

ScheibenWischer

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



Wir wünschen Frohe Weihnachten



QR-Code für Smartphones

Sie finden den aktuellen SCHEIBENWISCHER und vieles mehr auch im Internet. Einfach mit Ihrem Smartphone den QR-Code scannen.

Aufsichtsratswahlen

Arbeit alternsgerecht organisieren

Neu im Betriebsrat: Fotini Kiosse und Ewald Benninger

Seite 6

Seite 12

Seite 13





Betriebsrat

Work-Life-Balance: Beruf und Privatleben vereinbaren

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den Betriebsversammlungen im Juni hat der Betriebsrat vom Unternehmen gefordert, die Server so zu programmieren, dass den Beschäftigten während ihres Urlaubs keine E-Mails zugestellt werden. Diese Forderung hat das Unternehmen jetzt umgesetzt: Ab Anfang 2013 können Sie E-Mails während Ihrer Abwesenheit automatisch löschen lassen. Falls der Beschäftigte das wünscht, weist dann eine Abwesenheitsnotiz auf den zuständigen Vertreter hin.

Ziel dieser neuen Regelung: Man kann nach dem Urlaub den PC anschalten ohne von unzähligen neuen E-Mails erschlagen zu werden.

Einige Kolleginnen und Kollegen bearbeiten aber auch am Wochenende E-Mails. Ist das Arbeitszeit oder Privatvergnügen? Viele Arbeitgeber werden von Letzterem ausgehen. Wir Betriebsräte sagen dagegen: Wenn das Unternehmen eine Arbeitsleistung entgegen nimmt, muss es sie auch bezahlen.

Die Unternehmensleitung, der Gesamtbetriebsrat und der Sprecherausschuss der Leitenden Angestellten der Daimler AG haben neue Leitlinien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verabschiedet. Das Thema Work-Life-Balance soll als zentraler Bestandteil in die Führungskultur des Unternehmens verankert werden. Niemand darf ein Nachteil entstehen, wenn er der Familie oder Hobbys Zeit im eigenen Leben einräumt. Im Gegenteil: das Unternehmen sollte die Beschäftigten dabei aktiv unterstützen. Sie brauchen nicht nur einen guten Überblick über die Angebote zum Thema Work-Life-Balance, sondern vor allem die volle Unterstützung ihres Vorgesetzten. Es ist entscheidend, dass die gesamte Unternehmenskultur den Wunsch des Einzelnen toleriert, ein ausgeglichenes Leben zu führen. Andernfalls hängen die realen Möglichkeiten Beruf und Privatleben zu vereinbaren zu sehr vom Charakter des jeweiligen Chefs und den aktuellen Zielvorgaben von oben ab.

Die Beschäftigten darin zu unterstützen, Beruf und Privatleben in einer gesunden Balance zu halten, ist schon lange zentrales Anliegen

des Betriebsrats. Wegweisende Vereinbarungen z.B. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeit, Qualifizierung, Langzeitkonten und Mobilem Arbeiten wurden vom Gesamtbetriebsrat erfolgreich auf den Weg gebracht. Auch die Kinderkrippen „Sternchen“ an mittlerweile 11 Standorten im Unternehmen gehen auf eine Initiative des Gesamtbetriebsrats zurück.

Im Übrigen ist für eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben ein sicherer Arbeitsplatz und ein sicheres Einkommen Grundvoraussetzung. Dazu gehört auch die Alterssicherung. Stefan Wolf, der neue Vorsitzende von Südwestmetall sieht das anders: Aus seiner Sicht „passen Regelungen wie der besondere Kündigungsschutz und die Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer nicht mehr in die Zeit“.

Der Arbeitgeberverband sollte besser die Finger von der Alterssicherung lassen. Denn für diese werden wir uns mit eurer Unterstützung einsetzen und sie verteidigen. Gerade angesichts einer immer älter werdenden Belegschaft ist der Tarifvertrag zur Alterssicherung ein hohes Gut.

Liebe Kolleginnen und Kollegen: Das Jahr 2012 neigt sich zu Ende. Während der bevorstehenden Feiertage im Kreis von Familie und Freunden abschalten und zur Ruhe kommen, gehört zu einem guten Ausgleich von Arbeit und Privatleben. Im Namen des Betriebsrats wünsche ich Ihnen schöne Weihnachtstage und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Herzlichst

Wolfgang Niede
Betriebsratsvorsitzender

4000 Euro für Spielmobil MOBIFANT

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und ProCent-Koordinator für das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Karl Reif, hat am 13. November zusammen mit Stefan Laier, Leiter Personalmanagement Werk Untertürkheim, dem Geschäftsführer der Stuttgarter Jugendhaus gGmbH, Sieghard Kelle, einen symbolischen Scheck über 4000 Euro aus dem Spendenfonds ProCent übergeben.

Mit der Spende wurde das Spielmobil MOBIFANT innen mit Regalen und Schränken ausgebaut. Außerdem wurden neue Spielgeräte angeschafft. Sozialarbeiter der Stuttgarter Jugendhaus Gesellschaft besuchen mit dem Spielmobil MOBIFANT Spielplätze und Schulhöfe in Stuttgart.

Daimler ProCent ist ein Förderfonds, der sich aus Spenden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Daimler AG speist und die das Unternehmen durch zusätzliche Geldbeträge verdoppelt.

Gemeinsam können die Beschäftigten auf einfache und für den Einzelnen finanziell



Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und ProCent-Koordinator für das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Karl Reif (ganz rechts) und Stefan Laier, Leiter Personalmanagement Werk Untertürkheim (Mitte) überreichen dem Geschäftsführer der Stuttgarter Jugendhaus gGmbH, Sieghard Kelle, einen symbolische Scheck über 4000 Euro

überschaubare Weise Gutes tun. Wer sich beteiligt, bekommt seit Dezember 2011 bei der Gehaltsabrechnung nur noch glatte Euro-Beträge überwiesen. Die Cent-Beträge hinter dem Komma gehen als Spende auf ein gesondertes internes ProCent-Konto.

Anschließend wird die Summe vom Unternehmen verdoppelt. Damit soll auch deutlich

werden, dass die Daimler-Beschäftigten Verantwortung gegenüber sozialen Einrichtungen an den Daimler-Standorten zeigen. Daher geht die eine Hälfte des Spendenvolumens an gemeinnützige lokale Projekte. Mit der anderen Hälfte sollen überregionale Projekte unterstützt werden. Es geht dabei vor allem um Hilfen für Kinder, Jugendliche, Behinderte sowie Umwelt- und Naturschutzprojekte.

Erfreuliche Klarstellung zum Datenschutz:

Streiklisten in Gruppenlaufwerken unzulässig

Von Martin Bott

In der letzten Ausgabe des SCHEIBENWISCHER berichteten wir, dass dem Betriebsrat Excel-Dateien vorliegen, in denen Mitarbeiter mit Namen und Personalnummern aufgelistet sind, die sich am Warnstreik der IG Metall im Mai 2012 beteiligt hatten.

Ungeschützte Listen

Diese Listen waren ungeschützt auf so genannten Gruppenlaufwerken zugänglich und konnten kopiert und verschickt werden. Wir haben das „Herumvagabundieren“ solcher Listen im Werk dem Konzerndatenschutzverantwortlichen, Dr. Joachim Riess, zur Prüfung weitergeleitet.

Wir hatten ja schon mal leidvolle Erfahrungen im Umgang mit Gesundheitsdaten und wie es aussieht scheint es im Umgang mit personenbezogenen Daten im Hause Daimler weiterhin nicht sonderlich gut bestellt zu sein.

Der ganze Vorgang hat nun weitere Aktivitäten bei der Unternehmensleitung ausgelöst. Die

zentrale Personalleitung ist nun damit beauftragt generell den Umgang mit personenbezogenen Daten zu überprüfen.

Stellungnahme Konzerndatenschutz

Zur Erstellung und Führung von „Streiklisten“ hat der Konzerndatenschutzverantwortliche in einer ersten Stellungnahme festgestellt:

- Die namentliche Erfassung von Streikenden ist ausschließlich zum Zweck des Entgeltabzugs zulässig, und sie dürfen nur den hierfür zuständigen Personen zugänglich sein.
- Zur Wahrung der tariflichen Ausschlussfrist von sechs Monaten (z.B. falls einem Mitarbeiter zu viel oder unberechtigt Entgelt abgezogen wurde) ist das Speichern dieser Daten bei der Entgeltabrechnung zulässig, danach sind sie zu löschen.
- Die im Zusammenhang mit Streikaktivitäten erhobenen Daten dürfen zu keinen anderen Zwecken als zur korrekten Entgeltabwicklung verwendet werden.

Damit ist sichergestellt, dass Kolleginnen und Kollegen die sich an Tarifaufinandersetzungen aktiv beteiligen, nicht in irgendeiner Art und Weise benachteiligt werden.

Diese Klarstellung erfolgte auch in einem Email von Herrn Mauser an alle Führungskräfte E1 bis E5 im Werk 10. Ein Erfolg der zeigt: Nur wenn Missstände aufgedeckt und angeprangert werden, können wir das „Recht an unseren Daten“ wahren.

Sollten dennoch fragwürdige Listen mit personenbezogenen Daten auftauchen deren Verwendungszweck euch „spanisch“ vorkommt, dann informiert umgehend den Betriebsrat.

Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 6 79 65



„Ha Noi im Schwabenland“

Von Ugur Karabulut

Das Unternehmen will alle Montageumfänge des OM 654 (Nachfolgemotor des OM651) nach Kölleda verlagern. Heute werden ein Teil der Umfänge des OM 651 (die Rumpfmontage) in Untertürkheim montiert. Die Fertigmontage des OM 651 ist in Kölleda. In Untertürkheim will das Unternehmen in Zukunft die Fertigungsumfänge konzentrieren.

Montagen sind personalintensiv

Und dafür braucht die Firma ausreichend Platz. Die Geschäftsleitung spricht von Platz und nicht von Arbeitsplätzen. Genau da liegt unsere Befürchtung. Denn jeder von

uns weiß, Montagen sind personalintensive Bereiche.

Und in den heutigen Fertigungsbereichen wird bedingt durch den technologischen Wandel auch nicht mehr so viel Personal beschäftigt wie in den vergangenen Jahren.

Die Herren vom Vorstand interessiert mittlerweile auf der Landkarte alles: Von Kecskemét in Ungarn über Decherd in USA bis hin zu Chanchun in China. Man hat den Eindruck, dass der Vorstand um Untertürkheim, den Geburtsort des Automobils am liebsten einen Bogen macht.

Ich möchte hier nicht alle schwarz malen – aber soll die Neckartal-Region langsam aber

sicher zu einem baden-württembergischen Detroit werden? Vor ein paar Jahren hätte auch keiner in Detroit gedacht, dass die Autometropole zu einer Stadt der Arbeitslosen wird. Seit 2008 herrscht dort eher Armut als die Powerklänge der Motoren.

Untertürkheim Hauptstandort für Aggregate

Soweit wollen und werden wir es hier nicht kommen lassen. Die Belegschaft der PMO arbeitet unermüdlich jede Sonderschicht – sei es am Samstag, Sonntag oder an Feiertagen, unter kurzen Takten und einer hohen Anspannung, damit die Aufbauwerke nicht zum Stillstand kommen und unseren Kunden rechtzeitig ihre Fahrzeuge ausgeliefert werden. Deshalb besteht diese Belegschaft darauf, dass die Geschäftsleitung sich an die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2009 hält. Darin steht, dass Untertürkheim Hauptstandort für Produktion von Aggregaten ist. Und so muss es auch in Zukunft mit den nachfolgenden Technologien bleiben. Alle anderen Szenarien sind für die Belegschaft nicht denkbar und nicht akzeptabel.



PMO-Beschäftigte fordern auf der Betriebsversammlung am 3. Dezember, dass Untertürkheim Hauptstandort für die Produktion von Aggregaten bleibt

Ugur Karabulut
Ersatzbetriebsrat
Tel. 52 8 10



Motorenwelthauptstadt Untertürkheim

„Der OM 654 muss in Untertürkheim produziert werden. Untertürkheim muss Motorenwelthauptstadt bleiben. Je mehr das Unternehmen im Ausland produziert, umso mehr Arbeitsplätze werden hier in Deutschland vernichtet. Es geht auch um die Zukunft unserer Kinder.“

Okkan Kilic
(Q/PM)
Motoren-Reklamations-
abwicklung



Arbeitsplätze müssen bleiben

„Das Wichtigste beim Thema OM 654 ist, dass die Arbeitsplätze in Untertürkheim erhalten bleiben. Ob es besser ist in Untertürkheim mehr Arbeitsplätze in der Fertigung oder in der Montage zu haben, kann man nicht so pauschal sagen. In der Fertigung sind die Arbeitsplätze hochwertiger und entgeltmäßig besser eingestuft. Die Arbeit in der Montage ist monoton und belastend. Der Vorteil der Montage ist aber, dass man für die Montage eines Motors mehr Beschäftigte braucht als für die Fertigung.“

Erkan Yildiz
(PMO/RO)
Montagearbeiter



Unrealistische Ziele

„Eine Umsatzrendite von über zehn Prozent, bis 2020 2,6 Millionen Fahrzeuge verkaufen und BMW und Audi überholen – diese Ziele des Vorstands sind aus meiner Sicht total unrealistisch. Der Vorstand sollte endlich mal offenlegen, wie es mit den deutschen Fahrzeugwerken weitergeht.“

Sven Lochner
(PMO/TP)
Systemführer



weiter auf Seite 5

Wie sollen wir noch Qualität garantieren?

„Acht Milliarden Euro Gewinn ist viel Geld. Warum muss der Vorstand auf dem Rücken der Kollegen schon wieder sparen?

In Q/PM sollen Stellen abgebaut werden. Programmier- und Messumfänge werden fremd vergeben.

In der Kaufteilebemusterung wurden Bemusterungsvorgänge reduziert. Will die Unternehmensleitung dort auch Personal einsparen? Wie sollen wir bei diesem Sparprogramm noch Qualität garantieren? Dabei ist Qualität eines der wichtigsten Argumente, einen Mercedes zu kaufen.“

Elena Küster
(Q/PM)
Zentralmessraum



Interview mit Betriebsrätin Michaela Caprazki

Interessen der Betroffenen sind bei Personalkonzepten zu berücksichtigen

Personalkonzepte sind bei den Beschäftigten nicht beliebt. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat mit der Betriebsrätin Michaela Caprazki über Personalkonzepte in der Getriebe-Produktion gesprochen.

SCHEIBENWISCHER: Warum wurden vor einem Jahr in PRZ/GTF Verleihungen und Versetzungen und damit ein Personalkonzept notwendig?

Das Unternehmen hatte im November 2011 entschieden, die Fertigung des Neuen Schaltgetriebes (NSG) nach Rastatt zu verlagern. Für 30 Beschäftigte musste im Dezember 2011 kurzfristig zum 1. Januar 2012 eine neue Stammkostenstelle gefunden werden. Zusätzlich wollte das Unternehmen rund 60 Kolleginnen und Kollegen verleihen. Uns Betriebsräte kam die Zahl übertrieben hoch vor. Deshalb haben wir darauf bestanden, dass die Arbeitswirtschaft zuerst die Zahl der Beschäftigten ermittelt, die wirklich, begründbar verliehen oder versetzt werden müssen. Unsere Vermutung hatte sich dabei bestätigt: Nach der Berechnung der Arbeitswirtschaft waren es nur halb so viele Personen.

SCHEIBENWISCHER: Nach welchen Kriterien wurde ausgewählt?

Der Betriebsrat hat sich mit dem Personalbereich und den Führungskräften der Fachbereiche auf ein Auswahlverfahren geeinigt, bei dem nach den Kriterien Alter und Betriebszugehörigkeit ausgewählt wurde.

Vom Auswahlverfahren ausgeschlossen sind Beschäftigte, die im Kernteam sind. Das sind beispielsweise System- und Maschinenführer, oder sonst besonders qualifizierte Mitarbeiter. Wer im Kernteam ist, legt das Unternehmen fest.



Michaela Caprazki im Gespräch

Was ist problematisch bei Personalkonzepten?

Das Problem ist oft, dass das Unternehmen sehr kurzfristig Beschäftigte verleihen und versetzen will. So war es auch ungefähr vor einem Jahr als das Unternehmen kurz vor Weihnachten noch ein Personalkonzept wollte.

Wir Betriebsräte haben damals gemeint, schnell Klarheit für die Betroffenen schaffen zu müssen. Wir hätten uns damals aber mehr Zeit nehmen müssen. In Zukunft würden wir auch nicht mehr gleich versetzen, sondern zunächst nur verleihen.

Warum?

Teilweise würden Kolleginnen und Kollegen, die versetzt wurden, gerne in ihren alten Bereich zurück. Auf der anderen Seite wollen Kollegen, die verliehen sind, gerne im neuen Bereich zu bleiben.

Welche Rolle spielt der Personalbereich?

Gut war, dass der Personalbereich beim

Personalkonzept PRZ/GTF im Boot war und seine Ordnungsfunktion wahrgenommen hat. Es kam nämlich immer wieder vor, dass einzelne Führungskräfte sich nicht an Absprachen gehalten haben. So hat zum Beispiel ein Meister absprachewidrig Beschäftigte aus der Verleihung zurückgeholt ohne den Betriebsrat zu beteiligen.

Welche Personalkonzepte laufen momentan in Hedelfingen?

Momentan laufen Personalkonzepte um die Montage in Deizisau und die Montagelinien DCT im Gebäude 35 in Hedelfingen zu besetzen. Außerdem läuft ein Personalkonzept zur Einführung der Wochenendschicht in der DCT-Fertigung und zum Anlauf der NAG 3-Fertigung in Hedelfingen und Untertürkheim. Da knirscht es übrigens kräftig und das auch, weil die Firma immer wieder einseitig vorprescht und der Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten auf die Bremse steigen muss.

Worauf kommt es bei Personalkonzepten an?

Wichtig ist, dass sich alle am Personalkonzept beteiligten Führungskräfte an die Absprachen halten und das Thema ernst nehmen. Es darf an keiner Stelle für einen Kollegen oder eine Kollegin der Eindruck entstehen wahllos und sinnlos von A nach B verschoben zu werden.

Wir Betriebsräte arbeiten immer daran, dass die Interessen der Kollegen nicht unter die Räder kommen. Zum Beispiel bleibt ein Wellen-Weichbearbeiter auch weiterhin in der Weichbearbeitung, wenn es geht. Für Kollegen, die etwas Neues machen wollen, versuchen wir das auch hinzubekommen.

Dafür stehen wir!



Alle fünf Jahre werden die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat neu gewählt – im kommenden Jahr ist es in der Daimler AG wieder soweit. Am 1. und 4. Februar 2013 wählen die Beschäftigten im Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW die Delegierten. Am 13. März 2013 wählt die Delegiertenversammlung die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmerseite.

Die IG Metall hat ihre Kandidatinnen und Kandidaten für sechs betriebliche und drei gewerkschaftliche Mandate auf der Arbeitnehmerbank bereits Ende Oktober nominiert. Wir haben gefragt, welche Impulse sie in den Aufsichtsrat einbringen wollen.

VORRAUSSCHAUEN

„Unser Ziel als Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat wird sein, dass aus der Wachstumsstrategie des Vorstandes positive Beschäftigungseffekte in den deutschen Werken entstehen. Außerdem werden wir darauf schauen, dass aus den „grünen Technologien“ neue Beschäftigungsfelder für unsere klassischen Aggregate-Werke, für unsere Power-Train-Standorte entstehen – ein zugegebenermaßen schwieriges Thema, weil das Unternehmen bisher alle Weichen in die andere Richtung gestellt hat. Aber natürlich setzen wir nicht allein auf elektrisches Fahren, auch die „klassische“ Antriebstechnologie muss weiter nachhaltig Beschäftigung im Unternehmen sichern.“

Wolfgang Nieke
Betriebsrats-
vorsitzender Werk
Untertürkheim



HANDELN

„Wir haben die tiefste Krise der Nachkriegszeit hinter uns. Dass das ohne Massenentlassungen ging, dass wir heute vom deutschen Beschäftigungswunder sprechen, das war das Verdienst solidarischen Verhaltens der Beschäftigten, von Tarifverträgen, die Sicherheit gaben, von verantwortlichem Handeln von Unternehmen und Politik. Die IG Metall hat dazu Vorschläge eingebracht – die wurden auch durchgesetzt. Dies zeigt: Eine starke, handlungsfähige IG Metall sichert Arbeitsplätze.“

Jörg Hofmann
Bezirksleiter der
IG Metall
Baden-Württemberg



ENTWICKELN

„Es wird darum gehen, die Zentrale mit ihren Beschäftigten fest in diesem Aufsichtsrat zu verankern. In der IT, in der Entwicklung, aber auch in den FC-Ressorts ist erkennbar, dass das Unternehmen global unterwegs ist. Es wird unsere Aufgabe sein, auch am Standort Deutschland Mechanismen zu entwickeln, mit denen man Beschäftigung sichern kann.“

Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender
der Zentrale der
Daimler AG



VERNETZEN

„Daimler gilt als Ikone der deutschen Industrie – wir wollen Daimler zur Ikone praktizierter Arbeitnehmermitbestimmung machen – mit dem klaren Fokus auf die Sicherheit der Arbeitsplätze. Dazu brauchen wir vernetzte Strukturen: Vom Betriebsrat über den Aufsichtsrat bis zu den Tarifvertragsparteien muss das zusammenpassen – und das geht nur zusammen mit der IG Metall.“

Erich Klemm
Gesamtbetriebsrats-
vorsitzender und
Betriebsratsvor-
sitzender im Werk
Sindelfingen



SOLIDARISIEREN

„Als Vertreter der Arbeitnehmer müssen wir Sorge tragen, dass die Investitionen des Unternehmens in Wachstum u.a. in Schwellenländern nicht in prekärer Arbeit, niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen münden dürfen. Die Prekarisierung der Arbeit auf globaler Ebene zu vermeiden, ist eine Voraussetzung dafür, dass die Arbeitsbedingungen weltweit verbessert werden können.“

Valter Sanches
Direktor der ABC
Metallgewerkschaft
und des Metallarbeiter-
bunds der CUT
(CNM/CUT), Brasilien



WACHSEN

„Unter dem Stichwort „Global Footprint“ will das Unternehmen in der Zukunft die Beschäftigung, Produkte und Dienstleistungen weltweit verteilen. Sicherlich ist es richtig, dass das Wachstum der Zukunft nicht nur in Europa, sondern auch in Märkten wie Brasilien, Russland und China stattfindet. Trotzdem muss es uns gelingen, auch die deutschen Standorte für die Zukunft zu rüsten. Dies gilt für alle Bereiche gleichermaßen – für die Standorte im PKW-Bereich und die Standorte im bereits sehr stark internationalisierten Nutzfahrzeugbereich. Wir brauchen für alle unsere Standorte entsprechende Wachstumsstrategien, die dürfen im weltweiten Geflecht nicht untergehen.“

Michael Brecht
stellv. Gesamtbetriebs-
ratsvorsitzender
und Betriebsrats-
vorsitzender im
Werk Gaggenau



MITBESTIMMEN

„Eine wirksame Arbeitnehmervertretung beruht auf drei Säulen: Mitbestimmung im Aufsichtsrat, betriebliche Mitbestimmung und Tarifautonomie. Als Juristin weiß ich, dass man die jeden Tag verteidigen muss – dazu möchte ich bei Daimler beitragen.“

Sabine Maaßen
Justitiarin beim
IG Metall-Vorstand
Frankfurt



GESTALTEN

„Das Thema alternde Belegschaft muss gestaltet werden: Wir wollen, dass unsere älteren und auch unsere einsatzeingeschränkten und kranken Kolleginnen und Kollegen noch positiv nach vorne schauen können und bis zum Rentenalter ordentliche Arbeitsplätze vorfinden, die sie auch ausüben können.“

Elke Tönjes-Werner
Betriebsrätin im
Werk Bremen



SICHERN

„Die nachhaltige Sicherung der Arbeitsplätze und der Standorte im Niederlassungsbereich, aber auch darüber hinaus im Own-Retail weltweit, ist eine besondere Aufgabe, die ich im Aufsichtsrat für die Kolleginnen und Kollegen wahrnehme.“

Jürgen Langer
Sprecher der
Niederlassungs-
kommission
des Gesamtbetriebsrats



Kachelprojekte Instandhaltung, Werkzeugbau und PMF

Sicherung der Bereiche als Bestandteile des Werks bis mindestens 2017

Von Karl Reif

Die Rahmenbetriebsvereinbarung zu den Kachelprojekten Instandhaltung (IH), Werkzeugbau (WZB) und Produktionsmittelfertigung (PMF) steht kurz vor dem Abschluss. Am 21. November haben Betriebsrat und Werkleitung die Verhandlungen dazu einvernehmlich beendet.

Erstmals indirekte Aufgaben abgesichert

Eckpunkte zu der Vereinbarung wurden schon Ende Juli festgelegt. Ein wesentlicher Teil der Vereinbarung: Die „Portfolios“ der drei Kachelbereiche, das heißt die in den Kachelprojekten festgelegten Arbeitsinhalte, können nicht vor 2017 verändert werden. Damit sind diese Bereiche und die Arbeitsplätze mindestens so lange vor Fremdvergabe geschützt. Damit hat der Betriebsrat erstmals erreicht, dass indirekte und Dienstleistungsfunktionen abgesichert werden. Der Hauptkonflikt in der Instandhaltung ist teilweise gelöst: Das Betreiben und Instandhalten der Ver- und Entsorgungsanlagen bleibt Kerngeschäft. Diese Tätigkeiten sind genau so abgesichert wie die anderen derzeit existierenden IH-Funktionen. Einen Wermutstropfen gibt es dennoch: Kleinere Bereiche in der Instandhaltung gehören nicht mehr zum Kerngeschäft. Das Unternehmen prüft, ob es sie fremd vergibt. Falls Versetzungen nötig sind, ist das Entgelt der Betroffenen abgesichert. Die Beschäftigten bekommen gleichartige und gleichwertige



Bei den Verhandlungen zu den Kachelprojekten hat der Betriebsrat erstmals erreicht, dass indirekte und Dienstleistungsfunktionen abgesichert werden

Tätigkeiten angeboten. Zum Ausgleich von eventuell entfallenden Arbeitsinhalten hat der Betriebsrat zusätzliche Tätigkeitsfelder in der IH vereinbart.

Der Betriebsrat konnte den Versuch den Unternehmens abwehren, aus den Instandhaltungsbereichen der Produktion bestimmte Inhalte bzw. Funktionen(z.B. Wartungsumfänge u.a.) fremd vergeben zu können. Das heißt alles, was derzeit in der Instandhaltung gemacht wird, bleibt als fester Bestandteil der IH im Werk.

Für alle drei Bereiche gilt nun: Der Bestand der Bereiche und der Arbeitsplätze wurde bis mindestens 2017 gesichert. Damit ist das Gespenst der Fremdvergabe vorerst gebannt.

Chance für Junge

Die Werkleitung musste zusagen, in den nächsten Jahren jeweils mindestens 25 Aus-

Instandhaltung Verhandlungen zu Arbeitszeit und Personalflexibilität

Die Firma will in den Instandhaltungsbereichen Arbeitszeitregelungen ändern und will die Instandhalter noch flexibler einsetzen. Dass der Betriebsrat mit der Werkleitung zu diesen Themen verhandelt, wurde in der Rahmenbetriebsvereinbarung zu den Kachelprojekten schon festgelegt. Jetzt werden Betriebsrat und Werkleitung gemeinsam überlegen, welche Änderungen beispielsweise der Arbeitszeitregelungen sinnvoll sind. Eines ist aber klar: Der Betriebsrat wird keine Verschlechterungen für die Kolleginnen und Kollegen zulassen, geschweige denn einen „Verschiebebahnhof“ für Instandhalter. Demnächst werden die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Werkleitung beginnen. Der Betriebsrat wird die IH-Beschäftigten beteiligen und regelmäßig informieren.

gebildete pro Jahr in die Bereiche der drei Kacheln Instandhaltung, PMF und WZB zu übernehmen.



Karl Reif
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83

Jahresrückblick 2012

2012

462 neue Einstellungen im Werk 10 und 19

Im Jahr 2012 wurden insgesamt 384 neue Kolleginnen und Kollegen im Werk 10 eingestellt (247 gewerbliche Beschäftigte und 137 Angestellte).

Unter den neuen Beschäftigten sind auch Leiharbeitnehmer, die bei Daimler einen festen Arbeitsvertrag bekommen haben. In der Forschung und Entwicklung wurden 78 neue Beschäftigte eingestellt. Die Anzahl der Ausbildungsplätze für gewerblich-technische Ausbildungsberufe wurde (wie im Jahr 2011 auch) um 25 auf 160 erhöht. Im Jahr 2012 gibt es außerdem 25 zusätzliche Studienplätze für Duale Hochschüler im Werk Untertürkheim. Insgesamt sind 63 Duale Hochschüler am Standort Untertürkheim. (Alle Zahlen Stand Ende Oktober 2012).



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: hartmann Druck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bilder: S. 11 © istock

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 14. Januar 2013

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

April

4.100 Euro Ergebnisbeteiligung

Ende April wurde eine Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2011 in Höhe von 4.100 Euro ausbezahlt.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben die Ergebnisbeteiligung Anfang Februar 2012 vereinbart. 2011 war das erfolgreichste Geschäftsjahr der Daimler AG.

Absatz- und Umsatzzahlen erreichten Rekordwerte. Die Beschäftigten haben mit zahlreichen Überstunden, Samstags- und Nachtarbeit ein Höchstmaß an Flexibilität gezeigt und somit die Rekordzahlen hart erarbeitet. Mit der Ergebnisbeteiligung würdigt das Unternehmen diesen Einsatz.



Mai

MEHR und FAIR: Tarifabschluss

Der im Mai abgeschlossene Tarifvertrag kann sich sehen lassen: Es gibt 4,3 Prozent mehr Geld, das ist der höchste Tarifabschluss seit 20 Jahren.

Gleichzeitig bekommen Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte bei Leiharbeit: Erstmals ermöglicht es eine tarifliche Regelung, dass Betriebsräte künftig dem Einsatz von Leiharbeit widersprechen können. Wer Leiharbeiter einsetzt, ist dazu verpflichtet, sie spätestens nach 24 Monaten unbefristet zu übernehmen.

Mit dem neuen Tarifvertrag haben wir auch die Übernahme der Ausgebildeten verbessert: Ab Januar 2013 müssen die Betriebe die jungen Menschen, die sie ausgebildet haben, grundsätzlich unbefristet übernehmen. Bisher waren die Betriebe nur zur Übernahme für mindestens 12 Monaten verpflichtet. Beim Daimler werden dank der 90/10-Regelung alle Ausgebildeten fest übernommen.



Juli

Elektromobilität bietet Beschäftigungschancen

In der ELAB-Studie wurden die „Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung“ erforscht.

Die Anfang Juli veröffentlichte Studie geht auf eine Initiative des Gesamtbetriebsrats zurück. Wichtigstes Ergebnis der Studie ist, dass durch neue Antriebskonzepte zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Diese Arbeitsplätze können jedoch bei den Herstellern oder bei den Zulieferern entstehen.

Fazit: Der Vorstand muss diese Chancen nutzen und darf nicht anderen Firmen das Feld überlassen. Mehr Informationen zur ELAB-Studie stehen auf der Projekt-Website unter www.elab.iao.fraunhofer.de



Beschäftigte informieren sich beim Betriebsrat

Am 17. Juli haben sich mehrere Hundert Kolleginnen und Kollegen beim Betriebsrat über die Motorenstrategie des Unternehmens und den Stand der Verhandlungen zu den Kachelprojekten informiert. Die Kolleginnen und Kollegen wollten insbesondere wissen ob der OM 654 (der Nachfolgemotor des OM 651) am Standort Untertürkheim produziert wird.

Der Betriebsrat führt mit dem Unternehmen zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses (6. Dezember) noch Gespräche (mehr zum Thema OM 654 auf Seite 4 und 5).

Die Verhandlungen zu den Kachelprojekten haben Betriebsrat und Werkleitung einvernehmlich beendet (mehr dazu auf Seite 7).



Jahresrückblick 2012

September

Ministerpräsident Kretschmann besucht das Werk Untertürkheim

In einem Gespräch zwischen dem Ministerpräsidenten des Landes Baden-Württemberg Winfried Kretschmann und dem Betriebsratsvorsitzenden ging es darum, wie die Landesregierung den Automobilverbund in der Region Stuttgart bestehend aus Herstellern, Zulieferern und Maschinenbaubetrieben stärken kann.

Ziel des Betriebsrats ist es, dass die Automobilregion Stuttgart in den nächsten Jahren zum Zentrum für die Entwicklung und Produktion neuer Antriebstechnologien wird. Dabei setzt der Betriebsrat auf die Unterstützung der Landesregierung.



Spatenstich Sternchen in Mettingen

In Mettingen wird eine weitere Kinderkrippe „sternchen“ gebaut. Spatenstich war am 21. September auf dem Parkplatz in Mettingen in der Nähe des Stegs nach Brühl. Eröffnet wird das „sternchen Mettingen“ mit 60 Betreuungsplätzen für Kinder zwischen acht Wochen und drei Jahren im Frühjahr 2013. Seit Herbst 2007 haben bereits „sternchen“-Krippen an elf Daimler-Standorten eröffnet und es wurden auf Initiative des Gesamtbetriebsrats mehr als 450 Betreuungsplätze geschaffen.

Wer sich für einen Betreuungsplatz interessiert, kann sich heute schon im Intranet bewerben (unter Daimler & Ich / Arbeitsumfeld & Soziales / Beruf & Familie / Betreuung für mein Kind).



Neuanlauf Vier-Zylinder-Motor M 274

Der erste Motor M274 ist am 20. September vom Band gelaufen.

Der neue Vier-Zylinder-Otto-Direkteinspritzer-Motor M274 wiegt weniger und verbraucht weniger Benzin als sein Vorgänger M271. Der M274 trägt in den nächsten Jahren zu einer stabilen Beschäftigung in der PMO bei.



November

Work-Life-Balance

Die Unternehmensleitung, der Gesamtbetriebsrat und der Sprecherausschuss der Leitenden Angestellten der Daimler AG haben neue Leitlinien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verabschiedet.

In den Betriebsversammlungen im Juni hat der Betriebsrat vom Unternehmen gefordert, die Server so zu programmieren, dass den Beschäftigten während ihres Urlaubs keine E-Mails zugestellt werden. Diese Forderung hat das Unternehmen jetzt umgesetzt: Ab Anfang 2013 können die Beschäftigten E-Mails während ihrer Abwesenheit automatisch löschen lassen.

In einem neuem Modul „Ausgeglichen leben“ im Mitarbeiterportal (**Daimler & Ich / Im Fokus / Balance – Ausgeglichen leben**) können sich die Beschäftigten einen schnellen Überblick über die angebotenen Maßnahmen, Informationen und Seminaren zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bei der Daimler AG verschaffen.



Dezember

ProCent

Vor einem Jahr startete unser Förderfonds Daimler ProCent, der sich aus Spenden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Daimler AG speist. Gemeinsam können die Beschäftigten auf einfache und für den Einzelnen finanziell überschaubare Weise Gutes tun. Wer sich beteiligt, bekommt seit Dezember 2011 bei der Gehaltsabrechnung nur noch glatte Euro-Beträge überwiesen. Die Cent-Beträge hinter dem Komma gehen als Spende auf ein gesondertes internes ProCent-Konto. Anschließend wird die Summe vom Unternehmen verdoppelt.

Insgesamt 49 Projektanträge aus dem Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW sind (Stand 1. Dezember 2012) beim Pro Cent-Koordinator eingegangen. Bei sieben Projekten wurde die Spendensumme genehmigt und ausbezahlt. Am 28. November hat der lokale Entscheidungskreis fünf weitere Projekte genehmigt. Die 12 regionalen Projekte ergeben ein Spendenvolumen von insgesamt 52.015 Euro.

Zusätzlich wurden zwei internationale Projekte aus Untertürkheim mit einer Spendensumme von 37.400 Euro genehmigt.



Im Bild oben eines der internationalen ProCent-Projekte: Der Bau einer Bibliothek für eine Kindertagesstätte und Grundschule im Elendsviertel Aracaju in Brasilien wird mit 25.000 Euro unterstützt. Das Projekt wurde von einem Kollegen aus der Motorenkonstruktion vorgeschlagen.

Betriebsrat und Beschäftigte reklamieren Personalmangel

Der Betriebsrat hat mit der Werkleitung die Betriebsvereinbarung zur Programmerfüllung neu abgeschlossen bzw. verlängert. Die Vereinbarung gilt ab 1. Januar 2013 bis Ende März 2017.

Wie hat sich die Regelung bewährt?

Die Regelung sieht vor, dass Beschäftigte, Betriebsrat und Führungskräfte in Engpassbereichen der Produktion quartalsweise in Arbeitsgruppen zusammensitzen und die Programmplanung beraten. Diese Arbeitsgruppen werden nicht nur in der direkten Produktion, sondern auch in den produktionsnahen indirekten Bereichen gebildet, wie der Instandhaltung, den Qualitätsbereichen und der produktionsnahen Logistik. Dabei geht es nicht nur um Überstunden, sondern es sollen dort Maßnahmen zur Vermeidung von Mehrarbeit vorgeschlagen und besprochen werden. Dabei kann es um zusätzliche Maschinen und Anlagen gehen, wenn sich herausstellt, dass es sich nicht nur um kurzfristige Engpässe handelt.

Dauerthema: Fehlendes Personal

Immer öfter sind Betriebsrat und Beschäftigte nicht bereit, eigentlich notwendige Mehrarbeits-Sondermaßnahmen „abzunicken“,

weil im Bereich Personal fehlt. Manchmal verursacht Personalmangel unter der Woche sogar Überstunden am Wochenende. Die Vereinbarung sieht für solche Fälle ein Eskalationsverfahren vor, das immer öfter zur Anwendung kommt. Das Problem Personalmangel scheint kein Einzelfall zu sein.

Dann wird in einer Kommission aus Vertretern des Personalbereichs, des Fachbereichs und des Betriebsrats eine Lösung gesucht. Vorher gibt es keine Vereinbarung zur Programmerfüllung, Überstunden müssen wöchentlich beantragt werden und die Höchstgrenzen für geleistete Mehrarbeit sind herabgesetzt.

Konflikt in der PTU/PDG

So hat die IG Metall-Betriebsrätin Gabriela Reich mit den Kolleginnen und Kollegen in der Druckgießerei (PTU/PDG) keine Vereinbarung zur Programmerfüllung im 4. Quartal abgeschlossen, weil mit der Abteilungsleitung keine Einigung zum Personalbedarf im Bereich zu erzielen war. Mittlerweile werden die Vorgabezeiten und andere Daten, die zur Ermittlung des (Netto-)Personalbedarfs dienen, mit dem Betriebsrat überprüft. Erste Absprachen zum Einsatz von mehr Personal wurden getroffen.

Mehr Personal in WPS/WSE durchgesetzt

Ähnliches passierte in einem Bereich der WPS/WSE: Die dortigen Kollegen betreiben und halten die Ver- und Entsorgungsanlagen im Werk Untertürkheim instand. Monatelang stritten die IG Metall-Betriebsräte Ewald Benninger und Witold Müller für mehr Personal und den Ersatz ausgeschiedener Kollegen. Für das 4. Quartal verweigerte der Betriebsrat beantragte Mehrarbeit und die Unterschrift unter die Vereinbarung zur Programmerfüllung. Mittlerweile ist der Streit beigelegt: Insgesamt fünf Stellen sind ausgeschrieben, zusätzliche Kollegen werden die Beschäftigten dort zukünftig unterstützen. Das sind nur zwei von vielen Beispielen, die zeigen, dass die Vereinbarung zur Programmerfüllung positive Resultate hervorbringen kann. Wie immer kommt es darauf an, was man daraus macht.



Karl Reif

Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83

Betriebsvereinbarung zur Freischichtplanung

Regelung bis Ende März 2017 verlängert

Von Karl Reif

Betriebsrat und Werkleitung haben sich auf die Verlängerung der Betriebsvereinbarung zur Freischichtplanung bis Ende März 2017 verständigt. Wie bisher gilt das Prinzip, dass im Jahresverlauf aufgebaute Freischichten im gleichen Jahr wieder abgebaut werden.

Monatliche Kontrolle

Betriebsrat und Werk- bzw. Personalleitung vereinbaren in den Centern und für das Werk die kollektive Entwicklung der Freischichtkonten und kontrollieren sie monatlich. Mindestens ein Fünftel des jeweiligen individuellen Freischichtanspruchs soll in jedem Quartal verplant und genommen werden. Damit wird gewährleistet, dass der Anspruch der Beschäftigten auf Freischicht-

nahme auch verwirklicht wird und das dafür notwendige (Brutto-) Personal auch vorhanden ist. Die restlichen Freischichttage können individuell verplant werden.

Betriebsrat und Unternehmensseite sind sich einig, dass die Umsetzung der Vereinbarung teilweise verbessert werden soll: In manchen Bereichen können die Beschäftigten „ihre“ Freischichten nicht oder nicht in dem Umfang nehmen, auf den sie eigentlich Anspruch haben. Ursache ist entweder, dass für bestimmte Tätigkeiten nicht genügend Beschäftigte qualifiziert sind oder insgesamt Personal fehlt.

Dann steigt individuell oder in ganzen Bereichen der Freischichtkontenstand an und zum Teil werden sogar die vereinbarten Grenzen (+/- 150 Stunden) verletzt.

Diese „Fälle“ wird der Betriebsrat reklamieren und dafür sorgen, dass die Vereinbarung eingehalten wird.

Bei mehr als +/- 300 Stunden

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.

Betriebsrat hat die Regeln für Werk 10 und RD vereinbart

Von Karl Reif

Betriebsrat und Geschäftsleitung haben die bewährten Regelungen zur Urlaubsplanung aus den vergangenen Jahren im Wesentlichen fortgeschrieben.

Werk Untertürkheim

20 Urlaubstage müssen im Werk (einschließlich dezentrierte Bereiche) bis 25. Januar 2013 für das Kalenderjahr verplant werden. Der Vorgesetzte muss seinem Mitarbeiter bis spätestens 8. Februar 2013 Rückmeldung geben, ob der Urlaub genehmigt wird. Die restlichen Urlaubstage können die Beschäftigten individuell verplanen. Diese Urlaubsanträge muss der Vorgesetzte zeitnah, bei längerfristiger Planung inner-

halb von zehn Tagen genehmigen.

Wie bisher können einmalig bis zu zehn Freischicht- bzw. Gleittage in der Haupturlaubszeit (1. Juni bis 30. September) mit Urlaub kombiniert werden.

Clearingstelle

Lehnt ein Vorgesetzter einen Urlaubsantrag ab, muss er sicherstellen, dass die Clearingstelle umgehend angerufen wird. Die Clearingstelle ist paritätisch aus Vertretern des Betriebsrats und der Werkleitung besetzt. Sie kümmert sich um Konfliktfälle. Das heißt, sie sorgt für eine Lösung, wenn sich Mitarbeiter und Vorgesetzter nicht über die Urlaubsplanung einigen können. Für den Fall, dass der Vorgesetzte im Konfliktfall nicht umgehend

die Clearingstelle anruft, gilt der Urlaub als so genehmigt wie beantragt.

Entwicklung PKW und Forschung (RD)

Für die Entwicklung PKW und Forschung (RD) wird auf den Planungsprozess verzichtet. Vorgesetzte müssen beantragten Urlaub zeitnah und bei langfristigen Urlaubsplänen innerhalb von zehn Arbeitstagen genehmigen. Bei Konfliktfällen muss der Vorgesetzte ebenfalls die Clearingstelle informieren, sonst gilt der Urlaub als so genehmigt wie beantragt.

Bei Problemen mit der Urlaubsplanung können sich die Beschäftigten an ihren Betriebsrat wenden.

Hinweis zum Resturlaub

Der Urlaubsanspruch ist zeitgebunden. Urlaubsjahr sollte das Kalenderjahr sein, um dementsprechende Erholung auch zu gewährleisten.

Jedoch ist es statthaft, den Urlaub aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen auf das nächste Kalenderjahr, längstens bis zum 31. März des Folgejahres, zu übertragen (siehe Tarifvertrag Urlaub).



Wo finde ich die Betriebsvereinbarungen?

Die Betriebsvereinbarungen zur Urlaubsplanung 2013, zur Freischichtenplanung und Programmerrückmeldung stehen im Intranet unter Daimler & Ich, Arbeitsumfeld & Soziales, Betriebsrat Ut, Aktuelles.



Mehrere hundert Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich am 14. November am Aktions- und Solidaritätstag in Stuttgart. Dazu hatten der DGB und der Europäische Gewerkschaftsbund aufgerufen (Bildquelle: IG Metall)

Arbeit altersngerecht organisieren

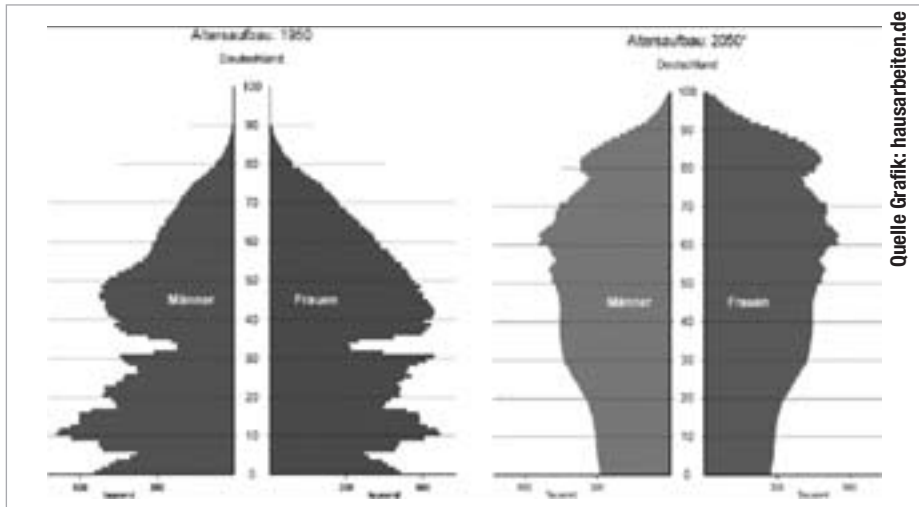
Von Dieter Gerlach

Heute schon an Morgen denken - unter diesem Werbemotto verkaufen zum Beispiel die Kreissparkassen Versicherungen zur Altersvorsorge. In der Kampagne bedienen sie sich unterschwelligen Ängsten und Unsicherheiten, die der demographische Wandel auslöst. Universitäten legen Studien auf, Unternehmensberatungen verkaufen Konzepte zum Generationenmanagement.

Altersdurchschnitt steigt

Fakt ist: Der Altersdurchschnitt der Bevölkerung steigt. Heute liegt der Altersdurchschnitt der Produktionsbeschäftigten im Werk Untertürkheim bei rund 41 Jahren. Bis zum Jahr 2022 steigt das durchschnittliche Alter in der Produktion auf rund 47 Jahre. Die Beschäftigten in der Verwaltung sind heute durchschnittlich 45 Jahre alt. Bis zum Jahr 2022 steigt dieser Durchschnitt auf 52 Jahre.

Dass die Belegschaft immer älter wird, wirkt sich konkret auf die Arbeitswelt aus. Deshalb haben Gesamtbetriebsrat und Vorstand das Generationenmanagement für Daimler als ein Handlungsfeld bestimmt. In Gesprächen wurden Themen benannt, die für Daimler bedeutsam werden, wenn im Zuge demographischer Entwicklungen und politischer Entscheidungen, sich die Belegschaften in den Fabriken verändern. Der Schwerpunkt liegt dabei in der Produktion, vor allem in den Montagen.



Der Altersdurchschnitt der Bevölkerung steigt

Verwirrende Themenfülle

Die Komplexität und dabei auch verwirrende Themenfülle, die dabei sichtbar wurde, macht die Abbildung unten links sichtbar.

In dieser hat der Gesamtbetriebsrat im Februar 2012 die in gemeinsamen Gesprächen sichtbar gewordenen Aufgabenstellungen aus seinem Blickwinkel zusammengeführt. Was ins Auge sticht: Handlungsfelder, Baustellen und Gefahrenstellen überall. So ist es kein Wunder, dass sich die gemeinsamen Gespräche überaus zäh anlassen, weil nahezu jedes Handlungsfeld politisch weitreichend ist. Teilweise tief in gewachsene und vereinbarte Strukturen eingreift. Dennoch ist es für das Unternehmen und den GBR elementar wichtig, Antworten zu finden solange noch Zeit dafür ist, die un-

abwendbar kommenden Veränderungen zu gestalten.

Gesundheit, Ergonomie und Demographie

Im Dezember des vergangenen Jahres haben Werkleitung und Betriebsrat hierzu den Startschuss gegeben. Um sich nicht – siehe oben – ebenfalls in der thematischen Komplexität und den politischen Fallstricken zu verheddern wurde der Überbegriff Generationenmanagement in drei Arbeitspakete aufgetrennt. Das AP1 Gesundheit, das AP2 Ergonomie und das AP3 Demographie. An dieser Stelle wird ausschließlich das AP3 kurz dargestellt werden.

Dass sich der Altersaufbau der bundesdeutschen Gesellschaft insgesamt verändern wird, ist Fakt. Ebenso, dass sich dies in der Wirtschaft, in den Unternehmen auswirken wird. Was also ist zu tun, um einen Standort wie Untertürkheim rechtzeitig darauf vorzubereiten? Hier in die Zukunft zu schauen und Handlungsfelder zu identifizieren ist die Aufgabe im AP3. Im AP arbeiten folgende IG Metall-Betriebsräte: Constanze Heidbrink, Katarina Scardigno, Dieter Gerlach und Milos Rascovic.

Schichtmodelle neu gestalten

Zusammen mit Unternehmensvertretern wurden in Workshops drei Felder, drei Unterarbeitsgruppen herausgearbeitet an denen konkret weitergearbeitet werden soll.

Eine Arbeitsgruppe betrachtet dabei die bei uns angewandten Schichtmodelle. Sie



stellt dazu die Frage, ob es gelingen kann unsere seit Mitte der 70iger Jahre gewachsenen Schichtmodellen neu zu gestalten. Zu gestalten entlang den aktuellen arbeitsmedizinischen Studien, die zeigen, dass sogenannte kurzzyklische Schichtmodelle gesundheitlich verträglicher sind als die Modelle, die wir haben. Dazu gibt es praktische Erfahrungen aus Betrieben, die eine solche Anpassung bereits vorgenommen haben. Dazu überlegt die Arbeitsgruppe, welche Voraussetzungen es erfordert, um ein solches Arbeitszeitmodell bei uns am Standort auszuprobieren.

Die Zweite Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit den sogenannten Mikropausen. Dabei geht es darum, wie in den Montagen, die physische aber auch die psychische Belastung aus der hohen Austaktung reduziert werden könnte. Wie Druck und damit Belastungen aus dem Arbeitsplatz herausgenommen werden könnten. Ob, wie, welche Rolle dabei in einem solchen Zusammen-

hang Anlagenstörungen spielen könnten. Die dritte Unterarbeitsgruppe versucht sich dem kontroversen Thema der Flexibilität inhaltlich zu nähern. Die Überschrift auch hier, was sollte hier angepasst, neu gemacht, ausprobiert werden, um die Menschen insbesondere in der Fabrik auf die kommenden Veränderungen vorzubereiten, sie zu befähigen diese mit einem guten Gefühl mitzumachen. In einer höheren Flexibilität auch eine Chance für sich selbst, die eigene persönliche und berufliche Entwicklung sehen zu können. Zugegeben: Da stehen die Gespräche und Überlegungen noch ganz am Anfang.

Großbaustelle Demographie

Das AP3 nimmt sich damit die Themen vor, deren Bedeutung in Zukunft wegen der von außen in die Fabrik hineinwirkenden Veränderungen zunehmen wird. Rente mit 67 führt zu einem längeren Arbeitsleben, damit wird es immer wichtiger die Arbeitssysteme ergonomisch entsprechend zu planen (AP2

Ergonomie) und über die Gestaltung der Arbeitszeit sowie der Arbeitsgestaltung (AP3 Demographie) auszugestalten. Ziel muss dabei sein, eine altersgerechte Organisation von Arbeit und der Arbeitsplätze hinzubekommen. Altersgerechte Organisation deshalb, weil darunter verstanden wird ein junger Mensch kann in einer derart strukturierten, organisierten Arbeitswelt gesund alt werden und ohne Beeinträchtigungen bis zu seiner Rente arbeiten. Diese Großbaustelle hinzubekommen ist die Herausforderung für AP3 Demographie.

Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Neu im Betriebsrat:

Fotini Kiosse und Ewald Benninger

Im Betriebsrat gibt es zwei neue Gesichter: Seit 1. Dezember ist Ewald Benninger Mitglied des Gremiums. Am 1. Januar 2013 rückt Fotini Kiosse nach.

Dafür scheidet Thomas Adler aus dem Betriebsrat aus, weil seine passive Phase der Altersteilzeit Ende November begonnen hat. Der Betriebsrat Waldemar Rasch geht Ende Dezember in Rente. Die IG Metall-Betriebsräte bedanken sich bei Thomas Adler und Waldemar Rasch für ihre Arbeit im Betriebsrat und wünschen Fotini Kiosse und Ewald Benninger einen guten Start.

Zur Person

Fotini Kiosse

Die gelernte Bürokauffrau Fotini Kiosse wurde 2001 zunächst befristet im Werkteil Hedelfingen in der Montage eingestellt. 2003 wurde sie fest übernommen. Schon ein halbes Jahr später wählten sie ihre Kolleginnen und Kollegen in der Kostenstelle zur Vertrauensfrau. Seit 2005

ist sie im IG Metall-Vertrauenskörper Bereichsleiterin PGE, VKL-Mitglied und Bildungsbeauftragte für Vertrauensleute in PGE. Ebenfalls seit 2005 arbeitet Fotini Kiosse in der Arbeitsgruppe Migration der IG Metall Stuttgart mit. Seit 2008 ist sie Mitglied der Delegiertenversammlung.

Fotini Kiosse
Betriebsrätin
Tel. 6 15 98



Zur Person

Ewald Benninger

Der gelernte Elektroinstallateur Ewald Benninger arbeitet seit 1984 bei Daimler, zunächst in Zuffenhausen im Lager. 1986 wechselte er in den Betriebsmittelbau, wo er als Elektriker arbeitete. Dort wurde der Metaller als Vertrauensmann ge-

wählt. Später wurde er im IG Metall-Vertrauenskörper Bereichsleiter DLC und VKL-Mitglied. Seit 2008 ist Ewald Benninger Mitglied der Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart und gibt als ehrenamtlicher Referent der IG Metall Seminare.

Ewald Benninger
Betriebsrat
Tel. 2 56 32



Zukunft der Arbeit

Von Udo Bangert

Seit 2009 organisiert die IG Metall jährlich Engineering- und IT-Tagungen in Kooperation mit der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung. Die Ingenieure kamen unter anderem von Daimler, Bosch, Siemens und VW, aber auch von HP, Atos und Entwicklungsdienstleistern.

Arbeitsbedingungen der Ingenieure

Die Tagung der IG Metall befasst sich mit Arbeitsbedingungen für Ingenieure und IT-Kräfte und deren Interessenvertretung. Außerdem stand das Thema Nachhaltigkeit industrieller Produktion auf der Agenda.

Auf der Tagung der IG Metall auf dem Mobile Life Campus in Wolfsburg trafen sich vom 26. bis 28. September rund 370 Ingenieure, Betriebsräte und Wissenschaftler zum Wissens- und Erfahrungsaustausch über aktuelle Tendenzen der Ingenieurwissenschaften. VW-Personalvorstand Dr. Horst Neumann sagte, dass gute Arbeitsbedingungen ein wichtiger Schlüssel für die Gewinnung von hochqualifizierten Ingenieuren seien. Bernd Osterloh, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von VW sagte: „Zur Führungskultur gehört, dass Mitbestimmen und Mitgestalten gefordert und gefördert werden“. Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, betonte: „Das deutsche Erfolgsmodell beruht auf innovativen, technologisch hochwertigen und einzigartigen Wertschöpfungsketten. Das setzt gut ausgebildete Fachkräfte voraus. Von der Entwicklung bis zur Produktion, von der Finanzierung bis hin zur Logistik. Mitbestimmung und Tarifverträge schaffen erst die Rahmenbedingungen dafür. Weil wir diese verlässliche Basis haben, arbeiten wir als IG Metall gemeinsam mit Ingenieuren und Facharbeitskräften an der ökologischen Zukunft der deutschen Industrie.“

Lebensverträgliche Arbeitszeiten

IG Metall Vorstandsmitglied Christiane Benner berichtete, dass aktuell über 140.000 Ingenieure und Techniker Mitglied der IG Metall sind. Die IG Metall ist somit die größte Ingenieursvertretung in Deutschland. Der Trend in der Mitgliederentwicklung sei in diesem Bereich ungebrochen positiv. Der Trend zur prekären Beschäftigung unter Ingenieuren müsse gestoppt werden. Die IG Metall will gute Arbeit für Ingenieure bei Entwicklungsdienstleistern, aber auch für Freelancer. Wir wollen angemessene Vergütung statt Dumping bei Entgelten. Wir wollen lebensverträg-



Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, auf der Engineering- und IT-Tagung in Wolfsburg

liche Arbeitszeiten statt Arbeiten ohne Ende und Burnout“, forderte Benner.

„Cradle-to-Cradle“

Beim ökologischen Umbau setze die IG Metall neben Elektromobilität, Leichtbautechniken, intelligenten Verkehrskonzepten und regenerativen Energien auf das Produktionskonzept "Cradle-to-Cradle". "Cradle-to-Cradle" heißt, dass am Ende kein Abfall, sondern neue Rohstoffe entstehen. So kann man bei der Produktion und beim Konsumieren ökologisch handeln und echtes Re-Cycling betreiben“, erläuterte Prof. Michael Braungart, Leiter des Instituts EPEA Umweltforschung in Hamburg. Grundprinzip sei die Zerlegbarkeit jedes Produkts, um die Bestandteile nach Ablauf der Lebensdauer wieder zu verwerten.

Crowdsourcing

Professor Jan Marco Leimeister von der Universität Kassel hielt einen Vortrag zum Thema „Schöne neue Crowdsourcing-Welt ?!“. Die mit Crowdsourcing (übersetzt Schwarmauslagerung) verbundene Auflösung der klassischen Grenzen eines Unternehmens wurden als Angriff auf die soziale Sicherheit gedeutet – vor allem, wenn global um die Erledigung bestimmter Arbeiten geboten werden kann. Laut Leimeister ist der Ersatz von Arbeitsplätzen durch die Crowd noch nicht nachweisbar – könnte aber zukünftig ein Problem werden. Leimeister zählte auch Vorteile der Entwicklung auf, die die Gewerkschaften nutzen könnten: Finanzierungsmöglichkeiten ohne Finanzinstitute, demokratische Abstimmungsprozesse, Selbstbestimmung bei der Wahl der Tätigkeiten. „Die Gewerkschaften können mit ihren hergebrachten Instrumenten die veränderte Arbeitslandschaft nicht mehr

steuern – warum nutzt die IG Metall nicht mit Crowd-Verfahren die kollektive Intelligenz ihrer Mitglieder, um Ideen zu finden, wie man diese Entwicklung konstruktiv mitgestalten kann?“ Vereinbarungen und Regularien, mit denen mehr Sicherheit und Teilhabe erreicht werden, seien auch in der digitalen Welt möglich und zudem auf vielen Crowd-Plattformen schon formuliert – und zwar von denen, die ihre Arbeitskraft anbieten.

Grüne Technologien

Der Volkswagen Konzernbeauftragte für Umwelt, Energie und neue Geschäftsfelder, Wolfram Thomas, erläuterte den Tagungsteilnehmern Nachhaltigkeit durch grüne Technologien bei Volkswagen. Über Lifecycle-Management in der Automobilindustrie referiert darüber hinaus der Leiter der Volkswagen Konzernforschung Umwelt Produkt, Dr. Stephan Krinke.

Passend zu Umwelt- und Nachhaltigkeits-themen gab Volkswagen den Teilnehmern Gelegenheit, den „Energieweg Süd“ im Werk Wolfsburg zu erkunden. Dort stellen die Geschäftsbereiche Fahrzeugfertigung, Technische Entwicklung und Komponente Praxis-Beispiele für Energieeinsparung und verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen vor. Darüber hinaus gab es die Gelegenheit zur Teilnahme am professionellen Spritspar-Training und eine Fahrt mit dem rein elektrisch angetriebenen Golf.



Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34

Ein schönes Stück tariflicher Handwerkskunst

Ab März 2013 werden Ingenieure des Sindelfinger Dienstleisters MB-Tech gerechter bezahlt. Das regelt ein neuer Haustarifvertrag, den die IG Metall und der Betriebsrat Ende Oktober durchgesetzt haben. Bisher verdienen die Ingenieure bei längerer Wochenarbeitszeit 20 Prozent weniger als ihre festangestellten Kolleginnen und Kollegen bei Daimler, Porsche oder BMW.

Seit Ende 2011 gehören 65 Prozent der MB-Tech dem französischen Konzern Akka Technologies, die restlichen 35 Prozent bleiben bei der Daimler AG. Zuvor war der Ingenieurdienstleister MB-Tech eine 100prozentige Daimler-Tochter.

Die Geschäftsführung der MB-Tech Group, der Betriebsrat des Unternehmens und die Vertreter der IG Metall Stuttgart haben sich auf ein neues Vergütungssystem für die Unternehmensmitarbeiter geeinigt. Der neue Tarifvertrag tritt im März kommenden Jahres in Kraft und läuft bis Ende 2016. Er orientiert sich an den Gehaltserhöhungen, die die IG Metall für die Branche aushandelt.

Transparenz durch neuen Haustarifvertrag

Die neue Vereinbarung ist ein Novum in der Branche und sichert ein einheitliches System für alle Ingenieure bei MB-Tech, auch beim künftigen Leistungsbeurteilungssystem. Der Engineering-Dienstleister beschäftigt rund 2000 Mitarbeiter in Deutschland, 1500 davon in Baden-Württemberg. Weil sie günstiger produzieren, greifen Automobilunternehmen auf Ingenieurdienstleister wie MB-Tech zurück.

Der Haustarifvertrag bei MB-Tech soll für einen Anstieg des monatlichen Einkommens sorgen. Erreicht wird das durch eine Verringerung der variablen Vergütung. Zum einen werden die Tarifabschlüsse der IG Metall Baden-Württemberg im Volumen an die Beschäftigten weiter gegeben, was die Gehaltsentwicklung für die Mitarbeiter absichert – zum anderen wurde ein spezifisch auf die MB-Tech Group zugeschnittenes Modell entwickelt.

Außerdem bietet der Vertrag mehr Transparenz und Klarheit. Beschäftigte, die wenig verdienen, sollen zügig ein durchschnittliches Verdienstniveau erreichen. Kein Mitarbeiter wird schlechter gestellt als früher. Zukünftig gibt es bei MB-Tech ein einheitliches Leistungsbeurteilungssystem, das ausschlaggebend für die individuelle Gehaltsentwicklung ist. Derzeit verdient jeder zehnte Beschäftigte weniger als im künftigen Regelwerk vorgesehen. Die Gehälter dieser Mitarbeiter steigen bereits zum 1. Januar 2013.

Verstärkt an Dienstleister herangehen

Für Uwe Meinhardt, den IG Metall-Bevollmächtigten von Stuttgart ist das neue Gehaltssystem bei MB-Tech ein "schönes Stück tariflicher Handwerkskunst". „Mit dem zukünftigen Haustarifvertrag bei der MB-Tech ist es gelungen, ein in sich geschlossenes und transparentes Vergütungssystem einzuführen, das die Situation in der MB-Tech abbildet und der Komplexität gerecht wird“, erklärte er. Meinhardt hofft, das Modell auch bei anderen Unternehmen anwenden zu können. "Wir wollen in den nächsten Jahren verstärkt an Ingenieurdienstleister herangehen."



Mit ihren Lunchwalks haben die MB-Tech-Beschäftigten ihre Forderung eines Tarifvertrages öffentlich gemacht

Engineering-Netzwerk der IG Metall

Für Ingenieure und technische Experten: Kontakte, Check-Ups, IG Metall-Tarife für Ingenieure, Überstundenrechner und mehr finden Sie unter <http://engineering-igmetall.de>

Jubiläumsfeier

40 Jahre in der IG Metall

40 Jahre Mitgliedschaft in der IG Metall – das ist ein Grund zu feiern.

Deshalb hat die IG Metall die Beschäftigten aus dem Werk Untertürkheim, der Entwicklung PKW und der Zentrale, die 40 Jahre in der IG Metall Mitglied sind

mit ihren Partnern zu einer Jubiläumsfeier eingeladen.

Der IG Metall-Sekretär Udo Abelmann begrüßte am 6. November 130 Gäste in der Sängersalle in Untertürkheim. Der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke zeigte in

seiner Rede auf, wie sich die Gesellschaft, das Unternehmen und die Gewerkschaft in den vergangenen 40 Jahren verändert haben. Dieses Jahr gibt es insgesamt 165 Beschäftigte im Werk Untertürkheim, der Entwicklung und der Zentrale, die seit 40 Jahren Mitglied der IG Metall sind.

Neue JAV in Untertürkheim gewählt

Am 13. November 2012 wurde im Werk Untertürkheim eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Insgesamt wurden 434 Stimmen abgegeben, wovon 428 gültig waren. Die Wahlbeteiligung lag bei rund 43 Prozent.

Folgende 15 Kolleginnen und Kollegen

wurden für die kommenden zwei Jahre gewählt:

Meriton Tafaj (JAV-Vorsitzender), Amel Mujic (stv. JAV-Vorsitzender), Vivien Volkmer, Nuno Miranda, Vanessa Fischer, Muhammet Gökkaya, Fatih Topcu, Lasse Bounin, Alexander Leo, Jonas Kessler, Patrick Flach,

Markus Heffner, Fatma Öztürk, Riccardo Agner und Patrick Spies.

Der Betriebsrat gratuliert den neugewählten JAV-Mitgliedern und wünscht ihnen für die Arbeit in den kommenden beiden Jahren alles Gute. Den ausgeschiedenen JAVis danken wir für ihr Engagement und ihre gute Arbeit.



Jugend- und Auszubildendenvertretung
Daimler AG Werk Untertürkheim 2012 - 2014



Deine Stimme im Betrieb

Mitbestimmen. Mitentscheiden.

				
Meriton Tafaj Vorsitzender	Amel Mujic stellv. Vorsitzender	Vivien Volkmer Schriftführerin	Nuno Miranda stellv. Schriftführer	Vanessa Fischer Jugendvertreterin
				
Muhammet Gökkaya Jugendvertreter	Fatih Topcu Jugendvertreter	Lasse Bounin Jugendvertreter	Alexander Leo Jugendvertreter	Jonas Kessler Jugendvertreter
				
Patrick Flach Jugendvertreter				

Meriton Tafaj ist neuer GJAV-Vorsitzender

Nach den Wahlen der Jugendvertretungen in den Werken und Niederlassungen der Daimler AG fand am 5. und 6. Dezember die konstituierende Sitzung der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) statt.

Der neue GJAV-Vorsitzende kommt wieder aus Untertürkheim: Meriton Tafaj wurde für die nächsten zwei Jahre gewählt. Als stv. Vorsitzender der GJAV wurde Mario Boh (Werk Gaggenau) gewählt. Schriftführer ist Markus Gellert (Werk Bremen).

			
Markus Heffner Jugendvertreter	Fatma Öztürk Jugendvertreterin	Riccardo Agner Jugendvertreter	Patrick Spies Jugendvertreter

Kontakt:

Brühl, Geb. 28, 2. OG · Zimmer 259/260

Tel 0711/17-63528 · Mobil 0160/8609000 · E-Mail: meriton.tafaj@daimler.com