



Zusammenstehen für die Zukunft



Wir sind Leitwerk!
Antriebe aus Untertürkheim

Seite 2

Das stinkt zum Himmel!
Mittagspause mit Kläranlagen-Feeling

Seite 6

Zukunft statt Jobabbau!
Tarifrunde 2021

Seite 8

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Tage werden kürzer, kälter, unangenehmer. Auch bei uns im Betrieb wird der Ton in den Verhandlungen zwischen Werkleitung und Betriebsrat zunehmend rauer. Sicher ist: gegen soziale Kälte hilft nur ein heißer Herbst – deswegen haben wir vor einigen Wochen **unter freiem Himmel, mit Maske und ausreichend Sicherheitsabstand ordentlich eingeheizt und dem Management unmissverständlich klargemacht, dass unser gesamter Standort trotz Corona nicht nur handlungs- sondern sehr wohl auch kampffähig ist.** Vielen Dank für die überwältigende Teilnahme an unseren Info-Veranstaltungen und Disziplin bei der Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen.

Die aktuellen Gespräche unterscheiden sich stark von vergangenen Verhandlungen, mit denen unser Standort konfrontiert wurde. Das Management plant nicht nur, sich vom **Verbrenner abzuwenden**, sondern vor allem von **Untertürkheim als Produktions- und Motorenwerk**, wie wir es kennen. Wer mit der Axt in den Wald läuft, der macht das nicht, um Blumen zu pflücken. Eine solche Demontage unseres Traditionswerks lassen wir nicht zu!

Wir müssen den Verbrenner als Teil der Lösung betrachten, anstatt über Abbaupläne und Auslandsverlagerungen zu diskutieren. **Der Mensch ist nicht das Problem – die Kolle-**

ginnen und Kollegen sind Teil der Lösung! Hier spielt die Musik – denn geht es dem Daimler gut, dann geht es dieser Region gut! Bei der Transformation steht für uns nicht nur die Technik, sondern vor allem der Mensch im Fokus! **Wenn wir zusammenstehen, dann machen wir das Neckartal zum Magneten für gute Arbeit und den Antrieb der Zukunft!**

Herzliche Grüße

Michael Häberle
Michael Häberle
 Betriebsratsvorsitzender

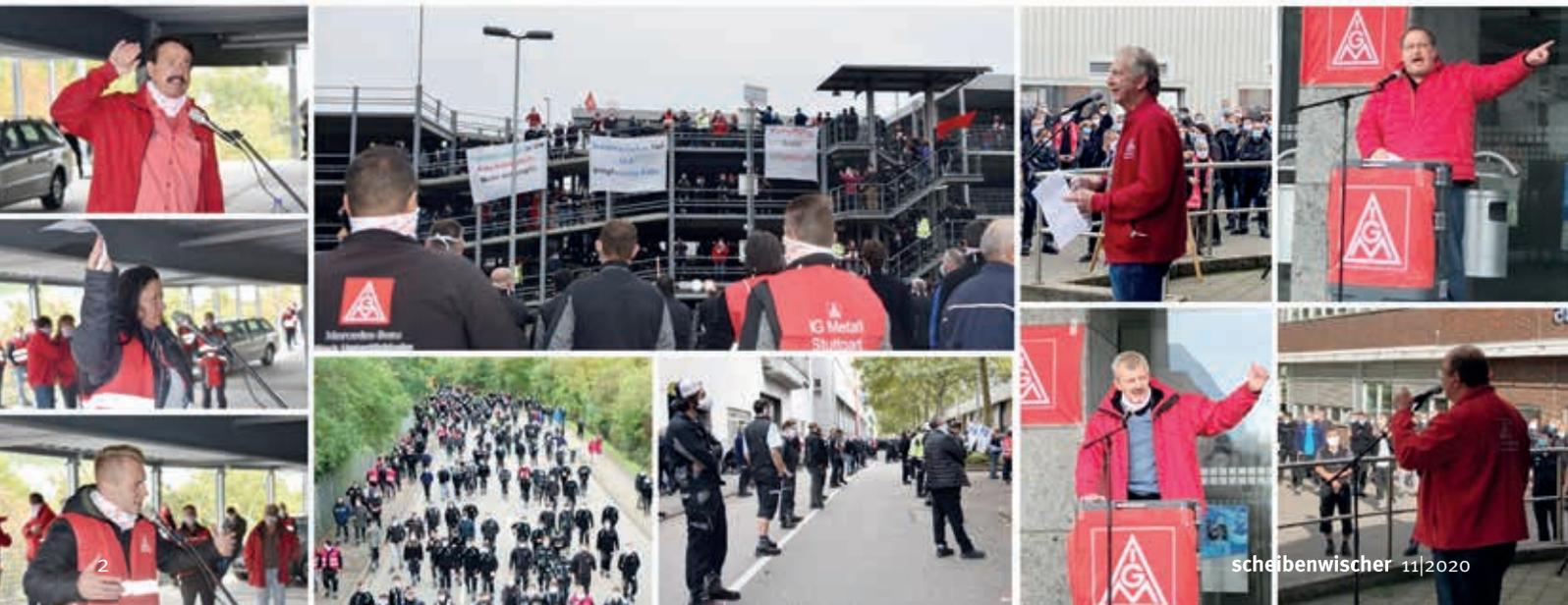
Roland Schäfer
Roland Schäfer
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender



Ergebnisse der Wahlen in den Bereichsversammlungen 2020

Bei den Bereichsversammlungen im Oktober 2020 wählten die IG Metall Vertrauensleute die neuen **VKL-Mitglieder**, die **BVKL-Sprecher**, die **stellvertretenden BVKL-Sprecher** und die **BVKL-Leitungsteams**.

- Untertürkheim:** Hüseyin Gülhan, Rebir Azad Muhamad, Elena Küster, Yasar Kaygusuz, Dirk Ritter, Pablo Alderete-Gözl, Martin Sabathil, Frank Müller
- RD:** Ralph Jenschke, Albert Exler, Cosimo Attore
- Hedelfingen:** Wilma Hahn, Mike Schief, Deniz Saskara, Murat Karsuoglu, Kiriakos Chatzitheodoridis
- Mettingen:** Holger Lindinger, Oliver Reichert, Werner Herges, Christian Petric, Kemal Korkmaz, Nicole De Padova, Levent Korkmaz, Cüneyt Tezduyan, Manfred Beller, Aleksandar Djordjevic, Michael Schulze
- Dienstleistungsbereich:** David Hewitt, Peter Kowallek, Nazario Vocino



Antriebe aus Untertürkheim

Wir sind Leitwerk

Die Auseinandersetzung der Belegschaft um wechselnde Unternehmensstrategien und sich verschärfende Sparziele ist für den Standort Untertürkheim eine wiederkehrende Herausforderung. Bereits seit mehreren Jahren versucht der Betriebsrat erfolgreich über die Zukunftsbildvereinbarungen den Einfluss der sogenannten Transformation der Automobilindustrie auf die Belegschaft in Neckartal zu gestalten. Konfrontiert mit den Plänen von Vorstand und Standortleitung zu Personalreduzierung und Verlagerung, ist es wichtig, sich auf die bestehende Zielrichtung zu konzentrieren und diese nicht aus den Augen zu verlieren.

Grundlage der Transformation ist für uns die **beschriebene Zielsetzung** aus der gemeinsamen Erklärung zum **ersten Zukunftsbild 2015**. Diese lautet:

„Werkleitung und Betriebsrat haben weiter das gemeinsame Ziel, das Werk Untertürkheim als übergreifendes Kompetenzzentrum zum Hauptstandort und Leitwerk für die Entwicklung und Produktion von Aggregaten weiterzuentwickeln.“

Diese Ausrichtung bleibt für uns klar. Es gilt, den Standort Untertürkheim aus seinen **Stärken und Kompetenzen** heraus weiterzuentwickeln und seine **Position und Bedeutung in der Entwicklung und Produktion von Antriebsaggregaten** zu erhalten und auszubauen. Dabei sind das Können und die Kompetenz der Belegschaft die Grundlage der Veränderung. Wir, die Beschäftigten in Untertürkheim, sind nämlich nicht teuer, wie es das Unternehmen regelmäßig behauptet, wir sind wertvoll.

Der weltweite Automobilmarkt ist seit Jahren im Umbruch. Digitalisierung und Elektromobilität haben immer stärkere

Bedeutung für Kunden. Die Corona Pandemie verstärkt diese Effekte zusätzlich. All diese Einflüsse können es notwendig machen, über Veränderungen am Standort Untertürkheim zu sprechen. Aber dabei muss immer klar sein, **dass wir nicht von unserem Anspruch abweichen werden, Haupt- und Leitwerk zu sein.**

In der laufenden Auseinandersetzung mit der Unternehmensleitung muss vor allem in der Produktion, den Entwicklungs-, Verwaltungs- und indirekten Bereichen und im Bereich der Qualifizierung dieses Ziel im Auge behalten werden.

Das Leitwerk soll die Produktion **aller Antriebsarten** beherrschen und muss dabei in der Lage sein, anderen Produktionsstandorten Unterstützung und **Know-How** bereitzustellen, etwa in Anlaufphasen oder bei schwierigen technischen Problemen. Diesen Anspruch haben wir für Verbrennungsmotoren und Getriebe, Achsen, Batterien und elektrische Antriebsysteme. Sollte sich in der Antriebsentwicklung eine andere Technologie, die Brennstoffzelle, oder eine heute unbekannt durchsetzen, muss auch diese aus Untertürkheim kommen.

Die Stärke des Standorts Untertürkheim liegt auch in der **Wertschöpfungskette**. Von der Entwicklung bis zum fertigen Produkt. Von den Rohteilen aus Gießerei und Schmiede, über die Zerspaltung in den Fertigungsbereichen bis zu der Montage. **Die Produktion legt einen Grundstein für das notwendige Know-How eines Leitwerkes.** Diese Stärke muss auch für neue Produkte und Technologien aufgebaut werden. Hier schließt sich der Zusammenhang zwischen Produktion und den Technologiebereichen im Werk. Entwicklung, Ver-

fahrensentwicklung und Anlauffabriken, Instandhaltungen, Werkzeugbauten und all die anderen.

Eine klare Strategie und ein verlässliches Bekenntnis zum **Leitwerksanspruch** in Untertürkheim ist demnach auch im Rahmen des **MOVE Programms** am Standort notwendig. Mit MOVE setzt sich das Unternehmen zum Ziel, die Mitarbeiteranzahl im indirekten und Verwaltungsbereich zu reduzieren. Ein Verteilen von Personalzielen mit der Gießkanne wird weder dem Anspruch des Standorts noch den betroffenen Beschäftigten gerecht.

Wenn das Können und die Kompetenz der Belegschaft die Grundlage für eine erfolgreiche Veränderung des Standorts legen, muss sich dies auch in der **beruflichen Bildung** abbilden. Zum einen müssen wir unsere Belegschaft auf veränderte **Qualifizierungsanforderungen** vorbereiten. Zum anderen brauchen wir weiterhin eine gute **Erstausbildung** am Standort, die wir entsprechend den sich wandelnden Anforderungen anpassen können. Und wir brauchen auch unsere jungen ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen als zukünftige Facharbeiter, zum Erhalt des Know-Hows unseres Leitwerkes.

Eine erfolgreiche Transformation kann nur mit und durch die betroffenen Menschen gelingen. Niemals gelingt sie gegen diese Belegschaft.

Andreas Jahn
Betriebsrat PT/T
Tel. 3 08 87



Das Management vergiftet das Klima

Für uns Beschäftigte ist es sehr wichtig, zum Monatsende pünktlich unser Entgelt auf dem Konto zu haben. Jeder von uns saß vermutlich schon mal vor seinem Abrechnungsbogen und versuchte nachzuvollziehen wie der Überweisungsbetrag zustande kam. Das ist wahrlich keine einfache Übung. Besonders schwierig wird es, wenn es um Schichtzuschläge, Überstundenzuschläge, Alterssicherungsbeträge oder ATZ-Berechnungen und vieles mehr geht.

Dieses Jahr im April kam dann auch noch das Kurzarbeitergeld dazu. Die Zusammensetzung und die Berechnung können nur die Fachleute aus der Entgeltabrechnung erklären.

Aus diesem Grund gibt es auch die Pflicht für den Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten eine ausführliche und verständliche Erklärung zu ihrer Entgeltabrechnung bekommen, wenn sie dies wünschen.

Und genau hier beginnt jetzt das Problem. Das Daimler-Management fährt nicht erst seit gestern, sondern schon seit vielen Jahren einen rigiden Sparkurs. In der Entgeltabrechnung beispielsweise, läuft dies unter dem Begriff



„Shared Service Center“ (SSC). Dahinter versteckt sich die uralte Unternehmensmethode: Zusammenlegen, Aufgaben neu strukturieren, Personal wegrationalisieren, Leistungsverdichtung.

Die Leidtragenden sind in diesem Fall die Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltabrechnung. Bei der Fülle an Arbeit wissen sie oft nicht mehr, wo ihnen der Kopf steht. Zeit zum Durchatmen finden sie kaum.

Andererseits ist es den Beschäftigten in den Werken nicht mehr möglich ins Personalbüro zu gehen, um sich zu informieren. Dieser persönliche Kontakt wurde weggespart. Eine Auskunft ist nur noch per Mail oder Telefon möglich. Die Bearbeitung dieser Anfragen braucht ihre Zeit.

Das Resultat ist ein zunehmend rauer und aggressiver Ton gegenüber den Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltabrechnung. Das ist nicht nur unkollegial, sondern auch die falsche Adresse. Die Verantwortlichen sitzen in Management und Vorstand.

Den Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltabrechnung gebührt unsere Anerkennung und Respekt für die Leistung, die sie trotz der widrigen Bedingungen erbringen.

Was wir alle brauchen ist eine gute Beratung und Information. Für Bereiche wie die Entgeltabrechnung oder das Zeitmanagement bedeutet das mehr Personal für einen guten Service, insbesondere für einen guten Service vor Ort.

Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 25 11



Berechnung des Urlaubsgeldes

Für alle indirekt Beschäftigten (MPn und MV) gilt seit 01.10.2020 eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung um 5,71% mit entsprechender Entgeltreduzierung. Dies hat auch Auswirkung auf die Urlaubsvergütung.



Im Mai bekommen wir, entsprechend des IGM-Tarifvertrages eine sogenannte Abschlagszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes. Diese Zahlung wurde 2020 mit dem ungekürzten Entgelt berechnet. Wer nun ab Oktober dieses Jahr Urlaub nimmt, wird auf seiner Entgeltabrechnung eine Nachberechnung der Urlaubsvergütung feststellen. Maximal 7,5 Urlaubstage werden mit dem gekürzten Entgelt berechnet. Der Gesamtbetriebsrat hat in den Verhandlungen allerdings eine Kompensation des gekürzten zusätzlichen Urlaubsgeldes erreicht. Wer am 01.10.2020 noch mindestens 1 Tag Tarifurlaub hat, bekommt mit der Novemberabrechnung eine Pauschale überwiesen.

Für Beschäftigte MPn sind es 37,50 €, für Beschäftigte MV sind es 52,50 €. Für nähere Informationen wendet euch bitte an eure IGM-Betriebsrätinnen und Betriebsräte.

Allgemeine Betriebsruhe über den Jahreswechsel

Werk UT einschl. dezentrierte Bereiche:

Betriebsruhe vom
24.12.2020 - 02.01.2021

RD/CASE/MP am Standort UT inkl. aller dazugehörigen Außenstandorte, dezentrierten Bereiche und RD/RI der DBIM:

Betriebsruhe vom
24.12.2020 – 05.01.2021
Betriebsruhe an Brückentagen:
14.05.2021, 04.06.2021

Die erweiterte Betriebsruhe in den Kostenstellen wird individuell vereinbart.

Horror-Pausenraum in Zeiten von Corona

Hier herrschen unzumutbare Zustände – es muss sich etwas ändern!

In der Antriebswellen-Fertigung im Geb. 136/1 EG ist der Pausenraum in einem desolaten Zustand. Hier gibt es keinerlei Möglichkeit ein Fenster zu öffnen, um einen Frischluftaustausch sicher zu stellen. In der Theorie ist zwar eine Lüftungsanlage installiert, aber diese ist veraltet und seit Längerem nicht mehr funktionsfähig und abgeschaltet. Besonders in Zeiten von Corona ein Unding und nicht länger akzeptabel!

Bereits in den heißen Sommermonaten war dieser Zustand für die Betroffenen kaum auszuhalten. Bei geöffneter Türe, kann man wohl kaum von Frischluft sprechen. Hier zeigt sich lediglich ein weiteres Problem: Die Ein- und Ausgangstüre ist eine schwere, dicke Stahltüre, die nach Informationen der Kolleginnen und Kollegen mindestens einmal im Monat einen Defekt aufweist. Da diese Türe trotz alledem nicht komplett Schalldicht ist, gibt es auch bei geschlossener Türe eine dementsprechende Lärmbelästigung. Erholung und Sicherheit sieht anders aus!

Im ganzen Unternehmen gelten Corona Schutzmaßnahmen, jedoch bietet das

Unternehmen für die Kolleginnen und Kollegen kaum Möglichkeiten, sich während der Pause problemlos die Hände zu waschen. Es gibt zwar ein einzelnes Handwaschbecken innerhalb des Pausenraumes, aber für die komplette Mannschaft reicht das in keiner Weise aus. Hinzu kommt, dass das Waschbecken regelmäßig verstopft ist.

Neben dem Pausenraum befindet sich zwar theoretisch ein Herren WC, in dem sich die Kollegen die Hände waschen könnten, doch welch Wunder: Das besagte WC ist schon seit Zeit längerer Zeit ohne jegliche Information an der Tür abgeschlossen. Trotz Reklamation tut sich hier nichts! Die männlichen Kollegen müssen also einen längeren Weg zum nächsten WC auf sich nehmen – dass dieser Weg die Pausenzeit schmälert, kommt noch dazu. Da frage ich mich, ob jeder diesen Weg auf sich nimmt, nur um sich die Hände zu waschen?

Gemeinsam mit den Kollegen haben wir uns für den Umbau des Pausenraumes eingesetzt: Es wurde bereits ein Umbauplan für eine Behebung der

Mängel der Planung vorgestellt, doch dieser wurde wie immer aus Kostengründen abgelehnt.

Insbesondere in diesen Zeiten, in denen wir Tag für Tag daran erinnert werden, wie wichtig die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen ist, können und dürfen solche Zustände nicht aus Kostengründen einfach bestehen bleiben! Die Gesundheit der Beschäftigten steht an erster Stelle!

IG Metall Betriebsrat und Vertrauensleute fordern eine Beseitigung der Missstände ein!



Sven Schmiech
Betriebratsnachrücker
Tel. 6 17 78



Das stinkt zum Himmel!

Kläranlagen-Feeling in der Mittagspause

Was macht eine Mittagspause wirklich wertvoll?

Ein gutes Essen – das ist in der Kantine im Gebäude 128 sicher vorhanden – besten Dank dafür an die Kolleginnen und Kollegen der Betriebsgastronomie, die uns jeden Tag mit einem wirklich guten Speisenangebot versorgen.

Eine ruhige Umgebung – auch das ist nun durch die Corona-Auflagen (maximale Raum- und Tischbelegung) momentan kein Thema.

Also müsste doch alles passen – leider nicht, denn es gibt einen unerträglichen Zustand vor der Kantine im Gebäude 128.

Dieses Problem stinkt wortwörtlich zum Himmel!

Es handelt sich um drei Kanal Entlüftungsschächte: Sobald das Wetter umschlägt bzw. der Ablauf im Kanal unter den Schächten nicht richtig frei ist, riecht es auf dem gesamten Vorplatz nach Fäkalien.



Wer sich vor dem Gebäude für das Mittagessen in der Kantine anstellt, bekommt also direkt die geballte Ladung Kläranlagen-Gestank ab. Hier ist kein Entkommen möglich. Dieser Zustand ist nicht akzeptabel!

Die Verantwortlichen für dieses Thema dürfen nicht länger die Augen vor diesem Problem verschließen! Es braucht endlich eine Lösung und keine langwierige Kosten-Diskussion!

Die Beschäftigten haben das Recht auf eine wertvolle Mittagspause und die sollte auf keinen Fall in einer Kläranlagen-Umgebung stattfinden!



Klaus Kaupert
Betriebsrat RD
Tel.: 5 97 22

Willkür im Qualitätsmanagement

Fairness sieht anders aus!



Im Scheibenwischer Extra vom 23.09.20 haben wir bereits über das Chaos im Qualitätsmanagement berichtet. Die Zuordnung der Kolleginnen und Kollegen in die unterschiedlichen Beschäftigtengruppen MP, MPn und MV sind uneinheitlich und oftmals weder nachvollziehbar, noch zu rechtfertigen.

Als IG Metall Betriebsräte haben wir das Unternehmen dazu aufgefordert, die Regelungen zur Arbeitszeitreduzierung (gilt für MPn und MV) und möglicher Kurzarbeit (gilt für MP) in den jeweiligen Kostenstellen zu vereinheitlichen! Die Vereinheitlichung hat das Unternehmen vehement abgelehnt. Seit dem 01.10.2020 befinden

sich unsere Kolleginnen und Kollegen, die der Mitarbeiterkategorie MV und MPn zugeordnet sind also in der Arbeitszeitverkürzung – wie es mit einer möglichen Kurzarbeit bei den MP'lern weitergeht, bleibt abzuwarten.

Es kann doch nicht sein, dass die Kolleginnen und Kollegen aus den gleichen Kostenstellen, mit den gleichen Tätigkeiten ungleich behandelt werden! Hinzu kommt, die hohe Altersstruktur in den Kostenstellen der QM. Viele gehen in ihren wohlverdienten Ruhestand, kommen in die passive Phase der ATZ oder scheiden auch jüngst durch MOVE aus dem Unternehmen aus. Die Arbeit muss trotz alledem gestemmt werden. Unsere QM'ler geben jeden Tag ihr Bestes: Qualitätsprobleme und

schlimmstenfalls Produktionsausfälle dürfen nicht auf die leichte Schulter genommen werden. **Die Zeiten sind schon schwer genug – den Unmut der Beschäftigten hat das Unternehmen selbst zu verantworten! Fairness sieht anders aus.**



Amel Mujic
Betriebratsnachrücker, Tel. 6 17 78
Michael Alferi
Betriebsrat QM, Tel. 2 06 33

Ein Kommentar von Wolfgang Nieke

Es braucht neue Perspektiven für Untertürkheim!

Seit 2015 schaffen wir mit wichtigen Vereinbarungen die Grundlage dafür, den Wandel vom konventionellen Antrieb in Richtung alternative Antriebe zu gestalten. Und zwar nicht nur technologisch, sondern auch in Bezug auf die Beschäftigung. Bis 2019 saß unserer früherer Betriebsratsvorsitzender Wolfgang Nieke mit am Verhandlungstisch. Dass das Unternehmen diese Vereinbarungen jetzt in Frage stellt, sieht er mehr als kritisch. Er steht hinter seinem Nachfolger Michael Häberle, der auf diese Vereinbarungen pocht! Als inzwischen Außenstehender, gibt Wolfgang seine Einschätzung zur aktuellen Situation.

»» Wenn man in den Nachrichten von Daimler hört und liest, gibt es meist keine positiven Meldungen: Den Einstieg in die Elektromobilität verschlafen, Strafzahlungen wegen dem LKW Kartell, Gewinneinbrüche.... Das Unternehmen und sein Vorstand scheinen nicht aus den Schlagzeilen heraus zu kommen, wobei die gesamte Automobilindustrie an Ansehen verloren hat. Dabei vergessen viele, dass gerade die Automobilindustrie eine der zentralen Industriezweige Deutschlands ist.

Dass die Transformation von Verbrennungsmotoren hin zu elektrischen Antrieben Auswirkungen auf die Beschäftigten hat (Anzahl der Arbeitsplätze wie auch die Qualifikation der Beschäftigten), ist seit der ersten ELAB Studie im Jahr 2012 bekannt. Dies war der Grund warum der Untertürkheimer Betriebsrat schon sehr früh den Aufbau von Entwicklungs- und Produktionskapazitäten für neue Antriebstechnologien – ob Brennstoffzelle oder Batterieantriebe – gefordert hat.

Nun verlangt der Vorstand, dass der Untertürkheimer Betriebsrat Sang und Klanglos akzeptieren soll, dass in den kommenden Jahren 4.000 Arbeitsplätze abgebaut und gleichzeitig das aktuelle Produktionsprogramm nach Osteuropa verlagert werden soll. Das ist das eine vollkommende Abkehr vom bisherigen Geist der Zusammenarbeit zwischen Daimlers Leitwerk- und Kompetenz-

zentrum für Antriebstechnologien und dem Konzern.

Wenn durch die Transformation perspektivisch Arbeitsplätze im Bereich der Verbrennungsmotoren zurückgehen, dann ist – auf Basis vieler Vereinbarungen – die logische Konsequenz, dass neue Antriebstechnologien nach Untertürkheim kommen müssen. Aber es ist auch die Verantwortung des Vorstandes neue Produktionsfelder nach Untertürkheim zu holen.

Untertürkheim muss nicht bis in alle Ewigkeit Motoren produzieren. Es ist schon lange her, dass die Fahrzeugproduktion von Untertürkheim nach Sindelfingen gegangen ist, weil das Neckartal zu klein war. Aber im Zeichen der Elektromobilität wäre es durchaus angesagt, auch das Portfolio zwischen den Standorten im PKW-Bereich neu zu ordnen und damit allen Standorten eine Chance auf eine einigermaßen stabile Beschäftigung zu geben. Denn wenn der Verlust an Beschäftigung durch den Wandel in den Antriebstechnologien auf den Konzern umgelegt wird, ist dies über die Fluktuationen an allen Standorten leicht zu verkraften und zwingt nicht ausschließlich die Powertrain Standorte zum Aderlass. Und wenn man langfristig die Produktionsordnung neu denkt und eben auch antriebsunabhängige Produkte in den Powertrain Standorten installiert, dann haben diese Werke auch im Zeitalter

der Elektromobilität, in den Jahren nach 2030, eine stabile Beschäftigungsperspektive.

Das ist wichtig für die Menschen, die in der Region Stuttgart leben. Es ist aber auch wichtig für die Region selbst, denn ein Großteil des Wohlstandes in Stuttgart und Umgebung hängt eben an der Automobilindustrie (einschließlich den Zulieferern und dem Maschinenbau). Nicht nur, aber eben auch zu einem großen Teil, an Daimler.

Der Vorstand muss sich die Frage stellen, ob es eine kluge Strategie ist, permanent von Personalüberhängen zu sprechen und den Abbau von Personal anzukündigen. Damit gibt man den Kolleginnen und Kollegen das Gefühl, überflüssig und unnötig zu sein. Die Erwartung an den Vorstand in einer solchen Situation ist, im Zuge der Transformation allen Standorten eine Perspektive, eine gute Zukunft und gute Arbeit für seine Beschäftigten zu ermöglichen. So haben wir es 2018 mit der Verlängerung der Zukunftssicherung und der darin beschriebenen Transformationszusage vereinbart. Dass man den Vorstand daran erinnern muss, trägt in diesen Zeiten der Veränderungen nicht gerade zum notwendigen Vertrauen in das Unternehmen bei. <<<

Wolfgang Nieke,
ehemaliger BR-Vorsitzender



v.l.n.r.: Karl Reif, Michael Brecht, Wolfgang Nieke, Ergun Lümalı bei der Infoveranstaltung zu den Verhandlungen am Standort Untertürkheim am 8. Oktober 2020.

Weichenstellen für die Tarifrunde!

Zukunft statt Jobabbau: Schnell und sicher durch die Krise

In der Metall- und Elektroindustrie haben die Vorbereitungen für die Tarifrunde 2021 begonnen. Die IG Metall legt dabei einen neuen Weg mit zwei zentralen Zielen fest:

- **Die Arbeitsplätze in Krise und Transformation sichern**
- **Einkommen stabilisieren.**

Ausgehend von den betrieblichen Krisen muss jetzt mit den Beschäftigten diskutiert werden, welche tariflichen Instrumente in der Tarifrunde weiterentwickelt werden können. „Wir wollen allen Beschäftigten und Betrieben die Möglichkeit geben mit Rahmenregelungen für betriebliche Zukunftstarifverträge, Chancen und Herausforderungen fair und sicher meistern zu können“, sagt Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg.

Auch bei uns am Standort Untertürkheim hat die Debatte zur Tarifrunde 2021 bereits Fahrt aufgenommen. Wir werden die Themen, die euch gerade bewegen, aufgreifen und tarifliche Lösungen bieten, um die großen Herausforderungen in der Metall- und Elektroindustrie zu lösen.



**Videobotschaft Roman Zitzelsberger,
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg**



v.l.n.r.: **Giuseppe Caputi**, stellv. VK-Leiter – Untertürkheim
Thomas Fretz, stellv. VK-Leiter – Mettingen
Antonio Potenza, Gewerkschaftssekretär
Sven Schmiech, stellv. VK-Leiter – Hedelfingen
José-Miguel Revilla, Vertrauenskörperleiter

Die JAV Wahlen 2020 stehen an

Am 10.11.2020 finden am Standort Untertürkheim die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Jeder unserer 776 wahlberechtigten Personen (Auszubildende, DH-Studenten und Praktikanten unter 25 Jahre, Beschäftigte unter 18 Jahre) hat die Möglichkeit, 13 Stimmen an die Kandidierenden seiner/ihrer Wahl abzugeben.

Es stehen 44 junge, engagierte Personen zur Wahl, die sich darauf freuen, mit einem kreativen Team Ideen zu entwickeln und die Ausbildung somit Stück für Stück zu verbessern und zeitgemäß zu gestalten.

Es werden 13 Personen gewählt, die dann für zwei Jahre im Amt sein werden.

Die JAV kümmert sich um die Belange der Auszubildenden und Dual-Studierenden. Gemeinsam mit euch und dem Betriebsrat erarbeitet sie Lösungen und repräsentiert eure Interessen gegenüber der Ausbildungsleitung.

Wir freuen uns sehr, dass 44 Kandidaten den Mut aufbringen, sich für ein Amt wie dieses zur Wahl zu stellen. Hier wird deut-

lich, wie wichtig bereits zu Beginn das Thema Mitbestimmung im Betrieb ist und wir sind davon überzeugt, dass eine starke JAV sehr viel im Ausbildungsbereich bewegen kann.

An alle Kolleginnen und Kollegen, die unter den wahlberechtigten Personenkreis fallen, bleibt nur zu sagen: **WÄHLEN GEHEN!**

Nur durch eine hohe Wahlbeteiligung erhalten wir auch ein repräsentatives Ergebnis und somit die aus eurer Sicht am besten geeigneten 13 Personen für das Amt als Jugend- und Auszubildendenvertreter.

Florian Weisbeck
 JAV-Vorsitzender
 Tel. 0160 8 60 90 00



IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
 Verantwortlich: Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart; Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, E-Mail: Anaick.Geissel@igmetall.de
 Internet: www.stuttgart.igm.de, www.daimler.igm.de
 Redaktion: Anaick Geissel (IGM), Antonio Potenza (IGM), Andreas Jahn, Roland Schäfer, Stefan Rumpf
 Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Ebhausen
 Druck: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf
 Bildquellen: S. 2 ©Daimler, S. 4 AdobeStock © valterz, S. 8 © Wolfgang Mücke