



ScheibenWischer

Informationen für Beschäftigte des Mercedes-Benz Werkes Untertürkheim und der Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 299 | Oktober 2013



**250 Einstellungen
im Werk
Untertürkheim**



Verhandlungen über fairen Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen in der Daimler AG ergebnislos abgebrochen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit Wochen hat der Gesamtbetriebsrat mit dem Vorstand über den fairen Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen in indirekten Bereichen (die nicht unmittelbar in die Produktion eingebunden sind) verhandelt. Dabei geht es um die Umsetzung des im letzten Jahr abgeschlossenen Tarifvertrags zur Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) und um die Vereinbarung einer Sozialcharta, die soziale Mindeststandards bei Fremdfirmen, die im Auftrag von Daimler insbesondere auf dem Firmengelände tätig sind, festschreibt. Über diese Mindeststandards bestand weitgehend Einigkeit – bis auf einen Punkt: Der Vorstand lehnt es ab, die Anwendung der jeweils regional in der Branche gültigen Tarifverträge als sozialen Mindeststandard bei Fremdfirmen anzuerkennen.

Der Vorstand ist lediglich bereit, von den Fremdfirmen zu fordern, dass sie ihren Beschäftigten den jeweils untersten tariflichen Mindestlohn der Branche bezahlen und zwar unabhängig von der abgeforderten Qualifikation. Nach der jetzt vom Vorstand verkündeten Sozialcharta bedeutet dies, dass ein Facharbeiter lediglich entsprechend der untersten Lohngruppe bezahlt werden muss. Darüber hinaus ist diese Charta eine einseitige Richtlinie, die das Unternehmen jederzeit verändern oder wieder außer Kraft setzen kann.

Aus Sicht des Betriebsrats ist das keine Garantie für faire Arbeitsbedingungen. Tarifverträge regeln eben sehr viel mehr als Lohnuntergrenzen. Wir wollen verhindern, dass Werk- und Dienstvertragsfirmen, die sich nicht an Tarifverträge halten, deshalb von Daimler einen Auftrag bekommen, weil sie kostengünstiger sind als solche Firmen, die Tarifverträge anwenden.

Wir hätten dies gerne in einer betrieblichen Vereinbarungen beschrieben. Das war durch die klare Zielsetzung des Vorstands, prekäre Beschäftigung weiterhin als Mittel zur Kostensenkung intensiv zu nutzen, nicht möglich. Anders ist es auch nicht zu verstehen, wenn Herr Porth die Ausweitung der Mitbestimmung als Eingriff in die unternehmerische Freiheit bezeichnet. Es ist auch ein sehr ungewöhnlicher Vorgang, dass der Vorstand Teilergebnisse aus Verhandlungen einseitig veröffentlicht.

Wir haben in den Verhandlungen zur Leih-/Zeitarbeit vom Unternehmen verlangt, dass für Leiharbeiter, die länger im Unternehmen eingesetzt sind, ein Übernahmeprozess in einem Stufenverfahren geregelt wird. Im Gegenzug wurde über angepasste Leiharbeits-Quoten gesprochen. Leider konnte auch hier keine Einigung erzielt werden. Somit kommen die Regelungen des Tarifvertrags zur Leih-/Zeitarbeit von 2012 zur Anwendung.

Demnach wird in den Bereichen außerhalb der Produktion Ende des Monats erstmals überprüft, ob Leiharbeitnehmern bzw. Be-

schäftigten in Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ), die 18 Monate und länger ohne Sachgrund im Betrieb eingesetzt sind, ein festes Arbeitsverhältnis angeboten wird. Im Mai 2014 – also nach 24 Monaten Laufzeit des TV LeiZ – muss das Unternehmen diesen Kolleginnen und Kollegen ein Übernahmeangebot machen. Dies ist dann der Fall, wenn ein/e ANÜ zu diesem Zeitpunkt 24 Monate und mehr ununterbrochen im Betrieb eingesetzt war.

In den Produktionsbereichen, wo derzeit mehr als 750 Leiharbeiter arbeiten, gilt diese Übernahmeverpflichtung nicht. Deswegen nutzt der Betriebsrat jede Möglichkeit um die Übernahme von Leiharbeitern durchzusetzen. So ist es uns in den vergangenen Jahren immer wieder gelungen einen Teil dieser Kolleginnen und Kollegen in das Unternehmen zu übernehmen.

Auf diesem Weg haben wir im September erreicht, im Werk Untertürkheim 150 Leiharbeiternehmer aus der Produktion fest zu übernehmen. Damit haben diese Menschen endlich eine Grundlage für eine sichere Lebensplanung. Mehr dazu können Sie auf Seite 3 lesen.

Beim Thema Werkverträge ist jetzt auch der Gesetzgeber am Zug, der Betriebsräten ein wirksames Mitbestimmungsrecht bei Leiharbeit und Werkverträgen geben muss.

Nach dem vom Vorstand veranlassten Scheitern der Verhandlungen werden wir Betriebsräte einen genauen Blick darauf haben, ob das Unternehmen nun kurzfristig ANÜs abmeldet oder Leiharbeit in Werkverträge umwandelt, um dieser Übernahmeverpflichtung zu entgehen.

Dazu gehört auch, dass wir weiterhin gegen illegale Arbeitnehmerüberlassung bzw. Scheinwerkverträge vorgehen, ggf. auch mit rechtlichen Schritten wie derzeit in RD.

Der Versuch des Vorstandes mit der Sozialcharta aus den negativen Schlagzeilen zu kommen ist gescheitert. Dennoch: Ohne die öffentliche Debatte und den Skandal um die Werkverträge bei Daimler hätte der Vorstand nicht einmal diesen Schritt getan. Die Kommentare zum HR-Fokusthema Werkverträge und Zeitarbeit im Mitarbeiterportal zeigen, dass es in der Belegschaft dafür kein Verständnis gibt (siehe auch Seite 5).

Herzlichst

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

250 Einstellungen im Werk Untertürkheim

Auf Initiative des Betriebsrats haben Werkleitung und Betriebsrat vereinbart, dass im Werk Untertürkheim in der Produktion 250 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden.

Es handelt sich dabei um 150 Leiharbeiter, die einen festen Arbeitsvertrag bekommen, 50 Beschäftigten aus anderen Daimler-Werken und 50 externe Einstellungen.

Besonders erfreulich ist, dass es dem Betriebsrat gelungen ist, 150 Leiharbeiter

fest zu übernehmen. Denn mit einem festen Job bei Daimler haben diese Menschen eine Grundlage für eine sichere Lebensplanung. Es handelt sich dabei um Leiharbeiter, die schon mehrere Jahre bei Daimler und aktuell im Werk Untertürkheim eingesetzt sind.

Das Werk Untertürkheim hat in diesem wie im Vorjahr ein hohes Überstundenvolumen und die Produktion ist gut ausgelastet. Sonn- und Feiertagsarbeit kann aber kein

Dauerzustand sein. Deshalb hat der Betriebsrat das Unternehmen aufgefordert, dringend dafür zu sorgen, dass dies im nächsten Jahr nicht mehr notwendig sein wird. Dazu muss das Unternehmen die Anlagenkapazität erhöhen und mehr Personal einsetzen.

Schon 2011 wurden im Werk Untertürkheim rund 650 und im Jahr 2012 rund 400 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt. Darunter waren auch Leiharbeiter.

Endlich eine Zukunft

„Schon seit fast drei Jahren arbeite ich als Leiharbeiter im Werk Untertürkheim. Nach meiner Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer bei Festo habe ich keinen Job gefunden. Die Agentur für Arbeit stellte mich vor die Wahl: Entweder sie streichen mir das Arbeitslosengeld oder ich muss als Leiharbeiter arbeiten. Deshalb bin ich bei der Zeitarbeitsfirma Trenkwalder gelandet. Anfang Oktober durfte ich mich jetzt bei Daimler um einen festen Arbeitsplatz bewerben. Wenn das klappen würde, hätte ich endlich eine Zukunft. Als Leiharbeiter war es zum Beispiel sehr schwer eine Wohnung zu finden. Die Vermieter wollen lieber Mieter mit einer Festanstellung. Ohne die Hilfe unserer Eltern hätten meine Freundin und ich unsere Wohnung nicht einrichten können. Denn welche Bank gibt einem Leiharbeiter einen Kredit? Sobald ich den Arbeitsvertrag mit Daimler habe, werde ich den Führerschein machen und mir ein Auto kaufen.“



Tobias Weidich
Leiharbeiter in
PAC/SWP
23 Jahre

Fester Arbeitsplatz ist das A und O

„Ein fester Arbeitsplatz bis zur Rente – das ist das A und O für mich. Ich muss nämlich meine Tochter unterstützen, die Wirtschaftsingenieurwesen studiert. Als Leiharbeiterin arbeite ich schon seit dreieinhalb Jahren, davon zwei im Werk 10. Vorher war ich fast zehn Jahre Maschinenführerin bei Armstrong DLW in Bietigheim. Die haben 2008 Personal abgebaut und ich war dabei. Während der Krise habe ich über 100 Bewerbungen geschrieben. Vergeblich – ich war ein halbes Jahr arbeitslos. Das hat mir schwer zu schaffen gemacht. Hier in der PMO habe ich mich nie als Arbeiterin zweiter Klasse gefühlt. Dafür möchte ich den IG Metall-Betriebsräten, meinen Meistern Jürgen Zwerger und Ralf Keil sowie den Systemführern Jens Lamparter und Armin Kreiselmaier ganz herzlich danken. Nachteil der Zeitarbeit: Man weiß nie wie lange man noch am gleichen Platz arbeitet. Die Befristungen gingen zwischen 28 Tagen und zum Schluss sechs Monaten. Da ist es natürlich schwer, für die weitere Zukunft zu planen.“



Gönül Telseren-Meier
Leiharbeiterin in
PMO/VM
45 Jahre

Sicherheit für meine Familie

„In der Hoffnung auf einen festen Job habe ich mich im Sommer 2011 ganz bewusst bei der Firma Trenkwalder beworben, die Zeitarbeiter für Daimler suchte. Ich möchte wissen, wo ich hingehöre und Sicherheit für mich und meine Familie. Ich bin gelernter Friseur und habe auch sechs Jahre in dem Beruf gearbeitet, zum Schluss zu einem Stundenlohn von sieben Euro. Davon kann man aber keine Familie ernähren. Bei BBP in Marbach, einem Zulieferer von Daimler, habe ich dann als Maschinenführer gearbeitet. Habe zwar dort etwas besser verdient, aber Urlaub zu bekommen war immer ein Problem. Die letzten zwei Jahre als Leiharbeiter waren ein Auf und Ab, weil ich nicht wusste wie es weitergeht. Trotzdem freue ich mich jeden Tag hierher zu kommen, weil die Kollegen wie eine zweite Familie für mich sind. Wenn ich jetzt einen festen Vertrag bekomme, ist alles perfekt.“



Markus Beckert
Leiharbeiter in
PMO/VM
32 Jahre

Werkverträge und was sie bewirken

Nicht alles was erlaubt ist, ist auch sozial

| Von Hans-Jörg Kaifel

Der Missbrauch von Werkverträgen wurde schon ausgiebig in der Öffentlichkeit und auf den Betriebsversammlungen diskutiert und wird wohl auch in den indirekten Bereichen irgendwann abgestellt sein, zumindest versichert das Wilfried Porth gegenüber der Stuttgarter Zeitung am 1. Oktober 2013.

Porth argumentiert an der Wirklichkeit vorbei

In diesem Interview sagt der Daimler-Personalvorstand aber auch: „Bei Werkverträgen beauftragen wir Leistungen, die nicht unser Kerngeschäft sind oder die andere besser können.“

Dies ist ein schönes Argument wirtschaftlich nachvollziehbar und logisch, doch leider Herr Porth, an der Wirklichkeit und der Wahrheit schlichtweg vorbei argumentiert!

Seit langem schon werden in der Entwicklung freiwerdende Arbeitsplätze in der Konstruktion und dem Versuch durch Werkverträge ersetzt. Heißt das, wir können nicht mehr konstruieren und entwickeln?

Danke für das Vertrauen, Herr Porth! Jetzt wissen auch wir Angestellten Bescheid, was wir in Ihren Augen wert sind! Bisher war ja diese „Wertschätzung“ hauptsächlich in den Werkstätten und den Logistikbereichen spürbar.

„Die Mitarbeiter, unser wertvollstes Kapital“ wird immer wieder gerne von unseren Führungskräften propagiert, besonders gerne, wenn von der Belegschaft Sonderleistungen oder Lohnverzicht erwartet wird.

Doch wie passt das zu dem Einsatz von Fremdarbeitskräften und Werkverträgen? Zumal immer wieder versichert wird, dass Fremdarbeitskräfte und Werkverträge eigentlich mehr kosten, besonders bei „hochbezahlten“ Spezialaufträgen?

Paranoide Angst vor Neueinstellungen

In Wirklichkeit geht es hier um die „un-



©Tomas Härtlich

ternehmerische Freiheit“ - also flexibel Menschen zu beschäftigen ohne Rücksicht auf Kündigungsfristen und Mitspracherecht des Betriebsrates.

Meiner Meinung nach ist „unternehmerische Freiheit“ an dieser Stelle nichts anderes, als eine fast schon paranoide Angst vor Neueinstellungen, auch wenn diese durchaus nötig und sinnvoll wären.

Der festangestellte Mitarbeiter muss sich spätestens jetzt fragen ob er wirklich „wertvoll“ ist oder mittlerweile nur noch ein unerwünschter Kostenfaktor in der Unternehmensbilanz ist.

Werkverträge dagegen tragen zum Umsatz bei, dies hilft nicht nur beim Steuer sparen, sondern senkt auch die Stromkosten, denn diese werden nach Umsatz pro (Stamm-)Mitarbeiter berechnet.

Dafür wird dann gerne in Kauf genommen, dass durch den ständigen Wechsel der Fremdarbeitskräfte sehr viel Know-how abfließt, dass die Kolleginnen und Kollegen in den betroffenen Bereichen verunsichert werden und die Stimmung in der Belegschaft vergiftet wird.

Vergangenheit: Stolz auf Daimler

Über 100 Jahre war die Stärke dieses Unternehmens der Zusammenhalt der Belegschaft, der uneingeschränkte

Einsatzwille für „unseren Daimler“, der Stolz, bei Mercedes-Benz beschäftigt zu sein. Dies hat uns in der Vergangenheit zur Nr. 1 der Premiumhersteller gemacht und Mercedes-Benz zur wertvollsten Marke. Was ist davon heute noch übrig geblieben?

Wir werden in einem Atemzug mit der Fleischindustrie genannt und es steht zu befürchten, dass deren „Schmutzdelimage“ auf uns abfärbt. So wird es eher schwierig, wieder an Audi und BMW vorbei zu ziehen.

Wilfried Porth beschwert sich gegenüber der Zeitung, dass Werkverträge ungerechtfertigt skandalisiert werden und Daimler auch nur das mache, was andere tun. Die Presse sei schuld an dem schlechten Image, denn nur Daimler werde an den Pranger gestellt.

Integre Gutmenschen im Vorstand

Ein Konzern, der sich „Das Beste oder nichts“ auf die Flagge schreibt, der Compliance fast schon mit religiösem Eifer umsetzt und dessen Vorstand aus lauter integren Gutmenschen besteht hat eben die Latte ziemlich hoch gelegt. Da reicht es leider nicht, satt drunter durch zu springen mit dem Argument, die anderen springen auch nicht höher.

Hier müssen Führungskräfte endlich umdenken, denn nicht alles was er-

laubt und rechtlich einwandfrei ist, ist sozialverträglich, moralisch und schon gar nicht integer!

Der Vorstand ruft die Wir-Klasse aus und die Belegschaft zu integrem Verhalten auf. Gleichzeitig werden immer mehr Kolleginnen und Kollegen durch Werkverträge ersetzt. Wertschätzung sieht anders aus, Herr Porth!

Motivierend ist es auch nicht wirklich, sich jeden Tag mit Fremdarbeitskräften messen zu müssen. Noch ist der Wille bei den Kolleginnen und Kollegen da, die „hohe Latte“ zu überspringen und gemeinsam wieder auf die Siegerstraße einzubiegen. Dies geht aber nur, wenn wir wieder zu unseren alten Werten und Stärken zurückfinden die uns letztendlich von unseren Mitbewerbern unterschieden haben.

Kurswechsel erfordert Mut

Dieser Kurswechsel erfordert allerdings

Mut, Kreativität und die Bereitschaft zum unternehmerischen Risiko von unseren Führungskräften. Natürlich ist es wesentlich einfacher, es so zu machen wie die Mitbewerber. Aber wer sich an anderen orientiert und nachmacht, wird immer nur Zweiter werden können.

Die Kollegen und Kolleginnen sind Daimler. Wir sind die Wir-Klasse und haben (noch) das Wissen und die Kraft, es besser zu machen. 100 Jahre ging es dem Konzern ohne Werkverträge meistens sehr gut, warum soll das heute anders sein?

Die Nummer 1 wird man nicht mit Hilfe von noch mehr Fremdarbeitskräften, sondern mit motivierten Kolleginnen und Kollegen, die täglich das Vertrauen ihrer Führungskräfte spüren können. So geht Wertschätzung und das ist der Weg zum Erfolg, Herr Porth!

Werkverträge sind durchaus sinnvoll wenn wir von Gartenarbeiten, Aufzugreparaturen und Bauarbeiten sprechen, aber nicht, wenn es darum geht, Autos zu entwickeln und zu bauen.

Was wir selber machen können, können wir in der Regel auch besser als andere. Das haben wir über 125 Jahre lang bewiesen, deshalb wünsche ich mir wieder überall Führungskräfte, die diesen Geist aufnehmen und die darauf vertrauen, dass ihre Mitarbeiter und Untergebenen es wirklich können und dadurch „ihr Geld“ wert sind. Das motiviert und hebt die Stimmung im Unternehmen.

Hans-Jörg Kaifel
Vertrauensmann
RD/PM 3



Kommentare von Beschäftigten zu Werkverträgen und Zeitarbeit

Die auf dieser Seite abgedruckten Kommentare zum HR-Fokusthema Werkverträge und Zeitarbeit sind aus dem Mitarbeiterportal (Daimler & Ich, Übersicht, Im Fokus). Es wurden teilweise auch nur Ausschnitte der jeweiligen Kommentare verwendet.

P. H. (RD/PM3)

Firma ersetzt ANÜs durch Werkverträge

„Bei uns in der (Motoren-)Entwicklung geht's nicht um Lohndumping oder Ähnliches. Viele Teams haben permanent für die zunehmenden Aufgaben zu wenig Stammpersonal. ... Lösung seither waren ANÜs (Arbeitsnehmerüberlassungen), die auch in die für diese Umfänge notwendige Kommunikation integriert werden konnten. Die werden nun zunehmend durch Werkverträge ersetzt, die wenn es konform gelebt wird, nur über die Repräsentanten mit uns kommunizieren dürfen. So kann aber in Entwicklungsabteilungen eher nicht effizient gearbeitet werden. Und die „Fach-Spezialisten“ sind wir, nicht die immer wieder zwangsweise ausgewechselten Mitarbeiter der Auftragnehmer.“

D.W. (VAN/PET)

Keine Hoffnung auf ein planbares Leben

„...Daimler trägt dazu bei, einer ganzen Generation jegliche Hoffnung auf ein planbares und finanziell unabhängiges Leben zu nehmen. Diese Leute, die in Zeitarbeit und Werksverträgen tätig sind, müssen oft Sozialhilfe beziehen weil der "Lohn" nicht ausreicht. Jetzt wird Daimler sagen: „Ja, ja aber wir machen es ja besser, mit Equal pay und so“. Meine Herren, nur weil ich auf meiner Plantage meine Sklaven nicht schlage und regelmäßig essen gebe, macht es Sklaverei nicht besser. Gehen Sie als Vorbildkonzern voran!“

H. K. (RD/EKE)

Einlernzeiten und bürokratischen Aufwand berücksichtigen

„Mitarbeiterzufriedenheit, Einlernzeiten für neue FAKs oder ANÜs und der bürokratische Aufwand diese zu bündeln und neu zu beauftragen, Erhaltung von Know-how und bestehen-

den gut funktionierenden Netzwerken und dadurch resultierende Effizienz, werden bei der Kostenbeurteilung scheinbar voll unter den Tisch fallen gelassen. Ich kann mir nicht vorstellen, dass wir uns im wirtschaftlichen Optimum bewegen!“

J. B. (RD/PEP)

Oberstes Management einkaufen

„Entschuldigung wenn es sich plump anhört. Man könnte doch auch das (oberste) Management per Werkvertrag sich bei "Pfleider & so und so" einkaufen.... Ich denke da wäre etwas gespart.“

K. M. (BM/WB4)

Armutszeugnis für Daimler

„Daimler kann es sich im internationalen Wettbewerb nicht leisten, in der gesamten Wertschöpfungskette Metalltarife zu bezahlen. Ein Armutszeugnis für ein Unternehmen, das jedes Jahr neue Verkaufsrekorde aufstellt.“

Betriebsratswahl 2014

IG Metall-Liste ist in Arbeit

Seit Anfang Oktober läuft das Listen-aufstellungsverfahren der IG Metall zur Betriebsratswahl 2014. Bis 27. September haben sich insgesamt 251 Kolleginnen und Kollegen der IG Metall für einen Listenplatz gemeldet.

Verantwortung übernehmen

Ein Teil von ihnen möchte ab März nächstes Jahr Verantwortung in der Betriebsratsarbeit übernehmen. Ein anderer, großer Teil der 251 Kolleginnen und Kollegen möchte die Liste der IG Metall bei der Betriebsratswahl unterstützen und für eine Wahl der IG Metall im Betrieb werben.

Viele Wochen haben wir im Kreis der IG Metall-Vertrauensleute ein Verfahren diskutiert und letzten Endes abgestimmt, das alle Vertrauensleute in die Erstellung der Liste einbezieht.

Zwischen dem 8. und 10. Oktober haben die IG Metall-Vertrauensleute in Bereichsversammlungen darüber abgestimmt, wem sie ihr Vertrauen für die Betriebsrats Tätigkeit aussprechen. Anschließend erarbeiten der sogenannte

Listenausschuss und die Listenversammlung, unter Berücksichtigung der Abstimmungen aus den Bereichsversammlungen, einen Vorschlag für die Reihenfolge der 251 Kolleginnen und Kollegen auf der IG Metall-Liste für die Betriebsratswahl.

Entscheidung über Gesamtliste im November

Anfang November werden die IG Metall-Vertrauensleute in weiteren Bereichsversammlungen diesen Vorschlag prüfen, diskutieren und abstimmen. Am 19. November stimmt die Vollversammlung der Vertrauensleute die Gesamtliste der IG Metall ab. Damit steht dann fest, mit welcher Mannschaft die IG Metall zur Betriebsratswahl 2014 antritt.

Roland Schäfer

IG Metall-Vertrauens-
körperleiter
Mercedes-Benz Werk
Untertürkheim
Tel. 6 14 74



Welttag für menschenwürdige Arbeit 2013

Am Welttag für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober 2013 setzten Gewerkschafter weltweit ein Zeichen gegen prekäre Arbeit. Auf dem Marktplatz in Stuttgart forderte die IG Metall Leiharbeit und Werkverträge zu regulieren und einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. An der Kundgebung haben auch Betriebsräte und Vertrauensleute aus dem Werk Untertürkheim und der Entwicklung PKW teilgenommen

IG Metall vermittelt Beratung

Schulden machen krank

In eine finanzielle Notlage kann jeder schnell geraten: Durch Scheidung, Trennung, Verlust des Arbeitsplatzes, eine einmalige Fehlentscheidung oder durch Krankheit. Letzteres ist die häufigste Ursache.

Nicht zu lange warten

Der Weg aus dieser Lage wieder herauszukommen, ist immer schwer, wenn man keine Unterstützung von außen hat. Die Sorgen bleiben: Kann ich meine Kreditrate für die Wohnung bezahlen, die Miete, oder aber nur die monatlichen Ausgaben für das Essen? Wenn das Gehalt bis Monatsende nicht reicht, weil sich die Schulden immer mehr anhäufen und die finanzielle Belastung zur psychischen Belastung führt, darf man nicht zu lange warten.

DENN:

Schulden machen Krank
Schulden machen einsam
Schulden machen weniger leistungsfähig
Schulden sind Gift für alle Lebensbereiche.

Die IG Metall Stuttgart bietet ihren Mitgliedern an, die Kosten der Erstberatung von 100 Euro für eine professionelle Schuldnerberatung zu übernehmen. Die Erstberatung führt der Kooperationspartner „5zwerge“ durch.

Der Betriebsrat stellt den ersten Kontakt in einem persönlichen Gespräch her und alle weiteren Termine werden mit dem Kooperationspartner „5zwerge“ vereinbart. Wer verschuldet ist und Interesse an einer Schuldenberatung hat, soll sich bitte melden bei:

Katarina Scardigno

Betriebsrätin
Tel. 5 15 23



Tausch/Fertigung GTF

Öl tropft durch die Decke

| Von Michaela Caprazki

Theorie und Praxis im direkten Vergleich. Die Theorie: Neue Maschinen sind laut Hersteller und Planung so gebaut, dass die benötigten Betriebsstoffe (Öl oder Kühlmittel) nicht auslaufen und der Bearbeitungsraum dicht ist. Bodenwannen haben die Aufgabe, bei Leckagen oder anderen Problemen das austretende Öl oder Wasser aufzufangen.

Undichte Maschinen

Die Praxis: Die Maschinen sind immer undicht. Die einen mehr, die anderen weniger. Im Erdgeschoss des Gebäudes 39 haben die Kollegen vor Jahren um die einzelnen Stationen der alten Transferlinie für die Ventil- und Schieberplatten kleine Ölbinderdämme aufgebaut, weil die Maschinen so „dicht“ waren.

Aktuell hat sich im Gebäude 35 OG in einem neu aufgebauten Bereich eine große Öllache gebildet. Das hat verschiedene Ursachen: Zum einen waren an den EWAB-Bändern die Ölauffangwannen nicht verrohrt oder es haben die Abschlussstopfen gefehlt. An der anderen Stelle läuft Öl aus den Bodenwannen, warum ist noch unklar. Somit suchte sich das Öl den Weg des geringsten Widerstandes und der führt durch die Decke direkt ins Erdgeschoss zur Hinterachsmontage im Tausch. Das Öl tropft dort auf die Maschinen und Anlagen aber auch auf die Kolleginnen und Kollegen, die dort arbeiten.

Unhaltbarer Zustand

Das ist ein unhaltbarer Zustand. Hinzu kommt: Durch das herabtropfende Öl

bilden sich gefährliche rutschige Stellen. Diese Gefahr besteht im Obergeschoss genauso.

Die IG Metall-Betriebsräte in Hedelfingen haben sich dem Thema angenommen. Zusammen mit den Führungskräften der PPA/G, ISP, GET und SUM wurde abgesprochen, dass eine erste Reinigung vorgenommen wird. Die Gefahrenquellen im Erd- und Obergeschoss werden beseitigt.

Darüber hinaus wurden folgende Abstellmaßnahmen vereinbart:

- Anbringen einer Auffangwanne an der Decke im EG, im Bereich der Dehnungsfuge
- Überprüfung, ob die Bodenwanne im Obergeschoss dicht ist
- Bei den Ewab-Bändern die Auffangwannen zu verrohren, um das Öl abzuleiten
- An der Maschine verschiedene Abdichtmaßnahmen vorzunehmen

Leider waren nach vier Wochen nicht alle Maßnahmen wie vereinbart umgesetzt. So dass weiterhin Öl durch die Decke ins Erdgeschoss tropft.

Bei einem weiteren Termin wurden weitere Maßnahmen und die Abarbeitung der noch offenen Maßnahmen bis zur Kalenderwoche 42 (spätestens bis zum 18. Oktober) vereinbart. Auf der Centerversammlung habe ich auf die Gefahren hingewiesen und den Centerleiter und alle Verantwortlichen aufgefordert, die Gefahrenstelle schnellstmöglich zu beseitigen.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Kolleginnen und Kollegen haben



Unhaltbarer Zustand im Gebäude 35 in Hedelfingen: In der Hinterachsmontage im Tausch haben sich Öllachen gebildet, weil Öl aus dem Obergeschoss durch die Decke tropft

ein Recht darauf, sich sicher und ohne auf Öllachen auszurutschen, an ihrem Arbeitsplatz bewegen zu können. Das ist das Mindeste, was man von einem verantwortungsvollen Unternehmen erwarten kann. Wir halten euch weiter auf dem Laufenden.



Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 3 72 28

Klarstellung zum Artikel Belastungssituation der Meister im SCHEIBENWISCHER Nr. 298, Seite 12

Der Ball kam von den Meistersprechern

Im Artikel zum Projekt Arbeitssituation der Meister steht, dass der Gesamtbetriebsrat den Ball für dieses Projekt aufgenommen habe.

Um es genauer zu formulieren: Die Meistersprecher und die Meistervereinigung haben den Ball gespielt und gegenüber der Unternehmensleitung und den Betriebsräten ihre Belastungssituation thematisiert. Der Gesamtbetriebsrat hat dann gemeinsam mit Meistersprechern und Meistervereinigung das Projekt „Arbeitssituation der Ebene 5“ mit dem Vorstand vereinbart.

Neubau Gebäude 128 in RD Untertürkheim

Innovative Büroarbeitsplätze schaffen

| Von Constanze Heidbrink

Der Umzug der RD-Beschäftigten in das neue Gebäude 128 in Untertürkheim war ursprünglich für 2014 geplant. Der Neubau mit rund 2200 Büroarbeitsplätzen sowie einem Betriebsrestaurant verzögert sich aufgrund der schwierigen Baubedingungen. Voraussichtlich kann das Gebäude im Jahr 2015 bezogen werden.

„Sorgenkind“ Gebäude 120

Die Vorbereitung des Baufelds wird auch in den kommenden Monaten zu Lärmbelästigungen sowie Beeinträchtigungen von Parkflächen und Verkehrswegen führen.

Nach Fertigstellung des Neubaus wird das Gebäude 120 komplett saniert, anschließend in den Bestand der Zentrale übergehen und keine Arbeitsplätze der PKW-Entwicklung mehr enthalten.

Dass große Investitionen in das Gebäude 120 nun keinen Sinn mehr machen, ist uns allen klar. Aber der Aufwand muss mindestens so sein, dass es sauber ist und die Technik, z.B. die Fahrstühle, funktionieren. Wir hoffen, dass die Warteschlangen im Foyer, weil Aufzüge ausfallen, nun der Vergangenheit angehören und appellieren nochmals an das Unternehmen, die notwendigen Reinigungs- und Erhaltungsmaßnahmen im Gebäude 120 bis zum Umzug konsequent zu veranlassen.



Der Neubau des Gebäudes 128 für die RD-Beschäftigten verzögert sich aufgrund der schwierigen Baubedingungen

Interessen der Beschäftigten berücksichtigen

Am Thema Neubauten in RD haben sich die Betriebsräte des MTC von Anfang an aktiv beteiligt und an den Planungsbesprechungen teilgenommen. Wir wollen, dass innovative, barrierefreie und zukunftsfähige Büroarbeitsplätze entstehen und die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Den individuellen Anforderungen von Konstrukteuren, technisch-kaufmännischen Sachbearbeitern und Sekretärinnen muss Rechnung getragen werden.

Wenn Einigkeit darüber besteht, wie ein funktionstypischer Arbeitsplatz in Bezug auf Fläche und Ausgestaltung aussieht, kann man die Büroflächen detailliert planen. Ein Grobkonzept für die Bürogestaltung liegt vor und eine dazu von uns geforderte Musterfläche ist bereits entstanden.

Wir haben nun das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation beauftragt, um die entwickelten Ergebnisse zu beurteilen und eine zweite fachliche Meinung einzuholen. Das bedeutet, dass dort alle planungsrelevanten Unterlagen genau geprüft werden und unter Einbeziehung der Erfahrungswerte des Teams von Architekten, Arbeits- Organisations- und Sozialwissenschaftlern sowie Informatikern Optimierungsvorschläge erarbeitet werden.



Constanze Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06

Aus dem Tagebuch der Paritätischen Kommission

Starrsinn oder Unwissenheit

In manchen Fällen kommen wir relativ schnell, nach zwei oder drei Monaten zu einem positiven Ergebnis, das heißt eine höhere Entgeltgruppe für die Kolleginnen und Kollegen. In anderen Fällen müssen wir viele Monate diskutieren, streiten und verhandeln. Leider bekommen wir nicht immer ein positives Ergebnis hin.

Es gibt aber auch Fälle, da liegen die Fakten glasklar auf dem Tisch, so dass eigentlich alle sehen müssten, eine

Höherstufung ist richtig. Ein Beispiel aus der Getriebegehäuse-Fertigung in Hedelfingen zeigt allerdings: Alle kann auch heißen, alle außer dem zuständigen Teamleiter. Der konnte oder wollte nicht einsehen, dass an der Höherstufung von zwei Kollegen kein Weg vorbei führt. Selbst die Personalabteilung folgte der Argumentation des Betriebsrates. Die zwei Kollegen bekamen letztendlich die höhere Entgeltgruppe für ihre Arbeit. Der Teamleiter wehrte sich bis zum Schluss. Glücklicherweise

vergeblich. Da fragt man sich schon, was treibt manche Menschen morgens aus dem Bett zur Arbeit.



Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74

Betriebsvereinbarung in Arbeit

Personalflexibilität und Arbeitszeit in der Instandhaltung

| Von Mate Došen

Der Betriebsrat hat Ende 2012 eine Betriebsvereinbarung zu den Kachelprojekten in der Instandhaltung, im Werkzeugbau und der PMF abgeschlossen. Darin haben wir eine weitgehende und langfristige Absicherung dieser Bereiche als Teil des Werks vereinbart. Die Kernaufgaben und Arbeitsplätze sind bis mindestens 2017 vor Fremdvergabe geschützt.

Keine Kopplung an Kachelprojekte

Teil der Vereinbarung zu den Kachelprojekten war, dass die Themen Arbeitszeit und flexibler Personaleinsatz unabhängig von der Absicherung der IH-Bereiche geregelt werden. Wir haben diese Themen bewusst nicht an die Rahmenbetriebsvereinbarung zu den Kachelprojekten gekoppelt.

Beim Thema Personalflexibilität in der Instandhaltung geht es darum, wann und wie Beschäftigte von ihrem normalen Einsatzbereich zeitlich begrenzt in andere Bereiche eingesetzt werden können. Die übertriebenen Vorstellungen des Unternehmens werden nicht Realität: Die Firma wollte ein Personalkarussell in der IH ohne Beteiligung des Betriebsrats und ohne Rücksicht auf die Belange der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Beschäftigte schon heute sehr flexibel

Schon heute arbeiten die Beschäftigten der Instandhaltung sehr flexibel. In Notfällen z.B. bei größeren Umbauten oder Crashes hilft man sich bereits heute gegenseitig. Flexibler Personaleinsatz bedeutet aber nicht, dass dadurch struktureller Personal-mangel ausgeglichen werden darf! Deswegen hatte der Betriebsrat in den Verhandlungen festgelegt, dass es nicht um den Ausgleich von dauerhaftem Personal-mangel geht.

Die Mitbestimmung des Betriebsrats werden wir nicht aufgeben, sondern zum Schutz der Beschäftigten weiter-



Unternehmen und Betriebsrat werden die aktuellen Arbeitszeitmodelle in der Instandhaltung auswerten

hin einsetzen! Der flexible Einsatz wird gekoppelt sein an die Qualifizierungsmatrix des einzelnen Beschäftigten. Die Kolleginnen und Kollegen sollen ihrer direkten Führungskraft unterstellt bleiben und im Wesentlichen die gleiche Tätigkeit ausüben. Klar ist auch, dass Beginn und Ende der Arbeitszeit in der Stammkostenstelle ist. Das heißt die Beschäftigten stempeln dort.

Was den Meldeprozess an den Betriebsrat betrifft, ist eine Einigung in Aussicht, aber noch nicht in allen Punkten gefunden. Auch beim Thema Arbeitszeit sind sich Betriebsrat und Unternehmensseite noch nicht ganz einig.

Es erscheint möglich zu erreichen, dass alle IH-Bereiche in die Vereinbarung zur Gleitzeit einbezogen werden und somit die Beschäftigten ihre Arbeitszeit individueller gestalten können.

Dem Betriebsrat ist wichtig, dass sich die Kolleginnen und Kollegen mit ihren Arbeitszeitmodellen wiederfinden.

Auswertung der Arbeitszeitmodelle
Unternehmen und Betriebsrat werden

die aktuellen Arbeitszeitmodelle in der Instandhaltung auswerten und prüfen, ob für die Beschäftigten Einschränkungen durch ein neues Arbeitszeitmodell entstehen würden. Ziel dabei ist, ein Modell zu finden, das möglichst viele Interessen berücksichtigt.

Um die Belastungen für die Beschäftigten durch regelmäßige Wochenendarbeit zu reduzieren besteht die Möglichkeit einer freiwilligen flexiblen Wochenendschicht. Durch die Wochenendschicht soll zusätzliches Personal aufgebaut werden und somit ein Teil der Überstunden in Personal gewandelt werden.

Es kommt jetzt darauf an, dass die Unternehmensseite Einigungswillen zeigt und nicht „kurz vor Torschluss“ unüberbrückbare Gegensätze aufbaut.



Mate Došen
Betriebsrat
Tel. 6 60 43

REZEI in Kostenstelle 2502 (PGE/GGF) erfolgreich abgeschlossen

Keine Chance für Dreisatzkünstler

Die REZEI-Vereinbarung ist Ergebnis eines klar strukturierten Prozesses, in dem die Beteiligung der Kollegen geregelt ist. Halten sich alle Beteiligten an den Prozess, dann kommt ein eindeutiges und nachvollziehbares Ergebnis zustande, das von allen getragen wird.

Fundiert berechnete Basis

Dies wurde durch die positive Zusammenarbeit der REZEI-Vertreter, mit Unterstützung der IG Metall-Betriebsräte, der Unterstützer aus dem Leistungsbemessungsausschuss und der Arbeitswirtschaft unter Berücksichtigung von Zahlen, Daten und Fakten in der Kostenstelle 2502 in Hedelfingen (PGE/GGF) erreicht.

Das ist die fundiert berechnete Basis, auf der die Tätigkeiten in der Kostenstelle in angemessener und eindeutiger Personalstärke verrichtet werden.

Jetzt kommen aber wieder die Rechenkünstler auf den Plan und versuchen, bei sich verändernden Stückzahlen, die Personalstärke im Dreisatz nach unten anzupassen. Nach dem Motto 1000 Getriebe mit beispielsweise zehn Kollegen, 900 Getriebe mit neun Kollegen usw.

Dies ist so nicht statthaft. Es müssen z.B. die GAB-Tätigkeiten verrichtet werden, die sich nicht so einfach herunterrechnen lassen.

Des Weiteren können Dreisatzkünstler auch nicht die GMK (Rüsten, Umfeldaufgaben etc.) einfach herunterrechnen, da diese nicht variabel sind.

Eine Reduzierung der Leistungsziele und eine damit einhergehende Reduzierung des Personals, kann nur in einer abgestimmten Zusatzvereinbarung, in Zusammenarbeit mit der Arbeitswirtschaft vereinbart und nicht einseitig angeordnet werden.

Mitarbeiterzahl an der Shopfloortafel ein Muss

Die tägliche Mitarbeiterzahl muss laut Betriebsvereinbarung an der Shopfloortafel verbindlich gekennzeichnet werden. So sehen die Kolleginnen und Kollegen auf einen Blick, wer anwesend ist und welche Tätigkeiten gemacht werden müssen. Die IG Metall-Betriebsräte und die Unterstützer des Leistungsbemessungsausschusses werden diese Tafeln und ihr Funktionieren verstärkt überprüfen. Denn eines ist klar: REZEI ist ein gültiger Vertrag, beidseitig bindend und keinesfalls der Beliebigkeit unterworfen.



Die tägliche Mitarbeiterzahl muss laut Betriebsvereinbarung an der Shopfloortafel verbindlich gekennzeichnet werden

Matthias Burkhardt
Betriebsrat
Tel. 6 10 54



Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 3 72 28



Ralf Hörning
Unterstützer des
Leistungsbemessungsausschusses
Tel. 6 18 10



Firma vernachlässigt Sicherheit der Beschäftigten

Muss zuerst ein Unglück geschehen?

| Von Peter Wieser

Dauernd beklagt die Werkleitung Krankenstände und Unfallzahlen. Gleichzeitig setzt die Firma notwendige Sicherheitsmaßnahmen nicht um. Muss erst ein Unglück passieren bis die Firma endlich handelt?

Zum Beispiel bemängeln seit drei Jahren Sicherheitsbeauftragte in der Schmiede, dass mehrere Ausgänge von Flucht- und Rettungswegen mit Türen versehen sind, die sich nicht nach außen öffnen lassen. Dass sich Türen nach außen - also in Fluchtrichtung - öffnen lassen, ist gesetzlich

vorgeschrieben. Trotz mehrmaliger Begehungen und Zusagen des Unternehmens hat sich nichts getan.

Ein Mitarbeiter einer Fremdfirma, die von der GET beauftragt wurde, die Türen zu prüfen, sagte: „Wenn ich jede Tür beim Daimler wechseln würde, die der Vorschrift widerspricht, würden wir reich werden“. Das gibt einem zu denken.

Am Werkzeugwechselplatz in der Warmschmiede sollte ein eigener Kran angebracht werden, weil der große Hallenkran zu unhandlich ist. Dies wurde von Kollegen bereits in

einem Verbesserungsvorschlag angeregt. Der Vorschlag wurde letztes Jahr schon prämiert. Aber auf die Umsetzung warten die Kollegen immer noch. Auch dies ist ein Arbeitssicherheitsthema, bei dem es keine Verzögerung geben dürfte.

Peter Wieser
(PTU/MU Warmschmiede)
Vertrauensmann



Betriebsvereinbarungen zum Jahreswechsel 2013 / Neujahr 2014

Betriebsvereinbarung für das Werk 10

Wie in jedem Jahr vereinbaren Betriebsrat und Unternehmensleitung die Betriebsruhe zum Jahreswechsel 2013/2014 für das Werk Untertürkheim inklusive dezentrierte Bereiche. Der Betriebsrat wird die Vereinbarung voraussichtlich am 23. Oktober beschließen.

Die Arbeit ruht für alle Beschäftigten im Werk 10 von **Montag, 23. bis Dienstag, 31. Dezember 2013**. Arbeitsschluss vor der Betriebsruhe ist am **Samstag, 21. Dezember um 6 Uhr**. Arbeitsbeginn nach der Betriebsruhe ist am **Donnerstag, den 2. Januar 2014 um 6 Uhr**.

Für Produktions- und produktionsbeteiligte Bereiche (MP, MPn, MV) inklusive Qualitätsbereiche haben Betriebsrat und Unternehmensleitung zum Teil erweiterte Regelungen getroffen wie zusätzliche Betriebsruhe oder ausgedünnte Schichten. Nach Abstimmung mit dem Betriebsrat müssen die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter, die sie dennoch während der Betriebsruhe

brauchen, darüber bis zum 29. November informieren.

Beschäftigte aus produktionsunabhängigen Bereichen (Mitarbeiter MPn und MV), die aus betrieblichen Gründen für unaufschiebbare Arbeiten wie zum Beispiel Jahresabschluss oder Notdienste während der Betriebsruhe eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten spätestens bis zum 29. November informiert.

Die ausfallenden Arbeitstage können wahlweise mit Tarifrurlaub und/oder Gleittagen/Freischichten belegt werden.

Betriebsvereinbarung RD (Forschung und Entwicklung PKW)

In der Forschung und Entwicklung PKW ist von **Samstag, 21. Dezember 2013 bis Mittwoch, 1. Januar 2014** Betriebsruhe. Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist **Freitag, der 20. Dezember 2013**. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist **Donnerstag, der**

2. Januar 2013. Beschäftigte, die während der Betriebsruhe unaufschiebbare Arbeiten erledigen wie zum Beispiel Notdienste oder Umbauarbeiten, werden von ihrem Vorgesetzten bis spätestens 29. November 2013 informiert.

Unternehmensseite und Betriebsrat haben sich außerdem darauf geeinigt, dass die Beschäftigung während folgender Brückentage ruht:

- **Freitag, 2. Mai 2014 (Brückentag nach 1. Mai)**
- **Freitag, 30. Mai 2014 (Brückentag nach Christi Himmelfahrt)**
- **Freitag, 20. Juni 2014 (Brückentag nach Fronleichnam)**

Beschäftigte, die während der Betriebsruhe arbeiten müssen, werden von ihrem Vorgesetzten nach Abstimmung mit dem Betriebsrat spätestens drei Wochen vorher informiert.

Die ausfallenden Arbeitstage können wahlweise mit Tarifrurlaub und/oder Gleittagen/Freischichten belegt werden.

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Uwe Meinhardt,

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de
www.daimler.igm.de

Redaktion:

Jordana Vogiatzi (IGM), Tel. 0711-1 62 78-32;
Dieter Gerlach, Tel. 6 12 55,
Michael Schick, Tel. 6 25 20,
Roland Schäfer Tel. 6 14 74,
André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: hartmannndruck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 28. Oktober 2013

Abdruck von Artikeln, auch auszugsweise, nur
nach Genehmigung der IG Metall Stuttgart



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Nr. 1.1236

Die Wilhelma: Der Traum vom Morgenland im Neckartal

Der heutige Park der Wilhelma gehört zum historischen Erbe des Landes Baden-Württemberg. Der Park vollzog eine Wandlung vom rein privaten Rückzugsort eines Monarchen zum zoologisch-botanischen Garten Stuttgarts mit knapp 2,1 Millionen Besuchern jährlich. Begonnen hatte es 1839: In diesem Jahr wurden auf dem Gelände der heutigen Wilhelma Mineralquellen gefunden.

Der damalige König von Württemberg, Wilhelm I., wollte sich deshalb ein „Badhaus“ errichten lassen. Damals, in der Mitte des 19. Jahrhunderts, war der maurische Baustil in den Königs- und Fürstenthümern Europas in Mode gekommen und deshalb „bestellte“ der König bei seinem Architekten Karl Ludwig von Zanth eine maurische Anlage, die Wilhelma heißen sollte.

Das Paradebeispiel maurischer Baukunst war schon damals die Alhambra im spanischen Granada. Daher wird die Wilhelma auch die „Alhambra am Neckar“

genannt. Im Verlauf der Planungen wurde aus dem „Badhaus“ das Maurische Landhaus, ein Wohngebäude mit mehreren Räumen, darunter ein Kuppelsaal mit zwei angrenzenden Gewächshäusern mit je einem Eckpavillon. Als die Wilhelma 1846 eingeweiht wurde, gab es einen Festsaal, zwei Hauptgebäude mit mehreren höfischen Räumen, verschiedene Pavillons, Gewächshäuser und großzügige Parkanlagen.



Die Wilhelma: Vom Badehaus zur Großstadtattraktion

Termin:	Freitag, 18. Oktober 2013 17:00 Uhr
Treffpunkt:	16:45 Uhr am Kassenpavillon der Wilhelma
Führung:	Stefanie Alber
Kosten:	€ 15,00

Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Führung per E-Mail an:
Julia.Massek@Daimler.com oder Isa.Pscheidl@Daimler.com

Freischichtplanung in den indirekten Bereichen

Unternehmen muss Jahreszielwerte im Center mit dem Betriebsrat vereinbaren

| Von Michael Schick

Vielen Beschäftigten in der Produktion ist schon sauer aufgestoßen, dass sie Freischichten beispielsweise bei Personalmangel nicht nehmen können. Manchmal streicht der Vorgesetzte sogar genehmigte Freischichten.

Ansparen von Freischichten

Da die Beschäftigten in der Produktion 40 statt 35 Stunden pro Woche arbeiten, gehen fünf Stunden auf das Freischichtkonto. Dies bedeutet, dass durchschnittlich bei normaler Anwesenheit ca. 28 Freischichttage pro Jahr angespart werden. In den indirekten Bereichen ist dies anders. Dort haben die Kolleginnen und Kollegen teilweise flexible Arbeitszeitmodelle und die Anwesenheit kann durch betriebliche als auch persönliche Belange beeinflusst werden. Damit ist der Auf- und Abbau von Freischichten nicht einheitlich sondern individuell und in Abhängigkeit zum vereinbarten Zielwert zu sehen.

Der Tarifvertrag sieht vor, dass Freischichten zeitnah, spätestens innerhalb eines Jahres genommen werden können und sollen. Damit wird nämlich die tarifliche und individuelle Arbeitszeit von 35 Stunden im Durchschnitt auch erreicht.

Ansonsten würde der Einzelne im Durchschnitt länger als tariflich vereinbart arbeiten. Deshalb ist zu gewährleisten, dass alle Beschäftigten ihre aufgebauten Freischichten zeitnah nehmen können, die FA-Konten somit ausgeglichen sind und eine große Beschäftigungswirkung erreicht wird.

Zielwert im Center

Das heißt: Der Grundsatz lautet, dass der vereinbarte Zielwert im Center oder gegebenenfalls in der Abteilung, Orientierung für das eigene Freischichtkonto ist. Vereinfacht gesagt: ist der Zielwert

(in Tagen vereinbart) auf dem gleichen Niveau wie im letzten Jahr, hat der Einzelne darauf zu achten, dass der Jahresanfangswert seines Freischichtkontos auch wieder dem am Ende des Jahres entspricht. Ist der vereinbarte Zielwert für 2013 niedriger als in 2012 – z.B. um zwei Tage – muss der Endwert des Freischichtkontos am Jahresende insgesamt 14 Stunden niedriger sein. Alle anderen Aussagen wie – „der Center- oder Abteilungszielwert ist mit der individuellen täglichen Arbeitszeit zu multiplizieren und das muss am Ende des Jahres erreicht werden“ oder der Meister legt den Zielwert eigenmächtig fest – sind definitiv falsch. Zu berücksichtigen ist dabei: Sollten aufgrund von betrieblichen Erfordernissen die Arbeitszeit und die individuelle Freischichtnahme eingeschränkt werden – z.B. durch eine betrieblich bedingte, erhöhte Anwesenheit über die normale tägliche Arbeitszeit hinaus – ist dies in der Freischichtnahme zu berücksichtigen. Es kann aus Sicht des Betroffenen – als auch des Betriebsrates - nicht sein, dass Engagement bestraft wird.

Dabei ist letztendlich der Grundsatz zu berücksichtigen: In einem Jahr aufgebaute Freischichten werden im gleichen Jahr auch wieder abgebaut.

Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 6 25 20



©PantherMedia/Erwin Wodicka

Jeder hat Anspruch auf Qualifizierung

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf Qualifizierung. Laut der Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung muss die Führungskraft mindestens einmal im Jahr ein Qualifizierungsgespräch mit dem Mitarbeiter führen.

Dabei wird überprüft, inwieweit die Qualifikation ausreicht, den jetzigen und zukünftigen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Diese Gespräche sichern den Beschäftigten breitere Einsatzmöglichkeiten und die Chance auf Weiterentwicklung. Der Qualifizierungsbedarf wird in einem Formular dokumentiert, vereinbart und unterschrieben. Dabei kann gegebenenfalls auch festgestellt werden, dass keine Schulungen notwendig sind.

Natürlich sollten sich sowohl der Vorgesetzte als auch der Mitarbeiter auf das Gespräch vorbereiten. Der Mitarbeiter sollte sich Gedanken über seinen Arbeitsbereich machen oder wie er sich weiterentwickeln möchte. Damit sich die Betroffenen auch vorbereiten können, ist das Gespräch mindestens eine Woche vorher anzukündigen.

An Betriebsrat wenden

Doch was ist, wenn die Führungskraft das Gespräch nicht durchführt oder auf die lange Bank schiebt? Was ist, wenn Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart, aber nicht umgesetzt werden? Die Gesamtbetriebsvereinbarung sieht dazu einen Eskalationsprozess vor. In diesen Fällen wendet euch bitte an den Betriebsrat eures Vertrauens.

Das Bildungsprogramm finden Sie im Mitarbeiterportal unter Daimler & Ich / Lernen und Karriere / Rund um die Qualifizierung / mein eTrain.