



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 346 | Mai 2019

Michael Häberle
Betriebsrat

ZUKUNFT, WAS IST DAS?

**»ICH GLAUBE AN DEN STERN.
WIR WISSEN, WO WIR HERKOMMEN
UND WO WIR HINWOLLEN. DAFÜR
BRAUCHT ES MITBESTIMMUNG!«**

Bildquelle „DaimlerAG“



Zukunft der Arbeitsorganisation:
Pilot Gruppenarbeit

Seite 4-5

Projekt Zukunft:
Was die neue Konzernstruktur
für uns bedeutet

Seite 6-7

An der Zukunft gespart:
Streichung von Auslandsreisen
für unseren Nachwuchs

Seite 8



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 22. Mai werden die Aktionäre auf der Hauptversammlung über die neue Konzernstruktur abstimmen. Aller Voraussicht nach wird das Projekt Zukunft dann umgesetzt. Damit tritt auch der Interessensausgleich „Zukunft Daimler“ in Kraft, den wir im Gesamtbetriebsrat nach vielen Diskussionen mit dem Vorstand vereinbaren konnten. Die Zukunftssicherung 2030 ermöglicht euch Sicherheit bei der Planung einer Familie, beim Kauf einer Immobilie oder einer anderen kostspieligen Investition. **In der gesamten Branche und in ganz Deutschland sind wir das einzige Unternehmen, das eine Arbeitsplatzsicherheit bis 2030 bietet.** Angesichts der Umbrüche in der Autoindustrie, war es uns im Gesamtbetriebsrat ein wichtiges Anliegen betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen und dem Unternehmen außerdem eine Transformationszusage abzurufen. Damit verpflichtet sich das Unternehmen jeden Beschäftigten, dessen Tätigkeit sich die nächsten Jahre verändert, für neue Tätigkeiten zu qualifizieren.

Wir sind in den nächsten Jahren zwar gut aufgestellt, **erwarten aber von der Unternehmensleitung, die Zeit bis 2030 effizient zu nutzen**, damit wir langfristig einer der erfolgreichsten Automobilhersteller bleiben. Dafür braucht es vorausschauende Entscheidungen im Management und Teamarbeit auf allen Ebenen.

Nach dem 22. Mai wird Ola Källenius unser wichtigster Verhandlungspartner. Mit Dieter Zetsche geht eine Ära zu Ende, die zuerst schwierig angefangen und uns dann die Premium Krone zurückgebracht hat. **„Küsse ohne Schnauzbart sind wie Suppe ohne Salz“**, soll Dieter Zetsche einmal gesagt haben. Das trifft auch in gewisser Weise auf Daimler ohne Dieter Zetsche zu. Die letzten 13 Jahre hat er unsere Marke bestens

repräsentiert, Strategien nicht nur entworfen, sondern auch umgesetzt und er hat sich auch mit uns Arbeitnehmervertretern nach enormen Anfangsschwierigkeiten zusammengerauft.

In einer ähnlich angespannten Situation befindet sich Ola Källenius bei seinem Amtsantritt. Den alten Zetsche-Satz „Wir müssen mit weniger mehr erreichen“ haben wir bisher noch nicht von ihm gehört. Aber seine Effizienzmaßnahmen werden vermutlich darauf abzielen. Er muss sich bei dem Thema aber erst einmal mit uns Arbeitnehmervertretern auseinandersetzen, bevor seine Pläne konkreter werden.

Finanzvorstand Bodo Uebber hat die letzten Monate an den komplexen Details des Projekts Zukunft gearbeitet und sich in seinem Vorstandsressort viel Anerkennung und Respekt erarbeitet. Er wird uns nach der Hauptversammlung ebenfalls verlassen und seine Aufgaben dem ehemaligen Finanzvorstand von Airbus, Harald Wilhelm, überlassen.

Unabhängig davon wie der Vorstand besetzt ist: Wir werden auch weiterhin eure Interessen vertreten und die bestmöglichen Betriebsvereinbarungen für euch verhandeln! Darauf könnt ihr euch auch künftig verlassen!

Herzliche Grüße


Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender


Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Leserbrief zum Artikel „Zieh mir mal n' Ticket“ aus der letzten Scheibenwischer-Ausgabe:

„Das BERÜHMTE TICKETSYSTEM ist doch eigentlich ganz praktisch. Wozu braucht Daimler so viele Führungskräfte? Auf einen großen Teil könnte man durch das BERÜHMTE TICKETSYSTEM verzichten, denn dieses befasst sich doch mit Tätigkeiten, die häufig wiederholt werden. Wie zum Beispiel vom Stuhl aufstehen, zur nächsten Besprechung gehen, sich hinsetzen, mit Kollegen plaudern, zwischendurch Kaffee trinken, und so weiter. Man kann in kleinen Schritten anfangen, zum Beispiel mit dem Kaffee trinken. Wenn Bedarf dafür sein sollte, einfach ein Ticket schreiben und das Kaffeetrinken übernimmt eine Fremdfirma. Die Führungskräfte hätten dann mehr Zeit für ihre Kerntätigkeit... ☺“

von Jörg Andersohn




 Kommentar

Breite Aufstellung in den Antriebstechnologien notwendig

Das Werk Untertürkheim ist als Leitwerk der Motoren-, Getriebe- und Achsproduktion in den kommenden Jahren besonders von den Entwicklungen in CO₂-Reduzierung, Elektromobilität und dem Ausbau des internationalen Produktionsnetzwerkes betroffen.

Der 2017 erreichte Einstieg in die Batteriesystemmontage und Sicherung der Brennstoffzellenproduktion am Standort sind erste Schritte in eine breitere Aufstellung des Werkes. Dabei ist die Ausgangslage in Untertürkheim aus Sicht des Betriebsrats gut. Im Neckartal sind wir Leitwerk für Antriebstechnologien. Mit den Produktions- und Montagebereichen, Gießerei und Schmiede, den Technologiebereichen der Tec-Fabrik, der Planung und der Entwicklung, sind die Fertigkeiten und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterentwicklung Untertürkheims gegeben. Technologischer Wandel, neue Produkte, neue Ideen wachsen nicht auf der grünen Wiese. Sie entstehen durch die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

Daimler ist gut beraten auf die Fähigkeiten des Standorts Untertürkheim zu setzen

Dafür muss aber eben auch die Beschäftigung gesichert, ausgebaut und weiterentwickelt werden. Auch die Sparziele des Unternehmens dürfen nicht zu einem Abbau der Kompetenzen im Werk Untertürkheim führen. Die seit Jahren betriebene Praxis in indirekten Bereichen Abgänge nicht wieder zu besetzen ist gefährlich. Daimler braucht die Fähigkeit seiner Belegschaft, um die anstehenden Herausforderungen der Transformation zu meistern. An der Zukunft darf nicht gespart werden.

Zukunft kann es nur mit den Beschäftigten geben, niemals gegen sie

Neue Produkte, wie einen elektrischen Antriebsstrang, für den Standort zu gewinnen ist nicht nur die Forderung des Betriebsrats, es ist auch die Verantwortung des Unternehmens zur Umsetzung der Beschäftigungssicherung. Dabei darf es nicht nur um einzelne Produkte

oder Produktionsschritte gehen. Ich glaube, es gibt niemanden, der die Zukunft der Automobilindustrie und der Mobilität exakt voraussagen kann. Kunden- und Marktanforderungen verändern sich zusehends. Um auf diese Veränderung vorbereitet zu sein, muss sich auch die Antriebstechnologie breit aufstellen. Mit Verbrennungsmotoren und elektrischen Antrieben. Mit Batterien und Brennstoffzellen. Mit der Weiterentwicklung von bestehenden Technologien und der Suche nach neuen Lösungen. Diese Breite braucht es nicht nur im Konzern Daimler, sondern eben auch am Standort Untertürkheim. Dann kann die Transformation des Automobils eine Erfolgsgeschichte werden.

Andreas Jahn
Betriebsrat PT/T
Tel. 3 08 87



Pilotversuch „Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation (WAO)“

Erfolg in Aussicht oder Fehlschlag vorprogrammiert?

Der Gesamtbetriebsrat und der Vorstand der Daimler AG haben 2016 vereinbart, in mehreren Werken des Unternehmens eine veränderte Form der Gruppenarbeit in Piloten zu erproben.

Beteiligt an dem Pilotversuch sind die Werke Kassel, Rastatt, Wörth, Düsseldorf, Sindelfingen, Bremen und seit Ende 2017 auch das Werk Untertürkheim.

Charakteristisch für die Gruppen in diesem Piloten sind:

- die kleinere Gruppengröße
- der Gruppenverantwortliche, der die Gruppe fachlich führen soll und den Gruppensprecher ersetzt
- wissenschaftliche Begleitung durch Befragung der Beteiligten

In Untertürkheim läuft der Pilot in der M264-Montage im Gebäude 141. Wir, und seit diesem Jahr auch das Werk Bremen, haben im Gegensatz zu den anderen Werken weiterhin gewählte Gruppensprecher im Arbeitssystem,

weil es uns als Betriebsrat wichtig war, dass die Gruppe weiterhin ein Sprachrohr hat.

Als Ausschuss für Arbeitspolitik und Planung sind wir der zuständige Fachausschuss für dieses Thema und haben unsere Vorstellungen bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen eingebracht.

Die Zustände in den Montagebereichen unseres Werks hatten sich in den letzten Jahrzehnten stetig verschlechtert:

- **nahezu keiner Montagegruppe stehen noch ausreichend entlastende Umfeldtätigkeiten zur Verfügung**, die den Kolleginnen und Kollegen ermöglichen sollen, aus der getakteten Arbeit herauszutrotzen, um sich von den körperlichen und psychischen Belastungen der Montagearbeit zu erholen
- **in allen Produktionsbereichen haben die Meister fachliche Führung installiert**, die je nach Bereich un-

terschiedlich benannt werden: Kapo, Systemführer, Systemkoordinator, Vorarbeiter, Meisterstellvertreter, Linienführer, ...

Schon alleine die unterschiedlichen Bezeichnungen dieser an und für sich ähnlichen Funktionen, weisen darauf hin, dass dies ein unregelmäßiger Zustand ist.

Das Ziel des Unternehmens ist hier klar: Erhöhung der Effizienz der Gruppenarbeit und Wirtschaftlichkeit. In den Verhandlungen zu der Gestaltung dieses WAO-Probelaufs haben wir erreicht, dass vereinbart wurde, dass auch die Aufrechterhaltung der arbeitspolitischen Grundprinzipien wie Orientierung, Tätigkeitsvielfalt, Belastungsreduzierung (wie z. B.: Rotation in direkte und indirekte Aufgaben) und die Beibehaltung bzw. Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Ziele gelten.

Außerdem war uns wichtig, dass die Gruppenverantwortlichen bezüglich ihrer



Führungsaufgabe geschult und gecoacht werden. Über einen regelmäßigen Feedback-Prozess sollen sie Teil der Gruppe bleiben und diese bei der Arbeit unterstützen, aber nicht überwachen!

„Bisher hat sich das Unternehmen stark auf die Erhöhung der Effizienz des Produktionssystems fokussiert, leider noch nicht auf das Ziel, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden sollen.“

Den Kolleginnen und Kollegen in der M264-Montage stehen immer noch keine Tätigkeiten zur Verfügung, die sie zeitweise aus dem Taktkäfig rausholen, sie können nur zwischen den Montageplätzen rotieren. Deswegen ist für uns eines klar: der Pilot wird nur dann als erfolgreich bewertet werden können, wenn die definierten Ziele erreicht sind – und dazu gehören Beteiligungsorientierung, Tätigkeitsvielfalt und Belastungsreduzierung!

Mate Došen
Betriebsrat PT/S
Vorsitzender Ausschuss
für Arbeitspolitik
Tel. 0160 860 7864



Meinungen zum Piloten Gruppenarbeit

Entlastung statt zusätzliche Hierarchieebene

Die Interessen des Unternehmens in der Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation, konzentrieren sich auf wirtschaftliche Aspekte. Das kann nicht der alleinige Maßstab für die Bewertung eines Arbeitsumfelds sein. Gerade in den Montagen ist die Belastung für unsere Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren stark gestiegen.

Entlastung durch indirekte und taktentkoppelte Tätigkeiten sind neben längeren Taktzeiten notwendige Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen in den Montagen wieder zu verbessern. Diese Tätigkeiten müssen allen Gruppenmitgliedern zugänglich sein. Wir brauchen eine Arbeitsorganisation mit gegenseitiger Unterstützung und Entlastung, keine zusätzliche Hierarchieebene. Die Meinungen und Erfahrungen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen müssen am Ende über die Bewertung des Pilotversuches entscheiden.



Andreas Jahn
Betriebsrat PT/T
Tel. 3 08 87

Beteiligungsorientierung bei der Problemlösung

Bei unseren Diskussionen mit der Unternehmensseite sagen die Unternehmensvertreter immer wieder, dass sie keine Ideen haben, wie und welche Umfeldtätigkeiten in die Gruppenaufgabe aufgenommen werden könnten.

Wir Betriebsräte haben bisher mehrere Vorschläge eingebracht, die als unrealistisch abgetan werden, weil die Montage-Beschäftigten das so gar nicht wollen!?

Deswegen haben wir gefordert, dass mit den betroffenen Beschäftigten, Führungskräften, Personalern und Betriebsräten Workshops durchgeführt werden, um entlastende Tätigkeiten im und am System zusammenzutragen und in die Gruppen-Rotation zu geben.



Mate Dosen
Betriebsrat PT/S
Tel. 0160 860 7864

Monotonie macht krank

Gruppenarbeit ist für uns IG-Metall Betriebsräte ein sehr wichtiges Thema für die Produktionsbereiche. In den letzten 25 Jahren, seit die Gesamtbetriebsvereinbarung dazu besteht, haben wir immer wieder über Veränderungen in der Praxis diskutiert und, wenn nötig, auch gestritten. Wichtig sind uns aber stets die Grundsätze der Arbeitsanreicherung, der Anteil indirekter Tätigkeiten, die Rotation über alle Arbeitsplätze und Aufgaben und die Selbstverwaltung der Gruppen.

Eine Weiterentwicklung der Gruppenarbeit muss sich an diesen Grundsätzen orientieren. Monotonie in der Montage macht krank, körperlich und psychisch. Gute Arbeit in der Montage heißt dagegen, Abwechslung und Belastungswechsel in den Aufgaben.



Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsrats-
vorsitzender
Tel. 6 25 11

Informationen zum Betriebsübergang

Projekt Zukunft: Was die neue Konzernstruktur für uns bedeutet

Die Arbeitsverhältnisse gehen zum Ausgliederungsstichtag (2. Halbjahr 2019) entsprechend ihrer Zuordnung automatisch entweder auf die „Mercedes-Benz AG“ (ca. 104.000 Beschäftigte) oder die „Daimler Truck AG“ (ca. 26.000 Beschäftigte) über. Zentrale Funktionen verbleiben in der Daimler AG (ca. 6.000 Beschäftigte). Es gehen alle Arbeitsverhältnisse über, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehen, also z.B. auch befristete und ruhende Arbeitsverhältnisse, Beschäftigte in ATZ, Senior Experts, Expats, Ausbildungsverhältnisse, Doktoranden und Werkstudenten sowie Praktikanten.

Es gibt keine Veränderung der örtlichen Betriebsratsgremien und deren Zuständigkeiten. Es werden zwei neue Aufsichtsratsgremien gebildet für die

„Mercedes-Benz AG“ und die „Daimler Truck AG“. Die Aufsichtsratsgremien werden genauso wie aktuell die Daimler AG jeweils zur Hälfte mit Arbeitnehmer-

vertretern (jeweils 10 Sitze) besetzt. Die Wahl der Arbeitnehmervertreter für die beiden Aufsichtsratsgremien wird 2020 stattfinden.



Die wichtigsten Fragen zum Projekt Zukunft beantwortet der Arbeitsrechtsexperte und Leiter des Stabs des Gesamtbetriebsrats Karl-Heinz Hoffmeister:

Sollte Daimler nicht lieber in neue Technologien investieren statt in eine neue Struktur?

„Die beschlossene Neuaufstellung ist eine Investition in die Zukunftssicherung von Daimler, vergleichbar mit den Investitionen in neue Werke, Produkte und Technologien. Die Unternehmensleitung ist sich sicher, dass Daimler dadurch schneller und einfacher Kooperationen eingehen kann, gezielt in den technologischen Wandel und die Digi-

talisierung investieren sowie flexibler und schneller auf Kundenverhalten reagieren kann. Als Teil der Vereinbarung mit uns Arbeitnehmervertretern investiert das Unternehmen in den nächsten sieben Jahren insgesamt 35 Milliarden Euro in die deutschen Standorte von 2018 bis 2024 – in Zukunftsprodukte und -technologien sowie neue Kapazitäten. Allein in die Elektromobilität wird in den kommenden Jahren 10 Milliarden Euro investiert.“

Laut Vorstand liegen die Kosten für die Umsetzung der neuen Konzernstruktur inzwischen im hohen dreistelligen Millionen-Euro-Bereich. Lohnt sich das überhaupt?

„Bei Projekt Zukunft handelt es sich um die größte Neuaufstellung eines Konzerns



Karl-Heinz Hoffmeister

in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten. Die Wertsteigerungspotenziale sollen laut Unternehmensleitung, die einmaligen Kosten wie auch die laufenden Mehrkosten übersteigen. In der umfangreichen Prüfphase vor der Umsetzungsentscheidung wurden die Kostenrisiken analysiert und auf Grundlage der vorliegenden Informationen sorgfältig abgeschätzt.“

Ist es geplant, einzelne Geschäftsfelder an die Börse zu bringen oder abzuspalten?

„Es ist nicht geplant oder beabsichtigt, sich von einzelnen Geschäftsfeldern zu trennen. Das ist im Interessenausgleich, in einer Absichtserklärung des Vorstands, auch entsprechend festgehalten worden. Auch an der Börsennotierung der Daimler AG ändert sich im Zuge der neuen Struktur nichts. Die Aktien der Daimler AG bleiben erhalten.“

Versucht Daimler sich mithilfe der neuen Struktur dem Haftungsrisiko oder anderen möglichen Rechtsfolgen aus der Dieseldisussion zu entziehen?

„Die Neuaufstellung des Unternehmens hat mit der aktuellen Diskussion

zum Dieselantrieb in der Pkw-Branche nichts zu tun. Eine Haftungsverschiebung wäre schon aus rechtlichen Gründen nicht möglich.“

Muss ich der neuen Struktur zustimmen?

„Die Beschäftigten müssen der Neuorganisation nicht zustimmen, haben aber im Hinblick auf den Übergang ihres eigenen Arbeitsverhältnisses ein Widerspruchsrecht. Im Falle der Ausübung des Widerspruchsrechts verbleiben die Arbeitsverhältnisse bei der Daimler AG als altem Arbeitgeber. **Wer dem Betriebsübergang widerspricht, für den gilt weder die ZuSi 2030 noch die im Interessenausgleich vereinbarte Transformationszusage.**

Beim Betriebsübergang in eine neue Einheit geht das Arbeitsverhältnis automatisch auf die jeweilige Aktiengesellschaft über. Aus diesem Grund sind rechtlich keine neuen Arbeitsverträge erforderlich, die bisherigen Verträge gelten weiter. Die Interessen der Mitarbeiter werden im Rahmen der Mitbestimmung weiterhin durch die Betriebsratsgremien und durch die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wahrgenommen.“

Welche praktischen Auswirkungen hat die neue Struktur? Stichwort neue Ausweise und neue Personalnummer.

„Jede AG muss getrennt nach Steuer- und Betriebsnummer an die Finanzbehörde und die Sozialversicherungsträger gemeldet werden. Daher werden neue Abrechnungskreise eingerichtet. Bei der Daimler AG werden viele alte Abrechnungskreise zu einem neuen Abrechnungskreis zusammengefasst. Daher wird sich ab 01.11.2019 die Personalnummer ändern und in letzter Konsequenz müssen alle Ausweise getauscht werden. Sämtliche Berechtigungen (z.B.: Zugangsberechtigungen) bleiben bestehen.“

Konkret betroffen sind vom Ausweistausch:

- Mitarbeiter, die auf eine der beiden Sparten-AGs übergehen
- Mitarbeiter, die in der Dachgesellschaft verbleiben bzw. dem Betriebsübergang widersprechen
- ANÜs, die über den 31.10.2019 hinaus beschäftigt werden

Fremdarbeitskräfte sind nicht von der Änderung der Personalnummer betroffen, daher ist in ihrem Fall kein Ausweistausch nötig.“

Sicherheiten und Vorteile, die der Gesamtbetriebsrat für die Belegschaft im Interessenausgleich vereinbaren konnte:

	Zukunftssicherung 2030 keine betriebsbedingten Kündigungen bis 2030		Erhalt der Standortsstruktur		Betriebsvereinbarungen gelten kollektiv weiter
	Sitz aller AGs ist und bleibt in Deutschland		Zukunftsinvestitionen von 35 Mrd. € in Deutschland		Stärkung Mitbestimmung bei der Frage Eigen-/Fremdbezug
	Absichtserklärung kein Verkauf der neuen Sparten		Altersversorgung wird noch sicherer; zu 90% ausfinanziert		Teilnahme am Firmenangehörigengeschäft weiter für alle Sparten möglich
	Tarifbindung für alle bleibt wie bisher		Ergebnisbeteiligung wie bisher bis mind. 2025		Betriebsübergangsschreiben und Transformationszusage

Noch Fragen zum Projekt Zukunft? Dann besuche das Projekt Zukunft Team im **Social Intranet**. Du kannst deine Frage auch per E-Mail an projektzukunft@daimler.com schicken oder nutze ab Ende Mai die Telefon-Hotline unter 0711/ 17- 99000.

Streichung von Auslandsreisen für Dual Studierende und Auszubildende

An der Zukunft gespart

Unsere Auszubildenden und Dual Studierenden sind der Grundstein für die Zukunft unseres Unternehmens – und genau an dieser Zukunft soll jetzt gespart werden...

Mit der Streichung einer Vielzahl von Auslandseinsätzen für Auszubildende und Dual Studierende, möchte das Unternehmen Reisekosten einsparen und damit die Jahresbilanz verbessern. Mit großem Unverständnis haben wir diese Einsparmaßnahme zur Kenntnis genommen.

Mit dieser Entscheidung **nimmt man unseren jungen Nachwuchstalente die Chance, einmalige Erfahrungen zu sammeln.** Erfahrungen, die praktisch und persönlich der Weiterentwicklung dienen. Netzwerke, innovative Ideen, aber auch Kompetenzen die bei solchen Auslandseinsätzen entstehen und erworben werden, sind genau das, was wir langfristig für eine erfolgreiche Zukunft brauchen!

Besonders ärgerlich ist dabei, dass hier an Reisekosten gespart wird, die sowieso schon auf ein **absolutes Minimum reduziert wurden:** Dual Studierende und Auszubildende erhalten **seit der Krise 2008** zur Kostenredu-

zierung für das Unternehmen lediglich 50% des normalen Spesensatzes. Die Wohn-, Mobilitäts- und Verpflegungskosten werden von den Reisenden komplett selbst getragen. Die Auslandseinsätze von Auszubildenden sind von ERASMUS gefördert – der Großteil der Kosten für das Unternehmen entfällt also. Aus unserer Sicht wird hier ganz klar an der falschen Stelle gespart.

Hier wird die temporäre Reisekosteneinsparung für eine bessere Bilanz über die langfristige Entwicklung unserer Auszubildenden und Dual Studierenden gestellt – **das können wir nicht befürworten!**

Auch die Idee, Auslandsreisen zu ermöglichen, wenn sie komplett selbst gezahlt wären, können wir nicht befürworten. Dadurch würde eine Ungleichbehandlung von Kolleginnen und Kollegen stattfinden, da die privaten finanziellen Verhältnisse zu einem Kriterium würden. **Hier zählt der Solidaritätsgedanke – wir brauchen eine faire und konstruktive Lösung!**

Wir werden die aktuelle Thematik am 3. Juni im Vorstandsdialog mit Herrn Porth diskutieren.

Gerne könnt ihr Euch jederzeit auf unserer Social Intranet Seite informieren und persönlich mit uns in Kontakt treten:



Suchbegriff: **GJAV**



Suchbegriff: **JAV Untertürkheim**

Wir bleiben für euch dran!

Florian Weisbeck
JAV-Vorsitzender
Tel. 6 35 28



Vermeidung von Plastikmüll

Kleine, aber entscheidende Schritte für die Umwelt

Plastikteller, Plastikbecher, Plastikstrohhalme – in den Daimler Werken kommt man an den umweltunfreundlichen Wegwerfprodukten praktisch kaum vorbei. Das soll sich jetzt endlich ändern!

In vielen Ländern wird nach und nach die Verwendung von Plastik reduziert und auch bei vielen Privatpersonen ist

ein Umdenken deutlich spürbar. Kleine Entscheidungen tragen oft schon dazu bei, etwas Positives für die Umwelt zu tun.

Für sein Verhalten und den Umgang mit Plastik, ist zunächst jeder selbst verantwortlich. Auf dem Werksgelände werden wir Betriebsräte aber immer wieder mit einer unschönen Realität konfrontiert:

Kolleginnen und Kollegen, die gerne auf Plastik verzichten möchten, haben an vielen Stellen schlichtweg nicht die Möglichkeit dazu – Alternativen fehlen. Deshalb hat der Betriebsrat seit einiger Zeit mehrmals die Gastronomieleitung aufgefordert, Plastik in den Shops sowie in den Betriebsresta-

weiter auf Seite 9

rants zu reduzieren und bessere Alternativen anzubieten. Mit Erfolg! In der letzten Gastronomie-Sitzung wurden uns Betriebsräten die ersten Umsetzungsschritte dargestellt:

- Die Daimler Gastronomie GmbH möchte deutschlandweit aus der Verwendung von Plastik-Einwegverpackungen und Einwegbechern aussteigen.
- Plastikteller, Plastikbecher, Plastikstrohhalm und Plastikbesteck



sollen zukünftig vermieden werden.

- Stattdessen werden deutschlandweit in den Daimler Werken Holzrührstäbchen, Papiertragetaschen und Papier-Snacktüten eingeführt.

Das ist der erste Schritt in die richtige Richtung.

Wir IGM-Betriebsräte im Gastronomie-Ausschuss werden auch die weiteren Schritte begleiten und gestalten.

Eure IGM-Betriebsräte im Ausschuss für Soziales und Gastronomie

Katarina Scardigno
Betriebsrätin PT/M
Tel. 5 15 23



Konstantinos Hatzilazarou
Betriebsrat PT/S
Tel. 6 76 20



Markus Probst
Betriebsrat PT/T
Tel. 4 18 91



Daimler4You – Umsatzanzeige für Beschäftigte

Ein weiteres Thema das wir seit einiger Zeit einfordern, soll für einen besseren Überblick über die persönlichen Ausgaben auf dem Werksgelände sorgen. Aktuell sehen wir erst am Ende eines Monats, was wir im **Monat zuvor bei unseren Einkäufen in den Shops und Betriebsrestaurants** ausgegeben haben – damit ist jetzt bald Schluss!

Die „Daimler4You-App – Umsatzanzeige für Beschäftigte“ soll ab Juni 2019 zur Verfügung stehen und es allen Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, jederzeit eine aktuelle Übersicht über ihre Einkäufe zu bekommen.

Wichtige Informationen aus dem Betriebsausschuss Betriebsruhe an Brückentagen

Betriebsrat und Werkleitung haben eine Vereinbarung zur Schließung an Brückentagen im ersten Halbjahr 2019 getroffen.

Es geht um die Tage

- **Freitag, 31.05.2019** (Brückentag nach Christi Himmelfahrt)
- **Freitag, 21.06.2019** (Brückentag nach Fronleichnam)

Die ausfallenden Tage können mit Urlaub, Freischicht, Gleitzeit, oder sofern vorhanden T-Zug-Freistellungstagen belegt werden.

Für die Kolleginnen und Kollegen in Wochenendschicht gilt die Be-

triebsruhe dann auch für den anschließenden Samstag, also

- **Freitag, 31.05.2019** und **Samstag 01.06.2019**
- **Freitag, 21.06.2019** und **Samstag 22.06.2019.**

Beschäftigte in Wochenendschicht belegen die Tage entweder mit Freischicht oder Gleitzeit.

In folgenden Produktionsbereichen wird es wohl **Ausnahmen von der Betriebsruhe** geben: **Phosphatieranlage (Kst. 1091), MFA, Hinterachsen (Kst. 1004 - Montage und 1964 - Lack4)**. Die Werkleitung hat aber zugesagt, zügig zu prüfen, ob es nicht auch in diesen

Bereichen eine Betriebsruhe geben kann. Für den zweiten Brückentag gibt es mittlerweile eine Lösung und die betroffenen Beschäftigten wurden informiert.

Für die **Dekonzentrierten Bereiche** insbesondere **Gastronomie, Ambulanz und für Beschäftigte der Werkssicherheit und Feuerwehr** gilt: In diesen Bereichen werden großzügig Urlaub, Freischicht/Gleitzeit oder, sofern vorhanden, T-ZUG Freistellungstage gewährt, falls dem keine betrieblichen Erfordernisse entgegenstehen.

Bei Fragen können Sie sich an die Mitglieder des Betriebsausschusses wenden!





Radfahren für Gesundheit und Umwelt

Mehr Radspinde im Werk Untertürkheim

In unserem Werk gibt es immer mehr begeisterte Radfahrer, die etwas für sich, ihre Gesundheit und die Umwelt tun wollen. Die Warteliste für Spindanträge wurde aus diesem Grund in den vergangenen Monaten immer länger. Nach langem Hin und Her, können nun alle diese Kolleginnen und Kollegen mit einem Spind versorgt werden.

Bewegung hilft dabei, sich gesund, fit und leistungsfähig zu halten. Dass also immer mehr Untertürkheimer Beschäftigte den Autositz gegen den Fahrradsattel eintauschen möchten um zur Arbeit zu fahren, sollte eigentlich auch im Interesse des Unternehmens sein. Leider hinderte ein Mangel an Radspinden lange Zeit viele Kolleginnen und Kollegen daran auf diese umwelt- und gesundheitsfreundliche Alternative umzusteigen.

Jetzt hat der Spinde-Mangel aber endlich ein Ende. Nach der Renovierung stehen jetzt in UT, Gebäude 132/1, Waschraum Nummer 40, vorläufig genügend Spinde zur Verfügung, um alle Kolleginnen und Kollegen auf der Warteliste ab dem 1. Juni einen Spind zur Verfügung zu stellen. Ein Dank gilt hier besonders den Mitarbeitern und Vorgesetzten der Schrankverwaltung, die sich unter anderem um Themen wie die Sicherheitsabnahme und Reinigungsintervalle gekümmert haben.

Daimler möchte für junge Talente attraktiv sein – da ist es nur folgerichtig, auch attraktive Mobilitätsmöglichkeiten anzubieten und für Radfahrer mehr zu tun. Hierzu gehört auch, die Radfahrplätze am Werk zu erweitern, um somit auch mehr freie PKW Parkplätze zu schaffen. Viele Mitarbeiter

warten außerdem sehnsüchtig auf die Einfahrmöglichkeiten ins Werk – hierzu läuft aktuell noch ein Pilot im Werkteil Hedelfingen.



Klaus Kaupert
Betriebsrat RD
Tel. 5 97 22



Udo Bangert
Betriebsrat RD
Tel. 2 16 34

Parkplätze Hedelfingen

Die liebe Parkplatznot

Wie vielen bereits aufgefallen ist, haben die Bauarbeiten zur Erweiterung des Parkhauses Pakum begonnen. Für viele Kolleginnen und Kollegen bedeutet das allerdings, dass bis zur geplanten Fertigstellung im November erst einmal diverse Parkplätze wegfallen. Auch die Fahrgemeinschaftsparkplätze sind betroffen.

Es gibt vorübergehende Ausweichparkmöglichkeiten am Autoport und am „Mittelkai“ bei der Firma Klöckner. Diese sind aber zahlenmäßig sehr begrenzt und die Autoport-Parkplätze erfordern eine **Berechtigungsmarke**. Diese muss per E-Mail bei "mbox_010_einfahr-und_parkberechtigungen@daimler.com" beantragt und gut sichtbar, entweder an den Rückspiegel gehängt oder hinter die

Windschutzscheibe gelegt werden. Fahrzeuge ohne eine solche Marke können vom Werkschutz **kostenpflichtig abgeschleppt** werden.

Die **Fahrgemeinschaftsparkplätze** des Pakum-Parkplatzes wurden in das Pakum-Parkhaus ins EG verlegt. Wir IG Metall-Betriebsräte wollen bei der Fertigstellung der Pakum-Parkhauserweiterung die Anzahl der Fahrgemeinschaftsparkplätze deutlich erhöhen.



Ladislav Priplata
Betriebsrat PT/G
Tel. 6 62 84



Die aktuellen Fahrgemeinschaftsausweise sind nur noch dieses Jahr gültig. Das bedeutet, dass der Betriebsrat mit der Unternehmensseite den Neuvergabe-Prozess besprechen und umsetzen wird. Das Ziel der IGM Betriebsräte ist es dabei, die Zahl der Fahrgemeinschaftsparkplätze im Werk insgesamt zu erhöhen, um dadurch so vielen Fahrgemeinschaften wie möglich eine Berechtigungsmarke anbieten zu können. Sobald der Vergabeprozess festgelegt ist, werden wir euch detailliert informieren.

Lärm in der Seitenwelle

Wo bleibt unsere Belastungszulage?

Umbaumaßnahmen und Baustellen auf dem Werksgelände, sind aufgrund der bevorstehenden Transformation nicht zu vermeiden. Wichtig ist dabei allerdings, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten durch diese Maßnahmen nicht verschlechtert werden. Aktuell wird unter anderem der gesamte Bereich der Seitenwelle „für die Zukunft umgebaut“ – für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort bedeutet das im Moment: viel Lärm, Staub, Schmutz.

Seit ungefähr einem Jahr sind die Kolleginnen und Kollegen aus den Auslauf- bzw. Kernteams diesem Zustand ausgesetzt. Besonders der ohrenbetäubende Lärm, der sowohl im EG als auch im OG unerträglich ist, sorgt für große Belastung bei den Betroffenen, vor allem bei denen, die in unmittelbarer Nähe der Baustellen arbeiten.

Frei nach dem Motto „Wo kein Kläger, da kein Richter“ kam bisher selbstverständlich keine der verantwortlichen Führungskräfte auf die Idee, eine temporäre Schmutz- und Lärmzulage für diese Kolleginnen und Kollegen zu beantragen. Ein absolutes Unding. Jeder, der schon einmal unter solchen Be-



dingungen arbeiten musste, weiß wie anstrengend das ist. Wenn man unter permanenter Lärmbeschallung seine Arbeit konzentriert und gewissenhaft ausübt, ist man Ende des Tages auch am Ende seiner Kräfte. Was eine solche Belastung über Monate für jeden Einzelnen bedeutet, kann man sich kaum vorstellen.

Ich habe deshalb kein Verständnis dafür, dass die Verantwortlichen hier nicht danach schauen, dass die Kolleginnen und Kollegen angemessen entschädigt werden. Wenn man seine Beschäftigten schon solchen Belastungen aussetzt, sollte es doch eigentlich das Mindeste sein, sich dafür einzusetzen, dass ihnen dafür eine Entschädigung gezahlt wird. Vor-

allem, weil den Kolleginnen und Kollegen eine solche Belastungszulage laut Gesamtbetriebsvereinbarung ganz klar zusteht!

Ich erwarte von der Werkleitung, die Situation umgehend zu prüfen, eine entsprechende Belastungszulage zu gewähren und gegebenenfalls nachzuzahlen.

Ugur Özdemir
Ersatzbetriebsrat, PT/S
Tel. 0176 30982674

**Kunsterlebnis****„HAP-Grieshaber-Kirche“ in Stuttgart-Untertürkheim restauriert**

Ein ungewöhnlicher Auftrag führte 1969 HAP Grieshaber (1909-1981) nach Untertürkheim: die Gestaltung einer Schiebewand am Chor.

Die ehemals mittelalterliche Kirche des früheren Weingärtnerdorfs war „ein zu großer Mantel für die Gemeinde geworden“. Die Auseinandersetzungen zwischen Israelis und Arabern und der Wunsch nach Versöhnung bewogen den Reutlinger Holzschneider, nach der „Josephslegende“ 36 Linolplatten für die Trennwand zu schneiden.

Nach längerer Renovierung der Kirche (u. a. zwei Bilderzyklen aus dem 17. Jahrhundert) mit der Wand HAP Grieshabers ist nun wieder der einzigartige Werkzyklus zu sehen.



HAP Grieshaber, Josephslegende, Stadtkirche Untertürkheim (c) Fotokunst Andreas Keller, Kirchen online

Termin:	Freitag, 28.06.2019
Treffpunkt:	15.50 Uhr Ev. Kirche (Germanuskirche), Hauptportal, S-Untertürkheim
Beginn:	16.00 Uhr
Führung:	Mirja Kinzler
Kosten:	10,50 Euro (10 bis 15 Teilnehmer) 8,50 Euro (16 bis 25 Teilnehmer)

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

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart; Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, E-Mail: rebekka.henschel@igmetall.de,
Internet: www.stuttgart.igm.de, www.daimler.igm.de
Redaktion: Rebekka Henschel (IGM), Antonio Potenza (IGM), Andreas Jahn, Roland Schäfer, Stefan Rumpf
Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Ebhausen
Druck: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf
Bildquellen: S. 1 ©Daimler AG, S. 3 ©Richard Villalon - stock.adobe.com, S. 8 ©Sergey Ryzhov - stock.adobe.com, S. 9 ©julie208 - stock.adobe.com, S. 10 © apinan - stock.adobe.com

Europa. Jetzt aber richtig!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Am 26. Mai 2019 ist Europawahl.

Es geht um viel.

Gerade in Zeiten der digitalen Transformation, des Klimawandels und der fortschreitenden Globalisierung, gewinnt die Sicherung und Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze an Bedeutung – und damit auch die Europäische Union als gemeinsamer Sozial- und Wirtschafts-

raum! Die EU muss der Rahmen sein, Umbrüche im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, soziale Haltelinien einzuziehen und gute Arbeitsbedingungen europaweit zu sichern. Nur das Handeln im europäischen Rahmen bietet eine ausreichend große Basis, um die Herausforderungen zu meistern, vor denen die Menschen stehen.

In diesen Prozessen ist die Beteiligung der Beschäftigten von zentraler Bedeutung. Deshalb darf auch Mitbestimmung

in Europa nicht vor den Grenzen Halt machen. Sonst droht ein Unterbietungswettbewerb zwischen nationalen Regelungen. Um dies zu verhindern, muss die europäische Mitbestimmung weiter gestärkt werden.

Mehr denn je sind wir als Beschäftigte gefordert, eine solidarische Erneuerung Europas voranzubringen, die auf einer gerechten Verteilung der Wohlstandsgewinne und dem Schutz von Sozialstandards gründet.

Dafür brauchen wir die entsprechenden Mehrheiten im EU-Parlament.

Bei dieser Wahl zählt jede Stimme.



Auch die Demo zum 1. Mai stand in diesem Jahr im Zeichen der Europawahl. Unter dem Motto „Europa. Jetzt aber richtig“ sind die Untertürkheimer Vertrauensleute und Betriebsräte gemeinsam mit vielen anderen auf die Straße gegangen!

Europawahl
26.05.2019
JEDE STIMME
ZÄHLT!



Antonio Potenza
IG Metall Stuttgart

Aufruf zum Aktionstag am 29. Juni in Berlin

#FAIRWANDEL

Ein einzigartiges Erlebnis!

Wir laden euch alle zur deutschlandweiten Großkundgebung vor dem Brandenburger Tor ein: **Für eine soziale, ökologische und demokratische Transformation!** Wir wollen zeigen, dass Daimler Untertürkheim seine Zukunft keinem anderen überlässt – **wir werden selbst aktiv!** Meldet euch an und lasst uns gemeinsam einen unvergesslichen Tag erleben!

Auch das Rahmenprogramm hat einiges zu bieten: Neben dem **Berlin Boom Boom Orchestra**, freuen wir uns auch auf die Auftritte von **Clueso, Joris, Silly** und **Culcha Candela!**

Meldet euch in den **Betriebsratsbüros** oder schreibt eine Mail mit eurer verbindlichen Anmeldung an **VK-Leiter Jose-Miguel Revilla: jose-miguel.revilla@daimler.com**

