



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 310 | Dezember 2014



**Frohe Weihnachten
und ein
gutes neues Jahr**

Die richtigen Weichen für die
Zukunft stellen –
Interview mit Wolfgang Nieke

Seite 4 und 5

„Einen Abschluss gibt es nur
im Paket“ – Interview mit Uwe
Meinhardt zur Tarifrunde 2015

Seite 6

Hintergrund:
Warum wir die Tarifeinheit
brauchen

Seite 10 und 11



Erfolgreich durch Geschlossenheit und Solidarität

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unmittelbar nach dem Jahreswechsel beginnt die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Neben einer Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen gehen wir als IG Metall mit zwei weiteren Forderungen in diese Verhandlungen: Zum einen eine Fortführung der Altersteilzeit zum anderen eine arbeitgeberfinanzierte Bildungsteilzeit. Für beides haben wir gute Gründe und Argumente.

Kaum hatte die IG Metall ihre Forderungsdiskussion begonnen, waren wir schon mit massivem Widerspruch und Ablehnung durch die Arbeitgeber konfrontiert. Die Entgeltforderung sei wirtschaftlich völlig überzogen und gehe an der Realität vorbei. Altersteilzeit und Bildungsteilzeit seien zu teuer und überflüssig. Allenfalls könne man sich ein vorzeitiges Ausscheiden von gesundheitlich angeschlagenen Beschäftigten vorstellen.

Für uns als IG Metall dagegen steht fest, dass es einen Tarifabschluss nur geben kann, der zu allen drei Themen eine Lösung beinhaltet. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass wir angesichts der starren Arbeitgeberhaltung ohne Druck und Aktionen in den Betrieben kein angemessenes Ergebnis erreichen können.

In den vergangenen Wochen hat die Tarifauseinandersetzung bei der Bahn für erhebliche Diskussionen gesorgt. Der Streik der Lokführer hat eine Debatte um Streikrecht und Tarifeinheit ausgelöst. In den Medien spekulieren seither Politiker, Verbandsvertreter und Wirtschaftswissenschaftler über die angebliche Notwendigkeit das Streikrecht einzudämmen.

Diese gefährliche Debatte kann auch uns sehr schnell erreichen. Denn der Blick in die Geschichte unserer Tarifauseinandersetzungen zeigt, dass wir in vielen Fällen bei unseren berechtigten Forderungen, ein Ergebnis am Ende nur mit massiven Arbeitsniederlegungen erreichen konnten. Ob bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Verkürzung der Wochenarbeitszeit oder den sechs Wochen Urlaub, alle diese tarifpolitischen Erfolge konnten nur mit Streiks erreicht werden.

Auch in der kommenden Tarifrunde müssen wir uns angesichts der ablehnenden und starren Haltung der Arbeitgeber vor allem bei den Themen Altersteilzeit und Bildungsteilzeit auf eine harte und durch Streiks begleitete Tarifauseinandersetzung einstellen. Das Streikrecht der Gewerkschaften ist für uns unverzichtbar. Ohne unser Streikrecht würden Tarifverhandlungen zu „kollektivem Betteln“ verkommen. Deshalb müssen wir jegliche gesetzliche Einschränkung verhindern.

Die IG Metall und die DGB Gewerkschaften stehen aber auch für das solidarische Prinzip, „ein Betrieb - ein Tarifvertrag“.

Eine Durchsetzung von Interessen einzelner Gruppen im Betrieb auf Kosten der übrigen Kolleginnen und Kollegen lehnen wir ab. Deshalb halten wir das Vorgehen von Spartengewerkschaften wie bei den Lokführern, den Piloten oder den Fluglotsen für falsch.

Das Prinzip einheitlicher Tarifverträge im Betrieb wird aber nicht nur durch solche berufsständischen Organisationen gefährdet. Seit rund zwei Jahrzehnten erleben wir eine zunehmende Flucht von Arbeitgebern aus den Tarifverträgen. Da weichen Unternehmen den Tarifverträgen aus, indem sie den Arbeitgeberverbänden nur noch ohne Tarifbindung angehören. Da wird das Prinzip einheitlicher Tarifverträge aber auch durch Fremdvergabe und eine steigende Anzahl Werkverträge unterlaufen. Die Arbeitgeber handeln nach dem Motto: „Wasch mich, mach mich aber nicht nass.“ Sie fordern tarifvertragliche Friedenspflicht und Sicherheit in den Betrieben, entziehen sich aber ihren Verpflichtungen aus den Tarifverträgen. Auch Daimler geht mittlerweile in größerem Maße diesen Weg mit dem Ziel, Kosten zu sparen.

Es ist unsere Aufgabe, hier gegenzusteuern. Wir müssen uns auch in unseren Werken für einheitliche Tarifverträge einsetzen und so gemeinsam der wachsenden Zersplitterung in Stammbesellschaft und Fremdfirmenbeschäftigten entgegenwirken.

Mit Blick auf unsere Geschichte hat der frühere IG Metall Bezirksleiter Willi Bleicher einst formuliert: „Hütet die Einheit wie euren Augapfel“. Die Solidarität zwischen Stärkeren und Schwächeren ist für uns eine Selbstverständlichkeit - nicht nur in Tarifauseinandersetzungen. Deshalb halten wir am Prinzip der Einheitsgewerkschaft „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ fest.

Dies war in der Vergangenheit der Garant für unsere tarifpolitischen Errungenschaften und gilt auch für die Zukunft in diesem Sinn.

Im Namen der IG Metall Betriebsräte wünsche ich euch allen und euren Familien ein frohes und geruhiges Weihnachtsfest und ein glückliches und friedliches neues Jahr 2015.

Herzliche Grüße

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Personalplanung in indirekten und Verwaltungsbereichen

Planung die ihren Namen nicht verdient

Derzeit erstellen die Fachbereiche im Unternehmen ihre Budgetplanungen für 2015. Ein Teil davon ist auch die Personalplanung.

Man sollte annehmen, dass der wichtigste Teil der Personalplanung die Abschätzung des Personalbedarfs ist, den man für die Erledigung der kommenden Arbeitsaufgaben braucht. Aber weit gefehlt: Fast alleiniger Maßstab ist die Budget- oder Zielvorgabe „von oben“. Unabhängig vom Umfang des Arbeitsanfalls werden in der Regel pauschale Kürzungsvorgaben (6 Prozent KVP...) von oben nach unten durchgereicht.

Ob und wie die Arbeit mit weniger Personal dann noch erledigt werden kann, interessiert die oberen Ebenen nicht. Das führt dann zum Beispiel zum Nichtersatz von ausscheidenden Kollegen, obwohl die Arbeit nicht weniger wurde. Der Begriff „Leistungsverdichtung“ auf dem Rücken der Kollegen bringt es auf den Punkt. Oder die Qualität der Arbeit leidet.

Diktatur der „Zielvorgaben“

Indirekte und Verwaltungsbereiche dürfen wohl laut einem Vorstandsdogma nicht mehr Personal aufbauen. Im Gegenteil sie sollen geschrumpft werden - unabhängig vom Arbeitsvolumen!

Was aber wenn Arbeit dazu kommt und damit mehr KollegInnen gebraucht werden? Völlig egal. Dann muss eben in einem anderen Bereich der Abteilung oder des Centers Personal runter, Hauptsache in der Summe gibt es keinen Personalaufbau!

Ein steigendes Produktionsprogramm führt jedoch in einigen indirekten Bereichen, zum Beispiel im TEC-Center oder in Planungs- oder Entwicklungsbereichen (siehe unten stehenden Artikel) zu mehr Arbeit und damit zur Quadratur des Kreises: Mehr Arbeit schaffen mit gleichem oder gar weniger Personal? Wenn es nicht anders geht, bleibt nur noch das Schlupfloch Fremdvergabe durch Werkverträge. Die kosten zwar auch Geld, laufen aber

nicht als Personal-, sondern als Sachkosten ...

Die dem Betriebsrat bisher durch die Centerleitungen vorgestellten Planungen zeigen schon jetzt, dass an vielen Stellen die Personaldecke zu dünn ist.

Die Betriebsräte werden in der Beratung über die „Planungen“ die Widersprüche ansprechen und offenlegen – jedoch entscheidet bei der Personalplanung das Unternehmen am Ende allein. Bleibt uns nur, gemeinsam mit euch die Konflikte um die Personalbemessung in den einzelnen Bereichen auszutragen, zum Beispiel im Zusammenhang mit regelmäßiger Überzeit wegen fehlendem Personal.

Karl Reif
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83



Personalplanung in der Produktionsplanung

Planung sieht anders aus

Auch in der Produktionsplanung verdient der Personalplanungsprozess diesen Namen nicht. Denn auch dort wird die Personalbemessung aus dem allgemeinen KVP-Ziel abgeleitet.

Dass bei Betrachtung der anstehenden Aufgaben ein Personalmehrbedarf entsteht, wird seitens des Unternehmens nicht einmal bestritten. Diese hätten jedoch nichts mit dem Personalziel zu tun. Wie soll diese Differenz überbrückt werden? Der Centerleiter gibt Antworten - der Betriebsrat hinterfragt:

Zunächst gäbe es einen gewissen Flexibilitätsvorhalt – sprich Arbeitnehmerüberlassungen oder Werkverträge. Man sollte nicht vergessen, dass es sich um Menschen handelt, welche als „temporäre Spitzenabdeckung“ zu Daimler geholt wurden. Wenn dieser Mehr-

bedarf allerdings über Jahre anhält – wie in vielen Planungsabteilungen der Fall – dann sind das feste Arbeitsplätze. Nach Tarifvertrag müssen diese Beschäftigten dann übernommen werden. Deshalb wird der Betriebsrat in den nächsten Wochen sehr genau hinschauen, an welcher Stelle Arbeitnehmerüberlassungen verlängert werden sollen. Einen 1:1 Ersatz (Drehtüreffekt) wird es nicht geben. Über die Fluktuation und die reichlich gefüllten Gleitzeitkonten gibt es ausreichend Flexibilität. Außerdem ist es nicht „flexibel“, wenn man ständig an der oberen Grenze der Belastbarkeit kratzt.

Zusätzlich wird die Planungsqualität als Stellhebel genannt - und hier wird es interessant: Spart das Unternehmen so wirklich Geld? Jeder weiß doch, dass Planungsfehler - zu einem

späteren Zeitpunkt bemerkt - doppelt und dreifach Geld kosten. Sei es durch nachträgliche Beauftragungen bei Maschinenherstellern, sei es durch ungeplante Überzeiten in der Produktion. Hinzu kommt, dass viele Planer heute schon mit der Qualität ihrer Arbeit nicht mehr zufrieden sind. Dies schlägt sich irgendwann in der Motivation nieder. Das selbstgesteckte Ziel „alle Anläufe grün“ wird der neue Planungschef so nicht erreichen.

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Untertürkheim 2025: Interview mit Wolfgang Nieke zur Zukunft des Standortes Untertürkheim

Heute die richtigen Weichen für die Zukunft stellen

Wolfgang Nieke, Betriebsratsvorsitzender im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und der Entwicklung Pkw und Mitglied im Aufsichtsrat, erläutert im Interview mit dem SCHEIBENWISCHER die aktuellen Überlegungen zur Zukunftsausrichtung des Standortes.

Wie siehst du die momentane Situation des Standortes Untertürkheim?

Das Werk Untertürkheim steht derzeit recht gut da. Aktuell haben wir eine hohe Auslastung in allen Produktionscentern. Dies hängt natürlich mit dem kräftigen Absatzwachstum zusammen. Die neuen Modelle kommen gut an. Das hat aber auch mit unseren zahlreichen Vereinbarungen zu Produkten und Produktionsumfängen für den Standort zu tun. Erfreulicherweise ist aufgrund dieser Situation unsere Stammbeslegschaft in den letzten drei Jahren um rund 1.400 Kolleginnen und Kollegen gewachsen.

Welche Herausforderungen siehst du für die Zukunft?

Daimler plant weiteres Wachstum. Wir müssen klären, was das für das Werk heißt und wie zusätzliche Umfänge bewältigt werden können. Noch Anfang der neunziger Jahre haben wir rund 500.000 Pkw produziert. Im Jahr 1999 waren es dann erstmals mehr als eine Million. Jetzt steuern wir relativ zügig auf zwei Millionen und mehr Fahrzeuge im Jahr zu. Es liegt auf der Hand, dass bei diesen Stückzahlen nicht alle Aggregate aus Untertürkheim kommen

können. Das ist allein schon ein Platzproblem, denn die Flächen im Neckartal sind begrenzt. Aber wir wollen am weiteren Wachstum teilhaben und für sichere Beschäftigung in mindestens der heutigen Größenordnung sorgen. Dazu gehört auch, rechtzeitig in die Erweiterung von Kapazitäten zu investieren, um aus dem hohen Überstundenvolumen heraus zukommen. Mit den derzeitigen Kapazitäten haben wir kaum noch Luft nach oben. Das begrenzt unsere Flexibilität. Das ist unsere klare Erwartung gegenüber der Werk- und Unternehmensleitung.

Daimler fertigt ja zunehmend an Standorten im Ausland. Mercedes-Motoren werden mittlerweile in China oder den USA produziert, oder aber Getriebe im rumänischen Sebes. Verliert nicht Untertürkheim auf lange Sicht an Beschäftigung?

Die Internationalisierung des Unternehmens ist natürlich eine Herausforderung für die deutschen Werke. Wir haben aber schon 2009 angesichts der Verlagerung der C-Klasse das erste Mal in einer Vereinbarung mit der Werkleitung den Grundsatz festgehalten, dass Untertürkheim der Hauptstandort für die Entwicklung und Produktion von Aggregaten der Mercedes-Benz Pkw ist. Daraus leiten wir ab, dass Untertürkheim trotz der zunehmenden Internationalisierung des Unternehmens und der neuen Auslandswerke eine zentrale Stellung behält.

Trotzdem sind wir nicht alleine in Deutschland. Als Arbeitnehmervertre-



Wolfgang Nieke im Gespräch

ter tragen wir auch Verantwortung für die Beschäftigung in unseren Schwesterwerken Hamburg, Berlin und Kölle-da. Allerdings sollte das Unternehmen hier keine falschen Schlüsse ziehen. Beschäftigung in einem der Powertrain-Werke darf nicht einseitig zu Lasten eines anderen Standortes aufgebaut werden.

Wichtig ist uns, dass Untertürkheim auch in der Zukunft das Kompetenzzentrum für Pkw-Aggregate von Mercedes-Benz bleibt. Deshalb achten wir bei den zukünftigen Produktentscheidungen darauf, dass wir grundsätzlich in der Lage sind, alle Aggregate hier produzieren zu können. Und dies von der Fertigung über die Montage und das schließt auch die Vorbetriebe mit ein.

Wie beurteilst Du die Zielsetzung des Vorstandes, die Fertigungstiefe zu reduzieren?

Wachstum, Aufbau neuer Kapazitäten, neue Modelle: All das kostet in der Tat immens Geld. Der Vorstand zieht daraus die Konsequenz, weniger Teile eigen zu fertigen und sich bei uns auf höhere Stückzahlen zu konzentrieren. Fertigungstiefe hat aber nicht nur einen Kostenaspekt. Fertigungstiefe bedeutet Kompetenz und Sicherheit für die Qualität. Wer die Fertigungstiefe reduziert, macht sich abhängiger von den Zulieferern. Heute klagen die Zulieferer über enge Knebelverträge mit den Herstellern. Morgen haben diese möglicherweise die besseren Chancen. Vor allem erwarte ich bei dieser Frage



vom Unternehmen, einen solchen Weg nur in Übereinstimmung mit den Arbeitnehmervertretern zu gehen.

Für die Produktion gibt es also gute Perspektiven. Wie sieht es mit den indirekten Bereichen, zum Beispiel der Instandhaltung oder Logistik aus?

Diese Bereiche haben wir natürlich genau im Blick. Ob in der Logistik, der Instandhaltung, ob in der GET oder im Werkzeugbau. Überall gibt es großen Druck, Funktionen und Tätigkeiten fremd zu vergeben. Wir haben schon in der Vergangenheit hier gegengesteuert. Beispielsweise haben wir in der sogenannten Kachelvereinbarung eine Absicherung der Kernfunktionen in der Instandhaltung vereinbart. Im Moment verhandeln wir mit der Werkleitung über die Logistik. Auch hier gilt: Wir müssen unsere Flexibilität und Kompetenz bei uns behalten. Deshalb brauchen wir die indirekten Funktionen bei uns. Das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Unternehmen das Ziel verfolgt, indirekte Bereiche zu reduzieren. Deswegen werden wir dort, wo strukturelle Veränderungen unabwendbar sind, unsere Kolleginnen und Kollegen absichern.

Wie siehst du die Situation und die Aussichten für die Pkw-Entwicklung?

Für die Produktion unserer Motoren, Getriebe und Achsen ist es ein unschätzbarer Vorteil, dass wir die Entwicklung ganz nah bei uns haben. Die enge Zusammenarbeit hilft beim Anlauf neuer Produkte und trägt zur produktionsgerechteren Gestaltung bei. Die neue Unternehmensstruktur mit der Produktgruppe Powertrain bestätigt uns dies ja auch. Auch hier ist die enge Verzahnung zwischen Entwicklung und Produktion angelegt.

Wir müssen sehr genau beobachten, wie sich die zunehmende Internationalisierung auch in der Forschung und Entwicklung auswirkt. Das Unternehmen will einen Aufbau der Entwicklungskapazitäten in Deutschland vermeiden.

Die Steigerung von Baureihen und Varianten erfordert allerdings wesentlich mehr Kapazitäten als heute vorhanden sind. Mit „Lean RD“, also dem Versuch, Prozesse zu optimieren und dadurch intern Ressourcen freizuspielen, soll dies zum einen realisiert werden. Der größere Teil allerdings soll per Werkver-

trag und durch den Aufbau zusätzlicher Entwicklungskapazität im Ausland abgedeckt werden.

Eine solche Entscheidung allein aus Kostengründen zu fällen, halte ich für fatal. Denn dies gefährdet das Zusammenspiel zwischen Produktion und Entwicklung sowie die Prozesse innerhalb der Forschung und Entwicklung. Aufwendige Kommunikation, kulturelle Unterschiede und zusätzliche Schnittstellen verzögern die Entwicklungsprozesse zu Lasten von Qualität und Schnelligkeit. Ob dabei am Ende noch etwas gespart wird, bezweifle ich.

Auf jeden Fall erwarten wir vom Vorstand, dass die Beschäftigung der Stammebelegschaft an den deutschen Entwicklungsstandorten mindestens im heutigen Umfang erhalten bleibt.



Welche Rolle spielen die alternativen Antriebe für Untertürkheim?

Antriebe jenseits des Verbrennungsmotors werden an Gewicht gewinnen. Vorerst stehen dabei die Hybrid-Varianten im Vordergrund. Es ist aber schwer abzuschätzen, welche Technologien sich langfristig durchsetzen. Sind es rein elektrisch betriebene Fahrzeuge, die Brennstoffzelle, oder die verschiedenen Hybrid-Varianten? Oder ist es eine Mischung daraus? Daimler, der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall haben in einer Studie den Zusammenhang von Elektromobilität und Beschäftigung (ELAB) untersuchen lassen. Nach dieser Studie werden Fahrzeuge, die ihre Energie ausschließlich aus Verbrennungsmotoren beziehen auf lange Sicht, also nach 2030 möglicherweise nur noch knapp die Hälfte der Fahrzeuge ausmachen. Momentan scheint die Verbreitung der Elektromobilität zwar wieder etwas zu stocken. Wir müssen diese Entwicklung aber im Auge behalten.

Nach unserer Einschätzung ist die Frage von Beschäftigungsoptionen aus den alternativen Antrieben bei uns im Unternehmen zu unterbelichtet. Daimler setzt hier zu stark auf Kooperationen. Wir brauchen aber zum einen Produkte und Beschäftigung aus diesen technologischen Entwicklungen. Zum anderen brauchen wir auch die Kompetenzen zur Entwicklung und Produktion dieser Antriebe. Hierfür setzen wir uns ein.

Was macht der Betriebsrat momentan? Wie kümmert er sich um die Zukunft?

Wir sprechen aktuell mit der Werkleitung über die zukünftige Ausrichtung des Standortes. Dabei geht es um die Nachfolge der MFA-Achsen, die Aggregateplanung für die kommenden Jahre bis hin zu den neuen Antriebstechnologien. Als Betriebsrat stellen wir dabei die grundlegende Frage, wie der Standort Untertürkheim in gut zehn Jahren aussehen soll. Denn nur anhand eines solchen Zukunftsbildes lässt sich ermes- sen, welches heute die richtigen Entscheidungen für Morgen sind.

Wir müssen bei all dem auch immer unsere Belegschaft im Auge behalten. Zum Beispiel: wie gestalten wir Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen für ältere Beschäftigte? Welche Beschäftigungschancen bieten wir den Jüngeren. Wie viele Ausbildungsplätze brauchen wir, um auch in den kommenden Jahren ausreichend qualifizierte Facharbeiter zu haben? Alle diese Gesichtspunkte müssen bei den Entscheidungen für die Zukunft eine Rolle spielen.

Was ist dein Wunsch für den Standort Untertürkheim im Jahr 2025?

Daimler hat seine Wurzeln in Cannstatt und Untertürkheim und ist heute in der Region Stuttgart eines der wichtigsten Unternehmen. Das Werk Untertürkheim ist fester Bestandteil im Neckartal. Wir wollen hier nicht nur weiterhin tolle Autos bauen, sondern erwarten, dass Daimler auch in der Zukunft den Menschen hier am Standort gute und fair bezahlte Arbeitsplätze bietet. Deshalb müssen wir darauf Einfluss nehmen, dass heute im Unternehmen die richtigen Entscheidungen für Morgen getroffen werden. Daran arbeiten wir als IG Metall-Betriebsräte. Ich bin mir sicher, dass uns dies mit der Unterstützung unserer Belegschaft auch gelingen wird.

„Einen Abschluss gibt es nur im Paket“

Gleich drei Themen hat sich die IG Metall für die kommende Tarifrunde auf ihre Agenda geschrieben. Altersteilzeit, Qualifizierungsteilzeit und mehr Geld in den Taschen der Beschäftigten. Eine Einschätzung zur aktuellen Tarifrunde von Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart.

Uwe, lass uns beim Geld beginnen. Der Vorstand der IG Metall empfiehlt eine Entgeltforderung in Höhe von 5,5 Prozent für zwölf Monate. Wie bewertest du die Höhe der Forderung?

Uwe Meinhardt: Wichtig ist, dass diese Forderung von den Mitgliedern aus den Betrieben stammt und mit Blick auf den gesamten Bezirk Baden-Württemberg ist genau das der Fall. Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen bei Daimler, Bosch und Porsche hätte es etwas höher sein können, aber wir sind die Gewerkschaft für alle Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in ganz Deutschland.

Die Gewinne und Gewinnerwartungen vieler Betriebe zeigen, dass sie sich eine solche Stärkung der Entgelte leisten können – selbst wenn die Arbeitgeber jetzt so tun als wollten wir einem nackten Mann in die Tasche greifen.

Und: Der private Konsum wird 2015 der entscheidende Wachstumsfaktor sein – darin sind sich alle Institute und Vorhersagen einig. Der private Konsum kann nur wachsen, wenn die Einkommen steigen. Also: Eine Entgeltforderung, die die Menschen wollen, die Betriebe bezahlen können und die das Land braucht.

Wie wichtig ist den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie das Thema Altersteilzeit?

Uwe Meinhardt: Die Altersteilzeit ist ein Anspruch der Menschen, selbstbestimmt ihren Ausstieg aus einem langen Arbeitsleben zu gestalten. Und, um es ganz deutlich zu sagen: Sie ist streikfähig – ohne Wenn und Aber.

Sehen die Arbeitgeber auch die Notwendigkeit den alten Tarifvertrag, der ohne Nachwirkung zum 31. März 2015 ausläuft, zu verlängern?

Uwe Meinhardt: Das tun sie, aber unter der Überschrift „Verlängerung der Altersteilzeit“ verstehen sie etwas völlig anderes. Am liebsten würden sie die Kolleginnen und Kollegen bis 67 im Betrieb arbeiten lassen. Weil sie aber ganz genau wissen, dass das kaum ein Mensch unter den heutigen Bedingungen schaffen kann, sehen sie die Altersteilzeit als Entsorgungsinstrument für diejenigen, die kaputt gearbeitet sind. Sie allein wollen entscheiden, wem sie gnädigerweise einen Altersteilzeit-Vertrag anbieten: Niemand soll mehr einen tariflichen Anspruch haben, der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Wer mit dem Kopf unter dem Arm höflich Bitte sagt, der kommt vielleicht in die engere Wahl.

Ich sage: Wer die Menschen zum Ende eines langen Arbeitslebens nicht nur einseitig entsorgen sondern auch noch entmündigen will, der spielt dem Feuer.

Spätestens seit der IG Metall-Kampagne Revolution Bildung ist das Thema Qualifizierung in aller Munde. Wieso ist es aus Deiner Sicht ein Muss-Thema für die kommende Tarifrunde?

Uwe Meinhardt: Erstens verändern sich unter dem Einsatz neuer Technologien die Produkte und deren Herstellungsprozesse immer schneller. Ein Auto, eine Autofabrik funktionieren heute deutlich anders als noch vor 30 Jahren. Dieser Prozess wird sich mit der Elektromobilität beschleunigen. Dementsprechend verändern sich die Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten, es entstehen für sie neue Entwicklungsmöglichkeiten.

Zweitens sind es die Arbeitgeber gewöhnt, alles, was über unmittelbare Anpassungsqualifizierung hinausgeht, nicht selbst machen zu müssen. Aufgrund der Arbeits-



Uwe Meinhardt im Gespräch

marktsituation der letzten 30 Jahre konnten sie sich fast jede benötigte Fachkraft auf dem Arbeitsmarkt holen – mit dem Ergebnis, dass die Ausbildungszahlen ständig zurückgingen, was jetzt zum allseits beklagten Fachkräftemangel beiträgt. Die demografische Entwicklung tut ihr Übriges. Deshalb sagen wir: Das Topthema der Zukunft heißt nicht mehr Kostensenkung und Personalabbau sondern Qualifizierung und nachhaltige Personalentwicklung.

Die Friedenspflicht endet am 28. Januar 2015. Ist bis dahin keine Lösung gefunden, kann die IG Metall zu Warnstreiks aufrufen. Werden diese aus Deiner Sicht notwendig sein?

Uwe Meinhardt: Nach den ersten Reaktionen der Arbeitgeber lautet meine Antwort: Ja, das werden sie – da bin ich mir sehr sicher. Unsere qualitativen Forderungen verstehen die Arbeitgeber als Machtfragen. Wer früher gehen oder wer mehr lernen darf – das wollen sie als „Herren im Haus“ ganz allein entscheiden. Für uns Metallerinnen und Metaller bedeutet das, dass wir kräftig nachhelfen werden müssen, aber das ist nichts Neues: Das können und das werden wir. Deshalb gilt ab jetzt: Wir für mehr – mehr Geld, mehr Altersteilzeit, mehr Qualifizierung.

Hightech aus UT

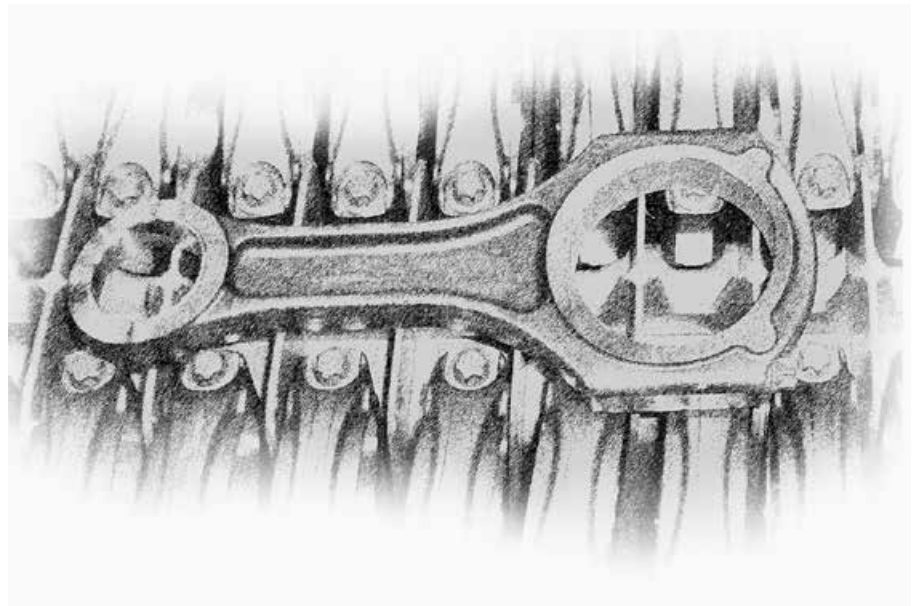
Pleueelfertigung

Wird aktuell über Hightech im Motorenbau berichtet, schaut man vor allem auf Leistungs- und Verbrauchswerte. Die großen Autozeitschriften testen sich in endlosen Schlangen durch die Neuerscheinungen aller Hersteller, testen Beschleunigung und gemittelte Sprintverbräuche.

Häufig verliert man dabei jedoch den Blick fürs Detail. Moderne Motoren sind an allen Ecken und Enden voll mit Innovation und hoch entwickelten Bauteilen. Ein sehr gutes Beispiel hierfür sind die Motorenpleuel aus Untertürkheim. Sie zeigen Entwicklungen, die in Hause Daimler möglich sind, sowohl bei Bauteilen, als auch im Bereich der Verfahrensentwicklung und der Gestaltung von Bearbeitung. Sie sind heute fester Bestandteil unserer Wertschöpfungskette im Werk und dies aus gutem Grund. Eine Großserien-Hightech-Fertigung, wie in Untertürkheim, wäre ohne die Verknüpfung der Fachbereiche vor Ort, sowie den hohen technischen Fertigkeiten und Kenntnissen der Kolleginnen und Kollegen kaum darstellbar.

Als Beleg hierfür lassen sich vor allem zwei Besonderheiten anführen. Das Cracken von Schmiedepfeuel im Bearbeitungsprozess und der Einsatz von verketteten Bearbeitungszentren in der Fertigung. Beides hört sich zunächst nicht sonderlich spektakulär an, aber hier steckt eben die Innovation im Detail.

Die Pfeuelstange eines Verbrennungsmotors besitzt zwei Lagerstellen. Eine für die Anbindung an die Pleuelwelle und eine für den Pleuelbolzen. Für die Montage auf der Pleuelwelle ist es notwendig, das sogenannte Pfeuelauge zu zertrennen und anschließend über der Pleuelwelle zu verschrauben. Bei Daimler wird dieser Prozess über das Cracken, also das Zerbrechen des Pfeuels dargestellt. Diese Technologie wurde zwar schon in den Siebzigerjahren bei Porsche zum ersten Mal in Serie an-



gewendet. Die technologische Reife für die Großserie wurde aber in der Daimler-Fertigung entwickelt. Beim sogenannten Cracken gibt es nämlich mehrere Problemstellungen. Versucht man Stahl zu zerbrechen, wird sich dieser stets zuerst verbiegen. Die beiden Bruchstellen müssen aber in der Montage wieder unmittelbar aufeinander gefügt werden können. Hierfür ist es notwendig, einen harten Bruch mit möglichst wenig Umformung zu erzielen. Nur durch kontinuierliche Verfahrensentwicklung im Hause Daimler, die auch in zahlreichen Patenten zum Ausdruck kommt, ist unsere heutige Pfeueelfertigung denkbar. Die Möglichkeit des direkten Austauschs und der gemeinsamen Bauteiloptimierung mit der eigenen Schmiede, welche die Pfeuel-Rohlinge produziert, ist eine weitere Voraussetzung für eine solche Hightech-Produktion am Standort Untertürkheim. Dies geht bei Daimler so weit, dass sogar die Lagerbeschichtung des Pfeuelauges beim Cracken mit zerbrochen wird.

Die verketteten Bearbeitungsmaschinen der Fertigung sind ein weiterer Beleg für die Innovationskraft unseres Standortes. Bis vor wenigen Jahren war es noch Standard, dass Pfeuel auf großen Transferstraßen

mit Einzelbearbeitungsstationen gefertigt wurden. Das heute Mehrspindel-Bohrkopfmachines zur Pfeuelbearbeitung eingesetzt werden, ist Resultat der Arbeit unserer Verfahrensentwicklung in Zusammenarbeit mit der Produktion und dem Planungsbereich. In enger Kooperation mit einem Maschinenhersteller ist es am Standort Untertürkheim gelungen, einen neuen Standard in der Pfeuelbearbeitung zu schaffen, der gegenüber früherer Bauweise sowohl Kosten- als auch Flexibilitätsvorteile bringt und sich inzwischen weltweit durchgesetzt hat.

Das gemeinsame Arbeiten an Materialeigenschaften, das Experimentieren und Versuchen, bis ein Ziel erreicht ist, ist ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal unserer Fertigung und unseres Standortes.

Andreas Jahn
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 2 40 09



**2014****Absatzrekorde und hohes Programm**

Auch das neue Jahr 2014 wartet mit neuen Absatzrekorden auf. Die neuen Modelle kommen bei den Kunden gut an. Die Werke, insbesondere das Werk Untertürkheim, sind voll ausgelastet und fahren ein weiter steigendes Produktionsprogramm.

**Januar 2014****Wechsel im Vorstand**

Das für den Pkw-Bereich zuständige Vorstandsmitglied Andreas Renschler verlässt überraschend das Unternehmen. Nachfolger als Produktionsvorstand für Mercedes-Benz Cars wird Markus Schäfer.

**Februar 2014****Ergebnisbeteiligung**

Bekanntgabe der Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2013. Neben dem Betrag von 2.541 Euro wird eine Sonderzahlung von 500 Euro bezahlt.

**März 2014****Betriebsratswahl**

Vom 13. bis 17. März finden im Werk Untertürkheim Betriebsratswahlen statt. Die Liste der IG Metall ist mit rund 73 Prozent der Stimmen eindeutig stärkste Kraft im Betriebsrat und erhält 34 der 45 Betriebsratsmandate.

**April 2014****Baubeginn**

In Untertürkheim beginnt der Bau für das neue Gebäude 148/2. Hier entsteht eine mit dem Betriebsrat vereinbarte Erweiterung der Motorenproduktion.

**Mai 2014****Tariferhöhung**

Im Mai werden die Entgelte entsprechend der zweiten Stufe aus dem IG Metall Tarifvertrag um 2,2 Prozent erhöht.

2014

Juli 2014**Pressemeldungen**

In der Presse tauchen zahlreiche Artikel auf, die von einem großangelegten Sparprogramm bei Daimler berichten und über Arbeitsplätze in den Werken spekulieren. Der neugewählte GBR-Vorsitzende Michael Brecht tritt diesen Gerüchten entgegen und erklärt: „Wer uns in den Geldbeutel langt, der hat ein Problem“.

**Umstrukturierung**

Zum 1. Juli tritt eine umfassende Neustrukturierung im Pkw-Bereich in Kraft. Im Powertrain entsteht ein neues Center mit rund 2.500 Beschäftigten: die TEC-Fabrik, die auch die Instandhaltungen umfasst.

September 2014**Gießerei und Schmiede**

Ausgelöst durch ein Presseinterview taucht in Stuttgarter Zeitungen die Schlagzeile auf: „Mettinger Gießerei steht auf der Kippe.“ Nach Protesten von Belegschaft und Betriebsrat dementieren Werkleitung und Vorstand diese Meldungen und versichern, dass Gießerei und Schmiede fester Bestandteil des Werkes Untertürkheim bleiben.

Jugend und Ausbildung

Unter dem Motto „Bildung.Macht.Zukunft“ findet am 27. September in Köln ein Aktionstag der IG Metall statt, an dem sich rund 120 Jugendliche aus dem Werk Untertürkheim beteiligen. Anfang September hatten zuvor 170 Jugendliche ihre Ausbildung im Werk Untertürkheim begonnen.

Oktober 2014**Stopp TTIP**

Unter der Beteiligung vieler IG Metaller findet am 11. Oktober ein europaweiter Aktionstag gegen die Handelsabkommen TTIP und CETA mit über 1.000 Teilnehmern in Stuttgart statt.

November 2014**Tarifrunde**

Die große Tarifkommission und der Vorstand der IG Metall beschließen die Tarifforderungen für die im Januar beginnende Tarifrunde. Zuvor fand im Werk Untertürkheim eine breit angelegte Mitgliederbefragung zu den Tarifforderungen statt.

Stichwort: „Streikrecht“

Die Tarifauseinandersetzung bei der Bahn und der Streik der Lokführer hat in der Öffentlichkeit eine breite Debatte über das Streikrecht und die Rechte von Gewerkschaften ausgelöst. Zu den Hintergründen der Diskussion veröffentlicht der SCHEIBENWISCHER die beiden folgenden Beiträge.

Warum wir die Tarifeinheit brauchen

"Nur gemeinsam sind wir stark" – das ist die Grundidee und Grunderfahrung, aus der die Gewerkschaften entstanden sind. Als einzelner Arbeitnehmer ist man dem Arbeitgeber unterlegen und weitgehend machtlos. Erst der Zusammenschluss, die gemeinsame Formulierung von Interessen und Zielen, und die gemeinsame Aktion erzeugen die Stärke, mit der die Arbeitnehmer den Arbeitgebern auf Augenhöhe begegnen und ihre Interessen wirksam vertreten können – ob im einzelnen Betrieb, in einer ganzen Branche oder auch in der gesamten Gesellschaft bei übergeordneten Interessenkonflikten zwischen Arbeit und Kapital.

Diese gewerkschaftliche Grundidee ist untrennbar verknüpft mit dem Grundwert der Solidarität: Keiner bleibt allein gelassen, schon gar nicht im Konflikt mit dem Arbeitgeber. Und ganz entscheidend: Die Stärkeren helfen den Schwächeren, beide halten zusammen. Und eben nicht: Die Stärkeren nutzen ihre Stärke, die aus einer privilegierten Stellung oder besonderen Funktion resultiert, für ihre eige-

nen Interessen aus, im Zweifel zulasten der Schwächeren. So verstandene Solidarität wollen wir als Grundprinzip der Gesellschaft als Ganzes verwirklichen. Das setzt voraus, dass wir es zuerst bei uns selbst verwirklichen. Das bedeutet konkret, dass eben nicht jede Berufsgruppe für sich ihre eigene kleine Gewerkschaft gründet und nur für sich selbst kämpft, sondern dass sich alle Arbeitnehmer eines Betriebes und einer Branche in gemeinsamen Gewerkschaften zusammenschließen und gemeinsam ihre Interessen durchsetzen – gerade auch die von der Qualifikation, von der Stellung oder der Funktion her Stärkeren und Schwächeren gemeinsam.

Kein Pilot von Cockpit, kein Krankenhausarzt vom Marburger Bund und auch kein Lokführer der GdL kann seine Arbeit ohne die Kollegen der anderen Berufsgruppen erledigen.

Spartengewerkschaften und ihre Kämpfe für die Eigeninteressen laufen dem Solidaritätsprinzip zuwider. Durch das Schüren von Konkurrenz innerhalb der Arbeitnehmer schwächen sie deren Position insgesamt. Der gemeinsame

Tarifvertrag und das Grundrecht auf Tarifaufonomie sind hingegen darauf ausgerichtet, die Konkurrenz untereinander zu überwinden. Deshalb ist das Prinzip: "Ein Betrieb – eine Branche – ein Tarifvertrag", also die Tarifeinheit, so fundamental. (...)

Das Recht zum organisierten Zusammenschluss, zur autonomen Aushandlung von Tarifverträgen und zur gemeinsamen Aktion bis hin zum Streik ist uns seit 1949 im Grundgesetz garantiert – ein gewaltiger zivilisatorischer Fortschritt. Der Geist hinter den Grundrechten unserer Verfassung ist Solidarität, nicht Konkurrenz, Gemeinsamkeit statt Spaltung, Überwindung hierarchischer Unterschiede anstelle ihrer organisatorischen Verfestigung. Der Geist der Grundrechte ist der Geist der Tarifeinheit.

Wolfgang Rose, ehem. Landesbezirksleiter von ver.di in Hamburg

Der vollständige Text erschien am 10.11.2014 als Gastbeitrag im Hamburger Abendblatt.

Streikrecht und Tarifeinheit

Das Streikrecht ist ein hohes Gut. Dies hat unlängst auch das Landesarbeitsgericht Frankfurt festgestellt, als es über den Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn zu entscheiden hatte.

Die Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer (GdL) darf für die Interessen ihrer Mitglieder einen Arbeitskampf führen – die Grenzen dessen, was einem Unternehmen zumutbar ist, liegen sehr hoch.

Deshalb ist es umso bedenklicher, wie in Politik und Massenmedien grundsätzlich Stimmung gegen Streiks und

gegen Gewerkschaften gemacht wird. Die Arbeitgeberlobby beklagt, die Abweichung vom Prinzip „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ sei „unzumutbar“. War da nicht was? Tarifflucht? Werkverträge? Auf Druck der Arbeitgeberverbände plant das Arbeitsministerium nun eine gesetzliche Regelung zur Änderung des Tarifrechts.

Politiker üben sich derweil darin, an das „Verantwortungsbewusstsein für unser Land“ zu appellieren. Gerade so, als wenn der Interessensgegensatz zwischen Kapital und Arbeit durch Nationalgefühle aufgelöst wird ... Eine solche gesellschaftliche Stimmung

ist beängstigend. Sie trifft alle Menschen, welche sich zur Durchsetzung ihrer Interessen in Gewerkschaften zusammenschließen und wirksam dafür kämpfen wollen.

Erstaunt reibt man sich die Augen, dass ausgerechnet die Arbeitgeberverbände sich nun für die Tarifeinheit stark machen. Waren sie doch in den letzten Jahren stets dabei, wenn es darum ging, tarifliche Bedingungen auszuhöhlen.

Es war Daimler Personalvorstand Porth, der angesichts der Werksvertragsdebatte erklärt hat, man könne es sich im internationalen Wettbewerb

„...nicht leisten, in der gesamten Wertschöpfungskette Metalltarife zu bezahlen“.

Die Arbeitgeber sind die Letzten, die ein Interesse an einer kampfstarken Gewerkschaftsbewegung haben, welche in ihren Handlungen von möglichst vielen Beschäftigten getragen wird. Deshalb ist große Skepsis angebracht, wenn heute ausgerechnet die Arbeitgeberverbände sich für eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit stark machen. Es besteht die Gefahr, dass dieses Gesetzesvorhaben letztlich zu einer Einschränkung der gewerkschaft-

lichen Handlungsfähigkeit führt.

Wenn es der Bundesregierung wirklich um eine Stärkung von Gewerkschaften gehen würde, dann würde sie Einschränkungen und Zumutungen der letzten Jahrzehnte zurücknehmen. Zum Beispiel könnte das Arbeitsministerium in bestimmten Branchen die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erklären. Dieser Grundsatz, früher zum Beispiel im Einzelhandel üblich, erschwert die Tariffucht und stärkt die Rolle von Gewerkschaften. Ein weiteres Beispiel wäre die Abschaf-

fung des § 160 SGB III, nach dem kalt ausgesperrte Beschäftigte kein Kurzarbeitergeld erhalten. Hier hätte die Regierung zahlreiche Stellhebel, um gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit zu verbessern.

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung 2014

Engagierte Interessenvertretung im Ausbildungsbereich

Am 13. November haben die Jugendlichen und Auszubildenden im Werk Untertürkheim ihre neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. Die JAV kümmert sich um alle Fragen rund um die Ausbildung im Werk und vertritt die Interessen der Auszubildenden.

Amel Mujic wurde in der Konstituierung der neuen JAV erneut zum Vorsitzenden gewählt. Lasse Bounin ist sein Stellvertreter.

Weiter gehören der neuen JAV an: Ferdinando Puccinelli, Patrick Spies, Nuno Sousa Miranda, Fatih Topcu, Volkan Özmen, Silas Kefalas, Nensy Durakovic, Nina Beier, Emre Ertekin, Ersin Birinci und Isabell Vogt.

Nina Koncic und Lukas Renn sind die ersten beiden Nachrücker.

Wir gratulieren den neugewählten Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertretern zu ihrer Wahl



und wünschen ihnen für ihre Arbeit eine gute Hand und viel Erfolg.

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, Nagold

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen: S. 1 ©Vjom - Fotolia
S. 6 ©Graffiti
S. 8 Bild 3 ©Pixbox/Dreamstime.com

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 12. Januar 2014

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Extra 2014/2015

Musikalischer Hörgenuss zum Jahresbeginn

Wir freuen uns, Ihnen in diesem Jahr in Zusammenarbeit mit der Kulturgemeinschaft ein ganz besonderes „Kunsterlebnis-Extra“ anbieten zu können. Machen Sie sich selbst eine Freude oder verschenken Sie die Eintrittskarten im Gutschein zu Weihnachten.

Lassen Sie sich von musikalischem Hochgenuss verwöhnen und freuen Sie sich auf folgende Veranstaltungen: Beide Veranstaltungen finden in der **Liederhalle Stuttgart** statt.

Neujahrskonzert

Stuttgarter Philharmoniker

Walzer, Polkas und Märsche von Johann Strauß
(Vater und Sohn) und Joseph Strauß

Donnerstag, 1. Januar 2015, 19.00 Uhr
Liederhalle Beethoven-Saal

12 Karten in Kategorie I zu Euro 47,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)
10 Karten in Kategorie II zu Euro 42,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)
4 Karten in Kategorie III zu Euro 37,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)

Dreikönigskonzert

Stuttgarter Kammerorchester

Schicksalsmusik

Dienstag, 6. Januar 2015, 20.00 Uhr
Liederhalle Beethoven-Saal

12 Karten in Kategorie I zu Euro 47,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)
10 Karten in Kategorie II zu Euro 42,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)
4 Karten in Kategorie III zu Euro 37,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)

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.

Rufbereitschaftspauschale in der PKW Entwicklung nicht angepasst

Einige Mitarbeiter der Entwicklung stellten vor einiger Zeit mit Erstaunen fest, dass die Rufbereitschaftspauschale nicht wie jedes Jahr entsprechende der Tarifierhöhung angehoben wurde.

In der Betriebsvereinbarung (BV) wurde dies vor einigen Jahren so vereinbart, um nicht jedes Jahr, über eine Anhebung verhandeln zu müssen.

Nach intensiverer Recherche stellte sich heraus, dass dies im Werk 010 wie jedes Jahr funktioniert hat. Bei den Umstrukturierungen des Personalbereiches ist die Anhebung in der Pkw Entwicklung aber durch den Rost gefallen. Jetzt liegt die Zusage des zuständigen Zentralbereiches vor, dies für alle Betroffenen mit der Entgeltabrechnung Ende November rückwirkend zu korrigieren. Die Bitte von uns an die betroffenen Kolleginnen und Kollegen im Werk 19 ist, ihre Abrechnungen seit 01.05.2014 bezüglich aus- oder nachbezahlter Rufbereitschaftspauschale zu überprüfen und gegebenenfalls über die Entgeltstelle zu reklamieren.

Ansprechpartner in der Entwicklung für das Thema ist Udo Bangert T: 21634

Urlaubsplanung 2015

Vereinbarung sorgt für Planungssicherheit

Um eine frühzeitige Urlaubsplanung zu ermöglichen und eine zeitnahe Rückmeldung der Vorgesetzten zu erhalten haben Betriebsrat und Werkleitung wie in den Vorjahren einen Planungsprozess für 2015 vereinbart.

20 Urlaubstage zum Jahresbeginn verplanen

Vereinbart wurde, dass in einem ersten Planungsschritt alle Beschäftigten im Werk Untertürkheim bis zum **16. Januar 2015** mindestens 20 Urlaubstage für das Kalenderjahr 2015 planen und beantragen. Falls noch Anspruch auf Resturlaub besteht, ist auch dieser einzuplanen.

Die Rückmeldung und Genehmigung durch den Vorgesetzten soll bis spätestens zum **30. Januar 2015** erfolgen.

Zur Klärung von strittigen Fragen wird eine Clearingstelle zwischen Personalbereich und Betriebsrat eingerichtet. Kollidieren die persönlichen Wünsche der Beschäftigten bei der Urlaubsplanung mit den betrieblichen Vorgaben und kommt deshalb keine einvernehmliche Lösung zustande, hat der Vorgesetzte die Urlaubswünsche zu dokumentieren und bis spätestens 30. Januar 2015 an die Clearingstelle weiterzuleiten. Andernfalls gilt der Urlaubsantrag als genehmigt.

Über die Urlaubsgewährung in strittigen Fällen entscheiden Werkleitung und Betriebsrat dann in der Clearingstelle bis spätestens **27. Februar 2015**.

Somit ist sichergestellt, dass im Normalfall die Urlaubsplanung bis Ende Januar abgeschlossen ist. Spätestens aber bis Ende Februar 2015 haben dann alle Beschäftigten Sicherheit über die zeitliche Lage des größten Teils ihres Urlaubs.

Die restlichen Urlaubstage sind bis zum 27. November 2015 zu verplanen. Diese Anträge werden dann zeitnah und bei der Langfristplanung innerhalb von zehn Arbeitstagen durch den Vorgesetzten genehmigt.

Abweichende Regelung für Entwicklungsbereich (RD)

Für die Beschäftigten in Forschung und Entwicklung gelten die genannten Fristen nicht. Hier ist beantragter Urlaub zeitnah durch den Vorgesetzten zu genehmigen. Bei der Langfristplanung geschieht dies innerhalb von zehn Arbeitstagen.

Lehnt ein Vorgesetzter einen Urlaubsantrag ab, muss er sicherstellen, dass die Clearingstelle in strittigen Fällen umgehend angerufen wird. Ansonsten gilt auch hier der Antrag als genehmigt wie beantragt.

Betriebsvereinbarung zur Unterstützung von Fahrradpendlern

Viele Kolleginnen und Kollegen würden gerne mit dem Rad zur Arbeit kommen. Es fehlen aber Wasch- und Umkleidemöglichkeiten sowie Spinde für die Aufbewahrung der Fahrradbekleidung.

Jetzt tut sich aber etwas in diesem Thema. Auf Drängen des Betriebsrates hin, war die Firma bereit, eine Betriebsvereinbarung (BV) dazu abzuschließen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Werkteil Untertürkheim können jetzt jeweils bis zum 15. Februar eines Jahres einen Antrag auf einen Spind stellen.

Den Antrag und die BV finden Sie unter dem Portalcode @Betriebsrat-Ut, im Unterverzeichnis Infothek.

Im Rahmen eines Antragsprozesses (jeweils 1. Januar - 15. Februar eines Jahres) können sich interessierte Beschäftigte mit dem Antrag beim zuständigen Betriebsrat (Betrieb 01/ Betrieb 02) um einen Schrank bewerben. Übersteigt die Nachfrage die zur Verfügung stehenden Kontingente an Schränken, erfolgt die Auswahl durch den Betriebsrat nach vereinbarten Kriterien. Die Vergabe der Spinde erfolgt

jeweils befristet auf ein Jahr (1. März - 28. Februar des Folgejahres).

Leider stehen zurzeit insgesamt nur ca. 75 Spinde im Werkteil Untertürkheim zur Verfügung. Einen Rechtsanspruch darauf gibt es leider nicht.

Dennoch ist die Regelung ein Schritt in die richtige Richtung. Denn wer mit dem Rad fährt, tut etwas für seine Gesundheit und schont zugleich die Umwelt. Zudem trägt dies zur Entlastung der angespannten Parkplatzsituation in Untertürkheim bei.