



# ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 307 | September 2014



**Ausbildungsstart**

**Willkommen beim Daimler**

Tarifrunde 2015:  
Worum es geht

Seite 8

Motorenhaus in RD:  
Gefährdung durch Feinstaub  
beseitigt

Seite 9

Management by Chaos:  
Die Fabrik unter Zeitdruck

Seite 10



# Wachstum braucht qualifizierte Beschäftigte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Daimler und vor allem die Pkw-Sparte haben im ersten Halbjahr ein sehr positives Ergebnis erzielt. Der Vorstand geht davon aus, dass Absatz, Umsatz und Gewinn in diesem Jahr noch deutlich gegenüber dem Vorjahr zulegen werden.

Natürlich muss man schauen, ob die Erwartung des Unternehmens am Ende Bestand haben wird. Der Konflikt um die Ukraine, sowie die Krisenherde im Nahen Osten können auch die wirtschaftliche Entwicklung in Europa beeinflussen. Gleichwohl befindet sich Daimler klar auf Wachstumskurs. Dafür sorgen vor allem die Zuwachsraten in China und den USA. Die Fahrzeuge, die jetzt auf dem Markt sind - wie die neue S- oder C-Klasse - kommen bei den Kunden gut an.

Trotz der insgesamt positiven Entwicklung will der Vorstand in den kommenden Jahren die Fertigungstiefe bei Daimler reduzieren. Wie diese Ankündigung umgesetzt werden soll, bleibt abzuwarten. Wir haben viele Produkte in Untertürkheim auf Jahre festgeschrieben und mit Investitionen untermauert. Wer mit geringerer Fertigungstiefe die heutige Belegschaft reduzieren will, riskiert den Konflikt mit Betriebsrat und Belegschaft. Die gute Beschäftigungsentwicklung in unserem Werk muss nachhaltig weiterwirken.

Die positive Entwicklung des Unternehmens drückt sich auch in der Belegschaftsentwicklung aus: Wir heißen 150 neue Kolleginnen und Kollegen herzlich willkommen, die wir im Sommer fest eingestellt haben. Damit haben allein in diesem Jahr 680 Beschäftigte einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei Daimler bekommen. Der überwiegende Teil, fast 560 Kolleginnen und Kollegen, haben zuvor schon als Zeitarbeitnehmer hier gearbeitet. Außerdem hat der Betriebsrat mit der Werkleitung vereinbart, dass 70 Beschäftigte aus Produktionsbereichen in indirekte Bereiche wie zum Beispiel Instandhaltung oder Qualitätssicherung übernommen werden. Inzwischen sind fast 100 Kollegen von der Produktion in indirekte Bereiche gewechselt (davon sind die Hälfte Auszubildende, die übernommen wurden).

Eine andere Entwicklung als beim Stammpersonal verzeichnen wir in den vergangenen Jahren in der Berufsausbildung: Das Unternehmen hat die Einstellzahlen für die gewerblich-technischen Auszubildenden und die Dual Studierenden im Werk Untertürkheim drastisch reduziert.

Im Jahr 2008 hatten wir noch 330 gewerblich-technische Auszubildende, dieses Jahr sind es 170. Im Jahr 2011 haben noch 54 Duale Hochschüler ihr Studium begonnen. Im Oktober starten 26 Duale Hochschüler. Wir heißen die neuen Auszubildenden und Studierenden herzlich willkommen. Es ist unverständlich, warum der Vorstand die Ausbildungszahlen so gekürzt hat. Derzeit wird überall über Facharbeitermangel geklagt.

Mit einer guten Ausbildung kann Daimler jungen Leuten eine Perspektive bieten und gleichzeitig für ausgebildete Fachkräfte im Unternehmen sorgen. Angesichts der positiven Entwicklung am Standort Untertürkheim halten wir eine Aufstockung der Ausbildungszahlen für dringend erforderlich. Sinnvoll wäre es auch die „Spätlehre“ für Daimler-Beschäftigte wieder einzuführen. Mit der „Spätlehre“ konnten bis vor ein paar Jahren Kolleginnen und Kollegen ohne Metall-Ausbildung in zwei Jahren berufsbegleitend eine Ausbildung absolvieren. Dafür spricht auch das Ergebnis der Beschäftigtenbefragung der IG Metall: Am Standort Untertürkheim sagen 58 Prozent der Befragten, dass Daimler nicht ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung bietet. Hier besteht für die Unternehmensleitung Handlungsbedarf.

*Wolfgang Nieke*  
**Wolfgang Nieke**  
 Betriebsratsvorsitzender

*Karl Reif*  
**Karl Reif**  
 Stellvertretender  
 Betriebsratsvorsitzender

## Ausbildung

# 170 neue Azubis im Werk Untertürkheim

**Am 1. September hat das neue Ausbildungsjahr begonnen. Wie schon im letzten Jahr haben wieder 170 junge Menschen (davon 26 Mädchen) ihre Ausbildung im Werk Untertürkheim aufgenommen. Der Betriebsrat begrüßt an dieser Stelle die neuen Azubis ganz herzlich.**

## Breites Spektrum an Ausbildungsberufen

Mit Abstand die größte Gruppe der neuen Azubis stellen die Industriemechaniker (siehe Übersicht), gefolgt von den Mechatronikern und den KFZ-Mechatronikern. Von den Elektronikern, über Gießereimechaniker, bis hin zu den Fachkräften für Lagerlogistik und Systemgastronomie gibt es in der Berufsausbildung bei Daimler ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen. Zusätzlich zu den 170 technisch-gewerblichen Auszubildenden werden am 1. Oktober 26 duale Hochschüler der Studiengänge Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik und Informatik ihr Studium beginnen.

In der Vergangenheit hatten auch eher schulisch schwächere Schüler bei klassischen Produktionsberufen wie zum Beispiel Fertigungsmechaniker eine Chance auf einen Ausbildungsplatz. Doch Fertigungsmechaniker werden seit einigen Jahren nicht mehr ausgebildet. Das Unternehmen begründet dies mit einer veränderten Aufgabenstruktur im Werk, mehr komplexen Montagen, mehr Fertigungsumfängen. Außerdem könne man sich bei einfachen Tätigkeiten durch Einstellungen auf dem externen Arbeitsmarkt „bedienen“. Einher geht diese Personalpolitik mit der Kürzung der Ausbildungszahlen von ehemals über 330, auf nun 170 Azubis – wir haben bereits mehrfach berichtet.

## Andere Betriebe bilden mehr Azubis aus

Dabei liegen die Vorteile einer eigenen Berufsausbildung klar auf der Hand: Durch eine Ausbildung im Haus können die Inhalte des Lehrberufs oder des dualen Studiums ein breites Qua-

lifikationspektrum bieten. Nach Ende ihrer Ausbildung oder ihres Studiums können die jungen Menschen viel schneller in den Beruf einsteigen, weil sie umfangreiche Kenntnisse bereits vermittelt bekommen haben. Hier im Werk gilt: Außerdem kennen sie die Fabrik genau, kennen Ansprechpartner, wissen, worauf es „beim Daimler“ ankommt. Andere Unternehmen haben diese Vorteile für sich erkannt: Kürzlich wurde in der Stuttgarter Zeitung über die Firma Mapal aus Aalen berichtet. Mapal ist ein weltweit tätiger Hersteller von Fräs- und Bohrwerkzeugen, welcher unter anderem auch Daimler beliefert. Die Firma Mapal bildet derzeit 130 Azubis aus. Im Vergleich zur Betriebsgröße sind das dreimal so viele wie im Werk Untertürkheim. Ein ähnliches Bild ergibt sich beim Standort Crailsheim der Firma Bosch – obwohl Bestandteil eines international tätigen Konzerns, beträgt die Ausbildungsquote zehn Prozent der Gesamtbelegschaft (bei uns weniger als drei Prozent). Außerdem muss die Unternehmensleitung sich die Frage gefallen lassen,

*weiter auf Seite 4*

## Zu wenig Ausbildungsmeister

„Es gibt in einigen Bereichen, zum Beispiel bei den Elektronikern zu wenige Ausbildungsmeister. Das heißt ein Meister muss oft mehrere Gruppen gleichzeitig betreuen. Für uns Auszubildende wäre es gut, wenn Daimler mehr Ausbildungsmeister einstellen würde“.

**Cora Vogt**  
Auszubildende zur  
Mechatronikerin  
1. Lehrjahr



Technische Berufe im Werk Untertürkheim	Anzahl Azubis 2014
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	20
Fachkraft für Lagerlogistik	4
Fachkraft für Systemgastronomie	3
Gießereimechaniker/-in	14
Industriemechaniker/-in	46
Industriemechaniker/-in mit Berufskolleg	16
IT Systemelektroniker/-in	4
KFZ Mechatroniker/-in	24
Mechatroniker/-in	24
Techn. Modellbauer/-in	6
Metallwerker/-in	9
<b>Gesamt</b>	<b>170</b>

Studiengänge Duale Hochschüler im Werk Untertürkheim	Anzahl 2014
Elektrotechnik	2
Informatik	4
Maschinenbau	14
Mechatronik	6
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>

## Nach dem Studium zurück zu Daimler

„Parallel zu meiner Ausbildung lege ich mit dem Berufskolleg die Fachhochschulreife ab. Nach der Ausbildung will ich Wirtschaftsingenieurwesen studieren. Das Gute daran ist: Dank dem Tarifvertrag „Qualifizierung“ stellt mich die Firma für das Studium frei und ich kann nach dem Studium zu Daimler zurückkehren“.

**Robin Konzmann**  
Auszubildender zum  
Industriemechaniker  
2. Lehrjahr



ob sie in den richtigen Berufen ausgebildet. Wie bereits seit einiger Zeit bekannt ist, fehlen in unseren Instandhaltungsbereichen im Werk Elektriker. Elektriker sind auch auf dem Arbeitsmarkt knapp. Die interne Berufsausbildung bietet Chancen, diesem Mangel entgegen zu wirken. Diese Möglichkeit wurde bisher nicht genutzt, sodass der neue Centerleiter der Technologiefabrik (welchem auch die Instandhaltung zugeordnet ist) weiter mit wenigen Elektrikern auskommen muss. Man darf gespannt sein, ob sich dies eines Tages auf das Produktionsprogramm auswirkt...

### Ausbildungsqualität muss sichergestellt werden

Damit weiterhin die Qualität der internen Berufsausbildung sichergestellt werden kann, ist es notwendig dass genügend Ausbildungspersonal vorhanden ist. Hier erwarten wir vom Unternehmen, dass es dem Betriebs-

rat eine Personalplanung für den Ausbildungsbereich vorgelegt. Aus dieser sollte hervorgehen, wie vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Ausbilder, die Ausbildungsqualität sichergestellt wird. Insbesondere im Ausbildungsbereich ist Erfahrung von unschätzbarem Wert. Deshalb sind wir davon überzeugt, dass auch Ausbilder im „fortgeschrittenen Alter“ hervorragend Wissen vermitteln können. Die Ausbildungsleitung muss aber dafür Sorge tragen, dass das vorhandene Wissen an junge Ausbilder übertragen werden kann. Deshalb muss rechtzeitig der Nachwuchs herangeführt werden. Dies wird der Betriebsrat weiter konsequent einfordern.

**Stefan Rumpf**  
Betriebsrat  
Ausschuss  
Berufliche Bildung  
Tel. 6 12 55



## Stichwort: Tarifvertrag Förderjahr

Im Rahmen eines „Förderjahres“ sollen nicht ausbildungsreife Jugendliche auf eine Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie vorbereitet werden. Den Jugendlichen werden Grundkenntnisse im Metallbereich vermittelt, auch

persönliche Fähigkeiten werden ausgebaut. Dies wurde im Tarifvertrag „Förderjahr“ festgelegt. Am Standort Untertürkheim können jährlich zehn Jugendliche am „Förderjahr“ teilnehmen.

## Möchte später Meisterin werden

„Letztes Jahr habe ich den Realschulabschluss gemacht aber keinen Ausbildungsplatz gefunden. Das lag zum einen wahrscheinlich daran, weil ich mich zu spät beworben habe. Außerdem war mein Zeugnis leider nicht so gut. In der 10. Klasse war mir nicht klar, wie wichtig das Abschlusszeugnis ist.“

Ich freue mich sehr, dass ich jetzt eine Ausbildung zur Industriemechanikerin hier im Werk Untertürkheim machen kann. Das Förderjahr war eine gute Vorbereitung darauf.

Meine beiden Brüder sind auch gelernte Industriemechaniker. Mein ältester Bruder Taylan arbeitet

im Werk Bad Cannstatt. Als er seine Ausbildung gemacht hat, gab es im Werk Untertürkheim noch 360 Ausbildungsplätze pro Jahr. Inzwischen stellt Daimler nur noch 170 Auszubildende pro Jahr ein. Ich finde Daimler sollte wieder mehr Menschen hier die Chance auf eine Ausbildung geben.

Taylan hat mich auf das Förderjahr aufmerksam gemacht. Sinan - mein anderer Bruder - macht gerade seinen Meister bei Bosch. Er ist mein Vorbild. Ich könnte mir vorstellen, später auch Meisterin zu werden. Aber jetzt mache ich zuerst meine Ausbildung fertig. Ich bin genauso ein Autofan wie meine Brüder. Manche Jungs wundern sich, dass ich bei

## Förderjahr ist eine große Chance

„Ich habe mich sehr gefreut als ich erfahren habe, dass ich nach dem Förderjahr einen Ausbildungsplatz zum Industriemechaniker bekomme. Industriemechaniker will ich schon werden seit ich in der 8. Klasse bin.“

Damals habe ich ein Schülerpraktikum im Werk Untertürkheim gemacht und bei meinem Vater in der Kurbelgehäusefertigung gearbeitet. Das hat Spaß gemacht. Vor einem Jahr habe ich die Werkrealschule abgeschlossen. Danach habe ich keinen Ausbildungsplatz gefunden. Deshalb war das Förderjahr eine große Chance für mich.

Schade ist, dass von zehn Praktikanten, die das Förderjahr hier im Werk Untertürkheim gemacht haben, nur vier übernommen werden konnten. Meiner Meinung nach hätten alle einen Ausbildungsplatz bei Daimler verdient.“

**Alessio Scavuzzo (17)**  
Absolvent  
Förderjahr



diesem Thema so gut mitreden kann. Aber ich habe mir schon als Kind gerne Prospekte von den neuesten Mercedes-Modellen angeschaut.

Wenn Geld keine Rolle spielen würde, würde ich mir einen SLK kaufen.“

**Sinem Yürük (18)**  
Absolventin  
Förderjahr



## Mehr Urlaub durch IG Metall-Mitgliedschaft

„Ich bin in der IG Metall, weil ich so als Ferienarbeiter drei Urlaubstage mehr bekomme. Ohne IG Metall-Mitgliedschaft hätte ich in den vier Wochen hier in der Achsfertigung keinen Urlaubsanspruch. Die Urlaubstage lasse ich mir auszahlen. Für später finde ich auch den Rechtsschutz der IG Metall gut.“

**Christian S.**  
Ferienarbeiter  
(PT/AMO)



## Zufrieden mit der Ausbildung

„Bis auf ein einwöchiges Praktikum habe ich noch nie zuvor etwas Technisches gemacht. Vieles war neu - aber die Ausbildung macht Spaß und ich fühle mich wohl. Gut an der Ausbildung beim Daimler ist auch, dass wir auf die Ausbildungsvergütungen Tarifierhöhungen bekommen. Das ist nicht selbstverständlich.“

**Daniela Drotziger**  
Auszubildende zur  
Mechatronikerin  
1. Lehrjahr



## Urlaubsgeld ist super!

„Von 2012 bis 2013 habe ich das Förderjahr hier gemacht und bin froh, dass ich danach bei Daimler einen Ausbildungsplatz bekommen habe. Ich finde es toll, dass wir Azubis auch Urlaubsgeld bekommen. Ich habe Freunde, die in anderen Betrieben eine Lehre machen. Sie bekommen kein Urlaubsgeld.“

**Hans-Richard Kölle**  
Auszubildender zum  
Industriemechaniker  
1. Lehrjahr



## Immer etwas Neues lernen

„Im Juni haben ich meine Ausbildung als Industriemechaniker Fachrichtung Instandhaltung abgeschlossen.“

In meiner Gruppe waren rund 60 andere Azubis. Davon hat Daimler mich und einen Kollegen für die „FacharbeiterInnen Talentschmiede“ (FacTS) ausgewählt. Darüber habe ich mich riesig gefreut. Während der Ausbildung habe ich mich angestrengt und war der Beste in meiner Ausbildungsgruppe. Das FacTS-Programm ist eine tolle Belohnung dafür. Wir FacTS-Teil-

nehmer bekommen in den nächsten zwei Jahren zusätzliche Seminare. Zum Beispiel werde ich auf spezielle Instandhaltungsanlagen in der Aluminiumgießerei geschult. Außerdem werden wir in vor- und nachgelagerte Bereiche in der Produktionskette eingesetzt. Mir macht es Spaß, immer etwas Neues zu lernen. Mein nächstes Ziel ist, auf der Abendschule meinen Techniker oder Meister zu machen.

Die Bezahlung passt auch, dafür sorgt ja die IG Metall mit regelmäßigen

Tarifierhöhungen. Vor drei Jahren habe ich meine Ausbildung begonnen und bin gleich in die IG Metall eingetreten. Das ist eine gute Sache. Ich kann das jedem Azubi nur empfehlen.“

**Marc Pfizenmaier (20)**  
Teilnehmer Programm  
FacTS



## Arbeit als Sachbearbeiter ist abwechslungsreicher

„Der Betriebsrat hat für rund 100 Beschäftigte durchgesetzt, dass sie vom direkten in den indirekten Bereich wechseln können. Ich bin einer von ihnen. Vorher habe ich in der Werkstoffprüfung gearbeitet und die Produktion betreut. Jetzt bin ich Sachbearbeiter im Reklamationsmanagement. Die Arbeit ist abwechslungsreicher. Ich bin froh, dem indirekten Bereich zugeordnet zu sein.“

**Ertekin Akman**  
Sachbearbeiter QM/PTA



## JAV-Wahlen

Im Herbst wird eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für die nächsten zwei Jahre gewählt. Wählen dürfen alle Azubis unter 25 Jahren, dual Studierende sowie Beschäftigte unter 18 Jahren.

Nähere Infos bekommt ihr bei der JAV, Tel. 6 35 10.



# Alle Centerversammlungen auf einen Blick

Vom 18. bis 26. September finden die Centerversammlungen statt. Die Betriebsräte werden auf allen Centerversammlungen unter anderem über Themen wie zum Beispiel wirtschaftliche Situation des Unternehmens, Personal (Übernahme Leiharbeiter, Wandlungen, Einstellungen), Programmsituation, Tarifrunde 2015, Rentenreform, Pausen- und Gruppenräume und Bürogestaltung informieren.

Welche speziellen Themen die Betriebsräte auf der jeweiligen Centerversammlung zusätzlich behandeln werden, können Sie auf dieser und der folgenden Seite lesen.

## Centerversammlung SE/T

Donnerstag, 18. September,  
8:30 Uhr, Untertürkheim,  
Gebäude 135, Betriebsrestaurant

Im Rahmen des Programms Product Dedication wurden in diesem Jahr verschiedene Bereiche des ehemaligen Centers WPS zur SE/T umstrukturiert. Diese Vorgänge werden, auch vor dem Hintergrund der stattgefunden Funktionsanalyse, auf der Centerversammlung dargestellt. Auch die Kommunikation der Unternehmensseite zu Product Dedication wird vom Betriebsrat kritisch hinterfragt. Außerdem wird der Prozess der Programmerfüllung dargestellt und über den aktuellen Stand berichtet. Weitere Themen sind die Arbeitszeit in der WSE und Regelungen zur Bürogestaltung.

## Centerversammlung PT/T (TEC-Fabrik)

Montag, 22. September, 8:30 Uhr,  
Untertürkheim, Gebäude 135,  
Betriebsrestaurant

Seit 1. Juli 2014 hat das Unternehmen die zur Produktion direkt notwendigen Dienstleister wie Instandhaltung usw. aus den Produktionsbereichen herausgelöst und in einer „Technologie-Fabrik“ kurz TEC-Fabrik zentralisiert. Die Beschäftigten können gespannt sein, was Thomas Brandstetter, der neue Leiter dieses Centers, auf der Versammlung berichten wird.

Auf der Centerversammlung wird der Betriebsrat seine Erwartungen zur TEC-Fabrik an die Centerleitung darstellen.

## Centerversammlung FM

Montag, 22. September, 8:00 Uhr,  
Mettingen, Gebäude 4, EG,  
Raum 002

In der Centerversammlung FM wird der Betriebsrat über den aktuellen Stand der geplanten Einführung des Shared-Service-Centers Controlling berichten und nochmals seine Anforderungen an eine solche Verlagerung gegenüber der Unternehmensleitung klar stellen. Darüber hinaus wird der Betriebsrat auch zu den Arbeitszeitregelungen im Angestelltenbereich und den möglichen Flexibilisierungsinstrumenten berichten.

## Centerversammlung HRM

Montag, 22. September, 13:30 Uhr,  
Mettingen, Gebäude 12,  
Betriebsrestaurant

In allen Dienstleistungsbereichen des Werkes, wie dem Personalbereich, der Werksfeuerwehr, dem Werkschutz, dem Werksärztlichen Dienst, oder der Gastronomie, ist die Personaldecke schon immer knapp bemessen. Die aktuellen Umstrukturierungen des Unternehmens, One HR und die Zentralisierung der Gastronomie, sorgen für zusätzliche Arbeitsverdichtung. Vor diesem Hintergrund wird der Betriebsrat auf der Centerversammlung über die aktuelle Situation in HRM informieren. Auch die Personalsituation im Ausbildungsbereich wird hierbei dargestellt. Weitere Themen des Betriebsrats sind Work-Life-Balance, Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung.

## Centerversammlung RD

Mittwoch, 1. Oktober, 8:30 Uhr,  
Untertürkheim, Gebäude 135,  
Betriebsrestaurant

Neben dem Verhandlungsstand zur Altersteilzeit in Bezug auf die neue Rentenregelung, will der Betriebsrat in der diesjährigen Centerversamm-

lung auch auf die Themen Internationalisierung, Test- und Engineering Center in Immendingen und die Personalsituation in RD eingehen. Außerdem wird der aktuelle Stand des Neubaus Gebäude 128 dargestellt, sowie die weitere Vorgehensweise bei Leiharbeit und Werkverträgen.

## Centerversammlung PT/M (PMO)

Mittwoch, 24. September,  
8:30 Uhr, Untertürkheim,  
Gebäude 134/III, EG, Entladestraße

In der Centerversammlung PT/M wird der Betriebsrat die Programmsituation bis Ende dieses Jahres, sowie die aktuelle Planung zum Jahreswechsel darstellen. Ebenso wird man auf das kommende Jahresprogramm 2015 eingehen und den Personalbedarf und die Auslaufsituation von betroffenen Bereichen thematisieren. Darüber hinaus will der Betriebsrat zu den „Agilen Produktionssystemen“ im neuen Gebäude 148 und zum Aufbau der Montage M176 in Bad Cannstatt informieren.

Im Rahmen der Veränderungen im Logistikbereich durch das Projekt LOGINET wird es um den aktuellen Planungsstand und Forderungen zur Situation Supermarkt gehen. Weitere Themen werden die Reinigungsintervalle der sanitären Anlagen, die Parkplatzsituation und der aktuelle Stand zu der Ergonomie in der PT/M sein. Beim Thema Ergonomie geht es auch um die Erweiterung des Holzbodens im Bereich Rumpfmontage.

## Centerversammlung PT/G (PGE)

Mittwoch, 24. September,  
8:30 Uhr, Hedelfingen,  
Gebäude 2/41 und 2/43

In der Centerversammlung der Getriebeproduktion in Hedelfingen werden wir IG Metall-Betriebsräte insbesondere auf das aktuelle Produktionsprogramm und die geplanten Maßnahmen der Centerleitung eingehen. Unser Schwerpunkt wird dabei in der Forderung nach einer „richtigen“ Personalplanung, einer Senkung der Belastung für die Beschäftigten in der

Getriebeproduktion, zusätzlichen Fertigungskapazitäten, akzeptablen Umfeldbedingungen, wie sauberen Waschräumen und Toiletten, aufgefüllten Getränkeautomaten, ordentlichen Pausenräumen und vielem mehr, liegen. Ein weiterer wichtiger Punkt wird die Zukunftsausrichtung der Getriebeproduktion sein. Mit dem Anlauf des NAG3-Getriebes werden Fertigungskostenstellen umgebaut und umgestellt, wird eine neue Montage aufgebaut und in ganz Heddelfingen Personal die Kostenstellen wechseln. Wir wollen vorstellen und mit euch diskutieren welche Vereinbarungen wir mit der Center- und Werkleitung verhandeln.

## Centerversammlung PT/A (PAC)

Mittwoch, 24. September,  
8:30 Uhr, Mettingen, Gebäude 5,  
Wareneingang

In der Centerversammlung wird der Betriebsrat auf die besonderen Themen der einzelnen Bereiche in PT/A eingehen. Ein Thema wird beispielsweise die Personalsituation in der Instandhaltung sein und wie es generell mit der Instandhaltung weitergeht. Weiteres Thema werden die Engpassbereiche in PT/A sein. Außerdem werden die Betriebsräte zur Feinstaubbelastung sowie zur Be- und Entlüftung in den Achsmontagen und Schweißbereichen informieren.

## Centerversammlung PT/U (PTU)

Mittwoch, 24. September,  
8:30 Uhr, Mettingen, Gebäude 5,  
Fuhrparkhalle

Der Betriebsrat wird in der Centerversammlung unter anderem auf zukünftige Produkte im Center PT/U eingehen.

Außerdem werden die Themen Pausenräume, Sanitärräume sowie Hitzebelastung am Arbeitsplatz angesprochen. Weitere Themen sind: Das Verhältnis der Centerleitung zum Betriebsrat, Plätze für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (MEE) und der Bedarf an qualifiziertem Personal in Gießerei und Schmiede.

## Centerversammlung SC/PT (LOG)

Mittwoch, 24. September,  
8:30 Uhr, Untertürkheim,  
Gebäude 135, Betriebsrestaurant

Durch das anstehende Projekt LOGINET wird es in der Logistik am Standort Untertürkheim zu Veränderungen kommen. Dieser Prozess steht im Mittelpunkt der diesjährigen Centerversammlung SC/PT. In diesem Rahmen wird der Betriebsrat auch zu der abgeschlossenen Funktionsanalyse berichten und seine Forderungen zum Umgang mit den Ergebnissen klar stellen.

## Centerversammlung QM/PT

Mittwoch, 24. September,  
14:00 Uhr, Untertürkheim,  
Gebäude 135, Betriebsrestaurant

In der Centerversammlung QM/PT wird der Betriebsrat auf die aktuellen Veränderungen, Umstrukturierungen und Personalthemen eingehen. Dabei ist von besonderer Bedeutung wie das geplante Produktionsprogramm sich auf die Beschäftigten im Center QM/PT auswirkt. Mit Blick auf die konkreten Veränderungen in den Abteilungen sollen auch mögliche Veränderungen im Rahmen der Funktionsanalyse kritisch hinterfragt werden. Neben den aktuellen Themen des Betriebsrats wird es wieder Zeit geben, dass die Beschäftigten ihre Fragen und Probleme direkt an den Centerleiter oder den Betriebsrat richten können.

## Centerversammlung PP/ PT, PT/SUM, PP/FP<sub>2</sub>, PP/ PCEP, MO/PC und S/O (Planungsbereich)

Donnerstag, 25. September,  
8:30 Uhr, Untertürkheim,  
Gebäude 135, Betriebsrestaurant

In der Centerversammlung PP/PT wird der Betriebsrat die Strukturänderungen der ehemaligen PPA beleuchten. Ein weiterer Schwerpunkt wird die Haftungsfrage bei Planungsprojekten, welche durch das

Aufgaben-Funktions-Raster bis auf die Sachbearbeiterebene heruntergebrochen wurde.

Auch die Themen Arbeitszeitgestaltung, Work-Life-Balance, Bürogestaltung und der Umgang mit Leiharbeitnehmern und über Werkvertrag Beschäftigten werden in der Centerversammlung angesprochen.

## Centerversammlung IT

Freitag, 26. September, 8:30 Uhr,  
Mettingen, Gebäude 4, EG,  
Raum 002 und 003

Die Centerversammlung für den IT Bereich wird sich mit den Veränderungen durch das Projekt „Save 4 Growth“ befassen, bei dem das Unternehmen IT-Aufgaben in Service-Center nach Indien und in die Türkei verlagert. In diesem Zusammenhang wird auch der Kommunikationsprozess des Unternehmens betrachtet.

Außerdem wird über die aktuelle Situation beim Einsatz von Leiharbeitnehmern und über Werkvertrag Beschäftigten informiert. Weitere Themen werden Work-Life-Balance, Arbeitszeitregelungen und Bürogestaltung sein.

## Centerversammlung MP/P, MP/X, MP/KP, MP/SPS

Freitag, 26. September, 14:00 Uhr,  
Untertürkheim, Gebäude 135,  
Betriebsrestaurant

In der Centerversammlung MP trifft ein neu zusammengesetzter Bereich zusammen. Neben dem Einkauf gehören seit kurzem auch Teile der Qualitätssicherung des Entwicklungsbereichs (ehem. Q/PL) zum Center MP/P.

Neben der Frage, welche Auswirkungen die neue Struktur auf die Beschäftigten im Bereich hat, wird der Betriebsrat auch auf die Themen Arbeitszeitgestaltung, Bürogestaltung und Work-Life-Balance eingehen. Außerdem wird der Betriebsrat die aktuelle Verhandlungssituation zum Thema Reisezeiten darstellen.

## Tarifrunde 2015

# Worum es geht und was wir fordern

Die Mitglieder der Großen Tarifkommission (siehe unten) der IG Metall Baden-Württemberg haben sich bei ihrer Versammlung am 3. Juli in Leinfelden-Echterdingen dafür ausgesprochen, neben einer Entgelterhöhung weitere qualitative Tarifforderungen zu erheben: zum einen die Fortführung und Verbesserung des Tarifvertrags zur Altersteilzeit. Zum anderen eine vom Arbeitgeber finanziell geförderte Qualifizierungsteilzeit.

### Altersteilzeit besser gestalten

Ausgangspunkt für die Diskussion in der Tarifkommission waren die Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung aus dem vergangenen Jahr. Über 90 Prozent der Befragten waren der Ansicht, dass sie ohne Chance auf eine berufliche Weiterentwicklung nicht gesund in Rente gehen werden.

Durch die aktuellen Veränderungen im Rentenrecht ergibt sich für die IG Metall ohnehin die Verpflichtung mit den Arbeitgebern über den Tarifvertrag zur Altersteilzeit zu verhandeln. Die IG Metall hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt, die Möglichkeit in Altersteilzeit zu gehen langfristig zu erhalten und im Detail besser zu gestalten. Wobei der Arbeitgeberverband bereits jetzt schon hat durchblicken lassen, dass er die Altersteilzeit zwar eingeschränkt erhalten möchte. Aber nicht mehr als Rechtsanspruch für die einzelnen Kolleginnen und Kollegen, sondern nur noch von „Arbeitsgebers Gnaden“ und in der Anzahl stark eingeschränkt.

Bei der Weiterbildung gibt es bereits jetzt einen tarifvertraglichen Anspruch für IG Metall-Mitglieder sich von der Arbeit mit Rückkehrrecht in den Betrieb voll freistellen zu lassen. Allerdings ohne finanzielle Förderung durch den Arbeitgeber. Das wollen wir unter anderem ändern und damit die bestehenden Regelungen verbessern.

Die Höhe der Entgeltforderung wird gegen Ende des Jahres festgelegt.

### Werkverträge strenger regulieren

Im Anschluss an die Tarifrunde 2015 werden wir – die IG Metall - verstärkt



Sieht unspektakulär aus - ist aber wichtig. Denn hier werden die Weichen für die Tarifrunde gestellt: die Große Tarifkommission der IG Metall-Baden-Württemberg

Druck machen, um Werkverträge strenger zu regulieren. Wir wollen möglichst großen Einfluss auf das dann anstehende Gesetzgebungsverfahren machen. Hintergrund ist: Die Bundesregierung hat eine Forderung der Gewerkschaften im Koalitionsvertrag zum Teil aufgegriffen und angekündigt, das Gesetz zur Leiharbeit in unsrem Sinne zu verbessern und neue Mitsprachemöglichkeiten der Betriebsräte bei Werkverträgen einzuführen. Wenn die Bundesregierung das Gesetz zur Leiharbeit neu fasst, dann ergibt sich daraus eine Verhandlungsverpflichtung für die IG Metall über den Tarifvertrag zur Leiharbeit. Dieser regelt - über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus - zum Beispiel, dass Leiharbeiter nicht auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen. Sondern bei dauerhaftem Personalbedarf fest eingestellt werden muss. Diese sinnvolle Einschränkung der Leiharbeit wollen wir erhalten und versuchen weitere Verbesserungen durchzusetzen. Nach Auffassung der IG Metall-Vertrauenskörperleitung Untertürkheim müssen das mehr Mitsprache des Betriebsrats und die strengere Regulierung von Werkverträgen sein. Wir werden dafür weiter Druck machen. Damit unsere Tarifverträge die ganze Belegschaft schützen und nicht nur kleiner werdende Stammebelegschaften, die dann wiederum mit der Drohung der Arbeitgeber noch mehr auszulagern zu Zugeständnissen erpresst werden können.

Aber ganz gleich was wir fordern. Eine Lohnerhöhung und neue, bessere Tarifverträge werden wir nicht allein mit

guten Argumenten durchsetzen. Wir brauchen dazu dich!

Und natürlich viele engagierte Mitglieder. In allen tarifgebundenen Betrieben.

André Kaufmann  
IG Metall-Gewerkschaftssekretär



### Große Tarifkommission Baden Württemberg

Die Große Tarifkommission Baden Württemberg hat rund 240 Mitglieder und setzt sich aus gewählten ehren- und hauptamtlichen IG Metall-Funktionären zusammen.

Das Werk Untertürkheim hat vier Delegiertenmandate. Die Große Tarifkommission bereitet die Tarifrunde vor, beschließt Forderungen, gibt inhaltliche Empfehlungen für Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband. Sie beschließt über die Annahme oder Ablehnung eines Tarifergebnisses beziehungsweise über Urabstimmung und Streik. Die Beschlüsse der Tarifkommission sind Empfehlungen; die letzte Entscheidung trifft der vom Gewerkschaftstag gewählte Vorstand der IG Metall.

**Vergleich Tarif/Gesetz:**

[www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)

-> standorte ->untertürkheim

[www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten)

RD College

# Mit einem berufsbegleitendem Studium zum „RD-Ingenieur“

Durch die Einrichtung des RD College ist ein berufsbegleitendes Studium in der PKW-Entwicklung möglich geworden. Seit September 2014 können sieben RD-Beschäftigte neben dem Beruf ein Studium mit dem Abschluss zum „RD-Ingenieur“ absolvieren.

## Betriebsrat bei Auswahlverfahren beteiligt

Der Betriebsrat war beim Bewerbungs- und Auswahlverfahren beteiligt und begrüßt, dass Nachwuchskräfte die Chance erhalten, berufsbegleitend zu studieren. Eine Arbeitsgruppe aus RD hat zusammen mit der Hochschule Esslingen ein Programm mit dem Schwerpunkt Fahrzeugtechnik erarbeitet, das die RD-Studentinnen und -Studenten in vier Semestern durchlaufen. Ziel des Studiums ist der Abschluss als RD-Ingenieur.

Das Studium ist ein sehr innovativer Weg für Beschäftigte aus den Werkstätten, die durch ihre Ausbildung einen Fachhochschulzugang erreicht haben.

Voraussetzungen für die Teilnahme am Programm RD College:

- Techniker oder Meister mit Zugangsberechtigung zur Fachhochschule
- sehr gute Leistungen im aktuellen Aufgabengebiet
- hohe Motivation und Fähigkeit zur akademischen Weiterqualifizierung über zwei Jahre
- Interesse an der Fachrichtung „Fahrzeugtechnik“
- Überdurchschnittliche Belastbarkeit
- Bestehen des gemeinsamen Auswahlverfahren durch Fachbereich und Personalbereich

Die Studienplätze für 2014 sind bereits vergeben. Der nächste Studienbeginn ist für Herbst 2016 geplant.

Mehr Informationen zu RD College stehen im Mitarbeiterportal unter folgendem Link

[http://intra.corpintra.net/Projects/c2c/channel/documents/2461782\\_Flyer.pdf](http://intra.corpintra.net/Projects/c2c/channel/documents/2461782_Flyer.pdf)

**Klaus Kaupert**  
Betriebsrat  
Koordinations-  
ausschuss MTC  
Tel. 5 97 22



## Neuer Verkaufsstand für Birken-Realschule dank ProCent-Spende



Gerhard Fischele (Mitglied des örtlichen ProCent-Entscheiderkreises), ProCent-Koordinator Karl Reif, Schulleiter Wolfgang Weixler, Stefan Rumpf (Mitglied des örtlichen ProCent-Entscheiderkreises) freuen sich über den neuen Verkaufsstand für die Birken-Realschule in Stuttgart-Heumaden. Eine Spende von 2500 Euro aus dem Förderfonds Pro Cent machte es möglich, dass die ungenutzte Garage in ein „Bäckerhäusle“ umgebaut wird. An dem Stand verkauft die örtliche Bäckerei. Außerdem wird dort Obst verteilt, das ein Direktmarkter kostenlos zur Verfügung stellt.

## 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](mailto:jordana.vogiatzi@igmetall.de)  
Internet: [www.stuttgart.igm.de](http://www.stuttgart.igm.de)  
[www.daimler.igm.de](http://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, Nagold

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen: Fotolia, S. 11:

[david@engel.ac](mailto:david@engel.ac), trade fair entrance

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:  
Montag, 22. September 2014

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



## Management by Chaos

# Die Fabrik unter Zeitdruck

**Nicht nur Menschen, auch Unternehmen stehen sich manchmal selbst im Weg. Daimler ist da keine Ausnahme. Man muss nur betrachten, dass eigene Prozesse nicht eingehalten werden und keine schlüssige Produktionsstrategie erkennbar ist.**

Es ist unbestritten, dass funktionierende Prozessstandards in großen Unternehmen notwendig sind. Die Zusammenarbeit der vielen Daimler-Bereiche kann nur funktionieren, wenn es ein abgestimmtes gemeinsames Vorgehen gibt. Gemeinsame Prozesse stellen sicher, dass alle Bereiche die notwendige Zeit für ihre Planungen und Entscheidungen haben und die Unternehmensstrategie umsetzen können. Letzten Endes gewährleisten auch nur diese gemeinsamen Standards einen funktionierenden An- und Hochlauf und eine stabile Serienfertigung von Produkten.

## MDS – Der Daimler-Standard für Entwicklungsabläufe

Bei Daimler gibt es, von oberster Ebene erlassen, einen definierten Prozess in der Produktentwicklung. Egal ob Fahrzeug, Motor oder Getriebe, für jedes Produkt gibt das Mercedes-Development-System (MDS) einen standardisierten Rahmenplan vor. Allgemein gesagt, definiert MDS die notwendigen Schritte einer Produktentwicklung. Jeder Schritt, von der ersten Idee unserer Entwickler bis zum Produktionsstart am Job#1, ist exakt definiert und beschrieben. Jedes Arbeitspaket hat seine Inhalte und seine festen Termine. Die Bezugsartenentscheidung (Kaufen oder selber produzieren), zum Beispiel, soll 36 Monate vor Produktionsbeginn erfolgen. So bleibt genügend Zeit, um Produktionsanlagen und Abläufe ordentlich zu planen, zu beschaffen und in Betrieb zu nehmen.

Soweit die Theorie. Dieser klug ausgearbeitete Prozess wird jedoch leider oft nicht eingehalten. Schon bei der Bezugsartenentscheidung hält sich der Vorstand nicht immer an seinen Terminplan. Entscheidungen werden oft zu spät getroffen.

## Folge: Fabrik Unter Druck

Wie sich solche Verzögerungen auswirken, kann man am besten an den Vorbetrieben, Gießerei und Schmiede, erkennen. Diese sind als Hersteller von Rohteilen als letzte in der Produktvergabe. Bevor man über Rohteile entscheidet, wird erst die Montage, danach die Bearbeitung beschlossen. Die Vorbetriebe müssen aber anschließend die ersten Teile liefern. Je weniger die vorgeschalteten Bereiche (Vorstand, Entwicklung, Planung, Motoren-, Achs- und Getriebeproduktion und Aufbauwerke) den gemeinsamen Fahrplan MDS einhalten, desto stärker gerät die Mannschaft der Vorbetriebe unter Druck. Dasselbe gilt jedoch auch für jeden anderen Produktionsbereich. Das ganze wird noch verschärft durch immer neue Sparpläne. Notwendige Investitionen, auch im Entwicklungsprogramm, werden nur zögernd freigegeben.

Die Folgen sind absehbar. In der Planung fehlen Kapazitäten für durchdachte Lösungen. Obendrein führen Sparvorgaben zum Einkauf von günstigen, aber nicht optimalen Anlagensystemen. Dies bedingt permanente Änderungen an Werkzeugen und Anlagen. Es entsteht Stress und körperliche Belastung für alle Beschäftigten in der Entwicklungs- und Produktionskette. Die Geschichte gipfelt in holprigen Produktionsanläufen, gefährdeter Belieferung, Überstunden und Zusatzschichten.

All das sieht eher nach Improvisation aus, als nach einem geplanten Ablauf. Am Ende wirkt sich all dies auch wirtschaftlich negativ aus.

Und dann kommt der Vorstand und sagt, die eigene Produktion sei zu kostspielig, die Produktionstiefe zu hoch. Gießereien und die Schmiede seien zu teuer.

## Keine Strategie erkennbar

Man hat manchmal den Eindruck, der Vorstand hat seinen Bezug zur Produktion verloren. Eine klare Strategie ist kaum erkennbar.

Das wird auch an der Personalpolitik sichtbar. Bei der letzten Abfindungswelle 2005/2006 wurde hoch qualifiziertes Personal mit goldenem Handschlag aus dem Unternehmen zur Konkurrenz gespült. Das hat große Löcher in der Personaldecke hinterlassen. Statt einer ordentlichen Personalbesetzung, durch ausreichend Ausbildungsplätze und Einstellungen, werden Leiharbeiter eingesetzt. Feste Arbeitsverträge gibt es nur auf Druck des Betriebsrats. Nennt man das Personalplanung?

## Prozessbremsen müssen gelöst werden

Es ist klar, dass eine Produktion strategisch und wirtschaftlich sein muss. Dies darf aber nicht dadurch erschwert werden, dass unsinnige Sparprogramme die Unternehmensleistung verschlechtern. Verfehlte Personalpolitik und pauschale Mittelkürzungen behindern mittlerweile ordentliche Produktionsprozesse.

Die Unternehmensleitung und die Belegschaft haben bei der Modellstrategie eine Top-Leistung erbracht und es hat sich gezeigt, welches Potenzial Daimler hat. Jetzt erwarten wir, dass bei der Produktionsstrategie das „Chaosmanagement“ endlich beendet wird. Klare Prozesse und intelligente Entscheidungen bringen uns voran. Der Rest ist für unsere Entwickler, Planner, Führungskräfte, Werkzeugbauer, Produktionskollegen und Instandhalter nichts als ein Klotz am Bein.

**Mate Došen**  
Vorsitzender  
Koordinations-  
ausschuss PT/U  
Tel. 6 60 43



**Andreas Jahn**  
SCHEIBENWISCHER-  
Redakteur  
Tel. 2 40 09



## Shared Service Center

# Unternehmen stellt Zukunft der kaufmännischen Bereiche in Frage

Ziel des Unternehmens ist es, standardisierte und als einfach deklarierte Controllingprozesse in einem Shared Service Center (SSC) Controlling zusammenzufassen und im Schwerpunkt in die Daimler Group Services GmbH in Berlin (DGSB) zu verlagern. Damit werden weitere kaufmännische Tätigkeiten von den Standorten abgezogen.

Die DGSB ist im Zuge der Umsetzung des New Management Models (NMM) entstanden. Bereits 2006 wurden dort einzelne Buchhaltungsfunktionen in einem Shared Service Center (SSC) Accounting gebündelt. In der DGSB gelten die tariflichen Regelungen für das Kfz-Handwerk Ost – und damit grundsätzlich schlechtere Konditionen als in der Metall- und Elektroindustrie.

### Unternehmen will 700 Stellen verlagern

Schon im letzten Jahr wurden Piloten mit ca. 40 Beschäftigten an den Standorten Untertürkheim, Sindelfingen und Zentrale gestartet. Dabei wurden Controlling-Tätigkeiten aus den Aufgaben der Beschäftigten als „einfach“ und damit „SSC-fähig“ identifiziert und herausgelöst. Diese Tätigkeiten sollen neu gebündelt und verlagert werden. Bisher ist offen, ob die in der Daimler AG verbleibenden Tätigkeiten neu zugeschnitten werden und ob das Unternehmen den gesamten Bereich Finance und Controlling umorganisiert. Fakt ist, dass am Ende des Prozesses an allen betroffenen Standorten ein Personalüberhang entstehen wird. Nach diesem Prinzip – so die Ziellinie des Unternehmens – soll weltweit in den Controllingbereichen verfahren werden. Aktuell geht die Unternehmensleitung davon aus, dass in die DGSB und an weitere Standorte auch außerhalb Deutschlands ein Arbeitsvolumen in der Größenordnung von rund 700 Vollzeitstellen verlagert wird. Die Anzahl der davon betroffenen Menschen wäre vermutlich noch deutlich größer, da in diesen Bereichen oft in Teilzeit gearbeitet wird. Die genaue Anzahl und Verteilung des Personalüberhangs auf die Daimler-Betriebe hat das Unternehmen bisher nicht vorgelegt.



### Mit den Shared Service Centern gehen aus Sicht des Gesamtbetriebsrats vor Ort Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten verloren

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) ist der Überzeugung, dass SSC-Strukturen auch intern abbildbar sind und über gezielte Prozessoptimierungen und eine effizientere Arbeitsorganisation die Unternehmensziele erreichbar sind. Insbesondere mit Blick auf die aktuell hohe Qualität der intern erbrachten Leistung ist das aus Sicht der Betriebsräte der bessere Weg. Der GBR erwartet daher, dass die Unternehmensleitung ihre SSC-Strategie unter Einbeziehung der Arbeitnehmerseite überarbeitet. Dennoch ist der GBR auch für den Fall gut vorbereitet, dass das Unternehmen an seinen Vorhaben festhält. Wie schon zuvor für das SSC Accounting und das SSC HR wird der GBR einen Interessenausgleich/Sozialplan mit dem Unternehmen verhandeln, um die negativen Folgen für die betroffenen Beschäftigten abzufedern.

Der erste vom Unternehmen vorgelegte Entwurf bleibt hinsichtlich der Absicherungen aber deutlich hinter den entsprechenden Regelungen für andere Beschäftigtengruppen zurück. Der Gesamtbetriebsrat wird das nicht akzeptieren und streitet in den Verhandlungen für verbesserte Konditionen. Klar ist: vor Abschluss eines Interessenausgleich/Sozialplans werden Funktionsverlagerungen, die Gegenstand der Verhandlungen sind, nicht stattfinden.

### Kritik am Shared Service Center-Konzept

Die Kritik des Gesamtbetriebsrats an dem bisherigen Shared Service Cen-

ter-Konzept des Daimler-Vorstands ist grundlegender Art: der Abzug von kaufmännischen Tätigkeiten von den bestehenden Standorten nach Ostdeutschland oder ins noch deutlich kostengünstigere Ausland halten wir nicht für den geeigneten Weg, um die Prozesse effizienter zu machen. Auch werden die Beschäftigten den Prozess unter diesen Bedingungen kaum positiv begleiten. Mit den Shared Service Centern gehen vor Ort Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten verloren.

Die Standorte werden durch die drastische Verkleinerung der kaufmännischen Bereiche regelrecht ausgehöhlt. Durch diese Planungen steht auch in Frage, welchen Sinn eine kaufmännische Berufsausbildung an den Standorten künftig noch hat. Den jungen Menschen in den Regionen rund um unsere Werke am Standort Deutschland wird damit ein Stück Zukunftsperspektive genommen. Wesentlich zielführender wäre es aus Sicht der Betriebsräte, Shared Service Center an den bestehenden Standorten einzurichten – als sogenannte „Center of Competence“.

Wir haben hier noch jede Menge Diskussionsbedarf mit der Unternehmensleitung.

**Monika Müller-Bertrand**  
Vorsitzende  
Koordinationsaus-  
schuss DLC  
Tel. 6 25 22



## Vorsicht Satire!

# Überfall der Buchstabensuppe – Eine Science-Fiction-Horror-Komödie

Man munkelt es begann am 13. Juni kurz nach Mitternacht. Es war Freitag. Die Nachtschicht hatte ihre ersten Stunden hinter sich, die meisten Beschäftigten ruhten sicher zu Hause, da erhob sich aus einem Topf der Untertürkheimer Kantine die Buchstabensuppe und fing an im Werk ihr Unwesen zu treiben.

### Obskure Buchstabenkombinationen

Zunächst unbesehen müssen die Buchstabennudeln mutiert sein, denn sie wuchsen auf mehrere Zentimeter Größe an und begannen sich langsam, aber unaufhaltsam im Werk zu verteilen.

Als sich des Morgens die Nachtschicht dem Ende neigte und die ersten Kollegen zum Schichtwechsel ins Werk kamen, waren die verworrenen Vorgänge der Nacht nicht mehr zu übersehen. In mahrender, steinerner Haltung hatten sich die Buchstaben an den Häuserwänden verteilt. Fremdartige Botschaften sprangen den Kolleginnen und Kollegen entgegen: PTM, PPPT, SET und diverse andere obskure Buchstabenkombinationen. Die Verwunderung unter den Kolleginnen und Kollegen griff um sich. Nur mit äußerster Mühe konnten die Führungskräfte die Lage beruhigen und eine Panik, und natürlich den damit verbundenen Produktionsausfall, abwenden.

Eiligst wurde von der Unternehmensleitung ein Arbeitskreis ins Leben gerufen, welcher den obskuren Vorgängen im Werk auf den Grund gehen sollte. Man holte sich auch Hilfe von Experten. Philologen, Historiker, Esoteriker und allerlei andere hoch gebildete Menschen fanden aber keinerlei Erklärung für die seltsamen Zeichen im Werk. Unterdessen breitete sich die Buchstabensuppe versteckt über die Werksbusse und den Logistikverkehr in allen Daimler-Standorten aus. Sogar bis nach China und Amerika war sie in Windeseile vorgedrungen.

### Arbeitskreis „Krisenstab Buchstaben“ ratlos

Was tun? Der Arbeitskreis „Krisenstab Buchstaben“ war ratlos. Immer mehr Fragen wurden laut. Die Belegschaft wurde unruhig. Sicher war nur eines, das Kantinenpersonal trifft keinerlei Schuld. Sollte man nun die Behörden einschalten? Welche Behörde ist überhaupt für solche Vorgänge zuständig? Will man, dass so etwas an die Öffentlichkeit drängt?

Ein findiger Strategie fand letztlich eine Lösung. Er erkannte dass sich die mutierten Zeichen in bestimmten Mustern ansammelten. Viele Ps und Ts, vor allem in der Produktion. In Untertürkheim fast nur Ms. In Hedelfingen sammelten sich die Gs und in Mettingen die As. Diesen Umstand ausnut-

zend wurde die mystische Ansammlung von Buchstaben kurzerhand zur Umbenennung der Center, Abteilungen und Bereiche erklärt. Durch geschicktes Einzeichnen eines Schrägstrichs konnte man all den verworrenen Zeichen den Anschein von Absicht geben.

### Warum wurde die PTU verschont?

So lief die interne Kommunikation an, es wurden Präsentationen erstellt, Bezeichnungen erfunden und Heerscharen von Malern, Stuckateuren und Fassadentechnikern strömten durch die Werke um Schrägstriche an Häuserwände zu basteln. Man beschloss die obskuren Ereignisse und Botschaften zu vergessen und dass die Geschichte nun für immer ruhe.

Doch einige Fragen bleiben: Was wollen uns die Zeichen sagen? Warum wurde kein anderer Betrieb von dieser Buchstabensuppe heimgesucht? Warum wurde die PTU verschont? Und letzten Endes die Frage, die sich jeder stellt: Warum das alles?

**Andreas Jahn**  
SCHEIBENWISCHER-  
Redakteur  
Tel. 2 43 59



## Aktionstag am WMF-Standort Geislingen

Die Vertrauensleute und Betriebsräte aus Untertürkheim und der Daimler-Zentrale sowie die Worker-Wheels Stuttgart haben die Kolleginnen und Kollegen bei WMF bei ihrem Aktionstag am 19. Juli in Geislingen unterstützt. Die WMF-Beschäftigten kämpfen um ihre Arbeitsplätze und wollen die Auslagerung von Produktionsbereichen verhindern.