



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 325 | Juli/August 2016

Zukunft der Mobilität

Zukunft für uns

Verhandlungen
Gastronomie

Seite 6

Fünf Fragen zu Leiharbeit
und Werkverträge

Seite 8/9

Mobiles Arbeiten:
Positive Resonanz der Belegschaft

Seite 10/11



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

Elektromobilität: Heute die Weichen richtig stellen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf der der letzten Betriebsversammlung haben wir uns ausführlich mit dem Schwerpunkt Elektromobilität beschäftigt.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, uns im Vorfeld Fragen zuzusenden. Fragen waren zum Beispiel, welche Produkte zukünftig im Werk Untertürkheim produziert werden und wie man die Beschäftigung auf heutigem Niveau halten kann. Gefragt wurde auch, wie man das notwendige Know-how für neue Antriebstechnologien hier am Standort aufbauen kann oder wie umweltfreundlich Elektromobilität ist. Wir haben in der Veranstaltung versucht mit verschiedenen Referenten auf die Fragen aus der Belegschaft einzugehen. Auf der Seite 8 und 9 dieser Ausgabe finden Sie einige Antworten auf Fragen zum Thema Elektromobilität.

In der Betriebsversammlung haben wir wieder von Feedbackkarten Gebrauch gemacht. Über 500 Beschäftigte haben eine Karte ausgefüllt und abgegeben. Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen für die Rückmeldungen sowohl über die Feedbackkarten, als auch über den Blog des Betriebsrats.

Es gab auch einige kritische Kommentare, so hat einigen Kollegen das Thema Personalpolitik auf der Betriebsversammlung gefehlt, konkret wurden die Übernahme der Auszubildenden, die Erhöhung der Ausbildungszahlen sowie die Einstellung neuer Mitarbeiter genannt. Einige Beschäftigte wollten auch wissen, wie es beim Thema Gastronomie weiter geht und wann das Betriebsrestaurant im Gebäude 128 eröffnet wird.

Insgesamt gab es aber eine positive Resonanz zum Bericht des Betriebsrats, dem Bericht der Werkleitung bis hin zu dem Schwerpunkt Elektromobilität, sowohl über Feedbackkarten und als auch im Blog des Betriebsrats.

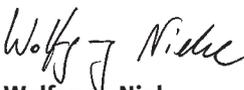
In den letzten Monaten hat das Thema Elektromobilität an Bedeutung gewonnen. Ausgelöst durch den VW-Skandal wird

in der Öffentlichkeit immer mehr über Kraftstoffverbräuche, Emissionen und Testbedingungen diskutiert. Die zunehmende Anforderung des Gesetzgebers zur Reduzierung von CO₂ beschleunigt die Einführung der Elektromobilität. Wir Betriebsräte fordern seit Jahren vom Unternehmen die Produktion von alternativen Antrieben voranzutreiben: Daimler muss an der Spitze grüner Antriebe stehen.

Das Unternehmen schwenkt jetzt auf diesen Pfad ein. Im kommenden Jahrzehnt soll der Anteil an Elektrofahrzeuge deutlich zunehmen. Das bedeutet für uns als Aggregate-Werk, das von der Produktion von Getrieben, Achsen und Motoren lebt: Wir werden sehr genau auf den Wandel und die Veränderungen schauen, die dadurch in diesem Werk anstehen.

Die Werkleitung hat jetzt ein Projekt „Transformationsprozess“ aufgesetzt. Hier soll es darum gehen, wie der Wandel von Antriebstechniken gestaltet werden kann. Vom Unternehmen erwarten wir, dass die Powertrain-Werke auch in Zukunft wenn es um neue Antriebskonzepte geht die Basis für die Produktion von elektrifizierten Antriebssträngen sind. Auch Mitte des nächsten Jahrzehntes werden Verbrennungsmotoren noch das Rückgrat unserer Antriebe sein, aber die Weichen für die Zeit danach müssen wir heute richtig stellen.

Herzliche Grüße


Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender


Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Entwicklung und Produktion von konventionellen und elektrifizierten Antrieben

Standort Untertürkheim muss Leitwerk und Kompetenz-Zentrum werden

Der Anteil von konventionellen Verbrennungsmotoren und Getrieben an den Antrieben wird ab 2022 deutlich zurückgehen. Auch wenn ein Einstieg in das Thema neue Antriebstechniken notwendig ist, werden weiterhin konventionelle Antriebe benötigt, um die Beschäftigung zu halten.

Politik beschleunigt Umstieg zu E-Mobilität

Dies machte Frank Iwer vom IG Metall-Vorstand in seinem Vortrag auf der Betriebsversammlung im Juni deutlich. Deshalb sollte das Unternehmen aus Iwers Sicht schon heute in Technologien, Produkte und Qualifikationen investieren.

Die Politik beschleunigt den Umstieg zu E-Mobilität, Haupttreiber ist dabei die CO₂-Reduzierung. Deshalb sind Entscheidungen in Hinblick auf das Thema Elektromobilität am Standort Untertürkheim überfällig.

An erster Stelle steht für den Betriebsrat dabei die Sicherung der Beschäftigung am Standort. Aus Sicht des Betriebsrats müssen möglichst viele Arbeitsplätze erhalten bleiben. Dabei stellt sich die Frage, ob die Powertrain-Leitung zum Grundsatz der Beschäftigungssicherung aus der Betriebsver-

einbarung „Zukunftsbild“ steht.

Standort Untertürkheim auch auf Entwicklung neuer Antriebe ausrichten

Der Standort Untertürkheim muss aus Sicht des Betriebsrats Leitwerk und Kompetenz-Zentrum für Entwicklung und Produktion von konventionellen und elektrifizierten Antrieben werden. Deshalb sollte die Entwicklungsverantwortung für elektrifizierte Antriebe mit der Aggregate-Entwicklung am Standort Untertürkheim zusammengelegt werden. Zu einem „Zukunftsbild“ für RD am Standort Untertürkheim gehört, dass der Standort auch auf die Entwicklung von elektrifizierten Antrieben ausgerichtet wird und diese in Untertürkheim stattfindet.

Die Kompetenzen des Standorts Untertürkheim müssen genutzt und ausgebaut werden (TEC-Fabrik). Außerdem dürfen alternative Antriebe nicht im Tausch für bisherige Produkte am Standort angesiedelt werden.

Unternehmen muss Flächennutzungsplan erstellen

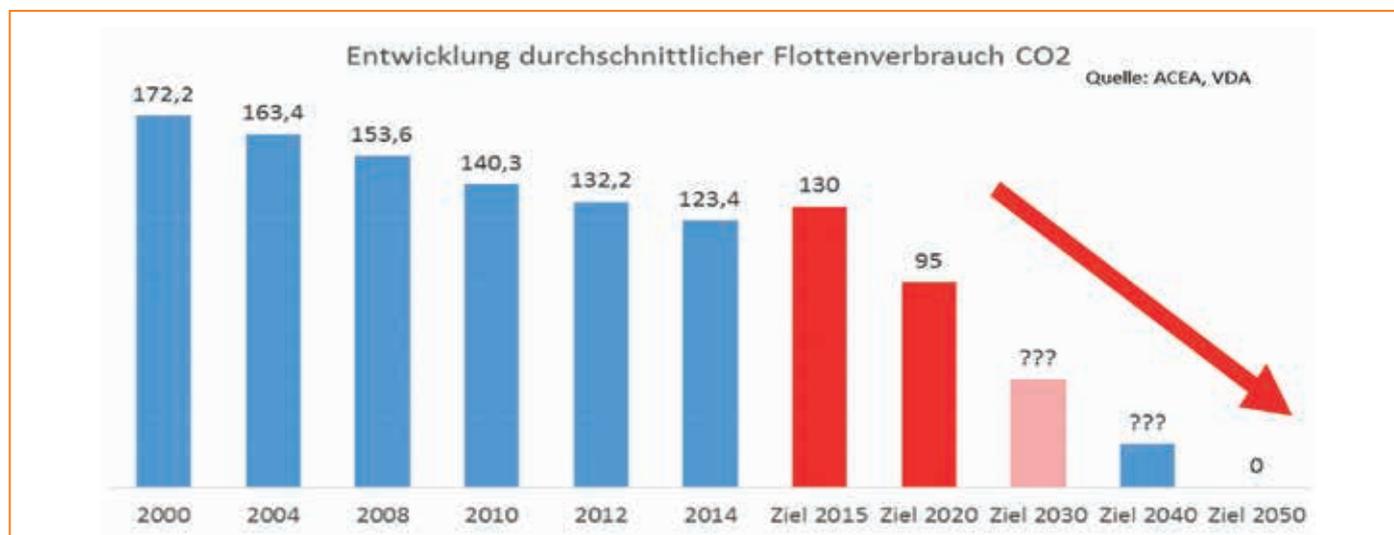
In den nächsten ein bis zwei Jahren müssen aus Sicht des Betriebsrats die richtigen Weichen zum Thema Elektromobilität und alternative Antriebe

gestellt werden. Dazu gehört die Entscheidung, welche Produkte am Standort Untertürkheim auf welchen Flächen entwickelt und produziert werden. Das Unternehmen muss jetzt einen Flächennutzungsplan erstellen, der es ermöglicht die Elemente des klassischen Verbrennungsmotors Stück für Stück durch neue Antriebstechnologien zu ersetzen.

Außerdem müssen die Beschäftigten am Standort entsprechend qualifiziert werden, das heißt es müssen beispielsweise neue Qualifikationsprofile ermittelt und dazu notwendige, neue Ausbildungsberufe und Studiengänge eingeführt werden.

Wir erwarten, dass diese Fragen des „Transformationsprozesses“ von der Powertrain-Leitung ergebnisoffen mit dem Betriebsrat diskutiert und im Konsens entschieden werden.

Karl Reif
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel 6 62 83



Die Politik beschleunigt den Umstieg zu emissionsfreiem Fahren

Zukunft der Mobilität - Zuk

Schwerpunkt auf der Betriebsversammlung am 13. Juni war das Thema Elektromobilität und alternative Antriebe. Dazu hatten die Beschäftigten im Vorfeld der Versammlung die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Wir greifen die wichtigsten und häufigsten Fragen der Kolleginnen und Kollegen an dieser Stelle nochmals auf.

Was bedeutet das Voranschreiten von Elektromobilität für unseren Standort?

Heute gilt es den Einstieg in die Elektromobilität zu gestalten. Wir werden noch eine lange Zeit haben, in der Verbrennungsmotoren unsere Fahrzeuge antreiben. Dies bedeutet für mich, wir müssen in der Lage sein, beide Antriebskonzepte zu produzieren und damit die Beschäftigung sichern. Denkt man

allerdings 30 Jahre weiter, wird sich sowohl die Automobilindustrie als auch die Zulieferindustrie in einer überwiegend von elektrisch angetriebenen Fahrzeugen bestehenden Welt gravierend verändern. Diesen Veränderungsprozess gilt es zu gestalten.
(Wolfgang Nieke)

Powertrain Reloaded



Wie kann am Standort Untertürkheim das notwendige Know-How zum Thema Elektromobilität aufgebaut werden?

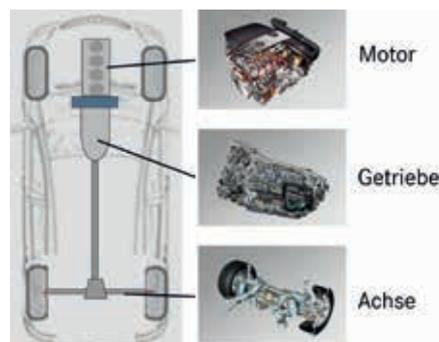
Zunächst muss dazu die Verantwortung für die Entwicklung alternativer Antriebe hier am Standort Untertürkheim angesiedelt werden. Denn nur wenn wir hier am Standort Experten für E-Mobilität haben, die auch die Verantwortung tragen, kann Know-How zu dem Thema aufgebaut werden. Außerdem müssen die Beschäftigten am Standort entsprechend qualifiziert werden, das heißt es müssen beispielsweise auch neue Ausbildungsberufe und Studiengänge eingeführt werden.
(Karl Reif)

Welche Teile will Daimler selbst produzieren? Motoren? Brennstoffzelle? Batterien? Wie hoch soll die Fertigungstiefe sein?

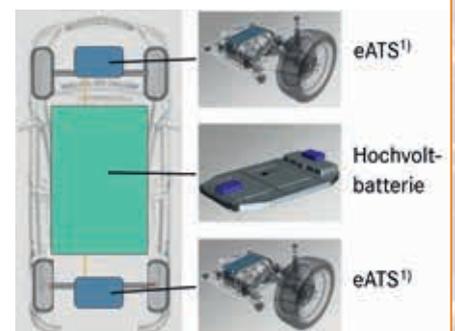
Was Daimler selbst produzieren will, ist aktuell noch offen. Zumindest hat das Unternehmen noch nichts dazu rausgelassen. Aus Beschäftigungssicht ist es meiner Meinung nach notwendig sowohl die E-Motoren, als auch die Brennstoffzellen und Batterien selbst zu produzieren, und zwar im Schwerpunkt bei uns in Untertürkheim. Neben der Beschäftigungssicht ist es sinnvoll die Kernelemente eines Fahrzeugs selbst produzieren zu können. Der Antrieb ist unbestreitbar ein Kernelement jedes Autos. Ihn zuzukaufen wäre für ein Unternehmen mit dem Anspruch von Daimler der falsche Weg.

Dabei sollten wir die heutige Fertigungstiefe beibehalten. Wir haben in Untertürkheim das Know-How anspruchsvolle Massivumform- und

Gussteile herzustellen. Dieses Wissen kann und muss auch für die Elektrifizierung von Fahrzeugen genutzt werden. (Andreas Jahn)



Klassischer Verbrennungsmotor



¹⁾Elektrifizierter Antriebsstrang
Antriebsstrang eines Elektroautos

kunft für uns

Stichwort „Seltene Erden“

Zu den Metallen der Seltenen Erden gehören die chemischen Elemente der 3. Nebengruppe des Periodensystems (mit Ausnahme des Actiniums) und die Lanthanoide – insgesamt also 17 Elemente. Nach den Definitionen der anorganischen Nomenklatur heißt diese Gruppe chemisch ähnlicher Elemente Seltenerdmetalle. Die Elemente kommen zumeist nur jeweils in kleinen Mengen, in sehr vielen, weit verstreut lagernden Mineralien sowie als Beimischungen in anderen Mineralien vor. (Quelle: Wikipedia)



Warum hat sich der Vorstandsvorsitzende Dieter Zetsche gegen die Brennstoffzellentechnologie ausgesprochen?

Darüber lässt sich nur spekulieren. Fakt ist: In den nächsten Jahre ist mit einer starken Zunahme der Leistungsfähigkeit der Batterien zu rechnen. Weiterhin ist damit zu rechnen, dass sich Batteriezellen als Massenprodukt einkaufen lassen. Dennoch gibt es bei den Batteriezellen zahlreiche ungelöste Probleme. Selbst wenn die notwendige Reichweite gewährleistet werden kann – wie soll die Wiederaufladung

funktionieren? Auch die Herstellung von Batterien – Stichwort „seltene Erden“ - ist nicht unproblematisch. Daher ist eine solche Aussage zum jetzigen Zeitpunkt wohl etwas verfrüht. Unabhängig davon, welche Technologie sich durchsetzen wird, steht für uns als Gewerkschafter immer die Frage nach der Fertigungstiefe und damit nach Beschäftigung an erster Stelle. (Stefan Rumpf)

Wie nachhaltig und umweltfreundlich ist Elektromobilität?

Die Umweltfreundlichkeit der Elektromobilität hängt zu einem großen Teil am Strommix. Wenn der Ausbau der erneuerbaren Energien weiter eingebremst wird, ist zu befürchten, dass alte Kohlekraftwerke noch sehr lange laufen werden. Diese müssen dann nicht nur die wegfallenden Atomkraftwerke kompensieren, sondern auch den Mehrbedarf durch die E-Mobilität. Bei der Brennstoffzellentechnologie ist die Situation etwas günstiger: Man benötigt grundsätzlich auch Strom um Wasserstoff zu erzeugen, jedoch fällt zum Beispiel auch Wasserstoff als Abfallprodukt in der chemischen Industrie an. Außerdem kommen vor allem in den Batterien sogenannte seltene Erden zum Einsatz (siehe Stichwort oben), welche zum Teil unter fragwürdigen Arbeits- und Umweltbedingungen abgebaut werden. Nicht nur der technische Fortschritt ist an dieser Stelle gefragt, sondern auch die richtigen politischen Entscheidungen. (Udo Bangert)



Auf der Betriebsversammlung konnten sich die Beschäftigten die aktuelle Generation der Brennstoffzelle anhand eines Schnittmodells einer B-Klasse F-Cell anschauen

Um was geht es bei den Verhandlungen

Zur Gastronomie

Der Gesamtbetriebsrat hat mit dem Unternehmen eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Neuordnung des Gastronomiebetriebs in der Daimler AG abgeschlossen. Was bedeutet das für die Gastronomie in Untertürkheim und um was geht es bei den „Beitrittsverhandlungen“?

Die Rechtslage

Grundsätzlich besteht keine gesetzliche Verpflichtung, dass ein Arbeitgeber eine Betriebsgastronomie betreiben muss. Schon gar nicht, dass diese mit eigenen Mitarbeitern betrieben wird. Das heißt: Das Unternehmen hat an dieser Stelle „freie Hand“. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei wirtschaftlichen Entscheidungen erstrecken sich lediglich auf Beratungsrechte. Aus der Beratung entsteht für den Arbeitgeber keine Konsequenz. Der Arbeitgeber kann unter Kostengesichtspunkten frei entscheiden.

Ausgangssituation – der Dienstleistungstarifvertrag

Mit der Zukunftssicherung im Jahr 2004 hat der Gesamtbetriebsrat mit dem Unternehmen den Dienstleistungstarifvertrag (DLTV) abgeschlossen. Aufgrund der Rechtslage ist der DLTV als zeitweiliger „Waffenstillstand“ zu sehen. Dieser soll Bereiche schützen, welche durch Kostendruck von Extern bedroht sind. Der DLTV beinhaltete eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 39 Stunden, und eine Lohnabsenkung von drei Prozent. Im Gegenzug sollten die Bereiche, in denen der DLTV zur Anwendung kommt, vor Fremdvergabe geschützt sein. Im Werk Untertürkheim betrifft dies ausschließlich die Gastronomiebetriebe.

Was wird bei uns verhandelt

Das Beitrittsmodell sieht vor, vor Ort entschieden werden muss, ob die Gastro-GmbH am Standort eingeführt wird. Folglich finden aktuell Verhandlungen mit dem Betriebsrat statt, wel-

Was will das Unternehmen

Im Zuge der Einrichtung des Betriebsrestaurants in Gebäude 128 in Untertürkheim kündigte das Unternehmen gegenüber dem Betriebsrat an, dass die Firma über eine Neuausrichtung der Gastronomiebetriebe beraten möchte. Ziel des Unternehmens ist die Ausgliederung der Gastronomiebetriebe in eine Gastro-GmbH, zu Konditionen unterhalb des DLTV. Als Basis dient die Gastro-GmbH in Gaggenau, welche dort bereits vor einigen Jahren gegründet wurde. Außerdem soll der Essenzuschuss des Unternehmens von aktuell 30 Prozent auf null reduziert werden. Wenn sich der Betriebsrat dieser Neuausrichtung verweigert, kündigt das Unternehmen an, den DLTV zu kündigen und die Gastronomie nach und nach fremd zu vergeben.

Was der Gesamtbetriebsrat verhandelt

Bei aller grundsätzlichen Kritik muss man zur Kenntnis nehmen, dass der als Schutz gedachte DLTV inzwischen an zahlreichen Stellen löchrig geworden ist. In anderen Werken gibt es bereits sehr viele Fremdvergaben und billige Leiharbeit, weit unter dem Niveau des DLTV. Tatsächlich würden die Bedingungen einer Gastro-GmbH in einigen Daimler-Werken sogar eine Verbesserung der Situation darstellen. Deshalb, und angesichts des Bedrohungsszenarios, hat sich der Gesamtbetriebsrat entschlossen, sich

che sich mit den entsprechenden Bedingungen beschäftigen. Preisgestaltung, Neueinstellungen, aber auch die Frage ob Eigenbetrieb oder Fremdvergabe einiger Außenstellen, sowie weitere Flexi-

Die grundsätzliche Kritik des Betriebsrates

Daimler steigt de facto aus der Sozialleistung „Verpflegung“ aus; ein weiterer Meilenstein auf dem Abschiedsweg vom ehemals sozialen Unternehmen Daimler; vollzogen in Zeiten, in denen ein „Best Ever“-Monat den nächsten jagt.

Wie kann man den Gastro-Beschäftigten, welche ohnehin die niedrigsten Entgeltgruppen haben und häufig noch in Teilzeit arbeiten, erklären, dass diese zu viel Geld verdienen und damit die Zukunft des Unternehmens gefährden, wenn gleichzeitig die Kasse klingelt, die Dividenden sprudeln und die Vorstandgehälter immer weiter steigen? „Der Mensch im Mittelpunkt“ verkommt da zur hohlen Phrase, „Mensch als Kostenfaktor“ wäre zutreffender...

auf Verhandlungen zur Gastro-GmbH einzulassen. Hierbei konnte gegenüber der ursprünglichen Forderung des Unternehmens eine deutliche Verbesserung hinsichtlich der Entgelte, aber auch in Bezug auf Altersvorsorge erreicht werden. Der Zuschuss des Unternehmens soll noch zehn Prozent betragen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung wurde als sogenanntes Beitrittsmodell gestaltet. **Wichtig:** Alle Veränderungen passieren unter der Voraussetzung, dass die bisherigen Beschäftigten abgesichert sind.

bilisierungen der Arbeitszeit werden diskutiert. Wichtig für den Betriebsrat ist es, möglichst viele Beschäftigte zu möglichst guten Konditionen arbeiten zu lassen.

Zurück aus der Zukunft

Übernahmesituation für Azubis muss verbessert werden

Aktuell werden die Sommerauslerner im Beruf Elektroniker für Automatisierungstechnik hauptsächlich in Montagebereiche übernommen. Noch schlimmer ist die Situation bei den IT-Systemelektronikern. Dieser Beruf wurde vor drei Jahren auf Bedarf wieder ausgebildet.

Keine Übernahme im erlernten Beruf

Unter dem Schlagwort Industrie 4.0 hat man großen Bedarf an neuen Fachkräften geplant. Die Personalabteilung sieht heute aber auch bei diesen Kollegen eine Übernahme im Montagebereich vor. Dabei muss man beachten, dass unsere Systemelektroniker auch noch durch ihre guten Leistungen Frühauslerner sind. Zum größten Teil haben sie von der Industrie- und Handelskammer Belobigungen erhalten. Eine Übernahme im erlernten Beruf gibt es aber nicht.

Willkommen in der Planwirtschaft

Wieso werden unsere Auszubildenden eigentlich nicht in die Instandhaltungen übernommen? Kein Bedarf? Bei dem Durchschnittsalter unserer Instandhaltung nicht nachvollziehbar. Falscher Lehrberuf? Wenn Automatisierungen, Leichtbauroboter, Elektronik und Industrie 4.0 weiter zunehmen sollen, kann auch das nicht sein. Die meisten Firmen suchen händeringend Elektroniker und das Werk Untertürkheim schickt seine Jungfacharbeiter erstmal für ein paar Jahre in Produktion und Montage, wo sie viel angeeignetes Wissen erstmal wieder verlernen.

Eine reine Kostenfrage? Kann gar nicht sein. Das Unternehmen eilt von einem Rekordgewinn zum nächsten. Trotzdem wird in allen indirekten Bereichen Druck auf Personalabbau betrieben. Die Vorgabe ist das Budget, alles andere inte-



Die Sommerauslerner der Elektroniker für Automatisierungstechnik sowie der IT-Systemelektroniker werden nicht in ihrem erlernten Beruf, sondern hauptsächlich in der Montage übernommen

ressiert nicht. Willkommen in der Planwirtschaft.

Das ist aus Sicht der Jugendvertretung ein großer Fehler des Unternehmens! Die Frage ist, wer entscheidet in dieser Frage? Die Meister? Die Ausbildungsleitung? Die Centerleiter? Der Personalbereich? Jeder schiebt es an die nächsten weiter und keiner fühlt sich verantwortlich! Die Leittragenden sind am Ende alle Beschäftigten und besonders unsere Auszubildenden.

Ausbildungszahlen Elektronik-Berufe deutlich erhöht

Für die kommenden Einstelljahre wurde die Anzahl der Ausbildungsplätze für Elektroniker und IT-Systemelektroniker von 24 auf 44 erhöht. Die Lehrwerkstatt wird zurzeit für viel Geld umgebaut. Die Lerninhalte sollen stärker auf Elektronik und Elektrik ausgerichtet werden. Man fragt sich aber im Moment zwangsläufig

welche Perspektive für die Auszubildenden damit verbunden ist. Die erste Belastungsprobe der Elektrozukunft ist deutlich misslungen. Wahrscheinlich wird die Anzahl der Auszubildenden, die im Anschluss an die Ausbildung studieren gehen, nun weiter steigen. Das kann aber auch nicht im Interesse des Unternehmens sein. Für unsere Ausbildungsplätze gibt es flotte Marketing-Sprüche: „Sie kennen ihre Ziele. Wir den Weg dorthin“. Na, dann geht den Weg doch auch, liebe Unternehmensleitung!

Nuno Jorge Sousa Miranda

Jugend- und Auszubildendenvertretung
Tel. 6 35 10



Fehlerteufel im Artikel zum Thema Urlaub

In den Artikel „Was regelt der Tarifvertrag zum Thema Urlaub?“ auf Seite 10 in der Juni-Ausgabe hat sich der Fehlerteufel eingeschlichen.

Der Jahresurlaub muss **nicht** so früh wie möglich genommen werden. Der

Urlaub kann nur unter sehr engen Voraussetzungen ins Folgejahr übertragen werden. Dazu müssen dringende betriebliche Gründe oder in der Person liegende Gründe (zum Beispiel Schwangerschaft) vorliegen. Das Urlaubsgeld beträgt **50 Prozent des**

Bruttomonatsentgelts pro Urlaubstag. Bei 30 Tagen Urlaub **entspricht dies 68,96 Prozent** des Bruttomonatsentgelts. (Berechnung der 68,96 Prozent: 30 Urlaubstage durch den Norm-Monat von 21,75 Tage teilen und mit 50 Prozent multiplizieren).

Fünf Fragen zu Leiharbeit und

Die Bundesregierung hat vor die Gesetzgebung zur Leiharbeit neu zu regeln und die Bedingungen von Werkverträgen zu regulieren. Um was geht es da und was verändert sich dadurch im Betrieb? Der IG Metall-Sekretär André Kaufmann beantwortet die fünf wichtigsten Fragen zum Gesetzentwurf zu Leiharbeit und Werkverträge.

Was genau enthält der Gesetzentwurf?

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung enthält natürlich viele Details, aber im Wesentlichen geht es darum, dass die Einsatzdauer von Leiharbeitern auf maximal 18 Monate begrenzt werden soll. Allerdings wird es dabei Ausnahmen geben. Die 18 Monate beziehen sich auf den jeweiligen Leiharbeiter und nicht – wie von der IG Metall gefordert – auf den Arbeitsplatz, wo die Leiharbeiter eingesetzt werden. So können viele Arbeitgeber die Übernahme von Leiharbeitern oder Festeinstellungen dadurch umgehen, indem sie kurz vor Ablauf der 18 Monate den Leiharbeiter gegen einen anderen austauschen. Die Frist beginnt dann einfach von vorne zu laufen.

Dort wo es keine anderslautenden Tarifverträge gibt, müssen Leiharbeiter zukünftig nach neun Monaten das gleiche Geld wie die Stammbeschäftigten bekommen. Ich finde jedoch, dass für gleichwertige Arbeit auch die gleichen Arbeitsbedingungen gelten müssen und nicht erst nach einem Dreivierteljahr.

Was das Thema Werkverträge betrifft, bleibt das Gesetz hinter den Vorstellungen der IG Metall zurück. Es wird keine erweiterten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in puncto Fremdvergabe geben. Lediglich die Informationsrechte werden genauer beschrieben. Außerdem soll es zukünftig für die Arbeitgeber nicht mehr die Möglichkeit geben illegale Werkverträge rückwirkend in legale Leiharbeit umzuwandeln. Das kann den Missbrauch von Werkverträgen erschwe-

ren, aber es wird Fremdvergaben nicht verhindern.

Im Gesetz fehlen weiterhin klare Kriterien zur Abgrenzung von Werkverträgen und Stammarbeitsplätzen.

Das Gesetz ist – wenn es denn so vom Bundestag beschlossen wird – ein ganz kleiner Schritt in die richtige Richtung. Es ist gut, dass das Gesetz kommt, aber es wäre schlecht, wenn es langfristig dabei bleibt. Wir müssen also weiterhin Druck machen!

Was verändert sich durch die Gesetzesänderung bei uns im Betrieb?

Um ehrlich zu sein, vermutlich nicht viel. Für die direkten Bereiche gibt es bereits eine von Gesamtbetriebsrat durchgesetzte Vereinbarung, die – was die Bezahlung der Leiharbeiter betrifft – deutlich über der kommenden gesetzlichen Regelung liegt. Die 8-Prozent-Quote in dieser Betriebsvereinbarung hat Daimler in den vergangenen Jahren immer wieder dazu gezwungen, Leiharbeiter in feste Stammarbeitsverhältnisse zu übernehmen.

Was die indirekten Bereiche angeht, werden wir sehen, ob das Gesetz Übernahmen von Leiharbeitern begünstigt. Allerdings haben wir in der Metallindustrie bereits seit 2012 einen Tarifvertrag, der unter anderem regelt, dass Leiharbeiter nicht auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen.

Wird das Gesetz die Situation von Werkvertragsbeschäftigten auf unserem Werksgelände verbessern?

Wenn wir wollen, dass Daimler nicht nach und nach immer mehr indirekte Tätigkeiten auslagert, dann brauchen wir dazu entweder neue, erweiterte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oder öffentlichen Druck, den das Management aus Angst vor einem ramponierten Ruf davon abhält, gewisse Dinge zu tun, die es eigentlich gerne tun möchte.

Für beides braucht es eine starke IG Metall und engagierte Betriebsräte.



Darüber hinaus wünsche ich mir, dass viele Beschäftigte von Werkvertragsfirmen – solange Daimler nicht bereit ist, sie fest einzustellen – sich nicht einfach in ihr Schicksal fügen, sondern sich in der IG Metall organisieren und gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen.

Der im Dezember 2015 durchgesetzte Tarifvertrag beim Kontraktlogistiker Rhenus ist ein positives Beispiel dafür, dass das geht.

Was erwartest du bei den Themen Leiharbeit und Werkvertrag Daimler?

Ich erwarte von Daimler, dass es die Menschen, die das Unternehmen braucht, auch auf Dauer einstellt! Und nicht mittels der Leiharbeit versucht, für einen Teil der Belegschaft faktisch den Kündigungsschutz zu umgehen. Für Auftragsspitzen gibt es Überstunden. Und für eine schlechte Auftragslage gibt es die Möglichkeit Kurzarbeit zu machen. Leiharbeit ist meiner Meinung nach für ein Unternehmen unnötig. Es sei denn es gibt dort ein Management, das die Möglichkeit haben will, einen gewissen Teil der Belegschaft jederzeit – ohne die lästige Mitbestimmung des Betriebsrats und ohne Abfindungen – loswerden zu können.

Was Werkverträge betrifft, erwarte ich von Daimler, dass der Missbrauch aufhört. Werkverträge um die vom eigenen Arbeitgeberverband unterschriebenen Tarifverträge zu umgehen sind unanständig. Daimler soll die Dinge, die es auch selber tun kann und wozu es das

Werkverträgen

Knowhow im Unternehmen gibt, auch selber tun. Viele Werkvertragsbeschäftigte würden sich über ein Übernahmeangebot von Daimler sicher freuen. Die Tarifverträge der IG Metall sind dazu für ein Unternehmen mit Milliardengewinnen nicht „zu teuer“!

Was wünschst du dir von den Beschäftigten und IG Metall-Mitgliedern in puncto Leiharbeit und Werkverträge?

Ich wünsche mir die Einsicht, dass die Arbeitswelt nicht von selbst besser

wird. Sondern dass man sich dafür engagieren muss und dass es dazu eine starke IG Metall mit möglichst vielen Mitgliedern braucht. Diese bei einigen Beschäftigten vorhandene „Ich krieg’s ja eh“-Mentalität nützt nur den Arbeitgebern und gefährdet, was wir als Gewerkschaft erkämpft haben.

Und ich wünsche mir, dass wir die Beschäftigten bei den Werkvertragsfirmen und die Leiharbeiter als Kollegen sehen. Dass wir fair mit ihnen umgehen und gemeinsam für gute Arbeits-

bedingungen und eine sozialere Gesellschaft eintreten.



André Kaufmann
IG Metall-Sekretär



Aktionstag der IG Metall gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen am 24. September 2015: Gemeinsam gegen eine Spaltung der Belegschaft

Beteiligungsprozess zur neuen GBV Mobiles Arbeiten

Positive Resonanz der Belegschaft

Wie wir bereits berichteten, hat der Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit dem Unternehmen mit einem umfangreichen Beteiligungsprozess unter wissenschaftlicher Begleitung durch das Fraunhofer-Institut an allen Standorten vor Verhandlung und Abschluss einer Vereinbarung zum Mobilem Arbeiten einen völlig neuen Weg beschritten.

Die positive Resonanz in der Belegschaft, die aktive und begeisterte Mitarbeit von so vielen Beschäftigten und Führungskräften und die Qualität der Ergebnisse bestätigen uns darin, dass dies genau richtig war.

Klare Kriterien statt „Nasenfaktor“

Es wurde ein relativ klares Bild geschaffen, wie Mobiles Arbeiten bei Daimler aus Sicht der Beschäftigten idealerweise aussehen könnte. Die Daimler-Beschäftigten wünschen sich mehr Selbstbestimmung bei der Entscheidung, wo und wann sie die von ihnen geforderte Arbeitsleistung erbringen. Und sie wollen, dass die Chance mobil und flexibel zu arbeiten, nicht nach „Nasenfaktor“, sondern nach klaren, transparenten Kriterien eröffnet wird. Über die Frage, ob diese Wünsche realisiert werden können, entscheidet ganz wesentlich die Kultur im Unternehmen. Das wurde im Beteiligungsprozess deutlich. Viel hängt vom Vertrauen der Vorgesetzten in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab, aber auch vom Umgang miteinander im Team.

Die rund 20 benannten Mitglieder der Verhandlungskommission bestehend aus Betriebsrats- und Unternehmensvertretern haben nun die Aufgabe, aus der Vielzahl Ihrer Rückmeldungen und Ideen eine neue, weiterentwickelte Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten zu entwickeln.

Dabei wurden und werden auch die unterschiedlichen Erwartungen deutlich. In den Gesprächen ist das an vielen Stellen spürbar.

Das Unternehmen hat sich zum Mo-



Infoveranstaltung des Betriebsrats und der IG Metall zu mobiler Arbeit bei Daimler am 6. Juli: Beschäftigte diskutieren mit Betriebsräten und IG Metall-Vertretern über die geplanten Regelungen in der neuen GBV

bilen Arbeiten in der Presse etabliert, siehe den Bericht im STERN vom 31. März 2016. Dort wird durch positive Beispiele zur Mobilarbeit dem Leser vermittelt, wie selbstverständlich es bereits in diesem Unternehmen ist, mobil zu arbeiten. Sogar ein Zitat von unserem Vorstandsvorsitzenden Dieter Zetsche wurde bemüht: „Ich höre euch zu. Ich will die Arbeit für euch schöner machen“.

Verhandlungen zunächst zäh

Erstaunt hat uns nach diesem eindeutigen Statement, wie zäh sich dann trotzdem die ersten Verhandlungsversuche mit der Unternehmensseite gestaltet haben. Inhaltlich waren wir im ersten Gespräch sehr weit auseinander. Inzwischen konnten wir aber in den bereits vier stattgefundenen Terminen eine gemeinsame konstruktive Arbeitsatmosphäre erreichen.

Aufgrund der Komplexität der Aufgabe haben wir vier Themenpakete definiert, an denen aktuell intensiv gearbeitet wird:

- Anspruch und Umfang
- Arbeitszeitfragen
- Ausstattung und Arbeitsmittel
- Präambel und Grundsätzliches

In der letzten Verhandlungsrunde sind

wir ein gutes Stück vorangekommen: Beim Themenpaket Arbeitszeit wollen wir einen Weg finden, der mehr Flexibilität ermöglicht, ohne gleichzeitig die Bürokratie zu erhöhen. Wir sind uns einig, dass alle Arbeitszeiten erfasst werden sollen. Dafür brauchen wir aber klare – und auch neue – Regelungen, wie das bei mobilem Arbeiten umgesetzt werden soll. Hier können wir uns vorstellen, dass Zeiten zukünftig nicht in vielen Einzelzeiten erfasst werden, sondern blockweise zusammengefasst werden. Unter Beachtung gesetzlicher Grenzen soll dabei auch der Wunsch nach individueller Entscheidung über den Zeitpunkt des Arbeitens berücksichtigt werden. Noch liegt keine unterschriftsreife Formulierung für eine Vereinbarung vor.

So müssen wir auch noch klären, wie wir im Konfliktfall vorgehen wollen. Wir sind uns außerdem darüber im Klaren, dass eine breitere Umsetzung von mobilem Arbeiten entscheidend davon abhängt, wie die Regelung in den Bereichen gelebt wird und wie sich das Führungsverständnis weiterentwickelt.

Ziel ist pragmatische Lösung

Der Gesamtbetriebsrat hat große Ernsthaftigkeit und Transparenz im Umgang mit den Ideen und Anregungen aus der Belegschaft versprochen. Wir wissen



aber auch, dass wir es am Ende nicht allen recht machen können. Eine solche Regelung ist für die große Mehrzahl der Produktionsbelegschaft nicht so umsetzbar wie für die Kolleginnen und Kollegen in produktionsnahen und Verwaltungsbereichen. Es ist nun mal so, dass keiner einen Motor oder ein Getriebe in seiner Garage zu Hause montieren kann. Dennoch wollen wir versuchen, für die Produktionsbereiche ebenfalls Ansatzpunkte zu finden - auch wenn dies ungleich schwerer ist.

Unser gemeinsames Ziel ist es, zu einer pragmatischen Lösung zu kommen. Die nächste Verhandlungsrunde ist für den 14. Juli angesetzt.

Constanze Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06



Was lange währt, wird endlich gut

Neue Pausenpavillons in Bad Cannstatt

Die Cannstatter Kolleginnen und Kollegen beklagten vor allem bei schlechtem Wetter, dass im Freien Unterstände fehlen.

Wenn man in der Montage mit kurzen Takten arbeitet, kommt man zu jeder Jahreszeit ins Schwitzen. Wer dann mal an die frische Luft gehen oder eine Zigarette rauchen will, konnte mit Glück einen der wenigen geschützten Plätzchen ergattern. Ansonsten hieß es: Nass werden oder frieren - oder eben beides zugleich.

Ideen der Beschäftigten

Wir haben als Betriebsrat die Wünsche und Probleme der Kolleginnen und Kollegen aufgegriffen und beim Bad Cannstatter Abteilungsleiter Görss angesprochen. In einer gemeinsamen Begehung haben wir die Ideen der Beschäftigten vor Ort geprüft. Die Planungsmühen begannen sich zu drehen. Es vergingen auch noch ein paar Jahreszeiten bis endlich die ersten Bauarbeiter kamen und in-

nerhalb einiger Wochen die neuen Pausenpavillons fertigstellten.

Die Kollegen nehmen die Unterstände sehr gut an und freuen sich endlich ihre Pausen auch draußen vor Wind und Wetter geschützt verbringen zu können. An dieser Stelle möchte ich mich als Betriebsrat bei allen Beteiligten von Planung bis Erstellung dieser Pavillons bedanken. Auch unseren Cannstatter Kollegen gilt der Dank, dass sie lange und geduldig auf die Umsetzung gewartet haben.

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: rebekka.henschel@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de
www.daimler.igm.de

Redaktion:

Rebekka Henschel (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 oben © trekandphoto, fotolia
S. 1 unten © Jürgen Fälchle, fotolia
S. 9 © Graffiti, S. 12 © astrosystem, fotolia
Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 5. September 2016

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



Die Cannstatter Kollegen freuen sich über die Pavillons - endlich können sie ihre Pausen draußen vor Wind und Wetter geschützt verbringen

RD Lean in der PKW-Entwicklung

Licht und Schatten

Seit über einem Jahr wird in der Entwicklung an den Standorten Untertürkheim, Ulm und Sindelfingen das Projekt RD Lean umgesetzt. Es geht um schlankere Prozesse. Welcher Mitarbeiter wünscht sich nicht stabile Prozesse und weniger Stress?

Die Realität sieht derzeit anders aus: Durch die ständige Einsparungen, durch Umstrukturierungen und Änderungen von Abläufen und Schnittstellen funktionieren oft selbst Kleinigkeiten nicht mehr. Jeder konzentriert sich immer mehr auf sein Kerngeschäft. Die Konsequenz: Sinnvolle und notwendige Nebentätigkeiten fallen unter den Tisch oder müssen von Ingenieuren selbst ausgeführt oder umständlich nach extern vergeben werden.

Hohe Leistungsverdichtung

Während die jetzt im Projekt RD Lean identifizierten Maßnahmen auf Abteilungsebene alle zwei Wochen auf Umsetzung geprüft werden, geht es mit

übergeordneten Maßnahmen oft nur zäh vorwärts. Das Stundenrückmeldesystem RMS wurde bedienerfreundlich umgesetzt und ein stündlicher Pendelbus zum MTC Sindelfingen eingeführt, um die Parkplatzsuche zu vereinfachen. Dagegen kommen Themen wie besseres Management der Besprechungszimmer, Vereinfachung des Banf-Bestellprozesses, Vereinfachung und Zusammenführung von Personalsystemen wie auch etlicher anderer Softwaresysteme nicht so recht voran. Deshalb wurden auf E1/E2-Ebene Paten festgelegt, die sich um die Umsetzung schwieriger Themen kümmern sollen. Dies ist bitter notwendig, da die Mitarbeiter tagtäglich den Druck zu spüren bekommen, immer mehr Aufgaben in der gleichen Zeit erledigen zu müssen.

Kein vollständiger Überblick über Aufgaben des einzelnen

Durch eine Matrixorganisation haben die Kolleginnen und Kollegen in der Entwicklung oft zwei Vorgesetzte, ei-

nen Projektleiter und einen Teamleiter. Offensichtlich hat niemand einen vollständigen Überblick über die Aufgaben des einzelnen Mitarbeiters. Um eine Überlastung der Mitarbeiter zu vermeiden, prüft der Betriebsrat regelmäßig Gleitzeitstände der Abteilungen und wie die Mitarbeiter die Umsetzung von Maßnahmen einschätzen. Damit soll möglichen Fehlanalysen durch vergessene, falsch eingeschätzte oder neu hinzukommenden Aufgaben entgegen-gesteuert werden.

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Buspendelverkehr Deizisau – Hedelfingen

Zur kurzfristigen Entlastung der Parksituation im Werkteil Hedelfingen wurde Mitte Juni ein zusätzlicher Buspendelverkehr von Deizisau nach Hedelfingen eingerichtet.

Der Buspendelverkehr bedient jeweils folgende Schichten:

- Gerade Kalenderwochen: Frühschicht
- Ungerade Kalenderwochen: Spätschicht

Es gelten folgende Abfahrtszeiten:

Frühschicht

- 5:30 Uhr Abfahrt in Deizisau, Parkplatz Gebäude Scholpp (Schiesshausweg, 73779 Deizisau)
- 14:55 Uhr Abfahrt im Werkteil Hedelfingen, **Eingang T6, Foyer Gebäude 43**

Spätschicht

- 13:40 Uhr Abfahrt in Deizisau, Parkplatz Gebäude Scholpp (Schiesshausweg, 73779 Deizisau)
- 23:25 Uhr Abfahrt im Werkteil Hedelfingen, **Eingang T6, Foyer Gebäude 43**

Wichtige Hinweise: Die Teilnehmer des Buspendelverkehrs sollten im hinteren Bereich des Parkplatzes in Deizisau parken. Dort fährt auch der Bus ab. Die Teilnehmer des Buspendelverkehrs müssen ihren Werksausweis zeigen, wenn sie in den Bus steigen. Sie müssen auch ihre Teilnahmekarte am Buspendelverkehr auf Nachfrage dem Busfahrer zeigen und gut sichtbar in ihr Auto legen (jeder Beschäftigte bekommt zwei Exemplare).

