabend mit den Kollegen auch mal zusammen weggegangen. Heute zieht man den Ausweis durch und geht“. Freitags haben er und seine Kollegen im Betrieb sogar zusammen gekocht. Gulasch oder Schweinhals mit Spätzle gab es oft.

### In der IG Metall aktiv

Seit seiner Ausbildungszeit ist er Mitglied in der IG Metall. „Ohne die IG Metall hätten wir immer noch die 40-Stunden-Woche und nur 24 Urlaubstage im Jahr. Deshalb bin ich in der IG Metall“, betont Karl-Heinz Lenkeit. In den Siebziger – und Achtziger Jahren war er als Vertrauensmann, Sicherheitsbeauftragter aktiv und Mitglied der nebenberuflichen Feuerwehr. Von 1976 bis Anfang des neuen Jahrtausends hat Karl-Heinz Lenkeit als Vorsitzender des Wahlvorstandes Wahlen im Werk Untertürkheim organisiert. „Egal ob Betriebsratswahl oder Wahl der Jugend- und Auzubildendenvertretung - Es war jedes Mal ein gutes Gefühl, wenn wir wieder eine Wahl erfolgreich über die Bühne gebracht hatten“, erinnert sich der 59-Jährige.

### Hauptsache Bewegung

Bis vor elf Jahren hat Karl-Heinz Lenkeit noch mit seiner Frau Lilo zusammen Turniere beim



Die Motoren kommen nach der Montage zum Leistungstest auf den Prüfstand. Dann zerlegen Karl-Heinz Lenkeit und seine Kollegen den Motor, führen Messungen durch und montieren den Motor wieder

Tanzclub Schwarz-Weiß Esslingen getanzt. Turniere kann er aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr tanzen. Nach wie vor macht ihm aber alles was mit Bewegung zu tun hat Spaß: Fitnessstudio, Schwimmen oder Wandern auf den Kanaren. Seit den ersten sonnigen Tagen im März fährt der 59-Jährige auch wieder von Sulzgries aus mit dem

Fahrrad ins Geschäft.

Die Tage bis zum 1. September kann Karl-Heinz Lenkeit schon fast zählen. Dann beginnt für ihn die aktive Phase der Altersteilzeit. Dann will er auf jeden Fall einen Bekannten besuchen, der nach Mauritius ausgewandert ist.

### Serie zum Jubiläum 125 Jahre Automobil

## Die Menschen im Werk

Vor 125 Jahren haben Gottlieb Daimler und Carl Benz beide unabhängig voneinander mit dem Benz Patent-Motorwagen und der Daimler Motorkutsche den ersten „selbstfahrenden Wagen“ entwickelt. Im Jubiläumsjahr porträtieren wir im SCHEIBENWISCHER Beschäftigte, die

schon jahrzehntelang im Werk Untertürkheim und in der Entwicklung PKW arbeiten. Denn es sind die Menschen, die dieses Unternehmen ausmachen. Was haben sie erlebt? Was hat sich verändert über die Jahre?

Seit Mitte März verhandelt der Gesamtbetriebsrat über eine neue Betriebsvereinbarung

# Großbaustelle „NAVI“

Von Roland Schäfer

Mitte 2010 gab es eine groß angelegte und heftig diskutierte Umfrage zu der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt (auch unter „NAVI“ bekannt).

## Blamage erster Güte

Wie schon berichtet war das Ergebnis der Umfrage erschreckend und eindeutig gleichermaßen. Erschreckend für die Firma, da lediglich 27 Prozent der Befragten mit diesem „NAVI-Prozess“ zufrieden sind und nur 19 Prozent das System als gerecht einschätzen. Bedenkt man den Aufwand, den Personaler der Werke und insbesondere die Zentralisten mit „NAVI“ betreiben, sind die Umfrageergebnisse eine Blamage erster Güte.

Eindeutig war das Ergebnis der Diskussionen innerhalb des Betriebsrates. Es muss eine deutliche Änderung des Leistungsentgeltsystems geben. Das „NAVI-System“ kann so nicht weitergeführt werden. Ende 2011 läuft die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt aus. Aus diesem Grund müssen Unternehmensleitung und Betriebsrat über eine neue Vereinbarung verhandeln.

## Über 30 Workshops mit Beschäftigten

Diese Verhandlungen sollen aber nicht im stillen Kämmerlein ablaufen. Die Entgeltkommission und der Gesamtbetriebsrat haben beschlossen, zur Vorbereitung der Verhandlungen ein breites Meinungsbild der Beschäftigten einzuholen. Im Werk Untertürkheim haben wir in mehr als 30 Workshops mit rund 550 betroffenen Beschäftigten diskutiert, wie ein neues Leistungsentgeltsystem aussehen könnte. Bei aller Unterschiedlichkeit der Meinungen haben sich jedoch vier gemeinsame Grundsätze aus den Diskussionen ergeben:

1. Die Beschäftigten wollen, dass ihr Entgelt sicher ist.
2. Die Mehrzahl der Beschäftigten befürworten und akzeptieren, dass es individuelle Unterschiede im Leistungsentgelt gibt.
3. Die Beschäftigten fordern vom Betriebsrat eine Vereinbarung zu einem echten Reklamationsprozess, der sie vor Willkür schützt.
4. Der Betriebsrat muss sich um die Leistungsbedingungen im indirekten und in den Angestelltenbereichen kümmern.



Das „NAVI-System“ muss aus Sicht des Betriebsrats grundlegend geändert werden. Seit Mitte März verhandeln Betriebsrat und Unternehmensleitung über eine neue Vereinbarung

In ähnlicher Weise, wenn auch nicht überall so umfangreich wie in Untertürkheim, wurden die Beschäftigten in allen deutschen Daimler-Werken beteiligt. Anfang Februar hat die Entgeltkommission des Gesamtbetriebsrates aus all diesen Diskussionsergebnissen eine Verhandlungsposition zusammengestellt, mit der nun Mitte März die Verhandlungen mit der Firma begonnen haben.

## Ziele für die neue Betriebsvereinbarung

Für diese Verhandlungen ist es uns wichtig, Grundsätze zu formulieren, an denen wir eine gute, den Interessen der Beschäftigten entsprechende Vereinbarung messen können. Dazu gehört, dass das Entgelt der Beschäftigten sicher ist. Für uns bedeutet das: Es muss einen fixen Sockel im Leistungsentgelt geben. Wir können uns vorstellen, dass man mit den Jahren an diesen Sockel herangeführt wird. Gleichzeitig darf mit Einführung eines neuen Systems niemand Geld verlieren. Dazu brauchen wir eine Absicherung. Die Leistungsbeurteilung muss sich an den Stärken des Einzelnen orientieren. Das heißt: gute Leistung soll belohnt werden, bei gleichbleibender Leistung darf niemandem etwas abgezogen werden. Deshalb wollen wir auch keine Karenzen mehr. Es muss einen Reklamationsprozess geben, der Willkür

ausschließt und die Rechte der Beschäftigten stärkt.

Wie Leistungsentgelt verteilt wird, soll für die Beteiligten transparent sein. Die Beschäftigten müssen nachvollziehen können, wie es zu ihrer Beurteilung kommt. Wir wollen eine ordentliche Dokumentation.

Bei aller notwendigen Diskussion ums Geld dürfen wir aber nicht vergessen, dass es auch in den indirekten und Angestelltenbereichen um die Leistungsbedingungen geht. Das Unternehmen dreht ständig an der Leistungsschraube, sei es durch unerreichbare Zielvorgaben, immer mehr Aufgaben oder fehlendes Personal. Dem müssen wir Einhalt gebieten.

**Roland Schäfer**  
Betriebsrat  
Tel. 6 14 74



Aktionstag gegen unsichere Beschäftigung am 24. Februar

## 3 000 Beschäftigte demonstrieren vor den Toren

Am 24. Februar fand ein bundesweiter Aktionstag der deutschen Gewerkschaften statt. In der ganzen Republik haben über 200 000 Menschen gegen unsichere Beschäftigung und Leiharbeit und für die Übernahme der Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis demonstriert.

### Sprechchöre der Azubis

Vor den Toren in Mettingen und Untertürkheim haben sich mehr als 3 000 Daimler-Be-

schäftigte solidarisch mit den Leiharbeitern und Auszubildenden gezeigt. Die Hedelfinger Kolleginnen und Kollegen kamen zum Tor 3 nach Mettingen. Die Auszubildenden zogen durchs Werkteil Mettingen und riefen in Sprechchören: „Wir sind jung, wir sind laut, weil man uns die Zukunft klaut!“

Junge Menschen leiden besonders unter einem Arbeitsmarkt der von der Politik nach und nach liberalisiert wurde. Die unbefristeten Arbeitsplätze in Vollzeit wurden und werden immer mehr verdrängt. Laut

dem Statistischen Bundesamt wird jeder zweite Berufseinsteiger nur noch befristet eingestellt. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen stieg von 32 Prozent im Jahr 2001 auf 47 Prozent im Jahr 2009. Und so überrascht es nicht, wenn 43 Prozent der Unternehmen mit Personalbedarf deshalb auf Leiharbeit und 42 Prozent auf befristete Einstellungen setzen. Überwiegend fest übernehmen nur noch 15 Prozent der Firmen.

### Druck auf Stammebelegschaft

Mit Leiharbeit wird Druck auf die Stammebelegschaften ausgeübt. Leiharbeiter erledigen die gleiche Arbeit für weniger Geld. Das Unternehmen zielt mit Fremdvergaben und Werkverträgen meistens auf Kostensenkungen ab. So werden in der Logistik bei Daimler Tätigkeiten an externe Dienstleister fremd vergeben. Deren Mitarbeiter sind oft nur befristet beschäftigt oder werden bei einer Festeinstellung mies bezahlt.

Der Staat gibt zwischenzeitlich für solche Beschäftigte, die 40 Stunden oder mehr arbeiten, aber dennoch sowenig verdienen, dass ihr Verdienst nicht reicht, elf Milliarden Euro jährlich aus. Während die Allgemeinheit dies finanzieren muss, verdienen sich einige wenige skrupellose Unternehmer mit dieser schändlichen Methode eine goldene Nase.

Die IG Metall wird weiter gegen Lohndumping und unsichere Beschäftigung ihre Stimme erheben.



Der 24. Februar war ein deutliches Signal der Beschäftigten an die Politik. Die Kampagne der IG Metall „Arbeit – sicher & fair!“ wird weitergehen

Schon wieder Lücke in der Software „ePeople“

## Firma muss Personaldaten besser schützen

Dieser Tage wurde der Ausschuss für Informationsverarbeitung und Datenschutz des Betriebsrates wieder mal über eine Lücke in „ePeople“ informiert.

Die Lücke in der Software des Personalbereiches bestand darin, dass Führungskräfte in bestimmten Fällen auf alle sonstigen Bewerbungen eines Bewerbers Zugriff hatten. In der Software „ePeople“ gab es in den letzten 18 Monaten schon drei vergleichbare Datenschutzlücken.

Da dies die Karriere eines Mitarbeiters behindern kann, nimmt der Betriebsrat dieses Thema auch sehr ernst. Der jetzige Fall ist trotz Tests mit einer externen Datenschutzfirma erst jetzt aufgefallen. Der Betriebsrat verlangt deshalb, dass der Personalbereich die Tests verstärken und die Prozesse noch genauer prüfen muss. Das Unternehmen darf nicht auf der einen Seite die Beschäftigten wieder und wieder mit Emails zum Thema Compliance nerven und verlangen man solle selbst kleine Verstöße gegen Regeln melden und

auf der anderen Seite nicht für ausreichende Datensicherheit sorgen. Der Betriebsrat behält sich bei weiteren Fällen vor, externe Datenschutzexperten oder den Landesdatenschutzbeauftragten einzuschalten.



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

**Birgit Hillarius, Betriebsratsvorsitzende Powertrain (MBtech):**

# Unser Ziel: Tarifbindung für alle MBtech-Betriebe

„Die 350 Beschäftigten von Powertrain arbeiten über Werkverträge bei Daimler in der Entwicklung. Powertrain ist der einzige Betrieb von MBtech, für den der ERA-Tarifvertrag gilt. Das heißt wir haben zumindest eine „Tarifanlehnung“. Die anderen Betriebe der MBtech sind nicht tarifgebunden. Die MBtech-Geschäftsführer haben schon versucht, uns die „Tarifanlehnung“ zu nehmen. Unser Ziel ist Tarifbindung für alle MBtech-Betriebe. Das Thema Tarifbindung wird bei uns auf den Fluren diskutiert, die MBtechler organisieren sich und treten in die IG Metall ein.“

**Birgit Hillarius** ist Betriebsratsvorsitzende von Powertrain Solutions in Fellbach-Schmidlen, einem Betrieb der MBtech Group mit 350 Beschäftigten. Die MBtech Group ist eine 100-Prozent-Tochter der Daimler AG. Der Ingenieursdienstleister MBtech beschäftigt im Großraum Stuttgart rund 2000 Mitarbeiter. Hier ein Auszug der Rede, die Birgit Hillarius am Aktionstag am 24. Februar in Untertürkheim gehalten hat.



Fast ein Drittel der 2000 MBtech-Beschäftigten im Großraum Stuttgart sind keine Stamm-Mitarbeiter sondern Leiharbeiter. Diese Kollegen wiederum arbeiten über Werkverträge bei Daimler in der Entwicklung. Wir MBtech-Betriebsräte fordern, dass dieser doppelten Verleihung ein Riegel vorgeschoben wird.

Wir würden gerne auf Augenhöhe mit den Daimler-Kollegen zusammenarbeiten. Das ist aber leider bisher nicht der Fall: Während der Krise saßen wir im Daimler-Boot mit Arbeitszeitverkürzung und Kurzarbeit. Jetzt ist die Krise ist vorbei und der Daimler-Vorstand sagt zu uns: Ihr seid nur Tochterfirma und bekommt deshalb nicht die gleiche Ergebnis-

beteiligung wie die Daimler-Beschäftigten. Wir MBtech-Betriebsräte fordern für unsere Beschäftigten eine Vereinbarung zu Schichtzuschlägen, Altersvorsorge, Ergebnisbeteiligung. Weiter fordern wir, dass für die MBtech-Beschäftigten die IG Metall-Tariferhöhungen ausbezahlt werden.“

**Für Beschäftigte im Daimler-Konzern**

**Kunsterlebnis Nr. 1.1.207**

**Der Stuttgarter Bauzaun – Phantasie des Protests**

Witzig und wütend, ironisch und intelligent, kreativ im Einsatz von Computerprogrammen wie „Photoshop“ und „Paint“ oder einfach mit Stift, Papier und Schere, drücken sie in Collagen, Texten, gebastelten Objekten ihren Protest und ihre Empörung aus: Der geplante unterirdische Durchgangsbahnhof S 21, Bahnchef Grube, Oberbürgermeister Schuster, Ministerpräsident Mappus sind die Zielscheiben ihres Unmuts, der Erhalt des Bonatz’schen Kopfbahnhofs ihre Vision. Texte und Bilder, die in unserem kollektiven Bewusstsein schlummern, aber auch die teuren Werbeslogans der Bahn werden kenntnisreich verfremdet. Und so wurde



Dialog am Bauzaun – Führung mit Dr. Ulrich Weitz

dieser Bauzaun, der inzwischen vom Haus der Geschichte erworben wurde, eine große, kreative Pro testwand einer in der ganzen Bundesrepublik einmaligen

Bürgerbewegung. Auch der „Neue Bauzaun“ wurde wieder geschmückt, die Führung macht Dr. Ulrich Weitz, der mit seiner Frau auch ein schönes Bilderbuch zum Bauzaun herausgegeben hat.

- Termin:** Donnerstag, 31.03.2011
- Treffpunkt:** 18:15 Uhr Nordausgang Hauptbahnhof
- Führung:** Dr. Ulrich Weitz
- Kosten:** € 5,00

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 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

**Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.1.207**

**Der Stuttgarter Bauzaun**  
Donnerstag, 31.03.2011, 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:				

PKW-Instandsetzung bearbeitet seit 1. März keine externen Aufträge mehr

## Betriebsrat fordert: Keine Nachteile für die PWI-Beschäftigten

**Von Katarina Scardigno**

*Das Unternehmen hat einseitig entschieden, dass die PKW-Instandsetzung (PWI) in Untertürkheim ab 1. März 2011 keine externen Aufträge mehr bearbeitet.*

Diese Aufträge soll stattdessen die Niederlassung Stuttgart bearbeiten. Der Personalbereich



**Die PWI muss Bestandteil des Werkes Untertürkheim bleiben**

hat deshalb einseitig 50 PWI-Beschäftigte bestimmt, die das externe Kundengeschäft übergangsweise erledigen sollen.

Diese Entscheidung hat der Betriebsrat bisher nicht akzeptiert und juristische Schritte angedroht. Anfang März zeigte das Unternehmen nun überraschend Bereitschaft, mit dem Betriebsrat Gespräche über eine Betriebsvereinbarung zu führen.

Der Betriebsrat fordert unter anderem, dass die betroffenen PWI-Mitarbeiter keinerlei Entgelteinbußen erleiden, das gilt insbesondere für die Bonus-Zahlungen. Des Weiteren muss die Arbeitszeit der PWI wie bisher bestehen bleiben.

Außerdem dürfen die PWI-Beschäftigten aus Sicht des Betriebsrats ausschließlich von Führungskräften des Werkes geführt werden. PWI-Beschäftigte, die das externe Geschäft

erledigen, dürfen keine Nachteile haben, wenn sie wieder zurück in die PWI kommen. Die PWI muss Bestandteil des Werkes 10 bleiben und die Werkleitung muss durch zusätzliche Arbeitsaufgaben für ausreichend Beschäftigung in der PWI sorgen.

Die Bereitschaft zu Verhandlungen ist ein erster Erfolg des konsequenten Widerstandes der Betroffenen und des Betriebsrates. Wir werden euch weiterhin über die Verhandlungen informieren.



**Katarina Scardigno**  
Betriebsrätin  
Tel. 5 15 23

Produktionsmittelfertigung (PMF) steht erneut auf dem Prüfstand

## Firma droht mit Fremdvergabe

**Von Michael Schick**

*Die Firma will wieder einmal in den Dienstleistungsbereichen optimieren, wieder einmal trifft es auch die Produktionsmittelfertigung (PMF).*

Seit Ende der Neunziger Jahre bis heute hat das Unternehmen die PMF mehrfach in Frage gestellt. Daimler hat immer mehr Aufgaben fremd vergeben – von der Konstruktion über die Herstellung der Bauteile bis hin zu Montagearbeiten in der Werkstatt. Dabei hat das Unternehmen im vergangenen Jahr noch die sogenannten IET-Fertigungen (Ersatzteilmontage) der einzelnen Instandhaltungsbereiche in der PMF konzentriert. Ein Schelm, der Böses dabei denkt.

Die Werkleitung hat dem Betriebsrat ein Papier vorgestellt, in dem alle Möglichkeiten von der Schließung bis hin zur Optimierung der PMF stehen. Die Werkleitung lehnte die Forderung des Betriebsrats grundsätzlich ab, an den Projekten beteiligt zu werden. Die Betriebsräte sollen sich damit begnügen, dass ihnen die Werkleitung die Ergebnisse vorstellt.



**Daimler hat in der PMF in den vergangenen Jahren immer mehr Aufgaben fremd vergeben**

Dies ist eine Geringschätzung gegenüber dem Betriebsrat. Dieser Konflikt zeigt sich auch bei anderen Themen. So zum Beispiel beim Integralträger 205, den die Firma fremd vergeben hat, ohne den Betriebsrat zu informieren. Diese Art des Umgangs und der Ausschluss des Betriebsrats bei Themen, die für die Beschäftigten wichtig sind, hinterlassen zwangsläufig ihre Spuren in der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Werkleitung. Nichtsdestotrotz fordert der Betriebsrat nach wie vor, dass er an den Projekten teilnehmen kann.

Im Übrigen befassen sich die beiden anderen Projekte mit den verschiedenen Arten des Werkzeugbaus (Gesenkbau, Gießwerkzeugbau, Presswerkzeugbau) und der Instandhaltung. Auf Nachfrage hat die Werkleitung bestätigt, dass zur Instandhaltung auch die GET und WSE gehört.



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