



ScheibenWischer

Informationen für Beschäftigte des Mercedes-Benz Werkes Untertürkheim und der Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 305 | Juni 2014



Vorstand will Vertrieb umstrukturieren

Beschäftigte der Niederlassungen wehren sich

Übersicht:
Die neuen IG Metall-Betriebsräte

Seite 6

IG Metall:
Interview mit André Kaufmann

Seite 8

PGE:
Vorstand lässt Tauschmontage ausbluten

Seite 10



„Product Dedication“ – Vorstand beschließt Strukturänderung hin zu weiterer Zentralisierung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

trotz Absatzrekorden, steigendem Gewinn und frühzeitigem Erreichen der Absatzziele innerhalb der Wachstumsstrategie treibt der Vorstand weitere Einsparprogramme zur Steigerung der Profitabilität voran.

Diesem Ziel dient auch die jüngst durch den Vorstand beschlossene Strukturänderung „Product Dedication“. Das Unternehmen wird sich im Geschäftsfeld MBC (Mercedes-Benz Cars) noch mehr entlang der Produktgruppen im Unternehmen organisieren.

Nachdem der Vorstand schon früher den Qualitätsbereich zentralisiert und damit aus der direkten Verantwortung der Werkleiter herausgelöst hat, kommt nun ein weiterer Einschnitt: Jetzt werden auch die Logistik und die Produktionsplanung zentralisiert. Früher waren die Werkleiter und der Powertrain-Chef auch direkt zuständig für das Qualitätsmanagement, die Logistik und die Produktionsplanung an „ihrem“ Standort. Die Centerleiter dieser Bereiche waren ihnen unterstellt.

Zukünftig haben alle Leiter dieser Bereiche ihre Chefs in den jeweiligen Zentralbereichen. Die Werkleiter sind im Wesentlichen „nur“ noch für die reine Produktion zuständig. Ihr Einfluss zum Beispiel auf wichtige Planungs- und Investitionsthemen wird geringer.

Schon bisher werden wichtige Weichen in der „Produktgruppe Powertrain“ gestellt, die vom Chef der Aggregate-Entwicklung geleitet wird. Künftig wird dieses Gremium noch mehr Gewicht erhalten.

Ziel dieser Zentralisierung ist natürlich die noch konsequentere Orientierung auf die Renditeziele des Vorstands. Die Unternehmensleitung will auf die Standorte stärker „durchgreifen“ und zentrale Standards insbesondere bei Logistik und Produktionsplanung durchsetzen. Außerdem soll die Zentrale mehr Einfluss auf strategische Entscheidungen wie zukünftige Produkte und Investitionen haben.

Dies bedeutet für uns Betriebsräte, dass wir zukünftig noch mehr Einfluss auf die zentralen Gremien nehmen werden, um die Interessen unserer Standorte erfolgreich vertreten zu können.

Ein Baustein ist auch die weitere „Standardisierung“ aller Prozesse und die Verwirklichung der „Musterfabrik“. Damit hat diese Strukturänderung auch weitere Rationalisierung und Produktivitätssteigerung zum Ziel.

Die Umsetzung im Werk Untertürkheim und in Powertrain ist durchaus widersprüchlich: die Struktur soll sich eigentlich nach den Produktgruppen richten, die Produktion soll sich auf die „Produktion der Produkte“ konzentrieren.

Die zur Produktion direkt notwendigen Dienstleister wie Instandhaltung usw. werden jedoch aus den Produktionsbereichen herausge-

löst und in einer „Technologie-Fabrik“ zentralisiert.

Damit entstehen jedoch mehr Schnittstellen zur Produktion. Auch dort wird es dem Unternehmen um weitere Kostensenkungen gehen. Die Befürchtung der betroffenen Beschäftigten ist, dass der Druck auf die produktionsnahen Dienstleister weiter steigen wird. Gleichzeitig unterzieht das Unternehmen derzeit alle indirekten Bereiche einer „Funktionsanalyse“, die ebenfalls Kosteneinsparungen zum Ziel hat. Die indirekten Bereiche werden daher weiterhin und noch stärker im Fokus stehen. Teilweise besteht bei den Betroffenen die Befürchtung, dass die Substanz weiterer Dienstleistungsbereiche in Frage gestellt wird. 2012 hat der Betriebsrat zumindest die wesentlichen Bereiche der Instandhaltung in der „Kachel-Vereinbarung“ mindestens bis 2017 abgesichert. Für die (noch) bestehenden direkten Logistikkumfänge im Werk steht eine Lösung noch aus.

Insofern ist die Unternehmensleitung in der Pflicht, diese Unsicherheiten auszuräumen und bei den Betroffenen für Klarheit zu sorgen. Für den Betriebsrat wird es eine wichtige Aufgabe sein, negative Maßnahmen für die Belegschaft abzuwehren.

Positiv ist, dass Teile der Prozess- und Werkstofftechnik (PWT) wieder dem Powertrain und dem Werk zugeordnet werden. Mit anderen High-Tech-Bereichen wie der Produktionsmittelfertigung (PMF), der flexiblen Fertigung in Sirnau und den Anlauffabriken kann daraus ein technologisches Kompetenzzentrum entstehen. Unklar ist noch, wo die neuen Antriebstechnologien - unter anderem die Entwicklung der Brennstoffzelle - in der Technologie-Fabrik angesiedelt werden. Diese Zukunftsthemen gehören ins „Kompetenzzentrum“ für Antriebe nach Untertürkheim.

Für uns wird es in Zukunft schwieriger werden, die Interessen der Belegschaft und des Standorts Untertürkheim gegen zentrale Vorgaben zur Geltung zu bringen. Für uns bleibt jedoch der Anspruch, dass der Standort Untertürkheim mit seinen Bereichen am Wachstumskurs des Unternehmens teilhaben muss. Mit neuen Produkten, Investitionen und Arbeitsplätzen.

Herzliche Grüße

Wolfgang Nieke

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Karl Reif

Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Über 230 Einstellungen im Werk Untertürkheim

Im Werk Untertürkheim ist momentan ein sehr hohes Programm abzuleisten. Von der Belegschaft wird sehr viel abverlangt. Diese angespannte Programmsituation hat es aber auch ermöglicht, dass der Betriebsrat erneut über Einstellungen mit der Werkleitung verhandeln konnte.

Betriebsrat und Werkleitung haben vereinbart, dass im Werk Untertürkheim in der Produktion bis Ende Juni 230 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden. Es handelt sich dabei um 210 Leiharbeiter, die einen festen Ar-

beitsvertrag bekommen und 20 externe Einstellungen.

Auch im Bereich Gastronomie werden Leiharbeiter fest übernommen: Betriebsrat und Werkleitung haben vereinbart, dass ein Koch und sechs Küchenhilfen in Teilzeit einen festen Arbeitsvertrag bekommen.

Die 217 Leiharbeiter, die jetzt fest eingestellt werden, werden zeitnah informiert.

Mit dieser Regelung ist es dem Be-

triebsrat gelungen, 237 Kolleginnen und Kollegen eine Zukunftsperspektive zu geben. Denn mit einem festen Job bei Daimler haben diese Menschen eine Grundlage für eine sichere Lebensplanung. Damit werden im ersten Halbjahr mit den im Dezember für dieses Jahr vereinbarten Einstellungen über 530 Kolleginnen und Kollegen neu eingestellt. Auch im Verwaltungsbereich werden dieses Jahr 56 Kolleginnen und Kollegen fest übernommen, die zuvor als Leiharbeiter bei Daimler gearbeitet haben (36 Übernahmen im Werk 19, 20 im Werk 10).

Ausbildung

Daimler bildet immer weniger junge Menschen aus

| Von Stefan Rumpf

Wenn man die Personalentwicklung im Werk Untertürkheim betrachtet, stellt man fest, dass in den letzten Jahren ein kontinuierlicher Aufbau der Belegschaft stattfand. Die aktuelle Einstellungsrunde von 230 Neueinstellungen untermauert dies.

An sich stellt dies eine positive Entwicklung dar. Dennoch muss man an dieser Stelle Wasser in den Wein schütten, wenn man sieht, wie sich im Vergleich dazu die Ausbildungszahlen in den letzten Jahren entwickelt haben. Denn das parallele Herunterfahren der eigenen Ausbildung ist im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsaufbau jedenfalls nicht nachvollziehbar.

Ein Blick auf die Ausbildungszahlen im Werk Untertürkheim der vergangenen Jahre: Wurden im Jahr 2008 noch ca. 330 technisch-gewerbliche Azubis eingestellt, so waren es im Jahr 2010 nur noch ca. 160. Im vergangenen und in diesem Jahr bekommen ca. 170 junge Menschen einen Ausbildungsplatz bei Daimler.

Weniger Plätze für DH-Studenten

Auch bei den dualen Hochschülern hat sich die Situation in den letzten Jahren nicht zum Positiven verändert: 2011 wurden noch 54 duale Hochschüler in



Wurden im Jahr 2008 im Werk 10 noch ca. 330 technisch-gewerbliche Azubis eingestellt, so sind es dieses Jahr nur noch 170

Untertürkheim eingestellt, 2012 über 60; für das Jahr 2014 sind nur noch 26 Plätze für die duale Hochschule geplant. Und dies, obwohl im Werk auch viele Leiharbeiter als Ingenieure beschäftigt sind. Der Bedarf ist also da.

Wir IG Metall-Betriebsräte fragen uns deshalb, warum bildet das Unternehmen die benötigten Fachkräfte nicht selbst aus? Scheinbar sind kurzfristige Kostensenkungsprogramme wichtiger als Investitionen für die Zukunft. Und schließlich ist es auch einfacher, sich die Fachkräfte bereits fertig ausgebildet von draußen einzukaufen.

Der gesellschaftlichen Verantwortung, nämlich jungen Menschen eine Perspektive für ihre persönliche Zukunft zu geben, wird das Unternehmen so nicht gerecht.

Stefan Rumpf
Ausschuss für betriebliche Bildung
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Belegschaften der Niederlassungen schockiert

Vorstand plant Zerschlagung des konzerneigenen Vertriebs

Belegschaften der Niederlassungen wurden am 21. Mai auf außerordentlichen Betriebsversammlungen erstmals über die konkreten Vorstandspläne zur Neuorganisation des Vertriebs informiert.

Vorstand will 36 Teilbetriebe verkaufen

In den 33 konzerneigenen Niederlassungen der Daimler AG fanden am 21. Mai außerordentliche Betriebsversammlungen statt, um die Belegschaften über das Konzept „Own Retail - Neuausrichtung der Niederlassungen“ des Daimler-Vorstands zu informieren. Demnach sollen 36 Teilbetriebe von Niederlassungen und GmbH-Betrieben verkauft werden. In diesen Teilbetrieben und GmbHs arbeiten heute über 1.500 Beschäftigte. Der Verkauf von ganzen Niederlassungen ist bis Ende 2015 durch die Vereinbarung „Zukunftssicherung Niederlassungen“ aus dem Jahr 2008 ausgeschlossen – Teilbetriebe können allerdings schon heute verkauft werden. Die Vereinbarung schließt außerdem betriebsbedingte Kündi-

gungen bis Ende 2017 aus. Insgesamt arbeiten in den 33 konzerneigenen Niederlassungen mit 158 Teilbetrieben rund 15.000 Beschäftigte.

In einem ersten Schritt sollen die 33 konzerneigenen Niederlassungen regional in Verbände zusammengefasst werden. Durch die zentrale oder regionale Bündelung von Verwaltungsfunktionen sollen so weitere rund 340 Arbeitsplätze im Verwaltungsbereich abgebaut werden. Außerdem soll das neue Vertriebskonzept des Daimler-Vorstands mit dem Titel „Customer Dedication“ in den Niederlassungen umgesetzt werden. Die Zuständigkeiten für PKW und Nutzfahrzeuge werden danach strikt getrennt.

Es würden nach den Vorstandsplänen bundesweit 13 Verbände für den PKW-Vertrieb und elf Verbände für den Nutzfahrzeug-Vertrieb entstehen. Weitere drastische Maßnahmen zur Verschlinkung des Vertriebsnetzes wurden bereits angekündigt.

Spontane Protestkundgebungen Belegschaften und Betriebsräte

zeigten sich auf den außerordentlichen Betriebsversammlungen schockiert und enttäuscht, aber auch wütend über die Pläne des Vorstands. In einzelnen Betrieben kam es zu spontanen Protestaktionen. Die Betriebsräte der Niederlassungen und die zuständigen politischen Sekretäre der IG Metall kündigten weitere lokale und zentrale Aktionen und Kundgebungen unter dem Motto „unsere Niederlassung, unsere Arbeit, unsere Zukunft“ an.

Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender: „Zerschlagung ist keine Zukunftsstrategie. Belegschaften und Betriebsräte werden das so nicht akzeptieren. Wir verlangen Veränderungen im Konzept bei denen es nicht nur um Margen, sondern auch um die Menschen geht. Die Unternehmensleitung muss sich mit uns an den Verhandlungstisch setzen und mit uns die Strategie neu diskutieren. Wir brauchen eine langfristige und positive Zukunftsperspektive für die Niederlassungen und ihre Beschäftigten in der Daimler AG!“



Die Beschäftigten befürchten, dass sie nach der Umstrukturierung des Vertriebs keine Daimler-Beschäftigten mehr sein könnten

Vorstand will Vertrieb neu ausrichten

Über 4000 Beschäftigte protestieren gegen Umbau der Niederlassungen

Sie waren zum Teil schon im Morgengrauen aufgebrochen: Unter dem Motto „Unsere Niederlassung – unsere Arbeit – unsere Zukunft“ erteilten am 28. April über 4000 Beschäftigte der konzerneigenen Niederlassungen den Plänen des Vorstands zu einer Neuausrichtung des Vertriebs eine klare Absage.

Über 4000 Beschäftigte auf der Kundgebung

Mit 94 Bussen waren sie aus den 33 Niederlassungen von Kiel bis München vor die Daimler-Zentrale nach Stuttgart-Untertürkheim gekommen, wo der Vorstand an diesem Tag grundlegende Beschlüsse zur Neuordnung des Vertriebs gefasst hat. Beschäftigte, Betriebsräte und IG Metall fürchten eine schrittwei-

se Zerschlagung der Niederlassungsorganisation (siehe dazu auch Artikel links).

Große Solidarität bei Daimler mit den Niederlassungen

Die Protestveranstaltung fand zeitgleich mit einer Sitzung des Daimler-Vorstands statt, in der dieser eine Neuordnung des konzerneigenen Vertriebs (Own Retail) von Mercedes-Benz in Deutschland beschloss.

Mit dieser eindrucksvollen Demonstration haben die in Stuttgart versammelten Kolleginnen und Kollegen stellvertretend für die gesamte Belegschaft der Niederlassungen deutlich gemacht, dass diese bereit sind, sich gegen die Pläne des Vorstands zu weh-



ren. Delegationen aus den süddeutschen Werken haben auf der Veranstaltung gezeigt, wie groß die Solidarität im Unternehmen mit den Kolleginnen und Kollegen ist. Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte und IG Metall werden sich weiter dafür einsetzen, dass der heutigen Belegschaft auch künftig keine Nachteile entstehen und eine verlässliche Zukunftsperspektive aufgezeigt wird.

Produktion Getriebe

Zu wenige Toiletten in Gebäude 43/2

Wir Hedelfinger Betriebsräte haben bereits auf mehreren Betriebsversammlungen reklamiert, dass es im Gebäude 43/2 zu wenige Toiletten gibt. Vergeblich, denn bis heute haben wir dazu keine Stellungnahme erhalten.

Und dass obwohl sich unserer Werkleiter Peter Schabert bei seinem Antritt im Werk Untertürkheim das Thema Arbeitssicherheit besonders auf die Fahnen geschrieben hat. Gehören zu Arbeitssicherheit nicht auch Gesundheitsschutz und Hygiene?

Elf Toiletten für über 150 Kollegen

Nur zur Klarstellung, Herr Schabert: Selbst wenn man die Mindestanforderung der Arbeitsstättenverordnung ansetzt, reichen die im Gebäude 43/2 vorhandenen elf Toiletten für die insgesamt 111 Kollegen aus der Montage und Fertigung nicht aus. Im Gebäude arbeiten jedoch pro Schicht über 150

Menschen, zeitweilig Anwesende (z.B. Monteure von Fremdfirmen) nicht mitgerechnet. Wir sind der Meinung, das sind zu wenige Toiletten für die Kollegen. Verschärfend kommt noch hinzu, dass einige Toiletten abgeschlossen sind, weil bestimmte Bereiche diese für sich beanspruchen. Dies ist sehr wohl keine böse Absicht der Kollegen: Vielmehr entstand dieser Zustand, weil die zu wenigen Toiletten natürlich auch sehr schnell sehr stark verschmutzen.

Pause verlängern?

Wie weiter? Will die Centerleitung abwarten, bis die Kollegen das Thema für sich selbst lösen? Dies würde nämlich bedeuten, dass die Kollegen dann eben ihre Pause verlängern, oder sich in einem anderen Gebäude eine freie Toilette suchen. Hilfreich für die ohnehin angespannte Programmsituation in der PGE wäre dies sicher nicht. Der Betriebsrat kann die Situation aber auch vom Gewerbeaufsichtsamt prüfen las-

sen. Einer Weltfirma wie Daimler steht dies sicher nicht gut zu Gesicht.

Deshalb fordern wir: Sorgen Sie für Abhilfe und verbessern Sie die sanitäre Situation. Es geht schließlich um menschliche Bedürfnisse.

Fotini Kiosse
Betriebsrätin
Tel. 6 15 98



Volker Wohlfarth
Ersatzbetriebsrat
Tel. 6 21 12



Die neuen IG Metall-Betriebsräte in den Koord

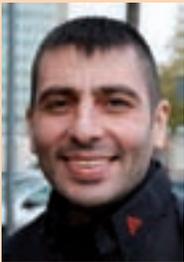
PMO



Horst Huber
Vorsitzender
Tel. 6 25 18



Milos Raskovic
Stellvertreter
Tel. 3 80 51



Hüseyin Küçükcelci
Tel. 2 31 94



Kapanis Josifidis
Tel. 2 33 65



Ugur Karabulut
Tel. 5 28 10



Michael Alferi
Tel. 2 06 33



Roland Bartle
Tel. 3 80 50

PAC



Michael Clauss
Vorsitzender
Tel. 6 79 77



Konstantinos Hatzilazarou
Stellvertreter
Tel. 6 76 20



Martin Bott
Tel. 6 79 65



Ralf Eibner
Tel. 6 40 43



Hans-Jürgen Butschler
Tel. 6 79 60

PGE



Roland Schäfer
Vorsitzender
Tel. 6 14 74



Michaela Caprazki
Stellvertreterin
Tel. 3 72 28



Matthias Burkhardt
Tel. 6 10 54



Fotini Kiosse
Tel. 6 15 98



Koordinationsausschüssen

PTU



Mate Došen
Vorsitzender
Tel. 6 60 43



Reiner Böhmerle
Stellvertreter
Tel. 6 40 32



Serkan Senol
Tel. 6 09 15



André Halfenberg
Tel. 6 43 58



Gabriela Reich
Tel. 6 49 60



Antonio Salerno
Tel. 3 44 14

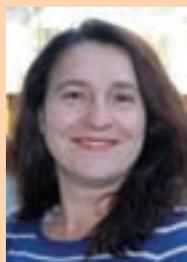


Adnan Yürekli
Tel. 2 20 99

DLC



Monika Müller-Bertrand
Vorsitzende
Tel. 6 25 22



Katarina Scardigno
Stellvertreterin
Tel. 5 15 23



Stefan Rumpf
Tel. 6 12 55



Ralf Hörning
Tel. 6 18 10



Ewald Benninger
Tel. 2 56 32

MTC



Michael Häberle
Vorsitzender
Tel. 6 25 19



Klaus Kaupert
Stellvertreter
Tel. 5 97 22



Alexander Rutkowsky
Tel. 5 31 99



Constanze Heidbrink
Tel. 2 63 06



Udo Bangert
Tel. 2 16 34

Mehr Informationen im Mitarbeiterportal

Neben den Koordinationsausschüssen hat der Betriebsrat auch zehn Fachausschüsse gebildet.

Alle Ausschüsse finden Sie im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode @betriebsrat-ut unter der Rubrik „Wir über uns“.

Interview mit dem IG Metall-Sekretär André Kaufmann

Leiharbeit und Werkverträge schaden auch der Stammbeslegschaft

In Deutschland arbeiten mittlerweile 7,5 Millionen Menschen im Niedriglohnsektor. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat sich mit IG Metall-Gewerkschaftssekretär André Kaufmann über Leiharbeit und Werkverträge unterhalten und was solche Beschäftigungsverhältnisse bewirken.

SCHEIBENWISCHER: Die IG Metall hat sich in den vergangenen Jahren immer wieder kritisch zu Leiharbeit und Werkverträgen geäußert. Warum?

Zum einen sehen wir, dass nicht wenige Arbeitgeber mit Leiharbeit und Werkverträgen die Tarifverträge der IG Metall unterlaufen.

Zweitens werden Leiharbeiter oder über Werkverträge Beschäftigte oft schlecht bezahlt. Die 18,79 Euro pro Stunde für Leiharbeiter bei Daimler in der Produktion sind leider eine absolute Ausnahme. Das ist ein großer Erfolg, den die IG Metall-Betriebsräte durchgesetzt haben. Trotzdem bleibt die Gefahr, dass Daimler die Leiharbeiter bei der nächsten Krise nach Hause schickt. Damit umgeht Daimler den Kündigungsschutz, den zum Beispiel ein Stammbeschäftigter hätte. Und wir haben eine 3-Klassen-Gesellschaft im Betrieb: Stammbeschäftigte, Leiharbeiter und über Werkvertrag Beschäftigte.

Ungesicherte und Niedriglohn-Arbeitsbedingungen schaden auch den Festangestellten, weil sie für Konkurrenz im Betrieb sorgen.

Der dritte Grund, warum die IG Metall Leiharbeit und Werkverträge kritisiert: In den kommenden Tarifrunden könnte so die Aktionsfähigkeit der Gewerkschaft geschwächt werden.

Warum das?

Bei einem längeren Arbeitskampf

könnte das Unternehmen Leiharbeiter einschüchtern, so dass sie sich nicht mehr am Streik beteiligen. Ich möchte, dass bei Daimler gilt: Ein Betrieb und ein Tarifvertrag für alle Beschäftigten.

Was tut die IG Metall gegen Leiharbeit?

2012 hat die IG Metall in einem Tarifvertrag durchgesetzt, dass Leiharbeiter nicht auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen, die auf Dauer angelegt sind. Dies gilt auch für Daimler. Zusätzlich zur 8-Prozent-Quote im direkten Bereich.

Die IG Metall-Betriebsräte schauen dem Unternehmen genau auf die Finger, dass Leiharbeiter nicht dort beschäftigt werden, wo eine Festeinstellung möglich und sinnvoll ist.

Von der Bundesregierung erwarte ich, dass sie das Gesetz zur Leiharbeit ändert.

„Die IG Metall-Betriebsräte schauen dem Unternehmen genau auf die Finger, dass Leiharbeiter nicht dort beschäftigt werden, wo eine Festeinstellung möglich und sinnvoll ist.“

Aus meiner Sicht müssten Unternehmen gesetzlich verpflichtet werden fest einzustellen, wenn sie dauerhaft Personal brauchen. Zumindest müsste aber die die Höchstverleihzeit deutlich reduziert werden und Leiharbeiter müssten bei gleichwertiger Arbeit gleich viel Geld bekommen und zu den gleichen Bedingungen arbeiten wie ein Festangestellter.

Wie sieht es mit Werkverträgen aus?

Das Problem ist ähnlich wie bei der Leiharbeit. Mit Werkverträgen werden oft Tarifverträge unterlaufen und die Zahl der Stammbeschäftigten reduziert. Welches Unternehmen achtet schon darauf, ob die Fremdfirma tarifgebunden ist, wenn es einen Auftrag vergibt?

Selbst wenn eine Firma tarifgebunden ist, wie beispielsweise der externe Dienstleister Voith, so sind doch die Arbeitsbedingungen erheblich schlechter als mit IG Metall-Flächentarifvertrag.



André Kaufmann

Ich kann vielleicht verstehen, dass eine kleine Firma nicht für jede Dienstleistung eigene Mitarbeiter einstellen kann. Aber warum beschäftigt ein Weltkonzern wie Daimler nicht eigene Mitarbeiter für Dienstleistungen rund um die Gebäude? Die Voith-Beschäftigten würden sich bestimmt freuen, wenn Daimler sie fest einstellen würde.

Welche Rechte hat der Betriebsrat bei der Fremdvergabe von Tätigkeiten?

Viele glauben, der Betriebsrat müsste vorher zustimmen, wenn das Unternehmen Arbeiten oder Dienstleistungen fremdvergeben will. Dem ist leider nicht so. Der Arbeitgeber muss nur mit dem Betriebsrat darüber verhandeln, was mit den betroffenen Daimler-Beschäftigten im Zuge der Fremdvergabe passiert. Die IG Metall-Betriebsräte würden sich in einem solchen Fall darum kümmern, dass zum Beispiel die Betroffenen in andere Bereiche übernommen werden und dass ihr Entgelt abgesichert wird.

Das ändert aber nichts daran, dass

das Unternehmen über Fremdvergabe die IG Metall-Tarifverträge umgeht. Deswegen erwarte ich vom Gesetzgeber, dass die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei Fremdvergabe erweitert werden, beispielsweise so, dass den Betriebsräten ein Widerspruchsrecht eingeräumt wird.

Und du glaubst das geht so einfach?

Nein, einfach wird das nicht. Für viele Arbeitgeber ist die Frage, was sie mit ihrem Betrieb, ihrem Eigentum machen dürfen, sehr grundsätzlich. Da werden wir mit guten Argumenten oder allgemeinen Apellen an das „soziale Gewissen“ gar nichts verändern können. Dafür braucht es noch viel mehr Druck auf die Regierung. Ohne Druck aus den Betrieben und „von der Straße“, wird es meiner Meinung nach keine besseren Gesetze in dieser Frage geben.

Ich wünsche mir deswegen, dass sich mehr Menschen über die reine IG Metall-Mitgliedschaft hinaus in der Gewerkschaft und auch politisch engagieren.

„Ich wünsche mir, dass sich mehr Menschen über die reine IG Metall-Mitgliedschaft hinaus in der Gewerkschaft und auch politisch engagieren.“

Mehr Mitbestimmung bei Fremdvergabe ist ein fernes Ziel.

Was tut die IG Metall jetzt schon?

In vielen Regionen Deutschlands (auch hier in Baden-Württemberg) hat die IG Metall zusätzliche Gewerkschaftssekretäre eingestellt, deren Aufgabe darin besteht, in Betrieben, die bisher keine Betriebsräte haben, Betriebsratswahlen durchzusetzen und mit der Belegschaft zusammen die Tarifbindung zu erkämpfen. Das

ist kein einfacher aber ein sehr wichtiger Job. Zum einen können wir damit unmittelbar Verbesserungen in den dann gewerkschaftlich organisierten Betrieben erreichen. Aber es ist auch wichtig, um die Stammebelegschaft bei Daimler zu schützen. Wir wollen unsere erkämpften Erfolge wie das Urlaubsgeld, 30 Tage Urlaub oder den erweiterten Kündigungsschutz ab 53 (Alterssicherung) bewahren.

Wie geht es weiter bei den Themen Leiharbeit und Werkverträge?

Die Themen werden möglicherweise in einer der kommenden Tarifrunden eine

Rolle spielen. Die IG Metall diskutiert gerade auf Grundlage der IG Metall-Beschäftigtenbefragung, was neben der Forderung nach mehr Entgelt weitere tarifpolitische Ziele sein könnten.

Da sich die Rentengesetze voraussichtlich zum 1. Juli 2014 ändern (Rente mit 63), muss der Tarifvertrag zur Altersteilzeit wahrscheinlich angepasst werden. Ich kann mir auch noch weitere Ziele vorstellen, wenn nicht in für die Tarifrunde 2015, dann für eine der folgenden Tarifrunden. Wenn die Regierung die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Werkverträgen nicht verbessert, sollten wir meiner Meinung nach versuchen, dazu einen Tarifvertrag durchzusetzen - ähnlich wie wir es bei der Leiharbeit 2012 gemacht haben.

Ob die IG Metall so eine Forderung stellt, hängt davon ab, ob wir in den rund 4500 tarifgebundenen Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland dafür aktionsfähig sind. Wenn ja, sollten wir den Mut haben, so eine Forderung zu stellen und damit zusätzlichen Druck auf den Gesetzgeber zu machen.

Flagmob in Stuttgart

Über 50 Kolleginnen und Kollegen haben sich am 8. Mai auf dem Stuttgarter Schlossplatz versammelt und am ersten FlagMob in der Geschichte der IG Metall Stuttgart mitgemacht.

Gemeinsam haben die Beschäftigten dem Kriegsende und dem Ende des Faschismus gedacht und für mehr Toleranz, für Respekt, gegen Rassismus und für ein friedliches und soziales gerechtes Europa ge“flagmobbed“. Herzlichen Dank an alle, die mitgemacht haben!



Tariferhöhung

Gilt auch für Leiharbeiter und Azubis

Auch der Stundenlohn der Leiharbeiternehmer, die bei Daimler in der Produktion arbeiten, wurde seit 1. Mai dank der Tariferhöhung der IG Metall um 2,2 Prozent auf 18,79 Euro pro Stunde erhöht.

Ebenfalls um 2,2 Prozent wurden die Ausbildungsvergütungen erhöht. Die genauen Zahlen pro Lehrjahr stehen unter www.daimler.igm.de unter „Mehr Geld – warum?“.



Produktion Getriebe

Der Vorstand lässt die Tauschmontage ausbluten

Den Tausch Automatikgetriebe und Achse gibt es seit 1968, damals noch in Zuffenhausen, heute in Hedelfingen. Im Tausch werden sämtliche Automatikgetriebe montiert: Vom ersten Generationengetriebe bis zum heutigen NAG 2.

Kunden: Hollywood-Stars und Königshäuser

Die 100 Kolleginnen und Kollegen im Tausch verbauen unter anderem wiederverwendbare gebrauchten Teile wie zum Beispiel Schaltplatten in Tauschgetrieben. Die Tausch-Belegschaft hat die Auslaufserie der 2. und 3. Generation montiert und Sonderaggregate für verschiedene Militärfahrzeuge gebaut. Zu den Kunden der Getriebe-Einzelinstandsetzung zählten das marokkanische, tunesische und thailändische Königshaus sowie Hollywood-Größen wie Richard Burton und Liz Taylor.

Der Tausch Automatikgetriebe war sogar schon im Fernsehen: Kabel 1 hat in

einer Reportage gezeigt, wie die Automatikgetriebe von Oldtimern im Tausch repariert werden.

Die Beschäftigten im Tausch haben oft die Serie unterstützt, um Spitzen abzubauen. Nun hat der PGE-Centerleiter Andreas Engling dem Betriebsrat in einem Gespräch folgenden Vorstandsbeschluss mitgeteilt: Alle zukünftigen Tauschaggregate wie das NAG3 und das F-DCT sollen unter der Führung von Global Service Parts (GSP), das heißt dem Ersatzteilwesen produziert werden. Das bedeutet, dass die Tauschmontage hier in PGE „ausblutet“!

Es würden hochqualifizierte Arbeitsplätze, sowie auch Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (MEE) wegfallen. Der Betriebsrat fordert, dass der Tausch auch zukünftig unter einer Führung hier im Raum Stuttgart bleibt. Nur so ist gewährleistet, dass die langjährige Erfahrung der Mitarbeiter

auch bei neuen Produkten berücksichtigt werden kann.

IG Metall-Vertrauensleute aus dem Tauschbereich

Uwe Mühlbauer



Sven Schmiech



Rainer Fink

Nachteile für Praktikanten im Werk 10 und 19

Daimler spart am Essenzuschuss für die Kantine

Praktikanten, die im Werk 10 oder 19 arbeiten, bekommen zwar das gleiche Entgelt wie in der Zentrale oder im Werk Sindelfingen. Ansonsten haben sie aber einige Nachteile hier am Standort Untertürkheim:

Mehr Zeitabzug für Pause

Im Gegensatz zu anderen Standorten bekommen Praktikanten im Werk 10 und 19 keinen Essenzuschuss, wenn sie in der Kantine essen gehen. Dafür müssen einige Praktikanten feststellen, dass ihnen 55 Minuten für die Mittagspause abgezogen werden. An anderen Standorten sind 40 bzw. 45 Minuten üblich. Während früher nicht genommener Urlaub automatisch ausbezahlt wurde, müssen immer mehr Studierende auch diesem Entgelt hinterherrennen.

Seltsamerweise scheint aber die Ent-

geltrückforderung bei Krankheitstagen zu funktionieren. Praktikanten haben leider keinen Rechtsanspruch auf tarifliche Krankengeldfortzahlung. Weiter erhalten sie auch nur zwei Urlaubstage pro Monat statt der tariflichen 2,5 Tage. Dass Daimler gerade bei den Studierenden so spart, ist ärgerlich. Dies zeigt den Studenten aber dafür schon frühzeitig, wie wichtig Tarifverträge sind.

Wenige Chancen auf Übernahme

Wir Betriebsräte finden es zwar gut, dass Daimler viele Praktikanten- und Diplomandenplätze zur Verfügung stellt. Wir stellen aber auch fest, dass diese immer öfter als Kapazitätsersatz dienen. Dies wäre ein Stück weit vertretbar, wenn es gute Chancen auf einen festen Arbeitsplatz gäbe. Da im Wesentlichen aber nur Fluktuationen ersetzt werden, stehen die Chancen

für eine Übernahme leider nicht sonderlich gut. Wir Betriebsräte drängen auf einheitliche Essensbezuschussung, Abstellen der Zeit- und Entgeltfehler der Personalservice-Center und Verbesserungen der sonstigen Rahmenbedingungen. Daimler sollte ein Interesse daran haben, dass die Firma den Praktikanten in guter Erinnerung bleibt.

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Instandhaltung und Betreiber-Bereiche

Startprobleme bei der Gleitzeit

| Von Karl Reif

Zum 1. April 2014 ist die neue Gleitzeit in den Instandhaltungs- und Betreiber-Bereichen gestartet. In mehreren Info- und Schulungsveranstaltungen für Vorgesetzte und Beauftragte des Betriebsrats wurde über die wichtigsten Fragen zur neuen Arbeitszeit informiert.

Vorgesetzte wollten eigene Spielregeln Trotzdem gab und gibt es „Interpretations-Schwierigkeiten“ bei einzelnen Themen, bei denen manche Vorgesetzte vor Ort eigene Spielregeln einführen wollten.

Im Folgenden der Stand der Dinge zu einigen Details, die in der Einführungsphase geklärt wurden bzw. in Klärung sind:

Gleitzeit heißt Gleitzeit, weil die Beschäftigten unter definierten Rahmenbedingungen im Gleitzeit-Rahmen ihre Arbeitszeit individuell gestalten können.

In manchen Bereichen versuchen nun die Vorgesetzten die Gestaltungsspielräume der Beschäftigten unter anderem mit Hinweis auf festgelegte

„Sollbelegungen“ einzuschränken. Das widerspricht der Vereinbarung. Das hat der Personalbereich schon im Konfliktfall vor Ort richtig gestellt.

Sollte es bis Ende September keine grundsätzlichen Schwierigkeiten mit der Handhabung der Gleitzeit gegeben haben, wird auch die tägliche Meldung **„Kernarbeitszeit –Verstoß“** an die Vorgesetzten entfallen, wenn Mitarbeiter im „Flexibilitätsrahmen“ die Arbeit aufnehmen oder beenden. (Diese Meldung betrachtet der Betriebsrat ohnehin als Akt einer „Misstrauens-Kultur“!)

Länge der Pause

Die Länge der Pause bei Arbeit am Wochenende und Feiertagen wird gerade mit den Fachbereichen diskutiert. Ziel ist die Pause an diesen Tagen auf das gesetzlich vorgeschriebene Maß zu begrenzen.

Manche Führungskräfte haben bei **Mehrarbeit am Wochenende** den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende starr gesetzt (z.B. 6 Uhr oder 14:30 Uhr). Die Gleitzeitmodelle gelten aber auch bei Mehrarbeit am Wochenende. Möglich ist eine Lösung mit Flexibilität zwischen beantragter und geleisteter Mehrarbeit.

Verrechnung von Feiertagen

Strittig ist die Verrechnung von Feiertagen im neuen Modell. Die Zeitabrechnung setzt nur (noch) sieben Stunden an, obwohl die tägliche „Bezugsarbeitszeit“ bei acht Stunden bleibt. Der Personalbereich hat eine Prüfung der bisherigen Praxis in flexiblen Freischicht-Arbeitszeitmodellen zugesagt. Wir hoffen die Themen spätestens bis zu den Betriebsversammlungen (23. bis 25. Juni) klären zu können und werden dort informieren.

Karl Reif

Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83

Die an den Verhandlungen zu Arbeitszeit und Personalflexibilität in der Instandhaltung (IH) beteiligten IG Metall-Betriebsräte:

Mate Došen, Tel. 6 60 43

Martin Bott, Tel. 6 79 65

Roland Bartle, Tel. 3 80 50

Matthias Burkhardt, Tel. 6 10 54

Ewald Benninger, Tel. 2 56 32

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

www.daimler.igm.de

Redaktion:

Jordana Vogiatzi (IGM), Tel. 0711-1 62 78-32;

Udo Bangert Tel. 2 16 34

Andreas Jahn Tel. 2 43 59

Monika Müller-Bertrand Tel. 6 25 22

Roland Schäfer Tel. 6 14 74

Stefan Rumpf Tel. 6 12 55

André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen:

S. 9 ©Juanjo tugores - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 30. Juni 2014

Abdruck von Artikeln, auch auszugsweise, nur nach Genehmigung der IG Metall Stuttgart

**Für Beschäftigte im Daimler-Konzern
Kunsterlebnis Nr. 1.1243**

**Top ten der „no goes“
Was mir nicht gefällt**

Ich bin Kunstvermittlerin.

Mich finden Sie und im Atelier und im Museum, ich mache Führungen, schreibe Texte. Nicht alles gefällt mir, was ich schreibe. Ich habe Vorlieben. Und Abneigungen.

Gefällt Ihnen etwa alles? Seien Sie ehrlich: Manches ist müde, abgestanden, anderes peinlich, schlecht gemalt oder gut gemeint.

Wir werden Bilder besprechen, die auch Ihnen ein Dorn im Auge sind: billig, von gestern oder einfach nicht schön. Und ich werde Ihnen erklären, warum es trotzdem Kunst ist.

Kommen Sie mit!

Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Führung per E-Mail an: Julia.Massek@Daimler.com oder Isa.Pscheidl@Daimler.com | Aktuelle Informationen zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode: @Kunsterlebnis.



„Acrobat“

Termin: Donnerstag, 12.06.2014, 18:00 Uhr

Treffpunkt: 17:45 Uhr im Foyer der Staatsgalerie Stuttgart

Führung: Ricarda Geib M.A.

Kosten: € 13,00

Zentralversand

Dach schützt vor Kälte und Lärm

Die Beschäftigten im Wareneingang mussten aufgrund organisatorischer Veränderungen in der Halle von ihrem alten Arbeitsplatz an das Rolltor an der Laderampe im Gebäude 6/5 wechseln.

Um die Kollegen vor dem ständigen Routenverkehr der Staplerfahrer zu schützen, wurden zunächst nur Stellwände mit Fenstern und Türen aufgestellt, eine so genannte „Ritterwand“. Das Problem: Ein Dach fehlte. Die Kollegen waren Lärm, Zugluft und Kälte ausgesetzt und beschwerten sich. Mitte 2013 gab es einen Vorort-Termin mit

den Betriebsräten, Meistern, Vertretern der Abteilung „Arbeitssicherheit und Umweltschutz“ (SUM) und des Werksärztlichen Dienstes. In dem Termin wurde vereinbart, dass ein Dach über die „Ritterwand“ gebaut wird. Außerdem hat man sich geeinigt, dass für die LKW-Fahrer ein separater Eingang geschaffen wird. Die vereinbarten Maßnahmen wurden im Februar 2014 endlich umgesetzt. Außerdem wurde noch ein Heizkörper eingebaut.

Die Kollegen sind zufrieden: Endlich müssen sie nicht mehr frieren und sind vom Lärm geschützt.



Das Dach (siehe Pfeil) schützt die Kollegen vor Lärm und Kälte

Helmut Brückl
IG Metall-Vertrauensmann
Zentralversand
(LOG/TL)
Tel. 2 44 98



Änderungen der Pausen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates

Pause heißt auch Pause

Änderungen der Pausen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates, so steht es in § 87 Betriebsverfassungsgesetz.

Im Umkehrschluss heißt das: Führungskräfte dürfen Pausen nicht einseitig verändern. Was bedeutet das? Wer auch immer zu euch kommt und behauptet, einzelne Personen könnten ruhig die Pausen durchfahren, um die angeforderte Stückzahl zu erreichen oder ein durch Störungen verursachtes Minus in der Montagelinie aufzuholen, glaubt ihm nicht. Dabei handelt es sich um einen schlechten Witz. Ich persönlich kenne niemanden, der gerne unter hohen Takten arbeitet und obendrein

noch freiwillig auf seine wohlverdienten Pausen verzichten würde.

Wenn wir Betriebsräte ein Durchfahren der Pausen vereinbaren würden, würden wir immer im Vorfeld mit euch darüber reden. Wir würden euch informieren, wie das Ganze konkret aussieht und wie lange es gelten soll. Wir würden aber auch klare Rahmenbedingungen festlegen, die erfüllt sein müssten. Nur dann könnten versetzte Pausen gefahren werden.

Systemführer, Linienführer oder Unterstützer sind genauso wenig wie Führungskräfte berechtigt, ein „freiwilliges“ Durchfahren der Pause anzuordnen. Sie

dürfen auch selbst nicht „freiwillig“ in den Pausen arbeiten.

Wer gerne freiwillig arbeitet und dabei etwas Gutes für die Gesellschaft leisten möchte, soll sich bitte an soziale Einrichtungen wenden. Dort werden solche Menschen dringend gesucht.

Ugur Karabulut
Betriebsrat
Tel. 5 28 10



Betriebsversammlungen



Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

Für Untertürkheim, Bad Cannstatt und Entwicklung PKW

Montag, 23. Juni 2014, 8:30 Uhr
Untertürkheim, Entladestrasse 134/III, Erdgeschoss

Für die Werkteile Mettingen, Brühl und Sirnauer Brücke

Dienstag, 24. Juni 2014, 8:30 Uhr
Mettingen, Gebäude 4/05 (Bushalle und Wareneingang)

Für den Werkteil Hedelfingen und Deizisau

Mittwoch, 25. Juni 2014, 8:30 Uhr
Hedelfingen, Gebäude 2/41 und 2/43 (Wareneingänge)

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 8:05 Uhr vorverlegt.