

# ScheibenWischer

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



Ergebnisbeteiligung für 2011

**4 100 Euro**

Gesundheit, Ergonomie und Demografie

Fremdvergabe in Planung und Entwicklung

Tarifrunde: MEHR + FAIR

Seite 4

Seite 8

Seite 10



Betriebsrat

Ausgabe Nr. 284/März 2012



Betriebsrat



# Ergebnisbeteiligung ist mehr als berechtigt

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

2011 war das erfolgreichste Geschäftsjahr der Daimler AG. Absatz- und Umsatzzahlen erreichten Rekordwerte. Der Betriebsrat hat erreicht, dass Daimler Ende April mit 4 100 Euro die höchste Ergebnisbeteiligung auszahlt, die es in der Unternehmensgeschichte gab. Das Unternehmen schüttet insgesamt 512,5 Millionen Euro an rund 125 000 Beschäftigte aus. Die Ergebnisbeteiligung ist mehr als berechtigt. Denn Rekordergebnisse sind nur durch die Leistung von allen Kolleginnen und Kollegen zu erzielen. Die Beschäftigten haben mit zahlreichen Überstunden, Samstags- und Nacharbeit ein Höchstmaß an Flexibilität gezeigt und die Rekordzahlen hart erarbeitet.

Mit der Ergebnisbeteiligung würdigt das Unternehmen diesen Einsatz. Diese Anerkennung ist das eine, das andere ist die Zufriedenheit der Beschäftigten. Nur motivierte Mitarbeiter sind zufrieden. Aufgabe der Führungskräfte ist es, ihre Mitarbeiter zu fördern und motivieren. Dazu gehört, dass die Vorgesetzten die Probleme der Beschäftigten ernst nehmen. Ab und zu ein Lob schadet auch nicht.

Die oberen Führungsebenen sind hier gefragt. Denn unsere Meister kritisieren schon lange, dass sie wegen zu vieler Verwaltungsaufgaben nicht genügend Zeit haben für Führungsaufgaben und Gespräche mit ihren Mitarbeitern.

Leider zeigt die Mitarbeiterumfrage 2011 deutlich, dass die Produktionsbeschäftigten nach wie vor unzufriedener sind als Kolleginnen und Kollegen in anderen Bereichen.

Die Produktion brummt. Das spüren die Kolleginnen und Kollegen. Der Druck, die Stückzahlen zu steigern und zu erreichen nimmt täglich zu. Der Betriebsrat hat das Unternehmen immer wieder aufgefordert, zusätzliches Personal einzustellen und in Bereichen mit umfangreichen

Mehrarbeitszeiten in zusätzliche Anlagen zu investieren, um die Kapazität zu steigern. Insbesondere in PGE plant das Unternehmen noch mehr Überzeiten, weil Kapazitäten fehlen. In 2013 werden dort die Überzeiten und Wochendschichten deutlich zurückgehen, gleichzeitig werden neue Mitarbeiter eingestellt. Ein Erfolg unserer Arbeit – und insbesondere unserer Kolleginnen und Kollegen in PGE. Darüber hinaus hat die Unternehmensleitung Ende Februar dem Drängen des Betriebsrats nachgeben. 180 zusätzliche Arbeitsplätze werden im Werk Untertürkheim geschaffen. Die ersten 40 Kolleginnen und Kollegen sind bereits eingestellt. Rund 40 weitere Beschäftigte sollen dauerhaft aus anderen Werken nach Untertürkheim wechseln. 100 zusätzliche Stellen sind bereits extern ausgeschrieben.

Und auch in den Entwicklungs- und Planungsabteilungen wird in diesem Jahr zusätzliches Personal eingestellt, um die Arbeit zu bewältigen.

Viele Meister haben mit den Leiharbeitern in ihren Kostenstellen gute Erfahrungen gemacht. Der Betriebsrat fordert deshalb Personalbereich und Unternehmensleitung auf, bei den Neueinstellungen auch den bei uns beschäftigten Leiharbeitern eine Chance auf einen festen Arbeitsplatz zu geben. Die Verantwortung hierbei liegt beim Personalbereich und der Unternehmensleitung.

Herzlichst

**Wolfgang Niede**  
Betriebsratsvorsitzender

## Der ehemalige Leiharbeiter Uwe Weber im Porträt

# Wie ein Sechser im Lotto

**Vor zwei Jahren hat Uwe Weber als Zeitarbeiter bei Dekra gearbeitet. Weil der Kfz-Mechaniker bei der Zeitarbeitsfirma nur befristet angestellt war, bot ihm die Agentur für Arbeit Jobs an. Zum Beispiel als Lagerarbeiter. Lohn unter 10 Euro pro Stunde. Anfahrtsweg 80 Kilometer einfach. Er solle flexibel sein, hieß es.**

### Fest eingestellt

Mitte Januar 2012. Uwe Weber ist am Wochenende mit seiner Freundin nach Hamburg gefahren. 750 Kilometer einfach. Nur so zum Spaß mit einer neuen S-Klasse, die er sich als Schnellläufer ausgeliehen hat. Der 25-Jährige ist seit Oktober 2012 fest beim Daimler eingestellt. Zuvor hat er ein halbes Jahr als Leiharbeiter in der Produktion Reihenmotoren in Untertürkheim gearbeitet.

„Die Festanstellung war wie ein Sechser im Lotto. Mein Traum war es immer beim Daimler zu arbeiten“, erzählt Uwe Weber, dessen Vater als Prüfstandführer in der Entwicklung gearbeitet hat.

Nach dem Hauptschulabschluss lernte er Kfz-Mechaniker in einer Autowerkstatt in Marbach am Neckar. „Über Motoren und Fahrzeugtechnik habe ich dort viel gelernt. Ich habe an Autos, Motorrädern, aber auch an exotischen Fahrzeugen wie zum Beispiel einer Chevrolet Corvette gearbeitet. Es kam sogar vor, dass ein Kunde seinen kaputten Wäscheständer mitbrachte. Den haben wir dann auch repariert“,

erinnert sich Uwe Weber. Nach der Ausbildung wurde er übernommen, dann wechselte er zu einer größeren Autowerkstatt. „Ende 2008 gab es zu wenige Aufträge, deshalb wurde ich zusammen mit zwei Kollegen vor Ende der Probezeit entlassen“.

### „Moderne Sklaverei“

Dann kam eine Zeit, die Uwe Weber als „moderne Sklaverei“ bezeichnet. Er arbeitete als Leiharbeiter für einen Stundenlohn von 8,90 Euro. „Als Leiharbeiter sitzt man immer auf glühenden Kohlen. Man weiß nie wie es weitergeht. Manche Chefs gehen mit Leiharbeitern um wie ein Stück Vieh“, erzählt der 25-Jährige.

Deshalb war es für Uwe Weber schon eine Verbesserung als Leiharbeiter beim Daimler zu arbeiten: er verdiente fast das Doppelte, die Meister und die Kollegen in der Rumpfmontage akzeptierten ihn. Als Uwe Weber erfuhr, dass Daimler fest einstellt, hat er sich sofort beworben. „Wie ein Sechser im Lotto“ kam es ihm vor als er schließlich seinen unbefristeten Arbeitsvertrag bei Daimler in der Hand hielt. „Es ist ein tolles Gefühl, wenn auf dem Kontoauszug nicht irgendeine Zeitarbeitsfirma, sondern Daimler AG steht“, freut sich Uwe Weber. Als Leiharbeiter ist er gerade so über die Runden gekommen, er musste aber ab und zu Geld von seinen Eltern ausleihen. „An Weihnachten 2011 konnte ich jetzt endlich mal meine Eltern und Geschwister beschenken“, freut sich Uwe Weber. Er ist in die IG Metall

eingetreten. „Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte fair bezahlt werden. Das kann ich nur unterstützen“, betont der Montagearbeiter.



**„Als Leiharbeiter wusste ich nie wie es weitergeht“, sagt Uwe Weber. Jetzt freut sich der 25-Jährige über seinen festen Job in der Rumpfmontage**

## Getriebegehäusefertigung in Hedelfingen

# REZEI ist kein Wunschkonzert

**In der Vergangenheit wurde in der Kostenstelle 2502 in der Getriebegehäuseproduktion das Thema REZEI nicht konsequent umgesetzt.**

Den vereinbarten Ablauf, um eine REZEI-Vereinbarung abzuschließen, hat man dort ziemlich hemdsärmelig gehandhabt. Es wurde geschätzt und angenommen, vorliegende Daten nicht sauber geprüft. Meist ging es darum, Zielvorgaben der Vorgesetzten irgendwie hinzubiegen. Damit ist jetzt endlich Schluss.

Irgendwann nämlich war es den Kollegen zuviel und sie wandten sich an den IG Metall-

Betriebsrat Matthias Burkhardt. Der sorgte erst einmal dafür, dass die REZEI-Vertreter ordentlich qualifiziert wurden. Die machten dann im weiteren Vereinbarungsprozess einen sehr engagierten Job.

Wie bei REZEI vorgesehen setzten sich Arbeitswirtschaft, Meister, Betriebsrat und REZEI-Vertreter zusammen und erarbeiteten eine neue REZEI-Vereinbarung, die den Namen auch verdient. Das Ergebnis dieser Vereinbarung ist, dass in der Kostenstelle 2502 zwei Mitarbeiter pro Schicht mehr beschäftigt werden müssen.

Der Betriebsrat wird nun dafür sorgen, dass

das notwendige Personal zeitnah in der Kostenstelle eingesetzt wird.

Das Beispiel zeigt: REZEI ist eine Vereinbarung, die die Beteiligten gemeinsam erarbeiten und unterschreiben. Sie ist kein Wunschkonzert.

Ein Hinweis an alle REZEI-Vertreter: Dokumentiert alle Veränderungen in eurer Kostenstelle. Egal ob eine Station umgebaut wird oder ein anderes Werkzeug verwendet wird – schreibt die Veränderungen auf. Dann habt ihr für die Folgevereinbarung eure Aufschriebe und seid nicht ausschließlich auf die Angaben der Arbeitswirtschaft angewiesen.

# Der rote Faden ist die Gesundheit

Von Dieter Gerlach

**Gesundheit, Ergonomie und Demografie - diese drei Themen bilden zusammen das große Handlungsfeld Generationenmanagement. Der Betriebsrat hat mit dem Unternehmen vereinbart, diese Themen in drei gemeinsamen Arbeitsgruppen zu bearbeiten.**

Es brauchte viele Anläufe bis der Betriebsrat die Werkleitung dazu brachte, diese komplexen Themen gemeinsam anzugehen.

## Hat die Ergonomie Urlaub?

Alle drei Themen sind dabei nicht einmal neu. Insbesondere das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, ist spätestens seit der „together“- Broschüre mit einem Konzept zu „Gesundheit und Leistung“ aus dem Jahr 2003 im Betrieb bekannt. Das Problem: Die Werkleitung hat diese Vereinbarung nie ganzheitlich umgesetzt. Sehr schnell fielen eigentlich von den 15 Aufgabenstellungen aus „together“ 14 unter den Tisch. Übrig blieben nur die Rückkehrgespräche nach Abwesenheiten. Im Betrieb spricht man zutreffend von Krankenrückkehrgesprächen. Bei diesen gab und gibt es unschöne Ausreißer: Zum Beispiel haben Vorgesetzte nach Krankheiten oder Diagnosen gefragt. Es gab Verstöße gegen den Datenschutz, Druck und Einschüchterung.

So entpuppten sich diese Gespräche rasch als reines Druckinstrument, sie waren alles

## Planungsausschuss des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat Anfang Februar einen Planungsausschuss gebildet. Die Mitglieder des Planungsausschusses nehmen unter anderem die Unterrichts- und Beratungsrechte bei Planungen wahr. Diese Rechte stehen im § 90 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Dabei geht es unter anderem um Verkehrsfragen wie zum Beispiel Busfahrpläne, die den Standort betreffen oder um Parkplätze für Beschäftigte. Die Ausschussmitglieder nehmen außerdem die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte aus § 91 BetrVG wahr. Das heißt die Betriebsräte können einen Belastungsausgleich einfordern, wenn die Firma Arbeitsplätze so verändert und gestaltet, dass sie gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen widersprechen.

andere als Hilfe und Unterstützung für die Kranken. Der Betriebsrat hat die Verstöße gegen den Datenschutz aufgedeckt und diese mit Hilfe des Konzerndatenschutzbeauftragten abgestellt.

Der Begriff der Ergonomie wird schon fast inflationär benutzt. Doch insbesondere im gewerblichen Bereich gibt es Arbeitsplätze bei denen man sich fragt, ob die Ergonomie gerade Urlaub hat. Oft sind die Ladungsträger zu groß und zu schwer. An die Motoren müssen Kabel geclipst werden, was für die Finger der Betroffenen eine enorme Belastung ist. Unbestritten ist: Die Gestaltung eines Arbeitsplatzes hat unmittelbar damit zu tun wie belastend ein Arbeitsplatz ist. Deshalb besteht der Betriebsrat darauf, die Themen Gesundheit und Ergonomie nicht getrennt sondern ganzheitlich zu bearbeiten.

## Belegschaft wird immer älter

Hier betritt nun die Demographie die betriebliche Bühne. Vereinfacht geht es zunächst um die schlichte Erkenntnis, dass die Belegschaft hier am Standort zunehmend älter werden wird. In den nächsten fünf Jahren steigt das durchschnittliche Alter von rund 42,5 Jahren auf 46 Jahre. Gleichzeitig erlebt jeder jeden Tag, was es heißt in einer Hochleistungsorganisation zu arbeiten. Egal ob in der Verwaltung, in indirekten Bereichen oder in der Produktion: Überall spüren die Beschäftigten enormen Druck und Anspannung. Deshalb geht es um die Frage: Wie kann eine älter werdende Belegschaft in unserer Produktion und in den anderen Bereichen bis zur Rente gesund arbeiten?

Um in den drei Themen Gesundheit, Ergonomie, Demografie endlich voranzukommen, wurde im Dezember des vergangenen Jahres der Steuerkreis Generationenmanagement eingerichtet. Werkleiter Peter Schabert und der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke leiten den Steuerkreis. Unter der Überschrift „Generationenmanagement“ bearbeiten Betriebsräte und Unternehmensvertreter die drei Themen Gesundheit, Ergonomie und Demografie gemeinsam und stellen die notwendigen Verknüpfungen her.

Im Arbeitspaket 1 (Gesundheit) wird aktuell daran gearbeitet, die Inhalte aus „together“ zu überprüfen und gegebenenfalls an die veränderten Rahmenbedingungen im Jahr 2012 anzupassen. Anzupassen sind dabei insbesondere alle Punkte bei denen der Datenschutz eine Rolle spielt. Die betriebsin-

ternen Vorgaben zum Datenschutz wurden nämlich inzwischen deutlich verschärft. Weiter geht es darum, zu entscheiden welche der 14 bislang vernachlässigten Themen aus der „together“-Broschüre wieder aufgenommen werden sollen.

## Ungünstig gestaltete Arbeitsplätze

Im Arbeitspaket 2 (Ergonomie) wird konkret eine Liste von Arbeitsplätzen bearbeitet, die von Beschäftigten an ihre Betriebsräte als ergonomisch problematisch oder schlecht benannt wurden. Diese Liste entstand nach den Betriebsversammlungen im Dezember. Die Idee dahinter geht in zwei Richtungen: Zum einen sollen die reklamierten Missstände beseitigt werden. Zum andern geht es darum, diese Erfahrungen in künftige Neuplanungen einfließen zu lassen. Natürlich hört man nicht auf, wenn die Liste abgearbeitet ist. Sondern andere Arbeitsplätze, die nicht ergonomisch gestaltet sind, kommen auf die Liste. Diese werden dann ihrerseits abgearbeitet. So soll für die Zukunft abgesichert werden, dass NICHT wieder nicht optimal gestaltete Anlagen in die Hallen gestellt werden. Der Betriebsrat hat dazu nun auch einen eigenen Planungsausschuss eingerichtet (siehe Kasten), der als einen Arbeitsschwerpunkt die Mitwirkung bei Arbeitsplatzplanungen hat.

Das Arbeitspaket 3 (Generationenmanagement) enthält ein sehr breites Spektrum an Themen: Arbeitszeit- und Schichtmodelle, lebenslanges Lernen, entlastungsorientierte Rotation, altersgerechtes Führen, Fachkräftebedarfsplanung und vielen andere Fragestellungen. Wichtig: Gesamtbetriebsrat und Vorstand führen ebenfalls Gespräche zum „Generationenmanagement. Die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen müssen in die Arbeit des Arbeitspaketes 3 einfließen und umgekehrt.

Der Betriebsrat wird mit der Werkleitung nun daran arbeiten, dass die Arbeitspakete vor Ort konkret sichtbare Ergebnisse präsentieren. Bei der Ergonomie ist man dabei sehr konkret unterwegs: Einige Arbeitsplätze wurden schon verbessert. Nun gilt es auch bei den anderen beiden Arbeitspaketen konkret zu werden.



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

# Ergebnis der NAVI-Umfrage

Vom 12. bis zum 23. Dezember 2011 hatte der Gesamtbetriebsrat (GBR) eine Online-Befragung zu NAVI durchgeführt.

## Alle Werke befragt

Der GBR hatte 52.964 Beschäftigte aller Werke gebeten, anonym ihre Einschätzung zu vier Fragen mitzuteilen, die in den laufenden Gesprächen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung eine zentrale Rolle spielen. 19.921 Beschäftigte haben mitgemacht. Das entspricht einer durch-

schnittlichen Beteiligungsquote aller Werke von 37,61 Prozent.

Im Werk Untertürkheim sowie in der Forschung und Entwicklung PKW (Betrieb 1) haben sich 5.737 von 14.321 Beschäftigten beteiligt, was einer Quote von 40,06 Prozent entspricht.

## Hohes Interesse

Die Beschäftigten haben gezeigt, dass sie das System der Leistungsbeurteilung im Unter-

nehmen mit gestalten wollen. Dieses hohe Interesse freut uns sehr und bestärkt uns darin, den eingeschlagenen Weg der Beteiligung der Beschäftigten an betriebspolitischen Debatten weiter zu gehen. Uns freut auch, dass das Votum der Beschäftigten in fast allen Fragen sehr eindeutig ist: sie sind an einem sicheren Leistungsentgelt und im Konfliktfall an der Unterstützung des Betriebsrats interessiert. Ausgehend von diesen Ergebnissen werden wir mit dem Unternehmen weiter über die Verbesserung von NAVI verhandeln.

Beurteilungskriterien Meine Leistung soll im wesentlichen beurteilt werden...	alle Werke in %	Unter- türkheim (Betrieb 1) in %
im Vergleich zu meiner Vorjahresleistung	50,5	50,4
im Quervergleich mit anderen Beschäftigten	46	45,9
Ist mir nicht wichtig	3,6	3,7

Entgeltsicherung Mein persönliches tarifliches Leistungs- entgelt soll...	alle Werke in %	Unter- türkheim (Betrieb 1) in %
nach oben und unten stark schwanken können	23	24,5
wenig schwanken können	75,2	73,6
Ist mir nicht wichtig	1,7	1,9

Auszahlung tarifliches Leistungsentgelt Ich bin dafür, dass ein Teil des tariflichen Leistungsentgelts in einer jährlichen Einmal- zahlung ausbezahlt werden kann.	alle Werke in %	Unter- türkheim (Betrieb 1) in %
Ja	22,3	22,9
Nein	77,7	77,1

Reklamationsprozess Für den Fall, dass ich mit meiner Leistungsbeur- teilung unzufrieden bin und erfolglos reklamiert habe, ist mir ein betriebliches Konfliktlösungs- verfahren mit der Möglichkeit, den Betriebsrat einzubeziehen...	alle Werke in %	Unter- türkheim (Betrieb 1) in %
wichtig	91	91,2
nicht wichtig	9	8,8

## Abstimmung im Internet

# Stoppt den Gesetzentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz

Macht mit bei der Abstimmung gegen den Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz. Die Abstimmung steht auf der Internetseite [www.dialog-über-deutschland.de](http://www.dialog-über-deutschland.de). Die Bundeskanzlerin hat diese Internetseite für Anregungen der Bürgerinnen und Bürger eingerichtet.

## Beschäftigte durchleuchten

Bei der Abstimmung geht es darum, das anstehende Gesetzgebungsverfahren zu einem Beschäftigtendatenschutzgesetz zu stoppen. Denn das sogenannte „Beschäftigtendatenschutzgesetz“ beinhaltet nicht mehr Datenschutz für den Arbeitnehmer, sondern mehr Überwachungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber:

Das neue Gesetz würde dem Arbeitgeber beispielsweise ermöglichen, den Bewerber mit beliebigen Eignungstests zu durchleuchten oder Beschäftigte am Arbeitsplatz mit Hilfe von Videokameras zu überwachen.

## Druck auf Betriebsräte

Darüber hinaus soll der Wunschkatalog der Arbeitgeber noch dadurch erweitert werden, dass durch individuelle Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer weitere Datenerhebungen, –speicherungen und –verwendungen „erlaubt“ werden. Darüber hinaus soll von den gesetzlichen Bestimmungen zuungunsten der Beschäftigten auf der Grundlage von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen abgewichen werden können. Das schafft

nicht mehr Freiheit für die Ausgestaltung der Betriebsparteien, sondern es schafft die Möglichkeit, auf Betriebs- und Personalräte Druck auszuüben, mit dem der Arbeitgeber sein Anliegen, die Beschäftigten zu durchleuchten, durchsetzen kann.

Wer es ernst mit der Geltung von Grundrechten auch im Arbeitsverhältnis meint, kann diesem Gesetz nicht zustimmen.

Deshalb: Schluss mit einem Gesetz, das seinen Namen nicht verdient. Unterstützt den Vorschlag und beteiligt euch an der Abstimmung. Ihr findet den Link auf der Homepage [www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de) unter Standorte/ Untertürkheim.

# Altersteilzeit

**Das Unternehmen schreibt momentan wieder die Jahrgänge an, die einen Altersteilzeitvertrag abschließen können (Genauerer siehe unten).**

Seit Ende der staatlich geförderten Altersteilzeit vor zwei Jahren können neue Altersteilzeitverträge nur noch auf Basis des seit Herbst 2008 geltenden IG Metall-Tarifvertrags abgeschlossen werden. Die Altersteilzeit ist eine wichtige Möglichkeit für die Kolleginnen und Kollegen früher aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Die beruflichen Anforderungen an Angestellte und Produktionsarbeiter wachsen ständig und es gibt immer weniger altersgerechte Arbeitsplätze.

Außerdem können die Beschäftigten künftig ab Jahrgang 1964 erst mit 67 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen. (Ausnahme sind „besonders langjährige Versicherte“: Wer mindestens 45 Jahre Pflichtbeiträge eingezahlt hat, erhält auch weiterhin mit dem 65. Lebensjahr die Rente ohne Abschlag).

Kolleginnen und Kollegen, die Fragen zur Altersteilzeit haben oder bei der Antragstellung Unterstützung benötigen, können auf die unten genannten Betriebsräte zugehen. Für Fragen zur Rente und betrieblichen Altersvorsorge stehen insbesondere Josifidis Kaplanis und Matthias Burkhardt zur Verfügung. Sie sind Fachbeauftragte des Betriebsrats für Fragen zur Rente und betrieblichen Altersvorsorge.

## Wer kann in Altersteilzeit?

### Werk 10:

Im Werk 10 wird der Personalbereich die Geburtsjahrgänge vom 1. Januar 1955 bis 1. Januar 1956, sowie schwerbehinderte Menschen (über 50 Prozent Schwerbehinderung), die vom 1. Januar 1957 bis 1. Januar 1958 geboren sind, anschreiben.

Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1952 bis 1954 und schwerbehinderte Beschäftigte (über 50 Prozent Schwerbehinderung) der Geburtsjahrgänge 1954 bis 1956 wurden in den vergangenen Jahren schon einmal angeschrieben. Sie erhalten ein Erinnerungsschreiben. Zeitpunkt für die Versendung der Briefe und Termine für die Informationsveranstaltungen im März standen zum Redaktionsschluss noch nicht fest.

### Werk 19:

Im Werk 19 wird der Personalbereich die Geburtsjahrgänge vom 1. Januar 1955 bis 1. Januar 1956, sowie schwerbehinderte Menschen (über 50 Prozent Schwerbehinderung) die vom 1. Januar 1957 bis 1. Januar 1958 geboren sind, anschreiben (per Email). Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1952 bis 1954 und schwerbehinderte Beschäftigte (über 50 Prozent Schwerbehinderung) der Geburtsjahrgänge 1954 bis 1956 wurden in den vergangenen Jahren schon einmal angeschrieben. Sie werden per Email erinnert. Wann die Emails verschickt werden, stand zum Redaktionsschluss noch nicht fest.

Für die Beschäftigten im Werk 19 finden am 17. April, 8. Mai, 12. Juni und 10. Juli in Möhringen Informationsveranstaltungen statt. Wer an Altersteilzeit interessiert ist, kann sich über das Intranet über folgenden Link für die Informationsveranstaltungen anmelden: Unternehmen / Organisation / Personal RD und HQ / Personalprozesse im Überblick / Personalthemen von A-Z/Altersteilzeit/Antrag auf Altersteilzeit.

## Altersteilzeit und Überzeiten:

Altersteilzeit ist bei allen Schichtmodellen möglich. Allerdings können Beschäftigte in Altersteilzeit nur eingeschränkt Überzeiten machen: Sie können nur Überzeiten machen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro pro Monat nicht überschritten wird. Wer in Altersteilzeit ist und Überzeiten machen will bzw. muss, sollte dies im Vorfeld mit dem Personalbereich klären.

## Ansprechpartner:

**Kaplanis Josifidis**  
Fachbeauftragter des Betriebsrats für Fragen zur Rente und betrieblichen Altersvorsorge  
Tel. 2 33 65



**Matthias Burkhardt**  
Fachbeauftragter des Betriebsrats für Fragen zur Rente und betrieblichen Altersvorsorge  
Tel. 6 10 54



## Bei Fragen zur Altersteilzeit wenden Sie sich bitte an:

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



**Waldemar Rasch**  
Betriebsrat  
Tel. 6 62 81



Die Altersteilzeit ist eine wichtige Möglichkeit früher aus dem Arbeitsleben auszusteigen

## Ehemaliger Erster Bevollmächtigter

# Servus Hans Baur

Wenn Hans Baur, ehemaliger Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart, am 1. März 2012 in die Freistellungsphase der Altersteilzeit geht, blickt er auf 42 Jahre Gewerkschaftsarbeit zurück.

Nein, es ist kein Zufall, dass Hans Baur Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart geworden ist. Schließlich hat der gebürtige Münchner die „Krone der Metallberufe“ erlernt: Werkzeugmacher. Mit 17 beginnt er seine Lehre – und tritt sogleich in die IG Metall ein: „Ich bin geprägt von den 68ern und stamme aus der Generation ›Lehrlingsbewegung.‹“ Da war es selbstverständlich, sich während der Ausbildung politisch zu engagieren. In diesem Fall als Jugendvertreter.

Das Thema Bildung war für Hans Baur immer sehr wichtig – sowohl in seiner gewerkschaftlichen als auch in seiner persönlichen Bildungslaufbahn. Nach der Fachhochschulreife will „Buz“, wie er genannt wird, Ingenieur werden. Das wird er auch und anschließend studiert er noch Industrie- und Betriebssoziologie.

1984 verspricht es ihm das erste Mal nach Stuttgart: als Bezirkssekretär in der IG Druck und Papier. Nach einem kurzen mittelfränkischen Intermezzo in der IG Metall Nürnberg, stellt ihn Klaus Zwickel am 1. August 1986 als Stadtbezirkssekretär in der IG Metall Stuttgart ein. 1999 wird er zum Zweiten, im September 2005 zum Ersten Bevollmächtigten gewählt.



Hans Baur blickt auf 42 Jahre Gewerkschaftsarbeit zurück

### Loyal Gewerkschafter

Buz ist ein Stratege, ein scharfer Analytiker und ein Macher, dem es schwer fällt, im Vordergrund zu stehen. Das mag er genau so wenig, wie den Umgang mit Laptops: „Gott sei Dank bemisst sich die Fähigkeit eines Gewerkschaftssekretärs nicht daran, wie gut er mit einem Laptop umgehen kann.“

Viel wichtiger für einen guten Gewerkschaftssekretär ist es, den Mut zu haben, Entschei-

dungen zu treffen, eine klare Linie zu verfolgen und Menschen mitnehmen zu können. Dabei sollte man sich immer treu bleiben. Seinen Nachfolgern Ratschläge geben, wie sie ihre politische Arbeit zu gestalten haben, das will er nicht: Er ist sich und auch der IG Metall stets loyal geblieben und vertritt die Ansicht, dass die „Politik, die man verfolgt, zu einem selbst passen muss. Nur dann ist man authentisch, nur dann gewinnt man die Menschen für die gute Sache.“

Sein Wissen, sein Scharfsinn und seine Authentizität waren sicherlich Attribute, die ihn erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit haben machen lassen. Er war dabei, als Porsche wie ein Phönix aus der Asche auferstanden ist. Er habe damals mit der Gegenseite eine „kluge Politik“ machen können – auf Basis der geltenden Tarifverträge.

Anders lief es bei der Alcatel SEL. „Über Jahrzehnte haben wir mit den Alcatelern gegen fast schon jährliche Massenentlassungen gekämpft.“ Der Widerstand habe sich gelohnt, er hat die Belegschaft zusammengeschweißt trotz der vielen Sparpläne.

All das lässt Hans Baur hinter sich. Bergsteigen, Skifahren, Reisen, damit wird er sein Leben gestalten – ach ja, und eine Sache wäre da noch: „Immer, wenn die IG Metall ruft, auf Demos gehen. Und, Lastwagen zu Kundgebungsorten fahren, das würde ich auch machen wollen.“

## Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Uwe Meinhardt,  
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;  
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,  
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de  
Internet: 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: hartmannndruck Wildberg

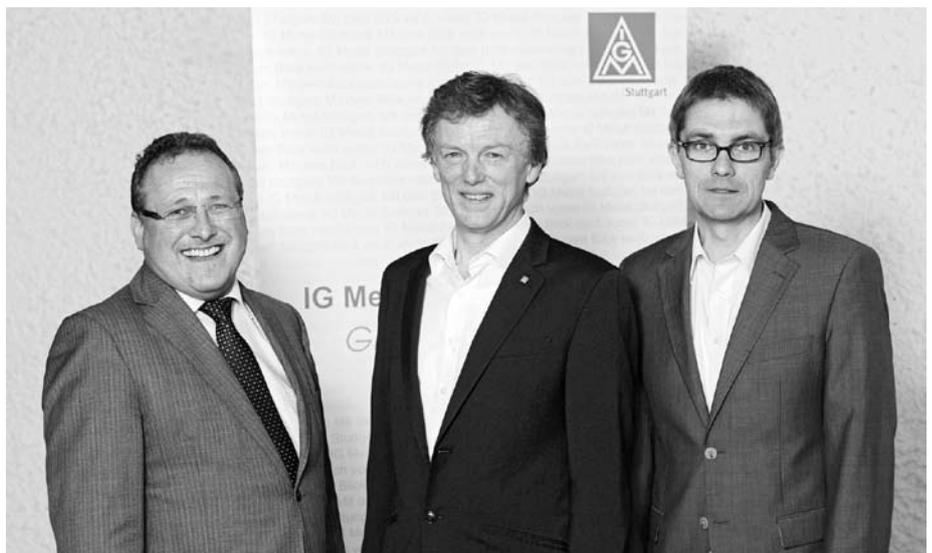
Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bilder: S. 1 © Imageteam - Fotolia

S. 6 © Elisabeth Klein - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:  
Donnerstag, 5. April 2012

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



### Neue Geschäftsführung IG Metall Stuttgart

Am 3. März 2012 hat die neu konstituierte Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart einen neuen Ortsvorstand und eine neue Geschäftsführung der IG Metall Stuttgart gewählt. Die neue Geschäftsführung: Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart (Mitte), Martin Röhl, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart (rechts) und Hansjörg Schmierer, Geschäftsführer für Mitglieder und Finanzen

# Lohndumping bei Ingenieursdienstleistern

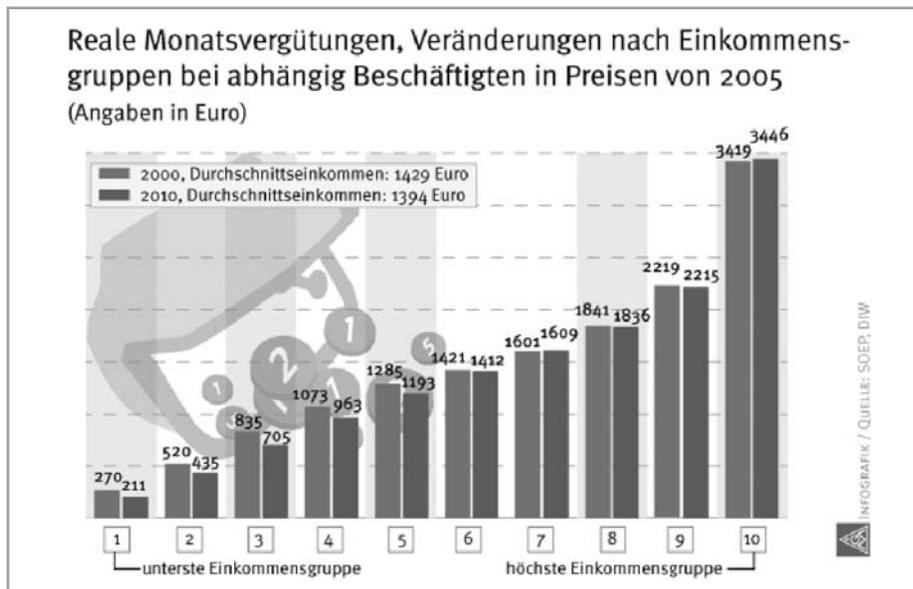
Von Stefan Rumpf

Die durchschnittlichen Reallöhne und -gehälter aller Arbeitnehmer in Deutschland haben sich in den vergangenen zehn Jahren verringert.

Insbesondere Beschäftigte mit niedrigen Einkommen waren betroffen: deren Entgelte gingen real um bis zu 20 Prozent zurück. Diese Entwicklung ist eine Folge der Arbeitsmarktreformen seit 2004 unter Rot-Grün. Die extreme Ausweitung von Leiharbeit, Werkverträgen und Mini-Jobs, sowie der Zwang jede Arbeit anzunehmen, haben dazu geführt, dass gestaffelt nach Einkommensgruppen immer weniger bei den Beschäftigten ankommt (siehe Grafik). Und das selbst in wirtschaftlichen Aufschwungphasen.

## Immer mehr Ingenieursdienstleister

Diese Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind jedoch nicht auf den Niedriglohnsektor beschränkt. Auch bei „Hochqualifizierten“, also Technikern und Ingenieuren, schießen sogenannte Ingenieursdienstleister wie Pilze aus dem Boden. Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen bei diesen sind weit vom Tarifniveau bei Daimler entfernt. Meistens werden die Ingenieursdienstleister am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorbei als Werkvertrag beauftragt. Vor allem die Tätigkeiten in Planungs- und Entwicklungsbereichen lassen sich leicht in Einzelprojekte zerlegen, die dann fremd vergeben werden



In den vergangenen zehn Jahren gingen die Einkommen von Geringverdienern besonders stark zurück

können. Diese Entwicklung macht auch vor den Werkstoren von Daimler nicht halt. Man muss sich nur in den Büros umschaun und zählen wie viele Menschen dort mit einem gelben Fremdfirmenausweis an den Schreibtischen sitzen. Eine Auswertung aus dem Who-is-who ergab Ende 2011, dass beispielsweise im Center Produktionsplanung (PPA) von den ca. 720 aufgelisteten Beschäftigten etwa 140 als „extern“ geführt werden. Das heißt, diese 140 Kollegen sind keine Daimler-Mitarbeiter. In einzelnen Abteilungen der PPA lag diese Quote sogar deutlich über 20 Prozent.

## Ehemalige Daimler-Tochter MBtech

Doch Daimler profitiert nicht nur von diesen Zuständen auf dem Arbeitsmarkt, sondern fördert diese auch noch. Die ehemalige 100prozentige Daimler-Tochter MBtech ist ein Ingenieursdienstleister, der rund 2500 Mitarbeiter beschäftigt. Seit Dezember 2011 gehören 65 Prozent der MBtech dem französischen Konzern Akka Technologies, die restlichen 35 Prozent bleiben bei der Daimler AG.

Das gesamte Geschäftsmodell der MBtech scheint einzig und allein darauf zu beruhen,

## Forschung und Entwicklung: Fremdvergaben ohne Ende

„Ob an den Prüfständen oder in den Messräumen, seien es Ingenieursleistungen, Logistikkumfänge, Einkauf-, oder Hilfstätigkeiten: In der Forschung und Entwicklung werden viele Tätigkeiten fremd vergeben.“

Dabei spielt es für das Management in der Forschung und Entwicklung keine Rolle, ob dies rechtmäßig ist. Die Führungskräfte beteuern zwar immer wieder gegenüber dem Betriebsrat, dass sie sehr streng auf die Regelungen zu Werkverträgen achten. Doch es gibt genügend Verstöße. So nehmen Beschäftigte von Fremdfirmen an internen Besprechungen teil. Häufig sitzen Daimler-Mitarbeiter und Beschäftigte von Fremdfirmen im gleichen Büro Tisch an Tisch. Ingenieure von Fremdfirmen arbeiten häufig mit Daimler-Mitarbeitern an

Prüfständen und in der Werkstatt zusammen oder es gibt Schichtübergaben zwischen Stammbeschäftigten und Mitarbeitern von Fremdfirmen.

Weil das Unternehmen viele Tätigkeiten in der Forschung und Entwicklung fremd vergibt, geht die Kompetenz unserer Bereiche zurück. Doch das scheint das Management nicht zu stören. Welchen Sinn machen eigentlich die vielen strengen Zutritts- und Sicherheitsmaßnahmen? Wenn der Betriebsrat auf Verstöße hinweist, tut die Firma diese als Ausnahme ab und alles läuft so weiter wie bisher. Die Mitarbeiter der Fremdfirma und die Stammbeschäftigten werden geschult. Ziel dabei: Sie sollen in Zukunft die „passende Antwort“ für den Betriebsrat parat haben.

Es stellt sich die Frage, ob das Unternehmen die überall ausgehängten Plakate mit der

Aufschrift „Fair play“ ernst meint. Falls das Unternehmen in der Forschung und Entwicklung tatsächlich die Regelungen zu Werkverträgen einhalten will, sollte es anfangen sich den Vorwürfen zu stellen und an gesetzeskonformen Lösungen arbeiten.

Wir Betriebsräte meinen: Wenn am Standort Untertürkheim Produkte neu entwickelt werden, müssen dies Daimler-Beschäftigte tun.“



Alexander Rutkowsky  
Betriebsrat  
Tel. 5 31 99

Ingenieurdienstleistungen günstiger anzubieten als Daimler. Demzufolge gibt es bei MBtech bisher keine Tarifbindung – mit allen negativen Folgen: So hängt die Entlohnung vom persönlichen Verhandlungsgeschick der Mitarbeiter ab und fällt damit meistens schlechter aus, als im Tarifvertrag festgelegt. Die Arbeitsbedingungen sind deutlich schlechter, die Arbeitszeiten länger, die Beschäftigung unsicherer.

In Tarifverhandlungen mit der Unternehmensleitung der MBtech will die IG Metall weiterhin die Beschäftigten an die tarifliche Entgeltentwicklung der Metall- und Elektroindustrie anbinden. Voraussetzung für die Verhandlungen war, dass sich bei MBtech mittlerweile viele Ingenieure in der IG Metall organisieren. Deshalb kann die IG Metall dort eine Auseinandersetzung um Tarifverträge führen.

Fremdvergaben an Ingenieursdienstleister begründet Daimler stets damit, dass Projekt-Spitzen abgedeckt werden müssten.

Aufgrund der hohen Anzahl an externen Ingenieuren drängt sich jedoch sofort ein anderer Eindruck auf: Das Unternehmen versucht mit Billigkräften unser Tarifniveau zu untergraben. Da solche Beschäftigte auch leichter erpressbar sind, weniger widersprechen und sich seltener wehren, sind sie manchen Vorgesetzten sogar lieber.

### Gleiches Geld für gleiche Arbeit

Um hier wenigstens die schlimmsten Auswüchse zu verhindern, müssen Arbeitnehmerüberlassungen konsequent nach dem Equal-Pay-Prinzip bezahlt werden (gleiches Geld für gleiche Arbeit). Dies sollte auch für hochqualifizierte Fachkräfte gelten. Außerdem müssen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates über die Frage erweitert werden, welche betrieblichen Aufgaben intern oder extern zu erledigen sind. Dieses Thema diskutiert die IG Metall gerade intensiv. In der aktuellen Tarifbewegung konzentriert sich die IG Metall in einem ersten Schritt auf die Ausweitung der Mitbestimmung bei Ar-

beitnehmerüberlassungen. Langfristig muss auch die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Werkverträgen ausgeweitet werden.

Die Firma muss sich jedoch zu ihren eigenen Richtlinien bekennen. Diese besagen: Daimler erwartet von seinen Lieferanten die gleichen Grundsätze zur sozialen Verantwortung, welche Daimler auch an sich selbst stellt. Es genügt nicht, dass das Unternehmen diese Erwartung in Hochglanzbroschüren abdruckt. Daimler sollte ausschließlich Firmen beauftragen, die ihre Belegschaft nach Tarifvertrag bezahlen.



**Stefan Rumpf (PPA/A)**  
IG Metall-Vertrauensmann

## Vertrauensleutewahlen

# IG Metall-Vertrauensleute aktiv am Ball

Von Roland Schäfer

**Eine starke Gewerkschaft, sprich viele Mitglieder, ist in den heutigen, wirtschaftlich turbulenten Zeiten wichtiger denn je. Eine starke Interessenvertretung, mit engagierten und aktiven Vertrauensleuten, brauchen wir, um im Arbeitsalltag nicht unter die Räder zu kommen. Die Vertrauensleutewahlen der IG Metall im Werk Untertürkheim finden dieses Jahr zwischen Ostern und Pfingsten statt.**

### Gewinne sprudeln wie nie

Nach dem Krisenjahr 2009 erlebten wir einen nie da gewesenen Aufschwung. Überstunden, Sonderschichten, Wochenendschichten, aber auch Neueinstellungen stehen seit zwei Jahren auf der Tagesordnung. Die Produktion läuft an der Belastungsgrenze für Mensch und Maschine. Andererseits sprudeln die Gewinne wie noch nie, was die Führungskräfte, bis hinauf zum Vorstand, zu pausenlosen Jubelmeldungen veranlasst.

Das hält die Werkleitung allerdings nicht davon ab, das nächste Rationalisierungsprogramm aufzulegen. Der Name ist unwichtig, entscheidend ist, die „schwarzen Ritter“ kehren zurück. Vorstandschef Zetsche hat die Parole ausgegeben, bis 2020 soll Daimler Nummer 1 sein.

Wir sagen, Daimler muss Nummer 1 werden in Sachen Beschäftigung und gute Arbeitsplätze.

Im Alltag stellen wir aber fest, dass die Vorgesetzten die Betriebsvereinbarungen in ihrem Sinne auslegen. Dass die Firma die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates akzeptiert oder auch nicht, z.B. Informationen gibt, Genehmigungen einholt oder auch nicht. Dass die Vorgesetzten gegenüber den einzelnen Beschäftigten ihre eigenen Vorschriften machen.

### Aktiv am Ball

Deshalb brauchen wir engagierte IG Metall-Vertrauensleute, die aktiv am Ball sind. Wir brauchen Vertrauensleute, die vom Betriebsrat Informationen bekommen und an die Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Wir brauchen Vertrauensleute, die sich in den Rechten der Arbeitnehmer auskennen. Aber auch einen kritischen Blick darauf haben, was Vorgesetzte behaupten und widersprechen, wenn die Interessen der Beschäftigten eingeschränkt werden.

Unsere Vertrauensleute sollen die Betriebsvereinbarungen in Schulungen kennen lernen und in der Abteilung darauf achten, dass sie im Interesse der Beschäftigten umgesetzt werden.

Wir suchen Vertrauensleute, die den Kontakt zu den Betriebsräten der IG Metall halten, Informationen austauschen und Spaß haben, sich in Diskussionen und Debatten einzubringen. Wir suchen Menschen, die sich mit Bedingungen im Betrieb nicht abfinden, sondern an der Veränderung der Zustände mitarbeiten und mit gestalten wollen.

In den nächsten Wochen werden wir Bereich für Bereich die IG Metall-Vertrauensleute wählen. Dabei müssen wir die starken Bereiche - die Produktion und die gewerblichen indirekten Abteilungen - weiter stärken. Wir haben jedoch auch die Aufgabe mehr Vertrauensfrauen und mehr Vertrauensleute aus Bereichen der Angestellten zu finden. Nähere Informationen bekommt ihr über euere Vertrauensleute und IG Metall-Betriebsräte.



**Roland Schäfer**  
Vertrauenskörper-Leiter  
Tel. 6 14 74

## In der Tarifrunde geht es um „MEHR + FAIR“

### SCHEIBENWISCHER:

#### Mit welcher Forderung geht die IG Metall in die Tarifrunde?

**Udo Abelmann:** Wir wollen die unbefristete Übernahme der Auszubildenden, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Leiharbeit und 6,5 Prozent mehr Entgelt mit einer Laufzeit von zwölf Monaten.

#### Das ist eine ganze Menge. Worauf legt die IG Metall ihren Schwerpunkt?

Alle drei Teile sind unser Schwerpunkt, alle drei Teile stehen gleichberechtigt nebeneinander und alle drei Teile verfolgen wir mit der gleichen Energie.

#### Ist das Entgelt für die Mitglieder der IG Metall nicht wichtiger?

Gerade die Belegschaft in Untertürkheim hat die Jugendvertretung und den Betriebsrat in den letzten Jahren immer unterstützt, wenn es um die Übernahme der Auszubildenden ging. Viele Kollegen sprechen mich an, dass das mit der Leiharbeit so nicht weitergeht. Ich denke die IG Metall-Mitglieder stehen hinter allen drei Forderungen.

#### Aber so ein dickes Paket – kann das denn klappen?

Die IG Metall in Baden-Württemberg hat in der Vergangenheit immer qualitative und quantitative Forderungen in der Tarifpolitik verbunden. Ich nenne den Tarifvertrag zur Qualifizierung, den zur Altersteilzeit oder den zur Kurzarbeit. Dabei haben wir immer die Entgelterhöhung mit im Auge behalten. Und auch dieses Mal geht es um „Mehr + Fair“.

#### Vielen sind die 6,5 Prozent zu wenig.

Das kann ich verstehen, wenn man die Millionengewinne der Unternehmen sieht, wenn man von den Millionen-Einkommen der Manager liest.

#### Warum fordert dann die IG Metall nicht mehr?

Das hat mehrere Gründe. Wir müssen unsere Forderung in der Gesellschaft rechtfertigen, da kommen wir mit Gefühlen nicht weit genug, da brauchen wir stabiles Zahlenmaterial. Und wir brauchen unsere Kraft in der Fläche. Die wirtschaftliche Entwicklung in der Metall- und Elektroindustrie ist durchaus unterschiedlich, ebenso die Kampfkraft in den Betrieben. Zu guter Letzt stehen wir für eine Tarifforderung, die in einer solidarischen und gesellschaftlichen Verantwortung steht.

#### Was soll das bedeuten?

Wenn wir eine Forderung haben, hinter die sich auch andere Gewerkschaften stellen können, erreichen wir gemeinsam mehr. Verdi fordert 6,5 Prozent und die IG Metall 6,5 Prozent, die Übernahme und Mitbestimmung bei der Leiharbeit.

#### Willst du Leiharbeit verhindern?

Wir wollen Leiharbeit verhindern, begrenzen, regeln.



IG Metall-Sekretär Udo Abelmann

#### Was denn jetzt?

Wenn wir könnten, würden wir Leiharbeit am liebsten verbieten oder auf ein Minimum beschränken. Da macht der Gesetzgeber aber nicht mit. Also versuchen wir sie zu begrenzen und zu regeln, wie etwa über Betriebsvereinbarungen. In über 200 Betrieben in Baden-Württemberg ist uns das gelungen.

#### Wo sollen die Leiharbeiter hin?

In die Betriebe. Arbeit ist genug da. Wir haben nichts gegen die Menschen, wir haben was dagegen, dass sie mit Leiharbeit erpresst werden. In Untertürkheim ist es uns gelungen, einen Teil der Leiharbeiter zu übernehmen. Ein toller Erfolg, aber leider läuft das nicht überall so.

Deshalb fordert die IG Metall Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von Leiharbeitern. Wir wollen damit die Leiharbeit auf ein notwendiges kleines Maß an Flexibilität begrenzen.

#### Was erwartest du in der Tarifrunde von den Beschäftigten?

Wem nutzt es, wenn immer mehr Leiharbeiter beschäftigt werden? Die Beschäftigten sollten bedenken, dass der Leistungsdruck

und die Entgeltkonkurrenz dadurch immer stärker werden. Kollegen aus den Montagen berichten mir, dass sie ständig neue Leiharbeiter einarbeiten müssen und weiter gleiche Stückzahl bringen. In der Logistik gibt es Auslagerung, weil die billiger sind und nachher stellt sich raus, dass sie den Preis nur schaffen, weil sie noch billigere Arbeitskräfte beschäftigen. Die Leiharbeit schlüpft durch viele Ritzen des Arbeitsalltags – im Büro heißt das Werkverträge – und durchlöchert unsere Arbeitsbedingungen. Dagegen müssen wir uns wehren.

#### Und die Leiharbeiter selber, machen die auch mit?

Ja, eine ganze Reihe von ihnen ist Mitglied der IG Metall. Aber, viele haben Angst bei einer Kundgebung vor das Tor zu gehen. Ich glaube, jeder, der selbst mal arbeitslos war, kann das nachempfinden.

#### Die Arbeitgeber sagen Übernahme ist „Verbeamtung“ – was sagst du dazu?

Ich sage Übernahme ist notwendig. Zu einem normalen Arbeitsvertrag gehört eine Probezeit von einem halben Jahr. Die Auszubildenden kennt der Arbeitgeber drei bis dreieinhalb Jahre. Die Fachkräfte werden gebraucht und sie werden ausgebildet, aber übernehmen will der Arbeitgeber sie nicht? Quatsch. Wir haben eine Menge an Betriebsvereinbarungen, die eine Übernahme regeln. Die Arbeitgeber, die sich wehren, wollen einfach selbst entscheiden.

#### Was passiert als nächstes?

Es gibt jetzt die ersten Verhandlungen und auch die ersten Aktionen unsererseits werden geplant. Wir informieren frühzeitig darüber.

#### Und dann gibt es die immer gleichen Rituale?

Es gibt Menschen, die frühstücken immer auf die gleiche Art. Sie kommen damit gut in den Tag. Wenn wir mit unserer Tarifrunde in den nächsten guten Tarifvertrag kommen, habe ich nichts gegen Rituale. Meine Erfahrung zeigt mir, dass nicht der gute Wille allein Tarifverträge hervorbringt, sondern nur unsere Mobilisierung. Unsere Forderungen müssen Beine bekommen. Für 6,5 Prozent, Übernahme der Auszubildenden und Mitbestimmung bei Leiharbeit: „MEHR + FAIR“. Bei der Tarifrunde mitmachen, ist eine gute Investition in die eigene Zukunft.

Danke für das Gespräch.

# Welche Nummer ist richtig bei Störungen?

Beschäftigte im Werk Untertürkheim und der Entwicklung PKW können unter der internen Servicenummer 166 reklamieren, wenn beispielsweise der Sanitärraum nicht entsprechend dem ausgehängten Reinigungsplan geputzt wird oder die Toilette verstopft ist.

Dabei muss das Werkteil, die Gebäudenummer und das Stockwerk angegeben werden. Die Servicenummer 166 gilt auch bei Störungen an Heizungs-, Klima-, Lüftungsanlagen, alles, was mit Gas und Wasser zu tun hat, Druckluft, Dampfanlagen, Feuerlösch-/Sprinkleranlagen,

Tür-/Toranlagen, Sanitär-/Abwasseranlagen, Beschädigungen am und im Gebäude, Außenanlagen, Schranken, Ampelanlagen, Drehtore, Ausweisleser, Kraftstoffanlagen, Zapfsäulen, Aufzügen, Krananlagen Hochdruckdampfanlagen und vieles mehr.

Wenn beispielsweise das Telefon im Büro nicht mehr richtig funktioniert, dann ist die Servicenummer 117 die richtige.

Mehr Informationen stehen auch im Intranet unter Services => Business Services => Gebäude- und Energietechnik.



Nicht nur, wenn die Toilette so aussieht wie diese, sollte man sich an die Servicenummer 166 wenden. Auch wenn die Toilettenspülung nicht funktioniert oder der Wasserhahn tropft - bitte die Nummer 166 anrufen. Die Toilette im Bild wurde Ende Januar mutwillig zertrümmert. Leider hat sich in diesem Fall niemand bei der Störungsstelle gemeldet

## Kostenloser Eintritt HannoverMesse für IG Metaller

Mitglieder der IG Metall können auch dieses Jahr wieder kostenlos die HannoverMesse besuchen. Die Messe findet vom 23. bis 27. April statt.

Die kostenlosen Karten gibt es im **Infocenter des Betriebsrats in Untertürkheim** (Gebäude 136, EG, Zimmer 24) und im **Infocenter des Betriebsrats in Mettingen** (Gebäude 4/12, 1. Stock, Zimmer 177).

Die Karten kosten normalerweise 25 Euro.

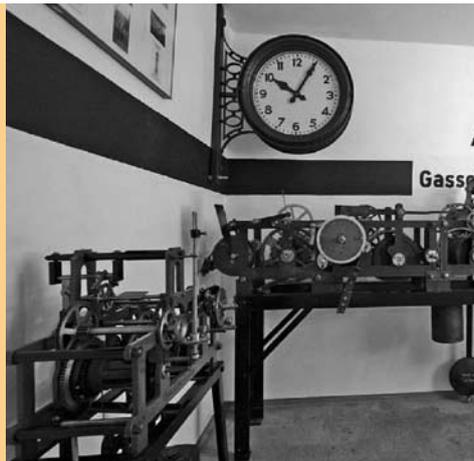
Bei der HannoverMesse geht es zum Beispiel um Prozess- und Fertigungsautomation oder Energieerzeugung und -verteilung. Die IG Metall wird in Halle 6 einen Infostand haben: im Bereich „Job and CareerMarket“.



### Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Nr. 1.1219

#### Das Stuttgarter Turmuhrenarchiv

Bei dieser Führung erwartet Sie eine einzigartige technische Sammlung im Stuttgarter Raum. Sie erleben eine Zeitreise durch die Turmuhrtechnik in Deutschland vom Mittelalter bis in die Neuzeit, die auch Historisches und Selbsterlebtes aus diesem Handwerk nicht zu kurz kommen lässt. Jede der ca. 40 Turmuhren ist noch funktionsfähig und einige werden hörbar vorgeführt. Das Turmuhrenmagazin ist in einem ehemaligen Luftschutzhochbunker mit ereignisreicher Geschichte untergebracht. Einblicke in die Nutzung des Baus in den Zeiten von 1939-1945 und von 1946-1961 lassen Geschichte lebendig werden. Zum Abschluss werden Sie die Luftschutztechnische Ausstellung im Untergeschoss besichtigen.



- Termin:** Mittwoch, 18. April 2012, 17:00 Uhr
- Treffpunkt:** 16:45 Uhr, Stuttgart-Steinhaldenfeld, Kolpingstrasse 90, 70378 Stuttgart
- Anfahrt:** Mit öffentl. Verkehrsmitteln erreichbar: Mit der Linie U2 Haltestelle Steinhaldenfeld
- Leistung:** Führung mit Hans-Peter Kuban
- Kosten:** € 7,00

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei: Isa Pscheidt, 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

### Kunsterlebnis Nr. 1.1219 | Anmeldung und Einzugsermächtigung

### Das Stuttgarter Turmuhrenarchiv Mittwoch, 18. April 2012, Stuttgart-Steinhaldenfeld

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Bitte teilen Sie uns Änderungen Ihrer Bankverbindung unverzüglich mit, um Stornogebühren zu vermeiden. Ihre persönlichen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung der Teilnahmegebühren möglich. Da die Teilnehmeranzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung. Ihre Anmeldung ist vorbehaltlich, da das Kunsterlebnis nur stattfinden kann, wenn die Mindestteilnehmeranzahl erreicht wurde.

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

## Das Jackenproblem



Seit Dezember 2011 konnte man im Daimler-internen Bestellsystem blaue Jacken oder schwarze Fleece-Jacken bestellen. Die Kosten hat die Kostenstelle übernommen. Manche Meister haben alle Mitarbeiter mit Jacken ausgestattet.

Plötzlich hat ein E3 in PAC die Bestellungen gestoppt. Trotzdem haben einige Meister weiterhin Jacken bestellt. Die Meister, die sich an den Beststellungsstopp gehalten haben und nichts mehr bestellt haben, sind jetzt bei ihrer Mannschaft schlecht angesehen.

Jetzt heißt es, alle Jacken sollen wieder eingesammelt werden und gleichmäßig auf die Kostenstellen verteilt werden. Das bedeutet, eine Kostenstelle mit 40 Beschäftigten würde 20 Jacken bekommen. Was wiederum auch nicht unbedingt hygienisch

ist: Wer will schon die verschwitzte Jacke des Kollegen anziehen?

Eigentlich wollte die Firma mit den Jacken, den Beschäftigten etwas Gutes tun. Aber der Schuss ging nach hinten los. Weil nicht jeder eine Jacke bekommt, erzeugt das Neid und Missgunst in der Belegschaft. In vielen Kostenstellen sind die Jacken das Thema Nummer eins.

Mein Vorschlag an die Firma: Jeder Produktionsbeschäftigte sollte eine Jacke bekommen. Dann kehrt hoffentlich wieder Ruhe in die Fabrik ein.

Ralf Eibner  
Betriebsrat  
Tel. 6 40 43



## Verkauf Buch 125 Jahre Arbeit und Leben

Der Betriebsrat hat noch Restbestände des Buches zur Belegschaftsgeschichte „125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz“.

Beschäftigte und Rentner können das Buch für 10,- Euro (ausschließlich Barzahlung möglich) im **Infocenter des Betriebsrats in Untertürkheim** (Gebäude 136, EG, Zimmer 24) und im **Infocenter des Betriebsrats in Mettingen** (Gebäude 4/12, 1. Stock, Zimmer 177) erwerben. Wer das Buch im Werkteil Hedelfingen kaufen möchte, kann sich bei Fotini Kiosse im **Betriebsratsbüro in Hedelfingen melden** (Tel. 6 15 98).



### 125 Jahre Arbeit und Leben

in den Werken von Daimler und Benz

Die Geschichte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung



## Equal Pay Day am 23. März

# Frauen verdienen 23 Prozent weniger als Männer

Frauen verdienen in Deutschland 23 Prozent weniger als Männer. Frauen in Baden-Württemberg verdienen sogar 28 Prozent weniger als Männer.

Der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit, der „**Equal Pay Day**“ am **Donnerstag, 23. März**, macht auf die ungleichen Entgelte aufmerksam. Der Aktionstag in Deutschland markiert rechnerisch jenen Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus länger arbeiten müssen, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt von Männern zu kommen.

Alle Mitstreiterinnen für Equal pay sind herzlich zu unserem Smartmob am 23. März eingeladen (siehe Kasten).

### Smartmob

**Freitag, 23. März 2012 um 16:35 Uhr**  
Treppe vom Kleinen Schlossplatz zur Kronprinzstraße in Stuttgart

Frauen, bitte kommt in **schwarzer** Kleidung, mit **roten Schuhen** und **roter Handtasche**. Auf die Minute pünktlich werden wir uns im Block aufstellen, um für gleiche Löhne einzutreten. Wir freuen uns auf euch und eure Freundinnen. **16:50 Uhr Ende der Aktion.**

Veranstaltende sind u.a. DGB-, IG Metall- und verdi-Gewerkschaftsfrauen sowie das Stuttgarter FrauenNetzwerk.

