



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 323 | April 2016

Tarifrunde 2016

Jetzt geht's los!



Leistungsverdichtung in der
Produktionsplanung

Seite 6

Rückblick Frauencafés
am 8. März

Seite 8

Finger weg von den
Arbeitsplätzen im Tausch

Seite 10



**DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM**

Arbeitgeber sind auf Konfrontation aus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die IG Metall fordert in der Tarifrunde fünf Prozent mehr Geld. Dafür gibt es gute Gründe: Die Wirtschaft wächst stabil und die Gewinne sind gestiegen.

Die Arbeitgeber sehen das anders: Im Mitarbeiterportal hat sich Dr. Kressel als oberster Personalleiter zu Wort gemeldet. In seinem „Faktencheck Tarifrunde“ schreibt er, die Lohnkosten in der Metall- und Elektroindustrie seien zu hoch. Die Produktivität sei zu gering, das voraussichtliche Wirtschaftswachstum für 2016 sei mager. Dr. Kressels Artikel löste einen wahren Shitstorm im Intranet aus: „Milchmädchen-Rechnung“, „reiner Arbeitgeber-Lobbyismus“ und „Super Werbung für die IG Metall. Weiter so!“ kommentierten die Kolleginnen und Kollegen den Beitrag. Viele Leser fanden sich quasi „veräppelt“. Dr. Kressel schiebt den Mittelstand vor als Argument für eine niedrige Tariferhöhung: „Mehr als ein Viertel aller Metall- und Elektronunternehmen macht Verluste oder schreibt gerade so eine schwarze Null. Im Durchschnitt bleiben ihnen drei Prozent nach Steuern. Gerade kleineren und mittelständischen Firmen bleibt noch weniger.“

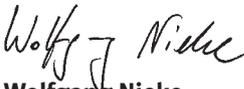
Was Dr. Kressel nicht schreibt: Auch die meisten Mittelständler machen satte Gewinne. Und: Hohe Gewinnmargen bei den Automobilherstellern und teilweise niedrigere Gewinne im Mittelstand hängen zusammen. Der Druck von Daimler auf hohe Gewinne führt dazu, dass der Daimler-Einkauf die Preise bei den Zulieferern drückt.

Die Arbeitgeber sind auf Konfrontation aus: Die von der IG Metall geforderten fünf Prozent seien „völlig überzogen“ und „realitätsfern“, sagte Personal-Vorstand Wilfried Porth der Stutt-

garter Zeitung. Herr Porth lehnt sich weit aus dem Fenster: Er hält einen Arbeitskampf für denkbar. Es ist die Rede von einer hohen Kampfbereitschaft im Arbeitgeberlager. Das ist neu, dass die Arbeitgeber zu Beginn von Tarifverhandlungen einen Arbeitskampf nicht ausschließen. Wir Metaller werden uns davon nicht beeindruckt lassen, wir leisten gute Arbeit und dafür wollen wir gutes Geld. Die Tarifrunde ist keine reine Daimler-Veranstaltung. Es geht um die Entgelterhöhung für alle Metallerinnen und Metaller in der Republik. Gemeinsam werden wir in dieser Tarifrunde für ein gutes Ergebnis streiten.

In der Tarifrunde ist es wie im Fußball: Man gewinnt zusammen und man verliert zusammen. Zum Gewinnen brauchen wir viele, die sich an den Warnstreiks beteiligen, um den notwendigen Druck auf die Arbeitgeber zu erzeugen. Ab 29. April – nach Ende der Friedenspflicht – sind Warnstreiks möglich. In diesem Sinne freuen wir uns auf eine hohe Teilnahme an unseren Aktionen.

Herzliche Grüße


Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender


Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Tarifrunde 2016 – Wir für mehr!

Die Tarifforderung für die 3,8 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie steht: Fünf Prozent mehr Geld für eine Laufzeit von zwölf Monaten. Zudem wollen wir gemeinsam in der IG Metall mehr Verteilungsgerechtigkeit schaffen und die Tarifbindung in unserer Branche stärken.

Faire Beteiligung

Bei dem geforderten Plus von fünf Prozent für Beschäftigte und Auszubildende orientieren wir uns als IG Metall an der Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank (2 Prozent) und dem mittelfristigen Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Trendproduktivität (etwa 1,1 Prozent). Dazu kommt eine Umverteilungskomponente, um die Beschäftigten fair an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen. Die Laufzeit der Tarifverträge soll zwölf Monaten betragen. Mit dem Forderungsbeschluss bestätigt der IG Metall-Vorstand das einheitliche Vo-

tum der Tarifkommissionen der Bezirke.

Für die Schwarzmalerei der Arbeitgeber besteht aus Sicht des IG Metall-Vorsitzenden Jörg Hofmann kein Anlass: „Die Ertragsituation ist auf einem ebenso hohen Niveau, wie die Beschäftigung. Eine stabile Lohnentwicklung stärkt nachhaltig die Binnennachfrage und damit das Wachstum. Und sie sichert den Beschäftigten einen fairen Anteil an der wirtschaftlichen Entwicklung“, betonte Hofmann.

In dieser Tarifrunde wollen wir als IG Metall aber nicht nur mit einem angemessenen, ordentlichen Einkommensplus zu mehr Verteilungsgerechtigkeit beitragen. Wenn wir unsere Ziele erreichen, sollen Tariferhöhungen und andere Leistungen aus Tarifverträgen zukünftig wieder mehr Beschäftigten in unserer Branche zugutekommen. Der Flächentarif gilt heute im Schnitt nur noch für jeden zweiten Arbeitnehmer in

der Metall- und Elektroindustrie. Für unsere betroffenen Kolleginnen und Kollegen hat das handfeste Nachteile: Denn Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie verdienen bei vergleichbarer Tätigkeit im Durchschnitt 24,6 Prozent weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Betrieben mit Tarifvertrag.

Tarifbindung erhöhen

Die IG Metall will die Tarifbindung wieder deutlich erhöhen und damit mehr Gerechtigkeit schaffen. Deshalb wird sie in dieser Tarifrunde „verstärkt Blegschaften aus Betrieben ohne Tarifbindung einbeziehen“, erklärt Jörg Hofmann.

Die bestehenden Entgelttarifverträge liefen am 31. März aus. Die Friedenspflicht endet in der Nacht zum 29. April 2016. Dann wird es auch bei uns in Untertürkheim wieder darum gehen, Druck auf die Arbeitgeber zu erzeugen.



Interview mit Erstem Bevollmächtigten der IG Metall Stuttgart zur Tarifrunde 2016

Fünf Prozent sind angemessen

„Wir für mehr“ lautet das Motto der diesjährigen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg hat auf ihrer Sitzung im Februar eine Entgeltforderung von fünf Prozent empfohlen. Eine Einschätzung zur Tarifrunde 2016 von Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart.

Lieber Uwe, wie bewertest du die Höhe der Forderung?

Uwe Meinhardt: Aus Stuttgarter Sicht ist eine Tarifforderung von fünf Prozent eigentlich zu niedrig. Aber Stuttgart ist nicht Deutschland und die Metall- und Elektroindustrie besteht nicht nur aus Porsche, Bosch und Daimler. Die fünf Prozent sind das Ergebnis einer bundesweiten Diskussion vieler Kolleginnen und Kollegen in ganz unterschiedlichen Betrieben unserer Branche. Und darum sind sie auch angemessen.

Wir haben also „nur“ eine Entgelt-runde, das bedeutet keine qualitativen Forderungen – alles ganz easy oder?

Im Moment sieht es nicht danach aus, im Gegenteil: die Arbeitgeber scheinen regelrecht auf Krawall gebürstet.



Im Gespräch mit Uwe Meinhardt

So behauptet der Arbeitgeberverband Südwestmetall in einer Anzeige in der Stuttgarter Zeitung, die IG Metall hätte seit 2012 14 Prozent Tarifierhöhungen durchgesetzt, davon wäre die Hälfte, also sieben Prozent „zu viel verteilt.“ Angesichts der Gewinne in der Metall- und Elektroindustrie und der guten Konjunktur der letzten Jahre ist das eine Provokation, die regel-

recht nach Warnstreiks schreit. Wer den Menschen, die mit ihrer Arbeit die Gewinne der Unternehmen erwirtschaften, ins Gesicht sagt, sie hätten zu viel Geld bekommen, braucht sich nicht wundern, wenn die Kolleginnen und Kollegen meinen, sie hätten jetzt erstmal genug gearbeitet.

Die Friedenspflicht endet am 28. April. Ist bis dahin keine Lösung gefunden, kann die IG Metall zu Warnstreiks aufrufen. Schaffen wir das ohne?

Ich habe es zwar bisher noch nicht erlebt, könnte mir aber durchaus vorstellen, ein Verhandlungsergebnis auch mal ohne Warnstreiks zu erzielen. Nur: so wie sich Südwestmetall gerade in „Wildwestmetall“ wandelt, wird es wohl ohne die Kavallerie, also Metallerinnen und Metaller im Warnstreik, nicht gehen. Und darauf freu ich mich.

Es hat zwar nicht direkt mit dieser Tarifrunde zu tun, nur in letzter Zeit hören wir, dass sich die IG Metall das Thema Tarifbindung auf die Fahnen geschrieben hat. Gibt es schon erste Erfolge über die du berichten kannst?

Wir haben uns in Stuttgart vorgenommen, die Arbeit entlang der Wertschöpfungskette des Automobils tariflich abzusichern. Also nicht nur Tarifverträge für die Beschäftigten von Daimler und Porsche, sondern auch beispielsweise für die Kolleginnen und Kollegen, die in der Kontraktlogistik für Daimler und Porsche arbeiten. Und mit den Tarifverträgen bei Rhenus CL und Seifert Logistik, die für Daimler bzw. Porsche arbeiten, haben wir in der Tat erste Erfolge erzielt. Zugegeben, das Entgelt liegt nicht auf dem Niveau unseres Flächentarifvertrags, aber deutlich höher als in Logistikunternehmen ohne Tarifvertrag. Ich denke, wir sind da auf einem guten Weg.



Vom Untergang des Abendlandes

Arbeitgeberverband in Tarifrundenstimmung

Als Beschäftigter in der Metall- und Elektroindustrie kennt man das traditionelle Gehabe des Arbeitgeberverbandes ja ganz gut. Vor jeder Tarifrunde werden die Forderungen, die wir als IG Metall stellen, von der Gegenseite öffentlich als überzogen und unrealistisch bejammert.

Traditionen sind ja manchmal auch etwas Schönes. Für die Tarifrunde 2016 greifen die Arbeitgeber jedoch besonders tief in die Mitleidskiste, um um Zurückhaltung zu werben.

Ende Februar beschloss der IG Metall-Vorstand die Forderung von fünf Prozent Entgeltsteigerung für die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2016. Die folgenden Pressemitteilungen des Arbeitgeberverbandes waren dabei absehbar. Die Forderungen wurden wie gewohnt als unrealistisch abgetan und unsere IG Metall in die Nähe der Unberechenbarkeit gerückt. Soweit nichts Ungewöhnliches. Dieses Gehabe ist so alt wie die Tarifgeschichte. Auch der Vorwurf eine weitere erfolgreiche Tarifrunde würde den Wirtschaftsstandort Deutschland und damit die Arbeitsplätze der Belegschaften gefährden, ist nicht wirklich innovativ. Wirklich neu ist hingegen die Hingabe und die Breite mit der bei uns im Südwesten die Vorstellungen der Arbeitgeber vorgetragen werden.

Bereits bevor wir als IG Metall unsere Tarifforderung beschlossen haben, hat der neue Werkleiter in Untertürkheim, Frank Deiss, auf der Dezember Betriebsversammlung um Zurückhaltung bei der Tarifrunde gebuhlt. Auf der einen Seite ist es natürlich höchst angenehm wenn die Arbeitgeber betriebsöffentlich die Erfolge unserer Tarifpolitik vorrechnen. Auf der anderen Seite ist es schon erstaunlich, dass man sich die Arbeitgeber im Südwesten dafür hergeben. Denn dieser Auftritt war



Erst wenn die Kolleginnen und Kollegen mit den Füßen ihren Willen kundtun und vors Tor marschieren, wird auch der Arbeitgeberverband verstehen, dass man uns nicht erklären braucht, welche Entgeltsteigerung angebracht ist

keine Untertürkheimer Besonderheit oder ein neuer Einfall des Daimler-Vorstandes, sondern ist in den letzten Monaten vielen Belegschaften der Metall- und Elektroindustrie geboten worden. Noch kreativer war in der Werbung um Lohnzurückhaltung war dabei Prof. Dr. Kressel, seines Zeichens oberster Arbeitspolitiker im Personalbereich bei Daimler. In einem schönem bunten Intranet-Auftritt und äußerst geschickt gewählten Betrachtungszeiträumen rechnete er unseren Kollegen vor, dass ihr Entgelt in den letzten Jahren um 20 Prozent gestiegen ist, während nur 2 Prozent Produktivitätszuwachs auf der Gegenseite stünden. Das kann man machen, die Reaktion der Kolleginnen und Kollegen war aber eindeutig. Selten gab es größeren Unmut in den Kommentarzeilen. Aber es war gut zu sehen, welche Vorstellungen unsere Arbeitgeber von einer angemessenen Gehaltsentwicklung in der Metall und Elektroindustrie hat.

Wenn man all diese Anstrengungen des Arbeitgeberlagers ihr Leid über die Tarifpolitik unserer IG Metall zu klagen

ernst nimmt, ist davon auszugehen, dass diese Tarifrunde keine einfache sein wird. Am 14. April findet die zweite Verhandlungsrunde zwischen Südwestmetall und IG Metall in Karlsruhe statt. Es wäre höchst verwunderlich wenn die Arbeitgeber dann von alleine mit einem akzeptablen Angebot aufwarten würden. Die Bewegung in die Tarifrunde werden wir wieder in den Betrieben erzwingen müssen. Wie das geht wissen wir nur zu gut. Erst wenn die Kolleginnen und Kollegen mit den Füßen ihren Willen kundtun und vors Tor marschieren, wird auch der Arbeitgeberverband verstehen, dass man uns als Beschäftigten nicht erklären braucht, welche Entgeltsteigerung angebracht ist. Das wissen wir selbst.

Andreas Jahn
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 3 08 87



Leistungsverdichtung in der Produktionsplanung

„Vereinfachung“, die nicht vereinfacht

Die Arbeit in der Produktionsplanung ist in den letzten Jahren von einer starken Zunahme der Projektaktivitäten geprägt. Dies hat zum einen mit der steigenden Vielfalt an Produkten, als auch mit der enormen Stückzahlsteigerung zu tun, denn beides muss als Produktionskapazität in der Fabrik abgebildet werden. Die Personalstärke hingegen stagniert.

Junge Planer werden „verheizt“

Diese Situation führt dazu, dass Planungsarbeit in den bestehenden Strukturen nicht mehr möglich ist. Tagtäglich erleben wir in der Fabrik, dass die Planung lediglich reagieren, jedoch nicht mehr vernünftig planen kann. Die Auswirkungen sind in der Produktion sichtbar – Maschinen welche die Stückzahl nicht bringen und dann teuer nachgebessert werden müssen. Das frustrierende daran ist: Der Planer weiß oftmals schon bei der Bestellung, dass die Anlage für den Einsatzzweck in technischer Hinsicht nicht „reif“ ist. Jedoch ist aufgrund von Zeitmangel keine bessere Planung möglich. Einen Produktionsstart will niemand verschieben. Die Zeit drängt. Man hat das Vorgängerprojekt noch nicht abgeschlossen und muss sich eigentlich schon um das Nächste kümmern. Damit werden insbesondere junge Planer regelrecht „verheizt“.

Dass es so nicht weitergehen kann, hat auch das Management ein Stück weit erkannt. Deshalb wurde im letzten Jahr das Programm „Vereinfachung“ ins Leben gerufen. Hier sollten alle Prozesse innerhalb der Planung, aber auch Entwicklungs- und Fertigungsprozesse auf Potentiale hin untersucht werden, um eine bessere Abarbeitung der Themen zu ermöglichen. Ein grundlegendes Dogma bleibt jedoch: Ziel ist, mit weniger Personal mehr Projekte durchzutakten. Statt zu schauen, welche Tätigkeiten mit wieviel Personal erledigt werden müssen und daran die Personalbemessung durchzuführen, steht das Ziel bereits fest. Das ist ein bisschen so, als wenn man Geld ausgibt,



Die Vielzahl der Themen in der Produktionsplanung ist ohne zusätzliches Personal nicht zu bewältigen

das man noch nicht hat, aber hofft es bald zu bekommen.

Das Problem ist auch: Alle indirekten Bereiche reduzieren Personal. Projektarbeit ist aber immer eine Zusammenarbeit von Planung, Produktion, Instandhaltung, Entwicklung und Qualitätsmanagement. Da aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen die Zusammenarbeit der verschiedenen Fachbereiche immer schwieriger wird, werden Themen die früher einfach waren, plötzlich kompliziert. Zum Beispiel die Maschinenfähigkeitsuntersuchung bei neu gelieferten Maschinen. Früher ein gutes Beispiel für die Zusammenarbeit von Planung, Produktion und Qualitätsmanagement, läuft diese heute so ab, dass die Planung als „Hauptverantwortlicher“ mehrere Fremdfirmen mit Dienstleistungen beauftragen muss, für die in Produktion und Qualitätsmanagement keine Personalkapazität mehr zur Verfügung steht. Damit steigt der Aufwand in der Planung. „Vereinfachung“ kann man das dann nicht mehr nennen.

Management spielt Ping-Pong

Eine Eskalation von solchen Themen führt in der Regel zu einem beliebten

Ping-Pong-Spiel auf Seiten des Managements. So schiebt sich die Ebene einfach gegenseitig den Ball zu und erklärt den jeweils anderen für die jeweilige Aufgabe zuständig. Ausbaden müssen es die Mitarbeiter, denn weder in der Planung, noch in der Instandhaltung, Qualitätsmanagement, Produktion oder Entwicklung ist genügend Kapazität vorhanden, um die Themen vernünftig abuarbeiten. Deshalb fordert der Betriebsrat, dass auch in den indirekten Bereichen ein Beschäftigungsaufbau stattfinden muss. Das Dogma, dass zu viele Angestellte und Indirekte Mitarbeiter im Unternehmen arbeiten lässt sich angesichts der Aufgabenfülle nicht länger aufrechterhalten. Daran wird auch das Optimierungsprogramm „Vereinfachung“ nichts ändern, da es nur an den Symptomen herumdoktert.

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Arbeit in der Planung: Mit gleichem Personal mehr Leistung

„Ich bin seit über 25 Jahren in der Planung beschäftigt – Schwerpunkt klassische Maschinenplanung und Beschaffung. Das Tätigkeitsbild des Planers hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten bezüglich der unterschiedlichsten Tätigkeiten enorm in die Breite entwickelt. Unterm Strich eine sehr interessante und abwechslungsreiche aber auch anspruchsvolle Tätigkeit. Im März 2016 habe ich mich als Vertrauensmann der IG Metall aufstellen lassen. Meine Motivation war hierbei u.a., dass sich der Druck, welcher im Angestellten-Bereich rüber kommt – oft auch verdeckt und in subtiler Form – sich schwer erträglich verstärkt hat.

Aufhängen möchte ich dies an der neuen Methodik PPF (Produkt- und Prozessfreigabe). Hierbei handelt es sich um ein Instrument, bei dem mittels einer Checkliste überprüft wird, ob bestimmte Ziele in einer

neu anlaufenden Fertigung oder Montage zu einem festgelegten Termin erreicht worden sind. (z.B. Taktzeit im Soll, Maschinenfähigkeit in Ordnung etc., etc.). Als Gesamtverantwortlicher wird hier der zuständige Anlagen-Planer in die Pflicht genommen. Leider wird in der jüngsten Vergangenheit diese eigentlich sinnvolle Vorgehensweise zum absoluten Götzen erhoben. Wenn Kleinigkeiten nicht hundertprozentig erfüllt sind, wird man dann in unserer Farbenlehre mit höchstens Gelb, wenn nicht Rot bewertet. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Ersatzteilbeschaffung noch in Arbeit und nicht abgeschlossen ist (trotz der 24 Monate Garantie vom Hersteller).

Wenn ein Arbeitssystem zu diesem Zeitpunkt nach Erfahrung des Planers insgesamt recht gut läuft, ist das eine sehr demotivierende Geschichte. Außerdem macht noch das Gerücht die Runde, der Planer würde bei einer Rot- oder Gelbbewertung direkt beim

Planungscenterleiter einbestellt. Besonders perfide ist, dass in einer Vielzahl von Kriterien (z.B. Rohteilzustand) der Planer gar keine Stellhebel hat etwas zu bewegen. Daher wäre es wichtig, dieses durchaus nützliche methodische Vorgehen auf ein in Inhalt und Erwartungshaltung „vernünftiges Maß“ zurückzufahren. Soll diese Vorgehensweise jedoch beibehalten werden, muss in der Planung für eine vernünftige personelle Ausstattung gesorgt werden um die Themen zum gewünschten Zeitpunkt abzuarbeiten.“



Rolf-Dieter Stracke
IG Metall Vertrauensmann PP/PTA

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. 6 ©Erwin Wodicka - wodicka@aon.at;

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 25. April 2016

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

Kunst im Robert-Bosch-Krankenhaus

Vor rund zehn Jahren wurde im Robert-Bosch-Krankenhaus das Projekt „Kunst im Krankenhaus“ ins Leben gerufen. In regelmäßigen Abständen werden Wechselausstellungen mit zeitgenössischer Kunst durchgeführt sowie neue Gebäudeteile mit Kunst ausgestattet. Ziel dabei ist es, durch sinnliche und geistige Impulse den Heilungsprozess der Patienten zu fördern und den Räumen des Krankenhauses durch originale Kunstwerke ein erinnerbares, individuelles „Gesicht“ zu geben. Im Rahmen der Generalsanierung des Akuthauses konnten mit Unterstützung der Robert Bosch Stiftung in den vergangenen drei Jahren insgesamt 16 Kunstprojekte auf den Stationen und in Aufenthaltsbereichen realisiert werden, die speziell für die einzelnen Bereiche entwickelt und auf die architektonischen, funktionalen und seelischen Bedürfnisse der Patienten abgestimmt wurden. Im Rahmen der Führung wird die Kunstbeauftragte Isabel Grüner die einzelnen

Kunst-Bau-Projekte vorstellen und auf die Resonanz bei Patienten, Mitarbeiter und Besuchern eingehen.



Schiebetüren von Uwe Seyl
(Foto: Robert-Bosch-Krankenhaus)

Termin: Donnerstag, 19.05.2016
Treffpunkt: 17:15 Uhr,
Robert-Bosch-Krankenhaus
Führung: Isabel Grüner
Kosten: 6,50 Euro

**Sie haben Gelegenheit vor der Führung ein Konzert im Haus zu erleben.
Dieses findet von 16:30 bis 17 Uhr statt.**

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.

Internationaler Frauentag am 8. März

Frauencafés waren gut besucht

Zum Internationalen Frauentag am 8. März hat der Betriebsrat in allen Werkteilen Frauencafés organisiert. In diesem Jahr waren die Frauencafés so gut besucht wie noch nie. Sicherlich hat es sich zwischenzeitlich herumgesprochen, dass diese Cafés jedes Jahr stattfinden. Alle Frauen erhielten dort ein Frauentagsgeschenk von der IG Metall und Informationen zu allen frauenpolitischen Themen.

Austausch wichtig

Das erste Frauencafé fand bereits am Freitag, den 4. März für die weiblichen Auszubildenden im Werkteil Brühl statt. Dort spielte neben den allgemeinen Themen Gleichstellung und Frauenförderung, vor allem das Thema Ausbildung eine Rolle und wie es Mädchen in einer gewerblich-technischen Ausbildung geht. Bei aller Information ist für die Frauen der Austausch mit den Kolleginnen der Jugend- und Ausbildungsvertretung und des Betriebsrats aber auch untereinander sehr wichtig. In der Berufsausbildung in den Grup-

pen, aber vor allem im Betriebseinsatz sind die jungen Frauen häufig auf sich allein gestellt und müssen sich behaupten. Dabei kam heraus, dass faires Verhalten gegenüber Frauen in der Fabrik nicht immer gelebt wird. Immer wieder müssen sich Frauen mit dummen Sprüchen und anderen frauenfeindlichen Diskriminierungen auseinandersetzen.

Frauen aus Büros und Fabrik

In Untertürkheim, Mettingen und Hedingen fanden die Frauencafés direkt am Internationalen Frauentag am 8. März statt. Über die Mittagszeit schauten vor allem Frauen aus den Angestellten- und indirekten Bereichen vorbei, zum Schichtwechsel kamen viele Frauen aus den produktiven Bereichen. Während die Frauen aus den Bürobereichen auch am Stand der Verhandlungen zur Gesamtbetriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten interessiert waren, war den Frauen in Schichtarbeit die Parkplatzsituation und die Anzahl der Frauenparkplätze

ein wichtiges Anliegen. Für junge Frauen sind auch die Karrierechancen im Unternehmen ein wichtiges Thema, insbesondere die Weiterbildungsmöglichkeiten nach einer Meister- oder Techniker Ausbildung. Viele Frauen sind daran interessiert, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Schichtbetrieb besser gewährleistet werden kann. Dazu arbeitet im Arbeitskreis Vereinbarkeit Arbeit und Leben Frauenförderung (kurz VALF) im Gesamtbetriebsrat eine Projektgruppe Vorschläge zu familienfreundlichen Arbeitszeiten aus. Über die weitere Vorgehensweise werden wir Sie informieren.

Monika Müller-Bertrand

Fachbeauftragte des Betriebsrats für Diversity, Gleichstellung, Familie und Beruf
Tel. 6 25 22



Verhandlungen zur Kachel-Betriebsvereinbarung haben begonnen

Instandhalter-Arbeitsplätze weiterhin bei Daimler

Seit Ende 2012 gibt es die Betriebsvereinbarung zu den Kachelprojekten für die Instandhaltung, den Werkzeugbau und die Betriebsmittelfertigung. Hintergrund und Ziel dieser Betriebsvereinbarung war die langfristige Sicherung der Arbeitsplätze in diesen Bereichen durch die Verhinderung von Fremdvergabe und die Festbeschreibung einer Zukunftsperspektive für die indirekten Bereiche.

Laufzeit der Vereinbarung bis Ende 2016

Mit der Kachel-Betriebsvereinbarung ist es uns gelungen, sogenannte Kernfelder der Instandhaltung und damit den überwiegenden Teil der Arbeitsplätze beim Daimler zu sichern. Darüber hinaus haben wir auch festgeschrieben, dass neue, zusätzliche Tätigkeiten und Funktionen in der Instandhaltung aufgenommen und aufgebaut werden, wie zum Beispiel Robotertechnik, Spindelreparatur oder Anlaufunterstützung. Wir konnten die Fremdvergabe einiger Funktionen und Tätigkeiten aus der Instandhaltung nicht verhindern. Wichtig war jedoch, dass wir die damals von der Firma angekündigte Fremdvergabe der Ver- und Entsorgung verhindern konnten.

Die Betriebsvereinbarung wurde mit einer Laufzeit bis Ende 2016 abgeschlossen. Damit war klar, die Firma wird keine Ruhe geben. Wir aber auch nicht, wenn es um die Sicherung von Arbeitsplätzen geht.

Als es letztes Jahr um Programmierung und Einstellungen ging, haben wir mit der Werkleitung vereinbart, dass wir auch die Kachel-Betriebsvereinbarung vorzeitig verlängern, bzw. Verhandlungen dazu aufnehmen. Die Sprache war damals von Gesprächen zur Neuorganisation der Ver- und Entsorgung.

Kurz vor Ostern hat nun die erste Verhandlung stattgefunden. Sehr überrascht waren wir, als die Firma einen



Die Unternehmensseite muss sich entscheiden, ob sie eine vernünftige, verlässliche und zukunftssichernde Kachel-Vereinbarung will, oder Unruhe in der Instandhaltung

bunten Strauß an Forderungen auf den Tisch gelegt hat. Da war beispielsweise die Rede von einer nebulösen „Weiterentwicklung der operativen Instandhaltung“, oder der „Definition von KvP“, einer Vereinbarung zu einer Leiharbeitsquote oder einer „Vereinfachung zur Programmierung“. Natürlich packten sie dann noch ihre Ideen zur „Neuorganisation der Ver- und Entsorgungsbereiche“ oben drauf.

Verhandlungen nicht zu jedem Preis

Wir haben zugesagt, über die Ver- und Entsorgung zu verhandeln. Insbesondere über die Sicherung der Arbeitsplätze der Betreiber und Instandhalter bei Daimler. Wir werden dies aber nicht zu jedem Preis machen und wir werden auch nicht über jedes Thema verhandeln, das der Firma im Zusammenhang mit der Instandhaltung gerade einfällt.

Jetzt geht es erstmal darum, wie die Bilanz der letzten drei Jahre Kachel-Vereinbarung tatsächlich aussieht. Dazu muss uns die Firma aufzeigen,

wie viel Arbeitsplätze durch die „Spezialisten-Funktionen“ geschaffen wurden? Wie sich das Fremdbudget bezogen auf Anlagenwartung entwickelte? Wie, die damals vehement von Firmenseite geforderte, Flexibilisierung der Instandhalter tatsächlich genutzt wurde? Und letzten Endes müssen wir uns die Personalentwicklung der letzten drei Jahre genau anschauen.

Im Endeffekt ist es aber wie 2012: Die Unternehmensseite muss sich entscheiden, ob sie eine vernünftige, verlässliche und zukunftssichernde Vereinbarung will, oder Unruhe in der Instandhaltung. Das wäre dann allerdings ein Risikofaktor für die Produktion im Neckartal.

Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74



Teile des Tausch sollen ausgelagert werden

Finger weg von unseren Arbeitsplätzen

Im Bereich Tausch- und Sonderaggregate GSP/RMT werden alte gebrauchte Getriebe aufbereitet und Versuchsgetriebe aufgebaut. Bei der Aufbereitung kommt vom Oldtimergetriebe, über Hinter- und Vorderachsgetriebe, bis zum modernen NAG2 alles auf die Auftragsliste. Aktuell arbeiten im gesamten sogenannten „Tausch“ ungefähr 120 Kolleginnen und Kollegen. Das Unternehmen plant Auslagerungen, die zum Verlust von 23 Arbeitsplätzen führen würden. Der Betriebsrat berichtete auf der Betriebsversammlung am 10. März über das Thema.

Ein Bereich des Tauschs ist die Kontrolle und die Kommissionierung von gebrauchten Getriebeteilen. Hier werden gebrauchte Getriebeteile auf ihre Funktionsfähigkeit geprüft und für die Getriebeaufbereitung zur Verfügung gestellt. Dieser Bereich ist heute in der Außenstelle Möglingen. Die meisten Tätigkeiten in diesem Bereich werden von Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkung durchgeführt. Diese Plätze sind für unsere Kolleginnen und Kollegen auch besonders wichtig. In der Vergangenheit wurden oft Kollegen mit Einsatzeinschränkung aus anderen Bereichen nach Möglingen versetzt. Wir alle wissen, wie wenige angemessene Arbeitsplätze es für diese Kollegen im Werk noch gibt.

Was das Unternehmen vor hat

Das Unternehmen will jetzt aber den Bereich Kontrolle und Kommissionierung fremdvergeben. Wegen Platzmangel in Hedelfingen wird ein anderer Bereich des Tauschs aus Hedelfingen bis Ende 2017 nach Möglingen verlagert. Da dort dann auch Platzprobleme auftreten, sollen eben jene Arbeitsumfänge, die zum großen Teil für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung gemacht werden, also Teile der Kontrolle und die Logistik, in Zukunft an die Firma Mack fremdvergeben werden. Natürlich ist das eine Firma ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat, es soll ja auch schön billig sein.



Betriebsrätin Michaela Caprazki (am Rednerpult) fordert zusammen mit Kolleginnen und Kollegen auf der Betriebsversammlung am 10. März: Das Unternehmen muss wegfallende Arbeitsplätze gleichwertig im Tausch ersetzen

Darüber hinaus will Daimler den kompletten Umfang der Schaltplatte, der sich aktuell Hedelfingen befindet, an den rumänischen Standort STC verschieben. Wenn diese Planung umgesetzt wird, würden in Zukunft 23 Arbeitsplätze im Tausch wegfallen.

Wegfallende Arbeitsplätze müssen ersetzt werden

Wir fordern, dass wegfallende Arbeitsplätze gleichwertig im Tausch ersetzt werden. Die Umfänge und damit auch die Kompetenzen der Logistik und Kontrolle sollen bestehen bleiben. Sie dürfen nicht einfach fremdvergeben werden. Diese Arbeitsplätze sind sowohl für die Qualität im Tausch, als auch für unsere Kolleginnen und Kollegen mit Einsatzeinschränkungen notwendig.

Von Mitarbeitern des Tauschs gibt es konkrete Vorschläge wie man Platz in den verschiedenen Montageplätzen und in der Logistik einsparen kann ohne, dass dadurch Arbeitsplätze verloren gehen.

Wir haben im Zukunftsbild geregelt, dass Arbeitsplätze die durch die Neuausrichtung in Hedelfingen entfallen, gleichwertig ersetzt werden müssen. Darüber hinaus wollte das Unternehmen neue Arbeitsplätze so planen, dass sie auch für einsatzeingeschränkte Mitarbeiter geeignet sind. Stattdessen sollen solche bereits bestehenden Arbeitsplätze nun abgebaut werden.

Das Unternehmen sollte hier auf den Betriebsrat zugehen und versuchen, zu einer vernünftigen Lösung zu kommen. Ohne eine entsprechende Vereinbarung Teile des Tauschs auszugliedern, wird nur auf weiteren Widerstand stoßen.

Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 3 72 28



Betriebsversammlung

Alle zusammen in der Schleyer-Halle

Es hat uns Betriebsräte sehr gefreut, 5000 Kolleginnen und Kollegen am 10. März zur ersten Betriebsversammlung in diesem Jahr in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle begrüßen zu können. Nachdem die Versammlung im vergangenen November so gut ankam, werden wir dieses Jahr alle Betriebsversammlungen - außer den Centerversammlungen - in der Schleyer-Halle abhalten.

Im Bericht des Betriebsrates haben die Koordinationsvorsitzenden berichtet, wie die Betriebsvereinbarung Zukunftsbild Untertürkheim im jeweiligen Center umgesetzt wird. Weitere Themen des Betriebsrates waren unter anderem die Weiterentwicklung der Gruppenarbeit, aktueller Stand des Projektes Young and Experienced together Successful (YES) und Umsetzung des Generationenmanagements, das Führungskonzept Leadership 2020 sowie der anhaltende Kostendruck im Unternehmen trotz Rekordgewinnen.

Der Vortrag von Dr. Jürgen Dispan vom IMU Institut Stuttgart zu „Elektromobilität und Beschäftigung“ diente als Vorbereitung auf die Betriebsversammlung am 13. Juni: Schwerpunkt der Juni-Versammlung wird das Thema Elektromobilität und die Entwick-



Der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke informiert auf der Betriebsversammlung

lung neuer Antriebstechnologien am Standort Untertürkheim sein. Denn 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.

Wir danken alle Kolleginnen und Kollegen für die Rückmeldungen sowohl über Feedback-Karten als auch über Blog und Intranet. Es wurden 635 Feedback-Karten abgegeben. Im Folgenden das Ergebnis der Befragung:

Auf der Betriebsversammlung hat mir besonders gefallen:

Bericht des Betriebsrates	75 %
Bericht der Werkleitung	63 %
Präsentation neue E-Klasse	49 %
Podiumsdiskussion	46 %
Vortrag „Elektromobilität und Beschäftigung“	34 %
Aussprache	30 %

Die Themen der Podiumsdiskussion fanden 59 Prozent der Befragten sehr interessant, 34 Prozent interessant und 6,6 Prozent uninteressant. Kritische Hinweise haben wir aufgenommen und werden die nächsten Versammlungen entsprechend verbessern. Insbesondere werden wir beim nächsten Mal auf eine bessere Einhaltung der Zeitplanung achten. Dabei ist es uns wichtig, den Themen Raum zu geben, die die Beschäftigten interessieren.



Michael Clauss, der Koordinationsvorsitzende PT/A, berichtet auf der Betriebsversammlung, wie die Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild im Center PT/A umgesetzt wird

Die neue Vorzeigetoilette

Nach langem Hin und Her mit dem Unternehmen und viel Druck der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute vor Ort ist die Toilette im Bereich der PT/TIG im Gebäude 141 nun saniert worden.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Eine wirkliche Vorbildtoilette für alle

anstehenden Sanitätsanierungen im Werk Untertürkheim.

Bei all der Energie, die man in diese Sanierung gesteckt hat, bleibt zu hoffen, dass auch die Reinigungsleistung an den neuen Standard angepasst wird. Sozusagen vorbeugende Instandhaltung, damit eine schöne Toilette auch schön bleiben darf.



Die IG Metall-Betriebsräte Michael Alferi, Klaus Kaupert und der IG Metall-Vertrauensmann Markus Probst (von links) freuen sich über die neu sanierte Toilette im Gebäude 141 in Untertürkheim

Information zur Auszahlung der Ergebnisbeteiligung

Die Ergebnisbeteiligung in Höhe von 5 650 Euro wird mit der Entgeltabrechnung Ende April ausbezahlt. Einen vollen Anspruch haben auch Mitarbeiter die im Jahr 2015 die Regelaltersgrenze erreicht haben und in Rente gegangen sind.

Einen zeitanteiligen Anspruch haben Mitarbeiter in der aktiven Phase der Altersteilzeit, Elternzeit, in Pflegeurlaub oder Neueintritte im Jahr 2015, sowie übernommene Auszubildende, DH-Studenten und Doktoranden. Werkstudenten erhalten eine Ergebnisbeteiligung von maximal einem Bruttomonatsentgelt. Die genauen Ausführungsbestimmungen finden Sie auf der Homepage des Betriebsrats (Portalcode @ betriebsrat-ut) unter Aktuelles.

Kommentar

Dr. Zetsche und die Elektromobilität

Ende Februar meldete sich der Daimler-Vorstandsvorsitzende Dr. Zetsche in der Debatte um die Zukunft der Elektromobilität mal wieder zu Wort. Dr. Zetsche gab in einem Interview mit „Euro am Sonntag“ zu Wort, dass er die Zukunft des emissionsfreien Fahrens mittlerweile wieder offen sehe. Der aktuelle Stand der Batterietechnologie sei so weit fortgeschritten, dass die wesentlichen Vorteile der Brennstoffzelle weg seien.

Natürlich kann man diese Äußerungen des Vorstandsvorsitzenden, wie viele Tageszeitungen es auch taten, als internen Abgesang auf die Brennstoffzelle lesen. Für voreilige Schlüsse scheint es aber noch ein wenig früh.

Die Brennstoffzellenproduktion

bei Daimler ist seit der Betriebsvereinbarung Zukunftsbild ein Teil des Standortes Untertürkheim. Dass Dr. Zetsche dieser nun eine schlechte Zukunftsperspektive einräumt, ist deshalb höchst ärgerlich. Die erste alternative Antriebstechnologie, die tatsächlich in einem Daimler-Stammwerk produziert wird, ein Rohrkrepiere? Abwarten.

Über technologische Entwicklungen und die Wünsche der Autokäufer lässt sich viel spekulieren. Der Daimler-Vorstand ist in solchen Feldern auch stets bemüht die Spekulationen voranzutreiben.

Wie sich das emissionsfreie Fahren tatsächlich entwickelt, wird sich zeigen. Solange auch bei einer batterieelektrischen Lösung für die Mobilität der Zukunft das Werk Untertürkheim,

als Leitwerk für die Antriebstechnologien, entsprechend an Entwicklung und Produktion beteiligt wird, kann die Zukunft von mir aus bringen was sie will. Aber wenn die Zukunft so offen ist, wie Dr. Zetsche sagt, kann man ja gerne darüber reden, auch die alternativen Antriebstechnologien in unserem Werk weiter auszubauen.

Andreas Jahn
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 3 08 87

