



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 315 | Juni 2015



Arbeitsplätze der Zukunft: Mobiles Arbeiten

IG Metall aktiv bei Dienstleister
Voith bei Daimler

Seite 6

Ergänzungstarifvertrag schützt
Gastronomie-Beschäftigte

Seite 7

Neue Gesamtbetriebsvereinbarung
zum Ideenmanagement

Seite 8



Betriebsratsarbeit braucht Beteiligung

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

uns Betriebsräten ist es wichtig, Sie an der Diskussion zu beteiligen, bevor wir Arbeitsbedingungen oder Strukturen ändern.

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2013 ergab, dass es über ein Drittel der Daimler-Beschäftigten sehr wichtig oder wichtig ist, einen Teil der regulären Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Tagtäglich erleben wir, die IG Metall-Betriebsräte, dass viele Beschäftigte gerne mobil arbeiten würden. Die Entscheidung darüber trifft momentan allein die jeweilige Führungskraft.

Deshalb möchten wir unsere Regelungen zum Mobilem Arbeiten der veränderten Arbeitswelt und den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten anpassen.

Bevor wir in Verhandlungen mit dem Unternehmen gehen, haben Gesamtbetriebsrat, IG Metall und das Unternehmen im Juni die Beschäftigten online zum Mobilem Arbeiten befragt. Bis Redaktionsschluss haben sich 25.700 Beschäftigte an der Umfrage beteiligt.

In einer zweiten Stufe werden nach jetziger Planung an den Standorten Beteiligungs-Workshops stattfinden. Dabei wollen Betriebsrat und Unternehmen mit den Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen und mit den Führungskräften direkt ins Gespräch kommen. Die dann vorliegenden Erkenntnisse aus der Online-Befragung sollen hier vertieft werden. Die Ergebnisse der Befragung und der Workshops sind die Grundlage für die Verhandlungen von Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung über eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“. Da dem Beteiligungsprozess ausreichend Raum gegeben und alle Standorte „mitgenommen“ werden sollen, werden die Verhandlungen erst Ende 2015 beginnen.

Auch in den Montagen haben Betriebsrat und Personalbereich im Herbst vergangenen Jahres die Beschäftigten befragt. Die Ergebnisse liegen vor. Jetzt geht es los mit dem Verbesserungsprozess in insgesamt 51 Montage-Kostenstel-

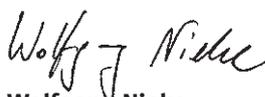
len. Noch vor der Urlaubszeit finden Startveranstaltungen für die Meister, Gruppensprecher und Beauftragten des Betriebsrats in allen Werkteilen statt. In allen 51 Kostenstellen werden Umsetzungsteams gebildet, die verantwortlich für den Prozess sind und Verbesserungsvorschläge erarbeiten. Diese Teams werden die drei in der Befragung als am dringlichsten genannten Themen angehen, die in der jeweiligen Kostenstelle verbessert werden müssen.

Zusammen mit Personalvorstand Wilfried Porth hat der Betriebsratsvorsitzende eine Initiative zur „Generation Y“ bei Daimler gestartet. Es geht darum wie junge Menschen zwischen 20 und 35 Jahren sich die Arbeitswelt der Zukunft vorstellen. Passen die heutigen Arbeitsbedingungen und Entscheidungsstrukturen weiterhin? Das sind die Fragen, die wir stellen und die Meinung der jungen Kolleginnen und Kollegen nehmen wir sehr ernst. Wir werden in der Juli/August-Ausgabe mehr zum Thema „Generation Y“ berichten.

Auch beim Thema Gastronomie interessiert uns Ihre Meinung. Im Blog des Betriebsrats haben Sie die Möglichkeit, mit anderen Beschäftigten darüber zu diskutieren, was Sie von der Gründung einer GmbH für den Gastronomiebereich halten. Sie finden den Blog im Mitarbeiterportal unter <http://blog.e.corpintra.net/br-ut> oder Portalcode @blog-br.

Ob mobiles Arbeiten, Arbeitsbedingungen in der Montage, „Generation Y“ oder das Thema Gastronomie: Ihre Meinung und Ihre Ideen sind Grundlage für die Arbeit des Betriebsrats. Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen in Umfragen, Workshops oder im Blog des Betriebsrats.

Herzlichst


Wolfgang Nieke
 Betriebsratsvorsitzender


Karl Reif
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender

Beteiligungskampagne mobiles Arbeiten

Die Umfrage zu Mobilem Arbeiten endete am 26. Juni. Bis Redaktionsschluss haben 25.700 Beschäftigte den Online-Fragebogen ausgefüllt.

In einer zweiten Stufe werden nach jetziger Planung an den Standorten Beteiligungs-Workshops stattfinden. Dabei wollen Betriebsrat und Unternehmen mit den Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen und mit den Führungskräften direkt ins Gespräch kommen. Die dann vorliegenden Erkenntnisse aus der Online-Befragung

sollen hier vertieft werden.

Da dem Beteiligungsprozess ausreichend Raum gegeben und alle Standorte „mitgenommen“ werden sollen, werden die Verhandlungen erst Ende 2015 beginnen. Erklärtes Ziel beider Seiten ist, dass die Vereinbarung auch von der IG Metall und Südwestmetall tarifiert wird – das heißt, dass die Tarifparteien unterzeichnen. Die Einführung und Umsetzung der neuen Regelung in die Praxis wird dann voraussichtlich im nächsten Jahr stattfinden.



Stimmen aus dem Mitarbeiterportal zu mobilem Arbeiten

Mobile Lösungen unterstützen

„Mobile Lösungen unterstützen mich dabei, Informationen jederzeit auf dem für mich passenden Gerät (Smartphone, Tablet, Laptop) zur Hand zu haben. Ich kann auch mal zuerst mit meinen Kindern in der Nachmittagssonne spielen und später meine Arbeit erledigen“

Großer Teil der Zeit wird dem Unternehmen „geschenkt“

„Man muss selber aufpassen, dass das nicht völlig ausufert und man nicht wirklich „always on“ ist. Aber sind wir doch ehrlich – wie viele Kolleginnen und Kollegen nehmen ihren Rechner mit und arbeiten von

Zuhause das ein oder andere noch nach...? Und ich glaube auch, dass ein großer Teil dieser Zeit nicht gemeldet wird, also dem Unternehmen ‚geschenkt‘ wird. Das muss sich ändern.“

Kreativ und konzentriert arbeiten

„Ich habe die Möglichkeit, mobil zu arbeiten immer dann genutzt und geschätzt, wenn es darum ging kreativ und konzentriert Konzepte zu entwickeln und Klausuren, Workshops, Projektsitzungen vorzubereiten.“

Führungsebene darf keine Ergebnisse „über Nacht“ erwarten

„Die Arbeitsbelastung in vielen Bereichen ist sehr hoch; mobiles Arbei-

ten soll nicht dazu führen, dass Tag und Nacht gearbeitet wird. Insbesondere in globalen Funktionen „ist immer was los“. Jeder Mitarbeiter muss eigenverantwortlich mit den Lösungen umgehen. Die Führungsebene darf nicht Druck ausüben, Ergebnisse „über Nacht“ zu erwarten.“



VVS plant Sonder-Ticket auch für Azubis

Im Verkehrs- und Tarifverbund Stuttgart können Schüler und Studenten besonders günstig im gesamten Netz unterwegs sein. Für Auszubildende dagegen gibt es bisher kein spezielles Angebot. Das soll sich ändern.

Der Verkehrs- und Tarifverbund Stuttgart (VVS) will voraussichtlich von 2017 an erstmals auch für Auszubildende und Berufsschüler eine rabattierte Monatskarte anbieten. Der Preis für das Abo-Ticket, das für das gesamte Netz in der Region Stuttgart

gelten soll, würde zwischen 44,80 und 69,73 Euro liegen.

Die Idee ein Azubi-Ticket einzuführen hatte die SPD im Stuttgarter Gemeinderat. Auch die Jugendräte setzen sich für das Azubi-Ticket ein. „Es wäre gerecht, wenn die mehr als 100 000 Azubis, Praktikanten oder die, die ein freiwilliges soziales Jahr machen, ein ähnlich günstiges Monatsticket bekommen wie Studenten oder Schüler“, wirbt Fraktionschef Martin Körner für die Idee. Außerdem, findet Körner,

„brauchen wir in Stuttgart dringend mehr Azubis, und ein günstiges Ticket trägt ein bisschen dazu bei, die duale Ausbildung attraktiver zu machen“.

Beim Jobticket können Betriebe für das Ticket zuzahlen. Der VVS verbilligt es dann zusätzlich.

Laut VVS zahlen schon heute Ausbildungsbetriebe ihren Azubis freiwillig etwas dazu. Die VVS fragt momentan bei den Firmen ab, ob und wieviel sie bereit wären für ein Azubi-Ticket zuzahlen.

Eine Reportage von Stefan Rumpf

Der Niedriglohn frisst seine Kinder

Wenn man Rainer Dorfmann über seinen Betrieb reden hört, fallen oft die Worte „Segen“ und „Fluch“ gleichzeitig. Rainer ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei der MDC-Power GmbH in Köllda und überzeugter IG Metalller.

„Bei uns arbeiten auch ausgebildete Kfz-Meister am Band. Die machen eine sehr guten, aber monotonen Job, im Schichtbetrieb und kriegen dafür fast einen Tausender mehr als draußen in irgendeiner Werkstatt“, erzählt Rainer. Köllda ist eine kleine Stadt, 35 Kilometer nördlich von Erfurt. MDC-Power ist der größte Arbeitgeber der Region, fast der größte im ganzen Bundesland. Aus bis zu 60 Kilometer Entfernung kommen die Menschen, um dort zu arbeiten. Meistens mit dem eigenen Auto, denn die Anbindung an den ÖPNV ist schlecht. In einer Gegend, welche nach dem Niedergang der DDR komplett deindustrialisiert wurde, in der die Arbeitslosigkeit zeitweise 25 Prozent betrug, ist die Attraktivität von MDC-Power hoch.

„Großer Betrieb mit Tarifbindung - wo hat man das hier schon?“, meint Rainer. Tatsächlich gibt es in ganz Nordthüringen gerade mal 18 Betriebe, welche den Flächentarifvertrag anerkennen. Und dennoch gibt es offenbar

große Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen. Nanu, wie passt denn das zusammen? Rainer erklärt, dass in der Region viele Fachkräfte nach Hessen, Bayern und Baden-Württemberg abwandern. Dort sind die Löhne nochmal deutlich besser. Und im Vergleich zum Umfeld sind die Löhne bei MDC auch noch recht gut. Dadurch werden kleinere Betriebe regelrecht ausgesaugt, Fachkräfte werden knapp.

Zusammenhang von Niedriglohn und Fachkräftemangel

Ortswechsel. Erfurt, Arbeitsministerium. Ministerin Heike Werner ist seit fünf Monaten im Amt. Der Regierungswechsel hin zu Rot-Rot-Grün, die erste von der Linkspartei geführte Landesregierung, hat bundesweit für Schlagzeilen gesorgt. In Thüringen selbst ist dieser Wechsel jedoch relativ unspektakulär vollzogen worden. Heike Werner erklärt im Gespräch mit Untertürkheimer Betriebsräten, dass im Vergleich zu den anderen Ost-Bundesländern Thüringen die geringste Arbeitslosigkeit hat. Diese Entwicklung wurde jedoch in den letzten 20 Jahren dadurch erkaufte, dass das Bundesland vor allem als Niedriglohnstandort etabliert wurde. Auch Vollzeitbeschäftigung stellt in Thüringen keine Sicherheit vor Armut dar, die Tarifbindung ist die niedrigste in der gesamten BRD, die

Leiharbeitsquote ist ca. 2,5 mal höher als in Westdeutschland und in Thüringen profitieren die meisten Menschen von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

Dies hat Gründe: Seit 1990 wurde, vor allem in Sachsen und Thüringen, durch CDU geführte Landesregierungen versucht, „gewerkschaftsfreie Zonen“ zu schaffen. Gewerkschaften wurden politisch als Hemmnisse der wirtschaftlichen Entwicklung betrachtet. Verbunden mit hoher Arbeitslosigkeit führte dies zu einem Unterbietungswettbewerb bei Fachkräften, welcher sich vor allem in der Pflegebranche widerspiegelt. Durch die Niedriglöhne sind die Pflegekosten niedrig. Dies führt dazu, dass sich auch Menschen aus den West-Bundesländern in Thüringen pflegen lassen wollen. Die gut ausgebildeten Fachkräfte wandern jedoch in Richtung Westen ab, weil sie dort deutlich besser bezahlt werden. Dies führt zu Niedriglöhnen bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Der Niedriglohn frisst seine Kinder.

Die Pflegebranche ist keine Ausnahme, auch im Metall- und Elektrobereich lässt sich diese Entwicklung erkennen. Der Mindestlohn führt dazu, dass Ungelernte mit 8,50 Euro nur noch wenig weniger verdienen, als Facharbeiter.



Die Untertürkheimer IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute zu Besuch bei der MDC Power GmbH in Köllda

Seitens des Arbeitsministeriums geht man davon aus, dass sich diese Lohnstauchung progressiv auf die Löhne auswirkt, das Lohngefüge steigt, und die gesellschaftlichen Auswirkungen des Niedriglohns eingedämmt werden. Ebenfalls koppelt man inzwischen Wirtschaftsförderung an bestimmte Kriterien, wie z.B. Leiharbeitsquote und Ausbildungsquote. Auch ein Tarifreuegesetz für öffentliche Aufträge steht auf der Agenda. Aber man stehe eben erst am Anfang.

Kölleda als Ergebnis einer politisch gewollten Entwicklung

Zurück in Kölleda bestätigt Rainer Dorfmann den Untertürkheimer Betriebsräten die von Ministerin Werner beschriebene Entwicklung. Über 2100 Menschen arbeiten bei MDC, davon sind 1300 Beschäftigte der MDC. Der Rest sind Werkvertragsbeschäftigte. Der Fremdvergabe-Anteil ist extrem hoch: keine eigene Logistik, keine eigene Instandhaltung, von Gastronomie und Werkschutz ganz zu schweigen. „Das Werk wurde von Anfang an so angelegt“, sagt Rainer.

Die Daimler AG hat bei der Errichtung des Werkes die Rahmenbedingungen der Politik umgesetzt. Diese politischen Rahmenbedingungen haben auch dazu geführt, dass die betriebliche Durchsetzungsfähigkeit des Betriebsrates begrenzt ist, trotz Tarifbindung. Neue Mitarbeiter werden grundsätzlich befristet eingestellt. „Auch der hohe Anteil an Leiharbeitern macht es uns schwer“ sagt Rainer. So gibt es z.B. keine Gruppenarbeit. Die Führungsspanne eines Meisters beträgt bis zu 100 Mitarbeiter. Ein großer Teil der organisatorischen Tätigkeiten werden von Teilsystemführern und Systemführern übernommen. Taktentkoppelte Tätigkeiten, wie z.B. Vormontagen oder Logistikaktivitäten gibt es nicht, da diese von Fremdfirmen durchgeführt werden. Dies führt inzwischen zu den ersten Problemen, weil es keine Arbeitsplätze für angeschlagene Kollegen gibt. Kann Kölleda so



Wolfgang Nieke (links) und Karl Reif im Gespräch mit der Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Heike Werner

ein Modell für die Zukunft sein, wie es von führenden Daimler-Managern gern dargestellt wird? Kaum vorstellbar.

Was er sich für die Zukunft wünscht, wird Rainer gefragt, als die Untertürkheimer Betriebsratskollegen sich verabschieden. „Gewerkschaftliche Vertrauensleute“ sagt er. Für ihn als Gewerkschafter stellen die gewachsenen Strukturen im Werk Untertürkheim viel eher ein Zukunftsmodell dar. Es wird vereinbart, den Austausch zukünftig zu vertiefen. Gegenseitige Unterstützung ist wichtig, um nicht gegeneinander ausgespielt zu werden. Deshalb wird es in Zukunft verstärkt Kontakte zwischen den Kollegen aus Untertürkheim und Kölleda geben. Denn eines ist beiden gemeinsam: Beide haben nur ihre Arbeitskraft, und die gilt es so teuer wie möglich herzugeben.

Stefan Rumpf
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 6 12 55



Stichwort MDC Power

Die MDC Power GmbH entstand im Jahr 2002 aus der Kooperation der DaimlerChrysler AG mit Mitsubishi.

Heute ist die Daimler AG der alleinige Eigentümer der MDC Power GmbH. Standort von MDC Power ist das thüringische Kölleda, ca. 35 Kilometer nördlich von Erfurt.

Produziert werden ausschließlich Vierzylinder-Motoren für die Daimler AG, hauptsächlich Dieselmotoren der Baureihe OM 651.

Die Kapazität der MDC Power GmbH beträgt aktuell 850.000 Motoren der verschiedenen Baureihen.

Bei MDC Power sind 2100 Menschen beschäftigt, davon 1300 Stamm-Mitarbeiter.

Interview mit IG Metall-Sekretär Ergün Sert zum Industriedienstleister Voith Industrial Service Ltd. & Co. KG

„Mit der IG Metall klappt es eben besser“

Der externe Dienstleister Voith Industrial Services Ltd. & Co. KG Esslingen reinigt und wartet im Werk Untertürkheim beispielsweise Gebäude, tauscht Leuchtmittel aus oder baut Maschinen ab. Nachdem die Betriebsratswahl im Juni 2014 bei dem Industriedienstleister Voith am Standort Esslingen für die IG Metall sehr erfolgreich gelaufen ist, ziehen wir nach einem Jahr Bilanz. Dazu hat die SCHEIBENWISCHER-Redaktion den Gewerkschaftssekretär der IG Metall Baden-Württemberg und zuständigen Betriebsbetreuer Ergün Sert interviewt.

SCHEIBENWISCHER: Ergün, was hat sich denn in einem Jahr alles verändert bei Voith?

Ergün Sert: Ehrlich gesagt, weiß ich nicht, wo ich anfangen soll. So vieles hat sich zu Gunsten der Belegschaft verändert. Angefangen von der strukturierten Arbeit bis hin zur aktiven Beteiligung des Betriebsrates bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Reklamationen der Kolleginnen und Kollegen.

Kommen diese Veränderungen auch in der Belegschaft an?

Klar, wir ernten viel Lob. Die Kolleginnen und Kollegen fühlen sich von dem Betriebsrat und der IG Metall wirklich gut vertreten. In Abteilungsversammlungen berichten wir über aktuelle Themen und informieren unsere Kolleginnen und Kollegen ausführlich. Aus vielen persönlichen Gesprächen nehmen wir Anregungen unserer Kolleginnen und Kollegen auf und leiten die zu verbessernden Themen an den Arbeitgeber weiter und behandeln diese auch im Rahmen der Monatsgespräche mit den Führungskräften.

Welchen Erfolg würdest du besonders hervorheben?

Das ist wirklich schwer zu beantworten. Es gibt aus meiner Sicht keinen großen und kleinen Erfolg. Jede positive Veränderung, die Betriebsrat und



Ergün Sert ist Gewerkschaftssekretär der IG Metall Baden-Württemberg und der für Voith am Standort Untertürkheim zuständige Betriebsbetreuer

IG Metall erreicht haben, trägt dazu bei, dass sich die Kolleginnen und Kollegen wohler fühlen. Dies bestätigt einmal mehr, wie wichtig eine gute Interessenvertretung vor Ort für die Beschäftigten ist.

Worauf bist du denn besonders stolz?

Ich bin glücklich und stolz darauf, dass unsere neugewählten Betriebsräte nach einem Jahr dank Arbeitsrechtsschulungen so weit sind, dass sie selbstständige Betriebsratsarbeit leisten können. Ich freue mich, dass viele Kolleginnen und Kollegen ohne Scheu an der Betriebsratstür klopfen, um ihre Anregungen zu platzieren. Und besonders stolz bin ich darauf, dass im Gremium verschiedene ethnische Gruppen für das Wohl der Beschäftigten Hand in Hand zusammenarbeiten.

Was beschäftigt momentan den Betriebsrat am meisten?

Der Voith-Betriebsrat kümmert sich darum, dass alle Beschäftigten Spinde bekommen und dass ihnen Pausenräume zur Verfügung gestellt werden. Bei diesen und anderen Themen haben uns die IG Metall-Betriebsräte im Werk Untertürkheim sehr stark unterstützt. Da-

für möchte ich meinen ausdrücklichen Dank aussprechen.

Nicht zuletzt ist das Thema des Verkaufs von Voith Industrial Service momentan in aller Munde. An wen und wann die Firma Voith verkauft wird ist nach wie vor unklar.

Wie stark ist die IG Metall bei Voith vertreten?

Die IG Metall ist in allen Werkteilen des Werkes Untertürkheim sehr stark vertreten. Ich freue mich, dass mehrere Hundert Kolleginnen und Kollegen bei Voith in so kurzer Zeit erkannt haben, dass es mit einer starken Gewerkschaft besser läuft. Ein großer Erfolg ist, dass die Beschäftigten innerhalb von knapp 12 Monaten mehr als 35 gewerkschaftliche Vertrauensleute gewählt haben. Wir sind in allen Werkteilen gewerkschaftlich vernetzt und arbeiten sehr eng miteinander. Als nächstes stehen die Schulungen der Vertrauensleute an.

Im Namen der Voith-Belegschaft und der IG Metall bedanke ich mich bei allen, die diese Erfolge mit erzielt haben. Danke für die Solidarität, die wir erleben durften.

Gastronomie

Ergänzungstarifvertrag schützt vor Auslagerung

Demnächst wird im Gebäude 128 im Werkteil Untertürkheim ein neues Betriebsrestaurant eröffnet. Die Beschäftigten, die neu eingestellt werden müssen, um das Betriebsrestaurant zu betreiben, plante das Unternehmen ursprünglich in einer GmbH für den Gastronomie-Bereich einzustellen.

Um nachhaltig Dienstleistungsbereiche vor Fremdvergabe zu schützen, hatte der Betriebsrat 2004 mit der IG Metall und Daimler einen Dienstleistungstarifvertrag vereinbart. Die Anwendung für konkrete Bereiche wird über eine örtliche Betriebsvereinbarung geregelt.

Diese sieht im Werk Untertürkheim vor, dass die Gastronomie mit eigenem Personal und in eigener Regie betrieben wird.

Damit werden die Kolleginnen und Kollegen in den Shops und Betriebsrestaurants vor einer Auslagerung geschützt. Für diesen Schutz vor Fremdvergabe leisten die Beschäftigten der Gastronomie einen hohen Beitrag: Die Arbeitszeit wurde stufenweise auf 39 Stunden pro Woche erhöht und das Entgelt wurde reduziert. Beschäftigte der Gastronomie erhalten auch keine Spätarbeitszuschläge. Für 130 Stunden



Die Gastronomie im Werk 10/19 wird in Eigenregie betrieben, das heißt die Gastronomie-Beschäftigten sind Daimler-Mitarbeiter

Mehrarbeit pro Beschäftigter und Jahr werden keine Zuschläge bezahlt.

Eine Fremdvergabe oder Auslagerung von ganzen Aufgabenbereichen oder wesentlichen Teilbereichen der Dienstleistungsbereiche, die unter den Tarifvertrag fallen, schließt dieser Ergänzungstarifvertrag aus. Somit ist

eindeutig geregelt, dass auch das neue Betriebsrestaurant in Eigenregie betrieben werden muss.

Der Fokus des Betriebsrats liegt darauf, dass die Kolleginnen und Kollegen, die heute im Gastronomie-Bereich arbeiten, nicht in eine GmbH abgeschoben werden.

Meinungen aus dem Blog des Betriebsrats:

Man kann GmbH-Gründung nicht gut heißen

„Vor allen Dingen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon auf so viel verzichtet haben und es sogar diesen Ergänzungstarifvertrag gibt, kann man die GmbH-Gründung nicht gut heißen. Das bedeutet doch nur, dass die Firma diese Vereinbarungen langsam aber sicher wieder zurückdreht.“

Sozialabbau durch die Hintertür

„Es ist – wie immer – für die Betroffenen der Sozialabbau durch die Hintertür. Dies kann schnell zum Flächenbrand für andere Bereiche werden. Mit

fadenscheinigen Ablenkungsargumenten wird versucht, Mitarbeiter zu überzeugen und bestehende Vereinbarungen zu untergraben. Apropos: Wieso ist so etwas möglich bei einer sogenannten ‚offenen Unternehmenskultur‘?“

Nicht auf dem Rücken der Beschäftigten

„Ich finde die Idee der GmbH-Auslagerung eigentlich ganz gut, aber es darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden, d. h. keine schlechteren Bedingungen wie die jetzigen, gleicher Lohn, keine Arbeitszeitverlängerung, bessere Arbeitsbedingungen.“

GmbH heißt immer schlechtere Arbeitsbedingungen

„Eine GmbH heißt immer schlechtere Arbeitsbedingungen, keine Betriebsrente, meist keine Betriebsräte und Verschlechterungen der Arbeitszeiten. Sonst würde die Firma ja nicht auslagern. Was ist an der Idee, GmbH-Auslagerung eigentlich ganz gut?“

Ihre Meinung interessiert uns.

Bitte besuchen Sie dazu den Blog des Betriebsrats im Mitarbeiterportal unter <http://blog.e.corpintra.net/br-ut> oder Portalcode @blog-br.

Interview mit Matthias Burkhardt und Ralf Hörning zur neuen GBV zum Ideenmanagement

„Fairness bei der Bewertung der Ideen ist das A und O“

Vertreter des Arbeitskreises Ideenmanagement des Gesamtbetriebsrates (GBR) sowie Unternehmensvertreter – IDM-Leiter und Mitarbeiter einzelner Standorte und das zentrale Ideenmanagement haben eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) entwickelt, die nun zum 1. Januar 2016 in Kraft treten wird. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat Matthias Burkhardt und Ralf Hörning zur neuen GBV interviewt. Sie sind Vorsitzender und Stellvertreter des Ausschusses Betriebliches Vorschlagswesen im Werk 10/19. Matthias Burkhardt vertritt das Werk Untertürkheim im Arbeitskreis Ideenmanagement des GBR.

Was ändert sich mit der neuen GBV?

Matthias Burkhardt: Die direkte Führungskraft hat eine höhere Verantwortung als bisher, sie ist für den Prozess verantwortlich, kann aber bei allen Prozessschritten Unterstützung aus den Bereichen Ideenmanagement, Arbeitswirtschaft oder Controlling hinzuziehen. Ideen, die nicht im eigenen Bereich wirken, werden durch den Umsetzungsverantwortlichen – sprich die Führungskraft im Fremdbereich – bearbeitet. Ideenverantwortlicher bleibt jedoch die Führungskraft des Einreichers. Die Abschlusskompetenz der Führungskräfte – heute auf maximal 500 Euro beschränkt – wird deutlich erhöht.

Wichtig ist, dass der neue Prozess durch ein neues benutzerfreundliches IT-System unterstützt wird. Mit dem neuen System wird es auch möglich sein, sich von zuhause aus einzuloggen und Verbesserungsvorschläge einzugeben. Nicht jeder lässt sich ja gerne über die Schulter schauen, wenn er im Gruppenraum einen Vorschlag in den PC eingibt. Aber ich betone: Man kann wenn man möchte das System von zuhause nutzen, genauso kann man aber wie gehabt



Wer Fragen zur neuen Vereinbarung zum Ideenmanagement hat, kann sich gerne bei den Betriebsräten Matthias Burkhardt (Tel. 6 10 54) und Ralf Hörning (Tel. 6 18 10) melden.

die Ideen vom Arbeitsplatz aus einpflegen.

Was hat sich bezüglich der Prämien geändert?

Ralf Hörning: Gut an der neuen GBV ist, dass der Prämienanteil von 30 Prozent einer jährlichen Einsparung bei rechenbaren Ideen weiter gehalten wird. Auch der Maximalwert von 125.000 Euro wird nicht nach unten verändert. Hier sind wir Benchmark in der Autoindustrie. Alle anderen, großen Automobilkonzerne kommen nicht annähernd an diese beiden Werte heran. Die Richtwerttabelle wird um stolze 22 Prozent erhöht! Kleinstvorschläge und Sachpreise, meist als Trostpreise ausgeschüttet, wurden abgeschafft, dafür der niedrigste Wert

– also Einstiegswert – für Ideen mit geringem Nutzen auf 50 Euro erhöht! Das kann sich sehen lassen.

Was ist wichtig bei den Prämien?

Matthias Burkhardt: Der Einreicher muss eine faire Prämie bekommen, sonst kann die Firma das Gold in den Köpfen der Beschäftigten nicht schürfen. Daimler muss sich immer wieder vor Augen führen: Das Unternehmen muss nur einmalig 30 Prozent der Jahreseinsparung an den Einreicher zahlen. Von da an profitiert das Unternehmen Jahr für Jahr von der Idee. Deshalb ist eine faire Bewertung aus unserer Sicht das A und O. Wenn die Beschäftigten die Erfahrung machen, dass das Unternehmen jede Verbesserung ins Aufgabengebiet reinrech-

net, haben sie bald keine Lust mehr Ideen einzureichen. Im Übrigen ist es uns bei der neuen GBV gelungen, dass der Aufgabengebietsabzug bis Entgeltgruppe 9 wegfällt. Das ist ein großer Vorteil gegenüber der alten Vereinbarung.

Was gibt es noch Neues was die Prämien betrifft?

Ralf Hörning: Neu ist auch, dass zukünftig rechenbare Ideen, die in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften umgesetzt werden, ebenfalls bis zu einer Höhe von 5.000,- Euro prämiert werden. Bisher gab es die Möglichkeit überhaupt nicht. Im Zuge der zunehmenden Globalisierung und Internationalisierung des Unternehmens ist das eine deutliche Verbesserung für die Einreicherinnen und Einreicher der deutschen Standorte.

Dazu ein Beispiel: Ein Kollege in der Entwicklung hatte einen guten Ver-

besserungsvorschlag, der aber nicht bei Daimler sondern nur bei einer 100%igen Daimler-Tochter wirksam wurde. Der Kollege ging leer aus. Nach der neuen GBV hätte er bis zu 5000 Euro bekommen. Auch Ideen, die in anderen Werken wirken, werden prämiert.

Wann spricht man von einer „rechenbaren“ Idee?

Matthias Burkhardt: Wenn beispielsweise ein Arbeitsvorgang komplett wegfällt, spricht man von einer „rechenbaren“ Idee. Als Prämie bekommt der Einreicher 30 Prozent des Betrages, den das Unternehmen durch den Wegfall des Arbeitsvorgangs einspart. Es sind Prämien bis zu maximal 125 000 Euro möglich.

Eine „nicht rechenbare“ Idee ist zum Beispiel, wenn im Arbeitsablauf Wegezeiten eingespart werden, die nicht ständig anfallen. Eine solche Idee wird nach der sogenann-

ten Richtwerttabelle prämiert. In der neuen GBV wurde die Tabelle um 22 Prozent erhöht. Es sind Prämien bis 1600 Euro möglich.

Welche Rolle spielen die Mitarbeiter des Bereichs Ideenmanagement?

Ralf Hörning: Die Kolleginnen und Kollegen beim Ideenmanagement im Werk 10 sind sehr kompetent. Sie sind Ansprechpartner für die direkten Vorgesetzten. Das Team macht wirklich einen sehr guten Job, das muss einmal gesagt werden.

Matthias Burkhardt: Das kann ich nur bestätigen. Oft werden sie vermittelnd tätig und entspannen somit Konflikte bei der Bewertung der Verbesserungsvorschläge. Personell darf es hier keinesfalls zu Einsparungen kommen, da die Personaldecke im Vergleich zu anderen Werken sehr dünn ist. Die beratende Funktion wird weiterhin dringend gebraucht.

Gehört die Idee zum Aufgabengebiet des Einreichers?

Keine EG oder bis EG 9	Ab EG 10
<p>Checkfragenprüfung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gibt es einen konkreten dienstlicher Auftrag, zu dem Inhalt der Idee eine Verbesserung durchzuführen? Kann der Einreicher die Idee umsetzen ohne hierfür die Zustimmung beim Vorgesetzten oder bei anderen Personen einzuholen? (Umsetzungskompetenz) 	<p>Aufgabengebietsprüfung mit Checkfragenprüfung + ERA Profil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lag ein konkreter dienstlicher Auftrag vor, zu dem Inhalt der Idee eine Verbesserung durchzuführen? Geht die Idee eindeutig aus dem Inhalt des ERA Profils im eigenen Aufgabengebiet hervor? ja = 0% nicht eindeutig = 50% nein = 100%
<p>Bei Beantwortung einer Frage mit „ja“ = Aufgabengebiet des Einreichers</p>	<p>Bei Beantwortung einer Frage mit „ja“ = Aufgabengebiet des Einreichers</p>

Zu wenige Arbeitsplätze für MEE

„Die Suche nach Arbeitsplätzen für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung (MEE) stellt sich in vielen Bereichen als echte Herausforderung dar.

Für MEE geeignete Tätigkeiten im Umfeld der Produktion werden immer weniger. In der Montage und Fertigung sind teilweise noch Plätze vorhanden, die für MEE geeignet sind. Oft gibt es aber trotzdem Probleme: Die Plätze können häufig nicht mit MEE belegt werden, da sonst die Rotation mit den anderen Kollegen in der Gruppe nicht funktioniert.

In indirekten Bereichen hat das Unternehmen inzwischen die meisten für MEE geeignete Tätigkeiten fremd vergeben. Betriebsrat und Werkleitung haben eine gemeinsame Erklärung (mehr dazu rechts) zum Thema Gesundheit und Moti-

vation unterschrieben: Ziel ist es, dass alle MEE einen ihren Einschränkungen entsprechenden Arbeitsplatz bekommen. Dies gilt es umzusetzen. Dabei erwarte ich vom Unternehmen, dass intensiv daran gearbeitet wird, dieses Ziel zu erreichen.

Chancengleichheit besteht nicht darin, dass jeder einen Apfel pflücken darf, sondern dass der Zwerg eine Leiter bekommt. (Reinhard Turre)“

Tobias Thym
Schwerbehinderten-
vertretung
Tel. 3 98 95 oder 3 31 88
E-Mail: tobias.thym@
daimler.com



Ziel der Werkleitung und des Betriebsrats ist es, dass alle MEE einen ihren Einschränkungen entsprechenden Arbeitsplatz bekommen

Erklärung von Betriebsrat und Werkleitung

Betriebsrat und Werkleitung haben 2014 eine gemeinsame Erklärung zum Thema Gesundheit und Motivation abgeschlossen.

In der Erklärung wurde der Grundsatz festgelegt, dass alle MEE einen ihren Einschränkungen entsprechenden Arbeitsplatz bekommen müssen. Weiter wurde festgeschrieben, dass die Planung bei neuen Anlagen berücksichtigt, dass MEE-Arbeitsplätze geschaffen werden.

In manuellen Arbeitssystemen (Montagen) gibt es die Möglichkeit, nicht voll einsatzfähige Beschäftigte in der Personalbemessung zu berücksichtigen. Zum Ausgleich von nicht voll einsatzfähigen Beschäftigten gibt es Zeitanteile.

Information zur Krankmeldung

In einer Info zum Thema Arbeitsunfähigkeit, die das Unternehmen mit der April-Entgeltabrechnung verschickt hat, steht:

Hinweis: Wenn Sie länger krank sind, als es der Arzt zunächst auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eingetragen hat, müssen Sie spätestens am letzten Tag des voraussichtlichen Endes der Arbeitsunfähigkeit erneut zum Arzt gehen und eine Folgebescheinigung beim Arbeitgeber und Ihrer Krankenkasse vorlegen.

Dies ist inhaltlich falsch. Die Beschäftigten müssen nicht am letzten Tag, an

dem sie noch krankgeschrieben sind, zum Arzt gehen. Es reicht auch noch am ersten Arbeitstag nach Ende der Krankmeldung zum Arzt zu gehen und dann eine Folgebescheinigung vorzulegen. Im Übrigen stellen viele Ärzte bei einer Krankmeldung bis einschließlich Freitag keine Krankmeldung für die Folgewoche aus, sondern sie bitten ihre Patienten bis Montag abzuwarten.

Dennoch empfiehlt der Betriebsrat, den Vorgesetzten so früh als möglich über eine Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit zu informieren, um Planungssicherheit für das Unternehmen und die Kollegen herzustellen.



Arbeit in den Montagen in Bad Cannstatt

Schmerzgrenze überschritten

Wir schreiben Rekordzahlen. Das beste Verkaufsjahr liegt hinter uns. Natürlich freut es jeden Mitarbeiter, dass Daimler im hart umkämpften Weltmarkt gut dasteht.

Leistungsschraube kräftig angezogen

Die Kehrseite der Medaille spüren die Kolleginnen und Kollegen allerdings auch: Das Unternehmen hat die Leistungsschraube kräftig angezogen. In vielen Bereichen arbeiten die Beschäftigten an der Grenze dessen, was Menschen ertragen ohne auf Dauer Schaden an ihrer Gesundheit zu erleiden. In den produktiven Bereichen insbesondere in den Montagen ist die Schmerzgrenze nicht nur erreicht, sondern schon längst überschritten. Das ist nicht nur in der MOVE-Montage in Bad Cannstatt so, sondern in vielen Montagen des Werkes Untertürkheim.

Umfeldaufgaben personalisiert

Die Belastungen nehmen immer mehr zu, weil das Unternehmen die Takte an den Stationen immer mehr kürzt. Weil die Umfeltaufgaben personalisiert sind, bleibt dem einzelnen Werker nur noch der Wechsel von einer hoch getakteten Station zur nächsten. Hinzu

kommt, dass wir Kollegen mit Einsatzbeschränkungen haben, die entweder gar nicht oder maximal an zwei bis drei Stationen arbeiten können. Somit kann nicht einmal die Rotation im vollen Umfang stattfinden. Selbst junge gesunde Männer zwischen 20 und 40 Jahren können sich nicht vorstellen, auf Dauer unter solchen Bedingungen zu arbeiten. Viele klagen über schmerzende Gelenke und Knochen, von Stress und psychischen Belastungen ganz zu schweigen. Manche sind so ausgelaugt, dass ihnen die Energie nach Feierabend für ihre Hobbys einfach fehlt. Klar, wer kann nach acht bis neun Stunden Montage- und Schichtarbeit mit Personalmangel noch joggen oder Fußballspielen gehen?

Ergonomie muss Vorrang haben

Deshalb muss die Unternehmensleitung überlegen, wie eine immer älter werdende Belegschaft diese Arbeitsbelastung bewältigen soll. Ein Weg wäre, die Takte zumindest mit Umfeltaufgaben anzureichern, damit die Kollegen etwas atmen können. Alle personalisierten Aufgaben außerhalb der Montagelinie müssen wieder in die Gruppe und den Rotationsplan inte-

griert werden, damit jeder Mitarbeiter von entlastenden Tätigkeiten profitieren kann. Ergonomische Arbeitsplätze müssen von Anfang an Priorität haben. Denn jegliche Umbau- und Änderungsversuche, um die Montagen im Nachhinein etwas besser zu gestalten, kosten mehr Geld als eine von Beginn an ergonomisch gut geplante Montage.

Für zukünftig gute Arbeitsbedingungen fehlt es weder der Belegschaft noch dem Betriebsrat an Ideen. Gute Produkte können zukünftig auch unter guten Arbeitsbedingungen von einer gesunden und motivierten Belegschaft hergestellt werden. Deshalb darf das Unternehmen dies nicht als Kostenfaktor sehen, im Gegenteil langfristig ist das die beste Investition in die Zukunft.



Ugur Karabulut
Betriebsrat
Tel. 5 28 10

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 ©fotogestoeber - Fotolia

S. 2 © Erwin Wodicka - wodicka@aon.at

S. 10 © Bjoern Wylezich

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 6. Juli 2015

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

„Das Gerber“ und sein Viertel

Das Gerber-Viertel ist kein alter Stuttgarter Stadtteil. Es wurde zu Beginn des 19. Jahrhunderts plan- und maßvoll angelegt, um die nun königliche Residenz zu erweitern und städtischer wirken zu lassen.

Mit allen Mitteln versuchten die Stadtbaumeister alte Strukturen mit neuen Anforderungen zu verbinden. Über allem hatte der König sein wachsameres Auge.

Schon die Kriegszerstörung riss große Wunden ins Quartier. Schlimmer war jedoch die Verbreiterung der Hauptstätter Straße, die das Kerngebiet auseinanderriß.

Nun gerät mit dem Kommerzkoloss »Gerber« das Gefüge mächtig aus dem Lot ...

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.



„Das Gerber“ (©phoenixrealestate)

Termin:	Mittwoch, 29.07.2015
Treffpunkt:	17:00 Uhr vor dem Alten Schauspielhaus, Kleine Königstraße
Führung:	Michael Wenger
Kosten:	€ 9,00

Spende von 7.600 Euro

ProCent unterstützt Flüchtlingsband „Die Wüstenblumen“ der BruderhausDiakonie

Die Flüchtlingsband „Die Wüstenblumen“ aus Kirchheim/Teck bedankte sich am 15. Juni live mit einem kleinen Konzert bei den Kolleginnen und Kollegen auf der Betriebsversammlung des Werks Untertürkheim für eine Spende in Höhe von 7.600 Euro aus dem ProCent Förderfonds.

Martin Dobesch, Mitarbeiter aus der Powertrain-Vorentwicklung (RD/RPD), hat das soziale Bandprojekt „Die Wüstenblumen“ für eine ProCent-Förderung vorgeschlagen. Das Projekt ist ein weiteres Beispiel von mehr als 250 sozialen Projekten in Baden-Württemberg, das durch den Förderfonds unterstützt wird. Die Band ist ein Integrationsprojekt der Flüchtlingsberatungsstelle „Chai“ des Fachdienstes Jugend, Bildung, Migration der BruderhausDiakonie.

Sie tritt als sympathischer Botschafter und Mittler für Nöte und Bedürfnisse von Flüchtlingen auf und ist ein positives Beispiel einer Willkommenskultur.



Der Live-Auftritt der Band „Die Wüstenblumen“ auf der Betriebsversammlung in Untertürkheim sorgte für gute Stimmung

Stücke in sieben Sprachen

Derzeit besteht die Band aus 13 Musikern im Alter zwischen 14 und 55 Jahren. Die Bandmitglieder aus acht Nationen singen ihre Stücke in sieben Sprachen. Obwohl es „Die Wüstenblumen“ erst seit April 2013 gibt, sind sie in der Region bereits eine gefragte Größe. So gaben sie allein 2014 bereits 25 Konzerte, die ihre ganz besondere Form der Integration in Deutschland darstellen. Die Musik erzeugt gute Stimmung und macht nachdenklich zugleich, wenn in den

Texten die Nöte der Flüchtlinge und ihre Erlebnisse auf der Flucht zur Sprache kommen.

Mit drei Musikstücken „Price Tag“, „Habibi I love you“ und „C’est la vie“ bedankten sich sieben Musiker der Band bei den Daimler-Mitarbeitern auf der Betriebsversammlung des Werkteils Untertürkheim am 15. Juni. Auf den Betriebsversammlungen in den Werkteilen Mettingen und Hedelfingen wurde ein Video-Mitschnitt von dem Auftritt gezeigt. Den ProCent-Beitrag in Höhe von 7.600 Euro möchten „Die Wüstenblumen“ in die Anschaffung von dringend benötigter Tontechnik und Instrumenten investieren.

Video im Mitarbeiterportal

Das Video des Auftritts auf der Betriebsversammlung steht im Mitarbeiterportal unter Portalcode @betriebsrat-ut unter "Aktuelles".



Daimler ProCent Förderfonds: Scheckübergabe mit Karl Reif (v. re), ProCent-Koordinator und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, Wolfgang Nieke (zweiter v. re), Betriebsratsvorsitzender, Gerhard Fischle (dritter v. re), Mitglied des örtlichen ProCent-Entscheidungskreises an Ingrid Gunzenhauser (vierte v. re), Leiterin Fachdienst Jugend, Bildung, Migration der BruderhausDiakonie und die Musiker: Sid Ahmed Serour (fünfter v. re), Nikola Grubestic, vor ihm: Laura Ciminelli, Bandmanagerin Anja Hennig und Elyan Eshaq, (li), knieend v. li. n. re.: MC Manar, Markus Schleele und Anja Mayer

Karl Reif, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, überreichte die Spende in Form eines symbolischen Schecks Ingrid Gunzenhauser, Leiterin Fachdienst Jugend, Bildung, Migration der BruderhausDiakonie, sowie den Musikern. „Wir freuen uns, dass wir die Band ‚Die Wüstenblumen‘ unterstützen dürfen und damit auch unseren Teil zur Integration von Flüchtlingen beitragen können“, erklärte Reif, der auch Koordinator des Untertürkheimer ProCent-Förderfonds ist.