



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 333 | Juni 2017



**Streit um die Zukunft des Werkes
Kommt Powertrain auf
das Abstellgleis?**

**Heute 13 Uhr Betriebsversammlung
in der Schleyerhalle**

Verhandlungen zu
E-Mobilität

Seite 4 und 5

IG Metall im Werk
Kamenz stärken

Seite 6

Kollege Karl geht

Seite 8



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

Verhandlungen zu E-Mobilität Stufe 2

Unternehmen will Belegschaft kräftig zur Kasse bitten

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Betriebsrat und Werkleitung verhandeln derzeit über die Weiterentwicklung des Werkes Untertürkheim. Für alle Mercedes-Benz Werke ist die Frage, welche Rolle die Standorte bei der Elektrostrategie spielen von hoher Bedeutung. Während für die Aufbauwerke wie Sindelfingen oder Bremen die grundsätzliche Zusage gilt, die zukünftigen Elektrofahrzeuge in die bestehenden Werke zu integrieren, fehlt für die Powertrain-Standorte wie Untertürkheim eine solche Zusicherung. Das erschwert die momentanen Verhandlungen erheblich.

Im Mittelpunkt des letzten Verhandlungstermins standen umfassende Forderungen des Unternehmens gegenüber der Belegschaft. Die Werkleitung macht Zusagen für E-Komponenten und für Teile der zukünftigen E-Fahrzeuge von weitreichenden Zugeständnissen bei arbeitspolitischen Rahmenbedingungen und bei den Arbeitskosten abhängig.

So will die Werkleitung unter anderem bei allen Beschäftigten jährlich drei Qualifizierungstage pauschal vom Zeitkonto abziehen. Das würde bedeuten, dass jeder Mitarbeiter (je nach individuellem Einkommen) zukünftig auf ca. 650 Euro pro Jahr verzichten soll.

Aufgabe der Werk- und Centerleitungen wäre es gewesen, im Rahmen der zurückliegenden Centerversammlungen das Verhandlungspaket der Belegschaft zu erläutern. Insbesondere hätten die Unternehmensvertreter den Beschäftigten klar und deutlich die geforderten Zugeständnisse begründen sollen. Dies ist nur sehr unzureichend bzw. gar nicht geschehen.

Da das Unternehmen die Belegschaft nicht ausreichend informiert hat und es um wichtige Entscheidungen für die gesamte Belegschaft geht, wird der Betriebsrat am **heutigen Donnerstag, 22. Juni um 13 Uhr eine zusätzliche Betriebsversammlung in der Schleyerhalle ansetzen.**

Kein anderes Werk wird sich in den nächsten zehn bis 20 Jahren so verändern, wie das Werk Untertürkheim. Denn unsere Zukunft hier im Neckartal ist eng mit der Zukunft des Antriebsstranges verbunden.

Aus diesem Grund ist es heute wichtig, die Weichen für morgen zu stellen. Deshalb erwarten wir, dass das Unternehmen möglichst viele Umfänge der elektrischen Antriebskomponenten in Eigenfertigung macht und damit einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung leistet. Das Werk Untertürkheim hat in den vergangenen Jahren mit vielen Sonderschichten immer dafür gesorgt, dass das Unternehmen das gigantische Wachstum erreichen konnte. Mit dieser Flexibilität trägt die Belegschaft maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens bei.

Natürlich erfordert der Einstieg in die E-Mobilität Investitionen. Aber dieses Unternehmen steht wirtschaftlich hervorragend da und ist hoch profitabel. Und wir tragen mit jedem Motor, jedem Getriebe und jeder Achse dazu bei, die Gewinne für die Finanzierung des Transformationsprozesses zu erwirtschaften.

Deshalb sehen wir das Unternehmen in der Verpflichtung, die Weichen so zu stellen, dass der Standort Untertürkheim und seine Belegschaft eine langfristige Zukunftsperspektive haben. Auch im Zeitalter alternativer Antriebe.

Der Standort Untertürkheim steht vor einem gewaltigen Umbruch. Wenn das Unternehmen diesen Umbruch erfolgreich gestalten will, muss es die Beschäftigten mitnehmen und diesem Standort eine Perspektive in der Zukunft des elektrischen Fahrens geben.

Wir werden euch regelmäßig über die weiteren Gespräche informieren und setzen auf eure Unterstützung bei den Verhandlungen.

Herzliche Grüße


Wolfgang Nieke

Betriebsratsvorsitzender


Michael Häberle

Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Licht am Ende der Parkplatzproblematik in Hedelfingen

Beauftragte und Betriebsräte aus Hedelfingen haben am 2. Mai den Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Nieke und den Werkleiter Frank Deiß eingeladen. Ziel war es endlich eine Aussage zu bekommen, wie und ob die Parkplatzproblematik gelöst werden soll. Unsere Forderung haben wir klar gestellt: Hedelfingen braucht mehr Parkplätze!

Die Hedelfinger Beauftragten und Betriebsräte begründeten die Notwendigkeit mehr Parkplätze zu schaffen und tauschten Argumente mit dem Werkleiter aus. Frank Deiß berichtete über den aktuellen Planungsstand und informierte über seine Überlegungen, wie wir mehr Parkfläche bekommen. Allen Beteiligten ist bewusst, dass es ohne zusätzliche Parkplätze nicht geht. Frank Deiß hat berichtet, dass die Planungen für eine Erweiterung der Parkflächen bereits laufen.

In den momentan laufenden Verhandlungen zu E-Mobilität Stufe 2 im Werk 10 sollen neben Arbeitsplätzen in der E-Mobilität auch zusätzliche Parkplätze geschaffen werden.

Zudem hat Werkleiter Deiß zugesichert, dass die Führungskräfte ihre Mitarbeiter regelmäßig über den aktuellen Stand zum Thema Parkplätze informieren. Falls es keine positive Entscheidung gibt, werden wir dementsprechend reagieren.

Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 3 72 28



Matthias Burkhardt
Betriebsrat
Tel. 6 10 54



Fotini Kiosse
Betriebsrätin
Tel. 6 15 98



Hüseyin Kücükelci
Betriebsrat
Tel. 2 31 94



Ladislav Priplata
Betriebsrat
Tel. 6 62 84



Volker Wohlfarth
Ersatzbetriebsrat
Tel. 6 17 78



Sven Schmiech
Beauftragter des Betriebsrats
Tel. 3 74 90



In Hedelfingen sind dringend mehr Parkplätze nötig – darüber sind sich Betriebsrat, Werkleitung und Beauftragte des Betriebsrats einig

Verhandlungen zur E-Mobilität

Was bietet die Werkleitung an?

Batteriefabrik:

Im Werkteil Brühl soll zusätzliche Produktionsfläche geschaffen werden und eine Batteriefabrik entstehen. Laut Werkleitung könnten dort 100 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen.

Achskomponenten für E-Fahrzeuge:

Im Achscenter sollen zusätzliche Komponenten für E-Fahrzeuge produziert werden. Insbesondere die Vorder- und Hinterachsmontage für zukünftige EQ-Bau-reihen sowie Hinterachsträger und Antriebsmodul vorne.

Komponenten für E-Fahrzeuge aus der Schmiede:

Auf Drängen des Betriebsrates bietet die Werkleitung schon in den Verhandlungen zu Stufe 1 an, Radträger und/oder Achs-schenkel für die neuen Baureihen in der Schmiede zu produ-zieren.

Produktionsordnung in den Werkteilen:

Mit den auf dem Tisch liegen-den Vorschlägen verspricht sich die Werkleitung eine strikere Produktionsordnung in den Werkteilen.

In der Konsequenz heißt dies unter anderem:

- Die notwendige Fläche für die zu-sätzlichen Achsumfänge erfordert eine erneute Umpfanung für das Gebäude 4/14 in Mettingen.
- Die zuletzt geplante Kurbelgehäu-sefertigung soll deshalb statt in Mettingen nun in Untertürkheim angesiedelt werden.
- Dazu ist erforderlich die Fläche neu zu bebauen auf der sich heute der Betriebsmittelbau befindet.

- Für den Betriebsmittelbau soll demnach ein neuer Standort gefunden werden.

» Untertürkheim:

Motorenstandort, ein zentraler Standort für die Kurbelgehäu-seproduktion, geschlossene Prozesskette Schmiede, zentraler Standort Schmiede.

» Mettingen:

Achsstandort und Gießereistand-ort, E-Technikum und Antriebsmo-dule für E-Fahrzeuge.

» Hedelfingen:

Getriebestandort

» Brühl:

Batteriestandort

Bis zu 330 zusätzliche Arbeitsplätze:

Die Werkleitung geht davon aus, dass mit den angebotenen Pro-duktentscheidungen insgesamt (einschließlich Batteriefabrik) bis zu 330 zusätzliche Arbeits-plätze entstehen könnten. Ge-nauere und feste Zusagen seien nicht möglich, weil dies auch von den zukünftigen Absatz-zahlen bei den Elektrofahrzeu-gen abhängt.



Stufe 2

Was fordert der Betriebsrat?

Hinteres eATS:

Das hintere eATS für EVA2-Fahrzeuge ist aus Sicht des Betriebsrates ein zentraler Baustein für die Weiterentwicklung des Standortes. In den Verhandlungen zu Stufe 1 hat das Unternehmen zugesagt, Voraussetzungen für die Entwicklung und Produktion des hinteren eATS zu schaffen. Dies ist bisher noch nicht geschehen. Zudem kommen in diesem Zusammenhang vorgesehene Gießerei- und Bearbeitungsumfänge nicht zustande.

Perspektive für die Forschung und Entwicklung PKW

Wir brauchen dringend eine Perspektive für die Forschung und Entwicklung am Standort Untertürkheim. Darüber will die Werkleitung nicht reden.

Schmiedestrategie:

Der Betriebsrat fordert eine tragfähige Zukunftsstrategie für die Schmiede. Bis auf das Angebot der Werkleitung, in der Schmiede Radträger und/oder Achsschenkel zu produzieren, fehlt eine Strategie.

Weiterentwicklung von indirekten Funktionen

In der Vereinbarung zu Stufe 1 haben Werkleitung und Betriebsrat auch festgelegt, über die Weiterentwicklung von technologisch hochwertigen und wichtigen Funktionen zu sprechen. Jetzt haben die Unternehmensvertreter angekündigt, indirekte Bereiche sogar reduzieren zu wollen.

Was fordert die Werkleitung?

Batteriefabrik:

Die Batteriefabrik soll nicht direkter Teil des Werkes Untertürkheim sein, sondern ein Standort der Deutschen Accumotive GmbH. Die Accumotive GmbH ist eine Tochter der Daimler AG mit Sitz in Kamenz (Sachsen). Dort werden heute schon in größerem Umfang Batterien gefertigt.

In der Konsequenz würde damit innerhalb des Werkes ein tariffreier Raum entstehen, weil für die Beschäftigten der Accumotive GmbH kein Tarifvertrag gilt.

Die Batteriefabrik soll außerdem vollständig der sogenannten Referenzfabrik Powertrain entsprechen, das heißt:

- 6 Tage Produktionswoche
- Entkoppelten Zweischichtbetrieb
- Flexibles Schichtsystem mit kurzen Ankündigungsfristen
- In der Batteriefabrik soll es keine Erholzeiten geben.

Senkung Arbeitskosten und „Optimierung der Wettbewerbsfähigkeit“:

Nach Ansicht der Werkleitung liegt Untertürkheim im Vergleich zu den anderen MBC-Werken im Arbeitskostenvergleich auf dem letzten Platz. Deshalb verlangt die Werkleitung:

- Pauschale Anrechnung von drei Qualifizierungstagen pro Mitarbeiter
- Optimierung hinsichtlich Betriebsnutzungszeit in kapitalintensiven Bereichen: Pausen durchfahren
- Bandstopp erst nach Taktende
- Optimierung Anlagen- und Betriebsmittelbau
- Fremdvergaben im Bereich der Instandhaltung
- Anpassung Stammbeslegschaft an Bedarfsentwicklung:
- Reduzierung Azubi-Einstellzahlen ab 2021

Erhöhung der Flexibilität beim Personaleinsatz:

Nach Auffassung der Werkleitung erfordert die Umstellung auf neue Produkte, insbesondere die Elektromobilitätskomponenten eine höhere Flexibilität bei den Personaleinsatzmöglichkeiten. Deshalb verlangt die Werkleitung:

- Vereinfachte Entsendungen von Beschäftigten zu anderen Powertrain-Standorten
- Die Entgeltgruppe als alleiniges Kriterium für die Gleichwertigkeit bei Versetzungen
- Die Ausweitung des Flexi-Pools (Erhöhung des Gesamtumfangs und Ausweitung des Zugangs auf Studenten als Gesamtgruppe)
- Ein vollständiges Alkoholkonsumverbot im Werk (zur Absicherung der Qualität und Gesundheitsförderung)

Interview mit Jan Otto, IG Metall Ostsachsen, zum Batterie-Standort in Kamenz

Wir müssen die IG Metall im Werk Kamenz stärken, um Daimler die Idee der Billig-Verträge zu vermассeln

Jan Otto ist Erster Bevollmächtigter der IG Metall Ostsachsen. In Kamenz in Ostsachsen ist der Sitz der Deutschen Accumotive, einer 100prozentigen Daimler-Tochter. Am Standort Kamenz arbeiten 350 Mitarbeiter in der Batterie-Produktion. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat mit Jan Otto über die Arbeitsbedingungen dort gesprochen.

Kürzlich hat Daimler angekündigt, in seinem Werk in Kamenz (Deutsche Accumotive) die Batterie-Produktion stark zu erweitern. Was geht dir dabei durch den Kopf wenn du das hörst?

Wir müssen die IG Metall im Werk stärken, um Daimler die Idee der Billig-Verträge zu vermассeln und auch um unseren Standort nicht als typischen ostdeutschen Billigstandort zu definieren. Grundsätzlich finde ich es gut und richtig, dass auch hier bei uns in Ostsachsen ein Teil der Wertschöpfung erfolgt. Dies muss nur zu vernünftigen Konditionen für die Beschäftigten geschehen.

Wie sind aus deiner Sicht die Arbeitsbedingungen bei Daimler in Kamenz?

Bisher haben wir noch nicht wirklich viele IG Metall-Mitglieder im Werk, da wir mit unserer Erschließungsoffensive erst vor kurzem begonnen haben. Materiell sind die Kolleginnen und Kollegen deutlich schlechter gestellt als im Flächentarifvertrag und auch die Arbeitsbedingungen sind nicht eins zu eins vergleichbar mit einem klassischen Daimler-Werk. Da gibt es noch viel Nachholbedarf. Die größte Herausforderung: Es gibt noch keinen Tarifvertrag. Aber dafür brauchen wir erstmal genug Mitglieder, um auch kampfstark zu sein. Wir wollen hier keine Stellvertreterpolitik machen – sondern gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen für einen Tarifvertrag kämpfen.

Wie legt denn Daimler ohne Tarifvertrag die Löhne und die anderen Arbeitsbedingungen fest?

Die Löhne werden entgegen der ge-



Jan Otto, Erster Bevollmächtigter IG Metall Ostsachsen

setzlichen Vorgaben von Daimler in Betriebsvereinbarungen festgelegt. Hier gibt es natürlich wenige Möglichkeiten seitens des Betriebsrats Druck auszuüben. Und klar ist auch: Wasserdicht ist das nicht. Hinzu kommt die einseitige, für viele Kollegen intransparente Verteilung von weiteren Entgeltkomponenten.

Und wie sind die im Vergleich zu den Betrieben in der Region beziehungsweise zu den westdeutschen Daimler-Standorten?

Im Vergleich zu den westdeutschen Daimler-Standorten und den tarifgebundenen Betrieben in der Region sind die Arbeitsbedingungen in Kamenz deutlich schlechter. Hier hinken die Kollegen erheblich hinterher. Wir wissen, dass viele Beschäftigte mit ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen unzufrieden sind. Viele Tätigkeiten in Kamenz werden deutlich schlechter bewertet und entlohnt, als vergleichbare Tätigkeiten an anderen Daimler Standorten, das sorgt natürlich bei den betroffenen Kollegen für Unmut.

Wie siehst du die Chancen bei Daimler in Kamenz eine Tarifbindung durchzusetzen?

Dieses Jahr haben wir unsere Erschließungsoffensive gestartet. Unser Ziel ist es, auch bei Daimler in Kamenz, tarifmächtig zu werden. Tarifmächtig sind wir, wenn wir betrieblich stark sind. Dafür werden wir werben. Wir machen den Beschäftigten das Angebot, gemeinsam mit uns, ihre Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Dafür stehen die Chancen gut. Denn die Kollegen wissen, dass sie gute Arbeit machen und sich hinter den anderen Daimler-Standorten nicht verstecken müssen. Und sie wissen auch, dass die Tarifbindung bei Daimler eine gute Tradition hat.

Gibt es noch etwas, was du den Kolleginnen und Kollegen im Werk Untertürkheim sagen möchtest?

Kamenz ist schon heute im Daimler-Konzern ein strategisch wichtiger Standort, dessen zukünftige Bedeutung noch weiter zunehmen wird. Wertschätzung, Anerkennung der Arbeit, gute und faire Arbeitsbedingungen sollten für alle Daimler Standorte selbstverständlich sein, auch in der Oberlausitz. Daimler steht für Premium-Erzeugnisse, das muss sich auch bei den Arbeitsbedingungen in unserer Region widerspiegeln.

Managementfehler führen zur Schließung der MBtech München

Alle 28 Mitarbeiter werden entlassen

Der MBtech-Standort in München blickt auf eine fast 70-jährige Geschichte zurück. Das kleine Motorenprüffeld führt hauptsächlich Forschungs- und Entwicklungsarbeiten für Daimler aus. Nun will die Geschäftsleitung den Standort bis Ende Juni schließen und alle 28 Mitarbeiter entlassen.

Keine Alternativen zur Entlassung

Viele Kollegen arbeiten bereits mehr als 15 Jahre bei der MBtech. Nun werden sie auf die Straße gesetzt. Momentan verhandeln Betriebsrat und Unternehmen einen Interessenausgleich und Sozialplan. Der Arbeitgeber bietet keinerlei Alternativen wie etwa eine Versetzung. Eine zwölfmonatige Transfergesellschaft und ein sehr gutes Qualifizierungsbudget wären neben einer anständigen Abfindung das Mindeste. Das Angebot des Arbeitgebers ist ausgesprochen gering und liegt deutlich unter den sonst üblichen Zahlungen in solchen Fällen. Eine Anerkennung für die Leistung der Mitarbeiter fehlt vollständig.

Keine Unterstützung von Daimler

Obwohl Daimler zu 35 Prozent an der

MBtech beteiligt ist, unterstützt der Konzern den Betrieb nicht. Damit geht eine Ära langjähriger Forschungs- und Entwicklungsarbeit zu Ende. Der Daimlerkonzern verliert eine hochprofessionelle, stark motivierte und sehr erfahrene Mannschaft. Das Arbeiten an Motoren von Kettensägen über den Renntruck bis hin zum Schiffsdiesel stellt an die Mitarbeiter höchste Anforderungen und erfordert sorgfältigsten Umgang und jahrelange Erfahrung. Auch die hochflexibel einsetzbaren Motorprüfstände können dann nicht mehr genutzt werden.

Revolutionäre Entwicklungsarbeiten

Der Standort wurde 1948 unter dem Namen IMH gegründet. Mitte der 1970er-Jahre hat Daimler das Unternehmen übernommen. Der Standort arbeitet mit 13 Motorprüfständen, acht Pumpenprüfständen und einem Turboladerprüfstand. International bekannt wurde der Betrieb durch seine revolutionären Entwicklungsarbeiten am Wankelmotor, an den CommonRail-Systemen und am direkteinspritzenden Ottomotor. Große Erfolge verzeichnete es auch im Nutzfahrzeugbereich. Die enge Verbindung

mit dem Daimlerkonzern erwies sich dabei immer als starker Rückhalt. Seit 2006 heißt der Betrieb MBtech Powertrain GmbH. 2012 wurde der Standort München Teil der MBtech GmbH & Co KGaA. Zu dieser Zeit beschäftigte die MBtech in München etwa 50 Mitarbeiter.

Nicht nachvollziehbare oder stark verzögerte Investitionen führten zu einer nachlassenden Konkurrenzfähigkeit. Die Geschäftsleitung besetzte frei werdende Stellen nicht mehr und schloss auch einige Aufhebungsverträge ab. Die aus den Managementfehlern resultierenden Schwierigkeiten sollen jetzt die Schließung rechtfertigen.

Stefan Wetzl

Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
MBTech München



Wann liegt ein Havariefall vor?

Bei Störungen in der Produktion taucht immer wieder die Frage auf, ob es sich dabei um „Havarie“ handelt. Damit sind Betriebsstörungen gemeint, die beispielsweise durch umfangreiche Störungen an Maschinen oder Anlagen entstanden sind und die in der laufenden Schicht oder an den Folgetagen ein Weiterarbeiten verhindern. Andere Beispiele für „Havarie“ sind Lieferschwierigkeiten von Zulieferern oder Produktionsstopp wegen Qualitätsproblemen.

Betriebsrat und Unternehmensseite haben vereinbart, dass in solchen Fällen der Betriebsrat informiert werden muss. Das Unternehmen darf den Be-

schäftigten nur mit Zustimmung des Betriebsrats Absageschichten ankündigen. **Wichtig: Es handelt sich dabei nur um „Havarie“ wenn die Absageschichten fünf Tage oder noch kurzfristiger angekündigt wurden.** Wenn die Firma länger als fünf Tage vorher ankündigt, dass Schichten ausfallen, ist das keine „Havarie“.

Im Fall der „Havarie“ werden die Absageschichten je zur Hälfte vom Unternehmen und vom Beschäftigten getragen. Das heißt 50 Prozent der ausgefallenen IRTAZ (Individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit) werden dem Freischicht-/Gleitzeitkonto belastet und für 50 Prozent der ausge-

fallenen IRTAZ wird der Beschäftigte bezahlt bzw. freigestellt.

Nach der Zustimmung durch den Betriebsrat ist es erforderlich, dass der betroffene Bereich das Formular „Antrag auf Entgeltfortzahlung aufgrund von Absageschichten“ (ausgelöst durch einen Havariefall) an das Zeitmanagement weiterleitet.

Ugur Karabulut

Betriebsrat
Tel. 5 28 10



Der ehemalige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende

Kollege Karl geht

Irgendwann einmal ist es soweit. Das Arbeitsleben geht zu Ende und die arbeitsfreie Lebenszeit beginnt. Obwohl sie landläufig Ruhestand genannt wird, verwandelt sie mancher zum Unruhestand.

Nun ist es auch bei unserem Kollegen Karl Reif sehr bald soweit. Es sind noch ein paar läppische Wochen bis Ende Juli. Dann beginnt für ihn die passive Altersteilzeit, der Ruhestand, Unruhestand. So oder so, in jedem Fall beginnt ab August für Karl die Zeit ohne Tagwerk beim Daimler.

Oft hören wir Betriebsräte von Kolleginnen und Kollegen, wenn sie kurz vor dem Ende ihres Arbeitslebens stehen, dass sie froh sind gehen zu können, weil sie keine Lust mehr haben auf dieses Arbeitsleben, das früher viel besser war als heute. Ob das immer so ist, habe ich meine Zweifel.

Sich gegen Ungerechtigkeiten wehren

Auch bei Karl gab es in den über 40 Jahren seines Arbeitslebens mit Sicherheit Phasen, in denen er keine Lust hatte und am liebsten davon gelaufen wäre. Aber ich glaube auch, dass er jetzt nicht froh darüber ist, dass es beim Daimler zu Ende ist. Karl war immer schon ein politischer Mensch, der sich nicht damit zufrieden gab, dass Verhältnisse so bleiben sollen, wie sie sind. Die Quelle seines Widerstandsgeistes ist sein Elternhaus. Sein Vater und seine Mutter waren Mitglieder der kommunistischen Partei. Sein Vater wurde wegen seines politischen Engagements von den Nazis ins KZ geworfen. Die Geschichte seiner Eltern lehrte ihn, sich gegen Ungerechtigkeiten zur Wehr zu setzen.

Insofern war es dann auch klar, dass Karl während der Ausbildung als Kommunikationselektroniker bei der Firma T+N in die IG Metall eintrat und zum Jugendvertreter gewählt wurde. Nachdem er 1982 zum Daimler kam, mischte er sich auch hier in die Gewerkschafts- und Betriebspolitik ein. Erst wurde er zum Vertrauensmann seiner Kosten-

stelle in der alten „ELA“ gewählt. Das war noch lange vor Fremdvergabe und Werkverträgen. Damals wurde die Kommunikationstechnik, Telefone mit Kabel, Telefonzentrale, FAX-Geräte, Fernschreiber etc. von Daimler-Leuten betreut. 1987 wurde Karl das erste Mal zum Betriebsrat gewählt. Hier kümmerte er sich ganz besonders um den Berufsbildungs-Ausschuss, den er von 1990 bis 1997 Jahre leitete.

Als Betriebsrat war er in seinen ersten Jahren unter anderem für Werksinstandhaltungs(WIH)-Bereiche, für die Achs- und (damalige) Ringgelenkwellenmontage und die Brems Scheibenfertigung zuständig.

Den Mund aufmachen

Zum IG Metall-Vertrauenskörperleiter im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim wurde er 1997 gewählt. Neben der Betriebsratsarbeit war ihm immer das Engagement mit und für die IG Metall-Vertrauensleute wichtig. Ein Schwerpunkt seiner Betriebsratsarbeit war die Achsproduktion, die Belange indirekter Bereiche und die Zukunft der Instandhaltung. Für das Unternehmen und seine Vertreter war Karl oft unbequem. Für die Interessen der Belegschaft machte er den Mund auf. Dabei war er meist klar und direkt, brachte die Dinge auf den Punkt. Er wollte nicht zuschauen, sondern anpacken und verändern.

Seit 2010 bis Ende März dieses Jahres war Karl stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Dieses Amt übernahm Michael Häberle am 1. April. Für Karl gab und gibt es keine Betriebsratsarbeit ohne Gewerkschaft und keine Gewerkschaft, ohne dass er sich auch dort eingemischt hätte. Seine Ämter in der IG Metall, in die er gewählt wurde und in denen er Verantwortung übernahm sind das eine. Dass er Stellung nimmt zu sozialpolitischen und gewerkschaftlichen Themen und Fragen stellt - auch, wenn es sein muss, im Widerspruch zur „offiziellen“ Linie - ist das andere. Und eben auch das Wichtige. So wie Karl Stellung bezieht,



Karl Reif (rechts) beim Arbeitskampf 1984 um die 35-Stunden-Woche

widerspricht und manchmal auch streitet, ist Demokratie und Gewerkschaft lebendig.

Für Karl endet nun zwar bald das Arbeitsleben, mit Sicherheit aber nicht sein politisches Leben. Trotz alledem sei ihm von Herzen gegönnt, dass er sich nun erstmal aufs Motorrad schwingt und ein paar Wochen mit seiner Frau durch Spanien tingelt. Und ich bin mir sicher, wir werden auch in Zukunft das eine oder andere Mal einen kritischen Kommentar von Karl zur aktuellen Lage hören.

Tschüss Karl, mach's gut!

Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74



Gewerkschafter mit Leib und Seele

„Karl hat immer ein offenes Ohr für uns Kolleginnen und Kollegen. Wir mussten ihm nie viel erklären, weil er sich in allen Themen gut auskennt. Er hat sich immer für uns eingesetzt. Er ist ein großer Kämpfer. Er ist Gewerkschafter und Politiker mit Leib und Seele. Dabei wirkte er nie verbissen. Karl hat uns oft den Rücken gestärkt, für unsere Interessen einzustehen. Dabei kam der Spaß aber auch nie zu kurz.“

Thomas Jaeschke
PT/AMO
Vertrauensmann



Thomas Jaeschke (rechts) mit Karl Reif während der Tarifrunde 2015

Nicht nur zuspitzen sondern Lösungen finden

„Karl hat sich im Laufe seiner Betriebsratsarbeit eine hohe Anerkennung erarbeitet, bei den Kolleginnen und Kollegen, im Betriebsrat und bei den Führungskräften. Und das, obwohl er es niemand leicht macht, sondern sehr zugespitzt seine Position vertritt und dabei auch Auseinandersetzungen nicht aus dem Weg geht. Aber Karl kann nicht nur zuspitzen, sondern hat auch die Fähigkeit zu Lösungen im Interesse der Kolleginnen und Kollegen zu kommen. Ich möchte mich bei dir persönlich bedanken, Karl für die Freundschaft und deine Unterstützung in all den Jahren, die wir zusammengearbeitet haben. Außerdem bedanke ich mich im Namen des gesamten Betriebsrates und der IG Metall. Wir wünschen dir für den kommenden Lebensabschnitt alles Gute.“

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender



Man kann sich auf ihn verlassen

„Den Tag als ich Karl kennengelernt habe, weiß ich besser als den Jahrestag mit meiner Freundin. Es war der 28. Mai 1990, der Tag an dem ich bei Daimler eingestellt wurde. Das Personalbüro hat mich zum Betriebsrat geschickt, damit ich bei der IG Metall eintrete. So bin ich Karl zum ersten Mal begegnet. Ich werde den Tag nie vergessen. Karl ist immer loyal, er ist auch in schweren Zeiten hinter mir gestanden. Man kann sich auf ihn verlassen. Schlechte Eigenschaften hat er nicht. Ach, doch eine fällt mir ein: Er klaut sich bei jeder Gelegenheit etwas zu Essen vom Nachbarteller. Egal ob Pommes, Brezel oder Kuchen. Vor Karl ist nichts sicher.“

Ralf Eibner
Betriebsrat



Auf den Tisch hauen

„Karl ist fair und gerecht. Er hört gut zu. Er lässt einen ausreden. Dann versucht er eine Lösung zu finden. Wenn es sein muss, kann er auch auf den Tisch hauen. Er ist fordernd, aber das muss man aus meiner Sicht auch sein als Betriebsrat.“

Nicole de Padova
PT/AMO
Vertrauensfrau



Typ zum Pferde stehlen

„Zum ersten Mal erlebt habe ich Karl vor vielen Jahren auf einer IG Metall-Klausur. Er ist sehr impulsiv, immer gut gelaunt und ein richtig guter Kumpel – ein Typ zum Pferde stehlen eben. Er hört gerne und aufmerksam zu. Ich habe nie erlebt, dass er mal gesagt hat, dass er keine Zeit habe. Man kann ihm sein Herz ausschütten und er steht einem mit Rat und Tat zur Seite.“

Michael Jakobs
CBS/G
Vertrauensmann



Sehr engagiert

„Ich habe Karl immer als in allen Bereichen sehr engagiert kennengelernt. Angefangen beim Referentenarbeitskreis, über die Tätigkeit als Vertrauenskörperleiter und Betriebsrat bis hin zu unser IG Metall-Motorrad-Gruppe Worker Wheels. Wobei er aus meiner Sicht beim Motorradfahren schon ein bisschen mehr am Gasgriff drehen könnte.“

Markus Probst
PT/TIG
Ersatzbetriebsrat



Gegen das „Ausbluten“ des indirekten Bereiches

Derzeit wird viel über die älterwerdende Gesellschaft gesprochen, geschrieben und berichtet. Die Belegschaften sind ein Spiegel der Gesellschaft und deshalb wundert es nicht, dass auch in den Betrieben dieses Thema einen immer höheren Stellenwert einnimmt. Der Daimlervorstand hat ein Generationen-Projekt gestartet, um in zahllosen Workshops Antworten und Lösungen für die kommenden Probleme zu finden. Ein erstes Resümee gibt es schon mal. Alles ist möglich, allerdings, es darf nichts kosten.

Sture Pauschalvorgabe des Vorstands

Insbesondere der indirekte Bereich, dazu zählen alle Abteilungen, die nicht montieren, gießen, schmieden oder Teile fertigen, darf nach der Vorstellung dieses Vorstandes auf keinen Fall personell wachsen.

Der geneigte Leser fragt sich natürlich sofort, wie soll unter diesem Dogma ein stetes Ansteigen des Altersdurchschnitts, eine vernünftige Weitergabe von Erfahrung, Wissen und Kompetenz an nachfolgende Generationen geschehen? Wie soll mit so einer sturen Pauschalvorgabe ein „Ausbluten“ dieser Bereiche und Abteilungen verhindert werden?

Großes Wissen der älteren Kollegen

In der Centerversammlung der Technologie-Fabrik (TEC) hat dieses Thema eine große Rolle gespielt. Zum einen sind hier viele Kolleginnen und



Mit jeder Kollegin und jedem Kollegen der den Betrieb verlässt, geht auch Erfahrung und Wissen verloren

Kollegen beschäftigt, die ein großes Wissen und hohe Kompetenz für die Unterstützung der Produktion in den heutigen Antriebstechniken bereithalten. Zum anderen arbeiten einige Beschäftigte an neuen Technologien und Fertigungsprozessen für kommende Antriebstechnologien. Beides ist unverzichtbar für eine funktionierende Fabrik. Von der Instandhaltung über den Werkzeugbereich, den Betriebsmittelbau, die Anlauffabrik, die flexible Fertigung bis zum Werkstoff- und Verfahrens-Entwicklungsbereich leisten alle ihren Beitrag.

Mit jeder Kollegin und jedem Kollegen der den Betrieb verlässt, geht auch Erfahrung und Wissen verloren. Nicht selten ein für alle Mal. Und nicht selten merken die verantwortlichen Führungs-

kräfte erst hinterher, welche Misere sie da angerichtet haben. Korrekturen werden dann meist richtig teuer.

Hoher Altersdurchschnitt im TEC-Center

In Summe können altershalber in den nächsten drei Jahren ca. 330 Kolleginnen und Kollegen die Abteilungen des TEC-Centers verlassen. Von den 127 Kostenstellen der TEC-Fabrik ist der Altersdurchschnitt deutlich über 46 Jahren, der geht bis zu 53 und 56 Jahren.

Neben diesen statistischen Zahlen spielen aber auch noch andere Faktoren eine wichtige Rolle. Natürlich müssen ältere nicht springen wie ein junger Hase, weil sie Erfahrung gesammelt haben und wissen, wie der Hase läuft. Natürlich ist man immer nur so alt, wie man sich fühlt. Trotzdem steckt man mit zunehmenden Alter Belastungen nicht mehr so einfach weg. Egal ob körperlich schwere oder geistig stressige Arbeit.

Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74



Firma will keine Auslerner in Instandhaltung Untertürkheim übernehmen

Katastrophale Personalpolitik

Diesen Sommer will die Firma erstmals keinen einzigen Auslerner in die Untertürkheimer Instandhaltung übernehmen, obwohl an jeder Ecke ein Personalengpass besteht.

Es wird immer dringender, dass die sogenannte AgiPro-Instandhaltung zusätzliches Personal bekommt, weil sonst die Produktion nicht mehr or-

dentlich in allen Schichten betreut werden kann. Zudem können aber auch diejenigen, die sich schon vor langer Zeit freiwillig für einen Wechsel gemeldet haben ihre Instandhaltungsgruppe verlassen. Denn dort werden sie nach wie vor gebraucht. Statt nun Auslerner in die PT/TIM zu holen, versuchen sich die Führungskräfte mit einem irrationalen Verleih-

ungskarussell über die Runden zu retten. Die Unvernunft pur.

Noch hoffen und kämpfen wir dafür, dass die Verantwortlichen zur Vernunft kommen. Wenn diese Entwicklung aber weiter gehen würde, könnte die Werk- und Centerleitung als Totengräber des indirekten Bereiches in die Geschichte eingehen.

Leserbrief*

Meine Motivation ist im Keller

Die Weltfirma Daimler AG hat mich sehr enttäuscht, besonders das Personalbüro.

Vor kurzem haben uns unser Meister und der Teamleiter alle in den Gruppenraum gerufen, um uns einen Brief und ein Geschenk zu überreichen. „Danke, dass Sie im letzten Jahr keinen Tag krankheitsbedingt gefehlt haben“, stand in dem Brief.

Ich habe im Jahr davor nur einen Tag krankheitsbedingt gefehlt. Und deswegen habe ich keinen Brief erhalten... So will mich also unsere Weltfirma motivieren. Ja, super! Weiter so!

Im Dezember 2016 kamen Mitarbeiter aus Sindelfingen zu uns in die Abteilung. Die alle haben einen Brief und ein Geschenk erhalten. Als wir wieder am Band waren, haben sich die Ex-Sindelfinger kaputt gelacht und erzählt, dass sie zwischen 10-20 Kranktage im Jahr hatten. Und denen gibt Daimler auch noch ein Geschenk. Klasse! Weiter so Daimler! Pure Motivation! Und unsere Leiharbeiter, die seit fünf Jahren nicht krank waren, sondern ihre Freischichten und Urlaubstage dafür opfern? Denen kann man nicht in die Augen schauen und sich bedanken? Ist es denn so schwer sich auch bei den Leiharbeitern dafür zu bedanken. Anscheinend ja. Sie hätten mal die Gesichter der Leihar-

beiter sehen sollen als sie von den Geschenken und Briefen für die Stammarbeiter erfahren haben. Es heißt doch immer so schön: „Wir sind ein Team!“

Eins habe ich daraus gelernt: Wenn ich mal krank sein sollte, werde ich weder meine Freischicht noch meinen Urlaub dafür opfern. Ich werde erst wieder zur Arbeit kommen, wenn ich zu 110 Prozent fit bin.

Meine Motivation für dieses Jahr ist somit im Keller. Danke, Daimler AG!

**Autor ist der Redaktion bekannt*

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 ©mehmann78 - stock.adobe.

com · S. 4 ©Jürgen Fälchle - stock.adobe.com

S. 4/5 ©Jürgen Fälchle - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Freitag, 30. Juni 2017

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



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

Zusätzliche Betriebsversammlung am Donnerstag, 22. Juni 2017 um 13 Uhr in der Schleyerhalle

Thema:

Stand der Gespräche von Werkleitung und Betriebsrat zur Entwicklung und Produktion von Komponenten der Elektro-Mobilität am Standort Untertürkheim („Stufe 2“) und zur Weiterentwicklung des Standorts.

RENTE MUSS FÜR EIN GUTES LEBEN REICHEN

GERECHTIGKEIT. FÜR ALLE. JETZT.

KUNDGEBUNG

**Do., 22. JUNI 2017, 17 UHR
SCHLOSSPLATZ STUTTGART**

GUTE RENTE

Wir fordern die Stabilisierung des gesetzlichen Rentenniveaus und die mittelfristige Erhöhung der Alterseinkünfte durch höhere gesetzliche Renten und eine betriebliche Altersvorsorge für alle. Wir fordern die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung.

FAIRE ARBEIT

Wir fordern den Stopp der Vermittlung in Leiharbeits- und Befristungsketten: sachgrundlose Befristung abschaffen, der Erhalt und Ausbau des Qualifikationsniveaus ist wichtiger als schnelle Vermittlung. Wir fordern eine wirksame Mitbestimmung bei Fremdvergabe und Fortgeltung von Tarifverträgen bei Ausgliederung.

STARKE SOZIALVERSICHERUNG

Wir fordern, die paritätische Finanzierung in der Gesetzlichen Krankenversicherung wiederherzustellen und die einseitige Belastung der Versicherten zu beenden. Wir fordern, Versorgungsqualität und Versichertenähe zu Zielgrößen der Krankenkassen zu machen und die Beschäftigten in den Bereichen Gesundheit und Pflege zu entlasten. Im Mittelpunkt der Gesundheitspolitik muss der Mensch stehen: Für eine gute Gesundheitsversorgung für alle!

**KURSWECHSEL:
DIE GESETZLICHE
RENTE STÄRKEN!**



DGB-Region Nordwürttemberg www.nordwuerttemberg.dgb.de



IG Metall Region Stuttgart www.region-stuttgart.igm.de



ver.di-Bezirk Stuttgart www.stuttgart.verdi.de