



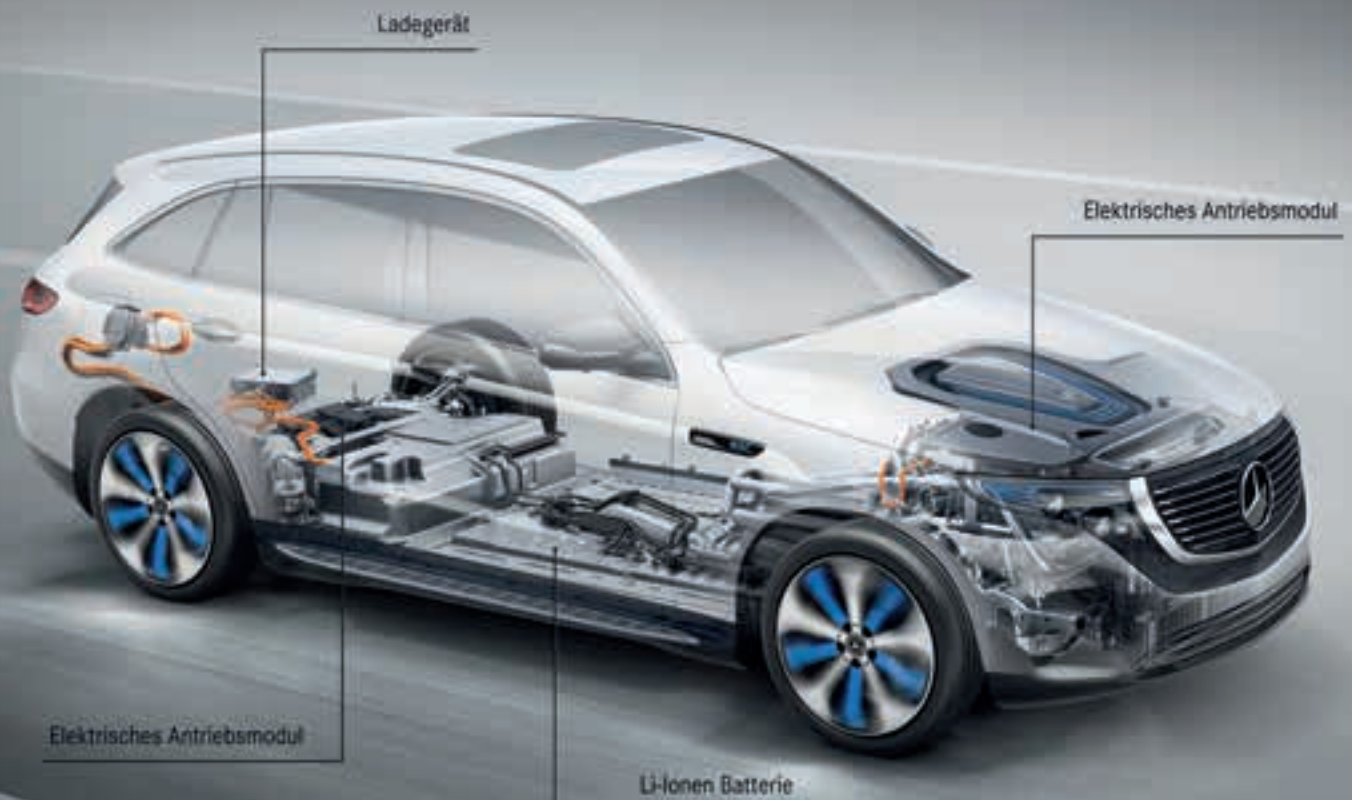
ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 345 | April 2019

Es geht in die Verhandlungen!

**Unser Ziel: Elektrischer Antriebsstrang (eATS)
aus dem Werk Untertürkheim!**



Bildquelle „Daimler AG“

EQ Electric Intelligence
by Mercedes-Benz

Verhandlungen mit der Werkleitung:
Produktion des elektrischen
Antriebsstrangs

Seite 4-5

Fremdvergaben in der
Produktionsplanung

Seite 11

Abmeldung von Leiharbeitnehmern:
Betroffener meldet sich zu Wort

Seite 12-13



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 5. April haben wir in Brühl einen wichtigen Grundstein gelegt. Den Grundstein für die erste von zwei Batteriefabriken, die im Werk Untertürkheim entstehen werden. Unsere Aufgabe als Betriebsrat wird es die nächsten Jahre sein, darauf zu achten, dass die Arbeitsbedingungen auch bei der Produktion von Komponenten für das Elektrofahrzeug stimmen. Denn saubere Antriebe gibt es mit uns nur unter sauberen Arbeitsbedingungen!

Wir konnten bereits verhindern, dass die Batteriefabriken, wie ursprünglich vom Unternehmen geplant, als Tochterunternehmen in eine GmbH ausgelagert werden. Damit hätte die Unternehmensleitung Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen umgehen können. Das haben wir nicht zugelassen! In langen, intensiven Verhandlungen mit der Unternehmensseite haben wir es geschafft, dass die 800 Arbeitsplätze in den Batteriefabriken Brühl, Hedelfingen und in der Fertigung der Antriebsmodule im Werk Untertürkheim angesiedelt sind. Die Batterie ist ein wichtiger Teil

unserer zukünftigen Generationen an Elektroautos. Doch sie ist nur ein Bestandteil, der die Qualität des neuen Antriebs bestimmt. Weitere Komponenten des elektrischen Antriebsstrangs sind der Elektromotor, das Antriebssystem mit Getriebe und die elektronische Steuerung. Nur wenn wir in der Lage sind, diese wesentlichen Komponenten des elektrischen Antriebsstrangs selbst zu entwickeln und zu produzieren, bleibt unser Standort zukunftsfähig.

Dafür werden wir Betriebsräte uns einsetzen und zählen dabei auf eure Unterstützung!

Herzliche Grüße


Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender


Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Internationaler Frauentag

Bei den Frauencafés im Werk Untertürkheim feierten am 8. März, dem Internationalen Frauentag, viele Kolleginnen und Kollegen die bisherigen großen und kleinen Erfolge auf dem Weg zur Gleichstellung von Mann und Frau. Wir möchten uns ganz herzlich bei all den Helferinnen und Helfern bedanken, ohne die eine Umsetzung der Frauencafés im Werk Untertürkheim nicht möglich wäre. Vielen Dank für die unzähligen Kuchen, Plakate, die liebevolle Deko und für eure Zeit!

Solidarisch durch die Transformation

An der Kundgebung von Bosch Feuerbach am 13. März erklärte Roland Schäfer im Namen der IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute von Daimler Untertürkheim seine Solidarität: „Wir müssen die Unternehmer an ihre Verantwortung für die Arbeitsplätze erinnern. Wir müssen dem Vorstand immer wieder klarmachen, dass die Transformation nur mit uns Beschäftigten geht, bei Bosch, bei Daimler und anderswo.“



Internationaler Tag gegen Rassismus

Anlässlich des Internationalen Tags gegen Rassismus fanden in den Betriebsrestaurants Mettingen, Hedelfingen und Untertürkheim Aktionen statt, die zeigen sollten: Wir IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute bekennen uns klar gegen Rassismus jeglicher Art. Beim Glücksrad hatten fünf Teilnehmer die Gelegenheit jeweils zwei Karten für das Mercedes-Benz-Museum zu gewinnen – die Gewinner wurden ausgelost. Herzlichen Glückwunsch an Annika Schmid und Christine Priemer aus Untertürkheim, Josip Ivos und Thomas Stingl aus Mettingen und Dimitrios Lyristis aus Hedelfingen!

Sparen, sparen, sparen – aber mit Humor

Im Jahr 2019 ist der Daimler wieder in den Sparmodus eingetreten. In Vorausschau auf die Herausforderungen der Zukunft wird jeder Cent zweimal umgedreht und alles zusammengestrichen, was nicht notwendig erscheint. Man sagt es den Schwaben ja gemeinhin nach besonders sparsam, oder gar knausrig zu sein. Der Weltkonzern Daimler entdeckt wohl gerade seine schwäbische Seele wieder.

Über Sinn und Unsinn von Sparmaßnahmen lässt sich dabei immer vortrefflich streiten. Es ist aber eine große Portion Humor notwendig um das „Daimler-Klassik-Einsparmenü“ im Arbeitsalltag gut zu verdauen. Reduzierung von Reinigungsintervallen, Aussetzen von Renovierungs- und Sanierungsarbeiten, Zusammenkürzen von Dienstreisen, Übernachtungen und Abteilungsfahrzeugen, sowie das obligatorische Zaudern beim Nachbesetzen von offenen Arbeitsplätzen erschweren den Arbeitsalltag. Nachvollziehbar sind die Maßnahmen für uns Beschäftigte selten. Deshalb finde ich, es ist an der Zeit für neue, kreative Vorschläge für Einsparpotenziale. Wenn schon Dinge in Zukunft zu kurz kommen, dann aber wenigstens nicht der Humor.

Fangen wir doch bei der Gebäudereinigung an. Die weitere Reduzierung der Reinigungszyklen gehört wohl zu den unbeliebtesten Maßnahmen überhaupt. Manche Spötter behaupten ja, man merke dabei aber eigentlich gar keinen Unterschied zu vorher – seit der letzten Krise 2008 wurde eh nicht mehr anständig gereinigt. Soweit muss man nicht gehen, aber das



Gefühl sagt ja einiges aus. Vielleicht wäre auch hier eine Rückbesinnung auf die schwäbische Tradition eine praktische Alternative. Statt der immer weiter betriebenen Kostenoptimierung führt man einfach auch im Betrieb die Kehrwoche ein. Ich gebe offen zu, als „Neigschmecker“ auch nach zwölf Jahren noch nicht ganz mit der Methodik und den sozialen Zwängen dieses Kulturschatzes betraut zu sein. Aber ich kann mir gut vorstellen, dass die Fabrik blitze blank geputzt wäre, wenn das „große Kehrwoche“ und „kleine Kehrwoche“-Schild in den Abteilungen wöchentlichen zwischen den Kollegen wechseln würden. Über die Kostenbewertung dieser Maßnahme dürfen sich andere streiten, aber wenigstens wäre es in der Entwicklung der letzten Jahre konsequent.

Vielleicht ist der Inhalt der jeweiligen Sparmaßnahmen auch gar nicht die Ursache für die schwierige Akzeptanz in der Belegschaft. Es mangelt wahrscheinlich viel mehr an der persönlichen Verbindung zum gewünschten Sparziel. Für die Dividende zu sparen ist nun mal eine sehr abstrakte Form der Beschäftigungssicherung und –beteiligung.

Die Ziele und die Betroffenheit müssen klar sein. Meinen ersten langen Urlaub nach der Schule habe ich damals mühsam zusammengesparrt. Im klassischen Stil habe ich ein großes Einmachglas aufgestellt, mit Filzstift „Urlaub“ draufgeschrieben und langsam mit Gespartem gefüllt. Das könnte man auch im großen Stil machen. Man braucht zwar ein großes Glas, aber vor dem Werkleitungsbau in Mettingen wäre auch genügend Platz für ein solches Exemplar.

Zur motivierenden Beschriftung schlage ich vor: „Ausbau der Werksfläche“, „neues Produktionsgebäude“, „Sanierung Gebäude XX“ oder „Erhöhung Fertigungstiefe“. Dann müsste man sich nur noch um die Maßnahmen streiten und weniger um den Sinn.

Andreas Jahn
Betriebsrat
Tel. 3 08 87



*Titelbild - Quelle Daimler AG: Der Mercedes-Benz EQC trägt an Vorder- und Hinterachse je einen kompakten elektrischen Antriebsstrang (eATS) und hat damit die Fahreigenschaften eines Allradantriebs. Die intelligente Steuerung erlaubt über einen weiten Betriebsbereich eine dynamische Momentenverteilung zwischen den beiden angetriebenen Achsen und schafft so die Voraussetzungen für hohe Fahrdynamik. Kernstück des Mercedes-Benz EQC ist die im Fahrzeugboden angeordnete Lithium-Ionen-Batterie aus eigener Produktion.

Zukunft der Automobilindustrie – nur mit uns!

Noch im April beginnen die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Werkleitung zum elektrischen Antriebsstrang (eATS). Wir Betriebsräte vertreten dabei einen klaren Standpunkt: Der elektrische Antriebsstrang muss in Untertürkheim produziert werden.

Nichts ist so beständig wie der Wandel, das stellte schon der griechische Philosoph Heraklit vor 2500 Jahren fest. Wandel steckt in allem: Jeder Mensch wächst und verändert sich im Laufe eines Lebens, die Gesellschaft wandelt sich genauso wie die Industrie und eben auch die Arbeitswelt. In den letzten Jahren hat diese Entwicklung rasant an Fahrt aufgenommen. Digitalisierung und Automatisierung erhöhen den Takt unserer Zeit. Man spürt es. In der Automobilindustrie stellen sich mit den zunehmenden Anforderungen an Umweltschutz und Mobilität in den weltweiten Ballungszentren weitere Herausforderungen. Der Wandel in der Industrie darf dabei nicht auf dem Rücken der Beschäftigten, der Menschen, die von ihrer Arbeit leben, ausgetragen werden.

Diesen Wandel im Sinne der Beschäftigten im Werk zu gestalten, ist ein Auftrag, den wir als Betriebsräte und IG Metall bei Daimler in Untertürkheim annehmen. Unsere Vereinbarungen zum Zukunftsbild sind seit 2015 die Grundlage mit der wir die Zukunft des Standorts sichern und gestalten wollen.



Auf der außerordentlichen Betriebsversammlung im Juli 2017 unterschrieb Werkleiter Frank Deiß unseren Aufruf „Herz des Automobils“ zu bleiben. In den kommenden Verhandlungen zur Produktion des elektrischen Antriebsstrangs am Standort, zählen wir darauf, dass er dazu steht

Untertürkheim ist das Leitwerk für Entwicklung und Produktion im Powertrain. Leitwerk zu sein ist ein Anspruch der mit Leben gefüllt werden muss. Die Stärke unseres Untertürkheims ist es, komplette Produkte in ihrer Wertschöpfungskette herstellen zu können. Motoren, Getriebe und Achsen. Wir haben die Entwicklung am Standort. Mit Gießerei, Presserei und Schmiede haben wir eigene Vorbetriebe. Wir haben Fertigung und Montage. Wir stellen Teile her, bearbeiten diese und montieren das System, alles aus einer Hand. Mit all den Fähigkeiten und Kompetenzen die dort begleitend dazu gehören. Instandhaltung, Betriebsmittelbau, Verfahrensentwicklung, Planung. In Untertürkheim können wir Antriebe entwickeln, bewerten, planen, umsetzen und produzieren. Das ist unser Verständnis eines Leitwerkes. Dieser Anspruch muss auch für die Produktion von Antriebssystemen für elektrische Fahrzeuge gelten.

Heute steht die Automobilindustrie vor einem Umbruch. Um die strenger werdenden Markt- und Umweltschutzanforderungen zu erfüllen, setzen alle Automobilhersteller auf die Produktion von vollelektrischen Fahrzeugen. Daimler plant bis 2025 ein Viertel seiner Fahrzeuge mit Elektroantrieb zu verkaufen. Wirtschaftsexperten sprechen davon, dass 2030 ein Drittel des weltweiten Automobilabsatzes elektrisch angetrieben sein wird. Vor allem China, als größter Absatzmarkt der Welt, treibt diese Entwicklung. Als Leitwerk für Antriebssysteme muss das Werk Untertürkheim an dieser Entwicklung teilhaben. Wenn 2030 ein Drittel der neuen Automobile elektrisch angetrieben ist, sind es aber eben immer noch zwei Drittel nicht. Und diese Fahrzeuge haben keine Fahrradpedale, sondern einen Benzin- oder Dieselmotor. Manchmal hat man in den aktuellen Debatten das Gefühl, dass das vergessen wird.

Für die Zukunftsausrichtung des Werks Untertürkheim bedeutet diese Entwick-

lung einen Spagat. Wir sichern auf der einen Seite Beschäftigung mit unserem Kerngeschäft, der Produktion von Verbrennungsmotoren, Getrieben und Achsen. Gleichberechtigt daneben müssen wir die Stärken unserer Arbeit einsetzen, um in die Produktion von elektrischen Antriebssystemen und Komponenten einzusteigen und ein zweites langfristiges Standbein zum Erhalt der Arbeitsplätze im Neckartal aufzubauen. Mit dem Einstieg in die Produktion von Brennstoffzellen und Batteriesystemen für vollelektrische Fahrzeuge ist uns mit den letzten Zukunftsbildvereinbarungen der erste Schritt in diese Richtung gelungen. Im ebenfalls vereinbarten Projekt eATS arbeiten Werk und Entwicklung gemeinsam an der nächsten Generation des elektrischen Antriebsstrangs. Aber das ist eben nur ein erster Schritt, bei dem weitere folgen müssen.

Im Sommer steht die Entscheidung über die Produktion des elektrischen Antriebsstrangs an. Für uns gilt hier der gleiche Anspruch den wir in den konventionellen Antrieben auch haben: alles aus einer Hand. Beim Einstieg in die Produktion des elektrischen Antriebsstrangs kann es nicht nur um die Endmontage von zugekauften Komponenten gehen. Aus Sicht des Betriebsrats muss es, wie bei unseren bisherigen Produkten auch, um die komplette Wertschöpfungskette dieses Antriebsstrangs gehen. Ein Leitwerk muss die Entwicklung und Produktion eines Antriebssystems ganz beherrschen. Das elektrische Antriebssystem besteht nun mal aus mehr als einem Gehäuse. Es trägt den E-Motor, ein Getriebe und die kraftübertragenden Wellen. Hier können wir unsere Stärken und Kompetenzen am Standort einbringen. Wir bauen heute schon Getriebe, kennen und beherrschen die Verfahren. Die Beschäftigten des Werks bringen alle Voraussetzungen mit, erfolgreich elektrische Antriebe zu produzieren. Viele der Komponenten können dabei wahrscheinlich sogar auf bestehenden Anlagen aus den konventionellen Fer-

tigungsbereichen des Werks produziert werden.

Es kann aus Sicht des Betriebsrats keine Entscheidung im elektrischen Antriebsstrang gegen den Standort Untertürkheim geben. Vorbetriebe, Fertigung und Montage müssen in diese Produktion einsteigen. Das sichert Beschäftigung am Standort, eine Zukunft im Neckartal und die Kompetenzen im Werk. Und dabei dürfen auch kurzfristige Sparziele des Konzerns keine andere Entscheidung zulassen. Wenn man sparen möchte, behält man das Geld

im Unternehmen und steckt es in die Entwicklung seiner Standorte, statt in seine Lieferanten. Das sichert neben der Beschäftigung auch die eigene Produktionskompetenz.

Wir Beschäftigten sind es, die heute die Gewinne erwirtschaften, mit denen der technologische Wandel der Automobilindustrie gestaltet wird. Unsere Arbeit und unsere Beschäftigungssicherung darf dabei nicht in Frage stehen.

Zukunft geht nur mit uns – niemals gegen uns!

Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender



Andreas Jahn
Betriebsrat
Tel. 3 08 87



Faktencheck

3 Unwahrheiten über das Elektroauto

Immer wieder werden Unwahrheiten über das Elektroauto verbreitet, um es zum gefährlichen Schreckgespenst zu machen. Dabei werden Aussagen getroffen, die im Vergleich zu Autos mit Verbrennungsmotor keinen Bestand haben.

Unwahrheit Nr. 1:

„In batteriebetriebenen Fahrzeugen ist extrem viel Energie auf engstem Raum vorhanden.“

In einer sehr großen Batterie (Volumen mehrere 100 l, Batterie belegt den Unterboden des Fahrzeugs) mit 100 kWh stecken auch 100 kWh elektrischer Energie drin. In einem Tank mit 60 l Kraftstoff stecken, je nachdem ob Otto- (8,77 kWh pro l) oder Dieselmotorkraftstoff (9,86 kWh pro l) 526 bis 592 kWh. In einem, gegenüber der Batterie deutlich kleineren Tankvolumen, steckt also fast sechsmal so viel Energie.

Unwahrheit Nr. 2:

„Diese Energie würde bei einem Brand in kurzer Zeit unkontrolliert freigesetzt werden. Dadurch und vor allem durch die extreme Hitze, die beim Brand einer Lithium-Ionen-Batterie entsteht, könnte die Bausubstanz massiv gefährdet werden.“

Dazu folgendes: Vor einigen Jahren brannte das Parkhaus P7 in UT. Die Ursache war ein Verbrenner-PKW, der so schnell abbrannte, dass beim Eintreffen der benachbarten Werksfeuerwehr be-



reits etliche andere Verbrenner-PKW's angezündet waren. Das Parkhaus wurde erheblich beschädigt und musste saniert werden.

Unwahrheit Nr. 3:

„Bei Brandversuchen wurden innerhalb der Batterie Temperaturen von über 700°C gemessen! Von einem Tesla Model S, ausgebrannt beim Laden an einer Supercharger-Station in Norwegen, ist nicht viel übriggeblieben.“

In einem Verbrennungsmotor treten deutlich höhere Temperaturen auf und diese brennen auch nicht ab, weil sie permanent gekühlt werden. Auch die Batterien von Elektroautos werden im Betrieb permanent gekühlt, sodass solche Temperaturen von selbst nicht entstehen. Nach offiziellen Statistiken brennen in Deutschland täglich 40 Verbrennerfahrzeuge pro Tag!

Wie sieht aber aktuell die Realität des Elektroautos aus?

Wenn eine neue Technologie (E-Antrieb) ein Produkt (bei uns das Auto) verändert, dann dauert es so lange

die alte Technologie zu verdrängen, wie die durchschnittliche Lebenserwartung dieses Produkts ist. Die alte Technologie gilt als verdrängt, wenn mindestens 80% der Produkte mit neuer Technologie hergestellt werden. Die durchschnittliche Lebenserwartung (Verschrottungszeitpunkt) von Fahrzeugen erfolgt nach 18 Jahren. Das erste in Serie produzierte Elektroauto war der Nissan Leaf, der im Dezember 2010 von den Bändern rollte. Schlägt man die 18 Jahre auf, so werden im Jahr 2028/2029 mindestens 80% der hergestellten Autos mit einem reinen Elektroantrieb ausgestattet sein.

Wenn Daimler und unsere Arbeitsplätze bestehen bleiben sollen, müssen wir bei der Elektrifizierung des Antriebs mitmachen und diesen nicht verteufeln oder verhindern.

Roman Grutza
Vertrauensmann in
RD/ PEH
Tel. 2 37 79



Transformation

Wo bleibe ich? Was passiert mit mir?

Das Wort Transformation hört und liest man zurzeit ständig in unserer Fabrik und auch außerhalb. Die Menschen in den Betrieben sehen den Veränderungen der Arbeitswelt mit Verunsicherung entgegen. Die digitale Transformation und die Elektromobilität bringen vielfältige Herausforderungen mit sich.

Einzelne Beschäftigte beschleicht ein Gefühl der Hilflosigkeit. Die drängendsten Fragen lauten „Wo bleibe ich? Was passiert mit mir? Was bin ich und meine Kompetenz in Zukunft noch wert?“ Diesen Fragen stellen wir uns als IG Metall. Die IG Metall Vertrauensleute an unserem Standort haben deswegen einen **Antrag zur Transformation für den 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2019 gestellt.**

Auszug aus dem Antrag:

Unsere gesellschaftspolitische Aufgabe ist es, dass im verteilungspolitischen Machtkampf unsere Kolleginnen und Kollegen nicht unter die Räder kommen. Wir sind in den Betrieben die Innovationstreiber zur Zu-

kunftssicherung. Wir wollen die Produktionsstandorte, Beschäftigung und Beschäftigte in Deutschland sichern. Unsere Aufgabe ist es zu schauen, WAS wird produziert, WER produziert es, WANN wird es produziert und WO wird es produziert. Unsere Ziele sind eine sichere Perspektive für industrielle Fertigung und für Beschäftigte im indirekten Bereich und der Verwaltung.

Für unsere Kinder müssen wir Zukunft schaffen durch neue Ausbildungsplätze im dualen Bereich und auch die Ausbilder/-innen darauf qualifizieren. Bildung und Qualifizierung sind in der Transformation wesentliche Punkte. Neben der finanziellen Ausgestaltung über die Tarifverträge zur Qualifizierung und ein mögliches Transformationskurzarbeitergeld, bedarf es zusätzlichen bildungspolitischen Maßnahmen. Ziel ist es ein System zu schaffen, in dem Beschäftigte im Rahmen ihres Arbeitsvertrages eine Umqualifizierung auf die benötigten Berufsbilder erhalten, die über einen Abschluss bescheinigt wird. Wir wollen Facharbeiter und Akademiker im

Erhalt ihres Qualifikationsniveaus in eine neue Beschäftigungsstruktur unterstützen.

Wir brauchen geeignete Instrumente, um die Zukunft sicher, gerecht und selbstbestimmt für alle zu gestalten. Betriebsverfassungsrechtlich, tarifpolitisch und gesetzlich stehen uns bereits viele Werkzeuge zur Verfügung. Diese gilt es nicht nur zu nutzen, sondern auch auszubauen.

Volker Wohlfarth

Betriebsrat,
stellv. VK-Leiter in
Hedelfingen
Tel. 0151/58 60 19 12



Vertrauensleute vor Ort in Untertürkheim

Wir berichten in einer Serie zur Arbeit der Vertrauensleute am Standort. Zum Abschluss stellt sich die Bereichsvertrauenskörperleitung (BVKL) im Werkteil Untertürkheim vor.

Die BVKL ist ein Gremium aus gewählten Vertrauensleuten, die sich intensiver mit Themen aus den Bereichen, wie auch Gewerkschaftsthemen beschäftigen. Sie sind in erster Linie Ansprechpartner für die Vertrauensleute vor Ort und unterstützen sie bei ihrer täglichen Arbeit in den Bereichen. Die 257 Vertrauensleute im Werkteil Untertürkheim haben aus ihren Reihen 23 BVKL-Mitglieder gewählt.

Da im Werk ca. 700 Vertrauensleute an mehreren Standorten vertreten sind, organisieren wir unsere Arbeit vor Ort in Vertrauensleutebereichen. Der Bereich Untertürkheim besteht aus den Werkteilen UT, Bad Cannstatt, Rommelshausen und

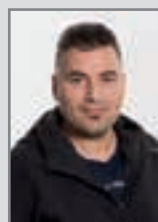
Sirnau. Die gemeinsamen gewerkschaftlichen und betrieblichen Themen bearbeiten wir in der Vertrauenskörperleitung (VKL). Die VKL ist das höchste politische Gremium der Gewerkschaft der IG Metall im Betrieb. Die BVKL Untertürkheim ist dort mit acht Kolleginnen und Kollegen vertreten.

Aufgaben einer Vertrauensfrau/ eines Vertrauensmannes:

- Gesicht der IG Metall vor Ort
- Ansprechpartner bei Problemen
- Weitergabe von Informationen wie z.B. Tarifergebnissen und Betriebsvereinbarungen
- Sprachrohr der IG Metall Mitglieder
- Beratende Funktion

Ihre Vertrauensleute in Untertürkheim

Bereichsleitung Untertürkheim



Hüseyin Gülhan
BVK Sprecher
Schmiede



Elena Küster
Stellv. Sprecherin
QM



Giuseppe Caputi
Stellv. Sprecher
Sirnau



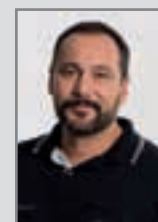
Dirk Ritter
Fertigung Motoren



Erkan Yildiz
Montage Motoren



Nazario Vocino
Verfahrens-
entwicklung



Yasar Kaygusuz
Motoren Montage

Andreas Bögle Werksinstandhaltung, **Carmelo Leanza** Logistik, **Frank Müller** Schmiede, **Gerhard Schmitt** Energieversorgung, **Hartmut Klöpfer** Instandhaltung, **Hermann Holzer** Montage Motoren, **Mario Taraninow** Instandhaltung, **Konstantinos Parastatidis** Montage Motoren, **Martin Sabathil** Montage Cannstatt, **Michael Adam** PWI, **Mirko Vladika** Fertigung Motoren, **Rebir Azad Muhamad** Montage Motoren, **Slobodan Martinovic** Fertigung Motoren, **Sven Lochner** Fertigung Motoren, **Tobias Thym** SBV, **Uwe Ramler** Instandhaltung

Diesel-Fahrverbote

Ausnahmegenehmigung für Daimler Parkhäuser gefordert!

Die Daimler-Parkhäuser Reisser in Untertürkheim, in Hedelfingen und Bad Cannstatt sowie diverse weitere Parkflächen liegen in der Umweltzone und dürfen deshalb aktuell mit einem Euro-4-Diesel nicht befahren werden.

Betriebsrat Serkan Senol setzt sich bereits seit Anfang des Jahres intensiv mit den Dieselfahrverboten auseinander und forderte eine Ausnahmeregelung für die Daimler- und VfB-Parkplätze.

Nach mehreren Gesprächen im Staatsministerium wurde ein Vorschlag des

Verkehrsministeriums ausgearbeitet, der das Anfahren von 16 P&R-Flächen in der Umweltzone erlaubt. Unsere Parkhäuser sind noch im Gespräch.

In den letzten Wochen wurde Serkan Senol in Facebook Posts und Flugblättern von AfD-Anhängern stark angefeindet. Serkan hat insgesamt 15 Strafanträge gestellt, von denen bereits ein erster erfolgreich war. Wegen der Verletzung des Rechts am eigenen Bild, Verleumdung, übler Nachrede und Beleidigung, hatte Serkan rechtliche Schritte eingeleitet.



Das Daimler Parkhaus Reisser in Untertürkheim ist eines der Parkhäuser, das in der Umweltzone liegt. V.l.: Betriebsrat Serkan Senol, Ioannis Sakkaros, Vasillios Topalis und Dimitrios Vogiatzis



Neuer Betriebsrat im Ideenmanagement: Mehmet Ali Akseki

Die Rolle des Betriebsrats im Prozess des Ideenmanagements (IDM) ist umfangreich und absolut notwendig, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen und ihre Ideen zu schützen! Seit März 2019 hat der Fachausschuss IDM ein neues Betriebsratsmitglied. Wir freuen uns, dass es gelungen ist, Mehmet Ali Akseki für diese umfangreiche Arbeit zu gewinnen.

Als Betriebsrat im Ideenmanagement sind wir Ansprechpartner für alle Prozessbeteiligten. Wir kümmern uns dabei um Ideen von Kolleginnen und Kollegen die mit einer Prämie bis 1.600€ sowie von 1.601€ bis 10.000€ entlohnt werden, um Ideen, gegen deren Abschluss Bedenken bestehen und wir wirken im Prüfungsausschuss mit. Betriebsräte im Ideenmanagement besitzen ein Einspruchs- und Widerspruchsrecht gegen den Abschluss von Ideen. Eine Idee im Sinne der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Ideenmanagement, ist ein technischer oder sonstiger Lösungsansatz, der einen bestehenden betrieblichen Zustand oder Ablauf verbessert.

„Wer hat’s erfunden?“ – Mit dieser Frage beginnt oft der strittige Punkt der Prioritätenfrage, also zu klären, wer zuerst auf eine Idee gekommen ist. Diese Zuordnung muss konkret nachgewiesen werden. Sind nämlich zwei oder mehrere Ideen inhaltlich identisch, wird nur diejenige Idee berücksichtigt, die **zeitlich zuerst eingereicht** wurde. Die Priorität beginnt mit dem Datum der Einreichung der Idee über das IT-System und endet nach zwei Jahren. Dauert die Bearbeitung länger als zwei Jahre, verlängert sich die Priorität bis zum Ende der Bearbeitung. Die Priorität erstreckt sich auf alle inländischen Standorte, nicht nur auf den beschriebenen Wirkungsbereich. Hat das Unternehmen in den letzten beiden Jahren vor der Einreichung bereits an der Idee gearbeitet und dies mittels geeigneter **Unterlagen nachgewiesen**, kann auch das Unternehmen Priorität beanspruchen.

Ein weiterer Streitpunkt ist häufig die Höhe der Einsparung, die durch die neue Idee erzielt werden kann sowie

die aus dieser Summe resultierende Prämie: Die Prämie beträgt 30 Prozent der Jahreseinsparung, aber ist bei **125.000 Euro gedeckelt**. Dies ist im Vergleich zu anderen Unternehmen eine sehr hohe Summe! Die Prämie errechnet sich beispielsweise anhand von eingesparten Taktzeiten an Anlagen, aber auch an eingespartem Material oder Personal.

Das **Controlling (FMC)** ist der zuständige Bereich, der eine rechenbare Einsparung anhand von Vorschriften und Verordnungen **berechnet**. Daher warnt der Betriebsrat davor sich auf Gutachten zu verlassen, die nicht vom Controlling berechnet wurden, da in diesen Fällen häufig Beträge genannt werden, die vollkommen unrealistisch sind. Wenn die korrekt errechnete Summe dann geringer ausfällt, führt das oft zu Frustration und Streit.

Die Personalkolleginnen und Kollegen beim Ideenmanagement im Werk 10 sind Ansprechpartner für alle, die am Prozess beteiligt sind, also auch

für die Einreicher. Das Team ist sehr kompetent und macht hervorragende Arbeit! Oft werden sie vermittelnd tätig und entschärfen somit Konflikte bei der Bewertung der Ideen. Personell darf es hier keinesfalls zu Einsparungen kommen, da die Personaldecke, in Relation zu anderen Werken, zu

dünn ist. Die beratende Expertenfunktion wird weiterhin dringend gebraucht!

Bei Konflikten in allen Fragen zum IDM sind zukünftig wir, **Mehmet Ali Akseki in Mettingen, Matthias Burkhardt in Hedelfingen und Ralf Hörning in Untertürkheim, auf Betriebsratsseite zuständig.**

Wie überall, lebt auch das Ideenmanagement von der **Fairness** gegenüber den Ideengebern. Sie steuern, im **Vertrauen auf eine gerechte Bewertung**, ihre guten Ideen ein. Dieses Vertrauen ist der Kern für den nachhaltigen Erfolg von Daimler und darf auf keinen Fall missbraucht werden!

Matthias Burkhardt
Betriebsrat in der Logistik
in Hedelfingen



Ralf Hörning
Betriebsrat in der Logistik
in Untertürkheim



Mehmet Ali Akseki
Betriebsrat in der Logistik
in Mettingen



Was lange währt, wird endlich gut!

Neuer Messraum für die Ab- und Antriebswelle in Gebäude 136/1 in Untertürkheim

Endlich ist es so weit: nach mehr als drei Jahren unter unzumutbaren Arbeitsverhältnissen und nach vielen Diskussionen bekommen die Kolleginnen und Kollegen einen Messraum in Gebäude 136/1 in Untertürkheim...

...und das wurde höchste Zeit! Was zunächst nur als provisorische Übergangslösung vom Unternehmen angekündigt war, zog sich letztendlich über drei Jahre hin. Dem provisorischen Messraum in Untertürkheim fehlt es an notwendigen Sozialräumen für die Beschäftigten und der Allgemeinzustand ist katastrophal: Keine Pausen- oder Gruppenräume, vespern am Ar-



Die Lüftung wurde vorerst mit Plexiglas abgedeckt

beitsplatz und ungebetene Gäste, die aus den veralteten Bodenschächten krabbeln gibt es auch noch dazu – für lange Zeit war das für die Kolleginnen und Kollegen in Untertürkheim bittere Realität.

Hinzu kommen außerdem unpraktisch angelegte Belüftungen über den Köpfen der Beschäftigten, die regelmäßig

für gesundheitliche Probleme sorgen und die nun, ebenfalls nur provisorisch, mit Plexiglas abgedeckt wurden.

Nach vielem hin und her zwischen Fachbereich und zuständigem Betriebsrat konnte endlich eine Lösung herbeigeführt werden – doch das ging nur mit Druck! Erst nachdem der Betriebsrat Überzeiten verweigerte und mit dem Gesundheitsamt drohte, stimmte das Unternehmen endlich einem angemessenen, neuen Messraum im Gebäude 136/1 in Untertürkheim zu.

In einer Informationsveranstaltung mit dem Teamleiter der GF1, dem Meister, dem Layout Planer und dem zuständigen Betriebsrat wurden den Kolleginnen und Kollegen bereits die Termischiene erläutert.



Aus den veralteten Bodenschächten krabbeln ungebetene Gäste

Fotini Kiosse
Betriebsrätin PT/GF1



Nabern

Mit Hochspannung in die Batterie

Vergisst das Unternehmen in Nabern seine Beschäftigten und wer gestaltet die neue Arbeitswelt?

Die Hybridantriebstechnik läuft auf Hochtouren und bei der Batterieforschung und Entwicklung herrscht in den RD/EB-Bereichen Hochspannung! Der Beschäftigungsaufbau in Nabern ist dem Transformationsprozess geschuldet und beweist, dass die Forderungen der IG Metall Betriebsräte, E-Mobilität selber herzustellen und am Standort Untertürkheim zu produzieren, richtig waren. Jetzt platzt der Standort Nabern aus allen Nähten: Parkplätze fehlen und Örtlichkeiten wie Büros, Toiletten, Umkleieräume, die zum Teil renovierungsbedürftig sind, sollten jetzt

schnellstmöglich vom Vermieter umgebaut werden. Auch in den Büros wird es immer enger. Wir zuständige Betriebsräte haben den schnellstmöglichen Umsetzungstermin für den Modul-Erweiterungsbau auf dem Naberner Gelände bei der Fabrikplanung schon eingefordert.

Für die nahe Zukunft stellt sich aber für alle Beschäftigten die Frage, wie sich die Arbeitsaufgaben und Inhalte durch die Transformation verändern? Deshalb fordern wir IG Metall-Betriebsräte eine Kompletstrategie für RD mit klaren Angaben und Zahlen, welche Arbeitsplätze mit wieviel Personal besetzt und wie diese qualifiziert werden sollen. Von allein wird das nicht geschehen.

Klar ist auch: Die Umbrüche werden gewaltig sein. Die Transformation wird in den kommenden Jahren zu einem grundlegenden strukturellen Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft führen. Es kommt dadurch zu einer grundsätzlichen Frage über die Neugestaltung der Arbeitsgesellschaft hier bei uns. Wie wird diese Arbeitswelt aussehen? Was muss die Firma tun, damit wir auch künftig gute Arbeit haben? Welche Auswirkungen haben Cloud und Crowd im Angestelltenbereich?

Diese Veränderungen wollen wir IG Metall-Betriebsräte mit unseren Vertrauensleuten und allen Beschäftigten anpacken und die digitale Arbeitswelten der Zukunft erfolgreich gestalten!

Gefordert – Umgesetzt

Verbesserungen im Betriebsrestaurant in Geb.128 kommen voran

Ein Betriebsrestaurant, das seinen Namen wieder verdient – dafür haben wir IG Metall-Betriebsräte von RD uns immer wieder eingesetzt. Gemeinsam mit Ulrich Funk von der Daimler Gastro GmbH wurden nun die Missstände in der RD-Kantine ausführlich bei Gesprächen vor Ort diskutiert und Lösungen auf den Weg gebracht.

Zur Umsetzung des gemeinsamen Ziels der Betriebsräte und der Firma, allen Beschäftigten einen ruhigeren Ablauf der verdienten Mittagspause zu ermöglichen, wurden folgende Maßnahmen eingeleitet: Durch eine Optimierung des Geschirrrückgabeprozesses wurde die dortige Schlange bereits deutlich reduziert. Zu bereits

eingeleiteten Lärmschutzmaßnahmen haben die Betriebsräte und die Gastro GmbH weitere Verbesserungen beim Gebäudemanagement eingefordert. In Zukunft sollen zudem veränderte Öffnungszeiten durchgesetzt werden sowie zusätzliche Foodtrucks für die Entlastung der Kantine sorgen.

Von diesen Maßnahmen und Verbesserungen werden nicht nur die Beschäftigten im Gastro-Service profitieren, auch den dort einkehrenden Beschäftigten wird bis zum Neubau der Kantine eine entspannte Mittagspause geboten.



Markus Probst
Betriebsrat RD
Tel. 4 18 91



Fremdvergaben in der Produktionsplanung

Zieh mir mal n' Ticket...

Fremdvergaben von Planungsdienstleistungen gibt es schon sehr lange. Früher waren es die Berater und Planungsunterstützer, später aus Gründen der Rechtskonformität, Leiharbeitskräfte. Auch Planungsdienstleister hat man in der Vergangenheit immer wieder mal beauftragt. Billig ist dies nicht. Vielmehr ist häufig Personalmangel Grund für diese Fremdvergaben.

Dieser Personalmangel rührt meist daher, dass man mehr Aufgaben hat, als von den Mitarbeitern abgearbeitet werden können. Der einfachste Weg war bisher die Beauftragung von Ingenieurdienstleistern. Schließlich hat man zwar nicht genug Personal, an Geldern ist jedoch genug da – wenn man für X-Millionen Produktionsmittel in die Halle stellt, dann fallen die paar Hunderttausend für den Werkvertrags- oder Leiharbeitnehmer nicht ins Gewicht. Dies bedeutet nicht, dass die Kolleginnen und Kollegen, die in solchen Arbeitsverhältnissen stecken, das Geld mit Koffern beim Daimler heraustragen. Es sind andere, die an diesem Geschäftsmodell verdienen, aber das ist ein anderes Thema...

Die Beauftragung solcher „Fremd-Planer“ ist allerdings aus rechtlichen Gründen nicht ganz einfach. Ein Werkvertragsnehmer muss selbstständig arbeiten können, was im Planungsprozess nicht ganz einfach ist. Planungstätigkeit besteht aus viel Korrespondenz und Gremienarbeit – nichts, bei dem man sich im Kämmerlein einschließen kann. Bei Leiharbeitnehmern ist der Betriebsrat in der Mitbestimmung, hier muss man als Unternehmen diskutieren, Kompromisse finden und kann nicht so schalten und walten, wie man möchte. Deshalb hat sich die Planungsleitung etwas Neues überlegt.

Planungsaufgabe wird filetiert

Im Prinzip soll der Planungsprozess filetiert werden. Einzelne Teilaufgaben, welche „eine hohe Reproduzierbarkeit“ aufweisen, also häufig wiederholt werden müssen, sollen mittels



eines vereinfachten Verfahrens fremdvergeben werden. Ähnlich wie ein Anruf bei der 166 wird ein „Ticket“ an die entsprechende Fremdfirma delegiert, die dann mittels Rahmenvertrag die Aufgaben abarbeitet. Angedacht sind zum Beispiel die Durchführung von MTM-Analysen, Ergonomie-Analysen, Materialflussanalysen, aber auch wichtige Sicherheitsthemen, wie beispielsweise die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Planer sollen sich dadurch dann „auf ihr Kerngeschäft konzentrieren“.

Selbst, wenn man sich einmal auf den Gedanken einlässt – der hieraus entstehende KVP ist nur auf dem Papier existent, weil von der korrekten Abarbeitung der Aufgabe der nachfolgende Arbeitsschritt abhängt. Ein Prozesslenkungsplan beispielsweise, der durch Fremde gepflegt wurde, bedarf einer Überprüfung. Einer Überprüfung, die fast genauso lange dauert, wie die eigentliche Aufgabe selbst. Weitere Leistungsverdichtung ist die Folge.

Dienstleister wieder arbeitsfähig machen

Sinnvoller als weitere Fremdvergabe wäre es doch, wenn man die Bereiche im Planungsumfeld wieder arbeitsfähig machen würde. Der Technische Service (frühere GET), CBS, Qualitätsmanagement aber auch Teile der Instandhaltung und indirekte Funktionen

in der Produktion – all diese Bereiche wurden in den letzten Jahren teilweise massiv geschrumpft. Aufgaben, die dort übernommen wurden, sind in der Planung gelandet, weil die Planung für technische Themen eben nun mal die Gesamtverantwortung hat. Es gibt Planer, die inzwischen zu 50% Kleinmaßnahmen hinterherlaufen, um die sich früher andere Bereiche gekümmert haben.

Angesichts des bevorstehenden Transformationsprozesses, und den daraus entstehenden Personalüberhängen in einigen Produktionsbereichen, wäre es dringend geboten kreative Lösungen zu finden, um die betroffenen Menschen vernünftig zu beschäftigen. Eine erfolgreiche Transformation kann nur mit den Menschen gelingen. Die Situation in den indirekten Bereichen im Planungsumfeld bietet diese Möglichkeit. Stattdessen fallen dem Unternehmen jedoch immer nur die alten Rezepte von Fremdvergabe und Outsourcing ein. Das muss sich ändern!

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 61 255



Wir IG Metall Betriebsräte lehnen die geplante Abmeldung der Leiharbeitnehmer in der Produktion entschieden ab

Aus unserer Sicht muss das Unternehmen den Kolleginnen und Kollegen, die in den letzten Jahren wesentlich zum Unternehmenserfolg beigetragen haben, eine Perspektive bieten. Ich appelliere außerdem auch an die Zeitarbeitsfirmen jetzt hinter ihren Mitarbeitern zu stehen.

Das Unternehmen hat in den Anfangszeiten der Leiharbeit argumentiert, man brauche Leiharbeit als Möglichkeit, flexibel auf Auftragsspitzen reagieren zu können. Aber im Laufe der Jahre wurde Leiharbeit in den Produktionsbereichen ein fester Bestandteil. Immer wieder wurde die vereinbarte Quote überschritten und die Werkleitung musste mit uns über Einstellungen und Übernahmen verhandeln. In den zurückliegenden Jahren **konn**ten wir seit 2014 **1.030 Kolleginnen und Kollegen aus der Leiharbeit in ein festes Beschäftigungsverhältnis bringen**.



Und für diejenigen, die in Leiharbeit beschäftigt sind, haben wir sowohl tariflich als auch betrieblich die Konditionen erheblich verbessern können. Unsere Gesamtbetriebsvereinbarung sieht vor, dass **Leiharbeitnehmer in der Produktion ab dem ersten Tag das gleiche Gehalt wie Stammbeschäftigte** erhalten. Das sind bei einer 35h-Woche mindestens 3.200 € brutto Einstiegsgehalt ohne Schichtzuschläge.

Aber trotzdem bedeutet in Leiharbeit zu arbeiten, sich teilweise als Arbeiter zweiter Klasse zu fühlen. Leiharbeitnehmer haben längst nicht den gleichen Anspruch auf Urlaubstage oder tarifliche Sonderleistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Wer in Zeitarbeit beschäftigt ist, ist permanent der Gefahr ausgesetzt, von heute auf Morgen seinen Arbeitsplatz zu verlieren. **Keine Sicherheit, keine**



Serkan Erkullar (32) hat zwei Kinder im Alter von 5 und 2 Jahren.

Er ist Produktionsmitarbeiter in der Getriebemontage (Kostenstelle 2742 NAG3 Getriebegehäuse) in Hedelfingen und zum dritten Mal bei Daimler im Einsatz.

Es ist wie ein Schlag ins Gesicht. Ich kann es verstehen, wenn man faule Leiharbeiter abmeldet, aber einer der jeden Tag 100% gibt, keine Fehltag hat und der mit Herzblut dabei ist, dem die Chance wegzunehmen, dass finde ich persönlich nicht schön. Mir geht es sehr, sehr schlecht, wenn ich ehrlich sein soll. Jeden Tag aufs Neue frage ich mich warum? Warum trifft es gerade mich? Ich bin immer pünktlich, noch nie krank gewesen, komme in die Arbeit, wann immer Not am Mann ist, Feiertage, Sonntage, einfach immer, wenn ich gefragt wurde, habe ich nie Nein gesagt. Ich bin ein Arbeitstier und würde alles dafür geben endlich einen festen Arbeitsplatz zu haben und würde sogar die härteste, schmutzigste oder schlimmste Arbeit verrichten, nur um endlich mal sagen zu können ich

habe einen festen Arbeitsplatz, um meiner Familie eine gesicherte Zukunft bieten zu können.

Abgesehen davon, als zweifacher Familienvater habe ich die Rolle des Hauptverdieners in unserer Familie (meine Frau arbeitet in Teilzeit bei der Bosch-BKK als Sachbearbeiterin) und jeden Tag aufs Neue darf ich mir meinen Kopf zerbrechen, ob ich verlängert werde, wie geht es finanziell weiter, kann ich meine monatlichen Ausgaben finanzieren und trotzdem noch Geld auf die Seite legen, wo werde ich als nächstes arbeiten, wie lange werde ich dann dort gebraucht bis die nächste Abmeldung erfolgt, anstatt in dieser Hinsicht ein sorgenfreies Leben zu führen.

Perspektive! Das ist zutiefst unsozial und ungerecht.

Unser Problem ist, dass wir seit Jahren zum ersten Mal in der Situation sind, dass wir nicht über eine Erhöhung der Quote reden und damit ein Druckmittel auf Einstellungen hätten. Ganz im Gegenteil: das Unternehmen steht in der Pflicht, der Stammbesetzung geeignete Plätze anzubieten und stößt damit zunehmend an ihre Grenzen.

Es gibt aus unserer Sicht keine zwingenden Gründe, jetzt Leiharbeit in der Produktion auf Null zu fahren. Wir meinen, es gäbe durchaus Möglichkeiten, die derzeitige Situation zu überbrücken, ohne Leiharbeiter abmelden zu müssen. Und wenn wir könnten, würden wir auch versuchen, es zu ver-

hindern. **Aber bei der Abmeldung von Leiharbeitern hat der Betriebsrat keinerlei Mitbestimmungsrechte, sondern ist lediglich vom Unternehmen zu informieren.**

Da hilft leider auch keine Unterschriftenaktion, wie sie von einigen initiiert wurde. Das mag solidarisch wirken und den Anschein erwecken, man könne hier noch etwas verändern. So ist es aber nicht. Und die, die diese Aktion initiiert haben, wissen das auch. Ich finde es nicht fair, den Leuten hier falsche Hoffnungen zu machen.

Als völlig inakzeptabel betrachte ich auch das Verhalten des Unternehmens und der Verantwortlichen. Niemand informiert die betroffenen Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig und ausrei-

chend. Gerüchte wabern durch die Fabrik, aber es gibt keine klaren Informationen. Das schürt die Unsicherheit der Menschen, die mit ihrer Arbeit zum Erfolg des Unternehmens beigetragen haben.

Die augenblickliche Situation zeigt deutlich, dass Leiharbeit kein sinnvolles arbeitsmarktpolitisches Instrument ist. Leiharbeit ist keine akzeptable Beschäftigungsform!

Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender



Aus dem Betrieb

Großen Respekt für eure Leistung!

Es ist noch gar nicht so lange her, da wurde die V8 Manufaktur in der BC Kostenstelle 2128 euphorisch gefeiert. Und genau diese Euphorie verblasst jetzt immer mehr. Eine Umtaktung des Bereichs ist jetzt stattdessen angesagt. Das Unternehmen will den Sieben-Minuten-Takt nicht länger halten, sondern den Takt in zwei Schritten auf ungefähr 5,5 Minuten verkürzen. Wie anstrengend allerdings schon der Sieben-Minuten-Takt ist habe ich mir selbst angeschaut.

Im Februar durfte ich eine Woche mit den Kolleginnen und Kollegen an der besagten Linie M176 zusammenarbeiten und die Stationen in der Fertigmontage kennenlernen. Wer das einmal macht wird schnell merken, wie anstrengend es ist und wie viele Arbeitsschritte in sieben Minuten gepackt werden müssen. Um es dort auszuhalten muss man eigentlich selbst ein V8 Motor sein! Ich möchte deshalb meinen Kolleginnen und Kollegen meinen größten Respekt aussprechen für das, was sie dort leisten! Ein herzliches Dankeschön geht auch an diejenigen, die mich in der Woche am Band unterstützt haben und die ihrem Betriebsrat gegenüber unendlich viel Geduld gezeigt haben.



Eine Umtaktung birgt immer ihre Tücken. Aus diesem Grund ist es für mich und die anderen IG Metall Betriebsräte klar, dass wir ganz genau darauf schauen, in welche Richtung sich das Ganze entwickelt. Als Bereichsbetriebsrat erwarte ich von der Arbeitswirtschaft eine faire Umtaktung mit mehr Personal und Stationen. Genauso wichtig ist die Berücksichtigung der ergonomischen Gesichtspunkte, die unter keinen Umständen außer Acht gelassen werden dürfen. Es darf außerdem zu keiner Verdichtung von Arbeitsinhalten kommen und besonders hoch getaktete Stationen müssen besonders berücksichtigt werden. Mit dem Bruch des Taktes muss natürlich eine zusätzliche zehn Minuten Pause einhergehen, in der sich die Kolleginnen und Kollegen von

der Arbeit erholen können. Dass die Gruppen in den Prozess vorab miteinbezogen werden müssen, erklärt sich natürlich auch von selbst.

Wir von der IG Metall sind an dem Thema dran und lassen euch damit auch nicht allein.

Den nur zusammen sind wir stark!

Apostolos Sarapis
Betriebsrat





Wohnungsnot in Stuttgart und der Region

Bezahlbarer Wohnraum ist ein Grundrecht. Als angemessen gilt, maximal 30 Prozent des Netto-Einkommens für einen solchen Wohnraum aufwenden zu müssen. Gering- und Normalverdiener finden in Stuttgart jedoch kaum noch bezahlbare Mietwohnungen. An den Kauf von Eigentumswohnungen oder gar Häuser ist wegen der überdrehten Preise für viele erst gar nicht zu denken. Am 6. April fand in Stuttgart die erste große Demonstration gegen den Mietwahnsinn und für bezahlbaren Wohnraum statt.

In Stuttgart haben ungefähr 100.000 Menschen Anspruch auf eine mietpreisgebundene Sozialwohnung. 85% der Anspruchsberechtigten gehen jedoch leer aus und mehrere tausend Menschen befinden sich in der Notfallkartei für eine Sozialwohnung. Gleichzeitig stehen in Stuttgart unzählige Wohnungen leer. Dagegen sind am 6. April viele Menschen auf die Straße gegangen! Auch die IG Metall war vertreten, um klar Position für bezahlbare Mieten zu beziehen!

Zwischen 1995 und 2010 wurden in Stuttgart Tausende Wohnung an private Wohnungskonzerne verkauft. Ein gutes Geschäft für die Konzerne. Der Wohnungskonzern Vonovia beispielsweise steigerte so seinen Gewinn im Jahr 2018 um 15% auf rund 1,1 Milliarden Euro. Vonovia besitzt in Deutschland ca. 350.000 Wohnungen und sorgte in letzter Zeit mit überzogenen „Modernisierungen“, horrenden Miet-



IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte aus Untertürkheim unterstützten die Demonstrationen vom 6. April und bezeugten ihre Solidarität: Stoppt den Mieten-Wahnsinn!

preissteigerungen und mangelnder Instandhaltung für bundesweite Negativschlagzeilen. In Stuttgart wehren sich derzeit die Vonovia-Mieter im Nordbahnhof gegen Mieterhöhungen wegen überzogener „Modernisierungen“ und falscher Nebenkostenabrechnungen.

Früher gab es viele Betriebe die für ihre Beschäftigten günstige Werkwohnungen zur Verfügung stellten. Viele, wie auch Daimler in Stuttgart, haben ihre Werkwohnungen in den letzten Jahrzehnten verkauft und sich somit aus der Bereitstellung von Wohnraum und der sozialen Verantwortung dafür verabschiedet. Das Schlimmste an dem Verkauf von Daimler-Werkwohnungen ist nun aber, dass zum Beispiel in Stuttgart Zuffenhausen und möglicherweise noch anderenorts, ehema-

lige Werkwohnungen ausgerechnet beim „Miethai“ Vonovia gelandet sind. Seither, so berichten Mieter, fänden kaum noch notwendige Instandsetzungen statt.

Wäre es nicht Zeit darüber nachzudenken, dass die derzeitige Wohnungsnot Anlass für einen erneuten Einstieg in den Bau und die Bereitstellung von „Werkwohnungen“ sein müsste?

Karl Reif
Ehemaliger
stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
in Untertürkheim



Die Zusammenarbeit beginnt am Parkplatz und nicht erst am Arbeitsplatz

Beschimpfungen, Ignoranz und teilweise sogar die Androhung von Gewalt: Leider kommt es bei der Parkplatzsuche im Werk Untertürkheim immer wieder zu aggressiven Auseinandersetzungen zwischen Kolleginnen und Kollegen.

Auch das Zuparken von Rettungsweegen oder das Abstellen von Fahrzeugen in klar gekennzeichneten Gefahrenzonen, steht im Werk Untertürkheim an der Tagesordnung. Viele scheinen bei der Parkplatzsuche nur den denkbar kürzesten Weg zum Arbeitsplatz im

Sinn zu haben und nehmen dafür sogar die potentielle Gefährdung ihrer Mitmenschen in Kauf. Rettungswege zuzuparken kann im schlimmsten Fall tödlich enden, ist unverantwortlich und wird aus diesem Grund zurecht bestraft! Die Regeln zur Verkehrsordnung im Werk und außerhalb dienen unserer eigenen Sicherheit.

Also liebe Kolleginnen und Kollegen: Helft mit, unsere Sicherheit am und um den Arbeitsplatz zu gewährleisten und geht respektvoll miteinander um!

Unser Team vom Werkschutz steht bei Fragen oder Unstimmigkeiten sehr gerne unterstützend zur Verfügung und freut sich vor allem über ein harmonisches Miteinander.



Michaela Caprazki
Betriebsrätin



Kolleginnen und Kollegen konnten das Parkdeck wegen eines Falschparkers nach Arbeitsende nicht verlassen



Falschparker im Hedelfingern Parkhaus 51-1 parkt Rettungswege zu

Kunsterlebnis

Pickelhaube mit roter Mütze – Novemberrevolution 1918 in Stuttgart

Tausende von Stuttgartern waren in roter Rage am 9. November 1918, allüberall rote Fahnen mit den Parolen Republik und Freiheit. Kaiser Wilhelm I. in Bronze hoch zu Ross auf dem Karlsplatz bekam eine rote Zipfelmütze aufgesetzt und kurze Zeit später verschwand das württembergische Königspaar auf Nimmerwiedersehen nach Bebenhausen. Ansonsten verlief der Regierungswechsel glimpflich. Chaostage folgten noch im Frühjahr 1919, aber die Lage beruhigte sich wieder, sodass während des Kapp-Putsches sogar der Reichstag nach Stuttgart ausweichen konnte.

Erleben Sie die Schauplätze des politischen Umbruchs bei diesem Rundgang.



Kaiser Wilhelm I.-Denkmal, Stuttgart (c) HHKTG IMG 9491

Termin:	Mittwoch, 08.05.2019
Treffpunkt:	18.10 Uhr, Musikpavillon (gusseiserner Pavillon) vor dem Königsbau, Schlossplatz, Stuttgart Mitte
Führung:	Reinhard Strüber
Kosten:	13,00 Euro (10 bis 15 Teilnehmer) 11,00 Euro (16 bis 25 Teilnehmer)

Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Führung per E-Mail an: Julia.Massek@Daimler.com. Aktuelle Informationen zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Social Intranet unter dem Portalcode: @Kunsterlebnis.

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
 Verantwortlich: Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte 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), Antonio Potenza (IGM), Udo Bangert, Andreas Jahn, Monika Müller-Bertrand, Roland Schäfer, Stefan Rumpf
 Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Ebhausen
 Druck: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf
 Bildquellen: S. 1 ©Daimler AG, S. 3 ©Rob Hyrons, S. 4 ©Jürgen Flächle - stock.adobe.com, S. 5 ©Markus Mainka (www.markus-mainka.de), S. 6 ©1StunningART - stock.adobe.com, S. 8 ©vege - stock.adobe.com, S. 10 ©vectorpouch, S. 10 ©CandyBox Images 2012, S. 11 ©Tadej - stock.adobe.com, S. 12 ©DOC RABE Media - stock.adobe.com, S. 13 TRAIMAK.BY,INFO@TRAIMAK.BY, S. 14 ©fotomek - stock.adobe.com, S. 16 ©IG Metall, ©Daimler AG

Aufruf Aktionstag Berlin am 29.06.2019

Zukunft gibt es nur mit uns – niemals gegen uns!

Wir fordern Sicherheit im Wandeln! Aus diesem Grund ruft die IG Metall am 29. Juni in Berlin zu einer deutschlandweiten Großkundgebung vor dem Brandenburger Tor auf. Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, dass auch wir von Daimler Untertürkheim in Berlin sichtbar werden – Überlasst Eure Zukunft nicht anderen und **meldet euch in den Betriebsratsbüros** um teilzunehmen!



WWW.IGMETALL.DE



WANDEL GEHT NUR GERECHT. GEGEN PROFITGIER, POLITIKVERSAGEN UND SPALTUNG.

DARUM: WIR FAHREN NACH BERLIN

Für eine **soziale** Transformation:

- Sichere und tarifgebundene Zukunftsarbeitsplätze
- Zurückdrängung prekärer Arbeit
- Recht auf Weiterbildung

Für eine **ökologische** Transformation:

- Klimaschutzziele einhalten
- Investitionen in innovative und nachhaltige Industrie
- Öffentliche Infrastruktur massiv ausbauen

Für eine **demokratische** Transformation:

- Keine Entscheidungen über unsere Köpfe hinweg
- Mehr Beteiligung im Betrieb
- Mehr Mitbestimmung in der Wirtschaft

Kulturelles Rahmenprogramm

Mit Jörg Hofmann, 1. Vorsitzender der IG Metall, IG Metall Jugend, Vertreterinnen und Vertreter von Sozial- und Umweltverbänden

**AM 29. JUNI 2019
13:00 UHR
BRANDENBURGER TOR**

Saubere Sache? Die Effizienzmaßnahmen des Unternehmens...



Der Grundstein ist gelegt...

Am 5. April fand die Grundsteinlegung der Batteriefabrik in Brühl statt.

Wir IG Metall-Betriebsräte haben es geschafft, dass die Batteriefabrik ein Bestandteil des Stammwerks Untertürkheim ist.

Damit gelten hier die Tarifverträge der IG Metall und unsere Betriebsvereinbarungen. Denn saubere Antriebe müssen unter sauberen Arbeitsbedingungen produziert werden!

Alle Kolleginnen und Kollegen, die hier arbeiten werden, sind Pioniere der Zukunft und zeigen, dass wir im Neckartal Antrieb neu denken und gestalten können.

Europa. Jetzt aber richtig – Aufruf 1. Mai

Am Tag der Arbeit heißt es in diesem Jahr: Auf die Straße für ein solidarisches & gerechtes Europa!



Stuttgart / Marktplatz

10:00 Demonstration ab Marienplatz
Banda Maracatú

11:00 Kundgebung
Philipp Vollrath
Vorsitzender DGB-Stadtverband Stuttgart

Guido Zeitler
Vorsitzender NGG

Dr. Ilka Hoffmann
GEW-Hauptvorstand

bis 14:00 Bewirtung, Infostände, Kinderprogramm
Hawelka
Blues, Pop und Psychedelic