



Licht am Ende des Tunnels?

Ausblick 2021

Ein Jahr voller Herausforderungen

Seite 3

Neu aufgestellt!

Unsere KoAs im Überblick

Seite 6-7

Tarifrunde 2021

So schwierig wie nie

Seite 10-11

Rückblick 2020: Mit der IG Metall durch das Krisenjahr

Ein Jahr voller Herausforderungen und Zusammenhalt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das vergangene Jahr hat uns einiges abverlangt: Die Corona-Pandemie, Kurzarbeit, MOVE und der Beginn unserer Standortverhandlungen. All diese Themen werden uns auch 2021 weiter begleiten. Eines ist klar: Wenn wir zusammenhalten, können wir diese Herausforderungen bewältigen, nur gemeinsam sind wir stark.



Der eATS kommt nach Untertürkheim!

Nach wochenlangen, intensiven Verhandlungen war Ende 2019 klar: Wir werden künftig Teile des elektrischen Antriebstrangs in Untertürkheim produzieren! Im Februar wurde die Vereinbarung offiziell unterschrieben und wir konnten euch vor Ort informieren. Erfolg ist kein Zufall: Mit eurer überwältigenden Präsenz bei unseren Aktionen, habt ihr zu diesem super Ergebnis beigetragen.

Arbeitsunterbrechung: Corona-Pandemie spitzt sich zu!

Auf Drängen des Betriebsrats wurde eine zweiwöchige Arbeitsunterbrechung an allen deutschen Standorten vereinbart. Uns war es wichtig, schnell zu reagieren und einheitliche Regelungen zum Schutz aller Beschäftigten zu schaffen – egal ob in der Produktion oder im Verwaltungsbereich.



Unser gesamtes Werk in Kurzarbeit

Die Corona-Pandemie hat ein weiteres Mal gezeigt, wie wichtig es ist, eine starke Gewerkschaft wie die IG Metall im Rücken zu haben. Zum KuA-Geld kam durch unseren IGM-Tarifvertrag und unsere GBV eine finanzielle Aufstockung durch den Arbeitgeber obendrauf! Damit konnten wir die negativen Auswirkungen der Corona-Krise für euch so gering wie möglich halten!

Kurzarbeit verlängert, Umsetzung Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb

Auf Grund der Entwicklung der Pandemie wurde die Kurzarbeit an unserem Standort bis Ende Mai verlängert. Ausgenommen davon waren Kolleginnen und Kollegen im Produktionsbereich, Notbetriebfunktionen, strategischen Projekten und Zukunfts- und Anlaufthemen. Damit diese Beschäftigten an einen sicheren Arbeitsplatz zurückkehren konnten, haben Unternehmensleitung und Betriebsrat für den Standort Untertürkheim zahlreiche Schutz- und Hygienemaßnahmen erarbeitet. Diese gelten bis heute und werden kontinuierlich angepasst nachgeschärft.



Video und Informationsstände – Betriebsversammlung in Zeiten von Corona

Betriebsversammlungen im klassischen Sinne konnten im vergangenen Jahr leider nicht stattfinden. Um euch trotzdem über die wichtigsten und aktuellsten Entwicklungen zu informieren, haben wir im Juli unser erstes Informationsvideo veröffentlicht, das ihr euch entweder eigenständig oder in Kleingruppen vor Ort und unter Einhaltung der Corona-Schutzmaßnahmen anschauen könntet. Wir IG Metall Betriebsräte standen euch im Anschluss bei Infoständen für Fragen zur Verfügung.

Start Standortverhandlungen um unsere Zukunft

Im Herbst starteten zwischen Betriebsrat und Werkleitung die Verhandlungen über die Zukunft unseres Standorts. Der Konflikt: Um Platz für den eCampus zu schaffen, will die Werkleitung unter anderem an vereinbarte Produktionsumfänge im konventionellen Bereich ran, die aktuell für dringend benötigte Beschäftigung sorgen. Aus unserer Sicht eine fatale Forderung.



Überwältigende Beteiligung!

Bei unseren Informationsveranstaltungen Anfang Oktober und den zusätzlichen Sprechstunden des Betriebsrats im November, habt ihr uns mit eurer enormen Teilnahme einen klaren Verhandlungsauftrag erteilt: Für eine erfolgreiche und faire Transformation unseres Standorts benötigen wir unbedingt Produktionsarbeitsplätze im konventionellen UND im alternativen Antrieb. Dafür setzen wir uns weiterhin ein!

Dezember 2020: Postkarten-Aktion Solidarität gewinnt!

Über 50.000 Postkarten kamen bei der deutschlandweiten Solidaritätsaktion des Daimler Gesamtbetriebsrates zusammen, mit dem Ziel, Forderungen, Sorgen und Fragen an die Konzernspitze zu richten. Hinter jeder Botschaft standen Menschen, Familien, Kolleginnen und Kollegen, die Daimler groß und erfolgreich gemacht haben. Vielen Dank für euren Einsatz und Rückhalt!



Ausblick 2021

Was erwartet uns dieses Jahr?

Nach dem intensiven und durch die Corona-Pandemie sehr belastenden und schwierigen Jahr 2020, lag viel Hoffnung auf dem Jahreswechsel. Der Wunsch nach ein wenig Normalität, nach ein wenig Entspannung, war deutlich zu spüren. Leider haben die weiterhin hohen Infektionszahlen und die Mutation des Corona-Virus, eine weitere Verschärfung der Maßnahmen notwendig gemacht. Auch für unsere Betriebsratsarbeit hier im Werk Untertürkheim hatten wir die Hoffnung, dass der Start ins neue Jahr weniger Überraschungen bereithält.

Davon konnte jedoch keine Rede sein. Überrascht wurden wir mit einer erneuten Diskussion um **Kurzarbeit**. Grund dafür waren Zulieferengpässe von Elektronikbauteilen an die Aufbauwerke. In Untertürkheim betraf es ca. 150 Kolleginnen und Kollegen in der Achsproduktion, die im Januar in Kurzarbeit waren. Obwohl es sehr schwer ist, die wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2021 vorausszusehen, werden wir uns weiterhin mit dem Instrument Kurzarbeit beschäftigen müssen. Denn wie bereits letztes Jahr berichtet, wollen wir eine mögliche Anwendung von Kurzarbeit im Werk Untertürkheim deutlich differenzierter handhaben. Damit ist gemeint: Statt das komplette Werk, Kurzarbeit nur dort, wo es auf Grund von Auftragsrückgängen in einzelnen Abteilungen nötig ist.

Die Verhandlungen zur **Zukunft des Werks Untertürkheim** gehen weiter. Zum einen geht es natürlich um die Produkte, die hier entwickelt, gefertigt und montiert werden. Zum anderen wird unser Fokus auch auf den Entwicklungs- und produktionsbegleitenden Bereichen liegen. Für diese indirekten Bereiche hat das Management eine große und tiefgreifende Kostenspar- und Rationalisierungskampagne ausgerufen. Ein Teil ist die Arbeitszeitverkürzung. Steigende Produktionsprogramme und Neuanläufe verstärken die Leistungsverdichtung im indirekten Bereich. Damit müssen wir uns weiter beschäftigen.

Ein anderer Teil ist das Weiterlaufen von **MOVE**. Die sogenannten „Abfindungsgespräche“ wird es auch dieses Jahr geben. Einzelne Betriebsräte hatten schon letztes Jahr bis zu 100 Gespräche begleitet. Zudem wird das Management mit konkreten Aufgabenstreichungen, mit Teamauflösungen und Umstrukturierungen beginnen. Damit sind Veränderungen für die Kolleginnen und Kollegen verbunden. Unser Anspruch ist, diese Veränderungsprozesse im Interesse der Beschäftigten zu gestalten.

Ein wichtiger Baustein in Veränderungsprozessen ist die **Qualifizierung**. Gegenüber der Werkleitung haben wir in den letzten Jahren immer wieder die Forderung nach einer Aus- und Weiterbildung mit Perspektive erhoben. Auf die Lippenbekenntnisse im Atemzug mit der Transformation müssen jetzt endlich Taten folgen. Wir fordern eine Wiederaufnahme der Gespräche mit dem Anspruch, die Ausbildung und die Belegschaft fit für die Zukunft zu machen.

Dies ist alleine deshalb notwendig, weil immer mehr **Prozesse digitalisiert** werden. Der Umgang mit mobilen Endge-

räten und Besprechungen in Videokonferenzen ist nur die sichtbare Spitze des Eisberges. Von der Entwicklung über die Produktion bis zur Logistik und der Verwaltung – das Digitale wird unser Arbeitsleben immer mehr bestimmen. Neben der Sicherung von Arbeitsplätzen geht es auch um die Gestaltung der Arbeit.

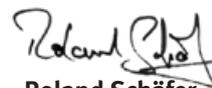
Mobiles Arbeiten wird immer weniger eine Frage des **Ob**, dafür zunehmend eine Frage des **Wie**. Wir müssen uns miteinander die Frage stellen, welche Langzeitfolgen mit dieser Form des Arbeitens verbunden sein können. Ein Austausch zu den vielfältigen Erfahrungen führt uns auch zu Verhandlungen zum Thema „Homeoffice“ und somit der Ausstattung und Ergonomie von Arbeitsplätzen zu Hause.

Für neue Montagen im Werk Untertürkheim haben wir zugestanden, eine sogenannte **Arbeitsorganisation-PT** zu vereinbaren. Es geht darum, auf der Grundlage unserer Vereinbarung zur Gruppenarbeit neue Elemente aufzunehmen. Die Beteiligung der Beschäftigten ist uns hier sehr wichtig. Aufgrund der Pandemie konnten wir die Verhandlungen letztes Jahr nicht zu Ende bringen.

Das Jahr 2021 wird aber auch von einer **Tarifrunde** geprägt werden, wie wir sie noch nie erlebt haben. Einerseits beeinflusst die Corona-Pandemie, wie wir unsere Forderungen durchsetzen können. Massenkundgebungen vor den Toren sind momentan nicht vorstellbar. Andererseits müssen wir unsere Forderungen gegen härter werdende Angriffe der Arbeitgeber durchsetzen.

Auch in diesem Jahr heißt es, zusammenstehen und zusammen handeln.


Michael Häberle
 Betriebsratsvorsitzender


Roland Schäfer
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender



Neuer Betriebsrat im KoA PT/S: Antonio Salerno

„Für Solidarität aus der Ferne ist keine Zeit mehr“

Im Betriebsrat starten wir das neue Jahr mit einigen personellen Veränderungen und freuen uns direkt über zwei Neuzugänge in unserem Betriebsratsgremium. Einer davon ist Antonio Salerno, der sich seit dem 1. Januar 2021 um rund 440 Kolleginnen und Kollegen in der Untertürkheimer Schmiede und um Qualitätsbereiche der Gießerei in Mettingen kümmert.

Lieber Toni, du stammst aus einem kleinen Dorf im Südwesten Italiens, richtig? Wie hat es dich denn hier her zum Daimler verschlagen?

Genau, ich komme aus einer kleinen Ortschaft in Kalabrien und habe dort eine Ausbildung zum Werkzeugmacher absolviert. Damals wurden die ersten Gastarbeiter aus Italien nach Deutschland rekrutiert, so auch mein Bruder. Er hat mir immer Postkarten aus Esslingen geschickt, die mir so sehr gefallen haben, dass ich nach Deutschland gereist bin, um ihn zu besuchen. Ich fand es dann so schön, dass ich einfach geblieben bin. Bis ich volljährig war habe ich im Neckarcenter gejobbt und durch den

Kundenkontakt und das Lesen von vielen Büchern Deutsch gelernt. Sobald ich 18 war habe ich bei mich Daimler beworben. Ich war mein ganzes Leben lang ein großer Autofanatiker und hatte in Italien sogar meine eigene kleine Radiosendung in der ich über Autos gesprochen habe – da war Daimler natürlich der Traum!

...und jetzt hast du im letzten Jahr schon dein 40. Jubiläum gefeiert und kennst unser Werk daher natürlich besonders gut. Was hat sich deiner Meinung nach in den vergangenen Jahren verändert?

Wahnsinn, wie die Zeit vergeht. In den letzten 40 Jahren hat sich aus meiner Sicht eine ganze Menge verändert – leider nicht nur zum Positiven. Ich habe in der Vergangenheit Vorstände und Führungskräfte erlebt, die knallhart waren, aber die sich auch immer sehr stark mit unserem Standort und der Region identifiziert haben. Das fehlt mir inzwischen sehr. Es ist weniger menschlich und vieles wird von oben herunter diktiert. Auch der Umgang unter den Kolleginnen und Kollegen hat sich verändert. Der Ton wurde rauer und die emotionale Distanz größer.

Jeder schaut sehr stark nach sich selbst und

alle wollen immer noch mehr – aber sie wollen nichts dafür tun. Die Coronapandemie macht es zusätzlich schwer, die Menschen für wichtige betriebliche Themen zu mobilisieren. Ich hoffe wirklich, dass wir bald wiedererkennen, wie wichtig Kollegialität und Zusammenhalt sind und dass wir in unserer Gemeinschaft eine wahnsinnige Kraft haben, die wir besser nutzen müssen!

Du hast dir nicht gerade eine einfache Zeit ausgesucht, um Betriebsrat zu werden: Das Unternehmen und ganz besonders unser Werk stehen vor noch nie da gewesenen Herausforderung. Worauf wirst du in Zukunft deinen Fokus legen?

Wir müssen endlich erkennen, dass die aktuelle Situation jeden von uns etwas angeht: Egal ob man in einem Büro oder in einer Halle arbeitet. Für Solidarität aus der Ferne ist keine Zeit mehr! Wir sind eine Belegschaft und unsere Stärke ist unser Zusammenhalt. Ich will deshalb, dass die Kolleginnen und Kollegen in meinem Bereich bestmöglich über die aktuellen Ereignisse informiert sind – Wissen und Aufklärung sind meiner Meinung nach entscheidend, um die Menschen angemessen mitzunehmen und um zu verhindern, dass wir uns voneinander entfernen. Für mich zählt der persönliche Kontakt und das direkte Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen in meinem Bereich.

Wir wünschen dir für deine zukünftigen Aufgaben auf jeden Fall buona fortuna!

Grazie!



☎ 0160/863 3246

✉ antonio.salerno@daimler.com

Neuer Betriebsrat im KOA PT/T: Amel Mujic

„Mein Ziel ist es, in den nächsten 100 Tagen in jeder Abteilung vorbeizukommen“

Anfang des Jahres ist Amel Mujic für Mate Dosen in den Betriebsrat nachgerückt. Seit dem 01.01.2021 ist er somit Ansprechpartner für die rund 550 Kolleginnen und Kollegen im Toolmanagement und den Anlauffabriken.

Hallo Amel, herzlichen Glückwunsch zu deiner neuen Aufgabe als Betriebsrat! Die Welt der Arbeitnehmervertretung ist aber nicht ganz neu für dich, oder?

Vielen Dank. Als Betriebsrat bin ich zwar kein alter Hase, aber ich habe schon ein paar Jahre hinter mir, in denen ich mich für Kolleginnen und Kollegen eingesetzt habe. Von 2010-2016 war ich als Jugendvertreter unterwegs, drei Jahre davon als JAV-Vorsitzender an unserem Standort und rund zwei Jahre davon als Vorsitzender der deutschlandweiten Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung. Wir haben damals unter anderem das Thema Ausbildungszahlen und Feststellungen erfolgreich vorangebracht. Dazu mussten wir auch immer wieder in Konfrontation mit dem Vorstand oder der Ausbildungsleitung gehen. 2018 habe ich als IG Metall Betriebsrat kandidiert und war die letzten zweieinhalb Jahre Betriebsratsnachrücker. Das war eine sehr tolle und prägende Zeit.

Was ist dir in deiner „Nachrücker-Zeit“ am Stärksten im Gedächtnis geblieben?

In den letzten Jahren war ich über viele Bereiche hinweg tätig, vor allem mit Michael Alferi, Betriebsrat im Qualitätsmanagement. Dort waren wir – von Bad Cannstatt bis nach Nabern – überall unterwegs: Von den direkten Bereichen in der Gütesicherung, den Angestelltenbereichen, bis hin zur Batterie und den Qualitätsingenieuren. Ich konnte somit die Arbeit als Betriebsrat vor Ort miterleben und viele Erfahrungen sammeln. Natürlich war es optimal, dass ich direkt von einem langjährigen Betriebsrat lernen und mir auch einiges abschauen konnte. Am stärksten ist bei mir hängen geblieben, dass man die Themen und Konflikte immer aus unterschiedlichen

Blickwinkel betrachten und angehen muss. Es ist extrem wichtig zu verstehen, warum welche Entscheidungen getroffen werden. Klar ist: Es gibt immer mehrere Seiten und es ist oftmals verdammt schwierig, in bestimmten Konfliktsituationen zu vermitteln. Am Ende vom Tag muss man sich auch hinstellen können, um die Fronten zu klären. Ich bin froh, dass ich diese Erfahrungen schon machen konnte.

Als was für eine Art Betriebsrat würdest du dich beschreiben? Was macht dich aus?

Ich würde sagen: Als einer ohne Berührungängste. Ich bin auf den ersten Blick zwar ein lockerer Typ und kann gut mit den Leuten quatschen – kann aber auch sehr deutlich meine Meinung sagen. Ich scheue mich nicht davor, mit den Führungskräften in Konfrontation zu gehen. Ich kann ziemlich hartnäckig sein, mich schon auch Mal festbeißen und lasse dann nicht locker bis eine Lösung in Sicht ist. Ich denke das braucht es in manchen Themen auch, um etwas zu erreichen.

Hast du dir bestimmte Ziele gesteckt?

In der PT/T werde ich der Ansprechpartner für knapp 550 Leute über unterschiedliche Standorte hinweg sein – also von Untertürkheim bis Nabern. Dementsprechend werde ich das Toolmanagement und die Anlauffabriken betreuen. Mein Ziel ist es, in den nächsten 100 Tagen, in jeder Abteilung vorbeizukommen. Ich möchte die neuen Kolleginnen und Kollegen, deren Prozesse und Abläufe kennenlernen – ich möchte sehen, was sie im täglichen Geschäft umtreibt und wo es Probleme gibt, die wir gemeinsam angehen können.

Dabei wünschen wir dir viel Erfolg!

Einscannen und Film ab!

In diesem Video stellt sich Amel noch einmal persönlich vor.



 0176/3095 2538

 amel.mujic@daimler.com



Neu aufgestellt!

Koordinationsausschüsse 2021

(Stand Februar 2021)

Der Betriebsrat hat sich auf fünf Koordinationsausschüsse (KoAs) aufgeteilt, die für die Betreuung der Beschäftigten der jeweiligen Center zuständig sind. Im letzten Jahr gab es insgesamt vier personelle Wechsel im IG Metall Betriebsrat. Grund genug für eine aktuelle Übersicht zur Besetzung der KoAs.

<p>Produktionsleistungs- zentrum Motoren</p> <p>Betreuung von ca. 6250 Kolleginnen und Kollegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motorenproduktion Fertigung und Montage in Untertürkheim und Bad Cannstatt • Technischer Service (1) 	 Milos Raskowic KoA-Vorsitzender	 Katarina Dosen Stv. KoA-Vorsitzende	PT/M	
	 Franco Jacopino	 Uwe Ramler		 Apostolos Sarapsis
<ul style="list-style-type: none"> • Logistik (2/3) • Entwicklungsbereich Prototypenbau & Testing (4) 	 Mehmet-Ali Akseki	 Ralf Hoerning	 Alexander Rutkowsky	 Erkan Yildiz

PT/S	 Michael Clauss KoA-Vorsitzender	 Gabriela Reich Stv. KoA-Vorsitzende	 Ralf Eibner Stv. KoA-Vorsitzender	<p>Produktion Strukturteile Antrieb und Fahrwerk</p> <p>Betreuung von ca. 5770 Kolleginnen und Kollegen in Mettingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Achsproduktion Fertigung und Montage • Vorbetriebe Gießerei und Schmiede • Werkzeugbau
	 Martin Bott	 Konstantinos Hatzilazarou	 Ugur Özdemir	
 Jose-Miguel Revilla	 Adnan Yürekli	 Sebastian Zeisig	 Michaela Caprazki	<ul style="list-style-type: none"> • Werksfeuerwehr und Sicherheitsbereich • Werksärztlicher Dienst • Gastronomie • Personalbereich

PT/G**Kaplanis Josifidis**
KoA-Vorsitzender**Hüseyin Küçükcelci**
Stv. KoA-Vorsitzender**Fotini Kiosse****Volker Wohlfahrt****Ladislav Priplata****Michael Alferi****Produktionsleistungszentrum
Getriebe**

Betreuung von ca. 3250 Kolleginnen
und Kollegen:

- **Getriebeproduktion**
Fertigung und Montage
in Hedelfingen und Deizisau

- **Qualitätsmanagement**

Technologie und Dienstleistungen

Betreuung von ca. 2720 Kolleginnen
und Kollegen:

- **Technologiefabrik MBC Powertrain**
- **Planung**
- **Einkauf**
- **IT**

**Stefan Rumpf**
KoA-Vorsitzender**Andreas Jahn**
Stv. KoA-Vorsitzender**PT/T****Monika Müller-Bertrand****Amel Mujic****RD****Constanze Heidbrink**
KoA-Vorsitzende**Klaus Kaupert**
Stv. KoA-Vorsitzender**Udo Bangert****Markus Probst****Forschung und Entwicklung MBC**

Betreuung von ca. 2000 Kolleginnen und Kollegen:

- **eDrive Systemintegration**
- **Triebstrang & Elektroantriebe**
- **Batterie-Entwicklung**
- **Front- und Heckantrieb**
- **Motor**
- **Antriebselektronik & Hybridsysteme**

Wer A sagt muss auch B sagen

Mobiles Arbeiten oder doch schon Homeoffice?

Rund um die Diskussion zu moderner Büroarbeit sind in den letzten Jahren viele neue Begrifflichkeiten durch die Konstruktions- und Planungsbüros begeistert. Hinzu kommt, dass durch die Corona-Pandemie bedingt, das „mobile Arbeiten“ eine nie geahnte Dynamik bekommen hat. Da Homeoffice und mobiles Arbeiten grundsätzlich getrennt voneinander und doch miteinander verwoben sind, ist es wichtig, zunächst einmal die Begrifflichkeiten zu klären.

Mobiles Arbeiten

Zunächst bedeutet „mobiles Arbeiten“ nicht, dass man keinen festen Arbeitsplatz mehr hat. Mit mobilem Arbeiten ist gemeint, dass man seine Arbeitsaufgabe – sofern möglich – außerhalb des Betriebsgeländes erledigen kann. Das muss nicht zwangsweise zu Hause sein. Vielmehr gestattet mobiles Arbeiten das Arbeiten während einer Geschäftsreise, z.B. im Wartebereich eines Flughafens, oder auf dem Weg zur Arbeit, z.B. im Zug. Beim Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilem Arbeiten hat man sowohl seitens Unternehmen, als auch seitens Betriebsrat, an gelegentliches Arbeiten außerhalb des Betriebsgeländes gedacht. Niemand konnte ahnen, dass es durch die Pandemie bedingt, zu einem solch umfassenden Gebrauch der mobilen Arbeit kommen würde.

„Homeoffice“ heißt nicht, 8 Stunden am Küchentisch zu sitzen.

Durch die Pandemie-Situation wird umso klarer: Von „gelegentlichem“ Arbeiten außerhalb des Büros kann nicht mehr die Rede sein. Hier gibt es dringenden Handlungsbedarf. Für viele wurde die eigene Wohnung zum „Homeoffice“ – ein Fall, der durch die GBV „mobiles Arbeiten“ nur teilweise abgedeckt wird. Denn Arbeit zu Hause kann nicht dauerhaft am Küchentisch oder provisorisch auf der Couch stattfinden. Auch die Bildschirme, mit denen Kolleginnen und Kollegen im Büro arbeiten, durften nicht einfach mit nach Hause genommen werden. Es wird Zeit, dass es hierzu klare Regelungen

gibt und sich der Arbeitgeber an der Einrichtung eines Arbeitsplatzes beteiligt! Daher muss die GBV zum mobilen Arbeiten um die Punkte ergänzt werden, wie, und in welchem Umfang dies erfolgen kann. Der Betriebsrat plant hierzu, die betroffenen Beschäftigten zu beteiligen – wie dies bereits bei Abschluss der Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten der Fall war.

Neue Konzepte wie Desksharing? Corona-Pandemie verzerrt aktuell das Bild

Parallel hält in der Diskussion um moderne Büroarbeit der Begriff „Desksharing“ Einzug. Desksharing kommt aus dem Projekt modern Workspace/moderne Bürowelten. Dahinter steht folgender Gedanke: Büroarbeit findet heutzutage weniger am Schreibtisch, sondern vielmehr in Projekthäusern und Workshops statt. Daher soll bei der Neugestaltung von Büroflächen dem klassischen Schreibtisch weniger Raum – Gruppenarbeitszonen und Projekt- und Kreativzonen mehr Raum einnehmen. Um diese Flächen zu gewinnen, kann unter anderem Desksharing ein Instrument sein. Hierbei hat nicht mehr jeder Mitarbeiter einen festen Arbeitsplatz, sondern eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten teilt sich eine bestimmte, geringere Anzahl von Arbeitsplätzen. **Ob dies Sinn macht, und wie hoch die Teilungsrate ist, hängt von der Tätigkeit und auch von der Anwesenheitsquote der Beschäftigten ab.**

Wichtig in diesem Zusammenhang: Der durch den Wegfall von Schreibtischen gewonnene Platz darf nicht zu einer noch größeren Verdichtung der Schreibtischarbeitsplätze führen, sondern muss

für Projekt- und Kreativzonen genutzt werden. Die aktuell erkennbare Tendenz – auch durch die pandemiebedingt höhere Abwesenheitsquote – Büroflächen abzumieten, bzw. zu verkleinern, führt die an sich positiven Ansätze der modernen Bürowelten ad absurdum und sorgt für eine geringere Akzeptanz bei den Beschäftigten.

Wie in unserem letzten Info-Video berichtet, läuft im Werk Untertürkheim aktuell ein Pilot, in dem diese moderne Form der Büroarbeit erprobt werden soll: Der Bereich RD/EB (Batterieentwicklung) ist Ende 2020 von Nabern nach Untertürkheim in das Gebäude 128 umgezogen, und die Fläche wurde nach den Grundsätzen von modern Workspace gestaltet. Für abschließende Bewertung des Piloten muss jedoch erst das Ende der Pandemie abgewartet werden.

Zuallererst: Klarheit beim Thema Homeoffice und Ausstattung schaffen!

Wenn gefordert wird, dass Vor-Ort-Arbeitsplätze durch Desksharing-Konzepte wegfallen, dann muss es auch eine Lösung dafür geben, wie man einen Ausgleich bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen schafft. Der Wegfall von Vor-Ort Arbeitsplätzen, darf nicht zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen gehen. Wer A sagt, muss auch B sagen.

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Produktionsplanung
Tel. 6 12 55



Arbeitsplätze in der Elektromobilität

Positiv geladene Themen und neue Spannungsfelder

Mit dem Serienstart der Batteriesystemmontage EB400 in Hedelfingen im ersten Halbjahr 2021 startet auch in Untertürkheim die Produktion für elektrische Mobilität. Aus diesem Anlass wollen wir im scheinwischer einen Blick auf den bisherigen Aufbauprozess der Elektromobilität und die Anforderungen an die Montagearbeit werfen.

Parallel zum Aufbau der ersten Systemmontage in Hedelfingen beginnt in Brühl schon der Aufbau einer zweiten Untertürkheimer Linie, auf der Plug-In-Systeme produziert werden. Die Industrialisierung eines Moduls des elektrischen Antriebsstrangs am Standort ergänzt diese Strategie. Damit nimmt die Umsetzung unserer Zukunftsbildvereinbarungen zum Einstieg in die Elektromobilität in Untertürkheim Gestalt an.

Völlig neue Dimensionen

Die Industrialisierung einer Batteriesystemmontage im Stammwerk der Daimler AG ist für alle Beteiligten Neuland. Fahrzeugbatterien für vollelektrische Autos sind allein schon in ihren Abmessungen eine neue Dimension im Powertrain. Komponenten dieser Größe kennt man sonst nur aus den Fahrzeugwerken. Eine vollkommen neue Produktionsmannschaft musste aus den konventionellen Gewerken rekrutiert werden. Arbeiten an Hochvolt-system waren bislang ausschließlich der Instandhaltung und der Gebäudetechnik vorbehalten. Zum Arbeiten an der aktuellen Batteriegeneration benötigen die Montagemitarbeiter je nach Arbeitsaufgabe entweder die

Qualifikation zur Fachkraft für Hochvolttechnik oder zur Elektrofachkraft. Dies erforderte ein neues, auf die spezifischen Anforderungen ausgerichtetes Schulungsprogramm und stellt eine weitere Herausforderung und einen entscheidenden Baustein für die Transformation des Standorts dar.

Mit Jung und Alt zum Erfolg: Das YES-Zertifikat

An der ersten Batteriesystemmontage wurde außerdem zum ersten Mal der Prozess des YES-Zertifikats im Powertrain erprobt. Unter dem Namen YES – „Young and Experienced Successful Together“ – werden seit mehreren Jahren unterschiedliche Projekte und Ausstellungen zum demographischen Wandel der Belegschaft und für einen generationsübergreifenden Wissenstransfer durchgeführt. In den Produktionsbereichen liegt dabei ein besonderes Augenmerk auf der ergonomischen und altersgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Die Stellschrauben, in Anlagen eingreifen zu können und Arbeitsplätze ergonomisch zu gestalten, werden nach Serienbeginn jedoch immer schwieriger. In den Aufbauwerken hat sich deshalb unter dem Begriff YES-Zertifikat ein Prozess entwickelt, in dem sich bereits während der Planungsphase alle beteiligten Bereiche mit der zukünftigen Produktionsanlage und der realen Belegschaft am jeweiligen Standort beschäftigen. Planung, Produktionsbereich, Personalbereich und Betriebsrat können hierdurch frühzeitig Problemstellungen erkennen, diskutieren und wenn möglich lösen.

Im konkreten Fall der Batteriesystemmontage konnten so zum Beispiel mehrere Arbeitsplätze zur Benutzung einer Stehhilfe angepasst werden. Nach Anlauf der Produktion wären diese Anpassungen kaum noch möglich gewesen.

Eine bestmögliche Ausgestaltung der Arbeitsplätze kann natürlich nicht alle Konfliktfelder in der Montagearbeit lösen. Enge Taktbindung und monotone Arbeitsinhalte bleiben eine besondere Belastung für die Kolleginnen und Kollegen, die über arbeitsorganisatorische Maßnahmen ausgeglichen oder über zusätzliche Pausen entlastet werden müssen. Die Rahmenbedingungen und Kriterien kennen wir aus den konventionellen Antrieben und kommen ebenso in der Batterie zur Anwendung.

Nichtsdestotrotz muss die Chance genutzt werden, die Arbeitsumgebungen in neu entstehenden Montagesysteme aktiv anzugehen und zu verbessern. Und auch wenn der offizielle Projektabschluss des YES-Zertifikats in der Batteriemontage noch aussteht, kann man den bisherigen Prozess durchaus als Erfolg bewerten und zur weiteren Anwendung im Powertrain empfehlen.



Andreas Jahn
Betriebsrat PT/T
Tel. 3 08 87

Kommentar der Vertrauenskörperleitung

„Wer mit unserer Zukunft spielt, der schert sich besser fort, Herr Porth!“

Seit Dezember 2020 laufen die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Ziel der IG Metall: Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten, Einkommen stärken. Ziel der Arbeitgeber: Tarifliche Standards verschlechtern, Kosten senken und sich damit die Taschen füllen. Fest steht: Das werden schwierige Auseinandersetzungen!

Noch eine Schippe oben drauf: Daimler Personalvorstand Wilfried Porth ist neuer Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall und somit direkter Verhandlungspartner in der aktuellen Tarifeinbarung. Wir alle kennen ihn aus vergangenen und auch den aktuellen betrieblichen Aus-

einandersetzungen, bei denen es um nicht weniger, als die Zukunft von mehr als 170.000 Daimler-Beschäftigten geht. Durch unsere Postkartenaktion zum Ende letzten Jahres, haben wir als Daimler Belegschaft deutschlandweit über alle Standorte ein klares Zeichen gesetzt: Mit unserer Zukunft lassen wir nicht leichtfertig spielen!

Nachdem wir unsere Kolleginnen und Kollegen mehrere Tage über die aktuellen Standortverhandlungen informiert haben, hat sich die „Mannschaft“ hier in Untertürkheim klar positioniert:

Wir stehen zusammen! Eine Zukunftsperspektive für diesen Standort gibt es nur mit UNS!

Mit seinen Forderungen ist Wilfried Porth bei uns im Konzern schon immer auf heftige Gegenwehr der Belegschaft gestoßen. Durch den solidarischen Druck aus der Mannschaft und dank dem Verhandlungsgeschick unserer IG Metall Betriebsräte ist er mit seinen Bemühungen regelmäßig gescheitert. Jetzt versucht er, seinen mittlerweile bekannten Horrorkatalog auf Tarifebene durchzusetzen und gefährdet damit die Zukunft tausender Arbeitnehmer.

Um welchen Konflikt geht es bei der aktuellen Tarifrunde?

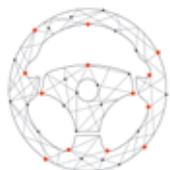
Bereits am 16.12.2020 fand die erste Verhandlungsrunde statt. In dieser Runde wurden nicht nur die Forderungen der IG Metall von Südwest-

Forderungen der IG Metall vs. Horrorkatalog Porth



Das fordert die IG Metall:

Beschäftigung sichern: Die Verbesserung der Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung durch Modelle der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich.



Zukunft gestalten: Einen tariflichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge, in denen z.B. Investitionen, neue Produkte und Fortbildungen festgeschrieben und Kündigungen ausgeschlossen werden.



Entgelt stabilisieren: 4 Prozent mehr für 12 Monate. Das Volumen steht auch zur Beschäftigungssicherung, wie z.B. Teilentgeltausgleich in 4-Tage-Woche zur Verfügung.



Perspektive für junge Menschen: Tarifliche Regelungen zur Verbesserung der Ausbildung und für dual Studierende sowie die unbefristete Übernahme aller Ausgebildeten.

Das wollen die Arbeitgeber:

Einschränkung der Alterssicherung: Aufweichen des Alterskündigungsschutzes und der -verdienstsicherung. Abschaffen von bezahlten Pausenregeln, z.B. von Dreischicht- und Erholzeitpause.

Absenkung tarifvertraglicher Standards: Veränderung der Zuschlagszeiträume für Spät- und Nacharbeit zum Nachteil der Beschäftigten. Urlaubs- und Weihnachtsgeld sollen durch die Betriebsparteien in Teilen variabilisiert und ertragsabhängig ausgestaltet werden können.

Keine Entgeltsteigerungen bis das Vorkrisenniveau wieder erreicht ist, in jedem Fall nicht vor 2022 – das entspricht einem Reallohnverlust.

Kostenentlastung für alle Unternehmen: Die Arbeitskosten sollen sinken und Betriebe sollen tariflich verankert individuelle Möglichkeiten erhalten, um vom Flächentarif abzuweichen.

metall komplett abgelehnt, sondern auch ein Forderungskatalog ihrerseits vorgestellt.

Dieser „Horror katalog“ beinhaltet unter anderem so lange keine Entgeltentwicklung, bis die M+E Industrie **Vorkrisenniveau** erreicht hat. Das bedeutet, eine Senkung des Lohnniveaus bei entsprechender Lage der Unternehmen, eine Vereinfachung in der Gestaltung von Tarifverträgen (Tarifvertrag T-ZUG) und eine Flexibilisierung der tariflichen Sonderzahlungen.

Das ist ein klares Zeichen dafür, dass die Arbeitgeber nicht, wie von uns gefordert, mit gemeinsamen Regelungen dafür sorgen wollen, die Beschäftigung im Rahmen der Transformation langfristig zu sichern, sondern sie möchten Personal abbauen und das Lohnniveau deutlich senken.

Die Arbeitgeber sagen, eine Entgeltforderung von 4 Prozent sei in der aktuellen Lage nicht gerechtfertigt, dies würde den Unternehmen schaden. **Sie meinen jedoch damit, dass wir einseitig die Last der Krise tragen sollen, damit sie sich weiter die Taschen füllen können.**

Wir haben durch den letztjährigen Verzicht auf eine Entgelterhöhung genug Opfer gebracht. Es ist jetzt an der Zeit,

von ihnen etwas zurückzubekommen. Die letzte Entgeltentwicklung gab es im April 2018 mit 4,3 Prozent. Die geltende Sonderzahlung T-ZUG wird in diesem Jahr auch bei uns nicht ausbezahlt.

Die Wirtschaft wird sich in diesem Jahr von der Pandemie erholen. Was allerdings bleiben wird, sind die großen Fragen im Zusammenhang mit der Transformation, Digitalisierung und Mobilitätswende. **Es kann nicht sein, dass durch die Erholung der Wirtschaft wieder Gewinne erzielt werden, von denen wir nichts abbekommen, sondern ausschließlich die Unternehmen und Aktionäre profitieren.**

Wir haben im letzten Jahr, vor dem Sommer, auch bei Daimler zum ersten Mal nach der Krise 2009 wieder festgestellt, dass auch für uns Regelungen aus dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung wichtig sind, um bestehende Vereinbarungen, bei unvorhersehbaren Ereignissen, weiter abzusichern. Ein Beispiel dafür ist die Arbeitszeitverkürzung, die für einen Teil der Beschäftigten aktuell Bestand hat. **Umso wichtiger ist die Forderung nach einem zusätzlichen Instrument, dass die Beschäftigung in schweren Zeiten absichert und wir weiter eine Perspektive und Zukunft haben.** Dazu gehört z.B. die von uns geforderte 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich.

Unsere Antwort auf den Horrorkatalog der Arbeitgeber lautet eindeutig: Nicht mit uns, Herr Porth! Die Gegenwehr, die Sie aus den betrieblichen Auseinandersetzungen kennen, werden Sie noch stärker bei den Tarifverhandlungen erleben. Wenn Sie glauben, die Corona Situation dafür ausnutzen zu können, um Ihre Politik gegen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der M+E Industrie durchzusetzen, dann haben Sie sich auch hier die Falschen ausgesucht. Wenn nötig, werden Sie dies auch zu spüren bekommen.

Solidarität gewinnt! Wir sind arbeitskampffähig, trotz Corona!!!

Fahrplan zur Tarifrunde

- >> 16. DEZ** 1. Verhandlung
- >> 31. DEZ** Ablauf Entgelttarifvertrag
- 2021**
- >> 18. JAN** 2. Verhandlung
- >> 31. JAN** Ablauf Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- >> FEB** Erste Aktionen in den Betrieben und weitere Verhandlungen
- >> 2. MÄRZ** Ende Friedenspflicht – ab dann sind Warnstreiks möglich

VKL v.l.n.r.: Giuseppe Caputi, Thomas Fretz, Antonio Potenza, Sven Schmiech, Jose-Miguel Revilla



Corona-Helden und Pandemiegefühle

Ein Kommentar

Wir leben sei nunmehr fast einem Jahr in einer Pandemiesituation, die uns alle vor ungeahnte Herausforderungen stellt. Auch in der aktuell noch akuten zweiten Corona-Welle haben wir uns noch nicht kollektiv an die Einschränkungen des Lebens und die immerwährende Bedrohungslage gewöhnt. Ob und wie weit wir in 2021 durch die endlich verfügbaren Impfstoffe und eine abschwächendes Infektionsgeschehen wieder zu einer bekannten Normalität zurückkehren können, wird sich wohl erst im Laufe des Jahres zeigen. Für viele von uns haben sich in dieser außerordentlichen Situation Prioritäten verschoben und neu gebildet.

Ich denke immer an den Beginn der Pandemie und die plötzliche Aufmerksamkeit für die ernannten Corona Helden. Ärzt*innen und Pflegekräfte, Beschäftigte im Einzelhandel und eben all jene anderen, die unsere Gesell-

schaft tagtäglich am Laufen halten. All jene Menschen, die in der momentanen Beachtung ihrer Leistung und Bedeutung mit viel Applaus bedacht wurden um im Nachgang trotzdem wieder gesellschaftlich vergessen zu werden. Nach dem ersten Abschwächen der Pandemie blieb zumindest eine positive Entgeltentwicklung und damit auch die finanzielle Anerkennung in diesen Berufen aus. Statt Wertschätzung für gesellschaftlich notwendige Beschäftigte aufzubringen, hat das öffentliche Interesse sich eher auf die Härten der Pandemie konzentriert. Der erneut geschlossene Einzelhandel, die Gastronomie und Hotellerie, Reise- und Flugindustrie und viele produzierende Gewerbe nehmen nun immer mehr mediale Präsenz ein. Passend dazu beginnen Arbeitgeberverbände Zurückhaltung und Krisenunterstützung zu propagieren und das selbst in relativ stabil laufenden Industriezweigen.

Wir werden diese Pandemie als Gesellschaft irgendwann überwinden, auch wenn dieses Ende noch nicht absehbar erscheint. Bis dahin sollten wir uns auch Gedanken darüber machen, wie wir die Arbeit in unserer Gesellschaft neu bewerten und für ihre Bedeutung wertschätzen. Vielleicht gelingt es uns dann auch, eine mögliche nächste Pandemie besser durchzustehen.

Andreas Jahn
Betriebsrat PT/T
Tel. 3 08 87



Die scheibenwischer-Redaktion gratuliert

30 Jahre gemeinsam Kunst erleben

Kunst und Kultur für jeden Daimler-Beschäftigten in Stuttgart erlebbar machen – das war die Idee, mit der Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung gemeinsam mit dem Kunstbüro der DGB-Kulturgemeinschaft vor 30 Jahren das **Kunsterlebnis** ins Leben gerufen haben. Am 22. Februar 1991 fand das erste Kunsterlebnis „Die Künstlergruppe Brücke“ in der Kunsthalle Tübingen statt. Die Kosten für die Busfahrt dort hin wurde damals sogar von der Werkleitung übernommen – heute kaum vorstellbar!

Seitdem bietet das Kunsterlebnis den Stuttgarter Daimler Beschäftigten sowie deren Familien und Freunden jährlich zehnmal ein buntes Programm: Von Oper-, Ballett- oder Theaterbesuchen, bis hin zu interessanten Museen und Galerien, ist für jeden Geschmack etwas dabei. Ein tolles Angebot für alle Kunst- und Kulturfreunde oder die, die es werden wollen!

Beworben wird das Kunsterlebnis seit jeher im **scheibenwischer** – die Redaktion möchte deshalb die Gelegenheit

nutzen und von ganzem Herzen zu 30 Jahren Kunsterlebnis gratulieren. Vielen Dank an alldiejenigen, die sich in den vergangenen Jahren für die Umsetzung und Realisierung eingesetzt haben.

Ausgerechnet im 30. Jahr seit der Gründung konnte auf Grund der Corona Pandemie 2020 leider kein Kunsterlebnis stattfinden. Umso größer ist die Freude, wenn es hoffentlich bald weitergeht. Alle Informationen findet ihr dann rechtzeitig im **scheibenwischer**.

IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:

Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart

Kontakt: stuttgart@igmetall.de

Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige

Bildquellen: Seite 1 ©Benjamin - stock.adobe.com, Seite 8, ©contrastwerkstatt - stock.adobe.com, Seite 9 ©Martin Capek - stock.adobe.com