



# ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 311 | Februar 2014



**WIR FÜR MEHR**



**Tarifrunde 2015**

Start in die  
Tarifrunde

Seite 3

Zukunftsbild für den  
Standort Untertürkheim

Seite 6

220 neue Stellen  
in der Logistik

Seite 8



# Gemeinsam zu einer erfolgreichen Tarifrunde

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Am 26 Januar haben die Arbeitgeber ihr Angebot für die laufende Tarifrunde in der Metall und Elektroindustrie auf den Tisch gelegt: Altersteilzeit nur noch für Schichtarbeiter mit mindestens drei Belastungspunkten. Bildungsteilzeit halten sie nach wie vor für Blödsinn, außer für An- und Ungelernte, sofern diese Maßnahmen staatlich gefördert werden. Keinesfalls gibt es Unterstützung für die, die sich beruflich weiterbilden wollen. Das sei Sache der Beschäftigten und soll nicht durch Arbeitgeber unterstützt werden.

„Last but not least“ sollen die Einkommen maximal um 2,2 Prozent steigen. Zusammenfassend lässt sich sagen: Entgelt zu wenig, ihr Vorschlag zur Altersteilzeit schließt die meisten Beschäftigten aus und Weiterbildung und qualifizierte Beschäftigte spielen für die Arbeitgeber keine Rolle.

Bei der Altersteilzeit geht es den Arbeitgeber noch um weit mehr. Sie wollen an der Rente mit 67 fest halten und weigern sich ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Betrieb zu ermöglichen. Deswegen darf es keine Verbesserungen der Altersteilzeit geben und insbesondere soll die Koppelung der Altersteilzeit mit der Koppelung an die Rente mit 63 für langjährig Versicherte verhindert werden. Daimler Personalvorstand Willy Porth steht mit an der Spitze der Blockierer. Denn die Forderung des GBR den KollegInnen die bereits heute in Altersteilzeit sind zu ermöglichen ihren Altersteilzeitvertrag anzupassen lehnt er rund weg ab.

Seit Donnerstag 29. Januar um null Uhr ist die Friedenspflicht vorüber. Unsere KollegInnen aus der Nachtschicht haben es sich nicht nehmen lassen auf dieses Angebot mit Warnstreiks zu reagieren. Seitdem spüren die Arbeitgeber tagtäglich in den Betrieben, dass mehr und mehr Belegschaften dem Aufruf der IG Metall folgen und kurzfristig die Arbeit niederlegen.

Nur wenn sie spüren, dass der Druck aus den Betrieben kommt wird sich bei den nächsten Verhandlungen in Baden Württemberg was am Verhandlungstisch bewegen. Dazu bedarf es einer hohen Beteiligung an unseren Warnstreiks.

Am 26. Januar hat die Werkleitung über Ihre Vorstellung zum Zukunftsbild des Werkes Untertürkheim die Belegschaft informiert. Die Gespräche am Standort laufen derzeit. Wir Metaller wollen beides: eine erfolgreiche Tarifrunde und ein Zukunftsbild das Beschäftigung sichert und den Standort Untertürkheim stärkt. Dafür gilt es jetzt gemeinsam zu streiten

Herzliche Grüße

**Wolfgang Nieke**  
Betriebsratsvorsitzender

# WIR FÜR MEHR – Die Tarifrunde 2015

Die Tarifrunde der Metall und Elektroindustrie hat begonnen. Der alte Entgelttarifvertrag ist zum Jahresende ausgelaufen – die Friedenspflicht endete genau vier Wochen später, am 28.01. um Mitternacht.

Neben einer Entgelterhöhung von 5,5 Prozent geht es auch um die Fortführung der Altersteilzeit, sowie um geförderte Bildungsteilzeitmodelle. In den ersten Verhandlungsrunden haben die Arbeitgeber auf stur geschaltet. Und wieder konnte man die altbekannten Phrasen hören. Zur Entgeltforderung: „Die Forderung der Gewerkschaft ist realitätsfern“ Zur Altersteilzeit: „Es ist nicht fair...eine Arbeitsunlust durch steuerfreie Aufstockung mit(zu)finanzieren“ Zur Bildungsteilzeit: „Bereits heute gibt es Möglichkeiten, Weiterbildung zeitlich und finanziell zu ermöglichen“

## In welcher Welt leben die eigentlich?

In den nächsten Wochen werden die Unternehmen ihre Vorjahresbilanzen verkünden. Und wie in den vergangenen Jahren werden diese Mitteilungen von Rekordabsätzen und Rekordgewinnen geprägt sein. Die IG Metall fordert nicht mehr und nicht weniger als eine gerechte Teilhabe an den erwirtschafteten Gewinnen. Und die Wirtschaftsforscher geben der IG Metall recht: Die wirtschaftlichen Kennzahlen gehen von einer stabilen Wachstumsentwicklung aus. Lohnzurückhaltung wäre jetzt fehl am Platz. Vielmehr muss in der jetzigen Situation der private Konsum gestärkt werden, um die Wirtschaft in einem schwierigen weltwirtschaftlichen Umfeld zu stabilisieren.

Bei der Altersteilzeit wollen die Unternehmer künftig allein bestimmen wer gehen darf. Für sie stellt Altersteilzeit eine Art „Entsorgungsprogramm“ für „Problemfälle“ dar. Ansonsten lehnen die Arbeitgeber die Altersteilzeit als generellen Anspruch ab, da sonst in den nächsten Jahren viele Fachkräfte vorzeitig in den Ruhestand gehen würden. Wir IG Metaller sind aber der Meinung, dass die Altersteilzeit weiterhin ein Instrument der individuellen Lebenspla-



nung sein sollte. Den Fachkräftemangel haben die Unternehmen selbst in der Hand: Man kann nicht jahrelang die Ausbildung vernachlässigen, und dann öffentlich über Fachkräftemangel jammern. Außerdem würde die Bildungsteilzeit Möglichkeiten bieten, neue Fachkräfte auszubilden und für die Betriebe zu gewinnen. Zur Finanzierung können Mittel ausgeschöpft werden, welche bei der Altersteilzeit nicht genutzt werden. Das verschweigen sie nämlich: Wenn die maximale Quote für die Altersteilzeit nicht ausgenutzt wird, dann sparen sich die Arbeitgeber das dafür vorgesehene Entgeltvolumen. Entgelt, welches von uns eingebracht wurde!

Scheinbar sind die Arbeitgebervertreter nicht an einer zügigen Lösung des Tarifkonfliktes interessiert. Sie tragen

lieber ideologische Konflikte aus. Aus diesem Grund wird die IG Metall auch in dieser Tarifrunde wieder Warnstreiks durchführen, um die Entschlossenheit und die Durchsetzungskraft gegenüber den Arbeitgebern zu demonstrieren. Und wie auch in den vergangenen Jahren hängt es von jedem Einzelnen ab: Nur wenn der Druck in den Betrieben groß genug ist, werden die Arbeitgeber ihre Verweigerungshaltung aufgeben, und sich bewegen.

**Monika Müller-Bertrand**  
Stv. Vertrauens-  
körperleiterin  
Tel. 6 25 22





## Deshalb ruft die IG-Metall zu Warnstreiks auf



- Eine breite Beteiligung aller Mitglieder an der Tarifaueinandersetzung erreichen und die Identifikation mit unseren Forderungen vertiefen
- Politischen und öffentlichen Druck auf die Arbeitgeber ausüben, damit diese in den Verhandlungen kompromissbereit werden
- Warnstreiks sind kein Ersatz für einen gewerkschaftlichen Streik nach der Urabstimmung - Sie sind jedoch unverzichtbares Element der Mobilisierung
- Warnstreiks stellen einen Prüfstein unserer Mobilisierungsfähigkeit dar
- Niemand darf wegen der Teilnahme an einem von der Gewerkschaft ausgerufenen zulässigen Warnstreik benachteiligt oder gemäßregelt werden.
- Auch Auszubildende haben das Recht, an Warnstreiks teilzunehmen, wenn auch ihre Arbeitsbedingungen Gegenstand der Tarifaueinandersetzung sind
- Leiharbeitsbeschäftigte sollen und können sich auch an Warnstreiks beteiligen, denn sie sind nicht verpflichtet, in einem bestreikten Betrieb tätig zu werden, sondern besitzen ein Leistungsverweigerungsrecht



Interview mit VK-Leiter Roland Schäfer zum aktuellen Stand der Tarifverhandlungen

# WIR FÜR MEHR – Tarifrunde geht in die heiße Phase

Der IG Metall Vertrauenskörperleiter Roland Schäfer gibt im Interview mit dem SCHEIBENWISCHER Auskunft zum aktuellen Stand der Tarifrunde und den Aussichten in der weiteren Auseinandersetzung.

**SCHEIBENWISCHER:** Roland, die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie ist mittlerweile voll im Gange. Wie siehst du den aktuellen Stand der Verhandlungen?

Roland Schäfer: Wir sind als IG Metall mit drei Forderungen in diese Tarifrunde gestartet. Wir wollen 5,5 Prozent Entgelterhöhung, eine Fortführung der bestehenden Altersteilzeitregelungen und den Einstieg in eine geförderte Bildungsteilzeit. Wir werden diese Tarifrunde erst beenden, wenn wir zu allen drei Forderungen eine tragbare Lösung gefunden haben. Genau hier sind die Arbeitgeber aber noch uneinsichtig. Zu keiner der Forderungen liegt ein tragbares Ergebnis vor.

**SCHEIBENWISCHER:** Wo siehst du die großen Konflikte mit dem Arbeitgeberverband?

Roland Schäfer: Wir werden uns, wie immer über die Höhe der Entgelte streiten. Unsere Forderung ist ein klares MEHR für die Beschäftigten. Die gute wirtschaftliche Entwicklung, die Menge an Überstunden und Sonderschichten belegen dies auch, die Kolleginnen und Kollegen haben es verdient!

Die Arbeitgeber werden, wie sie das in ihren Ritualen immer tun, den Niedergang der Wirtschaft an die Wand malen. Deutlich schwieriger gestaltet sich die Auseinandersetzung um die Alters- und Bildungsteilzeit. Bei der Altersteilzeit versuchen die Arbeitgeber weniger Beschäftigte gehen zu lassen



**Tarifrunde 2015**



Der IG Metall Vertrauenskörperleiter Roland Schäfer im Interview

und dann nur die, welche sie los haben wollen. Für uns ist allerdings klar, alle müssen die Möglichkeit haben in Altersteilzeit zu gehen und der Betriebsrat braucht ein Mitbestimmungsrecht. Die Bildungsteilzeit lehnen die Arbeitgeber aktuell noch komplett ab. Für alle drei Forderungen müssen wir nun weiter Druck in den Betrieb und auf die Straße bringen um die Arbeitgeber zu einer Lösung zu bringen.

**SCHEIBENWISCHER:** Wie wird es nun bei uns im Betrieb weitergehen?

Roland Schäfer: Unsere Warnstreik-

planung für die nächsten Tage steht. Wie es danach weitergeht, entscheiden wir nicht alleine. Wir machen als IG Metall Tarifverträge mit dem Arbeitgeberverband und dieser muss nun in Bewegung gebracht werden. Daimler Untertürkheim ist ein Kampfbetrieb in Baden-Württemberg, das werden wir in dieser Warnstreikphase auch zeigen. Die Belegschaft steht hinter den Tarifforderungen und wird dies auch zum Ausdruck bringen. Klar ist, wir brauchen in allen drei Themen eine Lösung. Wenn sich die Arbeitgeber hier nicht bewegen, werden wir auch über eine Urabstimmung in den Arbeitskampf gehen.

## Zukunftsbild für den Standort Untertürkheim

# Veränderungen erfordern Sicherheit

**Seit mehr als 110 Jahren schlägt in Untertürkheim das „Herz des Automobils“. Das Mercedes-Benz Werk im Neckartal ist zuverlässiger Lieferant von Aggregaten für die Pkw-Aufbauwerke. Momentan brummt die Produktion, die Absatzzahlen steigen von einem Rekord zum nächsten. Wie aber wird das Werk im Jahr 2020 oder gar im Jahr 2025 aussehen? Welche Aggregate werden dann noch im Werk produziert? Und wie wird es um die Arbeitsplätze bestellt sein?**

Betriebsrat und Werkleitung verhandeln derzeit über ein Zukunftsbild, das Antwort auf diese Fragen geben soll. Zur Zukunftsausrichtung des Standortes Untertürkheim gab es in den zurückliegenden Jahren schon viele Gespräche. Dem Betriebsrat ist es dabei immer wieder gelungen, im Interesse der Belegschaft Produktzusagen zu erreichen und damit Arbeitsplätze zu sichern. Neben den aktuell anstehenden Produktentscheidungen geht es bei den Verhandlungen jetzt aber auch um Antworten zu grundsätzlichen Veränderungen.

Daimler verfolgt sehr erfolgreich eine Wachstumsstrategie, die für das Werk Untertürkheim mit ständig steigenden Produktionsprogrammen verbunden ist. Da die Flächen im Neckartal aber begrenzt sind, muss die Frage geklärt werden, welche Aggregate und Bauteile zukünftig in Untertürkheim produziert werden können und sollen. Mercedes-Benz Cars hat in den vergangenen Jahren zudem ein globales Produktionsnetzwerk aufgebaut. Motoren werden mittlerweile nicht mehr nur ausschließlich in Untertürkheim gebaut, sondern auch in Köllda sowie in China und den USA. Und ein Teil der Getriebe kommt heute beispielsweise aus Sebes in Rumänien. Deshalb muss geklärt werden, welche Rolle Untertürkheim zukünftig in einem solchen Produktionsnetzwerk spielt.

Das Unternehmen beabsichtigt mit den aktuell anstehenden Entscheidungen eine Ausweitung der Motorenproduktion in Untertürkheim durch zusätzliche Montagelinien. Um den nötigen Platz zu schaffen, soll ein Teil der Kurbelgehäusefertigung nach Mettingen verlagert werden. Dies bedeutet aber aus Sicht der Werkleitung dort den Ausstieg aus der Seitenwellenproduktion.

Im Bereich der Getriebeproduktion soll zukünftig eine Konzentration auf die Heckgetriebe erfolgen. Die Planung sieht vor, die Stückzahlen für das neue Automatikgetriebe weiter zu erhöhen. Allerdings würde dies aus Sicht der Werkleitung ein Ende der Produktion des Frontkupplungsgetriebes in Hedelfingen erfordern.

Der Betriebsrat möchte vor diesen Entscheidungen aber zunächst über ein grundsätzliches Zukunftsbild für den Standort sprechen. Wolfgang Nieke, Betriebsratsvorsitzender im Werk Untertürkheim, kritisiert, dass in der Vergangenheit die Werkleitung einen Zick-Zack-Kurs bei den Planungen gefahren ist. Er fordert deshalb zunächst grundsätzliche Maßstäbe für die strategische Ausrichtung des Standortes zu vereinbaren. „Wir brauchen Leitplanken, innerhalb derer wir die Entscheidungen für die Zukunft treffen.“ Ein wesentlicher Maßstab für den Betriebsrat ist dabei die Absicherung der Beschäftigten. „Wenn Veränderungen in der Produktion und bei den Arbeitsplätzen vorgenommen werden, hat jeder einzelne unserer Kolleginnen und Kollegen den berechtigten Anspruch auf Sicherheit.“, so Nieke und meint damit vor allem Beschäftigungs- und Entgeltsicherheit ohne Wenn und Aber.

Strittig ist aber auch, welche Rolle das Werk Untertürkheim und die Entwicklung am Standort im weltweiten Produktionsnetzwerk spielen. Für den Betriebsrat ist klar, dass Un-



**Wolfgang Nieke, Betriebsratsvorsitzender im Werk Untertürkheim, zum Zukunftsbild für den Standort Untertürkheim**

tertürkheim weiter als Hauptstandort für Entwicklung und Produktion von Aggregaten ausgebaut werden soll und die Rolle des Leitwerkes im Bereich Powertrain hat. Der klare Anspruch für den Standort, so der Betriebsrat, muss die Technologieführerschaft in den Antriebstechnologien sein. Dies schließt auch ein, dass alternative Antriebstechnologien wie Brennstoffzelle und Hybridantriebe in Untertürkheim entwickelt und produziert werden.

Die Werkleitung zeigt sich in dieser Hinsicht aber als unverbindlich. Und ob die Pläne des Unternehmens einer langfristigen Zukunftsausrichtung gerecht werden, ist noch nicht ausgemacht. Zudem erschwert die Werkleitung die Verhandlungen, indem sie Themen wie die Reduzierung von Erholzeiten ins Spiel bringt. Der Betriebsrat sieht auf dieser Basis keine Grundlage für eine Einigung und Vereinbarung.

Am 26. Januar hat Werkleiter Schabert auf Initiative des Betriebsrates in einer Informationsveranstaltung

die Belegschaft über die Vorschläge des Unternehmens informiert. Dies wird nicht die letzte Information sein. Auch wenn sich die Verhandlungen als schwierig gestalten und es noch kein Ergebnis gibt, ist es dem Betriebsrat wichtig, dass die Belegschaft frühzeitig umfassend informiert ist. Entsprechend werden wir alle Kolleginnen und Kollegen über den weiteren Fortgang der Verhandlungen weiter auf dem Laufenden halten.

## Kein Komplettausstieg aus der Seitenwellenproduktion

Es ist sicher gut, dass die Werkleitung mit dem Betriebsrat über die zukünftige Ausrichtung des Werkes diskutiert und der Vorstand nicht einseitig entscheidet. Allerdings werden wir mit angeblich unverrückbaren Sachzwängen konfrontiert. Eine ergebnisoffene Diskussion stelle ich mir anders vor. Den von der Werkleitung geforderten Komplettausstieg aus der Seitenwellenproduktion halte ich für falsch. Die Kollegen haben in den vergangenen Jahren mit Überstunden, Wochenendschichten und einer extremen Arbeitsbelastung sehr viel für ihren Bereich beigetragen. Noch im Juli 2011 hat die Werkleitung die Wettbewerbsfähigkeit für die hintere Seitenwelle bescheinigt und ein klares Bekenntnis zum Bestand abgegeben. Ich frage mich, welche Halbwertzeit die Zusagen der Werkleitung eigentlich haben. Auch unter dem Gesichtspunkt der Zukunftsfähigkeit ist ein vollständiger Ausstieg für mich nicht vorstellbar.

**Michael Clauss**  
Betriebsrat



## Vorschlag auf Herz und Nieren prüfen

Der geplante Zuwachs von 200 Arbeitsplätzen ist auf den ersten Blick sicher positiv. Allerdings geht der Vorschlag des Unternehmens auch mit einer Verringerung der Fertigungstiefe einher. Der Ausbau der Kapazitäten für das neue NAG3-Getriebe stärkt zwar die Getriebeproduktion in Hedelfingen. Die Werkleitung sieht es aber auch als beschlossene Sache, dass das neue 9-Gang Frontgetriebe dafür nicht mehr aus Hedelfingen kommt, ohne hierfür wirklich überzeugende Argumente auf den Tisch gelegt zu haben. Das ständige Argument lautet, dass es an Flächen fehle. Deshalb setzen wir uns auch konsequent dafür ein, dass Deizisau als Werkteil weiter erhalten bleibt. Wir müssen jetzt die Vorschläge und Zahlen der Werkleitung auf Herz und Nieren prüfen.

**Roland Schäfer**  
Betriebsrat



## Kompetenzen in der Motorenproduktion stärken

Der geplante neue Motor M264 mit der zusätzlichen Montagelinie schafft bei uns Beschäftigung und sichert Arbeitsplätze. Ich halte es auch für gut, dass das Unternehmen vom Plan, sich vor allem auf Fertigung zu konzentrieren, abrückt. Als Betriebsrat haben wir uns immer dafür eingesetzt, dass wir unsere Motoren hier im Werk sowohl fertigen als auch montieren können, um die Kompetenzen am Standort zu erhalten.

Wir werden mit der Werkleitung in den Verhandlungen klären müssen, was Leitwerk im Powertrain bedeutet und wie wir zukunftsfähig bleiben und auf diesem Weg unsere Beschäftigung halten und ausbauen.

**Milos Raskovic**  
Betriebsrat



## Gießerei und Schmiede dürfen nicht außen vor bleiben

Ich halte die Verhandlungen über ein Zukunftsbild wegen technologischer Veränderungen für absolut notwendig. Umso bedenklicher finde ich, dass die Werkleitung bisher zu Gießerei und Schmiede keine Ideen und Vorschläge vorgelegt hat. Wir brauchen hier eine klare Strategie und Absicherung der Bereiche und Sicherheit für die Beschäftigten. In der PT/U produzieren wir High-Tech-Produkte und wenden Schlüsseltechnologien zum Beispiel für die Leichtbauweise an. Ich erwarte deshalb von der Werkleitung ein klares Bekenntnis zur Zukunft der Gießerei und Schmiede.

gigen zum Beispiel für die Leichtbauweise an. Ich erwarte deshalb von der Werkleitung ein klares Bekenntnis zur Zukunft der Gießerei und Schmiede.

**Mate Došen**  
Betriebsrat



# 220 neue Stellen in der Logistik

Entgegen dem jahrelangen Trend immer währender Fremdvergaben im Logistik-Bereich ist es dem Betriebsrat gelungen, im Zuge des Neuordnungsprojektes „LoGiNet“ 220 neue Stammarbeitsplatze zu schaffen, fremdvergebene Tätigkeiten wieder herein zu holen und die Logistiktatigkeiten in der Produktionsversorgung bis 2019 abzusichern.

Ursprünglich waren Anfang 2014 unter dem Titel des Projekts „LOGiNet“ weitere Fremdvergaben vorgesehen. Die fortlaufenden Reklamationen seitens des Betriebsrates über nicht gesetzeskonforme Umsetzung von Werkverträgen und nicht zuletzt die öffentliche Berichterstattung zur Umsetzungspraxis von Werkverträgen haben das Unternehmen gezwungen, die Logistiktatigkeiten im Werk neu zu ordnen. Zur Erinnerung: 2013 sind in der Fernsehreportage „Hungerlohn am Fließband“ die miserablen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Mitarbeitern der Logistikdienstleister im Werk öffentlich bekannt geworden.

Bei der geplanten Neuordnung werden bisher fremd vergebene Umfänge in der Produktionsversorgung wieder durch Daimler in Eigenregie erledigt. In einer Betriebsvereinbarung wurden die eigenen, sowie die fremden Umfänge beschrieben – diese Festlegung kann nicht vor dem 28. Februar 2019 einseitig verändert werden. In diesem Zusammenhang entstehen 220 neue Stammarbeitsplatze im Logistikbereich. Zur Führung dieser Mitarbeiter werden in der Logistik außerdem sechs Meister benötigt. Die Neuordnung startet am 1. März 2015.

## Neue Stellen und mehr Geld

Zur Besetzung der 220 neuen Stellen werden zunächst bisher beim Daimler beschäftigte Leiharbeiter übernommen. Außerdem erhalten Kollegen der Logistikdienstleister ein Jobangebot, sofern diese in Bereichen arbeiten, die künftig von Daimler selbst betrieben werden. Ca. 160 Kollegen, die bisher bei den Logistikdienstleistern als Leiharbeiter beschäftigt waren,



**Die Leiharbeiter von Logistikdienstleistern, die künftig bei Daimler direkt als Leiharbeiter beschäftigt werden, erhalten einen deutlich besseren Lohn**

werden im selben Umfang als Leiharbeiter bei Daimler eingestellt. Sie ersetzen diejenigen, die beim Daimler fest eingestellt wurden. Für diese Menschen bedeutet das in erster Linie deutlich mehr Geld: Als Leiharbeiter bei einem Logistikdienstleister bekommen sie nicht viel mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Für die Leiharbeiter beim Daimler gilt der in der Zukunftssicherung festgelegte Stundenlohn auf der DMove-Basis.

Für die Produktionsversorgung des NAG3 möchte das Unternehmen nach 12 Monaten die Fremdvergabe prüfen. Bis dahin wird diese in Eigenregie betrieben – dies soll vor allem mit Leiharbeitern erfolgen. Spätestens nach 18 Monaten wird eine Entscheidung über Fremd-oder Eigenleistung erfolgen.

Aufgrund der Neuordnung müssen in geringem Umfang Stammbeschaftigte versetzt werden. Die Kolleginnen und Kollegen bekommen im gleichen Bereich mindestens gleichwertige Tätigkeiten in der Logistik. Das heißt Nachteile für die Stammbeschäftigten sind ausgeschlossen. Das gilt auch für Stammbeschaftigte im Bereich NAG 3, die möglicherweise nach 18 Monaten in andere Bereiche wechseln müssen. Die Steuerungsfunktionen im Zentralversand Übersee (ZV) und die „TESS-Fahrer“-Tätigkeiten sind von dieser Vereinbarung nicht betroffen und werden weiter durch Daimler-Beschäftigte ausgeführt. Durch Hereinnahme

weiterer Tätigkeiten entstehen auch zusätzliche Arbeitsplätze, die für Mitarbeiter mit Einsatzeinschrankungen (MEE) geeignet sind. Diese bisher im Zentralversand Übersee angesiedelten Tätigkeiten werden in einem Gebäude außerhalb des Werkes zusammengefasst.

Unterm Strich bleiben 220 neue Stellen in der Logistik, die Absicherung der Logistiktatigkeiten bis zum Jahr 2019, sowie der Ausschluss von Nachteilen für Stammbeschaftigte, welche von Umstrukturierungen betroffen sind. Die Leiharbeiter von Logistikdienstleistern, die künftig bei Daimler direkt als Leiharbeiter beschäftigt werden, erhalten außerdem einen deutlich besseren Lohn.

**Karl Reif**  
Stv. Betriebsratsvorsitzender  
Tel. 6 62 83



**Ralf Hrning**  
Betriebsrat  
Tel. 6 18 10





## Betriebsrat setzt sich für Arbeitsplätze ein

Wir TESS-Fahrer finden es ganz klasse, dass sich der Betriebsrat so für unsere Arbeitsplätze einsetzt. Unsere Arbeitsplätze sind jetzt auf absehbare Zeit sicher.

Außerdem finde ich es gut, dass nun auch Kollegen von Preymesser zu Daimler übernommen werden. Von diesen Kollegen konnte sich bis vor kurzem niemand vorstellen, dass das möglich ist.



**Heinz Tepper**  
Vertrauensmann SC

## Das meiste bleibt wie es ist

Im Zentralversand Übersee bleibt durch Loginet alles so wie es ist. Die Steuerung der CKD und Übersee-Umfänge wird weiter mit eigenem Personal durchgeführt. Lediglich das Verpacken der Umfänge wird auch in Zukunft durch Werkvertragsmitarbeiter gemacht – eine Ausdehnung auf andere Bereiche wird es nicht geben. Beim Inlandversand wird die Staplertätigkeit wieder von uns Daimlerleuten durchgeführt. Für Kollegen mit Einsatzeinschränkung wird es in der Logistik weiterhin Arbeitsplätze geben, hier sucht man noch nach einem geeigneten Gelände.



**Helmut Brückl**  
Vertrauensmann SC

## Zusätzliche Stammarbeitsplätze

Durch die „Neuordnung der Produktionsversorgung“ entstehen bei uns in Mettingen, vor allem in der Halle 8/9 zusätzliche Stammarbeitsplätze. Ich persönlich freue mich für jeden neuen Daimler-Mitarbeiter, der bisher als Fremd-Dienstleister oder Leiharbeiter tätig war. Für diese neuen Kollegen bedeutet dies ab den 1. März 2015 endlich vernünftigen Lohn und eine „bessere Lebensplanung“.

Für uns alle bedeutet diese Neuordnung aber auch die Chance zu zeigen, daß es eben auch ohne „Fremdvergabe geht“.



**Gerhard Geupert**  
Vertrauensmann SC

## Jeder hat Anspruch auf Qualifizierung

**Alle Beschäftigten haben Anspruch auf Qualifizierung. Laut der Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung muss die Führungskraft mindestens einmal im Jahr ein Qualifizierungsgespräch mit dem Mitarbeiter führen.**

Dabei wird überprüft, inwieweit die Qualifikation ausreicht, den jetzigen und zukünftigen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Diese Gespräche sichern den Beschäftigten breitere Einsatzmöglichkeiten und die Chance auf Weiterentwicklung. Der Qualifizierungsbedarf wird in einem Formular dokumentiert, vereinbart und unterschrieben. Dabei kann gegebenenfalls auch festgestellt werden, dass keine Schulungen notwendig sind.

Natürlich sollten sich sowohl der Vorgesetzte als auch der Mitarbeiter auf das Gespräch vorbereiten. Der Mitarbeiter sollte sich Gedanken über



**Die Führungskraft muss mindestens einmal im Jahr ein Qualifizierungsgespräch mit dem Mitarbeiter führen**

seinen Arbeitsbereich machen oder wie er sich weiterentwickeln möchte. Damit sich die Betroffenen auch vorbereiten können, ist das Gespräch mindestens eine Woche vorher anzukündigen.

### An Betriebsrat wenden

Doch was ist, wenn die Führungskraft

das Gespräch nicht durchführt oder auf die lange Bank schiebt? Was ist, wenn Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart, aber nicht umgesetzt werden? Die Gesamtbetriebsvereinbarung sieht dazu einen Eskalationsprozess vor.

In diesen Fällen wendet euch bitte an den Betriebsrat eures Vertrauens.

## Werkstudenten profitieren von einer IG Metall Mitgliedschaft

**Auch Werkstudenten leisten durch ihre Arbeit in der Entwicklung und in anderen Bereichen ihren Beitrag zum Erfolg vom Daimler. Deshalb ist es nur gerecht, dass diese auch am Erfolg teilhaben.**

Hier jedoch zeigt sich die Firma knausernd. So z.B. bei Urlaubstagen (2 statt tarifliche 2,5 pro Monat) und dem an diese Tage gekoppelten Urlaubsgeld. Weiter wird nach mehr als sechs Monaten das Weihnachtsgeld nicht gezahlt und in der Regel auch keine Gewinnbeteiligung. Auch eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erfolgt nicht.

Sofern man als Werkstudent Mitglied der IG Metall wird, gelten für diese zum Glück auch die Tarifverträge, da Tarifverträge für alle Arbeitnehmer gelten. Dies ist auch eine Frage der Gerechtigkeit. Diejenigen die zum Erfolg der Firma beitragen, sollen auch von den tariflich geregelten Leistungen profitieren. Daimler gewährt dies leider nur nach Nachweis der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Da sich dies buchstäblich in Euro und



**Sofern man als Werkstudent Mitglied der IG Metall wird, gelten auch die Tarifverträge**

Cent auszahlt, sollten Werkstudenten kein Geld verschenken. Leider gelten Tarifverträge für Praktikanten und Diplomanden nicht, da diese quasi als an den Universitäten beschäftigt gelten. Hier können wir nur die Empfehlung geben Gleitzeitüberstunden für Krankheitstage zu verwenden. Das Unternehmen ist sich nämlich nicht mal zu schade, Krankheitstage von der Praktikanten oder Diplomandenvergütung abzuziehen.

Damit wird vielen Studenten schon früh vor Augen geführt, dass die Anwendung der Tarifverträge für Nicht-

gewerkschaftsmitgliedern bei weitem nicht (mehr) selbstverständlich ist. Diese Einkommensversicherung ist in der Regel wichtiger als jede Versicherung, deshalb sollte jeder dieser Solidargemeinschaft anschließen, damit es allen besser geht.

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



## Was ist los in der GET?

**Viele Kolleginnen und Kollegen der Gebäude- und Energietechnik erkundigen sich aktuell beim Betriebsrat um die Zukunft ihrer Abteilung. Es kursieren viele Gerüchte um Reduzierung des Aufgabengebiets im Flurfunk. Eine umfangliche Information des Unternehmens an den Betriebsrat ist hierzu bis Ende Januar nicht erfolgt.**

In der Gebäude und Energietechnik, welche seit neuem CC/TSFM1 heißt, verdichten sich die Informationen, dass das Unternehmen eine Neuausrichtung plant. Auslöser hierfür waren die schon seit längerem laufende Zielbild-Diskussion und die Funktionsanalyse. Allem Anschein nach soll die frühere GET auf eine Art „minimal GET“ zusammengeschrumpft werden. Natürlich befürchtet die Belegschaft hier

eine geplante Personalreduzierung. Des Weiteren zeugt es von wenig Fingerspitzengefühl, dass man nicht in der Lage ist, den Betriebsrat und die Kollegen zu informieren. Sollten hier schon konkrete Umsetzungspläne laufen und bereits Firmen für Fremdvergaben anfragt werden, würde dies nicht für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Belegschaft sprechen.

Vor zehn Jahren hat man mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung geschlossen, in der die Umfänge und die Personalentwicklung der damaligen GET festgeschrieben wurden. Diese Vereinbarung wurde vor drei Jahren nochmal angepasst und verlängert. Es kann nicht sein, dass man nun einseitig diese Vereinbarung in Frage stellt, ohne

mit dem Betriebsrat über eine Anschlussvereinbarung zu sprechen. Der Betriebsrat fordert vom Unternehmen über die anstehenden Maßnahmen in der CC/TSFM1 umfassend informiert zu werden. Änderungen an bestehenden Vereinbarungen müssen mit dem Betriebsrat diskutiert und neu verhandelt werden. Eine einseitige Setzung seitens des Unternehmens werden wir nicht hinnehmen.

**Ewald Benninger**  
Betriebsrat  
Tel. 2 56 32



# Neue Erklärung zu „Gesundheit und Motivation“

**Seit 15. August 2014 gibt es zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung eine gemeinsame Erklärung zu Gesundheit und Motivation. Sie ersetzt die alte Erklärung zu Gesundheit und Leistung.**

Dies ist das Ergebnis einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Personalbereich, Werksärztlicher Dienst, Sozialberatung, Arbeitssicherheit, Führungskräften und Betriebsrat. Um den Jahreswechsel wurden dazu alle Führungskräfte vom Personalbereich informiert. Inhalt der Erklärung ist, dass als ein wichtiger Erfolgsfaktor des Werkes Untertürkheim die **Gesundheit und Motivation** der Beschäftigten gesehen wird. Weitere Stoßrichtungen sind die **Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen** sowie die **Gesundheits- und Führungskultur** im Unternehmen.

Wenn man diese wichtigen Erfolgsfaktoren auch in die Tat umsetzen will, bedarf es sicher noch viele Anstrengungen. Dabei wird angestrebt, dass alle Führungskräfte zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen qualifiziert werden. Die soll erstmalig Mitte 2016 erfolgen. Gerade die Mitarbei-

tergespräche zwischen Vorgesetzte und Beschäftigte können ein wesentlicher Beitrag zur Prävention sein. So sollte es doch grundsätzlich möglich sein das z.B. nach einem Urlaub, nach einer Fortbildung oder auch mal nach einer „unauffälligen Fehlzeit“ mein direkter Vorgesetzter mit mir spricht. Das schafft Vertrauen, hat Einfluss auf meine Arbeitsleistung und kann ein Beitrag zur Wertschätzung und Motivation sein.

Das Führen von Gesprächen bei „auffälligen Fehlzeiten“ (z.B. besonders lange Fehlzeiten oder häufiges Fehlen) wird **in der Regel** durch die **direkte Führungskraft** geführt, wer wenn nicht die direkte Führungskraft kennt die Probleme am Arbeitsplatz bzw. deren Arbeitsbedingungen. Dazu muss auch eine rechtzeitige Info durch die einladende Führungskraft an den Betriebsrat erfolgen. Auf Wunsch des Beschäftigten nimmt dann der Betriebsrat an diesem Termin teil. Dieses Gespräch wird von den Vorgesetzten dokumentiert und der Beschäftigte erhält davon eine Kopie.

Neben anderen vereinbarten Eckpunkten ist es auch ein Ziel, das Mit-

arbeiter mit Einsatzeinschränkungen (MEE) auf einen adäquaten Arbeitsplatz dauerhaft versetzt werden. Dazu wird ein Fähigkeitsprofil mit Einwilligung des Beschäftigten, vom werksärztlichen Dienst erstellt. Zur Ermittlung eines geeigneten Arbeitsplatzes kommt das Profilvergleichsverfahren zur Anwendung. Zu diesem komplexen Thema „MEE“ wurde zwischen Werkleitung und Betriebsrat Ende September 2015 ein sogenannter Reviewtermin vereinbart.

**Michael Alferi**  
Betriebsrat  
Tel. 2 26 33



**Klaus Kaupert**  
Betriebsrat  
Tel. 5 97 22



## 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. 8 ©Fotolia

S. 9 ©Tomasz Trojanowski - Fotolia

S. 10 © WavebreakMediaMicro - Fotolia

S. 12 ©alma\_sacra - Fotolia

Redaktionschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 16. Februar 2014

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



## Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

### Picasso – Der künstlerische Prozess

Als erste Ausstellung des Jahres 2015 zeigt die Galerie Stihl Waiblingen in Kooperation mit dem Kunstmuseum Pablo Picasso Münster eine Ausstellung zum druckgrafischen Schaffen des Ausnahmekünstlers Pablo Picasso (1881-1973).

Unter dem Aspekt »der künstlerische Prozess« wird das grafische Werk des Künstlers, der verschiedenste Arten des künstlerischen Druckens (Hoch-, Tief- und Flachdruck) virtuos beherrschte, vorgestellt.

In der Schau werden zentrale Themen von Picassos Schaffen – u. a. Künstler und Modell, Mythologie, Stierkampf und natürlich die Frauen – anhand herausragender druckgrafischer Werke präsent sein. Ferner erhalten die Besucher etwa über Zustandsdrucke Einblicke in die Ideenfindung und die faszinierende Kreativität Picassos.

**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.



Galerie Stihl Waiblingen, © Peter Oppenländer

**Termin:** Donnerstag, 26.02.2015  
**Treffpunkt:** 18:00 Uhr im Foyer der Galerie Stihl, Waiblingen  
**Führung:** Catharina Wittig  
**Kosten:** € 13,00

## Verhandlung zur Reisezeit erfolgreich beendet

**Nach über einem Jahr konnten die Reisezeitverhandlungen erfolgreich beendet werden. Ausgangspunkt der Verhandlungen war unterschiedliche Handhabung von Reisetemen und die Infragestellung bisheriger Standards.**

Seit dem 1. Dezember 2014 werden jetzt Reisezeiten unter der Woche mit bis zu 12 Stunden vergütet statt bisher acht Stunden. Arbeitszeiten während Reisezeiten sind weiterhin zulässig. Zeiten vom Hotel oder zum Zulieferer werden als Reisezeit erstattet, sofern die Fahrtzeit vom Hotel zum Zulieferer oder Werk länger ist als von zu Hause ins Werk. Eine Vereinheitlichung dieser Zeiten hielte der Betriebsrat für sinnvoll, müsste aber werksübergreifend geregelt werden.

Anfahrzeiten zum Flughafen oder in andere Werke wurden pragmatisch bezüglich der Sinnhaftigkeit geregelt. Dienstlich ausgeliehene Fahrzeuge müssen erst nach der 11 Stunden Ruhezeit zurückgegeben werden. Bei längeren Fahrtzeiten sollten sich die Fahrer abwechseln und gegebenenfalls Pausen einlegen. Gibt es nur einen Fahrer, sollten bei längeren Arbeits- und Fahrzeiten Überanstrengungen



**Dienstlich ausgeliehene Fahrzeuge müssen erst nach der 11 Stunden Ruhezeit zurückgegeben werden**

vermieden, und Übernachtungen in Erwägung gezogen werden. Hier hat man zunächst keine starren Grenzen festgelegt wird dies aber im Auge behalten.

Bei Arbeiten in anderen Bundesländern oder Ländern gilt weiter die Dreitagesregelung. Dies bedeutet, dass bei einem Aufenthalt länger als drei Tagen die Feiertag-/Arbeitsregelungen vor Ort gelten. Arbeitet man z. B. in Hamburg am einem Tag, der in Baden-Württemberg Feiertag ist hat man Pech gehabt. Ist man aber in China wenn dort Feiertag und bei uns Arbeitstag ist, hat man Glück. Belegte Brötchen über Mittag bei einem Zulieferer zählen nicht als Mittagessen welches von der Verpflegungspauschale abzuzie-

hen ist. Abendessen sind aber aus steuerlichen Gründen von der Verpflegungspauschale abzuziehen.

Mit diesen Regelungen ist eine gute Basis für die zunehmenden Reisetätigkeiten gelegt und ein Ausgleich für dienstliche Reisenotwendigkeiten gegeben.

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



## Wer hat's erfunden? – Wer hat's durchgesetzt!

**Auf einem kürzlich in Hedelfingen kursierendem Flugblatt brüstete sich die Gruppierung UAG`78 damit, der eigentlicher Initiator für das neue Parkdeck am Ostkai gewesen zu sein.**

Als Kronzeuge wird der frühere Betriebsrat Klaus Haas herangezogen. Dieser will bereits im Jahr 2012 die Idee für das Parkdeck gehabt haben. Hierzu soll er ein entsprechendes Modell angefertigt haben – als Beweis sind Fotos auf dem Flugblatt abgedruckt.

Wir IG Metaller glaubten hierbei zunächst an eine Realsatire, jedoch fand sich auf dem Flugblatt kein entsprechender Hinweis. Folglich scheint die UAG`78 noch nicht gemerkt zu haben, dass man auf einem Parkplatzmodell

nicht parken kann, und das vom Modell bis zur Umsetzung noch ein weiter Weg ist. Es nützt nämlich nichts, wenn Klaus Haas oder irgendjemand anderes die Idee für das Parkdeck im stillen Kämmerlein ausarbeitet – sie muss schlussendlich durchgesetzt werden.

Und es war nicht der „Wettbewerb der Ideen innerhalb des Betriebsrates“ der dafür gesorgt hat, dass das Parkdeck kommt. Es war auch kein Erkenntnisprozess über „den Charme und das vorteilhafte Kosten/Nutzenverhältnis“ bei der Werkleitung – wie auf dem Flugblatt suggeriert wird. Die hatte ja noch kurz vorher abgestritten, dass überhaupt ein Parkplatzproblem existiert! Es waren die Betriebsräte der IG Metall mit Unterstützung der

betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Die waren es nämlich, welche im Januar 2014 vor das Verwaltungshochhaus in Mettingen gezogen sind um sich gemeinsam bei der Werkleitung zu beschweren. Erst daraufhin hat die Werkleitung ihren jahrelangen Widerstand aufgegeben, und den Bau des Parkdecks zugesagt. Von der UAG`78 war dort niemand zu sehen...

**Stefan Rumpf**  
Betriebsrat  
Tel. 6 12 55

