



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 317 | September 2015

**Zukunftssicherung
2012
2017
verlängert!
2020**

Jetzt Werkverträge regeln

Gemeinsam am 24.9. für gute Arbeit



Ausbildungsjahr hat begonnen

Seite 4

Centerversammlungen

Seite 8

Delegiertenwahl 2015

Seite 15



Zukunftssicherung bis 2020 verlängert

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben vereinbart, die Zukunftssicherung bis 31. Dezember 2020 zu verlängern.

Die Zukunftssicherung regelt den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, die Daimler-Entgeltlinie und insbesondere die effektive Tarifierhöhung, sowie die Übernahme unserer Auszubildenden.

Auch in Zukunft gilt der Grundsatz, dass alle Auszubildenden übernommen werden. Die Übernahmeregelung der Auszubildenden konnten wir sogar verbessern: In Zukunft werden mindestens 90 Prozent der Auslerner nach der Ausbildung sofort in ein unbefristetes Verhältnis übernommen. Wie bisher werden die befristet übernommen Auszubildenden (maximal 10 Prozent) nach einem Jahr bei entsprechender Leistung fest eingestellt. Als Betriebsrat wissen wir – mit dieser Regelung erhalten bei entsprechender Leistung in der Regel alle Auszubildenden einen Arbeitsplatz bei Daimler.

Noch vor den Sommerferien haben wir die Einstellung von weiteren 230 Mitarbeitern in das Werk Untertürkheim vereinbart. Und am 1. September haben 170 Auszubildende im Werk Untertürkheim eine gewerbliche Ausbildung begonnen. Am 1. Oktober werden 25 duale Hochschüler ihre Praxiszeit hier im Werk beginnen. Wir wünschen allen neuen Azubis und Hochschülern einen guten Start beim Daimler. Zukunftssicherung, festes Einkommen und die Sicherheit nach der Ausbildung einen festen Arbeitsplatz im Unternehmen zu haben, schafft Sicherheit für unsere Belegschaft. Darüber können wir uns freuen und darauf sind wir als Daimler-Belegschaft zu Recht auch ein bisschen stolz. Nicht überall gelten unsere Standards aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Unser Augenmerk als Betriebsrat liegt auch darauf, dass das Unternehmen immer

wieder durch Fremdvergaben, Werkverträge oder Leiharbeit, mit dem Argument der Kostensenkung versucht, diese Standards zu unterlaufen.

Gerade bei Werkverträgen und Fremdvergaben fehlt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Im Gegenteil: Der Arbeitgeber muss dies nicht mit dem Betriebsrat besprechen. Deshalb setzen wir uns für gute Arbeit für alle Kolleginnen und Kollegen ein, die auf dem Werksgelände arbeiten. Wir wollen keine Konkurrenz um Arbeitsbedingungen zwischen Stammebelegschaften und anderen Beschäftigten in unserem Werk, die uns dann quasi immer als kostengünstigere Variante zum selber machen vom Unternehmen vorgehalten werden. Wir fordern von Daimler den Grundsatz „selber machen“ statt „fremd vergeben“ umzusetzen. Denn wirtschaftlicher Erfolg wird nur dann von Dauer sein, wenn er auf sicheren Jobs mit fairen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen aufbaut. Dazu muss die Bundesregierung den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen endlich gesetzlich stoppen. Unterstützen Sie die Untertürkheimer Unterschriften-Aktion „Gemeinsam für gute Arbeit“. Darüber hinaus ermutigen wir alle Kolleginnen und Kollegen sich am Aktionstag der IG Metall gegen den Missbrauch von Werkverträgen zu beteiligen. Wir freuen uns möglichst viele Kolleginnen und Kollegen am 24. September um 9:30 Uhr am Tor 3 im Werkteil Mettingen bei unserer Kundgebung zu sehen.

Herzliche Grüße

Wolfgang Nieke
Wolfgang Nieke
 Betriebsratsvorsitzender

Karl Reif
Karl Reif
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender

Zukunftssicherung verlängert

Beschäftigung bei Daimler langfristig gesichert

Anfang September wurde die „Zukunftssicherung Daimler“ vorzeitig bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Damit bleiben der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und die Weitergabe der effektiven Tarifierhöhungen an alle Mitarbeiter und die Regelung zum TIB (tarifdynamischer Besitzstand) auch über 2016 hinaus bestehen. Bei den Übernahmbedingungen unserer Auszubildenden konnte sogar eine Verbesserung erzielt werden.

Rolle der Zukunftsbild-Vereinbarungen

Die Betriebsräte der Daimler AG haben sich schon in den letzten beiden Jahren intensiv mit der Zukunft der einzelnen Standorte auseinandergesetzt. Ergebnis dieses Prozesses sind die Zukunftsbild-Vereinbarungen, mit denen konkrete Investitionen und Produktzusagen für die Daimler-Standorte vereinbart worden sind. Auch im Werk Untertürkheim wurde im Frühjahr erfolgreich eine solche Vereinbarung geschlossen. Unser Standort wird durch die vereinbarten Produktzusagen und die Aufstockung der Kapazitäten in Motorenfertigung und –montage die Beschäftigung bis 2020 weiterhin sichern und ausbauen können. Die nun erfolgte Verlängerung der Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung Daimler“ ist ein weiterer wichtiger Bestandteil und logische Konsequenz dieser Arbeit vor Ort.

Fundament der langfristigen Beschäftigungssicherung

Während die sogenannten „Zukunftsbilder“ konkret die Ausgestaltung der Produktion und Beschäftigung an den Standorten darstellt, bildet die „Zukunftssicherung“ das Fundament langfristiger Beschäftigungssicherung bei Daimler. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigung für alle unbefristet Beschäftigten ist hier von enormer Bedeutung. Vor allem im Rahmen von Krisensituationen, wie etwa 2008/2009, hat sich ihr Wert gezeigt. Diese Vereinbarung ermöglicht es auch in schwierigen Zeiten über gesetzliche oder tarifliche Kurzarbeit, Arbeitszeitverkürzungen und andere Maßnahmen Menschen in Beschäftigung zu halten. Auch stellt sie eine Sicherung gegen die Fremdvergabe oder Auslagerung einzelner Geschäftsfelder und Bereiche dar.

Der Fortbestand der Einkommensabsicherung aus der ERA-Einführung - der sogenannte tarifdynamische Besitzstand (TIB) - ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der Zukunftssicherung. Auch wurde die effektive Weitergabe der Tarifierhöhungen auf tarifliche und übertarifliche Bestandteile bis 2020 verlängert. Damit werden wie bisher die erzielten Tarifierhöhungen der IG Metall auch an Mitarbeiter effektiv und voll weitergegeben.

Verbesserung Übernahme Auszubildende

Bei der Regelung zur Übernahme von Auszubildenden konnte mit der Zukunftssicherung 2020 eine Verbesserung erzielt werden. Die bisher starre Vorgabe „90 Prozent einer Ausbildungsgruppe erhalten einen Festvertrag, 10 Prozent eine Befristung für 12 Monate“ wird in Zukunft entfallen. Sofern die Leistungen in der Ausbildung und das Verhalten der Auszubildenden dem nicht entgegenstehen, kann in Zukunft jeder Daimler-Auszubildende im Anschluss an die Berufsausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten. Mindestens 90 Prozent eines Ausbildungsjahrgangs werden stets unbefristet übernommen. Damit trägt man nicht nur dem Personalbedarf des Konzerns Rechnung, sondern kann auch den Übernahmeprozess unserer jungen Kolleginnen und Kollegen gerechter gestalten. Die Übernahme der Auszubildenden erfolgt dabei wie bisher zu den Bedingungen von DaimlerMOVE, mit der 30monatigen Personaldrehscheibe und 24 Monaten Pauschalentgelt vor der Eingruppierung auf die ausgeübte Tätigkeit.

Die Absicherung der Dienstleistungsbereiche über den Dienstleistungstarifvertrag (DLTV) wird für die kommenden fünf Jahre fortgesetzt. Die an den Daimler-Standorten vereinbarten Dienstleistungsbereiche bleiben damit zu den Konditionen des DLTV Bestandteil des Unternehmens und sind vor weiterer Fremdvergabe geschützt. In Untertürkheim betrifft dies den Gastronomiebereich.

Erfolgreiche Arbeit des GBR und der Betriebsratsgremien vor Ort

Die bisherige Personal-Flexibilitäts-



quote von acht Prozent wird mit der Verlängerung der Zukunftssicherung ebenfalls fortgesetzt. Dies bedeutet, dass auch weiterhin bis zu acht Prozent der Beschäftigten in den Produktionsbereichen über Arbeitnehmerüberlassung oder Befristung eingestellt werden können. Für den Fall einer gesetzlichen oder tariflichen Änderung an den Rahmenbedingungen von Leih- und Zeitarbeit sind Gespräche zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung zur Fortführung dieser Regelungen vereinbart. Sollte die Bundesregierung, wie geplant, eine Gesetzesänderung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz beschließen, wird auch unsere betriebliche Leiharbeitsregelung neu verhandelt.

Unterm Strich ist die Verlängerung der „Daimler Zukunftssicherung“ bis zum Jahr 2020 ein starkes Zeichen für die positive Beschäftigungsperspektive bei Daimler und unterstreicht die erfolgreiche Arbeit des Gesamtbetriebsrats und der Betriebsratsgremien vor Ort.

Andreas Jahn
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 2 40 09



Daimler Zukunftssicherung

Die Daimler Zukunftssicherung gilt bis 31. Dezember 2020

Wesentliche Inhalte:

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen
- Effektive Tarifierhöhungen
- Fortführung TIB (tarifdynamischer Besitzstand)
- Übernahme Auszubildende
- Personaldrehscheibe „DaimlerMOVE“
- Dienstleistungstarifvertrag
- Quoten für Zeitarbeitskräfte in der Produktion

Das Ausbildungsjahr hat begonnen

Herzlich willkommen bei Daimler!

Am 1. September hat das neue Ausbildungsjahr begonnen. Wie schon im letzten Jahr haben wieder 170 junge Menschen (davon 28 Mädchen) ihre Ausbildung im Werk Untertürkheim aufgenommen. Die neuen Azubis begrüßen wir von Seiten des Betriebsrates an dieser Stelle ganz herzlich und wünschen einen guten Start.

Industriemechaniker größte Gruppe

Die größte Gruppe der neuen Azubis stellen mit großem Abstand die Industriemechaniker (siehe Übersicht), gefolgt von den Mechatronikern und den KFZ-Mechatronikern. Von den Elektronikern, über Gießereimechaniker bis hin zu den Fachkräften für Lagerlogistik und Systemgastronomie gibt es in der Berufsausbildung bei Daimler ein breites Spektrum an Ausbildungsberufen. Zusätzlich zu den 170 technisch-gewerblichen Auszubildenden werden am 1. Oktober insgesamt 25 duale Hochschüler der Studiengänge Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik und Informatik ihr Studium beginnen.

Ausbildung und Qualifizierung sind für die Beschäftigungsperspektive von jungen Menschen eine wesentliche Voraussetzung. Deshalb ist uns IG Metall-Betriebsräten Ausbildung wichtig. Und: Durch gut ausgebildete junge Fachkräfte wird die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens gesichert. Wir messen die soziale Verantwortung eines Unternehmens daran, dass man jungen Menschen ermöglicht, einen Beruf zu erlernen. Teilhabe an Bildung bedeutet höhere Chancen auf berufliche Sicherheit, ökonomische Sicherheit und damit soziale Teilhabe. Sie ist wichtig, damit eine Gesellschaft funktioniert. Deshalb hatte der Betriebsrat in den Verhandlungen zum „Zukunftsbild“ auch die Ausbildung im Blick.

Mehr Auszubildende dank Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild“

Rückblende: In den Betriebsversammlungen im Juni 2014 hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung mit einer Postkartenaktion auf die seit Jahren geringen Ausbildungszahlen



Beim Infotag Ausbildung im Bildungszentrum in Brühl werben Betriebsrätinnen und Jugendvertreterinnen für mehr Mädchen in gewerblich-technischen Berufen und die Jugendvertretung stellt ihre Arbeit dar

| Technische Berufe im Werk Untertürkheim | Anzahl Azubis 2015 |
|--|--------------------|
| Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik | 20 |
| Fachkraft für Lagerlogistik | 3 |
| Fachkraft für Systemgastronomie | 3 |
| Gießereimechaniker/-in | 14 |
| Industriemechaniker/-in | 64 |
| IT Systemelektroniker/-in | 4 |
| KFZ Mechatroniker/-in | 24 |
| Mechatroniker/-in | 24 |
| Techn. Modellbauer/-in | 6 |
| Metallwerker/-in | 8 |
| Gesamt | 170 |

| Studiengänge Duale Hochschüler im Werk Untertürkheim | Anzahl 2015 |
|--|-------------|
| Elektrotechnik | 2 |
| Informatik | 3 |
| Maschinenbau | 16 |
| Mechatronik | 4 |
| Gesamt | 25 |

im Werk Untertürkheim aufmerksam gemacht. Begleitet durch die dadurch entstandene Öffentlichkeit ist es dem Betriebsrat gelungen, in den Verhandlungen über das „Zukunftsbild“ eine Erhöhung der Ausbildungszahlen durchzusetzen. Statt wie heute 170 Azubis werden ab dem nächsten Jahr 190 junge Menschen eine Ausbildung im Werk Untertürkheim beginnen.

Damit reicht man zwar noch lange nicht an Ausbildungszahlen früherer Zeiten heran, aus Sicht des Betriebsrates stellt diese Erhöhung jedoch einen Schritt in die richtige Richtung dar. 20 Azubis mehr bedeuten in der Ausbildungswerkstatt nicht unerhebliche Investitionen in die Ausrüstung. Auch beim Ausbildungspersonal wird etwas passieren müssen. Die mit dem Betriebsrat vereinbarte Quote von 24 Azubis pro Ausbildungsmeister muss schließlich eingehalten werden. Die Erhöhung der Ausbildungszahlen wird

sich vorwiegend in den Elektroberufen niederschlagen – ein Zugeständnis an die Versäumnisse vergangener Jahre.

Chancengleichheit beim Zugang zur Ausbildung

Ebenso wichtig wie die Ausbildung selbst ist der Zugang zu einem Ausbildungsplatz. Insbesondere vor dem Hintergrund der immer stärker durchmischten Schullandschaft hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen vereinbart, dass Schüler aller Schularten gleichermaßen eine Chance auf einen Ausbildungsplatz bekommen. Ebenfalls muss darauf geachtet werden, dass z.B. auch Mädchen einen Zugang zu einem Ausbildungsplatz haben. Die gesunde Mischung zwischen unterschiedlichen Schulabschlüssen, Jungen und Mädchen ist wichtig.

Diese Chancengleichheit zu gewährleisten ist Aufgabe des Betriebsrates im Bewerbungsprozess.

Ausschuss Berufliche Bildung

Serkan Senol
Betriebsrat
Tel. 6 09 15



Fotini Kiosse
Betriebsrätin
Tel. 6 15 98



Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Betriebsvereinbarung für den Bereich CC/TSFM₁ (ehemals GET) abgeschlossen

Arbeitsplätze für die Beschäftigten abgesichert

Betriebsrat und Werkleitung haben eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Zielbildes des Bereiches CC/TSFM₁ (ehemals GET) abgeschlossen. Dabei ist es dem Betriebsrat gelungen, die Arbeitsplätze für alle Beschäftigten abzusichern. Im Zuge des Veränderungsprozesses erhalten alle Beschäftigte des Bereiches einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Die Unternehmensleitung hat entschieden, dass der Gebäudebetrieb der restlichen noch im Eigenbetrieb befindende 45 Gebäude an externe Dienstleister fremd vergeben wird.

Die Beschäftigten des Bereiches CC/TSFM₁ (ehemals GET) übernehmen in Zukunft die Betreiberfunktion. Das heißt sie koordinieren die Fremdfirmen, die Wartungs-, Instandsetzungs- und Betriebsaufgaben ausführen. Diese Aufgaben werden zukünftig in sieben Fachmeistereien strukturiert. In den sieben Fachmeistereien ist jeweils je nach Fachgebiet eine unterschiedliche Anzahl von Mitarbeitern beschäftigt. Die Fachmeistereien ha-

ben die Aufgabe, Dienstleistungen auszusprechen und den „Regelbetrieb sicherstellen“. Dazu gehört zum Beispiel die vertraglich beauftragten Leistungen zu begleiten und zu überwachen sowie Abstimmungsgespräche mit der Fabrikplanung oder Lieferanten zu führen.

Das Unternehmen hat in seinem Zielbild CC/TSFM₁ einen Personalüberhang von 30 Beschäftigten definiert. Diese Personalreduzierung soll zum einen durch Fluktuation erreicht werden. Zum anderen werden den Beschäftigten Arbeitsplätze in anderen Bereichen angeboten. In diesem Veränderungsprozess ist sowohl die Entgeltgruppe und als auch das Brutto-Entgelt mit seinen Bestandteilen für die Beschäftigten abgesichert.

Den Beschäftigten werden in diesem Prozess ausschließlich gleichwertige Arbeitsplätze angeboten. Zunächst wird im Bereich CC/TSFM₁ nach passenden Arbeitsplätzen geschaut, dann in anderen Fachbereichen im Werk 10. Beschäftigte, die einen anderen Arbeitsplatz bekommen und dafür eine

Qualifikation brauchen, werden auf Kosten des Unternehmens qualifiziert. Bei Fragen zu der Vereinbarung könnt ihr euch gerne an uns wenden. Ausführlichere Infos zu der Betriebsvereinbarung stehen im Intranet unter Portalcode @betriebsrat-ut unter Aktuelles.

Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22



Ewald Benninger
Betriebsrat
Tel. 2 56 32



Ralf Hörning
Betriebsrat
Tel. 6 18 10



Neues Gebäude 128 in Untertürkheim

Umzug in eine Baustelle

In erstaunlich kurzer Zeit wurde das Büro-Gebäude 128 im Untertürkheim im Entwicklungsbereich förmlich aus dem Boden gestampft.

Umzug in der Sommerhitze

Seit einigen Jahren war klar, das an der Mercedesstraße befindliche Gebäude 120 muss saniert werden. Doch wohin mit den Entwicklern aus PKW sowie Nfz-Bereich, sowie ca. 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Einkauf? Der ehemalige Bunker an der Mercedesstraße wurde abgerissen und ein neues Gebäude gebaut und mit Unterstützung des Fraunhofer-Instituts eingerichtet. Containerdörfer als Zwischenlösung für einige Zentralbereiche konnten aber vermieden werden. Der Umzug sollte an feste Arbeitsplätze erfolgen. Dennoch haben viele erwartet erst umzuziehen wenn das Gebäude wirklich bezugsfertig ist.

Im Juli kurz vor der Sommerpause, an den heißesten Tagen dieses Jahres, musste der Umzug erfolgen. Es gab weder einen barrierefreien Zugang noch eine funktionierende Klimaanlage (bei Außentemperaturen an die 40 Grad trotz Hitzewasser, eine Zumutung). In den ersten Tagen war das Gebäude mit einem Rollstuhl oder hochhackigen Schuhen kaum zu erreichen. Und wenn man den Beschäftigten erzählt, dass eine Klimatisierungsanlage erst nach Druck durch den Betriebsrat überhaupt eingeplant wurde, schütteln sie fassungslos den Kopf. Mittlerweile funktioniert die Klimaanlage und nach einer Woche Probelauf gehört auch extreme Kälte der Vergangenheit an. Im Innenbereich sind Lamellenvorhänge vorgesehen, die waren zum Zeitpunkt des Umzugs noch nicht angebracht. Im September werden diese installiert. Von den Planierarbeiten wurde in den ersten Wochen das ganze Gebäude erschüttert und wegen dem entstehenden Staub konnten die Fenster kaum geöffnet werden, um zumindest einen leichten erfrischenden Windstoß zu erzeugen.

Der lärmdämmende Teppichboden in den Großraumbüros reicht nicht aus.

Weitere dämmende Elemente werden noch angebracht. Die sogenannten „Think-tanks“, kleine Räume für ruhiges Arbeiten oder vertrauliche Telefonate bzw. kleine Besprechungen stellen sich als Schallräume dar. Besprechungen oder Telefonkonferenzen stören so andere und auch dort muss noch eine Lärmdämmung vorgenommen werden. Die Lärmdämmung wird aufgrund Lieferschwierigkeiten erst im September angebracht.

Handy als Taschenlampe

Beschäftigte mussten anfangs ihr Handy als Taschenlampe mit auf die Toilette nehmen, da die Bewegungsmelder zu kurz eingestellt waren.

Sicher können manche Mängel erst nach der Erfahrung durch die Beschäftigten erkannt und abgestellt werden. Es ist schließlich nicht das erste Bürogebäude, das für Daimler gebaut und bezogen wird. Ein Einzug erst nach der Sommerpause hätte allen Beteiligten

viel Ärger erspart. Handwerker hätten damit nicht um die Beschäftigten herum arbeiten müssen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter hätte schon zu Beginn größer sein können.

Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22



Service Nummern

Am Standort und im Gebäude stehen Ihnen folgende Service Nummern zur Verfügung:

117 (Telefonstörstelle)

166 (Störstelle Haustechnik)

161 (Büroservice)

WERDEN SIE KULTUR- HAUPTSTÄDTER



Alles was Sie dazu brauchen finden Sie bei uns.

Das neue Jahresprogramm 2015/2016 ist da! Jetzt Abo buchen.



Telefon 0711 22477-20
www.kulturgemeinschaft.de

Strukturänderung im Betriebsrat –

TEC-Fabrik wird zukünftig durch eigenen Koordinationsausschuss betreut

Bereits im vergangenen Jahr hat das Unternehmen beschlossen verschiedene Bereiche aus ihrer bisherigen Organisationsstruktur zu lösen und zu einem neuen Technologie-Center zu bündeln.

Hierbei sind insbesondere die Instandhaltungsbereiche des Werkes, der Produktionsmittelbau, die Verfahrensentwicklung der PWT und die Flexible Fertigung Sirnau zusammengeführt worden. Mit dieser Maßnahme versprach man sich eines der drängendsten Probleme der Untertürkheimer Instandhaltung mit anzupacken: Wartungsbedürftige Maschinen werden von den Produktionsbereichen nicht freigegeben. Fehler können nicht frühzeitig erkannt und behoben werden. Das Unternehmen versprach sich

darüber von dieser Strukturänderung positive Effekte bei der Produktionsbetreuung durch die Instandhaltungen. Auch sah man Möglichkeiten durch eine engere Vernetzung der einzelnen Fachabteilungen Produkthanläufe und die Entwicklung von Produktionstechnologie besser zu gestalten. Geschehen ist in all diesen Ansätzen seitdem wenig.

Bekannte Probleme der einzelnen Fachbereiche, insbesondere der akute Personalmangel, haben sich in den letzten Monaten eher sogar weiter zugespitzt. Aus diesem Grund hat sich der Betriebsrat nun entschlossen die neue Technologiefabrik in seiner Betreuungsstruktur abzubilden. Im neuen Koordinationsausschuss PT/T wird Roland Schäfer den Vorsitz übernehmen.

Roland Schäfer, bisher KOA-Vorsitzender in PT/G, wird sich in seiner neuen Funktion zentral den Problemen der Kolleginnen und Kollegen in der TEC-Fabrik annehmen und die Gesprächsebene zur Centerleitung darstellen. Die Nachfolge von Roland als Vorsitzender des Ausschusses PT/G übernimmt bis zur Bestätigung durch den Betriebsrat kommissarisch Michaela Caprazki. Als weitere IG Metall-Betriebsräte im Koordinationsausschuss PT/T werden voraussichtlich Ewald Benninger und Roland Bartle aktiv sein. Die beiden Instandhaltungsbereiche in Mettingen und Hedelfingen werden wie bisher auch von Martin Bott und Matthias Burkhardt betreut. Die beiden Kollegen stimmen sich hierzu intensiv mit den Betriebsräten der Technologiefabrik ab.

| PT/A | PT/G | PT/M | PT/U | PT/T | DLC | RD |
|---|---|---|---|--|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |
| Michael Clauss | Michaela Caprazki | Horst Huber | Mate Dosen | Roland Schäfer | Monika Müller-Bertrand | Michael Häberle |

Die Koordinationsausschüsse des Betriebsrats und die jeweiligen Vorsitzenden

Jubilaraufenthalte 2016

Vom 1. bis 31. Oktober 2015 beantragen

Teilnehmen können alle Beschäftigten im Tarifbereich, die in diesem oder in früheren Jahren ihr 25jähriges Arbeitsjubiläum begangen haben, und, sofern sie bisher noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen haben.

Der Jubilaraufenthalt dauert jeweils 14 Tage und wird auf den Tarifierlaub angerechnet.

Die Pensionskosten, Kurtaxe und das Gesundheitspaket für die Beschäftigten trägt die Daimler AG. Familien-

angehörige können mitreisen, die Beschäftigten müssen dies aber selbst und auf eigene Kosten organisieren.

Detaillierte Informationen sowie die Online-Beantragung finden Sie im Mitarbeiterportal (Intranet) unter:

Daimler & Ich > Zeit & Geld > Jubiläum feiern > Jubilaraufenthalt

Zu- bzw. Absagen werden bis spätestens Mitte November an die Privatschrift versandt.



Bad Aibling in Oberbayern ist einer der Orte, an dem ein Jubilaraufenthalt möglich ist

Alle Centerversammlungen auf ein

Centerversammlung QM/PT, QM/Q (Werk 10)

**Montag, 28. September 13:30 Uhr,
Untertürkheim, Gebäude 135,
Betriebsrestaurant**

In der Centerversammlung QM/PT wird der Betriebsrat auf die aktuellen Veränderungen, Umstrukturierungen und Personalthemen eingehen. Dabei ist von besonderer Bedeutung wie das geplante Produktionsprogramm sich auf die Beschäftigten im Center QM/PT auswirkt. Neben den aktuellen Themen des Betriebsrats wird es wieder Zeit geben, dass die Beschäftigten ihre Fragen und Problemen direkt an den Centerleiter oder den Betriebsrat richten können.

Centerversammlung PP/PT, PP/FP, TF/PCEP, PT/SUM, MO/PC, S/O (Planungsbereich Werk 10)

**Dienstag, 29. September, 8:30 Uhr,
Untertürkheim, Gebäude 135,
Betriebsrestaurant**

In der Centerversammlung PP/PT wird der Betriebsrat u.a. eine Bewertung der Centerklausur vom vergangenen März vornehmen. Ein weiteres Thema wird das Zielbild der FP, und die anstehende Umstrukturierung in diesem Bereich sein. Ebenso wird über den Personalplanungsprozess berichtet. Auch die Themen Arbeitszeitgestaltung, Bürogestaltung und Reinigungsleistungen werden in der Centerversammlung angesprochen.

Auch wird der Betriebsrat nochmals intensiv über das aktuelle Projekt „Mobiles Arbeiten“ informieren.

Centerversammlung HRM/P (inkl. CBS/G1, CS/D1, HPR/HSP)

**Dienstag, 29. September, 13:30 Uhr,
Brühl, Gebäude 5, Betriebsrestaurant**

In allen Dienstleistungsbereichen des Werkes - wie dem Personalbereich, der Werksfeuerwehr, dem Werksschutz, dem Werksärztlichen Dienst oder der Gastronomie - ist die Personaldecke schon immer knapp bemessen. Die

Umstrukturierungen des Unternehmens in den letzten Jahren haben ihr übriges zu dieser Arbeitsverdichtung beigetragen. Vor allem im Bereich der Werksfeuerwehr ist die Personalsituation so schlecht, dass dort ein geplanter Freischichtprozess nicht mehr möglich ist.

Auch der aktuelle Verhandlungsstand zur Zukunftsausrichtung in der Gastronomie wird Teil der Versammlung sein. Vor diesem Hintergrund wird der Betriebsrat auf der Centerversammlung über die aktuelle Situation in HRM informieren. Weitere Themen des Betriebsrats sind Work-Life-Balance, Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung und das Projekt des Gesamtbetriebsrats „Mobiles Arbeiten“.

Centerversammlung PT/T (TEC-Fabrik)

**Mittwoch, 30. September, 8:30 Uhr,
Carl-Benz Arena, Mercedesstr. 73,
70372 Stuttgart**

In Folge der Umstrukturierung des Unternehmens und der Gründung der Technologiefabrik hat der Betriebsrat seine Betreuungsstruktur verändert und einen eigenen Koordinationsausschuss PT/T ins Leben gerufen. Die Vorstellung der neuen Struktur und die persönliche Vorstellung des neuen KOA-Vorsitzenden Roland Schäfer wird ein zentraler Punkt der Centerversammlung.

Neben der Betreuungsstruktur wird die angespannte Personalsituation in den Instandhaltungsbereichen im Bericht des Betriebsrats bearbeitet. Vor dem Hintergrund der weiter steigenden Programmzahlen für 2016 sind hier mit dem Betriebsrat Neueinstellungen in der Instandhaltung vereinbart worden.

Centerversammlung PT/M (PMO)

**Mittwoch, 30. September, 8:30 Uhr,
Untertürkheim, Gebäude 134/III, EG,
Entladestraße**

In der Centerversammlung PT/M wird der Betriebsrat zur Programmsituation

bis Ende dieses Jahres, sowie zu den aktuellen Planungen für das Jahr 2016 informieren. Damit verbunden sind auch die anstehenden Personalwanderungen aus der alten Kleinserienmontage durch deren Verlagerung nach Köllda und den Verschiebungen im Zuge der Anläufe der neuen „Agilen Produktionssysteme“.

Weitere Themen werden der aktuelle Stand der Montagebefragung, die Parkplatzsituation in Untertürkheim, das Pilotprojekt Demografischer Wandel „Y.E.S“ und der aktuelle Stand zu der Ergonomie in der PT/M sein.

Centerversammlung PT/G (PGE)

**Mittwoch, 30. September, 8:30 Uhr,
Hedelfingen, Gebäude 2/41 und
Betriebsrestaurant (Gebäude 37/4)**

In der Centerversammlung der Getriebeproduktion in Hedelfingen werden wir IG Metall-Betriebsräte insbesondere auf die Umsetzung der Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild im Werk Untertürkheim eingehen. Unser Schwerpunkt wird dabei der anstehende Hochlauf des NAG3-Getriebes sein. Es werden Fertigungskostenstellen neu aufgebaut, bestehende Kostenstellen werden umgebaut und umgestellt. 2017 wird eine zusätzliche Montage aufgebaut und in ganz Hedelfingen wird Personal die Kostenstellen wechseln. Ebenso wichtig sind uns die Umfeldbedingungen, wie saubere Waschräume und Toiletten, ordentliche Pausenräume und vieles mehr.

Centerversammlung PT/A (PAC)

**Mittwoch, 30. September, 8:30 Uhr,
Mettingen, Gebäude 5, Wareneingang**

In der Centerversammlung wird der Betriebsrat die Auswirkungen der Zukunftsbildvereinbarung des Werkes Untertürkheim auf die Beschäftigten darstellen. Ein Schwerpunkt werden dabei die auslaufende Seitenwellenproduktion und die neu anlaufenden Bereiche mit den entsprechenden Personalbewegungen sein. Außer-

en Blick

dem wird der Betriebsrat über den Stand der Montagebefragung, die Umsetzung des Mindeststandards bei Gruppenräumen und die Maßnahmen gegen Hitzebelastung berichten. Des Weiteren wird der Betriebsrat wie bisher auf die besonderen Themen der einzelnen Bereiche in PT/A eingehen.

Centerversammlung PT/U (PTU)

Mittwoch, 30. September, 8:30 Uhr, Mettingen, Gebäude 5, Fuhrparkhalle

Der Betriebsrat will auf der Centerversammlung die Zukunft der PTU in den Mittelpunkt seiner Berichterstattung stellen. Im Rahmen des Zukunftsbildes Werk Untertürkheim sind verschiedene Produktzusagen für die verschiedenen Produktionscenter erreicht worden. In der PTU wird es jedoch weiterhin darum gehen, über neue Produktzusagen Beschäftigung langfristig zu sichern.

Daneben möchte der Betriebsrat die hohe Unfallbelastung in der PTU und den allgemeinen Umgang miteinander zu Themen der Centerversammlung machen.

Centerversammlung SC/PT, SC/WT, SC/KP (LOG Werk 10)

Mittwoch, 30. September, 8:30 Uhr, Untertürkheim, Gebäude 135, Betriebsrestaurant

Die Umsetzung der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung LOGiNet (Logistik im Neckartal) wird ein Schwerpunkt der Centerversammlung sein, sowie die Programmsituation und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Logistik. Auch werden dabei aktuelle Themen wie Gesundheit und Arbeitssicherheit angesprochen.

Centerversammlung FMO, FMP (Werk 10)

Mittwoch, 30. September, 9:00 Uhr, Mettingen, Gebäude 4, EG, Raum 002 und 003

In der Centerversammlung wird der Betriebsrat über den aktuellen Stand

der Umsetzung des Shared-Service-Centers Controlling berichten. Der Betriebsrat wird dabei auf die im Interessenausgleich vereinbarten Regelungen eingehen.

Darüber hinaus wird der Betriebsrat auch zu den Arbeitszeitregelungen im Angestelltenbereich und dem damit verbundenen Projekt „Mobiles Arbeiten“ berichten. In der Diskussion können Fragen direkt an die Führungskräfte und den Betriebsrat gestellt werden.

Centerversammlung MP/P, MP/X, MP/SC5 (Werk 10)

Mittwoch, 30. September, 13:30 Uhr, Untertürkheim, Gebäude 135, Betriebsrestaurant

In der Centerversammlung MP werden die umfassende Umstrukturierung und der Umzug des Bereiches ins neu errichtete Gebäude 128 Thema sein. Dabei wird es neben der allgemeinen Bewertung des Umzugsprozesses auch um die Frage einer zeitgemäßen Bürogestaltung und eines arbeitsgerechten Lärmschutzes gehen.

Außerdem wird der Betriebsrat über das aktuelle Projekt zu „Mobilem Arbeiten“ berichten und die Beschäftigten können ihre Fragen direkt an den Centerleiter und den Betriebsrat richten.

Centerversammlung RD

Mittwoch, 30. September 2015, 13:30 Uhr, Carl-Benz Arena, Mercedesstr. 73, 70372 Stuttgart

In der diesjährigen RD-Bereichsversammlung möchte der Betriebsrat neben der allgemeinen Berichterstattung seinen Schwerpunkt unter dem Schlagwort „Zukunftsbild RD“ auf die zukünftige Ausrichtung der Powertrain-Entwicklung am Standort Untertürkheim legen.

Der Bericht des Betriebsrats wird ergänzt durch weitere wichtige Informationen zum Powertrainmanagement und dem Projekt des Gesamtbetriebsrats zu „Mobilem Arbeiten“. Ebenso wird es um die allgemeine Personalsituation in RD und das Projekt RD-Lean

gehen. Auch der aktuelle Stand des Bezugs von Gebäude 128 wird auf der Bereichsversammlung thematisiert.

Centerversammlung ITP/P, ITM/FM, ITI (Werk 10)

Freitag, 2. Oktober, 9:00 Uhr, Mettingen, Gebäude 4, EG, Raum 002 und 003

Die Centerversammlung für den IT-Bereich wird sich mit den Veränderungen durch das Projekt „Save 4 Growth“ befassen, bei dem das Unternehmen IT-Aufgaben in Service-Center nach Indien und in die Türkei verlagert hat. Dennoch steigt durch die Zunahme von Neuprojekten der Leistungsdruck für die Beschäftigten. Deshalb werden weitere Themen unter anderem Work-Life-Balance, Arbeitszeitregelungen, Bürogestaltung und mobiles Arbeiten sein.

Neben den aktuellen Themen des Betriebsrats wird es wieder Zeit geben, dass die Beschäftigten ihre Fragen direkt an die Centerleiterin oder den Betriebsrat richten können.

Centerversammlung CC/TS (CC/TSFM1, CC/TSPWI, CC/TSWEM, CC/TSEVM, CC/TSREF – Werk 10)

Montag, 5. Oktober, 8:30 Uhr, Untertürkheim, Gebäude 135, Betriebsrestaurant

Durch das Vorstandsprogramm „Product Dedication“ wurden die Altbereiche PWI, GET und WSE zusammengeführt. Im Rahmen des vom Unternehmen definierten Zielbilds für das Center CC/TS, kommt es zu weitreichenden Veränderungen für die Beschäftigten. Diese Veränderungen sind vor allem in der ehemaligen GET (CC/TSFM 1) zu spüren, wo das Unternehmen die operative Gebäudeinstandhaltung im Laufe des Jahres fremdvergeben wird. Dieser Prozess wird zentraler Bestandteil der Centerversammlung.

Auch auf die Umsetzung der Fremdvergabe des Lagers Brühl wird der Betriebsrat nochmals kritisch eingehen.

Ausläufe und Anläufe in Hedelfingen

Das Personalkarussell kommt in Fahrt

Ausläufe und Anläufe von Produkten und den damit verbundenen Produktionsanlagen, gehören für uns inzwischen beinahe schon zum Alltag. Die Zeiten, als Kolleginnen und Kollegen über viele Jahre hinweg in der gleichen Ecke der Halle an derselben Maschine oder Anlage gearbeitet haben, sind vorbei. Die Fabrik, die Produktionshallen, die Werkstätten, die Büros verändern sich in immer kürzerer Zeit.

Die pure Veränderung ist das eine, das vielen Kolleginnen und Kollegen ein mulmiges Gefühl bereitet. Und dabei geht's nicht nur um den lieb gewordenen Pfeiler in der Halle, den man nicht verlassen möchte. Mit Veränderungen werden Gewohnheiten über Bord gekippt und allzu oft bestätigt sich die einfache Regel „besser wird es nie“.

Wir, Betriebsräte und Gewerkschafter, werden den technischen Fortschritt nicht gänzlich aufhalten. Aber wir können die Ausmaße und die Auswirkungen beeinflussen. Wir müssen die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbelastungen im Interesse der Beschäftigten gestalten. Und wir kümmern uns um die Menschen, wenn durch neue Produktionslinien Kolleginnen und Kollegen die Kostenstelle, die Halle oder gar den Werkteil wechseln müssen. Mit einer neuen Produktionsanlage verbinden aber auch viele die Hoffnung auf eine berufliche Entwicklung und im Endeffekt eine bessere Arbeit und mehr Geld.

In die NAG-Montage kommt Bewegung

Die Montage des NAG-Getriebes befindet sich mitten in einer großen Veränderung. Die Montage des NAG3-Getriebes läuft gerade hoch, wenn es die Technik der Anlage zulässt. Ab Herbst 2015 soll im Gebäude 41 in 3 Schichten montiert werden. Gleichzeitig läuft die NAG2-Montage bis Ende des Jahres mit einem hohen Programm weiter. Zwar ohne Überstunden, aber dreischichtig in Hedelfingen.

Das bedeutet, die NAG-Montage



Das Programm in der NAG-Montage ist sehr hoch, häufig fehlt Personal. Deshalb fordert der Betriebsrat: entweder mehr Personal in die Montage oder Stückzahl runter wenn Leute fehlen

braucht gerade viel Personal. Und es erklärt, warum dort momentan so viele Leiharbeitskolleginnen und -kollegen arbeiten. Trotzdem häufen sich die Tage, an denen Personal fehlt. Deshalb fordert der Betriebsrat, entweder **mehr Personal in die Montage oder Stückzahl runter wenn Leute fehlen.**

Denn eines ist klar, die Anspannung und Belastungen für die Montagebeschäftigten werden nächstes Jahr nicht weniger. Zwar geht das Programm für das NAG2-Getriebe runter, weil die Stückzahl für NAG3 steigt. Doch bedeutet eben dieser Wechsel im Produktionsprogramm eine große Veränderungsbereitschaft von den Kolleginnen und Kollegen. So werden wir in den nächsten Wochen über eine vorübergehende Schichtreduzierung, von drei auf zwei Schichten, in einem Teil der NAG-Montage reden. In einem anderen Montageteil reden wir über das Produktionsende bis Weihnachten 2016. Das wiederum wird notwendig, weil dort die zusätzliche NAG3-Montage hinkommt.

Betriebsrat fordert Personal- und Schichtplanung im Interesse der Menschen

Niemand muss Angst haben um sei-

nen Arbeitsplatz. Aber es wird für einen Teil der Montagebelegschaft notwendig werden übergangsweise eine Beschäftigung zu finden, bis die NAG2-Grobmontage wieder in drei Schichten läuft und die neue NAG3-Montagelinie steht.

Aber genau das funktioniert nur, wenn die Interessen der Menschen in den Verhandlungen eine Rolle spielen. Oder anders gesagt, nur mit Wirtschaftlichkeit und Profiteffizienz werden wir keine Lösung finden. Vielmehr muss es uns gelingen in diesem großen Personalkarussell die persönlichen Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten zu berücksichtigen um somit Verständnis und Freiwilligkeit aufzubauen.

Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74



Wellenfertigung Hedelfingen

Die Getriebeplanung macht die Welle, die Produktion schwimmt

Es begann mit der Umsetzung der Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild. Die Getriebeplanung hat zum Termin eingeladen. Statt zu erklären was in die Fabrik reinkommt, sagte sie uns, dass die komplette NAG2-Wellenproduktion raus gehen soll. Um Platz zu schaffen für NAG3.

Gehen wir in der Zeit etwas zurück. Aus Platzmangel in Hedelfingen sind die Maschinen der An- und Abtriebswelle für das NAG3-Getriebe vor rund zwei Jahren in Untertürkheim aufgestellt worden. Es ist normal, dass ein Meister gut qualifizierte Leute aus der NAG2-Wellenfertigung auch von Anfang an in der NAG3-Wellenfertigung dabei haben möchte. Soweit so gut. Jedoch geht es nicht mit der gleichen Anzahl Beschäftigter, wenn die Stückzahl steigt. Der Meister forderte mehr Personal, um die steigende Stückzahl an Wellen produzieren zu können.

Gleichzeitig sprach es sich wie ein Buschfeuer herum, dass in Untertürkheim Personal gebraucht wird. Viele



In der Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild steht, dass die Abtriebswelle mit Mettinger Kollegen aus der Seitenwelle produziert werden soll

Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Fertigungsbereichen meldeten sich beim Meister in Untertürkheim.

Der Betriebsrat sah daraufhin die dringende Notwendigkeit, alle Personalbewegungen zu stoppen. Für mich war wichtig, dass ein ordentliches Personal-

konzept für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen verhandelt und vereinbart wird.

An dieser Stelle stehen wir nun. In der Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild steht, dass die Abtriebswelle mit Mettinger Kollegen aus der Seitenwelle produziert werden soll. Andererseits müssen die Kolleginnen und Kollegen der NAG2-Welle und des Kegelrades einen Arbeitsplatz in der NAG3-Fertigung bekommen.

Für uns IG Metall-Betriebsräte hat oberste Priorität, dass bei all diesen Personalverschiebungen die Interessen der Beschäftigten gewahrt werden.



Fotini Kiosse
Betriebsrätin
Tel. 6 15 98

Schwerbehindertenvertretung

Beratung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Immer wieder kommt es vor, dass Beschäftigte aufgrund zu großer körperlicher oder psychischer Belastung den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes nicht mehr gerecht werden können und sich die krankheitsbedingten Fehlzeiten häufen.

Wenn ein Beschäftigter in den letzten zwölf Monaten sechs Wochen bzw. 42 Tage ununterbrochen, mehrfach für kürzere Zeit (inklusive einer medizinischen Rehabilitation) arbeitsunfähig war, steht ihm ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu.

Dies bedeutet, gemeinsam mit dem

Arbeitgeber nach Lösungen zu suchen, um dauerhaft eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, ohne erneut zu erkranken oder frühzeitig komplett aus dem Arbeitsleben auszuschneiden.

Das Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagement ist für den Arbeitgeber verpflichtend. Die Teilnahme für den Arbeitnehmer ist freiwillig.

Zur Beurteilung der unterschiedlichen Faktoren und dem Erarbeiten einer individuellen Lösung können auf Wunsch des Arbeitnehmers nach dessen Zustimmung neben Arbeitgeber auch Betriebsrat, Werksarzt, das

Integrationsamt, der Reha-Träger und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung mit einbezogen werden.

Für Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement stehe ich gerne zur Verfügung.



Tobias Thym
Schwerbehindertenvertretung
Tel. 3 98 95 oder
3 31 88

E-Mail: tobias.thym@daimler.com

Waschplatz in Hedelfingen

Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr....

Deswegen gibt sich ein Meister aus der LOG beim Einlernen seines Hänschens besonders viel Mühe.

Warten auf Hebezeug und Fußmatten

Eigentlich hatten wir erwartet, dass Forderungen des Betriebsrats und Umsetzungen einfachster Vereinbarungen reibungslos ablaufen. Die Kollegen der Kostenstelle 0252, am sogenannten Waschplatz, warten nun aber schon über ein Jahr auf die vereinbarten Hebezeug und Fußmatten. Besonders ärgerlich ist das, weil gerade dort Kollegen mit Einsatzbeschränkungen arbeiten, die extra aus Untertürkheim gewechselt haben. Ihnen wurde versichert, dass sie ihre Tätigkeiten gemäß ihres Fähigkeitsprofils in einem für sie machbaren Tempo erledigen können und kein Druck auf sie ausgeübt wird.

Jedoch, kaum in der Kostenstelle angekommen ging das Theater sofort von allen Seiten los: Kollegen aus der Fertigung bauten Druck auf (von dort kommen und gehen die gewaschenen Teile wieder hin). Aber auch innerhalb der Kostenstelle wurde das Klima rau und ungemütlich.

Mit dem Betriebsrat wurde vereinbart, dass Hebezeug für die Ladungsträger installiert werden und Fußmatten ausgefasst werden.

Nur so nebenbei, Fußmatten können Meister ganz einfach im Lager ausfassen. Also minimalster Aufwand für den Meister.

Ein Jahr später: Kein Hebezeug. Keine Fußmatten. Nach mehrmaligem Nachfragen unsererseits hatten die Vorgesetzten der Nachbarkostenstellen es als peinlich empfunden und die Fußmatten ausgefasst. Danke dafür!

Arbeitsplatz mitten auf dem Fahrweg

Jetzt der Supergau: Hebezeug hin gebaut, Fußmatten ausgelegt und dann



Der Supergau: Der Meister hat den Arbeitsplatz mitten auf einen Fahrweg der Stapler verlegt – ohne Fußmatten und Hebezeug

fällt es dem Meister ein den Arbeitsplatz zu verlegen und zwar mitten auf einen Fahrweg der Stapler. In der Gefahrenzone stehend dürfen die Kollegen die Teile nun umpacken (wie auf dem Foto zu sehen ist und zwar ohne Hebezeug und ohne Fußmatten). Solche Lösungen sind natürlich der Oberhammer und zeigen die Wertschätzung der Meister gegenüber den Kollegen, die sich hier im Unternehmen kaputtgearbeitet haben.

Der Betriebsrat fordert jetzt die sofortige Installation der Hebezeuge an

der richtigen Stelle. Weitere Vertröstungen und Verzögerungen werden wir nicht mehr akzeptieren. Der nächste Schritt sind sonst spürbare Konsequenzen im Bereich.

Ladislav Priplata
Betriebsrat
Tel. 6 62 84



Workshops zu Mobilem Arbeiten ab Mitte Oktober

Rund 30 Beschäftigte haben am 8. September an einem gemeinsamen Pilot-Workshop mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Betriebsräten und Unternehmensvertretern zu Mobilem Arbeiten im Conference Center teilgenommen.

Dort wurden die Ergebnisse der Online-Befragung zum Mobilem Arbeiten vorgestellt, um im Anschluss in Arbeitsgruppen vertieft in die Thematik gehen zu können. Dabei konnte dann unter anderem herausgearbeitet werden, wie gute Mobile Arbeit gestaltet werden kann. In einer zweiten Stufe werden ab Mitte Oktober 2015 an den Standorten weitere Workshops zum Thema Mobiles Arbeiten stattfinden, die ebenfalls vom Fraunhofer-Institut, vom Personalbereich und von Betriebsräten begleitet werden. Wir sind gespannt auf die Workshops und den Austausch mit den Beschäftigten. Herzlichen Dank an alle, die Interesse an der Teilnahme bekundet haben und sich aktiv beteiligen.



Betriebsrätin Constanze Heidbrink im Gespräch mit Kollegen aus der Entwicklung. Das Interesse an Mobilem Arbeiten ist hoch

Im August und September haben die IG Metall-Betriebsräte unter anderem im Gebäude 130/6 und im Gebäude 128 in der Entwicklung PKW, im Gebäude 4 in Mettingen und vor dem Café Brut in Untertürkheim die Kolleginnen und Kollegen in der Mittagspause über das Thema Mobiles Arbeiten informiert.



Verhandlungsergebnisse zur Reisezeit

Erfolgreiche Umsetzung der offenen Themen

Im November 2014 hat der Betriebsrat nach langwierigen Verhandlungen Ergebnisse für diverse Reisetemen erzielt.

Die Beschäftigten mussten aber zum Teil bis Juli dieses Jahres warten bis die Wegezeiten auch anerkannt wurden. Dies war umso ärgerlicher, da der Betriebsrat nicht strikt darauf bestan-

den hat, Lenkzeiten mit dem PKW als Arbeitszeit statt Reisezeit zu werten. Hier war man sich aber einig, dass die Führungskräfte eine besondere Fürsorgepflicht haben und Übernachtungen einer zu späten Rückfahrt vorzuziehen sind. Von den Mitarbeitern wird tagtäglich eingefordert, dass sie ihre Ziele erreichen. Da ist es nur recht und billig, dass berechnete Forderungen der

Beschäftigten ebenso zeitnah erfüllt werden.

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Auszug aus der Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit:

„Beginnt ein Mitarbeiter die tägliche Arbeitszeit außerhalb des Betriebes und/oder beendet er sie außerhalb des Betriebes, wird als Arbeitsbeginn bzw. Arbeitsende die Abfahrtszeit bzw. Ankunftszeit abzüglich der normalen Wegezeit gerechnet. In diesen Fällen werden die geleisteten Zeiten einzeln erfasst und den Gleitzeitkonten manuell gutgeschrieben. Bei ganztägigen dienstlichen Abwesenheiten ist in gleicher Weise vorzugehen, wobei Dienstreisezeiten bis maximal 12 Stunden täglich berücksichtigt werden.“

Kommentar zur Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Einstehen für Veränderungen

Die Große Koalition hat in ihrem Koalitionsvertrag eine Nachbesserung an den bestehenden Vorgaben zu Leih- und Zeitarbeit vereinbart.

Zu groß sind in den letzten Jahren die Lücken zwischen den Arbeitsbedingungen von Stammbeschäftigten und Beschäftigten in Leiharbeit auseinandergelockt. Zu groß um noch darüber hinwegzusehen, zu groß um sie mit wirtschaftsfreundlichen Verweisen auf die „notwendige Dynamik des Arbeitsmarktes“ zu überspielen. Die Kampagnen des DGB und der IG Metall rund um die Arbeitsbedingungen in Leiharbeit oder Werkverträgen haben ihren Teil dazu beigetragen, das Problembewusstsein in die Mitte der Gesellschaft zu tragen. In diesem Herbst will der Gesetzgeber die Änderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Angriff nehmen.

Wiedereinführung maximale Verleihdauer

Es wird um die Wiedereinführung einer maximalen Verleihdauer bei Arbeitnehmerüberlassung von 18 Monaten und eine schärfere Abgrenzung von Leiharbeit hin zu Werk- und Dienstverträgen gehen. Aber wie bei allen

Gesetzen die Einschränkungen für das Wirtschaften von Unternehmen mit bringen, wie beim Mindestlohn, dem Bildungszeitgesetz oder wie bei jeder einzelnen unserer Tarifrunden in der Metall- und Elektroindustrie, malen auch nun die Arbeitgeberverbände den Untergang des freien demokratischen Abendlandes an die Wand. Natürlich sehen sie nicht die Demokratie, sondern nur ihre wirtschaftliche Freiheit bedroht. Ihre wirtschaftliche Freiheit, zu entscheiden ob die eigenen Mitarbeiter zu teuer oder zu schwer zu kündigen sind um sie bestimmte Arbeiten ausführen zu lassen.

Was über Leiharbeit und Fremdvergabe in Werkverträge in den letzten Jahren auf dem Arbeitsmarkt passiert ist, ist keine Arbeitsplätze schaffende Wohltat des freien Wettbewerbs im Kapitalismus. Wir leben hier aktuell in einer Situation, in der Wettbewerb nicht über Produkte oder Qualität erfolgt. Dieser Wettbewerb ist ausschließlich Wettbewerb über Arbeitsbedingungen. Kündigungsschutz und tarifliches Entgelt sind zum Spielball einer innerbetrieblichen Wirtschaftslogik geworden. Sind die eigenen Mitarbeiter „zu teuer“ muss es ein anderer machen. Gibt es nicht mindestens ein paar Leiharbeiter in einem Unternehmen, die man ohne große Vorlaufzeit und ohne

Kündigungsschutz von der Zahlliste nehmen kann, ist eine Firma dem Untergang geweiht.

Dabei ist das Ziel der Arbeitgeber, den Anteil der Beschäftigten für die tarifvertraglich geregelte Bindungen gelten, in „ihren“ Betrieben zu reduzieren.

Gesetzesvorhaben alleine macht noch keine Veränderung

Ich denke wir müssen uns als Beschäftigte, als Kolleginnen und Kollegen, dieser Logik der Unternehmen entgegenstellen. Ein Gesetzesvorhaben alleine macht noch keine Veränderung, und wenn die Arbeitgeberverbände ihre Interessen in die Politik tragen, so müssen auch wir unseren Standpunkt weiterhin vertreten. Gleiches Geld für gleiche Arbeit. Eine sichere Zukunft der Beschäftigten ist wichtiger als eine Ausweitung von Gewinnmargen. Und dabei bleibt uns Beschäftigten nur unsere Art der Lobbyarbeit. Themen mit unserer Stimme und unseren Füßen die Öffentlichkeit tragen und nicht in die Hinterzimmer Berliner Politik.

Andreas Jahn
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 2 40 09



Motorradausfahrt der IG Metaller

Die Untertürkheimer IG Metall-Vertrauensleute bieten am **Sonntag, 18. Oktober 2015** eine Motorradtour für alle Beschäftigten im Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW an.

Wir fahren zur Rheinfähre Leimersheim (bei Karlsruhe). Darko Brezonic führt die Tour.

Abfahrt am 18. Oktober 2015 um 9:30 Uhr am Kreis Mercedes-Benz Museum, Werk Untertürkheim (vollgetankt!).

Markus Probst
Tel. 0160 8 62 54 77
Email: markus.probst@daimler.com



Delegiertenwahl 2015 bei Daimler in Untertürkheim

Kandidatenmeldungen bis zum 16. Oktober

Die IG Metall-Mitglieder im Werk Untertürkheim sowie in der Forschung und Entwicklung PKW (Werk 10/19) wählen am 4. und 7. Dezember 2015 ihre Delegierten für die Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Stuttgart.

In den Verwaltungsstellen der IG Metall sind alle Mitglieder auf örtlicher Ebene zusammengefasst. Bundesweit gibt es 160 Verwaltungsstellen. Die Delegiertenversammlung ist das Parlament der Verwaltungsstelle.

200 Delegierte in Stuttgart

In der Verwaltungsstelle Stuttgart hat die Delegiertenversammlung 200 Mitglieder, von denen voraussichtlich 32 dem Werk 10/19 gewählt werden. Auf den vierteljährlichen Sitzungen der Delegiertenversammlung spiegelt sich die enorme Themenvielfalt der Gewerkschaftsarbeit wider. Die Tarifpolitik und Vorbereitung der Tarifrunden stehen dabei ebenso auf der Tagesordnung, wie gewerkschaftsinterne Ange-

legenheiten oder die Abstimmung betrieblicher Aktionen.

Zu den zentralen Aufgaben der Delegiertenversammlung gehören die Wahlen des Ortsvorstands, der Mitglieder der Großen Tarifkommission und der Delegierten für den Gewerkschaftstag.

Die IG Metall-Mitglieder aus dem Werk Untertürkheim wählen ihre Delegierten für die Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Stuttgart. Gewählt sind die Kandidatinnen und Kandidaten mit den meisten Stimmen. Frauen müssen mindestens mit ihrem Anteil in der Mitgliedschaft vertreten sein. Wahlberechtigt sind alle Mitglieder der IG Metall mit mindestens dreimonatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit.

Kandidatenmeldung an VK-Vorstand
Kandidieren dürfen alle IG Metall-Mitglieder mit mindestens zwölfmonatiger ununterbrochener Gewerkschaftszuge-



hörigkeit und satzungsgemäßer Beitragsleistung während dieser Zeit. Für die Kandidatur zur Delegiertenwahl muss eine Kandidatenmeldung abgegeben werden. Das entsprechende Formular ist ab sofort bei den Mitgliedern der Vertrauenskörperleitung zu bekommen.

Die Kandidatenmeldungen müssen **bis spätestens 16. Oktober 2015 beim Vertrauenskörper-Vorstand** eingereicht 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;
Udo Bangert Tel. 2 16 34
Andreas Jahn Tel. 2 43 59
Monika Müller-Bertrand Tel. 6 25 22
Roland Schäfer Tel. 6 14 74
Stefan Rumpf Tel. 6 12 55
André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Nagold

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen: S. 1 © Photocreo Bednarek - Fotolia;
S. 7 © fotoweitblick - Fotolia;
S. 15 © kebox - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 12. Oktober 2015

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

Das Europa-Viertel

Angekommen im 21. Jahrhundert –
Europaviertel mit Stadtbibliothek

Stuttgarts alter Güterbahnhof ist nun das neue Europaviertel mit der Stadtbibliothek im Zentrum. Noch wird die nächsten Jahre weiter geplant und gebaut. Vieles ist bereits fertig. Diese Architektour stellt die städtebaulichen Planungen vor, die bereits bezogenen Gebäude in ihrer Umgebung und erzählt über die Zukunft hier: BW-Bankgebäude, Pariser Höfe, Mailänder Platz, die Shoppingmall Milaneo mit Wohnbauten, Hotel und Büros, die Sparkassenakademie, Cloud Nr. 7 u.a.

Markantestes Bauwerk ist sicher die Stadtbibliothek des koreanischen Architekten Eun Young Yi, 2011 eröffnet. Die Arche Noah des Wissens: ein glatter Kubus nach außen, der sich erst im Innern wie eine Zwiebel schält in seiner geschichteten

Raumorganisation, der ein Herz beherbergt und jahrhundertalte Architekturgeschichte in sich birgt. Gehen Sie mit auf Entdeckungstour in das neue Europaviertel und in das Haus der Bücher und Medien.



Das Europa-Viertel (Bildquelle: stuttgart-tourist.de)

| | |
|-------------|---|
| Termin: | Mittwoch, 07.10.2015 |
| Treffpunkt: | 18:00 Uhr, Stadtbibliothek Eingang zur Moskauer Straße |
| Führung: | Carola Franke-Höltzermann |
| Kosten: | € 9,00 |

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



Kundgebung

GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT



- Gegen unverantwortliche Auslagerungen
- Gegen Fremdvergaben
- Gegen prekäre Jobs auf unserem Werksgelände

24.9.15

9:30 Uhr **Tor 3**

Daimler AG, Mettingen

Redner

Jörg Hofmann, 2. Vorsitzender IG Metall

Wolfgang Nieke, Betriebsratsvorsitzender

**Beste Autos nur durch „Gute Arbeit für Alle“!
Dafür machen wir uns stark!**

Automobil-
Aktionstag
24.09.15

Automobil-
Aktionstag
24.09.15



www.daimler.igm.de

