



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 326 | September 2016

Ausbildung in Untertürkheim Früher – heute – morgen



Alle Centerversammlungen
auf einen Blick

Seite 6/7

Gastronomie im Werk Untertürkheim
weiterhin in Eigenregie

Seite 8

Gesamtbetriebsrat
beschließt GBV:
Grundsätzliches Recht
mobil zu arbeiten

Seite 10



**DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM**

Ausbildungsstart und Schwerpunktthemen des Betriebsrats im Herbst

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Anfang September haben 192 Auszubildende eine gewerbliche Ausbildung im Werk Untertürkheim begonnen. Am 1. Oktober fängt das Studium für 26 Duale Hochschüler an. Im Namen des Betriebsrats heißen wir alle neuen Auszubildenden und Studierenden herzlich willkommen am Standort Untertürkheim. Der Schwerpunkt dieser Ausgabe ist das Thema Ausbildung. Denn dieses Jahr feiern wir ein besonderes Jubiläum: 100 Jahre Ausbildung im Werk Untertürkheim. Heute wie damals spielt die Ausbildung eine große Rolle. Denn mit einer guten Ausbildung kann Daimler jungen Leuten eine Perspektive bieten und gleichzeitig Fachkräfte fürs eigene Unternehmen ausbilden. Qualifikation und berufliche Weiterentwicklung sind wichtige Grundlagen für ein sicheres Einkommen und eine sichere Lebensperspektive.

Jetzt im Herbst stehen drei Zukunftsthemen im Fokus, die der Betriebsrat bearbeitet: Elektromobilität und Transformationsprozess, Produktentscheidungen in der PT/U sowie Beschäftigungschancen für Untertürkheim aus der Belieferung des Motorenwerkes Jawor.

Es ist absehbar, dass in den kommenden Jahren elektrische Antriebe gegenüber den heutigen Verbrennungsmotoren deutlich zulegen werden. Werkleiter Frank Deiß hat auf der Betriebsversammlung im Juni einen sogenannten Transformationsprozess angekündigt. Bei dem Prozess geht es darum, zu entscheiden welche möglichen Komponenten für elektrische Antriebe im Werk Untertürkheim in Zukunft produziert werden können. Auch hier wird es darum gehen, die notwendigen Qualifikationen aufzubauen. Insofern muss einmal erworbenes Wissen immer weiterentwickelt werden, um mit den technischen Veränderungen mithalten zu können.

Der Transformationsprozess ist keineswegs nur eine Frage von Technologien und Produkten allein, sondern auch ein Thema das Arbeitsplätze und Beschäftigung berührt. Wie wir diese nach 2020 auf uns zukommenden Veränderungen gestalten, werden wir im letzten Quartal mit der Werkleitung besprechen.

Dabei werden wir klären, welche Rolle Untertürkheim im Produktionsverbund Powertrain unter dem Vorzeichen der

elektrischen Antriebe hat. Heute haben wir vereinbart, dass wir Leitwerk und Hauptstandort für die Entwicklung und Produktion von Aggregaten sind. Dies gilt es auch mit veränderten Antriebstechnologien fortzuführen. Im Rahmen des Zukunftsbildes haben wir die Brennstoffzellenproduktion hier im Werk angesiedelt. Wir erwarten jetzt Entscheidungen für weitere konkrete Produkte für die neuen Fahrzeuge mit E-Antrieb.

Ein weiteres Thema zwischen Betriebsrat und Werkleitung sind weitere Beschäftigungschancen am Standort Untertürkheim, die aus unserer Sicht aus der Belieferung des Motorenwerkes Jawor in Polen ergeben. Zusätzliche Kapazitäten dürfen nicht ausschließlich an neuen Auslandsstandorten aufgebaut werden, sondern das Werk Untertürkheim muss am Wachstum des Unternehmens beteiligt werden. Aus unserer Sicht muss Untertürkheim alleiniger Lieferant von Kurbelwellen und Pleuelstangen für Jawor werden.

Ebenfalls im Herbst werden wir mit der Werkleitung Gespräche aufnehmen zu den zukünftigen Produkten in Gießerei und Schmiede. Zur Sicherung der heutigen Beschäftigungsumfänge brauchen wir zusätzliche Produktionszusagen. In der Schmiede wirkt sich der Umstieg auf Aluminium-Schmiedeteile nachteilig auf die Beschäftigung aus. In der Gießerei ergeben sich negative Effekte durch die Umstellung von V- auf Reihenmotoren. Für die Gießerei heißt dies beispielsweise in der Konsequenz, dass nur noch 50 Prozent an Zylinderköpfen erforderlich sind.

Auch wenn die Werkleitung im vergangenen Jahr noch keine konkreten Produktzusagen machen konnte, wurde doch in der Vereinbarung zum Zukunftsbild eindeutig klargestellt, dass die Vorbetriebe - also Gießerei und Schmiede - „integraler Bestandteil“ des Werkes Untertürkheim sind. In diesem Sinne brauchen wir jetzt Entscheidungen des Unternehmens.

Wolfgang Nieke

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Karl Reif

Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

192 Azubis und 26 Duale Hochschüler starten

Das Ausbildungsjahr hat begonnen



192 Auszubildende haben Anfang September eine gewerbliche Ausbildung im Werk Untertürkheim begonnen. Außerdem beginnen am 1. Oktober 26 Duale Hochschüler ihr Studium

Am 1. September hat das neue Ausbildungsjahr begonnen. In diesem Jahr haben, wie im Zukunftsbild vereinbart, 190 junge Menschen (davon 25 Mädchen) einen Ausbildungsvertrag im Werk Untertürkheim bekommen. Außerdem beginnen zusätzlich zwei Flüchtlinge eine Ausbildung, sodass insgesamt 192 Azubis mit ihrer Ausbildung starten. Die neuen Azubis begrüßen wir von Seiten des Betriebsrates an dieser Stelle ganz herzlich und wünschen einen guten Start.

Wie bereits in den letzten Jahren stellt die größte Gruppe der neuen Azubis mit großem Abstand die Industriemechaniker (siehe Übersicht rechts). Wie im Zukunftsbild vereinbart wurden die Elektroberufe deutlich gestärkt. Folglich bilden nun die Elektroniker die zweitgrößte Gruppe. Aber auch andere Berufe, wie z.B. Gießereimechaniker und Fachkräfte für Lagerlogistik, werden - wie in den vergangenen Jahren auch - in Untertürkheim ausgebildet. Zusätzlich zu den 192 technischgewerblichen Auszubildenden werden am 1. Oktober insgesamt 26 duale Hochschüler der Studiengänge Maschinenbau, Mechatronik Elektrotechnik und Informatik ihr Studium beginnen.

100 Jahre Ausbildung

Außerdem feiert das Werk Untertürkheim in diesem Jahr ein besonderes Jubiläum. Denn im Jahr 1916 wurden zum ersten Mal Lehrlinge für eine Ausbildung beim Daimler eingestellt. In 100 Jahren hat sich an der Berufsausbildung natürlich eine Menge geändert. Eines ist jedoch geblieben: Gut ausgebildete Fachkräfte sichern die Qualität der Produkte und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Junge Menschen werden ausgebildet und erhalten somit eine Zukunftsperspektive. Das dies so ist, ist allerdings kein Selbstläufer. Immer wieder muss das Unternehmen daran erinnert werden, dass Ausbilden wahrnehmen von sozialer Verantwortung bedeutet.

Für uns als Gewerkschafter ist es wichtig, dass möglichst viele Menschen einen Zugang zu einer guten Ausbildung bekommen. Dies ist natürlich zunächst eine Frage der Anzahl der Ausbildungsplätze. Auch wenn die Zahlen nicht an frühere Zeiten herankommen, so ist die Erhöhung um 20 Azubis gegenüber dem letzten Jahr zumindest ein Schritt in die richtige Richtung. Ebenfalls achten wir Betriebsräte darauf, dass bei der Besetzung der Ausbildungsplätze eine gewisse Durchmischung eingehalten

wird. Die Besetzung sollte in etwa die Verhältnisse der Schullandschaft widerspiegeln.

Fit für das Berufsleben

Aber nicht nur die Anzahl und Verteilung ist für uns Gewerkschafter wichtig. Ebenso beschäftigen wir uns auch mit Ausbildungsinhalten. Wir sind dagegen, wenn die Ausbildung nur auf die Bedürfnisse der Fabrik zugeschnitten wird. Mit einer Ausbildung beim Daimler sollen junge Menschen nicht nur fit für die Fabrik, sondern fit für das Berufsleben gemacht werden. Deshalb wenden wir uns zum Beispiel auch gegen die zweijährige Berufsausbildung. Eine fundierte, umfassende Ausbildung in einem Metallberuf dauert unserer Meinung nach mindestens drei Jahre. Auch deshalb, weil die Inhalte immer komplexer werden.

Technische Berufe

Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	32
Fachkraft für Lagerlogistik	3
Fachkraft für Systemgastronomie	3
Gießereimechaniker/-in	14
Industriemechaniker/-in	71
IT-Systemelektroniker/-in	13
KFZ-Mechatroniker/-in	24
Mechatroniker/-in	16
Techn. Modellbauer/-in	6
Metallwerker/-in	10

Serkan Senol

Vorsitzender Ausschuss
Berufliche Bildung
Tel. 2 22 61



Fotini Kiosse

Stv. Vorsitzende
Ausschuss Berufliche
Bildung



Stefan Rumpf

Mitglied Ausschuss
Berufliche Bildung
Tel. 6 12 55



Ausbildung

Förderung von Hauptschülern – aber richtig

Kurz vor der Urlaubszeit kam der Vorstand über den Gesamtbetriebsrat mit der Idee ums Eck, dass man zur Förderung von Hauptschülern die zweijährigen Berufe wieder einführen möchte.

Unzufriedenheit mit Übernahme in Montage

Hintergrund ist eine hohe Personalfluktuation insbesondere von Jungfacharbeitern in den Montagebereichen. Viele Jungfacharbeiter nutzen, auch aus Unzufriedenheit über den Übernahmeplatz, die Möglichkeit, sich für eine Weiterbildungsmaßnahme, z.B. ein Studium, freistellen zu lassen. Insbesondere bei den Elektro-Berufen ist die Unzufriedenheit mit den Übernahmeplätzen besonders hoch (siehe unten).

Von Seiten des Vorstandes kam die Idee auf, mit Wiedereinführung der zweijährigen Berufsausbildung, z.B. Teilezurichter, Menschen einzustellen, welche sich mit der Arbeit in der Montage zufrieden geben – dem Betriebsrat sollte dies als „Förderung von Hauptschülern“ schmackhaft gemacht werden. Konkret sollte dies im Werk Untertürkheim bedeuten, dass ab dem Jahrgang 2017 eine Gruppe (24 Azubis) in einem zweijährigen Beruf ausgebildet wird. Da aber nicht mehr als 190 Azubis ausgebildet werden sollen, würde dies zulasten der Industriemechaniker gehen.

Der Betriebsrat hat sich gegen diese Verschiebung positioniert. Denn es sind ausgerechnet die mechanischen Berufe, in denen heute Hauptschüler

einen Ausbildungsplatz bekommen: Im Einstelljahrgang 2016 haben 26 Jugendliche einen Hauptschulabschluss. Dies entspricht 13 Prozent - mehr als in der Region Stuttgart noch den Hauptschulabschluss machen. Von einem Problem Hauptschüler kann man zumindest in Untertürkheim nicht sprechen.

Kaum Hauptschulabsolventen in Elektro-Berufen

Die Hauptschüler verteilen sich zu meist auf die Berufe Industriemechaniker und Gießereimechaniker. In den Elektro-Berufen gibt es praktisch keine Hauptschulabsolventen. Durch eine Reduzierung der Industriemechaniker zugunsten einer zweijährigen Berufsausbildung würde kein einziger Hauptschüler mehr eingestellt werden. Wenn man benachteiligten Jugendlichen wirklich helfen möchte, sollte man die Möglichkeiten, wie z.B. das Förderjahr stärker nutzen, und bei den Einstellungen in den E-Berufen sensibler auf Hauptschüler achten.



Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



E-Berufe

Übernahme im erlernten Beruf Fehlanzeige

Wie bereits im letzten SCHEIBENWISCHER berichtet, hat von den 13 Sommerauslernern der Berufe Elektroniker und IT-Systemelektro- niker kein Einziger einen Übernahme- platz in der Instandhaltung bekommen.

Auf Drängen des Betriebsrates wurde zumindest einer in die Entwicklung vermittelt und arbeitet jetzt im erlernten Beruf. Alle anderen sind in der Produktion gelandet. Nichts gegen Fertigung und Montage, aber für diese Tätigkeiten sind diese spezialisierten Elektroberufe nicht ausgebildet worden. Erlerntes Wissen kommt dort nicht zur Anwendung und gerät wieder in

Vergessenheit. Insbesondere in der schnelllebigen Elektrobranche ist dies nicht gerade von Vorteil.

Dabei ist es ja nicht etwa so, dass man keine Elektriker bräuchte: In der heutigen Zeit mit zunehmender Digitalisierung, Automatisierung, Elektrifizierung werden Elektrofachkräfte dringend gesucht! Nicht nur in der Instandhaltung, sondern auch in der Anlauffabrik oder in der früheren Verfahrensentwicklung gibt es mit Sicherheit Einsatzgebiete für Jungfacharbeiter mit Elektro-Qualifikation. Aber die Centerleitung der Technologiefabrik scheint eher kurzfristige Personaleinsparziele zu verfolgen.

Weil z.B. in der ehemaligen GET Tätigkeiten fremd vergeben werden, müssen Mitarbeiter von dort in der Instandhaltung untergebracht werden.

Und die Jungfacharbeiter? Ab ans Band! Da ist der Rücken noch fit. Da zickt die Schulter noch nicht. Die erworbenen Kenntnisse über Bussysteme oder Schaltungen braucht man zwar nicht, aber egal... Da braucht man sich nicht zu wundern, wenn nach der Ausbildung die Auslerner zum Studieren gehen.

Stefan Rumpf
Betriebsrat, Tel. 6 12 55

Interview mit Uwe Gienger über seine Ausbildung in den 70er Jahren

Fräsen und Feilen bis die Hände Blasen werfen

Uwe Gienger hat vor 40 Jahren seine Ausbildung als Betriebsschlosser im Werk Untertürkheim begonnen. Der 56-Jährige kalkuliert heute in der Produktionsplanung unter anderem die Kosten für die Aufstellung neuer Maschinen. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat mit ihm über seine Ausbildung gesprochen.

Wie kamen Sie auf die Idee Betriebsschlosser zu werden?

Eigentlich wollte ich Steinmetz oder Bildhauer werden. Doch die Ausbildungsorte dafür waren zu schlecht erreichbar. Mein Vater war auch beim Daimler, er hat dort als Einrichter in Hedelfingen im Automatenaal gearbeitet. Deshalb habe ich mit 16 in Brühl meine Ausbildung zum Betriebsschlosser begonnen. Den Schritt habe ich bisher nie bereut.

Wie sah der Alltag während Ihrer Ausbildung 1976 aus?

Fräsen und Feilen bis die Hände Blasen werfen. Das große Ausbildungszentrum war damals in Untertürkheim, ungefähr da wo heute das Mercedes-Benz Museum steht. In Brühl war nur eine kleine Ausbildungswerkstatt, ein richtiges „Puppenstübchen“: Persönlich und heimelig.

Was war damals anders im Vergleich zu heute?

Wir waren damals 16 Auszubildende in der Gruppe und es war keine einzige Frau dabei. Ein großer Unterschied zu früher ist die Anzahl der Ausbildungsplätze: Damals haben im Werk Untertürkheim jährlich über 300 Auszubildenden angefangen, heute sind es mit knapp 200 ein Drittel weniger Azubis als damals. Ich fände es gut, wenn

Daimler wieder mehr Ausbildungsplätze anbieten würde. Mein 14-jähriger Sohn Lukas möchte in zwei Jahren nach der Werkrealschule eine Ausbildung als Mechatroniker beginnen. Ich hoffe, dass es klappt.

Erinnern Sie sich an etwas Lustiges während der Ausbildung?

Wir haben einem Ausbildungsmeister ab und zu einen Streich gespielt. Zum Beispiel hatten wir die Verpackung eines Romadur-Käses unter den Tageslichtprojektor gelegt. Als er eine Folie aufgelegt hat, hat es angefangen zu stinken und er hat sich fürchterlich aufgeregt. Da haben natürlich alle Azubis gejoht.

Gab es Strafen für die Streiche?

Die härteste Strafe an die ich mich erinnern kann war, dass wir freitagnachmittags zwei Stunden lang die Werkstatt nass rauswischen und alle Maschinen putzen mussten.

Sie waren damals auch Jugendvertreter. Was haben Sie daraus mitgenommen?

Ja, ich war sogar zur gleichen Zeit Jugendvertreter wie der jetzige Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke. Ich finde es wichtig, dass die Interessen der Azubis von der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten werden.

Wurden Sie während der Ausbildung gut auf das Berufsleben vorbereitet?

Auf jeden Fall sowohl fachlich als auch menschlich. Mein Ausbildungsmeister Edmund Ott, aber auch alle anderen Ausbildungsmeister hatten viel Einfühlungsvermögen mit uns jungen Leuten. Sie haben nie Druck ausgeübt oder uns von oben herab behandelt. Sie haben sich auch immer Zeit genommen, uns etwas zu erklären. Ich würde die Ausbildung sofort wieder machen.



Uwe Gienger mit einem LKW-Modell, das er vor 40 Jahren während seiner Ausbildung gebaut hat

Alle Centerversammlungen

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

**Donnerstag, 22. September, 8:30 Uhr,
Untertürkheim, Gebäude 135
Betriebsrestaurant**

Bei der Centerversammlung CC/TS wird ein Ausblick auf die aktuellen Entwicklungen in allen Abteilungen des Centers geworfen.

In der ehemaligen GET (CC/TSFM 1) hat das Unternehmen die operative Gebäudeinstandhaltung im Laufe des letzten Jahres fremdvergeben. Dieser Prozess wird zentraler Bestandteil der Centerversammlung.

Außerdem wird der Betriebsrat über die Gesamtbetriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten informieren und die Beschäftigten können ihre Fragen direkt an den Centerleiter und den Betriebsrat richten.

Centerversammlung QM/PT und Q/P

**Montag, 26. September, 13:30 Uhr,
Untertürkheim, Geb. 135
Betriebsrestaurant**

Angesprochen werden das Produktionsprogramm, die aktuelle und zukünftige Personalsituation, Umstrukturierungen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten, aber auch welche konkreten Maßnahmen z.B. bei einem „Hitzetag“ umgesetzt wurden. Weitere Schwerpunktthemen wie z.B. zur Qualitätssituation im Powertrain stehen im Fokus sowie die Themen und Fragen aus der Belegschaft. Im Anschluss gibt es die Möglichkeit mit einer Kartenabfrage die Centerversammlung zu bewerten.

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

**Montag, 26. September, 13:30 Uhr,
Brühl, Gebäude 5
Betriebsrestaurant**

In der gemeinsamen Centerversammlung des Personalbereichs, der Werks-

feuerwehr, des Werksschutzes, des Werksärztlichen Dienstes und der Gastronomie wird das Thema Personalbemessung in den Dienstleistungsbereichen wieder eine zentrale Rolle spielen. Darüber hinaus wird über den aktuellen Umsetzungsstand der Vereinbarung zur Gastro GmbH berichtet. Weitere Themen des Betriebsrats sind Work-Life-Balance, Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung und die abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“.

Centerversammlung SC/PT und SC/WT

**am Mittwoch, 28. September,
8:30 Uhr, Untertürkheim, Geb. 135
Betriebsrestaurant**

Fremdvergabe zentrales Anlaufgatter für Motoren, Getriebe und Achsen im Werk 10, Programmsituation, Umstrukturierungen und Personalsituation in der Logistik sind Schwerpunktthemen, aber auch der faire Umgang am Arbeitsplatz, Einleitung von Maßnahmen bei Hitzethemen und was ist geplant zur Qualifizierung, werden angesprochen. Im Vorfeld der Centerversammlung hatten die Beschäftigten die Gelegenheit Themen und Fragen an den Betriebsrat zu richten, auf diese wollen wir eingehen. Im Anschluss gibt es die Möglichkeit die Centerversammlung mit einer Kartenabfrage zu bewerten.

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

**Dienstag, 27. September, 8:00 Uhr,
Untertürkheim, Gebäude 135
Betriebsrestaurant**

In der Centerversammlung PP/PT wird der Betriebsrat die Herausforderungen der Elektromobilität für Werk und Planungsbereiche beleuchten. Darüber hinaus wird über den Personalplanungsprozess berichtet. Auch

die Themen Arbeitszeitgestaltung, Bürogestaltung und Reinigungsleistungen werden in der Centerversammlung angesprochen. Auch wird der Betriebsrat über die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ informieren.

Centerversammlung PT/T (TEC-Fabrik)

**Mittwoch, 28. September, 8:30 Uhr,
Carl-Benz Arena, Mercedesstr. 73,
70372 Stuttgart**

Ein Schwerpunkt der Centerversammlung TEC-Fabrik werden die anstehenden Verhandlungen zur Verlängerung der Kachel-Vereinbarung Instandhaltung sein. Die Kachel-Vereinbarung schützt Tätigkeiten in der Instandhaltung vor Fremdvergabe. Diese läuft Ende 2016 aus und soll verlängert werden. Die Umstrukturierung der Verfahrensentwicklung, ehemals PWT, wird ebenfalls nochmal kritisch beleuchtet. Erhard Schletterer wird als neuer Centerleiter vorgestellt. Weitere Themen werden Personalbedarf in den Instandhaltungen und der Umgang mit Werk- und Dienstverträgen in der TEC-Fabrik sein.

Centerversammlung PT/M (PMO)

**Mittwoch, 28. September,
8:30 Uhr, Untertürkheim,
Gebäude 134/III, EG,
Entladestraße**

In der Centerversammlung PT/M wird der Betriebsrat zu den anstehenden Personalwanderungen im Rahmen des Zukunftsbildes informieren. Damit verbunden wird über die Anlaufsituation der Montagen M176 und M256, sowie der Agipro Montage M264 berichtet. Weitere Themen werden die mögliche Belieferung des neuen Montagewerks in Jawor aus der Fertigung in Untertürkheim, die Parkplatzsituation im Werk und der Roll-Out des Demografieprojekts YES sein.

en auf einen Blick

Centerversammlung PT/G (PGE)

**Mittwoch, 28. 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, ordentlichen Pausenräumen und vieles mehr.

Centerversammlung PT/A (PAC)

**Mittwoch, 28. September, 8:30 Uhr,
Mettingen, Gebäude 5,
Wareneingang**

In der Centerversammlung wird der Betriebsrat die Auswirkungen der Betriebsvereinbarung Zukunftsbild Werk Untertürkheim auf die Beschäftigten darstellen. Ein Schwerpunkt wird dabei die auslaufende Seitenwellenproduktion und die Personalbedarfe in der Schweißfertigung bearbeitet. Auch das Thema Ergonomie in der Achsproduktion wird einen Schwerpunkt der Versammlung darstellen. Des Weiteren wird der Betriebsrat wie bisher auf die besonderen Themen der einzelnen Bereiche in PT/A eingehen.

Centerversammlung PT/U (PTU)

**Mittwoch, 28. 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.

Centerversammlung FMO, FMP (Werk 10)

**Mittwoch, 28. September, 9:00 Uhr,
Mettingen, Gebäude 4, EG,
Raum 002 und 003**

In der Centerversammlung FM wird der Betriebsrat über die aktuellen Entwicklungen im Werk und in den Angestelltenbereichen bei Daimler berichten. In diesem Zusammenhang geht es auch um die moderne Arbeitsgestaltung in Verwaltungsbereichen. 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, 28. September, 13:30 Uhr,
Untertürkheim, Gebäude 135
Betriebsrestaurant**

Der Betriebsrat über die aktuellen Entwicklungen im Werk und in den Angestelltenbereichen bei Daimler berichten. Hierbei wird ein besonderer Blick auf die Umsetzung des Zukunftsbildes und die damit verbundenen Herausforderungen für die begleitenden Angestelltenbereiche. 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.

Bereichsversammlung Forschung und Entwicklung PKW (RD)

**Mittwoch, 28. September 2016,
13:30 Uhr in der Carl-Benz Arena**

In der diesjährigen RD-Bereichsversammlung möchte der Betriebsrat neben der allgemeinen Berichterstattung seinen Schwerpunkt auf das Thema Transformationsprozess Powertrain und das Zukunftsbild RD legen. Weitere Informationen gibt es unter anderem zu mobilem Arbeiten, RD-Lean und dem neuen Betriebsrestaurant im Gebäude 128. Bernhard Heil wird als Vertreter des Unternehmens über die aktuellen Themen aus RD berichten.

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

**Freitag, 30. September, 8:30 Uhr,
Mettingen, Gebäude 4, EG,
Raum 002 und 003**

Auf der Centerversammlung für den IT-Bereich wird über die aktuellen Entwicklungen berichtet und ein Blick auf die Auswirkungen der digitalen Arbeitswelt des Bereiches geworfen. In der IT 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.



**DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM**

60 zusätzliche Einstellungen in Gastronomiebetriebe

Gastronomie im Werk Untertürkheim weiterhin in Eigenregie



Das Betriebsrestaurant im neuen Gebäude 128 in Untertürkheim

Der Betriebsrat hat Mitte Juli auf Basis einer Gesamtbetriebsvereinbarung eine Vereinbarung zur zukünftigen Ausrichtung der Gastronomie abgeschlossen.

Sozialleistungen ade!

Die Gastronomiebetriebe und Shops am Standort Untertürkheim bleiben in Eigenbetrieb. Ausgenommen davon sind die Außenstellen Schmieden, Fellbach und der Zentralversand, die ab Mitte 2017 auf einen externen Caterer umgestellt werden. Das Unternehmen hat Anfang August die Preise für die Warmverpflegung erhöht. Mitte 2018 will das Unternehmen die Gastronomiepreise erneut überprüfen und anpassen. Damit hat sich das Unternehmen endgültig von den Sozialleistungen für das Essen in den Shops und Betriebsrestaurants verabschiedet. Dabei wäre es wichtig, dass das Unternehmen das Essen im Betrieb

weiterhin im bisherigen Umfang bezuschusst. Denn gerade solche Sozialleistungen machen Daimler als Arbeitgeberattraktiv.

60 Einstellungen in Gastronomiebetriebe

Eine komplette Fremdvergabe der Gastronomie konnten wir verhindern, mussten aber akzeptieren, dass das Unternehmen zukünftig neue Gastronomiebeschäftigte nur noch in die Mercedes-Benz Gastro GmbH einstellt. Basis ist ein verbesserter Tarifvertrag mit der IG Metall. Insgesamt werden in diesem Jahr 60 Beschäftigte



zusätzlich in die Gastronomiebetriebe am Standort Untertürkheim eingestellt. Ein Großteil der Stellen ist schon besetzt, so dass am 5. September das Betriebsrestaurant im neuen Gebäude 128 in Untertürkheim eröffnet werden konnte.

20 Beschäftigte können in Produktion wechseln

Insgesamt 20 Beschäftigte der Gastronomie werden in die Produktionsbereiche wechseln. Bis Ende August konnten sich Beschäftigte melden, die Interesse an einem Wechsel haben. Sie wurden über die Tätigkeit in der Produktion in einer Veranstaltung am 6. September informiert. Außerdem werden sie probeweise in der Produktion arbeiten. Nach dem Wechsel der 20 Gastro-Beschäftigten in die Produktion werden 20 Kolleginnen und Kollegen in die Gastro GmbH eingestellt.

Brückenpraktika für 60 Flüchtlinge

Herzlich willkommen am Standort Untertürkheim!

Bereits im vergangenen Jahr bekamen 40 Flüchtlinge die Chance, an einem Brückenpraktikum im Werk Untertürkheim teilzunehmen. Am 12. September wurden 60 Flüchtlinge für ein weiteres Praktikum begrüßt, das diesmal in der Getriebeproduktion und Logistik in Hedelfingen und in der Motorenproduktion in Bad Cannstatt durchgeführt wird.

Soziale und berufliche Integration

Als Pilotversuch im Werk Untertürkheim begonnen, hat Daimler mittlerweile das Konzept Brückenpraktikum auf alle deutschen Standorte ausgerollt. Es geht bei diesem Praktikum um eine symbolische Brücke in den Arbeitsmarkt.

Ziel von Unternehmensleitung und Betriebsrat ist dabei Menschen zu integrieren die Flucht und Vertreibung erlebt haben. Neben den Spendenaktionen und Hilfskonvois steht bei diesen Praktika die soziale und berufliche Integration von Flüchtlingen im Vordergrund. Bei dieser Integration sollen Asylbewerber, die schon etwas länger im Land sind, für den deutschen Arbeitsmarkt fit gemacht werden. Die Bundesagentur für Arbeit und die

Jobcenter haben die Praktikanten ausgewählt. Sie lernen in insgesamt 14 Wochen täglich in Kursen Deutsch und in der anderen Hälfte der Zeit praktische Grundkenntnisse zur Arbeit in einem Produktionswerk.

Nach erfolgreicher Teilnahme wird versucht die Praktikanten an andere Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen oder in eine Berufsausbildung zu vermitteln. Wichtig ist für uns Betriebsräte, dass es sich dabei um ein echtes Praktikum handelt und diese Praktikanten nicht Ersatz für fehlende Arbeitskräfte in den Bereichen sind.

Praktika 2015 erfolgreich

Die Brückenpraktika im vergangenen Jahr wurden von allen 40 Teilnehmern erfolgreich abgeschlossen und erweist sich somit als großer Erfolg. Bundesweit fanden von den ca. 300 Brückenpraktikanten ca. 40 Prozent anschließend einen Job in einem anderen Unternehmen. Ein weiteres Drittel besucht weiterführende Sprachkurse oder andere Qualifikationen.

Ein Brückenpraktikant konnte aufgrund seiner guten Deutschkenntnisse jetzt im September eine Ausbildung als

Metallwerker im Werk Untertürkheim beginnen. Unsere restlichen Praktikanten haben bei mittelständischen Firmen oder Leiharbeitsfirmen Arbeit oder einen Ausbildungsplatz gefunden oder befinden sich in weiteren Maßnahmen zur Qualifizierung. Die Idee, damit tatsächlich Brücken in den deutschen Arbeitsmarkt zu bauen, ist erfolgreich.

Brückenpraktikanten sind kein Ersatz für fehlendes Personal

Die Brückenpraktika sind eine zusätzliche Maßnahme des Unternehmens und ersetzen keine Ausbildungs-, Schüler- oder andere Praktika. Im konkreten Einsatz bedeutet dies, dass diese Praktikantinnen und Praktikanten nicht als Ersatz für fehlendes Personal (z. B. Urlaub oder Krankheit) eingesetzt werden.



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22

ASYL IST MENSCHENRECHT

Informationsausstellung zum Thema Flucht, Flüchtlinge und Asyl

Ausstellung 30.9. bis 10.10.2016
Eröffnung am Freitag, 30.9.2016, 17 Uhr
Willi-Bleicher-Haus Stuttgart

Du bist Azubi oder Dualer Hochschüler?

Aufgepasst! Die JAV-Wahl steht an

Alle zwei Jahre dürfen alle Auszubildenden und Dualen Hochschüler unter 25 sowie alle Beschäftigten, die unter 18 Jahren sind, ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wählen. Die JAV schützt die Rechte der Jugendlichen, macht Vorschläge, was man in der Ausbildung verbessern kann. Bei Schwierigkeiten suchen wir gemeinsam mit dem Betriebsrat nach Lösungen für dich.

Wir von der JAV sind in engem Kontakt mit Auszubildenden und Dualen Hoch-

schülern. Wir kennen eure Interessen. Wir greifen Themen auf, die euch Jugendlichen wichtig sind und schlagen sie dem Betriebsrat vor. Der Betriebsrat trifft dann entsprechende Vereinbarungen mit dem Unternehmen.

Es ist wichtig wählen zu gehen, damit eure Interessen auch in der Zukunft von den richtigen Jugendlichen vertreten werden.

Wählen kannst du am **Dienstag, 15. November 2016** im Ausbildungszentrum in Brühl. Wenn du an diesem Tag nicht im Betrieb bist, kannst du auch Briefwahl machen.

Alle Auszubildenden und Dualen Hochschüler unter 25 sowie alle Beschäftigten, die unter 18 Jahren sind dürfen am Dienstag, 15. November 2016 ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wählen

Fragen an die JAV

Wenn du wissen willst, was die Jugendvertretung alles macht oder Fragen an uns hast, melde dich bei uns im JAV-Büro in Brühl (Gebäude 3/28 Brühl, Zimmer 260).

Außerdem bist du herzlich zur **Jugend- und Auszubildendenversammlung am Dienstag, 8. November 2016** eingeladen. Auf der Versammlung informieren wir über aktuelle Themen aus der Ausbildung.



Nuno J.S. Miranda

Jugend- und Auszubildendenvertretung
Standort Untertürkheim
Tel. 6 35 10



Gesamtbetriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten abgeschlossen

Grundsätzliches Recht mobil zu arbeiten



Der Gesamtbetriebsrat beschließt in seiner Sitzung am 21. und 22. September die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum Thema „Mobiles Arbeiten“. Damit ist ein großer Schritt in Richtung Selbstbestimmung in der Arbeit und damit verbesserter, moderner Arbeitsbedingungen gelungen.

Hier die wichtigen Punkte aus der Vereinbarung:

- Die Beschäftigten haben grundsätzlich das Recht mobil zu arbeiten, wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist. Das haben sich 80 Prozent der Beschäftigten, die an der Online-Befragung teilgenommen hatten, gewünscht.
- Die Führungskräfte können Mobiles Arbeiten anregen und fördern.
- Mobiles Arbeiten ist für die Beschäftigten freiwillig.
- Begründung des Beschäftigten zu mobilem Arbeiten ist nicht erforderlich.

• Alle mobil erbrachten Arbeitszeiten werden blockweise pro Tag über das Zeitsystem erfasst und vergütet.

Die Grundlage für dieses Ergebnis hat die Belegschaft gelegt mit der Beteiligung an der großangelegten Befragung zu Mobilem Arbeiten im vergangenen Jahr. Rund 33.000 Kolleginnen und Kollegen haben an dieser Befragung teilgenommen und viele haben später auch noch die Workshops besucht. In der Daimler AG war das der erste Beteiligungsprozess in dieser Form vor den Verhandlungen zu einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Dieses Vorgehen hat sich als großer Erfolg erwiesen, weil die Beschäftigten von Anfang ihre Vorstellungen einbringen konnten.

Vieles von dem was beim „Mobilen Arbeiten“ jetzt vereinbart wurde, basiert auf dem Vertrauen gegenüber den Mitarbeitern. Das betrifft zum Beispiel die vereinfachte Form der Arbeitszeiterfassung: Arbeitszeiten werden blockweise erfasst und ein-

gegeben. Solche Regelungen bauen aber auch auf einen eigenverantwortlichen Umgang mit den gesetzlichen und betrieblichen Arbeitszeitregelungen. Alle Mitarbeiter, die mobil arbeiten, sollten dabei schon im Interesse der eigenen Gesundheit darauf achten, die geltenden Regelungen einzuhalten.

Der Betriebsrat bedankt sich an dieser Stelle herzlich bei allen, die sich aktiv an der Entstehung und Ausarbeitung dieser Vereinbarung beteiligt haben. Ob in Workshops und bei der Befragung, ob durch Hinweise in persönlichen Gesprächen oder Zuschriften.

Constanze Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06



Diskussion um alternde Belegschaft

Mit der Ausstellung EY ALTER ist es nicht getan

Die Ausstellung EY ALTER steht im direkten Zusammenhang mit der aktuellen Diskussion um die alternde Belegschaft. Auch das Projekt „YES“ soll die demografischen Veränderungen im Betrieb begleiten. YES bedeutet „Young and Experienced together Successful“ (jung und erfahren gemeinsam erfolgreich).

In der interaktiven Ausstellung EY ALTER kann man auf beeindruckende Weise erfahren, welche Einschränkungen - aber auch welche neuen Fähigkeiten sich mit zunehmendem Alter entwickeln. Ich empfehle allen

Kolleginnen und Kollegen, diese Ausstellung zusammen mit der Familie zu besuchen.

Aber bei der Ausstellung und bei schönen Hochglanzbroschüren darf es nicht bleiben.

Am Ende ist entscheidend: Ist das Unternehmen wirklich bereit ist, die demografischen Veränderungen im Betrieb durch konkrete Maßnahmen zu begleiten? Solche Veränderungen könnten beispielsweise Arbeitsplätze sein, an denen auch Ältere arbeiten können oder Personalentwicklung und

Qualifizierung. Dazu gehört unbestritten, ein Paradigmenwechsel: Weg von vorrangigen Kosteneinsparungen in Planungen und Personalpolitik und hin zu nachhaltigen Strategien.

Mate Došen
Betriebsrat
Tel. 6 60 43



Sonderausstellung im Mercedes-Benz-Museum ab 20. Oktober 2016

EY ALTER – Du kannst dich mal kennenlernen.

Die interaktiven Sonderausstellung „EY ALTER“ startet am 20. Oktober im Mercedes-Benz Museum in Stuttgart. In der Ausstellung geht es darum, wie Jung und Alt künftig zusammenarbeiten können. Für jede Altersstufe gibt es ein umfangreiches Begleitprogramm, das einen neuen Blickwinkel auf den demografischen Wandel eröffnet. Zuvor lief die Ausstellung mit großem Erfolg zehn Monate in Bremen. EY ALTER war eine Initiative von Mercedes-Benz Operations (MO) und wurde von der IG Metall unterstützt. Die IG Metall wird auch die Ausstellung im Mercedes-Benz Museum in Stuttgart unterstützen. Mehr Infos zur Ausstellung unter www.eyalter.com.

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Uwe Meinhardt,

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;

Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,

E-Mail: rebekka.henschel@igmetall.de

Internet: www.stuttgart.igm.de

www.daimler.igm.de

Redaktion:

Rebekka Henschel (IGM), 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: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf

Bildquellen:

S. 7 ©Michael Latz, ©Joachim E. Röttgers;

S. 10 © SWerner-Ney- Fotolia ,S. 10© Daimler

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 10. Oktober 2016

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

Das Stuttgarter Hutzelmännle vom Alten Schloss zum Bohnenviertel

Ein Stadtspaziergang für Kinder und Erwachsene auf der Spur vom Hutzelmännle »Ein Kobold gut bin ich bekannt in dieser Stadt und weit im Land...« So beginnt die Geschichte vom Stuttgarter Hutzelmännle, die der Dichter Eduard Mörike 1853 während seiner Stuttgarter Zeit geschrieben hat. Bei diesem Stadtrundgang durch Stuttgart hören wir die Geschichte vom Hutzelmännle, vom Schusterjungen Seppe und seiner Vrone. Unsere Spurensuche führt uns vom Alten Schloss zum Bohnenviertel, über den Marktplatz zurück zum Fruchtkasten.

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.



Foto: Andrea Welz

Termin: Mittwoch, 05.10.2016

Treffpunkt: 17:45 Uhr
Landesmuseum Württemberg /
Altes Schloss im Innenhof

Führung: Andrea Welz

Kosten: 11,00 Euro (bei 15 TN)

Betriebsrat für Forschung und Entwicklung PKW

Ab sofort im Gebäude 128



Wir Betriebsräte der Forschung und Entwicklung PKW sind umgezogen. Sie finden uns jetzt im **Gebäude 128 (Eingang T 6) im 6. Stock, Raum 6.B172** im Werkteil Untertürkheim. An dieser Stellen möchten wir uns bei allen Beteiligten für die konstruktive Zusammenarbeit bei der Gestaltung der neuen Räumlichkeiten bedanken.

Auf dem Bild die Betriebsräte Udo Bangert, Alexander Rutkowsky, Michael Häberle, Klaus Kaupert und Betriebsrätin Constanze Heidbrink (v.li.n.re.).

AnsprechpartnerInnen des Betriebsrates (IG Metall) in den Bereichen

Michael Häberle	HRM / RDR
Constanze Heidbrink	PG / PT RD / PM RD / PE
Udo Bangert	RD / PT RD / R RD / E RD / BP PG PT / P S / M IT / D
Klaus Kaupert	RD / F RD / PD CBS / FR RD / PG PT / SUM
Alexander Rutkowsky	RD / PP RD / R

Autofahren ist Mobilität – Mobilität ist mehr als Autofahren

Wer in der letzten Woche in die Zeitung gesehen hat, durfte nicht schlecht staunen. Mit Porsche beteiligt sich nun zum ersten Mal ein großes Unternehmen der Automobilindustrie am VVS-Jobticket und bezuschusst die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs für seine Mitarbeiter. Gerade hier in Stuttgart ist dies ein vernünftiger und folgerichtiger Schritt. Ein Schritt der auch Daimler gut zu Gesicht stehen würde.

Stau und Feinstaubalarm

Es liegt in der Natur der Sache, dass Automobilhersteller Autos verkaufen wollen. Autos die auch gefahren werden sollen, möglichst viele davon, am besten auch von den eigenen Mitarbeitern. Das ist an sich auch keine schlechte Sache, schließlich leben wir als Daimler-Beschäftigte alle von diesem Umstand. Aber gerade in den Ballungszentren wie Stuttgart stoßen

Autofahrer immer häufiger an Grenzen. Stau und Feinstaubalarm sind nur zwei Symptome dieser Entwicklung. In Stuttgart, der Stauhauptstadt Deutschlands, wird auch über zeitweise Fahrverbote diskutiert.

Daimler hat diese Entwicklung an sich längst erkannt. Das Unternehmen versteht sich an vielen Stellen bereits als Mobilitätsdienstleister und nicht mehr als reiner Autobauer. Daimler bietet über die eigene Plattform car2go Carsharing an und hat mit moovel eine Mobilitätsapp im Angebot, die sich auf schnelle Wege und kurze Strecken in Ballungszentren konzentriert. Schnelle Wege, bei denen egal ist, ob sie mit Bus, Bahn oder dem Auto zurückgelegt werden. Der Einstieg von Daimler in das bezuschusste VVS-Firmenticket wäre nur ein weiterer Schritt auf diesem Weg. Ein Mobilitätsdienstleister sollte dieses Angebot für seine Mitarbeiter haben. Daimler würde

damit nicht nur seinen Mitarbeitern ein gutes Angebot machen, sondern auch einen kleinen Beitrag zur Reduzierung von Feinstaub und zur Vermeidung von Stau in Stuttgart leisten.

Förderung Jobticket bei Daimler

Für uns im Werk Untertürkheim könnte dieser Schritt darüber hinaus zur Entspannung der Parkplatzsituation führen. Das wäre ein wahrer Erfolg, einer der an vielen Standorten im Neckartal sehnsüchtig erwartet wird. Wir haben als Betriebsrat schon mehrmals gegenüber der Werkleitung die Forderung erhoben, das Jobticket finanziell zu unterstützen. Wir werden in den kommenden Wochen dazu einen weiteren Vorstoß unternehmen.

Andreas Jahn

SCHEIBENWISCHER-Redakteur
Tel. 3 08 87