



# ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 321 | Februar 2016



**Rekordjahr -  
Rekordergebnisbeteiligung:  
Wir waren es!**

Unternehmen erkennt  
Bildungszeit an

Seite 6

Neu im Betriebsrat:  
José Miguel Revilla

Seite 7

Streit um  
Frauenparkplätze

Seite 11



DAIMLER BETRIEBSRAT  
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

# Zu einem Leitwerk gehört auch Weiterentwicklung im Bereich Elektromobilität

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vorletzte Woche gab der Vorstand die Ergebnisse für das Geschäftsjahr 2015 bekannt. Rekordabsatz, Rekordgewinn und Rekordergebnisbeteiligung sind die Schlagworte. Das Unternehmen hat eines der erfolgreichsten Jahre hinter sich und allenthalben läuft es gerade richtig rund im Unternehmen.

Die Kostensenkungsprogramme in den Standorten und die Effizienzsteigerungen unter anderem durch „Fit for Leadership“ zeigen Wirkung. Dass mit dem Verkauf der Niederlassungen unsere hohen tariflichen Standards für weniger Beschäftigte als noch vor einigen Jahren gelten, ist ein bitterer Teil der Wahrheit. Zum anderen hat die Belegschaft auch im vergangenen Jahr mit vielen Überstunden und Sondermaßnahmen und einer hohen Flexibilität erheblich zum Erfolg beigetragen.

Wir freuen uns, dass wir mit einer Ergebnisbeteiligung von 5.650 Euro am Unternehmensgewinn beteiligt sind. Die Entscheidung die Umsatzrendite als zusätzliche Komponente in die Berechnung einzuführen, führt in diesem Jahr zu einer deutlichen Steigerung.

Beteiligung drückt sich aber nicht nur materiell aus. Wenn das Unternehmen weiter wächst, bedarf es für die langfristige Zukunftssicherung des Standortes weiterer Schritte. Wir schauen heute auf eine stabile Beschäftigung im Neckartal in den kommenden Jahren. Das Unternehmen wird jedoch weitere Kapazitäten für Fahrzeuge und damit auch für Aggregate aufbauen.

Anfang Februar waren die Vorstände von Daimler, VW und BMW im Kanzleramt, um mit der Kanzlerin über eine staatliche Förderung von Elektromobilität zu reden. Im Gespräch sind bis zu 5.000 Euro staatliche Förderung beim Kauf von Elektrofahrzeugen. In Frankreich, China und anderen Ländern gibt es bereits solche Förderungen.

Für uns als Powertrain-Standort stellt sich die Frage: Wenn langfristig Elektromobilität den Verbrennungsmotor ablöst: Wer baut diese Antriebe? In unserer Vereinbarung zum Zukunftsbild haben wir festgeschrieben, dass Untertürkheim das Kompetenzzentrum für die Entwicklung und Produktion von Aggregaten ist. Das muss natürlich auch für neue Antriebsarten gelten. Die Werkleitung hat auf unsere Anregung hin nun eine Diskussion begonnen, die wir sehr begrüßen: Was bedeutet der Begriff „Leitwerk“ für das Werk Untertürkheim? Wir als Betriebsrat werden weiter darauf drängen, dass sich unser Standort in den nächsten Jahren als „Leitwerk“ auch zum Kompetenzzentrum für die Entwicklung neuer Antriebstechnologien und die Elektromobilität weiterentwickelt.

Herzliche Grüße

*Wolfgang Nieke*  
**Wolfgang Nieke**  
Betriebsratsvorsitzender

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



## Rekordergebnisbeteiligung bei Daimler

# Unsere Arbeit, unser Gewinn

Es sind gute Zeiten im Hause Daimler. Die Erfolgsberichte reißen nicht ab und erreichen von Quartal zu Quartal neue ungeahnte Höhen. Derweil verkündet der Vorstand für die Zukunft immer schönere Wachstums- und Renditeziele. In solchen Zeiten erwarten wir als Beschäftigte natürlich auch einen Anteil an den erwirtschafteten Gewinnen.

### Kein Geschenk des Unternehmens

Geld wächst nicht auf Bäumen und es fällt auch nicht vom Himmel. Wir, die Belegschaft, schaffen mit unserer täglichen Arbeit diese Unternehmensgewinne, diese Rekordgewinne. Und deshalb wollen wir auch ein Stück vom Kuchen haben. Wenn Daimler Gewinne einführt, wollen wir auch eine Ergebnisbeteiligung.

Dass für uns eine Ergebnisbeteiligung ausgezahlt wird, ist weder eine Selbstverständlichkeit noch ein Geschenk des Unternehmens. Sie ist das Ergebnis einer Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat und stellt neben den regelmäßigen Entgelterhöhungen in den Tarifrunden ein weiteres Instrument der Entgeltspolitik in der Metall- und Elektroindustrie dar. Mit der Ergebnisbeteiligung zeigt sich die Notwendigkeit, die Belegschaft am Erfolg eines Unternehmens teilhaben zu lassen.

### Höhe der Ergebnisbeteiligung in GBV geregelt

Auch die Höhe dieser Ergebnisbeteiligung ist bei Daimler in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt (genaue Berechnung siehe Seite 4). Die Ergebnisbeteiligung ist deshalb im Grundsatz bei uns für alle Stammmitarbeiter gleich. Sie ist unabhängig von der eigenen Entgeltgruppe und unabhängig vom Krankenstand. Man muss sich die Anwartschaft nicht erst durch viele Jahre Betriebszugehörigkeit verdienen und der berühmte Nasenfaktor spielt auch keine Rolle.

An der diesjährigen Rekordergebnis-



beteiligung zeigt sich, wie gut das Unternehmen in seinen Wirtschaftlichkeits- und Absatzprogrammen der letzten Jahre unterwegs ist. Allerdings: Rekordgewinne fallen nicht vom Himmel und Gewinnsteigerung entsteht nicht nur durch mehr verkaufte Autos, sondern eben auch durch die vielen Sparprogramme die an allen Ecken der Fabrik aufschlagen. Es geht bei diesen Rekorden also nicht nur um Autokäufer, sondern auch um die immer stärker um sich greifenden Auslagerungen von indirekten Bereichen. Es geht um Personalbemessung in den Kostenstellen der Fabrik und es geht um die Frage was wir selbst produzieren und was zugekauft wird. Letztendlich werden diese Rekordgewinne auch dadurch erzeugt.

### Gerechte Löhne in der gesamten Branche

Die Ergebnisbeteiligung ist gut und richtig für uns Daimler-Beschäftigte. Durch sie wird die besondere Situation in unserem Unternehmen abgeschöpft. Aber die Wertschöpfung der Metall- und Elektroindustrie findet nicht nur bei uns im Hause Daimler statt. Der Flächentarifvertrag der IG Metall muss für gerechte Löhne und gerechte Teilhabe im gesamten Umfeld und der gesamten Branche sorgen. Er sollte sicherstellen, dass die hohen

Gewinne nicht auf Kosten von Arbeitsbedingungen gehen. Ein Anspruch, den wir als Gewerkschafter gegenüber dem Unternehmen vertreten.

Wir freuen uns alle über eine hohe Ergebnisbeteiligung. Wir haben sie mit unserer Arbeit verdient. Aber Absatz- und Gewinnrekorde sollten sich immer auch in einem Ausbau von Arbeitsplätzen zeigen. Sie können dazu dienen Arbeit besser zu verteilen und den Stress in der Fabrik zu reduzieren. Sie können zu Investitionen in die Zukunft der Daimler-Standorte genutzt werden, damit auch in den kommenden Jahren wieder über die Höhe der Ergebnisbeteiligung spekuliert werden kann.

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



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



## 5.650 € Ergebnisbeteiligung für 2015:

# So funktioniert die Berechnung

2013 hat der Gesamtbetriebsrat eine Formel zur Berechnung der Ergebnisbeteiligung verhandelt. Diese ist in einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) festgeschrieben. Die Höhe der Ergebnisbeteiligung wird seitdem wie folgt ermittelt:

### 1) Zuerst wird ein Ausgangswert ermittelt.

Grundlage hierfür ist der **EBIT** (Earnings Before Interest and Taxes = Gewinn vor Zinsen und Steuern, in Mrd.) des Geschäftsjahres 2015. Je nach Höhe des EBIT sind in einer Tabelle Eurobeträge aufgeführt (siehe Tabelle 1).

Der passende Betrag für den jeweiligen EBIT ist dann der Ausgangswert.

Ab einem EBIT von mehr als 9,5 Mrd. Euro (der dazugehörige Betrag in der Tabelle sind 5.000 Euro) erfolgt keine Erhöhung des Ausgangswertes mehr. 2015 lag der EBIT bei 11,7 Mrd. Euro, das heißt es erfolgte keine Erhöhung des Ausgangswertes.

### 2) Der ermittelte Ausgangswert wird mit einem Faktor multipliziert.

Dieser Faktor ergibt sich aus dem **ROS** (Return On Sales = Umsatzrendite) des abgelaufenen Geschäftsjahres. Auch hierfür wurden Werte in einer Tabelle festgelegt (siehe Tabelle 2). Bei einem ROS von 7,5% ist der Faktor 1,0 (= 100%). Wenn der ROS abweicht, dann weicht auch der Faktor ab – und

zwar jeweils um 0,01 für jeden Prozentpunkt Abweichung. D. h. bei einem ROS von 7,4% wäre der Faktor 0,99, bei einem ROS von 7,6% wäre der Faktor 1,01, usw. 2015 lag der ROS bei 8,8%, das entspricht einem Faktor 1,13.

Außerdem wurde auch eine Unter- und Obergrenze (Deckelung) festgelegt: Die Untergrenze liegt demnach bei einem ROS von 5,0% (Faktor 0,75), die Obergrenze bei einem ROS von 10% (Faktor 1,25).

### 3) Wenn man die beiden oben genannten festgelegten Werte miteinander multipliziert, dann ergibt sich daraus die Höhe der Ergebnisbeteiligung.

**Tabelle 1:**  
Auszug Tabelle Ausgangswert nach EBIT

EBIT in Mrd. €	Ausgangswert in €
<0,97	0,00
ab 0,97 bis < 1,84	138,05
ab 1,84	255,65
ab 1,89	287,35
:	:
ab 4,04	1.622,33
:	:
ab 4,96	2.194,46
ab 5,01	2.226,16
:	:
ab 6,03	2.861,70
ab 6,08	2.893,40
:	:
ab 9,41	4.959,53
ab 9,46	4.991,23
ab 9,50	5.000,00

**Tabelle 2:**  
Auszug Tabelle Multiplikationsfaktor basierend auf RoS

RoS in %	Faktor
<5,0	0,75
5,0	0,75
5,1	0,76
5,2	0,77
:	:
5,9	0,84
6,0	0,85
6,1	0,86
:	:
8,6	1,11
8,7	1,12
8,8	1,13
:	:
9,9	1,24
10,0	1,25
>10,0	1,25

Untergrenze

Obergrenze

Deckelung

Deckelung

#### Rechenbeispiele:

a) Wenn der EBIT bei 5,02 Mrd. € liegen würde und der RoS bei 5%, dann würde sich anhand der Tabellen folgende Rechnung ergeben:

$$2.226,16 \times 0,75 =$$

**1.669,62 € Ergebnisbeteiligung**

b) 2015 lag der EBIT bei 11,7 Mrd. € und der RoS bei 8,8 %, dann ergibt sich folgende Rechnung:

$$5000 \times 1,13 =$$

**5.650 € Ergebnisbeteiligung**

Ausgangswert  
(gem. EBIT-Tabelle)

x

Gewichtung RoS  
(75% - 125%)

=

Einheitlicher Betrag

Die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Ergebnisbeteiligung steht im Mitarbeiterportal unter Portalcode @Ergebnisbeteiligung

Die 5.650 €  
Ergebnisbeteiligung  
werden Ende April  
ausgezahlt.

## Auswertung der Workshops zu Mobilem Arbeiten

# Beteiligung ist Erfolgsmodell

Bereits die Online-Befragung zum Mobilem Arbeiten im vergangenen Jahr erzeugte großes Interesse und hatte eine sehr hohe Rücklaufquote von 41 Prozent. Das setzt sich auch in den Workshops fort: Insgesamt fanden 37 Workshops an allen deutschen Standorten statt, in denen rund 950 Beschäftigte persönlich ihre Meinung mitteilen konnten. Das Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation IAIO hat die Workshops inzwischen ausgewertet. Die Ergebnisse der Befragung und der Workshops sind die Grundlage für die Verhandlungen über die neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilem Arbeiten.

## Mitreden bei Gestaltung der Arbeitswelt

Die Kolleginnen und Kollegen, aber auch die Führungskräfte, die an den Workshops teilgenommen haben, waren überaus interessiert, engagiert und begeistert bei der Sache. Es zeigte sich sehr deutlich: der Bedarf, mobil zu arbeiten, ist hoch. Und: die Menschen wollen bei der Gestaltung ihrer Arbeitswelt mitreden! Sie schätzten die Möglichkeit, in den Workshops ihre Erfahrungen und Erwartungen einzubringen. Und sie wollten auch genauer formulieren, welche Regelungen sie brauchen, um sich bei der mobilen Arbeit sicher zu fühlen – als Mitarbeiter und Führungskraft. Dieses Projekt zeigt: Beteiligung ist möglich und sie ist ein Erfolgsmodell.

Die Top-Themen (nach Häufigkeit der Nennungen) aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer betreffen

- den Umfang mobiler Arbeit
- die Regelung zur Arbeitszeit
- die allgemeinen Voraussetzungen in Bezug auf die IT
- die Akzeptanz mobiler Arbeit im Unternehmen
- versicherungsrechtliche Fragen

Die Ergebnisse der Online-Befragung sind in den Workshops weitgehend bestätigt worden, so das Fazit von



Die Teilnehmer nutzen die Möglichkeit, in den Workshops ihre Erfahrungen und Erwartungen einzubringen



Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation IAIO.

Damit hat sich die gute Zusammenarbeit in diesem Thema zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und IG Metall bereits jetzt schon als voller Erfolg erwiesen.

## Transparenter Verhandlungsprozess

Unternehmen und Gesamtbetriebsrat haben zugesagt, die Ergebnisse des Beteiligungsprozesses sehr ernst zu nehmen und auch den in Kürze beginnenden Verhandlungsprozess trans-

parent zu gestalten. Die Beschäftigten und Führungskräfte sollen nachvollziehen können, inwieweit ihre Einschätzungen und Hinweise in das Verhandlungsergebnis einfließen. Allen Beteiligten ist auch klar, dass mit einem fertigen Vereinbarungstext die eigentliche Arbeit erst beginnt: die Umsetzung in die Fläche. Auch diese werden wir intensiv begleiten.

Wir halten Sie darüber auf dem Laufenden.

**Constanze Heidbrink**  
Betriebsrätin  
Tel. 2 63 06





## Weiterbildungen zum Meister oder Techniker

# Unternehmen erkennt Bildungszeit an

**Wie bereits berichtet, haben Beschäftigte in Baden-Württemberg seit dem 1. Juli 2015 Anspruch, sich zur Weiterbildung maximal fünf Tage im Jahr freistellen zu lassen. Dieser Anspruch bezieht sich auf persönliche, politische und berufliche Weiterbildung.**

Allerdings hat das Unternehmen im letzten Jahr die Bildungszeit für Meister-, Techniker- oder ähnliche Fortbildungen abgelehnt, obwohl die entsprechenden Bildungseinrichtungen nach dem Bildungszeitgesetz anerkannt waren. Eine kuriose Situation entstand, bei der Mitschüler von anderen Betrieben die Bildungszeit anerkannt bekamen, Kollegen vom Daimler aber nicht. Eine Retourkutsche von Personalvorstand Wilfried Porth, welcher

die Bildungszeit als Arbeitgeberfunktionär von Anfang an massiv bekämpfte?

Das Unternehmen vertrat an dieser Stelle die Rechtsauffassung, dass es sich bei der genommenen Bildungszeit um abgeschlossene Weiterbildungen handeln muss. Ein Passus, der sich im Gesetz nirgendwo findet. Der Betriebsrat hat sich folglich dafür eingesetzt, dass auch Meister- oder Techniker-ausbildungen als Bildungszeit anerkannt werden. Klärung brachte nun ein Schreiben vom Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg. Daraus geht klar hervor, dass eine Einschränkung der Bildungszeit auf kurzfristige Maßnahmen in diesem Gesetz nicht vorgesehen ist. Das Unternehmen hat die entsprechenden Anträge unbe-

rechtigt abgelehnt und wird diese künftig anerkennen.

Das bedeutet aber auch: Wenn jemand im letzten Jahr eine Meisterschule oder Ähnliches besucht und dafür fristgerecht Bildungszeit beantragt hat, wird dieser Anspruch rückwirkend anerkannt. Die Personalabteilung hat zugesagt, die Zeitkonten der betroffenen Mitarbeiter entsprechend zu bereinigen.

**Stefan Rumpf**  
Betriebsrat  
Mitglied im Ausschuss betriebliche Bildung  
Tel. 6 12 55



## Zebrastreifen vor Gebäude 128 dringend notwendig

# Sicher zur Arbeit und zurück

**Der Weg zur Arbeit und zurück ist jeden Tag eine Herausforderung. Das zeigt sich momentan auch am Eingangsbereich des Tor 1 in Untertürkheim.**

Durch die Baustelle am Gebäude 120 hat sich der Zugang zum Werk und damit die Wegführung für die Fußgänger verändert. Durch das Aufstellen der erhöhten provisorischen Drehkreuzanlage wurde eine neue Gefahrenstelle geschaffen. In diesem Bereich ist baulich sicher eine Verbesserung möglich. Der weitere Fußweg am Gebäude 119 entlang bis zur Werksbushaltestelle wurde mit der aufgestellten Beplankung gut abgesichert.

### „Russisch Roulette“

Richtig gefährlich wird es allerdings am Ende dieser Wegführung: An der Stelle an dem die Kolleginnen und Kollegen über die Straße müssen, um in das Gebäude 128 oder 132, 131/1 zu kommen. Zudem bedeutet das Überqueren der Straße bei Dunkelheit und schlechtem Wetter bei dem hohen Fahrzeugaufkommen ein absolut unnötiges „Rus-



**Das Überqueren der Mercedesstraße am Gebäude 128 ist jeden Tag eine Herausforderung für die Beschäftigten und ihre Schutzengel**

sich Roulette“ für die Beschäftigten. Um diese unsichere Situation zu entschärfen haben die Betriebsräte der PKW-Entwicklung bei den verantwortlichen Planern des Werks eine Begehung vor Ort eingefordert.

Beschluss aus der Begehung Mitte Januar: Die Gefahrenstelle vor dem Gebäude 128 wird durch die Einrichtung eines Zebrastreifens zumindest so entschärft, dass eine klare Wegführung

über die Straße für alle erkennbar ist. Der zugesagte Zebrastreifen zur Sicherheit für alle muss jetzt dringend eingerichtet werden!

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



Betriebsrat José Miguel Revilla:

## Er setzt sich für die Kollegen in den Hallen ein

„Nicht alle Kolleginnen und Kollegen haben den Mut, sich für ihre Rechte gegenüber dem Unternehmen einzusetzen. Deshalb ist es wichtig, dass es Betriebsräte gibt, die die Probleme der Kollegen mit deren Vorgesetzten diskutieren“, so José Miguel Revilla.

Der IG Metalller ist seit 1. Januar 2016 offizielles Betriebsratsmitglied und betreut zusammen mit seinem Betriebsratskollegen Michael Clauss die Presserei und Schweißerei in Mettingen. Wenn man mit Miguel redet, merkt man, dass ihm die Kolleginnen und Kollegen am Herzen liegen. Der 50-jährige Betriebsrat ist viel in den Fabrikhallen unterwegs und weiß was die Kollegen beschäftigt.



José Miguel Revilla ist seit 1. Januar 2016 offizielles Mitglied im Betriebsrat

### Seine Eltern arbeiteten im Werk

Miguels Vater Vicente kam 1959 als Gastarbeiter aus Spanien nach Deutschland. Seine Mutter Maria Dolores arbeitete als Gastarbeiterin in Frankreich. Vicente lernte sie bei der Rückreise aus Spanien nach seinem ersten Urlaub kennen. Beide arbeiteten im Werk Untertürkheim, die Mutter als Botin für Werkspost und der Vater in der Achskontrolle. „Meine Eltern hatten immer ein Strahlen in den Augen, wenn sie von den guten alten Zeiten beim Daimler redeten. Dieses Strahlen vermisse ich bei den Kollegen, die heu-

te hier arbeiten“. Woran das liegt? Miguel ist der Meinung, dass das Geben und Nehmen immer ausgeglichen sein muss. Das bezieht er auf das ganze Leben, aber auch speziell auf die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. „Ich habe das Gefühl, dass die Kapitalseite in letzten Jahren mehr nimmt als gibt“, kritisiert Miguel.

### Lehre als Einzelhandelskaufmann

Bevor er 1985 in der Presserei in Mettingen angefangen hat, hatte er eine Lehre als Einzelhandelskaufmann in einem Esslinger Teppichgeschäft ge-

macht. Mitglied bei der IG Metall wurde er gleich mit Arbeitsbeginn bei Daimler. Als Anfang der 90er Jahre die Gruppenarbeit eingeführt wurde, haben ihn seine Kollegen zum Gruppensprecher gewählt. Zehn Jahre später wurde er Vertrauensmann und engagiert sich darüber hinaus in der „alternative“.

Miguel ist verheiratet, hat zwei erwachsene Kinder und zwei Enkel. Er ist ein Familienmensch und pflegt einen großen Freundeskreis. Am liebsten kocht er eine große Pfanne Paella und sitzt mit allen zusammen und diskutiert.

### Fremddienstleister konnte Zugluft nicht abstellen

## Instandhalter helfen sich selbst

**Mitarbeiter der Kostenstelle 6111 in der Werkstatt im Gebäude 141 (PT/TIG) in Untertürkheim hatten über einen längeren Zeitraum Probleme mit der Belüftung der Werkstatt, es herrschte Zugluft.**

Dies haben sie zweimal der Störstelle gemeldet. Beides mal kamen Mitarbeiter eines Fremddienstleisters in die Werkstatt, um Abhilfe zu schaffen. Nach diversen Untersuchungen kamen beide Mitarbeiter des Dienstleisters jeweils zum Ergebnis, dass man nichts

machen könne. Mit dieser Aussage wollten sich die Kollegen Instandhalter der Kostenstelle 6111 nicht abfinden und lösten das Problem schließlich selbst in circa 15 Minuten. Sie stellten die Lüftungsklappen richtig ein und das Thema Zugluft war erledigt.

Das Unternehmen hat das Betreiben von Gebäuden ja fremd vergeben. Das heißt um Störungen wie zum Beispiel Zugluft oder Probleme mit der Heizung kümmern sich keine Daimler-Mitarbeiter mehr, sondern Fremddienstleister.

Für mich stellt sich die Frage, ob die Mitarbeiter des Fremddienstleisters überhaupt qualifiziert genug sind, um solche einfachen Störungen zu beheben.

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



## Ideenmanagement

# Neue GBV gilt seit 1. Januar 2016

In einem intensiven Prozess haben Vertreter des Arbeitskreises Ideenmanagement des GBR, Beschäftigte und Unternehmensvertreter von allen deutschen Standorten und das zentrale Ideenmanagement eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum Ideenmanagement entwickelt, die zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist. Sie ersetzt die fast 20 Jahre alte GBV zum „Betrieblichen Vorschlagswesen“.

### Größtmögliche Transparenz

Matthias Burkhardt, Vorsitzender des Ausschusses Betriebliches Vorschlagswesen im Werk 10/19, vertritt das Werk Untertürkheim im Arbeitskreis Ideenmanagement des GBR.

Oberste Prämisse war, das Ideenmanagement für alle Beteiligten – für die Einreicher, die Gutachter und die Führungskräfte – attraktiver zu gestalten. Wichtig war zudem für größtmögliche Transparenz in allen Prozessschritten zu sorgen. So sieht z. B. der Einreicher jetzt immer genau, wo seine Idee in der Bearbeitung steht und wer sie aktuell bearbeitet. Unterstützt wird dies durch

ein neues, benutzerfreundliches IT-System, das seit 1. Januar 2016 genutzt werden kann.

Mit dem neuen IT-System wird Beschäftigten ab ca. Mitte 2016 zusätzlich die attraktive **Möglichkeit** geboten, Ideen **von zu Hause** aus einzureichen. Einige möchten ihre Idee vielleicht lieber in Ruhe einreichen oder sich bei der Formulierung ihrer Idee Unterstützung aus dem Umfeld holen. Grundsätzlich sind jedoch alle Beschäftigten weiterhin berechtigt, ihre Ideen während ihrer Zeit im Betrieb einzureichen. Daran wird sich nichts ändern.

### Kernelemente der neuen GBV zum Ideenmanagement

- **Dialogorientierter Prozess** zwischen Einreicher, Führungskraft und Gutachter unterstützt durch ein neues, benutzerfreundliches IT-System
- **Prämienanteil von 30 Prozent** einer jährlichen Einsparung bei rechenbaren Ideen wird beibehalten
- **Maximalprämie von 125.000 Euro** wird beibehalten
- Bis zu 5.000 Euro Prämie für rechen-

bare Ideen, die in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften umgesetzt werden

- Während der sogenannten **Prioritätsfrist** kann niemand anderes die gleiche Idee noch einmal einreichen. Die Idee ist sozusagen für den Einreicher „reserviert“. Die Prioritätsfrist für die Ersteinreichung einer Idee gilt „deutschlandweit“ für zwei Jahre ab Einreichung über das IT-System. Die Priorität erstreckt sich auf alle inländischen Standorte (nicht nur auf den beschriebenen Wirkungsbereich der Idee). Die Prioritätsfrist verlängert sich, wenn die Bearbeitung der Idee über den Zeitraum von zwei Jahren hinausgeht (bis zum Ende der Bearbeitung).
- Die Prämie für nicht rechenbare Ideen wird um ca. 22 Prozent erhöht
- Bewertungstabelle für nicht rechenbare Ideen wird in Zukunft alle drei Jahre entsprechend der **Inflation** automatisch **angepasst**

### Was ist eine „rechenbare“ Idee?

Wenn beispielsweise ein Arbeitsvorgang komplett wegfällt, spricht man

## Gehört die Idee zum Aufgabengebiet des Einreichers?

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

Im System ist die **aktuelle** EG-Eingruppierung des Einreichers hinterlegt. Ausschlaggebend **gemäß GBV** sind die Tätigkeit und Funktion des Einreichers während der letzten sechs Monate vor Einreichung.



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. Wichtiger Hinweis: Im Werk Untertürkheim werden alle rechenbaren Ideen von der Abteilung FMO (Controlling) gerechnet. Das hat den Vorteil der größtmöglichen Transparenz für den Einreicher, aber auch die größtmögliche Sicherheit für den Umsetzungsverantwortlichen hinsichtlich einer möglichen Revisionsprüfung.

Eine „nicht rechenbare“ Idee ist zum Beispiel, wenn im Arbeitsablauf Wegezeiten eingespart werden, die nicht ständig anfallen. Eine solche Idee wird nach der neuen Bewertungstabelle prämiert. In der neuen GBV wurde die Tabelle um 22 Prozent erhöht. Es sind Prämien bis 1600 Euro möglich.

### Neuerung bei Aufgabenprüfung

Ganz wichtig ist auch die Neuerung bei der Aufgabenprüfung, welche in der Vergangenheit immer wieder zu strittigen Auslegungen geführt hat.

Hier ist nun geregelt, dass bis einschließlich der EG 9, nur anhand von

zwei Checkfragen, die Aufgabengebietsprüfung vorgenommen wird. Ab der EG 10 wird zusätzlich das ERA-Profil herangezogen, bis zur EG 9 nicht mehr, auch nicht bei den Systemführern (siehe Grafik auf Seite 8).

Hier hat der Betriebsrat eine klare Erwartung zu den Checkfragen. Der „konkrete dienstliche Auftrag“, muss auch **konkret** durch das Unternehmen, dokumentenfest nachgewiesen werden. Keinesfalls wird eine nicht-belegbare, mündliche Anweisung akzeptiert.

Die Umsetzungskompetenz ist so zu verstehen, dass der Einreicher Veränderungen an den Anlagen, Produkten, Programmen etc. eigenständig und **ohne nachzufragen** vornehmen darf. Dies war und ist bisher schon bei Kleinigkeiten oft nicht der Fall. Daher ist es nicht vorstellbar, dass ausgerechnet bei zukünftigen Ideen sich die Umsetzungskompetenz ins Unermessliche steigern wird, nur um die Idee zu kassieren, aber keine Prämie ausbezahlen zu müssen!

Wie überall, lebt auch das neue System, das am Anfang sicherlich „holprig“ starten wird, von der **Fairness** gegenüber den Ideengebern. Sie steu-

ern, im **Vertrauen auf eine gerechte Bewertung**, ihre oft sehr guten Ideen ein. Dieses Vertrauen ist die Keimzelle für das zukünftige Gelingen des neuen Systems, aber auch für den nachhaltigen Erfolg von Daimler. Sollte dieses missbraucht werden, indem man möglicherweise versucht, die Kolleginnen und Kollegen um den Ertrag ihrer Idee zu bringen, wird es scheitern.

#### Matthias Burkhardt

Vorsitzender  
Ausschuss  
Betriebliches  
Vorschlagswesen  
Tel. 6 10 54



#### Ralf Hörning

Stv. Vorsitzender  
Ausschuss  
Betriebliches  
Vorschlagswesen  
Tel. 6 18 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: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf

Bildquellen: S. 1 © graffiti; S. 3 © Erwin Wodicka - wodicka@aon.at; S. 11 © Matthias Buehner

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:  
Montag, 22. Februar 2016

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



## Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

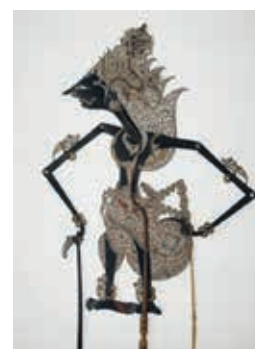
### Die Welt des Schattentheaters

Faszinierende Schattenspielfiguren aus der Sammlung des Linden-Museums werden in der Ausstellung aufwendig mit Licht und Schatten inszeniert. Dabei wird ihre künstlerische Meisterschaft und ästhetische Qualität sichtbar, die sogar Künstler wie Franz Marc beeindruckte.

Zu den Höhepunkten zählen neben chinesischen, indischen, südostasiatischen und türkischen Exponaten auch die ältesten bekannten Schattenspielfiguren der islamischen Welt: die ägyptischen Figuren der Sammlung Paul Kahle.

Auch das zeitgenössische Schattentheater, dargestellt mit Leihgaben des Internationalen Schattentheater-Zentrums Schwäbisch Gmünd, ist Thema der Ausstellung.

**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.



Schattenspielfigur (Prabu Kresna), Indonesien, Java  
Ende 19. Jh., Sammlung. Buchner, © Linden-Museum  
Stuttgart, Foto: A. Dreyer

Termin: Mittwoch, 09.03.2016  
Treffpunkt: 18.15 Uhr,  
Linden-Museum Stuttgart  
Führung: Bettina Ulrich  
Kosten: € 17,50

Interview mit dem neuen GJAV-Vorsitzenden Amel Mujic

## „Qualität der Ausbildung, Respekt und Toleranz sind wichtig“

Amel Mujic ist seit etwas mehr als zwei Jahren Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung des Werkes Untertürkheim. Im Dezember 2015 wurde der 26-Jährige zum Vorsitzenden der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) gewählt. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat Amel dazu interviewt.



### Wie wird man GJAV-Vorsitzender?

Auf der GJAV-Sitzung vom 8. Dezember 2015 wurde ich zum Vorsitzenden der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) gewählt. In der GJAV sitzen alle Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Standorte. Im November 2014 wurde ich zum stellvertretenden Vorsitzenden der GJAV gewählt.

### Was macht man in dieser Funktion und in der GJAV?

Als GJAV-Vorsitzender vertrete ich die Interessen von rund 6500 jungen Arbeitnehmern. Wir behandeln Themen über die Standorte hinweg. In der GJAV

geht es uns zum Beispiel darum, die Qualität der Ausbildung zu verbessern. Die Ausbildungsinhalte müssen zukunftsgerecht sein. Es sollten nur Qualifikationen vermittelt werden, die auch künftig gefragt sind. Wichtig ist uns auch das Thema Respekt, also wie Menschen im Betrieb miteinander umgehen sollten. Als GJAV-Vorsitzender habe ich übrigens auch ein Gastmandat im Gesamtbetriebsrat. Das ist echt spannend, die Diskussionen dort hautnah mitzubekommen.

Einmal im Jahr hat die GJAV ein Gespräch mit dem Personalvorstand Wilfried Porth und dem GBR-Vorsitzenden Michael Brecht. Dort bringen wir unsere Themen ein.

### Wie läuft die Jugendarbeit am Standort Untertürkheim?

Die läuft gut! Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) hat sich beispielsweise gemeinsam mit dem Betriebsrat dafür eingesetzt, dass die Zahl der Auszubildenden von 170 auf 190 erhöht wird. Dies wurde in der Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild festgeschrieben. Die JAV hatte im Vorfeld mit einer Postkartenaktion auf der Betriebsversammlung auf die seit Jahren geringen Ausbildungszahlen im Werk Untertürkheim aufmerksam gemacht.

Außerdem haben wir erreicht, dass die Fahrtkostenerstattung für Auszubildende am Standort Untertürkheim neu geregelt wurde. Jetzt wird nach Einzelfahrtscheinen abgerechnet, so bekommen die Azubis mehr erstattet.

## IG Metall-Vorstand empfiehlt Forderung nach 4,5 bis 5 Prozent mehr Geld

Der Vorstand der IG Metall hat sich zur Tarifrunde 2016 in der Metall- und Elektroindustrie beraten und am 2. Februar eine Empfehlung an die regionalen Tarifkommissionen ausgesprochen.

Empfohlen wird demnach ein Forderungsrahmen nach Erhöhung der Ent-

gelte und Ausbildungsvergütungen von 4,5 bis 5 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Über diese Vorstandsempfehlung werden im nächsten Schritt die regionalen Tarifkommissionen am 23. Februar 2016 beraten.

Der Vorstand wird dann anschließend in einer außerordentlichen Sitzung am

29. Februar 2016 die Forderungshöhe endgültig beschließen.

Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg hatte sich am 28. Januar für eine Forderungsempfehlung nach 5 Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von 12 Monaten ausgesprochen.

### Fahrplan zur Tarifrunde 2016

**12. Januar:**  
Der Vorstand berät über die wirtschaftlichen Rahmendaten

**28. Januar:**  
Die Tarifkommissionen aller Bezirke geben zeitgleich eine Forderungsempfehlung ab

**2. Februar:**  
Der Vorstand empfiehlt einen Forderungsrahmen

**23. Februar:**  
Die Tarifkommissionen bundesweit beschließen ihre Forderung

**29. Februar:**  
Der Vorstand beschließt die Forderung

**Mitte bis Ende März:**  
Erste Verhandlungen und Auslaufen der Entgelttarifverträge

**28. April:**  
Die Friedenspflicht für die Metall- und Elektroindustrie endet

Parkhaus Reisser in Untertürkheim

# Streit um Frauenparkplätze

In letzter Zeit häufen sich bei mir die Beschwerden von Kolleginnen aus der PT/M. Die männlichen Kollegen im Reisser-Parkhaus machen die Kolleginnen teilweise an oder bedrohten sie in einem Fall sogar verbal, wenn sie die „Herren der Schöpfung“ darauf hinweisen, dass sie nicht auf ausgewiesenen Frauenparkplätzen parken sollen.

## Besseres Sicherheitsgefühl für Frauen

An dieser Stelle möchte ich einige Sachverhalte zum Thema Frauenparkplätze klarstellen: In jedem öffentlichen Parkhaus gibt es ausgewiesene Frauenparkplätze. Diese sind in der Nähe von Fluchtwegen, sowie Ein- und Ausgängen positioniert und dienen dazu, Frauen während dunklen Tages- und Jahreszeiten ein erhöhtes Sicherheitsgefühl zu vermitteln.

Das Reisser-Parkhaus ist ein öffentliches Parkhaus und wird von der Daim-

ler AG angemietet. Die Frauenparkplätze sind gesondert ausgewiesen mit einer entsprechenden Zugangsberechtigung.

Ich höre sehr oft, dass die Bereitstellung von Frauenparkplätzen eine Diskriminierung des männlichen Geschlechts darstelle und ungerecht sei. In einem Gerichtsurteil (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Aktenzeichen 10 SA 314/11) wurde allerdings dem Arbeitgeber recht gegeben, wenn er Frauen bei der Vergabe von Parkplätzen bevorzugt.

## Respektvoller miteinander umgehen

Leider gab es in 2013 einen Fall von gewalttätiger sexueller Belästigung im Parkhaus P 7 in Untertürkheim. Mit diesem Ereignis als Hintergrund wird vielleicht dem einen oder anderen Kollegen klar, warum Frauenparkplätze sinnvoll sind. Frauen sind in unserer Gesellschaft viel häufiger Opfer von Straftaten als Männer. Das ist Fakt.

Da man sich über Frauenparkplätze vor Ort nicht streiten sollte, möchte ich an einen kollegialen Umgang miteinander appellieren und aufrufen, sich gegenseitig mit Respekt, Höflichkeit und Anstand zu begegnen.

Die generelle Parkplatzproblematik am Standort Untertürkheim wird nicht durch die Abschaffung der Frauenparkplätze gelöst, sondern das Unternehmen muss zusätzliche Parkfläche bereitstellen. Der Adressat des Unmuts sollte also die Unternehmensleitung sein und nicht unsere Kolleginnen.

**Kaplanis Josifidis**  
Betriebsrat  
Tel. 2 33 65



Frauenparkplätze sind meist in der Nähe von Fluchtwegen und dienen dazu, Frauen ein erhöhtes Sicherheitsgefühl zu vermitteln. Denn Frauen sind häufiger Opfer von Straftaten als Männer



Internationaler Frauentag am 8. März 2016

# Frauenförderung bei Daimler

Seit Einführung des Internationalen Frauentages 1910 wurde viel im Interesse der Frauen erreicht und durchgesetzt. Aber es gibt immer noch viel zu tun. Für uns Gewerkschafterinnen ist der Internationale Frauentag immer auch Anlass, einen kritischen Blick auf das Thema Frauenförderung im Unternehmen zu werfen.

## Neue Zielkorridore zu Frauenanteil vereinbart

Keine Frage: In Sachen Frauenförderung hat sich bei Daimler in den letzten 15 Jahren etwas getan. Als die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrates Anfang des letzten Jahrzehnts erstmals auf die Festlegung von Zielkorridoren für den Frauenanteil an den verschiedenen Beschäftigtengruppen drängte, wurde sie noch vielfach belächelt. Trotz des damals wenig frauenfreundlichen Klimas gelang es dem Gesamtbetriebsrat im Jahr 2002, die erste Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Frauenförderung mit dem Unternehmen abzuschließen. Ende 2015 wurden neue Zielkorridore bis 2020 vereinbart.

## In Trippelschritten nach oben

Leider geht der Frauenanteil nur in kleinen Trippelschritten nach oben. Nehmen wir den Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft. In 15 Jahren ist der Anteil um 3,5 Prozent gestiegen. Bei diesem Tempo dauert es noch 150 Jahre bis die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind. Etwas höhere Steigerungs-

raten gab es in der Ausbildung und bei weiblichen Führungskräften. Klar ist: Auch wenn wir noch lange nicht am Ziel angekommen sind – ohne verbindliche Regelungen hätten wir auch diese Trippelschritte nicht geschafft. Deshalb ist es gut, dass wir wieder eine neue Betriebsvereinbarung mit höheren Zielkorridoren abgeschlossen haben.

## Entwicklung der Mitarbeiterinnen aktiv und gezielt unterstützen

„Um die Personalentwicklungsziele zu erreichen, soll die berufliche und persönliche Entwicklung von Mitarbeiterinnen aktiv unterstützt werden (z. B. Projekteinsätze, Entwicklungspläne)“, so der Text in der GBV. Dies ist leider kein Selbstläufer, sondern muss aktiv immer wieder eingefordert werden, da es leider in den wenigsten Fällen umgesetzt wird. Gerade für die Meisterposition im gewerblichen Bereich müssen wir aktiv Werbung machen und den Frauen mit Vorbildern zeigen, dass dies ein Karriereweg sein kann.

## Daran arbeiten wir

Im Moment arbeiten wir intensiv an folgenden Themen: Bei **Rückkehr aus der Elternzeit** gibt es immer wieder Schwierigkeiten. Gerade wenn Frauen im gewerblichen Bereich Schicht gearbeitet haben, gibt es Probleme Teilzeitwünschen gerecht zu werden. Wir brauchen endlich **familienfreundliche Arbeitszeiten** in der Produktion. Ebenso muss es möglich sein, **befristete Teilzeit** zu

**verlängern** oder unproblematisch **in Vollzeit zurückzukehren**. Anfang letzten Jahres haben wir bereits mit der Geschäftsleitung vereinbart, dass die befristete Veränderung der Arbeitszeit unproblematisch jedes Jahr verlängert werden kann. Über die jeweiligen Zwischenstände bzw. die Ergebnisse werden wir im SCHEIBENWISCHER berichten.

## Ihre IG Metall-Betriebsrätinnen für das Thema Frauen- und Gleichstellungspolitik

**Monika Müller-Bertrand**  
Tel. 6 25 22



**Katarina Scardigno**  
Tel. 5 15 23



**Fotini Kiosse**  
Tel. 6 15 98



## Internationaler Frauentag am Dienstag, 8. März 2016 Frauencafés am Standort Untertürkheim

Am Internationalen Frauentag laden wir alle interessierten Frauen in unsere Frauencafés in allen Werkteilen am Standort Untertürkheim ein. Kolleginnen aus allen Arbeitsbereichen sind zum Informationsaustausch mit Betriebsrätinnen recht herzlich willkommen.

Frauencafés am Dienstag, 8. März in der Zeit von 11:30 bis 16:00 Uhr finden statt:

**In Untertürkheim:** im Geb. 141, Foyer 1. OG, Raum 144 A+B

**In Mettingen:** im Sitzungszimmer des Betriebsrats Geb. 4/12, 1. OG, Raum 188

**In Hedelfingen:** im Geb.36 – T3, Raum Anlauffabrik Powertrain

Frauencafé für **weibliche Auszubildende** findet bereits am **Freitag, den 4. März** in der Zeit von 8 bis 13:30 Uhr statt:

Im **Ausbildungszentrum in Brühl:** Gebäude 1, Raum 024/025 Kombi

