



HALBLEITERMANGEL

Wie uns ein kleiner Chip ausbremst

In dieser Ausgabe:
**(Schicht-)Kalender
2022**

Halbleiterkrise und Kurzarbeit

Stimmen von Betroffenen,
Unternehmensvertretern und Betriebsrat

Seite 3 - 6

Zukunft des Mobilen Arbeitens

Deine Meinung ist gefragt!

Seite 8 - 9

Für einen fairen Wandel!

Aktionstag am 29. Oktober

Seite 15 - 16

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach eineinhalb Jahren konnten wir Ende September endlich wieder zu einer **Betriebsversammlung** in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle einladen. **Vielen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen**, die an der Veranstaltung teilgenommen und mit ihrer Disziplin zu einer erfolgreichen Umsetzung beigetragen haben. Für diejenigen, die nicht dabei sein konnten, haben wir die wichtigsten Themen auf unserer Social Intranet-Seite **Betriebsrat Standort Untertürkheim** zusammengefasst.

Mit Blick auf die aktuellen Themen, war eine Betriebsversammlung in Präsenz mehr als notwendig: Seit Anfang des Jahres sorgt der **Halbleitermangel** bei uns immer wieder für Produktionsausfälle und Kurzarbeit in einzelnen Bereichen im Werk Untertürkheim. Mit dem Instrument der Kurzarbeit können wir zwar recht flexibel reagieren und über das Kurzarbeitergeld und den tarifvertraglich vereinbarten Arbeitgeberzuschuss, die finanziellen Belastungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zum Großteil abfangen. **Dennoch bedeutet diese Situation für die Betroffenen seit Monaten vor allem eines: Einschnitte – sowohl finanziell als auch in Bezug auf Planungssicherheit.** Wie es den Betroffenen damit geht erfahrt ihr auf Seite 3.

Entwarnung in der Halbleiterkrise ist leider vorerst nicht in Sicht. Aber warum sind wir in dieser Situation und wie sind die Aussichten? Das wollten wir von den Verantwortlichen „ganz oben“ erfahren. Deshalb haben wir bei **Vorstandsmitglied Jörg Burzer**, zuständig für Produktion und Supply Chain Management und **Gunnar Güthenke**, Leiter Einkauf und Lieferantenqualität, nachgefragt (Seite 4 und 5).

Trotz Halbleitermangel, Corona-Pandemie und Kurzarbeit fährt unser Unternehmen aktuell **Rekordgewinne** ein – gegenüber seiner Belegschaft hält es **aber nach wie vor den Krisenmodus** aufrecht. Die auferlegten Sparmaßnahmen sorgen in vielen Bereichen für immer größere Probleme. **Personalmangel** und **Stückzahlendruck** machen den Arbeitsalltag an vielen Stellen schwer – zwei Beispiele findet ihr auf Seite 7.

Einsparpotential sieht das Unternehmen auch in der aktuellen Diskussion zum **mobilen Arbeiten**: Büroflächen sollen abgemeldet werden und die Betroffenen in einem Desk-Sharing-Konzept arbeiten. Das bedeutet konkret: Weniger Vor-Ort-Arbeitsplätze, als es Beschäftigte gibt. Bei der Frage, welche Auswirkungen das für die Betroffenen hat, duckt sich das Unternehmen aber weg. Der aktuelle Standpunkt: Mobiles Arbeiten ja – aber auf eigene Verantwortung! **Das ist aus unserer Sicht auf keinen Fall akzeptabel!** Wenn die Beschäftigten auch nach der Pandemie vermehrt von zuhause arbeiten sollen, dann wird es Zeit, dass es **klare Regelungen zur Einrichtung des Arbeitsplatzes, aber auch in Sachen Workload und Führung** gibt. Der Wegfall von Arbeitsplätzen vor Ort darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Der Gesamtbetriebsrat will deshalb eine **Weiterentwicklung der Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten** verhandeln. Dafür brauchen wir euch! **Im Zeitraum vom 19.-29. Oktober wird hierzu eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt.** Nur mit euren Themen, Erfahrungen und Wünschen kann eine erfolgreiche Weiterentwicklung von mobiler Arbeit funktionieren (Seite 8 und 9).

Erfolg ist kein Zufall! Nur mit eurem Einsatz können wir den Herausforderungen der kommenden Jahre begegnen. Das, was da kommt, ist kein Selbstläufer. Wir müssen unsere Forderungen gemeinsam auf die Straße bringen! Die nächste Gelegenheit dazu gibt es beim bundesweiten Aktionstag der IG Metall am 29.10.! Die Industriearbeitsplätze in Deutschland müssen erhalten bleiben – dafür nehmen wir die Arbeitgeber in die Pflicht: Sie müssen investieren, Beschäftigte qualifizieren und belastbare Zukunftsstrategien entwickeln (Seite 15-16). Seid dabei und setzt euch aktiv für eure Zukunft ein!


Michael Häberle
 Betriebsratsvorsitzender


Roland Schäfer
 Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender





Kurzarbeit: So geht es den Betroffenen

Nervliche Zerreißprobe!

Nächste Woche zwei Tage. Dann einen Monat gar nicht. Dann vier Tage. Dann zwei Wochen gar nicht – seit Anfang des Jahres sieht so der Arbeitsalltag für viele Beschäftigte bei uns im Werk aus. Der Halbleitermangel sorgt bei uns immer wieder zu Produktionsausfällen und folglich zu Kurzarbeit in den betroffenen Kostenstellen. Wenn Teile da sind muss produziert werden. Wenn nicht müssen die Kolleginnen und Kollegen zuhause bleiben. Wie die kommende Arbeitswoche aussieht, ist meist erst gegen Ende der laufenden Woche klar. Null Planungssicherheit und Einbußen beim Entgelt – Monat für Monat. Besserung ist vorerst nicht in Sicht. Eine belastende Situation für die Betroffenen.

» Mein Bereich ist sehr stark betroffen. Seit Monaten arbeiten wir nur an einzelnen Tagen in der Woche oder auch mal einen ganzen Monat überhaupt nicht. Wie und wann genau erfahren wir super kurzfristig.

Das hat inzwischen Ausmaße angenommen, die kaum noch auszuhalten sind. Auch unsere Urlaubsplanung war von der aktuellen Situation betroffen – man fühlt sich komplett fremdbestimmt und machtlos. In anderen Bereichen werden Leute gebraucht aber wir dürfen nicht hin, weil wir unsere Stückzahl bringen müssen, wenn dann mal bei uns produziert werden kann! Wenn man uns braucht, müssen wir bereit sein und vollen Einsatz bringen. Wenn nicht, sollen wir gefälligst zuhause bleiben. Für mich ist Geld da gar nicht das Hauptthema – die Ungewissheit ist das, was mir zu schaffen macht. Der größte Vorteil von einem Arbeitsplatz in der Industrie war für mich immer, dass ich praktisch schon im März wusste, wann ich im Juni Spätschicht habe. Jetzt erfahre ich am Donnerstag, wann oder ob ich überhaupt in der nächsten Woche kommen darf. Mich stört vor allem, dass das Unternehmen nicht nach alternativen Lösungen schaut. Das fühlt sich überhaupt nicht gut an. «

Deniz Saskara, PT/GM



» Am Anfang haben wir noch gar nicht begriffen, wie kritisch sich die Situation entwickelt. Da war es für viele von uns gar nicht übel: mehr Zeit mit der Familie bei 80% Lohnausgleich – das hört sich erstmal nicht schlecht an. Aber nach dem dritten, vierten Gehaltszettel wird einem dann doch anders! Meine Frau war auch in Kurzarbeit und dann fängt man an zu rechnen: Es fehlt einfach eine Stange Geld. Ich bin zwar dankbar, dass es Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld gibt, weil ich mir gar nicht vorstellen will, was aktuell die Alternative wäre. Aber es wird einfach zu viel und geht schon zu lange! Freitags zu erfahren, dass man am Montag zuhause bleiben muss, oder die ganze Woche – das ist einfach auf die Dauer schlimm! 2019 hat mein Bereich 12.000 Überstunden gefahren. Mit Wochenendschichten und Mehrarbeit – das war von der persönlichen Auslastung her zwar viel aber finanziell natürlich ein goldenes Jahr. Der Einbruch jetzt war extrem! Ob man Mehrarbeit leistet oder nicht, kann man selbst entscheiden. Bei Kurzarbeit wird es einem aufgezwungen und das belastet uns alle nach so vielen Monaten sehr! «

Toni Schätzing, PT/SMO



» Umso länger sich die Situation zieht, desto stärker spüre ich, wie die Missgunst im Werk wächst. Arbeitet man an Teilen für die teuren Fahrzeugvarianten, von denen Daimler am meisten profitiert, hat man Glück, ansonsten hat man Pech. Meine Kostenstelle hat leider Pech. Und es wird immer schwerer, Verständnis für die Situation aufzubringen. In den vergangenen 10 Jahren habe ich nie so wenig verdient, wie in den letzten Monaten. Hinzu kommt, dass man seine Entgeltabrechnung überhaupt nicht mehr nachvollziehen kann weil jedes Mal irgendwelche Nachberechnungen kommen, die einem keiner erklären kann. Das hat für mich nichts mit Wertschätzung zu tun. Gleichzeitig wird aber 100% Flexibilität von uns abverlangt: Wenn produziert werden kann müssen wir vollen Einsatz zeigen. Wie man da motiviert bleiben soll, weiß ich nicht. Ich würde mir einfach wünschen, dass das Unternehmen nach so einer langen Zeit wenigstens versucht, uns Perspektiven aufzuzeigen. Aber da kommt leider gar nichts. «

Ilhan Coskun, PT/MF2





Globaler Mangel an Halbleitern

Wie uns ein kleiner Chip ausbremst

Die eingeschränkte Verfügbarkeit von Halbleitern auf dem Weltmarkt beschäftigt nach wie vor zahlreiche Beschäftigte aus allen Bereichen unseres Unternehmens. Unser Betriebsratsvorsitzender Michael Häberle hat Jörg Burzer (Vorstand für Produktion und Supply Chain Management) und Gunnar Güthenke (Leiter Einkauf und Lieferantenqualität) zur aktuellen Situation befragt.

MH: Hallo Herr Burzer, hallo Herr Güthenke, danke, dass Sie sich Zeit für unsere Fragen nehmen.

Seit Anfang des Jahres hat die Automobilindustrie und damit auch Daimler erhebliche Schwierigkeiten mit der Belieferung von Halbleitern. Die Folge: Produktionsausfälle und Stillstände in den Aufbauwerken, die immer wieder zu Schichtentfall und Kurzarbeit in einzelnen Bereichen im Werk Untertürkheim führen. Warum befinden wir uns nach wie vor in dieser Situation?

GG: Der aktuelle Mangel an Halbleitern hat zahlreiche Ursachen. Chips waren schon vor dem derzeitigen Versorgungsengpass begehrte Produkte, die von vielen Industrien benötigt werden.

Mittlerweile übersteigt die weltweite Nachfrage das vorhandene Angebot allerdings sehr deutlich. Dafür verantwortlich ist unter anderem die Corona-Pandemie. Sie hat zum einen den Digitalisierungsschub verstärkt – insbesondere im Consumer-Electronics-Bereich, da immer mehr Menschen im Homeoffice arbeiten und auch in ihrer Freizeit vermehrt elektronische Medien nutzen. Zum anderen hat Corona dazu geführt, dass Halbleiterhersteller ihre Produktion drosseln oder sogar unterbrechen mussten. Teilweise wurden Kapazitäten auf andere nicht automobiler Technologien umgebaut.

Darüber hinaus hat ein Brand bei einem japanischen Lieferanten und ein vierwöchiger Stromausfall aufgrund von Schneestürmen in Texas bei Halbleiter-Herstellern die Versorgungslage weiter beeinträchtigt. Mit Blick nach vorn ist derzeit leider noch keine schnelle Entspannung in Sicht – insbesondere aufgrund der aktuellen Corona-Lage in Südostasien.

MH: In einem Aggregate-Werk wie Untertürkheim führt dieser Engpass zu direkten Auswirkungen auf viele unterschiedliche Bereiche – und das in ganz unterschiedlichem Umfang. Die Situation ändert sich sehr kurzfristig und erfordert jedes Mal von allen Beteiligten schnelles Handeln. Betroffen waren und sind Bereiche in allen Gewerken: Achsen, Getriebe und Motoren. Wie kann aus Ihrer Sicht mehr Planungssicherheit für die Kolleginnen und Kollegen generiert werden?

JB: Hinsichtlich der Versorgung mit Halbleitern fahren wir nach wie vor jede Woche auf Sicht. Eine Prognose abzugeben, wann sich der Engpass auflösen wird, ist derzeit nur sehr schwer möglich. Wir rechnen zwar mit einer gewissen Stabilisierung in 2022. Das Thema wird uns aber sicherlich noch über den Jahreswechsel 2021/22 hinaus beschäftigen. Uns ist sehr bewusst, dass diese volatilen Umstände hohe Flexibilität von unseren Kolleginnen und Kollegen abverlangen. Ich würde nichts lieber tun, als wieder mehr Planungssicherheit zu geben und zurück zur Normalität zu kommen. Die crossfunktionale Taskforce arbeitet jeden Tag daran, unsere Werke zu versorgen und die Gesamtsituation zu verbessern.

MH: Dass wir heute in einer solchen Situation sind, ist kein „Naturgesetz“, sondern hat seine Ursachen auch in der aktuellen Unternehmens- und Einkaufsstrategie: Globale Liefernetzwerke, die hochgradig empfindlich sind, zu große einseitige Abhängigkeiten von Herstellern vor allem im asiatischen Raum und Just-in-Sequence-Planungen machen uns in solchen Krisen angreifbar. Mit diesen Einsparungen steigt zugleich das Risiko für hohe Folgekosten, wenn es

Probleme gibt. Heute sind es die Halbleiter, morgen ein anderes Bauteil. Wir haben ganz konkret zu geringe Puffer in unserer Teileversorgung. Welche Schlüsse ziehen Sie aus der aktuellen Situation, Herr Güthenke? Fehlt dem Unternehmen hier die nötige Weitsicht?

GG: Es sind sehr vielfältige Gründe, die zu der aktuellen Situation geführt haben. Wir haben hier ein Problem, dass die gesamte Industrie betrifft - uns in der Automobilindustrie, aber auch im Bereich der Unterhaltungselektronik, Medizintechnik und so weiter. Überall werden heute Halbleiter eingesetzt. Die in Summe höhere Nachfrage über alle Branchen führt zu temporären Spitzen, vergleichbar mit dem Toilettenpapiereffekt zu Beginn der Pandemie. Erschwerend kamen hier die zuvor erwähnten ganz konkreten Ereignisse hinzu wie Werkschließungen aufgrund von Covid-19, Feuer und der Stromausfall. So sind ohnehin knappe Ressourcen zusätzlich deutlich eingeschränkt worden. Schon vor der Krise hatten wir an bestimmten Stellen erweiterte Sicherheitsbestände. Die haben eine Zeit lang geholfen. Aber wir werden das Prinzip der Sicherheitsbestände, wie auch eine Vielzahl weiterer Maßnahmen weiter ausbauen, um möglichst nicht noch einmal in eine solche Situationen zu geraten.

MH: Wie wird sich die Situation Ihrer Meinung nach weiterentwickeln? Wie lange müssen wir uns noch mit der Problematik herumschlagen und wie kommen wir aus der Chip-Krise wieder heraus, Herr Güthenke? Welchen Handlungsbedarf sehen Sie? Gibt es Lessons Learned?

GG: Die Automobilindustrie ist eine hochkomplexe, sehr vernetzte Branche über viele verzweigte und tief gestaffelte Lieferketten. Wir arbeiten intensiv daran, unser gesamtes Liefersystem noch robuster aufzustellen als bisher: So haben wir beispielsweise unsere Abstimmungsrunden mit unseren direkten Partnern und Halbleiter-Lieferanten weiter intensiviert; gehen langfristige, gegenseitige Verpflichtungen ein und sorgen für einen doppelten Boden durch mehrere Produktionsstandorte bei einem Lieferanten. Zudem arbeiten wir mit unseren Lieferanten weiter an der Kapazitätsabsicherung sowie daran, die Technologie weiterzuentwickeln, um neue Generationen und Verfügbarkeiten zu ermöglichen.

MH: Die Komplexität der Lieferketten-Situation ist bekannt und alle wissen, wie sehr hier der Ausnahmezustand herrscht – etwa für den Einkauf, die Logistik und die Produktionsplanung. Ist es nicht an der Zeit für neue Ideen? Andere Unternehmen machen es uns vor: Um Kurzarbeit durch den anhaltenden Mangel an Halbleiter-Bauteilen und solchen Engpässen künftig besser vorzubeugen, plant VW den Aufbau einer eigenen Chip-Entwicklung. Bosch eröffnete Anfang Juni seine Halbleiterfabrik in Dresden. Der Anspruch liegt hier ganz klar darauf, die eigenen Kompetenzen auszubauen und Abhängigkeiten zu reduzieren. Sollte das nicht auch unser Anspruch sein, Herr Burzer?

JB: Unsere Kernkompetenz und unser Anspruch ist es, die besten Autos der Welt zu bauen – darauf konzentrieren wir uns seit mehr als 125 Jahren sehr erfolgreich. Alleine in einem Fahrzeug wie dem EQS gibt es 300 verschiedene Halbleiter. Alle diese Bauteile abzusichern ist nicht möglich. Insofern müssen wir schon sehr genau schauen, wo wir unsere Kompetenz und unser Know-how einsetzen. Batteriezellen sind ein

gutes Beispiel. Hier wollen wir mit einem Kompetenzzentrum für Batterien und Batteriezellen auf dem Mercedes-Benz Drive Systems Campus Untertürkheim gezielt eigenes Know-how auf der Entwicklungs- aber auch auf der Produktionsseite aufbauen und weiterentwickeln.

MH: Joe Biden will in den USA jetzt 50 Mrd. Dollar in die Hand nehmen, weil die USA erkannt hat, wie wichtig die Produktion und die Entwicklung der Mikrochips sind. Südkorea hat bekannt gegeben, sogar 370 Mrd. Euro in ihre Halbleiter-Industrie investieren zu wollen. Was wünschen Sie sich von der deutschen Politik?

JB: Für die Absicherung der Versorgungssicherheit ist es sicherlich hilfreich, wenn eine wettbewerbsfähige Halbleiter-Produktion an verschiedenen Standorten und in verschiedenen Regionen weltweit aufgebaut und ausgebaut wird. Eine Förderung durch die Politik ist in diesem Zusammenhang zu begrüßen, da sie die Innovationsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der europäischen Wirtschaft unterstützt. Wir stehen dazu natürlich im engen Austausch mit unseren Lieferanten und den Verbänden.

MH: An unserem Standort gibt es aktuell wie gesagt in einigen Bereichen Kurzarbeit, gleichzeitig muss in anderen Bereichen Mehrarbeit für die Kolleginnen und Kollegen beantragt werden. Und das an einem Standort, an dem vom Vorstand ständig noch mehr Flexibilität eingefordert wird. Zeigen die Beschäftigten aktuell nicht wieder einmal ein extrem hohes Maß an Flexibilität?

JB: Mir ist sehr wohl bewusst, dass die derzeitige Situation für viele schwierig und teilweise auch schwer nachvollziehbar ist. Die aktuelle Versorgungslage ist eine Herausforderung, die die gesamte Automobilindustrie und darüber hinaus auch viele andere Branchen betrifft.

HB: Mit was für einem Gefühl blicken Sie auf die kommenden Monate?

GG: Zunächst mit Respekt – Respekt vor der Aufgabe, die vor uns liegt und in ihrer Auswirkung für Mercedes-Benz relevant ist. Dann mit Dankbarkeit und Stolz auf das tolle Team, das dieses Industrieproblem mit starken Nerven, viel Kreativität und unermüdlichem Engagement bewältigt. Vielen Dank an alle, die in der crossfunktionalen Taskforce mit über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vielen Herausforderungen der aktuellen Situation meistern und damit die negativen Auswirkungen für unsere Produktion und damit für unsere Kunden bestmöglich begrenzen.

MH: Gibt es etwas, was Sie der Mannschaft zum Schluss noch sagen wollen?

JB: Die Kolleginnen und Kollegen in den Werken und in allen anderen Bereichen geben alles, damit unsere Kunden ihre Fahrzeuge schnellstmöglich erhalten. Das funktioniert nur im Team. Die Situation bleibt natürlich herausfordernd.

Tatsächlich zeigen die Kolleginnen und Kollegen eine enorme Flexibilität und größtes Engagement. Dafür möchte ich allen meinen ausdrücklichen Dank aussprechen!

MH: Vielen Dank für diese Einblicke.

Halbleiterkrise, Kurzarbeit, Sparmaßnahmen

„Das Unternehmen muss jetzt einige Dinge zurechtrücken!“

Die Autoindustrie hat einer aktuellen Studie zufolge im ersten Halbjahr dieses Jahres operativ so viel Geld verdient wie nie zuvor in der Branchengeschichte. Auch bei Daimler zogen die Stückzahlen schnell wieder an. Das schlägt sich auch in den Ergebnissen vom ersten Halbjahr nieder. Nach einem rekordhaften ersten Quartal präsentierte Daimler Ende Juli erneut hervorragende Zahlen.

Auch wenn nun absehbar ist, dass die Zahlen für das Dritte Quartal leicht rückläufig sind, stellt sich die Frage: **Wie kann es sein, dass unser Unternehmen gerade so sehr von einer Krise profitiert, die für andere Unternehmen das Aus bedeutet hat?** Mitte letzten Jahres hätte es niemand für möglich gehalten, dass wir 2020 mit einem derartig positiven Ergebnis abschließen und so stark ins neue Jahr starten. Einer von mehreren Gründen ist der **aktuelle und weltweite Chipmangel**, der bei gleichzeitig **hoher Auto-Nachfrage** ein rentables Preisumfeld entstehen lässt. Es braucht beispielsweise aktuell **keine Rabattierungen**, um Autos an den Mann zu bringen, weil derzeit die **Nachfrage größer ist, als das Angebot** – diese Situation weiß Daimler durchaus für sich zu nutzen.

Des einen Freud, des anderen Leid?

Jedes unserer Produkte benötigt Halbleiter. Was das Unternehmen deshalb aktuell macht ist, dass es durch **geschicktes Umverteilen** dafür sorgt, dass die vorhandenen Halbleiter in die Fahrzeuge kommen, die für die **größtmögliche Rendite** sorgen. Das bedeutet aber auch, dass **Halbleiter für andere Produkte fehlen** – hier kann also gerade nicht wie gewohnt produziert werden.

Seit Monaten sorgt der Halbleitermangel deshalb in vielen Bereichen in unserem Werk immer wieder für **Kurzarbeit**. Was Anfang des Jahres in geringem Umfang begonnen hat, zieht sich inzwischen **seit Monaten von Woche zu Woche**. Die Folge: Null Planungssicherheit und Entgelteinbußen bei den Betroffenen. Sie erfahren in der einen Woche, **ob, wann und wie oft** sie in der darauffolgenden Woche zur Arbeit erscheinen sollen – und das führt verständlicher Weise zu Frust. Und auch wenn wir mit dem Kurzarbeitergeld und unserem tarifvertraglich geregelten Arbeitgeberzuschuss finanzielle Einschnitte abfedern können, bedeutet Kurzarbeit trotzdem Einschnitte, die bei jedem Beschäftigten ganz individuell wirken.

Die Situation ändert sich ständig und langes Vorausplanen ist deshalb schwierig – das ist klar. Aber das Ziel muss sein, einen **besseren Planungshorizont** für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu schaffen! **Im Moment stellt sich das Unternehmen jedoch sogar bei der Planung zum Jahreswechsel immer noch quer** – mit Blick auf die vergangenen

Monate und den Einsatz der Beschäftigten ist das einfach nur beschämend!

Schluss mit dem internen Krisenmodus!

In der Öffentlichkeit lässt sich das Unternehmen für seine positiven Ergebnisse und ambitionierten Ziele feiern – es ignoriert dabei aber völlig den Einsatz und die Opfer der Beschäftigten, die zu diesen Ergebnissen beitragen! **Positive Ergebnisse müssen sich deshalb auch für die Beschäftigten auszahlen, nicht nur für die Aktionäre!**

Das Unternehmen muss jetzt einige Dinge zurechtrücken! Ein erster Schritt ist uns bereits gelungen: Der Gesamtbetriebsrat hat sich in den letzten Monaten beharrlich dafür eingesetzt, dass neben der Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung, auch die Kappung der Stunden zum Jahresende wegfällt. **Mit Erfolg: Eine Streichung nicht abgebauter Stunden wird es Ende des Jahres nicht geben!**

Aber dabei wollen wir es nicht belassen. Letztes Jahr haben wir uns alle in einer Notsituation befunden: Keiner konnte in die Glaskugel schauen. Die Ergebnisbeteiligung für ein Jahr zu streichen, für das man ohnehin kein wirklich positives Ergebnis erwartet hat, war zu der Zeit deshalb noch das kleinste Übel. Die Situation hat sich dann aber um 180 Grad gedreht. Ich bin froh, dass der Vorstand zum Schluss noch eingelenkt hat und wir uns erfolgreich dafür einsetzen konnten, dass zu den **1.000 Euro Corona-Bonus**, die es im Dezember Netto gab, auch noch **500 Euro Ergebnisbeteiligung** im April obendrauf gekommen sind. Im Juni kamen dank des IG Metall Tarifabschlusses nochmal zusätzliche **500 Euro Corona-Bonus netto** obendrauf.

Nach den aktuellen Rekordmeldungen und Topergebnissen **MUSS es jetzt aber eine angemessene Beteiligung für das Geschäftsjahr 2021 geben!** So profitabel wie wir aktuell dastehen muss das positive Auswirkungen auf die Ergebnisbeteiligung haben und dafür werden wir gemeinsam sorgen!

Wir werden uns dafür einsetzen, dass nicht nur die Aktionäre profitieren, sondern auch diejenigen, die sich während der Krise Tag für Tag dafür eingesetzt haben, dass es wieder bergauf geht – und das seid IHR, Kolleginnen und Kollegen!



Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender
Tel. 0711 1 76 25 19

Personelle Engpässe

Bevorstehende Wilderei in der Instandhaltung

Die Instandhaltungen im Werk bluten immer weiter aus. Abgänge durch das Sparprogramm „MOVE“, über Altersteilzeit und Rentenabgänge: Eine viel zu hohe Zahl an Abgängen musste in der letzten Zeit verkraftet werden – mit dramatischen Auswirkungen.

In sämtlichen Instandhaltungsteams klagen die Kolleginnen und Kollegen über einen immer stärker wachsenden Leistungsdruck durch die personellen Engpässe. Die Reaktionszeiten stehen immer mehr im Fokus und die Teamleiter drängen darauf, diese Zeiten zu minimieren. Teilweise wird sogar darauf gedrängt, Aufträge anzunehmen, auch wenn kein Beschäftigter dafür frei ist – um die Statistik aufzubessern,

wird mit allen Tricks gearbeitet. Wenn aufgrund des Personal mangels in der Instandhaltung Anlagen unnötig lange Stillstandzeiten haben, hat das natürlich auch Auswirkungen auf die Produktion. Diese Stillstandzeiten müssen dann oft mit Überzeiten in der 16., 17. und sogar 18. Schicht und mit hohen Kosten nachgeholt werden. Eine zusätzliche Belastung für alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Unterm Strich wäre es sicher effizienter, das Instandhaltungspersonal mit Nachwuchs aus der technischen Berufsausbildung wieder auf ein vernünftiges Maß aufzustocken. Zumal dadurch auch der hohe Altersschnitt gesenkt und die „Jungen“ von den „Erfahrenen“ vieles

lernen könnten. Wenn es so weitergeht, und der Druck auf die Instandhaltung weiter steigt, versucht der eine oder andere Teamleiter der Instandhaltung, bald in fremden Gefilden zu wildern und sich intern Personal zu besorgen. Das wird schlussendlich aber nur an anderen Stellen neue Löcher aufreißen. Ein Verschieben der Problematik wird uns hier nicht weiterbringen. Das sollten auch die Herrschaften da oben schnell verstehen.



Uwe Ramler
Betriebsrat PT/M
Tel. 0160 8 62 97 97

Die KSM-Linie in Hedelfingen

Ergonomie vs. Stückzahl

An der Kleinserienmontage-Linie in Hedelfingen werden über verschiedene Montageschritte hinweg, AMG Getriebe gefertigt – 84 Stück pro Schicht. Mit zunehmender Montagereife verändert sich das Gewicht eines Getriebes von ca. 11 Kilogramm auf ca. 22 Kilogramm. Ergonomisch gut eingerichtete Arbeitsplätze sind deshalb ein Muss, um langfristig gesundheitlichen Einschränkungen bei den Beschäftigten vorzubeugen. Das Unternehmen redet aber lieber über die Erhöhung der Stückzahl!

Früher fanden in regelmäßigen Abständen noch Ergonomie-Sitzungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat statt, um über Verbesserungsmöglichkeiten der ergonomischen Rahmenbedingungen für die betroffenen Beschäftigten zu sprechen. Den Forderungen des Betriebsrats, die KSM-Linie in Hedelfingen an bestimmten Stellen, beispielsweise in der Vormontage, ergonomisch zu verbessern, ist das Unternehmen nicht nachgekommen. Die regelmäßigen Sitzungen wurden eingestellt. Die einzige Richtung, in die sich das Unternehmen aktuell bewegt, ist in der Stückzahl-Frage. 94 statt 84 Stück sollen der Mannschaft in Zukunft abverlangt werden. Dabei ist die Ergonomie-Bewertung der Anlage nur für maximal 84 Stück ausgelegt – und schon da sind die Bedingungen nicht optimal.

Wer nicht hören will! Nachdem das Unternehmen über einen langen Zeitraum nicht eingelenkt und keinerlei Optimierungspotential erkennen wollte, haben wir uns dazu entschieden, den Druck zu erhöhen und die Berufsgenossenschaft hinzuzuziehen. Dieser Entschluss hat in den Führungskreisen für viel Wirbel gesorgt. Einschüchterungsversuche, um den Besuch der Berufsgenossenschaft zu verhindern, folgten. Spätestens dann war uns klar: Wir stehen hier gerade in ein richtig großes Wespennest!

Das Ergebnis der Begehung der Berufsgenossenschaft vor Ort ergab sehr wohl Optimierungsbedarf an der KSM-Linie. Besonders in Bezug auf die ergonomischen Anforderungen und deren Stand der Technik. Aus diesem Grund starten wir nun eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung. Bei der Bestückung der Pufferregale mit Kleinladungsträgern ist bereits aufgefallen, dass die vorhandene Krananlage infolge ungünstiger Ausgestaltung von Anschlagmittel und Greifer, nicht sicher und praktikabel verwendet werden kann – dafür muss das Unternehmen eine Lösung finden. Als kurzfristig umsetzbare Maßnahme sollen im Anlieferungsbereich der KSM-Linie die Gitterboxen mit den Getriebegehäusen nur noch mit einer Hebe- bzw. Schwenkvorrichtung bereitgestellt werden. Für eine weitere Reduzierung

der Belastung bei der Entnahme der Getriebegehäuse aus den Gitterboxen, soll ergänzend jeweils der obere Bereich der längsseitig schwenkbaren Seitenwand weggeklappt werden.

Wie geht es weiter? Im Anschluss an die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung werden Termine mit einem erweiterten Teilnehmerkreis vereinbart. Dieser besteht aus Vertretern des werksärztlichen Dienstes, des Arbeits- und Umweltschutzmanagements, den Ergonomie-Beauftragten, betroffenen Beschäftigten, Betriebsräten und Vertretern der Berufsgenossenschaft. In diesen Gesprächen werden dann detaillierte Aspekte unter besonderer Berücksichtigung der Bewertung von Belastung beim manuellen Heben und Tragen von Lasten thematisiert.

Wir werden euch in diesem Prozess und bei der Umsetzung auf dem Laufenden halten!

Danke an alle Vertrauensleute, die den Betriebsrat bei dieser Aufgabe unterstützen.



Ladislav Priplata
Betriebsrat PT/G
Tel. 016 0 867 48 05

Deine Meinung ist gefragt!

Weiterentwicklung Mobiler Arbeit

Mit dem Abschluss der GBV Mobiles Arbeiten im Jahr 2016 zog eine neue Arbeitskultur in die Daimler-Büros ein. Beschäftigte haben seitdem, wenn ihre Arbeitsaufgabe es zulässt, das Recht auch mobil zu arbeiten. Für einige Führungskräfte und Bereiche in diesem Konzern, begann damit eine Lernphase in moderner Führung. Enge Kontrolle und kleinteilige Aufgabenplanung funktionierten nicht mehr im neuen Modell.

Evaluierung und Anpassungen notwendig

Im Betriebsrat liefen schon bald erste Diskussionen die bestehende Vereinbarung an die laufenden Entwicklungen anzupassen. **Die breite Akzeptanz und Anwendung, aber auch die Konflikte und Herausforderungen, um die sich verändernde Zusammenarbeit und soziale Interaktion müssen aus unserer Sicht mit den Beschäftigten diskutiert und bewertet werden.**

Mit Beginn der Corona Pandemie haben sich die Entwicklungen überschlagen. Auf einmal sind fast flächendeckend

» Wichtig ist auch die Voraussetzung, mobiles Arbeiten zuhause stattfinden lassen zu können. Die räumlichen Verhältnisse müssen schon stimmen.

Wenn ein separates Büro oder sonstige Räume vorhanden sind, geht vieles.

Wenn sich die ganze Familie in einem Raum aufhält, wird mobile Arbeit zur Belastung.

Für einige Themen ist es natürlich auch vorteilhaft, wegen Besprechungen nicht um die Welt zu reisen, sondern sich digital kurzzuschließen. Negativ ist vor allen Dingen der Verlust der sozialen Kontakte zu unseren Kollegen.

Die Arbeit wird sehr anonym und trägt natürlich nicht zum „Wir-Gefühl“ innerhalb der Firma bei. <<

Peter Kowallek, PP/FP2



» Für die Kolleginnen und Kollegen war Mobile Arbeit sehr hilfreich in der Krise. Nach Anlaufschwierigkeiten in der Anfangsphase, hat sich dies bei vielen bewährt.

Voraussetzung hierfür sind natürlich die richtigen Rahmenbedingungen, auch bei der Arbeitsaufgabe.

Ich denke, dass Mobile Arbeit zukünftig aus dem Angestelltenbereich nicht mehr wegzudenken ist, da die Vorteile für viele

Beschäftigte und bei vielen Arbeitsaufgaben groß sind. <<

David Hewitt, SC/WTI



alle Bereiche, in denen mobile Arbeit möglich ist, zur Pandemieprävention in dauerhaftes Homeoffice gegangen. In manchen Bereichen des Werkes sind seit März 2020 die Beschäftigten durchgängig in mobiler Arbeit. Die Rückmeldungen zu diesem Zustand sind vielfältig und breit gefächert. Viele bestehende Arbeitsprozesse lassen sich auch gut digital abbilden. Neue Aufgabenverteilungen oder sich neu findende Teams stehen hingegen oft vor Problemen, die sich nur persönlich und vor Ort schnell klären lassen.

Mitarbeiterbefragung gestartet

In dieser Gemengelage konnte der Gesamtbetriebsrat das Unternehmen nun zu einer Diskussion und Verhandlungen über eine mögliche Weiterentwicklung der GBV mobiles Arbeiten bewegen. **Im Zeitraum vom 19. - 29. Oktober wird hierzu eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Wir möchten euch dazu aufrufen, an der Umfrage teilzunehmen. Nur mit euren Themen und Wünschen kann eine erfolgreiche Weiterentwicklung von mobiler Arbeit funktionieren.**

» Mobiles Arbeiten wird auch bei uns immer präsenter: Viele Kolleginnen und Kollegen, die nicht im täglichen Prüfbetrieb vor Ort eingebunden sind, arbeiten vermehrt mobil. Wir sind ein großes Team und versuchen uns bestmöglich zu schützen. Das Beantragen und Klären von mobilem Arbeiten stellt sich jedoch oft als Herausforderung dar, da ein paar Genehmigungskaskaden überwunden werden müssen.

Außerdem muss der Kommunikationsfluss gewährleistet sein. Alle Besprechungen werden mittlerweile über Teams gestaltet. Durch die Digitalisierung der Besprechungen werden AHA-Regeln eingehalten, jedoch steigt auch die Distanzierung zu lieb gewonnenen Kollegen. Der Teamspirit hat sich eindeutig verändert: Covid-19 hat teilweise Barrieren und Ängste aufgebaut. Wir sollten gemeinsam versuchen wieder zwischenmenschliche Brücken zu bauen, um den Teamgedanken zu stärken. <<

Loredana Curallambra, RD/PPZ



» Im Bereich PT/PPE wird im Angestelltenbereich die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, stark genutzt und auch von den Führungskräften positiv bewertet.

Mit den aktuellen Kommunikationsmöglichkeiten (z.B. Teams) ist ein übergreifender Dialog gut möglich.

Als negativ wird allerdings gerade der dadurch entstandene Wildwuchs von Besprechungen und Meetings wahrgenommen. Hier werden unsere Terminkalender regelmäßig zugeplant. <<

Holger Bommer, PT/PPE

» In unserem Bereich halten wir uns an die Corona-Hygiene-Regeln und somit auch an die Vorgaben und Empfehlungen der

Geschäftsleitung. Derzeit beläuft sich bei uns der Anteil des mobilen Arbeitens auf ca. 80%-85%.

Natürlich gibt es gerade für uns Planer auch immer Aufgaben, die eine Vorortpräsenz erfordern.

Dies können wir nicht aus mobiler Arbeit bewerkstelligen. <<

Rolf Dees, PT/PPD

» Wir mussten uns von einem Tag auf den anderen unseren neuen „Dauerarbeitsplatz“ zu Hause selber einrichten! Viele haben sich zusätzliche Möbel oder auch Bildschirme privat gekauft, damit das möglich wurde.

Dabei ist die Arbeitsbelastung im „mobilen Arbeiten“ höher! Ein Termin folgt auf den anderen und die direkten persönlichen Gespräche fehlen. Termine im „mobilen Arbeiten“ achten nicht auf Pausenzeiten.

Dazu kommt, dass wir keinen Kantinenservice nutzen können und so die 45 Minuten Mittagspause nicht ausreichen, um eine gesunde Mahlzeit zu sich zu nehmen. <<

Timo Entenmann, ITT/MM



Zukunft mit deiner IG Metall vor Ort gestalten

Lust auf Veränderung? Du bist gefragt!

Die letzten Monate und Jahre gab es gerade in den Angestelltenbereichen unseres Betriebes viele Veränderungen in unserem Alltag und in unserer Arbeit. Das Unternehmenssparprogramm MOVE, Outsourcing Projekte und eine sich verändernde Unternehmensstrategie beeinflussen unser aller Arbeitsleben. Die Corona Pandemie hat daneben unseren Arbeitsalltag und unser gesamtes Leben massiv verändert. Homeoffice und digitale Zusammenarbeit spielen auf einmal eine zentrale Rolle. Der persönliche Austausch mit Kolleginnen und Kollegen im Betrieb kommt dabei immer kürzer. Gerade dieser persönliche Austausch ist aber ein Grundpfeiler unserer Arbeit als IG Metall Vertrauenskörper im Betrieb.

Als IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte wenden wir uns nun speziell an die Beschäftigten der **indirekten und Verwaltungsbereiche. Uns interessieren Eure Themen und Euer Antrieb für unsere zukünftige Arbeit vor Ort. Um neue Wege**

zu gehen und die Kontakt- und Austauschmöglichkeiten zu erweitern, starten wir eine Onlineumfrage und wollen wissen:

Was beschäftigt Euch am meisten, wenn Ihr über die nächsten Jahre nachdenkt?

Bitte nutzt die Gelegenheit, Eure Zukunft mitzugestalten.



Die Abfrage läuft bis zum 31.10.2021.

Wir werden eure Rückmeldungen auswerten und über das Ergebnis informieren. Eure Themen wollen wir anpacken und in der betrieblichen Arbeit vorantreiben. Dabei wollen wir Euch über den Fortgang, Zwischenergebnisse und auch Schwierigkeiten auf dem Laufenden halten.

Eure IG-Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte

» Eure Themen und Ziele sind die Handlungsgrundlage für uns IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte.

Betriebliche Lösungen müssen im Interesse der Beschäftigten sein. Deshalb wollen wir mit euch ins Gespräch. Mit Eurer Antwort gebt ihr einen wichtigen Impuls für die Arbeit der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute in der nächsten Zeit. <<

Thomas Fretz, Stellv. Vertrauenskörperleiter



Versammlung der IG Metall Vertrauensfrauen

Selbst ist die Frau. Sei auch Du dabei!

Wer gibt den Interessen der Kolleginnen im Betrieb eine Stimme? Am 24. September fand die erste Versammlung der Vertrauensfrauen in Mettingen statt. Die Vertrauenskörperleitung hat das Treffen initiiert, um die Kolleginnen, die sich aktuell schon für die IG Metall engagieren, weiter zu qualifizieren, ihre Bedürfnisse zu identifizieren und den Austausch untereinander zu fördern.

Klare Strukturen, klare Ansprechpartner

Wer sind die richtigen Ansprechpartner, wenn ich Unterstützung benötige? Wie kann ich mich engagieren und welche Entwicklung kann ich machen? Die Vertrauensleutestruktur ist auf den ersten Blick, gar nicht so leicht zu verstehen. Viele Werkteile bedeuten auch viele unterschiedliche Zuständigkeiten und Aufgaben. Aus diesem Grund wurde das erste Treffen der Vertrauensfrauen auch dazu genutzt, sich über die unterschiedlichen Aufgabenfelder klar zu werden.

Frauenförderung heißt auch:**Bedürfnisse identifizieren und reagieren**

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ darf keine Floskel sein. Vereinbarkeit muss gelebt werden – das gilt auch für das Ehrenamt. Auch im 21. Jahrhundert sind es immer noch die Frauen, die bei der Kinderbetreuung oftmals den Großteil übernehmen und somit an Flexibilität im Berufsleben einbüßen. Wer sich auf mehrtägigen Seminaren weiterqualifizieren möchte, steht dann immer wieder vor der Frage: „Wer passt dann auf die Kinder auf?“ Diese Bedürfnisse hat die IG Metall identifiziert und in der Bildungsplanung berücksichtigt. Um auch den betroffenen Kolleginnen eine Weiterqualifizierung zu ermöglichen werden beispielsweise nun auch Seminare

angeboten, in denen eine Vor-Ort-Kinderbetreuung sichergestellt werden kann.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Entgeltgerechtigkeit, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten: Das sind nur einige der Themen, für die sich Vertrauensfrauen im Betrieb einsetzen. Weibliche Mitglieder sind unverzichtbar – sowohl bei den Vertrauensleuten als auch im Betriebsrat. Nur so können auch die Interessen der Frauen optimal vertreten werden.

» Der Austausch mit den Kolleginnen aus den verschiedenen Bereichen war total bereichernd. Wir konnten nicht nur neue Kontakte knüpfen und unser Netzwerk erweitern, sondern vor allem auch viele Denkanreize schaffen – ich freue mich auf das nächste Treffen. «

Loredana Curallambra, RD/PPZ



» Die Organisation für den Frauentag und die Frauencafés kommendes Jahr standen auch auf der Agenda. Ich freue mich sehr, dass wir nun öfters die Gelegenheit haben, uns in diesem Kreis auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. «

Zorica Cosic, PT/GM



Falls du auch Interesse hast, dich aktiv zu beteiligen, dann melde dich bei den Vertrauensleuten vor Ort oder direkt bei der VKL (Giuseppe Caputi +49 176 309 280 12). Wir freuen uns auf dich!



#offengeht – Interkulturelle Woche 2021

Zusammen arbeiten – zusammen essen – zusammen leben!

Auch dieses Jahr haben wir die Interkulturelle Woche zum Anlass genommen, um zusammen mit der Daimler Gastronomie die kulinarischen Genüsse verschiedener Länder zu feiern und auf die Vielfalt unserer Welt aufmerksam zu machen. Beschäftigte aus rund 70 Nationen arbeiten am Standort Untertürkheim Tag für Tag zusammen – dieses Jahr stand die Interkulturelle Woche ganz im Zeichen von Asien.

Fernost ganz nah - Thailand, China, Japan

Nicht nur die landestypischen Gerichte kamen gut an. Vor den Kantinen in Untertürkheim, Hedelfingen und Mettingen wurden Infostände aufgestellt und betreut, an denen man miteinander ins Gespräch kommen und sich über die Kultur und die Geschichte des jeweiligen Landes austauschen konnte.

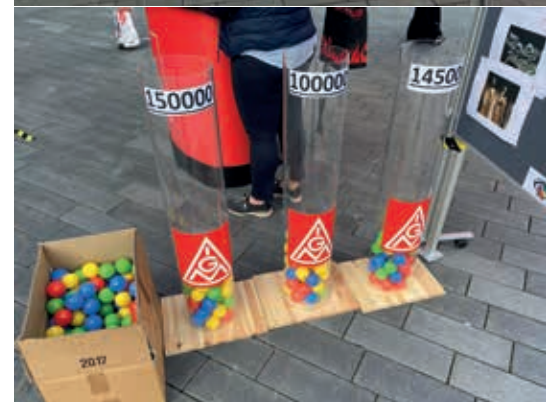
In Deutschland leben um die 145.000 chinesische Staatsbürger, gefolgt von rund 59.000 Thailändern und 37.000 Japanern. An den Aktionstagen konnten die Beschäftigten selbst aktiv werden und ihre Assoziationen und Gedanken zu den drei Ländern auf einer

Metaplanwand teilen, mit der Fotobox Erinnerungsbilder schießen oder auch an einem Gewinnspiel teilnehmen. Schnell füllten sich die Metaplanwände mit unterschiedlichen Begriffen und Assoziationen, die die Kolleginnen und Kollegen mit den jeweiligen Ländern in Verbindung bringen und auch die Wander-Fotobox lief an allen drei Tagen heiß.

Don't hate – Debate.

Egal ob beim Thema Klima, Migration oder Corona-Krise: Polarisierung stellt eine zunehmende Belastung für die deutsche Gesellschaft dar, die manchmal sogar Familien zu entzweien droht. Dabei wünscht sich der Großteil der Menschen in Deutschland einen stärkeren sozialen Zusammenhalt und die Überwindung dieser gesellschaftlichen Gräben.

Nur durch echte Dialoge, Begegnungen und Kontakte im persönlichen Bereich können wir langfristig ein besseres gegenseitiges Verständnis entwickeln und zum Abbau von Vorurteilen beitragen – die Interkulturelle Woche trägt Jahr für Jahr ihren kleinen Teil dazu bei.



(Hör-)buchtipp der Redaktion

EXIT RACISM
von Tupoka Ogette

EXIT RACISM – Das Hörbuch

Obwohl Rassismus in allen Bereichen der deutschen Gesellschaft wirkt, ist es nicht leicht, über ihn zu sprechen. Rassismus gilt als zivilgesellschaftliches Tabu und wird daher im Alltag am liebsten totgeschwiegen oder verdrängt. Für die durch ihn Diskriminierten ist er allerdings ausgesprochen real und spürbar.

Tupoka Ogette nimmt die Hörer mit auf eine rassistuskritische Reise. Neben konkretem Wissen über die Geschichte des Rassismus und dessen Wirkungsweisen, wird auch erklärt, warum wir alle rassistisch sozialisiert sind und uns vor allem an die eigene Nase fassen müssen, um den Rassismus in Deutschland zu bekämpfen.

Das Hörbuch ist auf allen gängigen Plattformen verfügbar.

Mehr dazu unter: <https://www.exitracism.de/>

Neuer Betriebsrat in der PT/G

„Wir reden nicht nur. Und das spüren die Menschen!“

Sven Schmiech übernimmt die GF1 in Hedelfingen und damit Verantwortung für rund 630 Kolleginnen und Kollegen.

Lieber Sven, da hast du als frischgebackener Betriebsrat ja ganz schön was vor dir. Hedelfingen und die Welt der Arbeitnehmervertretung sind dir aber ja zum Glück nicht neu!

Genau, das ist definitiv mein großer Vorteil. Dadurch, dass ich als Nachrücker seit der letzten Periode in jedem Bereich in der PT/G aktiv war und durch meine Rolle als stellvertretender Vertrauenskörperleiter, kennen mich die Leute und ich sie. Auch die Themen in meinem Bereich sind mir bekannt. Das macht den Start in dieser neuen Rolle auf jeden Fall einfacher.

Freust du dich denn auf diese neue Rolle?

Ja, sehr! Für mich ist schon lange klar, dass das der richtige Weg für mich ist. Ich bin seit meiner Ausbildung Mitglied bei der IG Metall und wurde nach meinem Abschluss direkt Vertrauensmann. In dieser Zeit wurde mir immer deutlicher klar, um was es hier eigentlich geht: Wie sehr wir mit Hilfe der Gewerkschaft unseren Arbeitsalltag mitgestalten können. Ich will helfen und unterstützen – das konnte ich zwar schon vorher in meiner Rolle als Vertrauensmann und stellvertretender VK-Leiter, aber als Betriebsrat kommen noch mal

neue Komponenten hinzu: Ein starker Fokus liegt auf unseren Betriebsvereinbarungen und auf rechtlichen Aspekten – das finde ich sehr spannend. Ich will, dass unsere Regelungen eingehalten und umgesetzt werden. Darauf liegt in Zukunft mein Augenmerk.

Du warst jetzt mehrere Jahre als Betriebsratsnachrücker im Einsatz. Was hast du in dieser Zeit gelernt und was ist dir besonders im Gedächtnis geblieben?

Die vergangenen drei Jahre waren sehr inspirierend für mich. Die Art und Weise, wie an unserem Standort Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit miteinander verbunden und gelebt wird, ist aus meiner Sicht unsere große Stärke! Wir haben während einer weltweiten Pandemie erfolgreich Standortverhandlungen bestritten, mit Infoveranstaltungen und Sprechstunden, großen Aktionen und jedes Mal mit einer riesigen Teilnehmerzahl. Der Zusammenhalt in dieser belastenden Zeit war wirklich überwältigend. Besonders im Gedächtnis geblieben, ist mir dabei unser Warnstreik in der letzten Tarifrunde. Da war ich zwei Tage nicht zuhause und habe im Büro geschlafen – das war einerseits sehr anstrengend aber sowas gibt auch unglaublich viel Energie.

Nächstes Jahr steht ja schon wieder eine Tarifrunde an – und die BR Wahl! Mit was für einem Gefühl blickst du dem entgegen?

Ich bin guter Dinge! Der Unmut in der gesamten Belegschaft ist nach Corona und mit Blick auf die Transformation aktuell groß, aber unsere Kolleginnen und Kollegen wissen, dass sie uns vertrauen können und mit uns einen erfahrenen und starken Partner an ihrer Seite haben. Wir gestalten, wir nehmen Einfluss und das werden wir auch weiterhin tun. Wir reden nicht nur. Und das spüren die Menschen!

Wir wünschen dir einen guten Start und gutes Gelingen!



Να σε καλα, Fotini! Mach's gut!

Sven Schmiech rückt für Fotini Kiosse in den Betriebsrat nach. Der Abschied ist für uns im Betriebsrat, für die Kolleginnen und Kollegen, aber auch für viele Führungskräfte in Hedelfingen, sehr schwer. Denn für viele war Fotini mehr, als nur eine Betriebsrätin. Wer die Griechin mit dem sonnigen Gemüt kennengelernt hat, weiß um ihr großes Herz und ihre liebevolle Art. Mit ihrem immer offenen Ohr und ihrem ehrlichen Interesse an den Belangen ihrer Kolleginnen und Kollegen, hat Fotini Tag für Tag gezeigt, dass man Konflikte respektvoll angehen und trotzdem im Sinne der Beschäftigten lösen kann. In Diskussionen blieb sie immer fair und tolerant, aber trotzdem standhaft und durchsetzungsstark!

Liebe Fotini, du bist eine Oase der Herzlichkeit und wirst an unserem Standort fehlen! Wir hoffen, dass deine Art Probleme anzugehen, für viele ein Vorbild bleiben wird!

Für deinen weiteren Lebensweg wünschen wir dir alles erdenklich Gute!

Neuer Betriebsrat in der PT/M

„Anderen helfen zu können, das treibt mich an.“

Seit Anfang Oktober gibt es einen neuen Betriebsrat in der Bad Cannstatter Motorenmontage: Christian Petric ist für Franco Jacopino in den Betriebsrat nachgerückt. Neues Werkteil – neue Aufgaben – neue Herausforderungen: Nach 19 Jahren im Werkteil Mettingen, bedeutet das Betriebsratsamt für Christian einen Neustart in vielerlei Hinsicht. Im Interview mit der *scheibenwischer* Redaktion stellt er sich vor.

Hallo Christian, Glückwunsch zu deiner neuen Aufgabe als Betriebsrat. Du bist schon viele Jahre gewerkschaftlich aktiv – 18 Jahre Vertrauensmann und jetzt Betriebsrat, aber wie hat das alles angefangen?

Dankeschön. Mir war es schon immer wichtig, zu helfen, wo ich kann. Schon vor meiner Zeit beim Daimler habe ich mich als Jugendvertreter eingesetzt. Das war in einem kleinen Betrieb – natürlich kein Vergleich zu unserem Großkonzern, doch schon damals wusste ich: Man kann nur etwas erreichen, wenn man auch für seine Interessen einsteht. Nach einem Jahr beim Daimler wurde ich 2003 zum Vertrauensmann gewählt – die letzten 2 Jahre war ich oft als Betriebsratsnachrücker im Einsatz und konnte die Betriebsratsarbeit somit zeitweise am eigenen Leib erleben. Ein fester Teil des Gremiums zu sein und mehr Verantwortung zu übernehmen, ist nun der nächste Schritt für mich.

Hast du dich schon gut in deinem neuen Bereich eingelebt?

Unser Standort ist groß – natürlich gibt es von Werkteil zu Werkteil Unterschiede – aber dass es so anders werden wird, damit habe ich um ehrlich zu sein nicht gerechnet. Klar, jetzt ist Bad Cannstatt noch wie eine neue Welt für mich, das wird sich aber in den nächsten Wochen und Monaten ändern. Wenn man ins kalte Wasser geworfen wird, lernt man umso schneller, wie man sich über Wasser halten kann. Ich muss

erst einmal die Probleme der Beschäftigten kennenlernen, Vertrauen aufbauen, Transparenz schaffen – das hat für mich aktuell Prio 1. Anderen helfen zu können, das treibt mich an. Deswegen mache ich diesen Job.

Hilfestellung leisten und mitanpacken: Das Ehrenamt scheint eine große Rolle in deinem Leben zu spielen. Willst du zum Schluss noch etwas loswerden?

Das stimmt, in mir steckt das Grundbedürfnis anderen Menschen zu helfen - deswegen bin ich außerhalb vom Betrieb auch ehrenamtlich mit meinem „Aussie“ James bei der Rettungshundestaffel aktiv.

Im Betrieb ist der Betriebsrat das Sprachrohr und auch der Vermittler zwischen den Interessen der Beschäftigten und dem Arbeitgeber. Doch was dabei noch Wichtiger ist: Betriebsräte werden gewählt. Ich hoffe das ich mit meiner Arbeit vor Ort, den Kolleginnen und Kollegen zeigen kann, wie wichtig es ist, dass sie nächstes Frühjahr an die Wahlurne gehen.

Nur, wenn man wählen geht, kann man beeinflussen, wie stark der Betriebsrat in den nächsten Jahren sein wird – besonders mit Blick auf die Herausforderungen vor denen unser Standort steht, ist das wichtiger denn je.



Auf Wiedersehen, Fotini und Franco!

Ob auf künftigen Betriebsversammlungen, IG Metall Aktionen oder auch beim ein oder anderen Festle: Wir sehen uns wieder! Ihr seid immer herzlich willkommen!

Abschiede sind schwer – besonders in Pandemie-Zeiten. Als Erinnerung an das aktuelle und verrückte letzte Jahr: Ein pandemiekonformes Abschiedsfoto für euch.

Ausbildungsstart 2021

158 Auszubildende, 30 Dualis – Willkommen im Team!

188 neue Gesichter, 188 neue Persönlichkeiten bereichern seit einigen Wochen unseren Betrieb und bringen frischen Wind in unser Werk. Am 13. September starteten 158 Auszubildende ihre berufliche Laufbahn an unserem Standort – am 01. Oktober ist auch für 30 Dual-Studierende der Startschuss ins Berufsleben gefallen.

Willkommen in unserer Betriebsfamilie.

Liebe neue Kolleginnen und Kollegen, schön, dass ihr euch für Mercedes-Benz entschieden habt, schön, dass ihr euch für den Standort Untertürkheim entschieden habt. Wir freuen uns sehr, dass wir auch dieses Jahr wieder zahlreiche junge Menschen bei uns am Standort willkommen heißen dürfen und wünschen euch viel Erfolg für die nächsten Jahre.

Bei uns lernt man weit mehr als nur einen Beruf.

In Untertürkheim lernt man vor allem auch Zusammengehörigkeit, Solidarität und für die eigenen Interessen einzustehen. Die Ausbildung hat einen großen Stellenwert in unserem Hause: Seit Jahren kämpfen Betriebsrat und



Jugendvertretung dafür, die Anzahl an Ausbildungsplätzen hoch zu halten und die Qualität und Rahmenbedingungen der Ausbildung stetig voranzutreiben.

Die Ausbildung war schon immer ein wichtiger Bestandteil unseres Werkes und dafür werden wir auch in Zukunft einstehen.

An eurer Seite: Die Jugend- und Auszubildendenvertretung

Wie im Leben, läuft es auch in der Ausbildung und im Berufsleben sicherlich nicht immer rund. Bei Konflikten und Problemen steht ihr aber nicht vollkommen alleine da. Jeder Auszubildende hat Rechte und Pflichten – auch wenn viele ihre Rechte häufig nicht kennen: Sie existieren.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung informiert Auszubildende über ihre Rechte und hilft bei Problemen in der Ausbildung. Wendet euch an eure Jugendvertreter, wenn es Unklarheiten oder Bedenken gibt – sie haben ein offenes Ohr.

JAV Standort Untertürkheim

Ausbildungszentrum Brühl,
Gebäude 28/3, JAV-Büro 259
Mobil: +49160 860 9000
E-Mail: jav-ut@daimler.com

Hilfe für die LVR-Paul-Klee-Schule Leichlingen

Spendenaktion der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung

Durch die verheerende Hochwasserkatastrophe im Sommer 2021 wurden ganze Landstriche und damit das Zuhause zahlreicher Menschen zerstört. Auch die LVR-Paul-Klee-Schule in Leichlingen – eine Förderschule für Kinder und Jugendliche mit körperlichen und motorischen Einschränkungen fiel der Flut zum Opfer.

Nachdem viele kurzfristige und sehr wichtige Soforthilfen in der betroffenen Region erfolgt sind, hat die Daimler GJAV das besondere Anliegen, den langfristigen Wiederaufbau und die schnelle

Rückkehr in einen bedarfsgerechten Schulalltag zu unterstützen. Hierbei geht es vor allem um Inventar, das speziell für die Förderung motorischer und körperlicher Fähigkeiten benötigt wird und nicht staatlich gefördert werden kann.

Zahlreiche Spenden sind schon eingegangen. **Das Spendenziel für diese Einrichtung liegt bei ca. 50.000€.** Bitte hilf auch Du den Kindern und Jugendlichen und ermögliche ihnen einen Schritt zurück in Richtung Normalität!



Hier geht's zur Spendenseite



<https://www.help-ev.de/engagieren/spendenaktion/projekte?cfd=jqz97>

ES GEHT UM UNSERE ZUKUNFT!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bundestagswahl ist vorbei, jetzt wird um die neue Regierungskoalition gerungen. Für die Beschäftigten steht viel auf dem Spiel, denn es sind entscheidende vier Jahre, die da vor uns liegen. Die kommende Bundesregierung muss massiv investieren, das Land ge-

rechter machen und den klimafreundlichen Umbau der Industrie vorantreiben. Es geht um Millionen Beschäftigte, es geht um unser aller Lebensgrundlagen.

Wir dürfen keine Zeit verlieren. Deshalb wollen wir gemeinsam mit Euch unsere Forderungen auf die Straße bringen: Sichtbar, laut, bundesweit.

Für einen fairen Wandel – auf zum Aktionstag!

Fairwandel ist mehr als nur ein Schlagwort: Die Transformation muss aktiv gestaltet werden, damit niemand unter die Räder kommt. Wir nehmen die Verantwortlichen in die Pflicht: Von der kommenden Bundesregierung verlangen wir ein klares Bekenntnis zum Industriestandort Deutschland mit guten und sicheren Jobs, bezahlbarer Mobilität und erschwinglicher Energie für alle!

Wir nehmen die Arbeitgeber in die Pflicht: Sie müssen investieren, Beschäftigte qualifizieren und belastbare Zukunftsstrategien entwickeln.

Deutschland muss Industrieland bleiben. Wir können sie entwerfen, entwickeln und bauen, die innovativen und nachhaltigen Produkte der Zukunft. Wenn man uns lässt!

Deshalb wollen wir mitentscheiden, wohin die Reise geht. Und deshalb mischen wir Metalller*innen uns ein, übrigens europaweit. Es geht um unsere Zukunft und die Zukunft künftiger Generationen.

Dafür waren wir am 29.06.2019 in Berlin, dafür machen wir uns auch jetzt wieder stark! Gemeinsam mit Dir: am 29.10.2021.

SOLIDARISCH IN DIE OFFENSIVE IN BADEN WÜRTTEMBERG

Jobabbau? Zukunftsklau? Halbschlau!

Unter diesem Motto haben am 22. November 2019 rund 15.000 Metallerrinnen und Metaller aus Baden-Württemberg auf dem Stuttgarter Schlossplatz demonstriert. Ihre Botschaft: Fin weg von unseren Jobs! Gegen Sparprogramme auf Kosten der Belegschaften! Für sichere und gute Beschäftigung im Wandel!

Daran knüpfen wir am 29. Oktober an und machen einmal mehr klar: Der Wandel zu einer umweltverträglichen Industrie muss fair und gerecht sein. Unternehmen dürfen die Transformation nicht nutzen, um Produktion oder Entwicklung zu verlagern oder Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Und die Kosten dafür dürfen nicht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgebürdet werden.

Das fordern wir von der Politik – und dafür brauchen wir jeden Einzelnen! Nur mit echter Mitbestimmung und der Einbeziehung von Beleg-

schaften, Betriebsräten und Gewerkschaften ist zu verhindern, dass Produktion und Innovationsfähigkeit verloren gehen. Seit Jahren beobachten wir im Südwesten, dass Unternehmen Zukunftsgeschäft wie Kernkompetenzen in »Billiglöhnländer« verlagern. Dieser Trend gefährdet unsere Arbeitsplätze wesentlich mehr als der Umstieg vom Verbrenner auf Elektroantriebe und muss gestoppt werden!

IG Metall-Betriebsleiter Roman Zitzelsberger: »Jetzt gilt es, die klimaneutrale Industrie der Zukunft bei uns vor Ort zukunftsfest aufzustellen. Das geht nur gemeinsam mit den Beschäftigten und dafür brauchen wir künftig noch viel mehr Zukunftsvereinbarungen, um Perspektiven für alle Standorte aufzuzeigen. Zur Not auch mit Druck der Belegschaften.«

Am 29. Oktober setzen wir gemeinsam ein starkes Zeichen für einen sozialen, ökologischen und demokratischen #Fairwandel.

Sei auch Du dabei! Solidarität gewinnt!

DAS FORDERN WIR VON DER KOMMENDEN BUNDESREGIERUNG:

- Sichere Brücken in die Arbeitswelt von Morgen – keine Entlassungen in der Transformation!
- Zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze – an unseren Standorten, in unseren Regionen. Klimaschutz geht nur mit guter Arbeit.
- 500 Milliarden Euro öffentliche Zukunftsinvestitionen bis 2030.
- Eine solidarische Finanzierung. Lasten und Kosten gerecht verteilen. Krisengewinner zur Kasse bitten!



KOMM MIT ZUM AKTIONSTAG! IN STUTTGART, STADTGARTEN AM 29. OKTOBER

FÜR EINEN FAIREN WANDEL – SOZIAL, ÖKOLOGISCH, DEMOKRATISCH.

Am 29. Oktober tragen wir alle gemeinsam unsere Forderungen auf die Straße. Dabei sind wir nicht alleine! Bundesweit werden Metallerrinnen und Metaller deutlich machen, was wir von der Politik und den Arbeitgebern erwarten.

Die zentrale Kundgebung für den Bezirk Baden-Württemberg startet um 15 Uhr im Stadgarten in Stuttgart.

Demozug: vom Hbf zum Stadgarten ab 14.30 Uhr
Programm: Kundgebung mit Infos, Austausch & Musik
Ende: Gegen 17 Uhr

Abfahrt S-Bahn Haltestellen:

Mettingen	13:35 Uhr	am	Gleis 3
Obertürkheim	13:37 Uhr	am	Gleis 5
Untertürkheim	13:40 Uhr	am	Gleis 5
Neckarpark	13:42 Uhr	am	Gleis 1

Bitte meldet Euch ab sofort über Eure BVKL, Vertrauensleute oder Eure IG Metall-Betriebsräte in Eurem Bereich an, damit wir ausreichend Fahrkarten organisieren können.

Mehr Infos findest Du auf www.igmetall.de/wahl21

**Engagement zählt – auch im Betrieb!
Deshalb Mitglied werden!**

www.igmetall.de/beitreten



IMPRESSUM IG Metall | Wilhelm-Leuschner-Str. 79 | 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann | V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter | Stuttgarter Straße 23 | 70469 Stuttgart | Kontakt: Bezirk.Baden-Württemberg@igmetall.de | September 2021

29. OKTOBER: AUF ZUM AKTIONSTAG!



Wir machen Druck:

Deutschland muss Industrieland bleiben.

- ▶ Keine Entlassungen in der Transformation
- ▶ Zukunftsfähige Arbeitsplätze und sichere Ausbildung
- ▶ 500 Milliarden Euro öffentliche Zukunftsinvestitionen
- ▶ Krisengewinner zur Kasse bitten

AKTIONSTAG 29.10.

FAIRWANDEL

Wahl 21

**VERTRAUENSLEUTE
DAIMLER UNTERTÜRKHEIM**



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. 1 ©Scanrail - stock.adobe.com, S. 3 ©Friedberg - stock.adobe.com, S. 14 © Photo by Jeremy Bishop on Unsplash