



GEMEINSAM STARK! OHNE DICH KEIN WIR

Verhandlungspaket im Detail
Zukunft Standort Untertürkheim

Seite 3-6

Arbeiten unter Spannung!?
Start der Batterieproduktion

Seite 10

Zukunft gesichert!
Tarifergebnis M+E

Seite 14

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sechs Monate haben wir verhandelt – seit März steht das Ergebnis zur Zukunft unseres Standorts! Als IG Metall Betriebsräte sind wir bis zum Schluss nicht von unserer Überzeugung abgewichen, dass **Zukunft nur mit dem gesamten Standort geht**: Einer starken Forschung und Entwicklung und zukunftsfähigen Produkten für unsere Werkteile.

Unsere Hartnäckigkeit hat sich ausgezahlt: **Das Resultat ist ein klares Bekenntnis zu unserem Standort und zu seiner Belegschaft, das Untertürkheim zukunftsfähig aufstellt und euch, Kolleginnen und Kollegen, Sicherheit und Perspektiven gibt.**

Mit dem Verhandlungspaket, insbesondere mit der Zusage für den „**Mercedes-Benz Drive Systems Campus**“, forcieren wir konsequent den Ausbau der E-Mobilität und werden den Veränderungen durch den Technologiewechsel gerecht – gleichzeitig bleiben wir im konventionellen Antrieb handlungsfähig. Damit stärken und sichern wir nachhaltig unsere Stellung als Leitwerk und Kompetenzzentrum für Antriebstechnologien und als Entwicklungs- und Produktionsstandort.

Durch die Anpassung bestehender Vereinbarungen, konnten wir sowohl **zusätzliche Beschäftigung** in den **Forschungs- und Entwicklungsthemen** (u.a. Batteriezellforschung, Prototypen und Testing), aber auch umfangreiche **Produktionszusagen für Zukunftsprodukte** (Montage, Fertigung und Gießerei) erreichen. Dadurch bauen wir einerseits unsere **Kompetenz in neuen Antriebstechnologien** weiter aus und holen **zusätzliche Umsätze** an unseren Standort, für die es bisher keine Zusagen gab oder die bisher als Kaufteile geplant waren. Mehr dazu auf Seite 4-5.

Das Ergebnis ist ein Erfolg VON und FÜR die Untertürkheimer Belegschaft und beweist: Es lohnt sich, gemeinsam für die eigenen Interessen einzustehen!



Gemeinsam sind wir stark! Das beweist auch das Tarifergebnis 2021. Vielen Dank an die rund 312.350 Warnstreikenden und Unterstützer in ganz Baden-Württemberg! Trotz erschwelter Pandemie-Bedingungen habt ihr den Druck hoch gehalten – sei es vor Ort oder digital! Ihr alle habt der Verhandlungskommission am Verhandlungstisch den nötigen Rückenwind gegeben und diesen Abschluss erst möglich gemacht. Dadurch konnten nicht nur die Angriffe der Arbeitgeber auf unsere tariflichen Regelungen abgewehrt, sondern auch zukunftsweisende Lösungen für alle Themen gefunden werden. Mit einer neuen tariflichen Sonderzahlung und einem Rahmen für Zukunftstarifverträge ist es unter anderem gelungen, **Lösungen zur Bewältigung der Transformation** zu finden und **Beschäftigung zu sichern**. Mehr dazu auf Seite 14.

Nach der Verhandlung ist vor der Verhandlung. Auch wenn zwei große Verhandlungen nun abgehakt sind, gehen uns die Themen nicht aus. In den nächsten Wochen und Monaten geht es mit der Detailgestaltung und Umsetzung unserer Standortvereinbarung weiter. Aber auch die Vorbereitungen zur Betriebsratswahl 2022 und damit die Aufstellung unserer IG Metall Betriebsratsliste ist im vollen Gange. **An dieser Stelle nochmal ein großes Dankeschön von uns beiden für euer Vertrauen in uns und die Bestätigung als IG Metall Listenführer!** Mehr dazu auf Seite 15.

Michael Häberle
Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender

Roland Schäfer
Roland Schäfer
Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender



Schon gesehen?

Info-Video zum Verhandlungsergebnis



Nach Eingabe von Benutzer-ID und Social Intranet Passwort auch auf deinem privaten Smartphone verfügbar!





Ein klares Mannschaftsergebnis

Vielen Dank für euren Rückhalt über die letzten Monate!

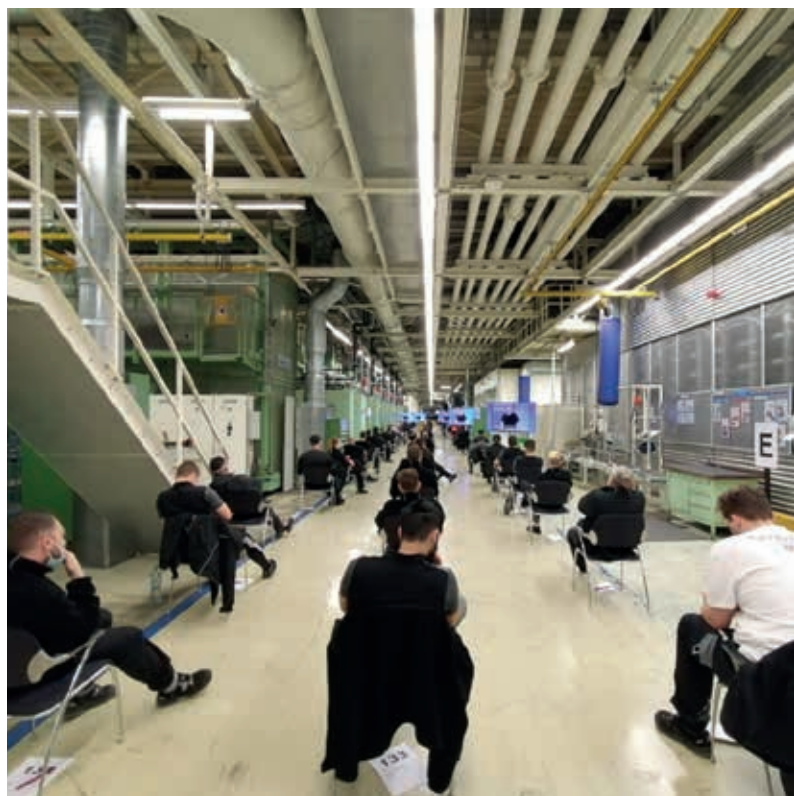
Die Verhandlungen in den letzten Monaten waren hart. Sobald man am Ziel angekommen ist, vergisst man oftmals schnell, wie steinig der Weg bis dahin war und was man alles geschafft hat. **Trotz der schwierigen Pandemie-Situation hat diese Untertürkheimer Belegschaft sich nicht unterkriegen lassen.**

Wir können nicht oft genug betonen, dass das Ergebnis unserer Standortverhandlungen vor allem ein Mannschaftsergebnis ist! **Nur durch eure Unterstützung, nur durch euren Rückhalt, konnten wir den Druck über so lange Zeit hochhalten.** Dazu gehört nicht nur die Absage von Mehrarbeit, sondern auch jede einzelne Aktion während der monatelangen Verhandlung, jede Infoveranstaltung, jede Sprechstunde, jeder Austausch und jedes Gespräch mit euch, sei es digital oder vor Ort.

Die Zusagen, die wir an unserem Standort erkämpft haben, fallen nicht einfach vom Himmel. Sie sind ein Beweis dafür, dass wir als Belegschaft stark sind!

Gemeinsam konnten wir mehr für den Standort an Land ziehen und erreichen, als wir durch die Anpassung der bisherigen Pläne aufgeben mussten.

GEMEINSAM SIND WIR STARK! OHNE DICH KEIN WIR!



Werkteil Untertürkheim und Forschung & Entwicklung

- ✓ Der „Mercedes-Benz Drive Systems Campus“ wird mit den drei Kompetenzzentren Battery, eAxe/eATS und Engine im Werkteil Untertürkheim lokalisiert.

Dazu wird bis 2024 auch ein Neubau errichtet. **Zusätzlich zu den bereits bestehenden Arbeitsplätzen entsteht dort neue Beschäftigung für etwa 120 Kolleginnen und Kollegen.** Außerdem werden die notwendigen **Logistik- und Instandhaltungsumfänge in Eigenregie** betrieben.

Mit dem Campus entstehen neue Arbeitsbereiche:

In Untertürkheim werden die Kolleginnen und Kollegen unter anderem an **Batterie- und Zelltechnologien** forschen, diese entwickeln, digital und hardwareseitig absichern sowie fertigen. Wir betrachten dabei den gesamten Wertschöpfungsprozess. Das beginnt bereits bei der Zellchemie, die wir technologisch weiterentwickeln werden – auch in puncto Recyclingfähigkeit.

- ✓ **Ausbau eATS-Produktion + Ausweitung Fertigungstiefe in Aussicht**

Die vereinbarten eATS Montage- und Fertigungsumfänge werden im **ersten Schritt verdoppelt**. Sollte sich die Transformation weiter in Richtung batterieelektrischer Fahrzeuge beschleunigen, werden **die eATS-Kapazitäten am Standort weiter ausgebaut und die Ausweitung der Fertigungstiefe geprüft**.

- ✓ **Zylinderkopf-Fertigungskapazität: M252**

Obwohl wir ursprünglich nicht für den künftigen Kooperationsmotor M252 für die **neue Generation unserer Hybridfahrzeuge** vorgesehen waren und auch an seinem Vorgänger keine Anteile haben, konnten wir die Zylinderkopffertigung für den M252 für Untertürkheim vereinbaren. Durch die Zusage werden wir an einem zusätzlichen Produkt der kommenden **MMA-Plattform** beteiligt. Zusätzlich haben wir eine **Gesprächsverpflichtung** vereinbart, um frühzeitig zu prüfen, ob und zu welchen Rahmenbedingungen **Umfänge weiterer Motorenprojekte** in Untertürkheim realisiert werden könnten.

- ✓ **1 Mio. fertig montierte Antriebe aus Untertürkheim!**
2019 haben Betriebsrat und Werkleitung eine Kapazität von 850k fertig montierter Motoren vereinbart. Um flexibler auf den Technologiewandel reagieren zu können, bezieht sich die Kapazitätszusage künftig auf fertig montierte Antriebe (Motoren- UND eATS-Montage) – diese wird außerdem auf 1 Mio. erhöht.

Damit steht fest:

Wie auch immer sich der Markt in den kommenden Jahren entwickelt – ein fixes Volumen fertig montierter Aggregate kommt aus Untertürkheim, ob konventionell oder elektrisch! Sollte sich die Transformation weiter in Richtung batterie-elektrischer Fahrzeuge beschleunigen sind wir flexibel und handlungsfähig! **Die eATS-Kapazitäten am Standort werden dann weiter ausgebaut und eine Ausweitung der Fertigungstiefe geprüft!**

Gute Lösungen – sowohl für RD als auch für das Werk!

Wir bekommen den MB Drive Systems Campus, den wir für unseren Kompetenzausbau in alternativen Antrieben und als Magnet für weitere Zukunftsthemen unbedingt brauchen – und das OHNE auf Produktionsumfänge verzichten zu müssen!

Ein entscheidender Punkt in den Verhandlungen war die Frage, ob und wie der MB Drive Systems Campus im Werkteil Untertürkheim **entwicklungsnah realisiert** werden kann. Weil keine entsprechend große Fläche vorhanden ist, muss er auf einer bereits belegten Fläche lokalisiert werden. Für den Betriebsrat stand von Anfang an fest, dass ein solches Vorhaben nur dann akzeptabel ist, wenn für die dadurch wegfallenden Produktionsumfänge eine angemessene Kompensation erfolgt.

Das Ergebnis: Zusätzliche Produktionsumfänge für den eATS und neue Produkte, die ursprünglich nicht für unser Werk vorgesehen waren.

Anpassungen bestehender Vereinbarungen und Kompensation für wegfallende Umfänge

Kurbelwellenlinien

Das **Kurbelwellenmodul 4** wird wie geplant realisiert. Um Fläche für den Neubau des MB Drive Systems Campus zu schaffen, werden die **Kurbelwellenlinien 5 und 6** nicht in Untertürkheim aufgestellt.

Kompensation:

Zur Kompensation der Kurbelwellenlinien 5 und 6 wird ein **Schichtvolumen Kurbelgehäuse von Jawor ab 2021 nach Untertürkheim verschoben**, um einen Schichtsprung und damit einen höheren Personalbedarf zu gewährleisten. **Die dadurch entstehenden Arbeitsplätze werden von Kolleginnen und Kollegen aus der Kurbelwellenfertigung und aus der ehemaligen PT/SWP besetzt.** Außerdem werden den Kolleginnen und Kollegen aus der Kurbelwellenproduktion Stellen in der Produktion des neuen MB Drive Systems Campus angeboten und **bevorzugt bei der Besetzung der Stellen berücksichtigt**. Hierbei werden auch diejenigen bevorzugt berücksichtigt, denen schon in früheren Vereinbarungen, Arbeitsplätze im Bereich der E-Mobilität zugesagt wurden.

Kleinserienmontage 4.0

Auf Grund des fehlenden Kapazitätsbedarfs wird die **Kleinserienmontage 4.0** aktuell nicht in Untertürkheim realisiert. Die KSM 4.0 wird weder fremdvergeben, noch an einem anderen Daimler-Standort realisiert. Für den Fall, dass das Unternehmen doch wieder Bedarfe sieht, wird die Kleinserienmontage 4.0 wie geplant in Untertürkheim aufgestellt.

Kompensation:

Als Kompensation haben wir unter anderem die geplanten eATS Montage- und Fertigungsumfänge verdoppelt.

Werkteil Mettingen

Anpassungen bestehender Vereinbarungen und Perspektiven für die betroffenen Beschäftigten

Das Unternehmen hat entschieden, die Stahlguss-Produktion in Gebäude 21 mit dem Auslauf des Turbinengehäuses als letztem Stahlgussprodukt vorläufig zu beenden.

In diesem Zusammenhang vereinbart:

Wir halten weiterhin an der Technologie und den damit verbundenen Kompetenzen fest: Das **Stahlguss-Technikum** bleibt unberührt. Nach 2024 wird es gegebenenfalls an einem anderen Standort innerhalb des Werkteils Mettingen umgesetzt. Auch die **Bearbeitung des Turbinengehäuses** in Halle 8 wird bis 2024 auf niedrigem Niveau fortgeführt.

Im Kontext zukünftiger Produktentscheidungen steht die Fläche des Gebäudes 21 als **strategische Wechselfläche** zur Verfügung. Welche **zusätzliche Produktion** auf der Fläche von Gebäude 21 oder auf gleichem freistehenden Flächenvolumen im Werk Untertürkheim industrialisiert wird, vereinbaren wir mit der Werkleitung bis zum Turbolader-Auslauf nach 2024. **Wir verlieren also weder Produktionsfläche noch Produktionsumfänge.**

Das Unternehmen hat sich dazu verpflichtet, die **betroffenen Beschäftigten der Turbinengehäuseproduktion innerhalb der PT/S** und in ihrer **Jobfamilie auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz** einzusetzen (Fertiger-Fertiger, Gießer-Gießer).

Auch für den Werkteil Mettingen konnten wir **zusätzliche Umfänge** sichern, für die es bisher keine Zusagen gab oder die bisher als Kaufteile geplant waren. Damit bekräftigen wir nachhaltig die konsequente Ausrichtung des Werkteils auf die **Produktion von Achsen, Rohbauteilstrukturen und e-Antriebskomponenten.**

Folgende Umfänge werden in Mettingen industrialisiert:

- ✓ Doppelte Kapazität der eATS-Gießereiumfänge (Großmodul)
- ✓ die Montage der Hinterachsen für die Rastatter MMA-Produktion
- ✓ die in dieser Montage benötigten Hinterachsträger
- ✓ die Montage des e-Antriebsmoduls (vorne)
- ✓ das geschmiedete Rohteil des Querlenkers

Außerdem werden...

- ✓ die in der ursprünglichen Planung auf der Radträgerlinie Refab 4 vorgesehenen Produkte, wie geplant produziert.
- ✓ Bearbeitungsumfänge, die an einem anderen Standort lokalisiert sind, reintegriert. Dazu werden Radsätze aus Kassel für das VAG 164 zurückgeholt.

Auf den Gießanlagenpool der Aluminium Getriebegehäuse werden integriert:

- ✓ Steigerung des Volumens des eATS-Gehäuses
- ✓ Guss des Getriebedeckels für das eATS-Gehäuse (bisher als Kaufteil geplant)
- ✓ Guss des Motordeckels für das eATS-Gehäuse (bisher als Kaufteil geplant)

Auf den Gießanlagenpool der Strukturteile wird integriert:

- ✓ Guss des Tragrahmens für das e-Antriebsmodul vorne (MMA-Plattform; im Vorgänger ein Kaufteil)

Werkteil Hedelfingen und Batteriefabrik Brühl

Ein klares Bekenntnis zum Getriebewerk Hedelfingen

- ✓ **Auslastung für die nächsten Jahre ist gewährleistet**
Mit dem Anlauf der Batteriefabrik und der aktuellen Auslastung in der Getriebeproduktion ist Hedelfingen in den kommenden Jahren gut aufgestellt.
- ✓ **Jährliche Gesprächsverpflichtung zur Ausrichtung des Werkteils**
Wir wollen frühzeitig die Ausgestaltungen unseres Getriebe-Werkteils im Blick haben. Zur zukünftigen Ausrichtung des Werkteils Hedelfingen haben wir deshalb mit der Werkleitung vereinbart mindestens jährlich Gespräche zur Beratung zu führen.
- ✓ **Ausgehend von einem Regelbetrieb der NAG3-Montage-module, werden rechtzeitig deren Schichtfahrweise für das Folgejahr beraten und im Rahmen der betriebsüblichen Prozesse vereinbart.**

Batteriefabrik in Brühl

- ✓ Die geplante **Batteriebaureihe in Brühl** wird zunächst wie geplant installiert.
- ✓ Ab Mitte 2024 erfolgt dann frühzeitig ein Umbau/Wechsel auf die Montage der **Gen5-Batterie**.

Damit haben wir an unserem Standort auch die aktuellste Batteriegeneration verankert!

Transformation gestalten – fair und sozialverträglich!

Die Automobilbranche richtet sich mit starkem Fokus auf Elektromobilität aus.

Durch den Technologiewechsel steht die Automobilbranche vor großen Herausforderungen bezüglich der Beschäftigungsentwicklung. Für uns als Betriebsrat ist klar: Die beste Beschäftigungssicherung sind zukunftsfähige Produkte, die wir selbst entwickeln und produzieren. Zusagen in Stahl und Eisen! Die **zusätzlichen Beschäftigungsumfänge** und **umfangreichen Produktionszusagen** haben wir erfolgreich vereinbaren können. Das Unternehmen hat darüber hinaus zahlreiche Einschnitte bei den Beschäftigten gefordert: Für uns ein klares No-Go! Wir haben uns geweigert über solche Vorgehensweisen und Abbauzahlen zu diskutieren. Für uns kommen nur freiwillige und sozialverträgliche Maßnahmen in Frage!

Auf folgende begleitende personalpolitische Maßnahmen und Angebote in der Produktion haben wir uns geeinigt:

1. Freiwillige Ausscheidungsvereinbarungen

Aktivierung des **MOVE-Rahmensozialplans** (mit Turboregelung) für die Produktion (MP) und Verlängerung für den produktionsnahen Bereich (MPn). Dabei steht fest: Diese Maßnahme beruht auf doppelter Freiwilligkeit. Das bedeutet, es gibt keinen Anspruch aber auch keinen Zwang! Wenn Kolleginnen und Kollegen für sich entscheiden, das Unternehmen über ein Abfindungsangebot zu verlassen, dann ist das eine **persönliche und freiwillige Entscheidung. Wer das nicht möchte hat hier – bei uns am Standort – einen sicheren Platz!**

2. Umschulungs- & Weiterqualifizierungsangebote

... zum Beispiel in den Bereichen Elektrifizierung, Chemie-Knowhow und Digitalisierung.

3. Freiwilliger Wechsel an andere Standorte

Im Rahmen der Transformation entstehen auch an anderen Standorten in der Region (bspw. Werk Sindelfingen oder Werk Rastatt) attraktive Beschäftigungsperspektiven. Für diesen Fall kann das Unternehmen Freiwilligkeitsabfragen für einen dauerhaften Wechsel an andere Standorte durchführen. Wichtig ist auch hier: Niemand muss den Standort Untertürkheim verlassen. Der Wechsel an andere Standorte ist eine persönliche und freiwillige Entscheidung.

4. Temporäre Versetzungen mit klarem Zielbahnhof

In Absprache mit dem Betriebsrat hat das Unternehmen die Möglichkeit, Kolleginnen und Kollegen **temporär** auf nicht gleichwertige Arbeitsplätze zu versetzen. Der Betriebsrat akzeptiert das allerdings nur **unter drei Voraussetzungen:**

- Das persönliche regelmäßige Entgelt wird fortgezahlt.
- Die Versetzung ist innerhalb der gleichen Jobfamilie (Fertiger-Fertiger, Gießer-Gießer)
- Vor dem temporären Einsatz ist der Zielbahnhof der Beschäftigten fest definiert.

5. Flexibilitätsquote Arbeitnehmerüberlassungen

Das Unternehmen hat die Möglichkeit **temporäre Bedarfe in der Produktion** über Arbeitnehmerüberlassungen **im Umfang von bis zu 15 Prozent** abzudecken. Bisher war das nur bis zu einem Umfang von 8 Prozent möglich.

Unser Fazit



Transformation heißt nicht, einfach einen Schalter umzulegen – Transformation ist ein langwieriger und komplexer Prozess, den es zu gestalten gilt.

In Untertürkheim gestalten wir die Transformation bereits seit 2015 aktiv mit und sind mit dem aktuellen Ergebnis wieder ein großes Stück vorangekommen!

Für uns IG Metall-Betriebsräte der Verhandlungsgruppe stand während der Gespräche in den letzten Monaten ein Ziel im Vordergrund: **Eine klare Perspektive für euch, Kolleginnen und Kollegen! Eine klare Perspektive für unseren gesamten Standort!**

Abfindungsprogramme und die Auswirkungen

Nach mir die Sintflut? Wir brauchen einen Staudamm!

Seit fast einem Jahr läuft das Abfindungsprogramm für Beschäftigte im indirekten Bereich (Angestellte und MPn). **Der Betriebsrat vertrat von Anfang an den Standpunkt: Wer mit den angebotenen Konditionen freiwillig das Unternehmen verlassen möchte, soll dies tun – wir werden dafür aber nicht die Werbetrommel rühren.** Dasselbe gilt auch für die Abfindungsangebote, die voraussichtlich ab Mai den Beschäftigten der Produktion angeboten werden. Hier warten wir aktuell noch auf detaillierte Informationen aus dem Personalbereich zum geplanten Ablauf.

Einige Kolleginnen und Kollegen haben sich in den letzten Monaten bereits dafür entschieden, Daimler hinter sich zu lassen – ob damit die Personalabbauziele des Vorstandes erreicht werden oder nicht, soll an dieser Stelle nicht unser Thema sein. **Für uns als Betriebsrat stehen vor allem folgende Fragestellungen im Vordergrund:** Wer erledigt die Arbeit von denjenigen, die gegangen sind? Welcher Arbeitsplatz steht für diejenigen zur Verfügung, die das Angebot nicht angenommen haben, deren Abteilungsleiter die Aufgabe aber schon wegrationalisiert hat? **Es geht dabei um Personalbemessung, Beschäftigungssicherung und Schutz vor Leistungsverdichtung.**

Wir haben in den letzten Monaten Gespräche zu einem „Arbeitsplatz-Vermittlungs-Prozess“ im indirekten Bereich geführt. Mit der Personalabteilung konnten wir uns auf eine gute Vereinbarung einigen. Darin haben wir einen ordentlichen und fairen Weg hin zu einem neuen Arbeitsplatz beschrieben – die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind dabei ein wichtiger Baustein. **Vom zentralen Personalbereich kam allerdings ein Veto. Hat im Personalvorstand vielleicht jemand ein Problem mit den Mitbestimmungsrechten?**

Aktuell haben wir einen abgestimmten Text, aber keine Unterschriften. **Wir werden weiter bohren. Veränderungen im Betrieb gehen nur gemeinsam mit den Beschäftigten. Man kann nicht erwarten, dass man vor der Flut geschützt ist, wenn man einen Baustein nach dem anderen herausreißt – das müssen auch Vorstände verstehen lernen!**



Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 25 11

IT-Fremdvergabe #TAF Partner

„Als Tiger gesprungen, als Kätzchen gelandet.“

Nach intensiven Verhandlungen mit verschiedenen Anbietern soll die geplante Auslagerung von IT-Infrastrukturthemen nun an den **indischen IT-Dienstleister Infosys** erfolgen. In Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensvertretern konnte ein Konditionenpaket zum **Betriebsübergang mit einer Wechselprämie** erreicht werden, das sich sehen lassen kann! Außerdem konnte erreicht werden, dass Infosys Tarifbindung und einen Betriebsrat erhält.



Zu Beginn ging man davon aus, dass knapp 900 IT-Beschäftigte in Deutschland von der Auslagerung betroffen sein werden – tatsächlich sind es nun rund 600 Beschäftigte. Sie erhalten ein Angebot für einen Betriebsübergang. **Auch bei ITT im Werk Untertürkheim werden von anfangs 15 Betroffenen nur noch 7 Beschäftigte ein entsprechendes Übernahmeangebot erhalten. Ein Teil der Betroffenen konnte zwischenzeitlich auf eigene Initiative einen anderen Arbeitsplatz innerhalb der Firma finden oder ist aus der Firma ausgeschieden.** Bei einer Befragung aller Beschäftigten, die im sogenannten TAF-Scope sind, haben knapp 70 Prozent geantwortet, dass sie bereits entschieden haben nicht zu Infosys zu wechseln.

Sowohl unter den Betroffenen, als auch bei einem Teil der verbleibenden Beschäftigten herrscht eine große Verunsicherung. Bis heute ist in der verbleibenden Neu-Organisation teilweise noch nicht klar, wo die einzelnen Mitarbeiter sich wiederfinden. **Für IG Metall Mitglieder gibt es die Möglichkeit einer Rechtsberatung zum Thema Betriebsübergang, bzw. wie ein Widerspruch zu formulieren ist. Als Betriebsrat versuchen wir zusätzlich aufzuklären und beraten zu allen auftretenden Fragen.**



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin IT
Tel. 6 25 22

Herzlich willkommen VAN/E in RD Untertürkheim

Nun kommt wieder zusammen, was zusammen gehört!

Wir möchten die Kolleginnen und Kollegen der konventionellen Powertrain-Entwicklung VAN/E ganz herzlich als Teil unseres Entwicklungsstandorts (Betrieb 1) in Untertürkheim begrüßen. Für einige bedeutet der Werkswechsel eine Heimkehr, da genau dieser Bereich vor ca. 10 Jahren zu VAN und somit in den Betriebs-
teil 2 (Daimler Zentrale) verlagert wurde. Wir sagen also: Welcome (back)!

Zusammen(wachsen) – nicht nur fachlich, sondern auch menschlich

Seit dem 01.04.21 sind die Kolleginnen und Kollegen in die Bereiche von RD/P und RD/E integriert. Die ursprünglichen Teamzusammensetzungen bleiben bestehen. Auch die Arbeitsplätze verbleiben vorerst im VTC – wie die räumliche Gestaltung in der Zukunft aussehen kann, wird zu einem späteren Zeitpunkt entschieden. Um ein Zusammenwachsen der Bereiche nicht nur fachlich, sondern auch menschlich zu ermöglichen, ist es uns wichtig, dafür gute Lösungen zu finden! Als betreuende Betriebsräte, wollen wir auch diesen Prozess intensiv begleiten. In Kürze führen wir eine Begrüßungsveranstaltung für die VAN Kolleginnen und Kollegen durch. **Auch künftig haben wir immer ein Ohr für Sie – wenden Sie sich bei offenen Fragen oder Problemen gerne an uns! Wir setzen uns für Sie ein.**

Synergien schaffen – gemeinsam und fokussiert

Wie kam es überhaupt zu der Entscheidung? Das Unternehmen hat sich für eine Re-Integration entschieden, um die Antriebsaktivitäten zu bündeln und die Rolle der PG Drive Systems als Anbieter von Gesamtantriebssystemen zu stärken. **Ziel ist es, einen gemeinsamen Fokus auf die Powertrain Transformation zu legen, um auch in der Zukunft mit innovativen und wettbewerbsfähigen Produkten erfolgreich zu sein.** Außerdem ist es aus Sicht des Unternehmens wichtig, durch einen standardisierten Technologiebaukasten, Synergien zu gewinnen. Das bedeutet auch, dass die Themen von VAN und Pkw miteinander verschmolzen werden und die Beschäftigten ein weiteres Themenspektrum bearbeiten können. Dieses breitere Aufstellen kann in der Zukunft auch Sorge dafür tragen, dass sich intern mehr Möglichkeiten ergeben, um sich auf vielfältige Aufgabenfelder (um) orientieren zu können.

Wer A sagt...

Als Betriebsrat stellen wir uns aber unabhängig davon die Frage, warum nicht gleich der gesamte VAN Bereich bei uns in der Entwicklung integriert wird. Die Salamtaktik des Unternehmens schafft aktuell Unruhe und ist für

viele nicht nachvollziehbar. Menschen sind nun mal keine Organisationskästchen auf dem Papier, die man nach Lust und Laune hin und her schieben kann – Menschen brauchen Sicherheit und Perspektive. Wir wissen, dass Umstrukturierungen dieser Dimension immer Fragen und Unsicherheiten aufwerfen. Besonders bei einem Wechsel zwischen den Betrieben 1 und 2 am gleichen Standort, da hier unterschiedliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen gelten.

Die gute Nachricht: Bei uns im Betrieb haben wir neben der Zukunftssicherung 2030 auch weitere wegweisende Vereinbarungen. Dazu gehört vor allem die Vereinbarung zum Mercedes-Benz Drive Systems Campus, den wir insbesondere in RD für den Kompetenzaufbau in alternativen Antrieben und vor allem als Magnet für weitere Zukunftsthemen brauchen. Darauf sind wir stolz! RD muss auch in den kommenden Jahrzehnten ein zukunftsweisender und erfolgreicher Part im Unternehmen bleiben.

Wir wünschen allen Beteiligten bei der zukünftigen Arbeit viel Erfolg!



Constanze Heidbrink
Betriebsrätin RD
Tel. 0160 8 67 25 83



Klaus Kaupert
Betriebsrat RD
Tel. 0160 8 67 77 86



Udo Bangert
Betriebsrat RD
Tel. 0160 8 67 55 82



Markus Probst
Betriebsrat RD
Tel. 0160 8 62 54 77

Eine starke Stimme für unsere Jugend

Es geht darum, auf allen Ebenen mitzugestalten!

Seit über 5 Jahren setzt sich Florian Weisbeck am Standort Untertürkheim als Jugendvertreter für die Interessen unserer Auszubildenden und Dual Studierenden ein. Ende letzten Jahres wurde er nicht nur als Vorsitzender der JAV am Standort Untertürkheim bestätigt, sondern auch zum neuen Vorsitzenden der deutschlandweiten Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) gewählt.



Glückwunsch, Florian! Wie waren die ersten Monate in deinem neuen Amt?

Danke! Die ersten Monate gingen extrem schnell vorbei. Zu Beginn mussten wir uns als Gremium natürlich erstmal ordnen, einen konkreten Plan und eine Stoßrichtung für dieses Jahr festlegen. Als Vorsitzender der Jugendvertretung am Standort, war ich schon vorher Teil der GJAV. Dadurch sind mir die standortübergreifenden Themen also nicht neu. Neu ist aber, dass ich als Vorsitzender der GJAV nun auch die gemeinsamen GJAV-Sitzungen vorbereite und leite. Außerdem darf ich jetzt auch an den Sitzungen des Gesamtbetriebsrats teilnehmen und bekomme dadurch viele spannende Einblicke.

Was sind die wichtigsten Themen der Jugendvertretung für dieses Jahr?

Die Pandemie geht an der Ausbildung nicht spurlos vorbei. Sowohl die Praxis- als auch die Theoriephasen der Azubis und dual Studierenden können auf Grund von Homeoffice und Homeschooling nicht reibungslos und wie geplant durchgeführt werden. Vor allem die Qualität der Berufsausbildung hat darunter gelitten. Viele Inhalte können nur teilweise oder unzureichend vermittelt werden. Das Ganze geht schon über ein Jahr so – für die Dauer der Ausbildung in Summe, ist das eine extrem lange Zeit! Vieles konnten wir bereits angehen, bei einigen Themen besteht aber noch deutlicher Nachbesserungsbedarf – auch dieses Jahr werden wir uns dafür einsetzen, dass sich die Situation für unsere Azubis und Dualis weiter verbessert!



Stichwort: „Das Beste für alle!“ Das aktuelle Tarifergebnis der IG Metall war ein voller Erfolg für unsere Jugend, oder?

Ja, darüber freue ich mich sehr! In den Tarifverhandlungen konnten wir wichtige Meilensteine erreichen. Es gibt einen neuen und modernisierten Manteltarifvertrag Ausbildung (MTV-A), der die früheren drei Regelwerke vereint. Außerdem gelten seit April für die rund 10.000 Dualen Studenten in BaWü erstmals unsere Tarifverträge! Damit haben wir endlich geschafft, wogegen sich die Arbeitgeber seit Jahren gewehrt haben: Tarifbindung. Für die Dualen Studenten gelten nun endlich auch klare Regelungen zur Vergütung, Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Sonderzahlungen, und, und, und. Außerdem ist nun endlich branchenweit festgelegt, dass die Lehr- und Lernmittel zeitgemäß sein und dem technischen Standard entsprechen müssen. Der Arbeitgeber muss nun für die Arbeitsmittel (z.B. Laptop und Diensthandy) aufkommen – in vielen Betrieben, war man noch weit davon entfernt. Besonders die Corona-Pandemie hat aufgezeigt, dass das mehr als überfällig war!

Unsere jungen Beschäftigten sind bei jeder Aktion an vorderster Front mit dabei. Wieso ist es so wichtig, dass die Jugend mitmisch?

Uns geht es darum, auf allen Ebenen mitzugestalten. Unser Organisationsgrad im Ausbildungsbereich liegt bei ca. 90 Prozent! Darauf sind wir auch extrem stolz. Nur wer seine Stimme erhebt, kann auch gehört werden. Als Jugend sind wir immer lautstark mit dabei und machen darauf aufmerksam, dass wir nicht nur die Zukunft sind – unsere Zeit ist jetzt!



v.l.: Der zuständige Betriebsrat Hüseyin Küçükcelci, KoA-Vorsitzender PT/G Kaplanis Josifidis, Dilek Cakmak, Lisa Dreßendörfer, Aydin Bastug und Markus Trausch

Batteriefabrik Hedelfingen

Arbeiten unter Spannung!?

Batterien „Made in Hedelfingen“: Im März ist in unserem Getriebewerkteil der Startschuss für die Batterieproduktion für den neuen EQS gefallen. Die verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen vor Ort beweisen damit jede Menge Pioniergeist: Ein Großteil von ihnen war zuvor in der Motoren-, Achsen- und Getriebefertigung tätig und hat sich dann im Bereich der Hochvolt-Technologie weiterqualifiziert. Mit drei von ihnen haben wir gesprochen und nachgefragt, was sie zu diesem Schritt in Richtung Zukunft bewegt hat.

Offen für Neues!

Der Werkteil Hedelfingen profitiert seit Jahrzehnten von erfahrenen Produktionsmitarbeitern, die mit viel Knowhow dafür sorgen, dass die besten Getriebe der Welt aus Stuttgart kommen. Den gleichen Anspruch haben die Kolleginnen und Kollegen jetzt auch bei der Batterieproduktion: Mit der EQS-Batterie wollen sie an die Erfolgsgeschichte der Getriebe, Motoren und Achsen aus Untertürkheim anknüpfen. Einer von ihnen ist Aydin Bastug. Fünf Jahre arbeitete er in der DCT-Montage, danach eineinhalb Jahre in der NAG-3-Montage. Sobald eine Bewerbung für die Batteriemontage in Hedelfingen möglich war, hat er die Initiative ergriffen. „Es geht hier um die Zukunft – genau das reizt mich daran!“ Heute verlegt Aydin Stromschienen, schaltet Batterien scharf und montiert Zellblöcke in Gehäuseunterteile. In der Elektromobilität ist ein breites Spektrum an Fachwissen erforderlich, um gefahrlos mit den neuen Technologien arbeiten zu können. Die Fachkräfte müssen den Umgang mit Hochvoltssystemen sicher beherrschen, denn bei der EQS Batterie tritt bis zu 400 Volt Spannung auf. „Das ist alles Neuland für mich und meine Kollegen – es ist spannend und ich bin sehr zufrieden.“

Genau das mache den Reiz für die Kolleginnen und Kollegen aus, meint Meister Markus Trausch. „Die Arbeit an der Mobilität der Zukunft ist hier ganz klar unsere Motivation! Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Hedelfinger Produktionsteam haben zuvor im Bereich der konventionellen Antriebe gearbeitet und sich ganz gezielt für das neue Feld der Batterieproduktion entschieden.“ Das gilt auch für Markus Trausch selbst. Er war zuvor viele Jahre in der Motoren-Produktion tätig und konnte dort wichtige Erfahrungen sammeln, die ihm heute helfen, wie er sagt.

In Hedelfingen findet die sogenannte „Backend-Montage“ der Lithium-Ionen-Batterie statt. Hierbei werden je nach Modell zehn bis zwölf Zellblöcke sowie viele weitere Komponenten zu einem komplexen Gesamtsystem verbaut. Die dafür benötigte Fertigungsstraße ist insgesamt rund 300 Meter lang und umfasst mehr als 70 Stationen mit zahlreichen Produktionsschritten. „Das ist nicht vergleichbar mit anderen Montagearbeitsplätzen“, sagt die dreißigjährige Dilek Cakmak, die sich ebenfalls für die Herausforderung in der Batteriefabrik entschieden hat. Sie kommt ursprünglich aus der FDCT-Getriebemontage für die A- und B-Klasse und war dort acht Jahre lang tätig. „Die Aufgaben in der Batteriemontage sind sehr umfangreich und erfordern viel Konzentration.“ Genau deshalb habe sie sich für den Wechsel entschieden. „Ich wollte mich schon lange beruflich auf die Zukunft ausrichten und etwas Neues machen.“ Aus diesem Grund hatte sie die notwendige Weiterbildung zur Fachkraft für Hochvolttechnik bereits absolviert, bevor überhaupt klar war, ob sie diese einmal brauchen würde. „Umso mehr freut es mich, dass es mit meiner Bewerbung geklappt hat.“

Für gute Arbeitsbedingungen vor Ort

Die vergangenen Wochen und Monate vor dem offiziellen Produktionsstart in Hedelfingen waren eine große Herausforderung für alle Beteiligten. „Bis alles genau so läuft wie es im regulären Serienbetrieb laufen soll und jeder Handgriff sitzt, dauert es natürlich immer eine Weile“, sagt Markus Trausch. „Die Geschwindigkeit, in der wir hier am Standort die Batteriefabrik realisiert haben, war wirklich enorm – so etwas geht natürlich nur mit einem starken TEAM. Das ist unser Rezept, auch für die Zukunft.“

Auch für den Betriebsrat bedeutet der Start der Batteriemontage sehr viel Neues. „Bei einem Anlauf muss zu Beginn vieles geklärt werden – besonders arbeitsorganisatorisch. Arbeitswirtschaftliche Bewertungen, Ansprüche und Regelung von Erholzeiten, die Arbeitsorganisation insgesamt“, sagt Hüseyin Küçükcelci. Er ist der zuständige Betriebsrat in der Batteriefabrik. „Es geht nicht nur darum, dass technisch alles einwandfrei läuft. Für mich ist entscheidend, dass wir bestmögliche Lösungen im Sinne der Beschäftigten vor Ort erzielen – das gelingt meiner Meinung nach nur gemeinsam MIT den Kolleginnen und Kollegen.“

Hüseyin Küçükcelci bewundert den Pioniergeist der Menschen in seinem neuen Betreuungsbereich. „Diese Bereitschaft zur Veränderung freut mich sehr. Als Betriebsrat haben wir in den vergangenen Jahren mit vielen neuen Produkten den Grundstein für eine erfolgreiche Transformation gelegt. Jetzt geht es darum, diese Rahmenbedingungen mit Leben zu füllen – und dafür braucht es genau solche engagierten Kolleginnen und Kollegen, die den Mut haben, den ersten Schritt zu machen.“

Gemeinsam gegen die Pandemie!

Schnelltests, Schutzimpfung, Solidarität

Überall in Deutschland steigen die Corona-Fallzahlen, in diesen Tagen und Wochen infizieren sich wieder mehr und mehr Menschen. Auch die Gefahr, sich auf dem Weg zum oder am Arbeitsplatz mit der Lungenkrankheit Covid-19 anzustecken, ist weiterhin hoch. Mit Schnelltests und einer intensiven Vorbereitung auf ein baldiges Impfangebot sagen wir dem Virus in Untertürkheim weiterhin den Kampf an und schaffen neue Perspektiven!

Für einen erhöhten Schutz vor Ort: Zwei kostenlose Schnelltests pro Woche!

Als eine Maßnahme für eine frühzeitige Erkennung von Infektionen setzt unser Standort seit Ende März auf Selbsttests für alle Beschäftigten, die vor Ort arbeiten müssen. Dies betrifft in erster Linie Produktions- und produktionsnahe Bereiche sowie Funktionen mit hohem Kundenkontakt. Sofern es bei Verwaltungstätigkeiten auch eine Präsenz im Unternehmen erfordert, können auch diese Beschäftigten den Selbsttest nutzen.

Selbsttests sind immer eine Momentaufnahme. Sie können aber vor allem dann zum Schutz vor Ansteckung beitragen, wenn sie ein positives Ergebnis zeigen, obwohl noch keine Symptome spürbar sind.

Der Selbsttest ist ein freiwilliges und kostenloses Angebot und steht euch seit Ostern zweimal pro Woche zur Verfügung. Die Selbsttests sollen zu Hause durchgeführt werden. Der Zeitpunkt der Testung kann selbst gewählt werden.

Wie zuverlässig sind die Selbsttests?

Grundsätzlich gilt für den Tag der Abstrich-Entnahme eine hohe Zuverlässigkeit der Schnell- und Selbsttests. Allerdings sind sie nicht so verlässlich wie die über Labors durchgeführte PCR-Tests. Daher ist es erforderlich, dass ein positiver Befund bei einem Selbsttest zusätzlich durch einen PCR-Test überprüft wird. Dieser soll über den Hausarzt oder ein öffentliches Testzentrum – nicht über den Werksärztlichen Dienst – vorgenommen werden.

Mein Selbsttest ist positiv – was jetzt?

1. Bleibt zuhause und isoliert euch von euren Mitmenschen. Erscheint nicht im Betrieb.
2. Informiert eure Führungskraft, um einen Eintrag im betrieblichen Meldesystem SAFE zu hinterlegen.
3. Zur Bestätigung oder Ausschluss des Befundes muss ein PCR-Test über den Hausarzt oder ein Testzentrum durchgeführt werden.
4. Informiert eure Führungskraft erneut, sobald das Ergebnis eures PCR-Tests vorliegt.

- Ist der PCR-Test negativ, kann die Arbeit wiederaufgenommen werden.
- Ist der PCR-Test positiv, gilt eine angeordnete Isolierung durch das Gesundheitsamt. Nach Ablauf der häuslichen Isolierung könnt ihr zurück in den Betrieb.

Werksärzte in den Startlöchern: Unser Impfkonzept steht!

Unser Werksärztlicher Dienst hat mit Hochdruck an einem internen Impfkonzept an allen deutschen Standorten gearbeitet. Mit Erfolg! Sobald die nationale Impfstrategie die Impfungen durch unseren Werksärztlichen Dienst zulässt und sobald genügend Impfstoff verfügbar ist, **bieten wir jedem von euch freiwillige und kostenlose Corona-Schutzimpfungen an.**

Wir halten das für den besten Weg, um längerfristig wieder zum Normalbetrieb zurückkehren zu können.

Am Standort Untertürkheim entstehen – nach aktuellem Stand – zwei Impfzentren mit mehreren Impflinien: Drei Impflinien im Werkteil Untertürkheim (Gebäude 132.2. OG) und zwei Impflinien in Mettingen (Gebäude 4 EG). Außerdem wird es die Möglichkeit geben, **das Impfangebot sowohl in der Früh- als auch in der Spätschicht wahrzunehmen.** Genaue Termine werden rechtzeitig durch das Unternehmen bekanntgegeben.

Solidarisch durch die Pandemie! Das gilt auch für Führungskräfte!

Eins steht fest: Alle Angebote und Maßnahmen des Unternehmens helfen nichts, ohne die Solidarität in der Belegschaft! Wir IG Metall-Betriebsräte wissen, dass die aktuelle Situation und insbesondere das Tragen der Maske, für eine extrem hohe Belastung sorgen und viel von euch abverlangen. Und trotzdem sind wir überzeugt, dass es nur so geht! Wir stehen zu den vereinbarten Maßnahmen und wir appellieren an jeden von euch: **Haltet durch! Zeigt weiterhin Solidarität – zum Schutz von euch, euren Familien und euren Kolleginnen und Kollegen! Nur so können wir in absehbarer Zeit zur Normalität zurückkehren.**

Aber für uns ist auch klar: Solidarität ist keine Einbahnstraße! Die Zeiten sind schwer, die Situation vor Ort ist aufgrund der Belastung verständlicher Weise oft sehr angespannt!

Wer glaubt mit Sanktionen, Druck und Drohungen die Gefahr durch das Virus zu verringern, ist auf dem völlig falschen Weg! Wenn es in Einzelfällen zu Konflikten kommt, sind die Führungskräfte in der Pflicht gute Lösungen MIT den betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu finden. Gerade jetzt ist ein respektvoller und guter Umgang miteinander so wichtig wie nie. Das gilt auch und – als Vorbildfunktion – vor allem für die Führungskräfte!



Michaela Caprazki
Betriebsrätin PT/S
Tel.: 3 72 28



Klaus Kaupert
Betriebsrat RD
Tel. 0160 8 67 77 86



Volker Wohlfahrt
Betriebsrat PT/G
Tel. 6 17 78



Kommentar

Angewandte Chaostheorie in der Daimlerlogistik

Je schneller und hektischer das Leben wird, desto öfter fällt der Spruch: Früher war alles besser! Und in Bezug auf die Produktionsplanung stimmt das sogar: Die Planungszahlen standen für Monate im Voraus fest, manchmal sogar für ein ganzes Jahr. Sie blieben stabil und verlässlich. Schichtpläne waren wie in Stein gemeißelt und ob und wann Überstunden notwendig wurden, war ebenso absehbar und in gewissem Umfang sogar planbar. Jeder konnte seine Freizeit, sein Familienleben und den Urlaub mit einer hohen Verbindlichkeit planen. Nicht erst Corona hat uns diese Planungssicherheit zerstört. Das hat schon viel früher begonnen.

Just in Time, Just in Sequence, Perlenkette ... und viele Begriffe mehr, haben sich Firmenmanagern weltweit ausgedacht. Alles mit dem Ziel, Lager- und Pufferfläche und somit Geld zu sparen. Der LKW auf der Straße, oder das Schiff auf dem Meer wird immer mehr zum Lager, zum betriebswirtschaftlichen Spottpreis. Gleichzeitig entstand dadurch ein höchst sensibles und störanfälliges Produktionsnetz. Die Schwächen auszugleichen und die Fehler zu reparieren, haben die Unternehmensführer geschickt auf die Beschäftigten in der Produktion abgewälzt. Es brennt eine Halbleiterfabrik im fernen Asien, es tobt ein Winterschneesturm in Nordamerika, oder es verkeilt sich ein Containerschiff in einem Kanal und sofort brechen die Lieferketten zusammen. Die Auswirkungen in viele verschiedene Industriezweige sind massiv!

Seit Anfang dieses Jahr kämpfen wir mit den beschriebenen Unsicherheiten und kurzfristigen Störungen der Lieferketten. Grund ist ein weltweiter Halbleiterengpass. Im Januar legte Rastatt die Fahrzeug-Montage still. In Mettingen hatte das sofort einen Stopp in der Achsproduktion zur Folge. Wir reagierten mit Kurzarbeit für ca. 150 Kolleginnen und Kollegen.

Mitte April wurde für drei Tage die E-Klassenmontage in Sindelfingen gestoppt. Wieder war die Achsproduktion sofort betroffen. Diesmal haben wir die Anwendung der Betriebsvereinbarung Havarie vereinbart.

Im Moment können wir nur reagieren. Unsere Reaktion als Betriebsrat hängt dabei immer vom konkreten Umfang des Ausfalls ab und von unserem Anspruch, die Belastungen und Einbußen für die Beschäftigten so gering wie möglich zu halten.

Deshalb fordern wir, eine größtmögliche Transparenz und schnellstmögliche Information. Als „Zulieferwerk“, müssen wir zeitgleich mit dem Betriebsrat in den Aufbauwerken informiert zu werden.

Letztendlich geht es aber auch darum, Puffer in den Logistikketten aufzubauen. Heute sind es die Halbleiter, morgen ein anderes Bauteil. Die Verantwortlichen in Logistik und Vorstand müssen einfach verstehen, dass es in einem Fahrzeugwerk, wie Sindelfingen vielleicht einfach ist, eine E-Klassenmontage zu stoppen. Im Aggregate-Werk Untertürkheim sind davon allerdings viele Bereiche in unterschiedlichem Umfang betroffen. In diesem Fall braucht es viel mehr Planung und einen längeren Vorlauf.

Just in Sequence ist kein Naturgesetz und darf nicht zu Dogma werden.



Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 25 11



Kurzarbeit in einer Abteilung

Nach Gesetz muss ein Arbeitsausfall von mindestens 10% im Monat der Arbeitsagentur nachgewiesen werden. Die Beschäftigten in Kurzarbeit müssen, ein um mindestens 10% reduziertes Entgelt im Monat haben. Diese Werte gelten aktuell, ohne „Corona-Verordnung“ liegen die Grenzen bei 30%.

Absageschichten

In dieser Betriebsvereinbarung haben wir 2019 geregelt, dass bei einer Reduzierung der Stückzahl und Schichtausfällen, die mehr als 2 Wochen vorher bekannt sind, ein Schichtentfall vereinbart wird. Damit nicht ausschließlich die FA-Konten der Beschäftigten belastet werden, haben wir sogenannte Kompensationstage vereinbart.

Havarie

2010 haben wir dazu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Hintergrund ist, ein kurzfristiger Produktionsausfall durch Maschinenstörung oder Zulieferprobleme. Der Arbeitsausfall muss innerhalb 5 Arbeitstagen entstehen. Für eine ausgefallene Schicht müssen die Beschäftigten nur 3,5 FA-Stunden einbringen, den Rest übernimmt die Firma.

Supply Chain Management am Standort Untertürkheim

Global unterwegs, gefangen in den Strukturen!

Ein Bereich – viele Facetten! In der SC (Supply Chain Management) im Werk Untertürkheim dreht sich alles um Logistik – in Deutschland, im Ausland, weltweit. Aber auch der Technische Service und die CBS gehören zum Supply Chain Management. Sie sorgen für reibungslose Prozesse innerhalb und außerhalb unserer Werke. Ein extrem vielseitiger Bereich mit extrem unterschiedlichen Aufgaben und Anforderungen – doch der Sparkurs des Unternehmens macht auch hier nicht halt!

Auf den Schultern der Kolleginnen und Kollegen der Logistik und im Technischen Service lastet jede Menge Verantwortung – doch von Wertschätzung durch das Unternehmen können die Kolleginnen und Kollegen seit Langem nur träumen.

Im Bereich des Supply Chain Managements herrschen seit Monaten die gleichen Probleme, wie in vielen anderen Teilen des Werks! Die sogenannte „Back to Basic“-Strategie des Vorstands führt zu massivem Personalabbau in den indirekten Bereichen.

Das heißt ganz konkret: Der Wechsel von MP in MPn-Bereiche innerhalb der SC wird von Unternehmen blockiert, Fluktuation wird nicht nachbesetzt, 40h-Verträge wurden gestrichen und die Aufgaben werden auf immer weniger Beschäftigten verteilt. Die Folge: eine immer älter werdende Belegschaft muss immer mehr leisten. Und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben für Sicherheitsstandards wird immer schwieriger zu gewährleisten. Sieht die SC-Leitung nicht was hier gerade passiert? Die Beschäftigten sind mittlerweile am Rande ihrer Kräfte und fragen sich, ob denn überhaupt keine Rücksicht mehr auf sie genommen wird!

Ständig heißt es: Alle müssen flexibler werden, müssen qualifiziert werden und hoch motiviert sein. Zumindest verlangt man das von der Mannschaft. Aber offensichtlich fehlt dem Unternehmen die notwendige und sinnvolle Flexibilität. Denn wie kann es sein, dass unsere Belegschaft immer noch in Kategorien wie MP, MPn und MV geteilt wird? Wir sitzen doch angeblich alle im gleichen Boot und haben das gleiche Ziel!? Dann sollte das Unternehmen auch dementsprechend handeln – auch und vor allem im global agierenden Supply Chain Management!

Umstrukturierung – aber bitte mit sauberem Prozess!

Zum 01.01.2021 wechselten etwa 250 CBS-Beschäftigte mit ihrer bisherigen Struktur aus der Zentrale zu uns in den Technischen Service (SC-TS). Über die neuen Kolleginnen und Kollegen freuen wir uns natürlich sehr, doch im nächsten Schritt soll die CBS-Struktur aufgelöst und in die Struktur der TS integriert

werden, was bisher ein haltloses Durcheinander ist! Rund 700 Beschäftigte müssen neu organisiert werden: Das bedeutet neue Führungskräfte, neue Kollegen und, und und! Diese Umstrukturierung wurde dem Betriebsrat jüngst vorgestellt und soll schon bis Anfang Juni umgesetzt werden. Ob dieser Zeitplan eingehalten werden kann, ist allerdings zu bezweifeln. Der Betriebsrat wird hier nämlich die Auswirkungen auf alle betroffenen Beschäftigten im Detail prüfen und dafür werden wir uns die Zeit nehmen, die es für einen sauberen Prozess braucht!

Gemeinsam für sichere Straßen im Werk!

Wie wichtig der Technische Service innerhalb unsers Werks ist, zeigt jüngst ein gutes Beispiel: Zusammen mit engagierten Kolleginnen und Kollegen ist es dem Technischen Service gelungen, massive Straßenschäden im Werk auf eine schnelle und unbürokratische Weise zu reparieren: Viele unserer Staplerfahrer haben besonders extreme Straßenschäden gemeldet – die SC-TS hat im Anschluss die Reparatur in Auftrag gegeben und diese wurden inzwischen beseitigt! Auch die notwendigen Schritte für weitere Instandhaltungsmaßnahmen wurden bereits auf den Weg gebracht.

Für die Beschäftigten erreicht: Angemessener Pausenraum – trotz Pandemie!

Corona verschärft die Situation in zahlreichen Vesperräumen, z.B. in der Kostenstelle 0251 in Untertürkheim. Dort konnten die Kolleginnen und Kollegen aufgrund der Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht mehr in gewohnter Weise den gemeinsamen Vesperraum benutzen und mussten auf eine Corona-konforme Ausweichfläche umziehen: In eine ehemalige Lagerhalle ohne Heizung! Keine Dauerlösung also!

Auf Drängen des zuständigen IG Metall-Betriebsrats wurde gemeinsam mit den Beschäftigten und der Führungskraft nach einer besseren Alternative gesucht. Inzwischen hat man sich auf eine deutlich bessere Zwischenlösung geeinigt: Das Aufstellen eines eigenen Containers für die Kolleginnen und Kollegen! Dieser bietet ausreichend Platz, ist beheizt und vor allem ist es ruhig und sauber, sodass sich die Beschäftigten angemessen erholen können.



Katarina Dosen
Betriebsrätin PT/M
Tel. 5 15 23



Ralf Hörning
Betriebsrat Logistik
Tel. 6 18 10



Mehmet-Ali Akseki
Betriebsrat Logistik
Tel. 6 25 23



Erkan Yildiz
Betriebsrat PT/M
Tel. 0176 30 90 90 21



Das Tarifiergebnis im Überblick findet ihr hier

„Dieser Tarifabschluss ermöglicht es uns, die Einkommen der Beschäftigten trotz der schwierigen Umstände durch die Corona-Pandemie zu stabilisieren. Zudem haben wir die Möglichkeit in der zweiten Jahreshälfte 2022 neue Verhandlungen aufzunehmen.“

Antonio Potenza, IGM Gewerkschaftssekretär

Zukunft gesichert!

Unsere Stärke ist Solidarität!

Mit dem Tarifiergebnis ist es der IG Metall gelungen Beschäftigung, Zukunft und Einkommen in der gesamten Branche zu sichern. Fast eine Million Beschäftigte haben dafür in den vergangenen vier Wochen mit Warnstreiks Druck durchgeführt. Auch wir am Standort Untertürkheim.

Unser Werk ist schon immer fester Bestandteil der Tarifaussinandersetzungen. In dieser Tarifrunde haben wir aber ein für alle mal bewiesen, dass wir uns wirklich von NICHTS klein-kriegen lassen. Nicht einmal von einer weltweiten Pandemie! DANKE für euren **überwältigenden Einsatz und die intensive Beteiligung an den Warnstreiks während der Tarifrunde 2021.**

„In Bezug auf das Entgelt haben wir Beschäftigten beim Daimler natürlich höhere Ansprüche an einen Tarifabschluss. Schauen wir dann aber mal auf das abgeschlossene Gesamtpaket mit Blick auf die anderen Betriebe der Metall- und Elektroindustrie – vor allem in der aktuellen Situation – dann können wir sehr zufrieden sein! Denn welche andere Branche hat schon vier tarifliche Sonderzahlungen im Jahr?“

Thomas Fretz, stellv. VK-Leiter Mettingen

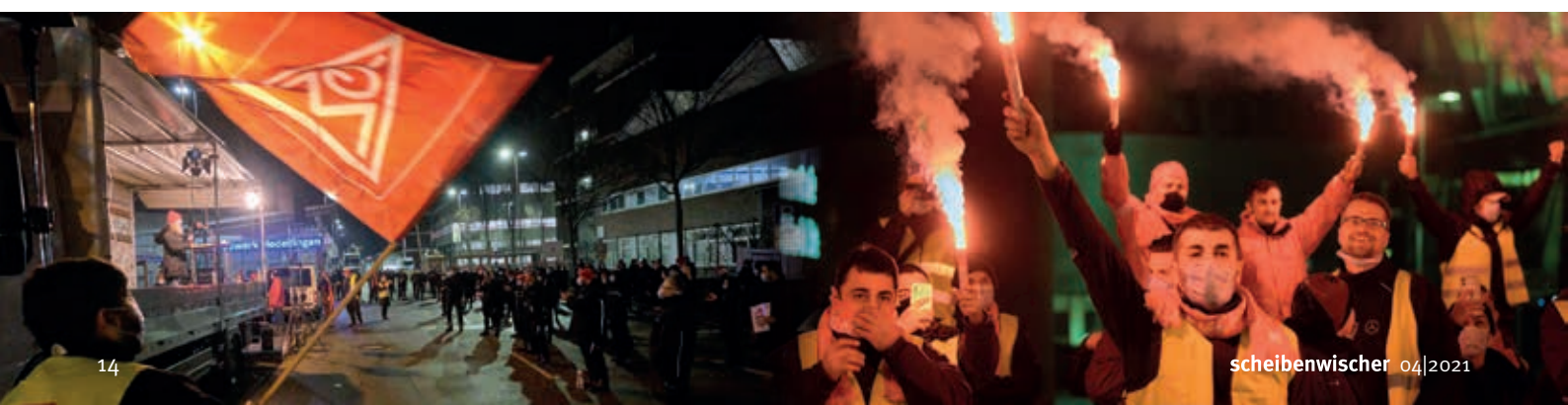


„Für mich ist der Tarifabschluss zufriedenstellend weil es uns gelungen ist, die Forderungen der Arbeitgeberseite abzuwehren. Beschäftigungssicherung ist unser großes Ziel gewesen, das wir durch Instrumente wie die Zukunftstarifverträge erreicht haben. Die zusätzliche neue Sonderzahlung (Transformationsgeld) gekoppelt mit der Corona-Hilfe in Höhe von 500 Euro Netto tut uns gut.“

Giuseppe Caputi, stellv. VK-Leiter Untertürkheim

„Mit dem Tarifabschluss haben wir als IG Metall die wesentlichen Ziele erreicht: Wir sichern Beschäftigung, gestalten Zukunft und stärken die Einkommen. Zu diesem Tarifiergebnis haben wir mit unseren zwei starken Aktionen in der Friedenspflicht und natürlich auch mit der großen Beteiligung der Beschäftigten an den beiden Warnstreik-Aktionen am Standort Untertürkheim beigetragen.“

Sven Schmiech, stellv. VK-Leiter Hedelfingen



IG Metall-Listenführer

Vertrauensleute wählen die Spitzenkandidaten der IG Metall-Liste

Im Frühjahr 2022 steht ein wichtiges Ereignis an: Die Betriebsratswahl. Dann wählen die Beschäftigten am Standort wieder ihre Arbeitnehmervertretung für die kommenden vier Jahre. Als Auftakt zu den umfangreichen Vorbereitungsmaßnahmen der BR-Wahl 2022 fand Mitte März die Benennung der beiden Listenführer der IG Metall statt.

Transformation, Digitalisierung und eine weltweite Pandemie erhöhen den Druck auf unsere Belegschaft immer weiter. Es braucht deshalb erfahrene Fachleute, die sich dieser Herausforderung stellen

und im Sinne der Kolleginnen und Kollegen den Überblick behalten. Blickt man auf die vergangenen drei Jahre zurück wird schnell klar: Leicht, war es nicht! Seit ihrem Amtsantritt im Januar 2019 wurden unser Betriebsratsvorsitzender Michael Häberle und unser stellvertretender Vorsitzender Roland Schäfer vor eine Herausforderung nach der nächsten gestellt! Ohne die Durchsetzungsfähigkeit und Hartnäckigkeit der Betriebsratsvorsitzenden wären wir heute und in den kommenden Jahren an unserem Standort mit großen Problemen konfrontiert. Stattdessen profitieren wir

unter anderem dank ihres Einsatzes und ihrer Verhandlungserfahrung von vielen wegweisenden und positiven Entscheidungen für unseren Standort, für alle Beschäftigtengruppen, für jeden einzelnen von uns.

Da wundert es natürlich keinen, dass unsere aktuelle Betriebsratsspitze Mitte März, bei der zweiten digitalen Vollversammlung, erneut von den Vertrauensleuten bestätigt wurde und somit bei der Wahl in einem Jahr die Liste der IG Metall anführen wird.



Michael Häberle
BR-Vorsitzender,
Platz 1 - IG Metall Betriebsratsliste

„Vielen Dank für euer erneutes Vertrauen und für euren Rückhalt! Wir nehmen diesen Auftrag an und werden uns auch weiterhin mit all unserer Kraft für diese Belegschaft einsetzen. Oberste Priorität hat es, unsere hart erkämpften Standards der vergangenen Jahre zu verteidigen und auch in den kommenden Jahren immer wieder neue Produkte für unseren Standort zu sichern. Es geht um die Zukunft von uns allen, von unseren Familien und von der gesamten Region. Die Herausforderungen der Zukunft können wir nur gemeinsam angehen: Mit einer starken und erfahrene IG Metall im Rücken und mit dem Zusammenhalt der Kolleginnen und Kollegen vor Ort!“



Roland Schäfer
stellv. BR-Vorsitzender,
Platz 2 - IG Metall Betriebsratsliste

IG Metall-Listenaufstellung

Unser Team. Eine schlagkräftige Mannschaft.

Seit dem 31.03. ist die Sammlung der Kandidaten für die BR Wahl 2022 abgeschlossen. Weit über 200 KandidatInnen haben sich erneut bereiterklärt, für die Liste der IG Metall zu kandidieren. Eine tolle Resonanz – Vielen Dank für Eure großartige Unterstützung!

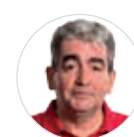
Die große Anzahl an Kandidatinnen und Kandidaten aus den verschiedenen Bereichen ermöglicht uns als IG Metall die heterogene Belegschaftsstruktur im Werk abzubilden. Die daraus resultierenden unterschiedlichen Interessen können wir somit bestmöglich vertreten!

Im nächsten Schritt wird aus allen Kandidatinnen und Kandidaten eine Reihenfolge für die IG Metall Liste erstellt, die dann Ende Juni in einer Vertrauensleutenvollversammlung zur Abstimmung gegeben. Damit wollen wir unserem Anspruch gerecht werden,

die Reihenfolge der IG Metall Liste transparent und offen mit unseren IG Metall Vertrauensleuten zu diskutieren.

Fest steht: ALLE Kandidatinnen und Kandidaten auf der IG Metall Liste repräsentieren die IG Metall. Unabhängig von den Platzierungen auf der Liste sind wir solidarisch vereint, wenn es darum geht unsere Werte nach innen wie nach außen zu vertreten.

Die Vielfalt unserer Belegschaft, der respektvolle Umgang miteinander, das tägliche Zusammenarbeiten in diesem Unternehmen sind für uns als IG Metall die Basis unseres solidarischen Handelns! Nur mit einer starken IG Metall im Betrieb sind wir in der Lage die bevorstehenden Herausforderungen GEMEINSAM zu bewältigen und dabei für UNSERE Interessen als Belegschaft erfolgreich einzustehen!



Jose-Miguel Revilla
Vertrauenskörperleiter



Thomas Fretz
stellv. VK-Leiter Mettingen



Sven Schmiech
stellv. VK-Leiter Hedelfingen



Giuseppe Caputi
stellv. VK-Leiter Untertürkheim



Antonio Potenza
Gewerkschaftssekretär

Solidarität ist Zukunft – 1. Mai 2021

Wenn wir in den langen Monaten der Pandemie eines gelernt haben, dann das: Niemand bewältigt diese Krise allein. Nur als Wir, nur, wenn wir gemeinsam handeln, finden wir den Weg in eine gute Zukunft. Solidarität ist kein Luxus, den wir uns in guten Momenten leisten können. Solidarität ist das Mittel gegen Hetze und Spaltung, sie verhindert die Ausgrenzung von Menschen und sie nimmt Menschen die Angst, zurückgelassen zu werden. Solidarität ist das Fundament der Demokratie. Solidarität ist Zukunft! Am 1. Mai, dem Tag der Arbeit wollen wir deshalb solidarisch zusammenkommen!

Stuttgart/Schlossplatz

10:00 Uhr Treffpunkt am Marienplatz: Gemeinsamer Demonstrationszug zum Schlossplatz

11:00 Uhr Kundgebung auf dem Schlossplatz
Philipp Vollrath, Vorsitzender
DGB-Stadtverband Stuttgart
Sylvia Bühler, Ver.Di Bundesvorstand

Bis 13:00 Uhr Musik: Cris Cosmo

Vorbehaltlich weiterer Entscheidungen der Bundesregierung zur aktuellen Entwicklung der Corona-Pandemie.

Frauentag 2021

Junge Frauen im Betrieb!

Unsere Jugendvertreterinnen haben sich von den erschwerten Bedingungen am diesjährigen Frauentag nicht einschüchtern lassen und am 8. März ein gut organisiert und spannendes Programm geboten!

„Es ist nicht deine Schuld, dass die Welt ist wie sie ist, es wäre nur deine Schuld, wenn sie so bleibt.“ – das war die Motivation von Raphaela Kolbas und vielen weiteren jungen Frauen bei der Organisation für das Frauen Café 2021. „Wir sind die Zukunft von morgen und können mit der richtigen Aufklärung die Probleme ange-

hen, die sich seit Jahren nicht bessern“, davon ist Raphaela überzeugt. „Wir haben also das ganze Konzept der Frauen Cafés neugestaltet, unter anderem mit einem interessanten und informativen Vortrag, der auf unsere jungen, weiblichen Azubis zugeschnitten ist.“ Um die Veranstaltungen umsetzen zu können, haben sie außerdem ein strenges Gesundheits- und Hygienekonzept erarbeitet: Klar definierte Timeslots, Einlasskontrollen, große Abstände und Lüftungspausen. „Wir hatten im Vorfeld großen Respekt vor diesem Tag, konnten ihn letztendlich aber einwandfrei durchführen. Darauf sind wir stolz!“



Tschüss Andrea!

Vor 42 Jahren begann Andrea Sitzler eine Ausbildung zur Sekretärin beim Daimler. Nach der Ausbildung sprang sie zuerst durch verschiedene Sekretariate, bevor sie 1983 zum Betriebsrats nach Untertürkheim kam. 38 lange Jahre hat sie dort im Sekretariat und Stab des Betriebsrates unterschiedliche Aufgaben erledigt. Zuletzt verwaltete sie die Sterbekasse. Das ist nicht nur fachlich eine anspruchsvolle Aufgabe, sondern oft auch emotional belastend. Wenn Andrea für den Beobachter vielleicht auch eine etwas chaotische Arbeitsweise pflegte, im Ergebnis war sie immer zuverlässig und verantwortungsbewusst. Sie behielt den Überblick, sie war die große Konstante in den letzten



vier Jahrzehnten im Untertürkheimer Betriebsrat. Vier Betriebsratsvorsitzende und unzählige Betriebsrätinnen und Betriebsräte hat sie erlebt und vielleicht manchmal auch ertragen.

Liebe Andrea, wir wünschen Dir alles Gute, bleib gesund und genieße das Leben außerhalb vom Daimler! Die Leuchttürme warten auf Dich.



Film ab!

Die diesjährigen internationalen Wochen gegen Rassismus fanden unter dem Motto: „**Solidarität. Grenzenlos.**“ statt. Der Arbeitskreis **Migration & Integration der IG Metall Stuttgart** hat diesen Anlass genutzt, um klarzustellen: Die IG Metall Stuttgart steht für **Vielfalt, Antirassismus, Respekt und ein solidarisches Miteinander.**

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: S. 6 ©SG- design - stock.adobe.com, S. 7 ©EwaStudio - stock.adobe.com, S. 8 ©Edler von Rabenstein - stock.adobe.com, S. 11 ©harald.si@web.de
S. 14 © Joachim E. Röttgers GRAFFITI