

Die IG Metall-Forderung ist aus einer anderen Galaxis, eine tarifpolitische Geisterfahrt

Unsinn er redet. Unsere Forderung wir uns holen werden.



Arbeitgeberchef Dr. Stefan Wolf zur Tarifforderung der IG Metall

Betriebsversammlungen 2017 / 2018:

- ◆ Montag, 04.12.2017 KW 49 (B-Schicht)
- ◆ Donnerstag, 22.03.2018 KW 12 (A-Schicht)
- ◆ Montag, 18. bis Fr, 24.06. KW 25 (B-Schicht)
(Center Versammlungen)
- ◆ Mittwoch, 19.09.2018 KW 38 (A-Schicht)
- ◆ Donnerstag, 6.12.2018 KW 49 (B-Schicht)



Jetzt anmelden: WhatsApp - Service der IG Metall zur Tarifrunde

Jetzt anmelden und News zur Tarifrunde per WhatsApp erhalten! Die wichtigsten Nachrichten zu aktuellen Themen und Tarifrunden direkt aufs Handy: Wer sich für den WhatsApp-Service anmeldet, ist immer gut informiert. Mit nur wenigen Klicks.

Hier zum kostenlosen WhatsApp-Service anmelden. Einzige Voraussetzung: Der WhatsApp-Messenger muss auf dem Smartphone installiert sein.

Anmelden: Lege die Rufnummer (+49 157 92363940) als Kontakt im Smartphone an. Schicke an diese Rufnummer eine WhatsApp-Nachricht mit dem Wort "Start". Kurz darauf erhältst Du eine Anmelde-Bestätigung. Damit ist der Dienst aktiviert. Du erhältst fortan bis zu drei Nachrichten pro Tag. Du kannst Dich auch anmelden, indem Du diesen QR-Code scannst und dann den Anweisungen folgst:



Abmelden: Du kannst Dich jederzeit vom WhatsApp-Service der IG-Metall abmelden. Dazu musst Du lediglich eine Nachricht mit dem Wort "Stop" schicken.

alternative



Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim

Nr. 161 09. November 2017

Werkleitung kündigt neue Centerstruktur an:

PT/U + PT/A = PT/Supercenter

Mitte Oktober wurde die PT/U-Belegschaft mit einer Blitzinfo darüber informiert, dass **Florian Hohenwarter** als Nachfolger von **Rolf Keicher** zum 01.01.2018 die Centerleitung der PT/U übernimmt. Das ist an sich ja nicht besonders aufregend: Ein Manager geht - ein anderer Manager kommt.

Allerdings war in dem Infoblatt auch zu lesen, dass Herr Hohenwarter zeitgleich zusätzlich auch noch die Nachfolge von **Martin Rentschler** als Centerleiter PT/A übernehmen soll.

Skandalöse Informationspolitik

Die Zusammenlegung zweier Produktionscenter unter eine E2-Stelle in der Belegschaft anzukündigen, ohne vorherige offizielle Information des Betriebsrats - Gremiums, hat mit der von Unternehmensseite ständig geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit soviel zu tun, wie der Klapperstorch mit dem Kinder kriegen. Dass die ca. 3.000 Beschäftigten des Achscenters nicht gleichzeitig informiert wurden, zeugt von einer ziemlichen unprofessionellen Informationspolitik. Respekt geht anders, Herr Deiss.

Aus zwei mach eins

Mit dieser Information eines Teils der Belegschaft hat die Unternehmensleitung die Entscheidung zur Zusammenlegung der beiden Center faktisch schon verkündet. Nach Gesetz muss die Werkleitung vor einer Entscheidung solche Strukturänderungen mit dem Betriebsrat beraten. Das hat aber nicht stattgefunden, ist deshalb illegal und darüber hinaus ein ganz schlechter Stil.

Gerüchteküche brodelt

Wenn solche Veränderungen plötzlich um 's Eck kommen, dann hat der Schwabe - egal welcher Ursprungsnationalität - höchstes Misstrauen. Und das ist wahrscheinlich auch gut so. Die ersten Horrorszenerarien kündigen sich daher erwartungsgemäß auch schon an:

Schmiede zum Center PT/M

Wir hören von ersten Überlegungen der Werkleitung, die Schmiede (PT/UMU) zum Motorencenter PT/M zu verschieben. Aus unserer Sicht eine ziemlich unsinnige Idee, will doch die Werkleitung die Schmiede durch eine mechanische Bearbeitung ergänzen und zu einem Achskomponentenhersteller umbauen. Wenn der Schwerpunkt zukünftig auf Achskomponenten liegt, was macht dann die Verschiebung für einen Sinn? Der gemeinsame Standort im Werkteil UT ist wohl keine sehr stichhaltige Begründung.

PT/AGP zum Center PT/G

Eine weitere Umstrukturierung wird scheinbar im Zusammenhang mit der Achsgetriebeherstellung geführt. Zugegeben kommt darin das Wort Getriebe vor, aber die AGP ist integraler Bestandteil des Centers PT/A und räumlich zudem in Mettingen.

Zusammenlegung der Werkzeugbauten

Die PT/A hat einen Presswerkzeugbau und die Gießereien einen Gießwerkzeugbau. Dass da die Daimler-Einsparmanager sofort wieder Ideen entwickeln, wundert uns nicht. Zum Beispiel wird schon sehr konkret darüber nachgedacht, die jeweiligen Werkzeugkonstruktionen der Entwicklung (RD) zuzuschlagen. Auch hören wir schon von Einsparideen durch die Zusammenlegung der zwei mechanischen Fertigungen.

Weitere Ganggerüchte

„Vielleicht sollen die Werkzeugmacher zum Tec-Center (PT/T).“

In ganz Deutschland gibt es keine Gießerei in der Größe der PT/U ohne einen direkt angegliederten Werkzeugbau. Auch gibt es keinen Rohbau (Presserei/Schweißerei) ohne eigenen Werkzeugbau. Trotzdem sind wir vor solchen Fehlentscheidungen nicht sicher. Oder wie war das doch gleich mit den Instandhaltungsbereichen? Die hat man ja auch in die PT/T verschoben.

Wir hatten das von Anfang an kritisiert. In allen anderen Produktionswerken hat man die Instandhaltungsbereiche in den Produktionscentern belassen. Nur in dem Werk mit der größten Vielfalt an Fertigungstechnologien hat man von so genannten „Synergieeffekten“ geträumt. Und jetzt macht man den Blödsinn wieder rückgängig.

Supercenter oder Zerschlagung?

Im ersten Moment dachten wir PT/S stehe als Abkürzung für „Supercenter“ und laut Werkleiter Herr Deiss könnte ein Centerleiter durchaus auch 6.000 Beschäftigte führen. Aber die aufgezählten Beispiele nähren den Gedanken, dass es vielleicht eher darum geht, erst die zwei Center zusammen zu führen und dann konsequent und „signifikant“ zu verschlanken. Die vorgelegte Begründung, durch eine Centerleiterhand mehr Anbindung an zukünftige Fahrzeugstrukturen zu erreichen, erscheint uns jedenfalls höchst zweifelhaft. Das könnte man in der bisherigen Struktur ebenso. Bis jetzt hat die Werkleitung immer noch keine vollumfängliche Beratung mit dem Betriebsrat begonnen. Bis jetzt liegt auch überhaupt noch kein ganzheitlicher Ansatz für die „Center-Fusion“ vor.

Auch wenn Strukturänderungen anscheinend gerade sehr beliebt sind - siehe die Aufteilung der Daimler AG in die drei Sparten-AG's - wir lieben solche Überraschungseier nicht. Und wenn der Werkleiter glaubt, wir lassen uns da scheinbarweise über den Tisch ziehen, dann täuscht er sich. Herr Deiss, legen sie endlich alle Ihre Karten auf den Tisch. Vergessen Sie nicht: **Egal in welcher Struktur, wir sind eine kampferprobte Belegschaft.**



Michael Clauss
Betriebsrat PT/A
Tel. 67977



Reiner Böhmerle
Betriebsrat PT/U
Tel. 64032

Ja ist denn schon Weihnachten?

Das Weihnachtsgeld ist eine betriebliche Sonderzahlung bzw. eine tariflich geregelte Einmalzahlung. Es besteht weder ein gesetzlicher Anspruch auf Weihnachtsgeld noch eine gesetzliche Regelung über die Höhe und sofern es nicht in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen festgeschrieben ist, kann das Weihnachtsgeld auch jederzeit ausgesetzt bzw. gekürzt werden. Während diese Sonderzahlung also in vielen Betrieben vom „guten Willen“ der Arbeitgeber abhängig ist, ist das Weihnachtsgeld bei Daimler dank des IG Metall-Tarifvertrags gesichert!

Alle Jahre wieder.....es leuchtet, glitzert und duftet fast überall. Die Adventszeit stimmt uns auf Weihnachten ein. Und alle Jahre wieder gibt es Ende November das heiß erwartete Weihnachtsgeld - als wäre das ganz selbstverständlich - das ist es jedoch nicht.

Anspruch haben auch nur Mitglieder der IG Metall. Da Daimler aber kein Interesse an einem noch höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad hat, bezahlt das Unternehmen das Weihnachtsgeld allen Beschäftigten. Vollen Tarifanspruch haben somit - in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit - alle Beschäftigten, die am Auszahlungstag (30.11.) in einem aktiven Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit der Daimler AG stehen und das Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt haben. Die Leistungen werden in der Regel nach folgender Staffelung gemäß Tarifvertrag gezahlt:

- ⇒ nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit » 25 % eines Monatsverdienstes
- ⇒ nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit » 35 % eines Monatsverdienstes
- ⇒ nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit » 45 % eines Monatsverdienstes
- ⇒ nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit » 55 % eines Monatsverdienstes
- ⇒ Sonderregelung: Azubis erhalten 55 % der jeweiligen Ausbildungsvergütung

Daimler-übliche ungleiche Reaktion auf individuelles Fehlverhalten:

Die „Kleinen“ schlägt man, die „Großen“ lässt man laufen

Seit einiger Zeit müssen wir Betriebsräte leider feststellen, dass die Personalabteilung immer weniger Fingerspitzengefühl beim Umgang mit individuellem Fehlverhalten zeigt. Die kleinsten Fehler werden immer härter geahndet und die Verhältnismäßigkeit wird immer seltener gewahrt. Ich bin jetzt schon fast 25 Jahre Betriebsratsmitglied und habe noch nie eine Zeit erlebt, in der es auch nur annähernd so viele Abmahnungen und Kündigungen gab. Wenn hingegen Führungskräfte gegen Regeln verstoßen, passiert in den seltensten Fällen etwas.

Einige Beispiele gefällig:

1. Einmaliger Arbeitszeitverstoß

Eine Kollegin der Seitenwellenproduktion hat trotz vorherigem Hinweis des Meisters, bei einem Schichtwechsel die 11-stündige Ruhezeit nicht eingehalten. Sie hat in der Spätschicht um 20.13 Uhr abgestempelt und am nächsten Morgen um 07.00 Uhr wieder angestempelt. Also 13 Minuten zu früh. Das war für den Meister der Anlass, den Personalbereich aufzufordern, eine Abmahnung auszusprechen. Der P-Bereich lies prompt jedes Fingerspitzengefühl vermissen und mahnte ab.

Mehrfacher Verstoß des Meisters

Derselbe Meister hatte nach Recherche des Bereichs-Betriebsrats über mehrere Wochen ohne die erforderliche Zustimmung des BR Schichtwechsel bei Kollegen vorgenommen. Der zuständige Abteilungsleiter im Personalwesen, Herr Fabian Lorenz, sah darin für seine Abmahnungstruppe allerdings keinen Handlungs-

bedarf. Es wäre ja kein Vorsatz zu erkennen. Geht's noch?! Die Kollegin verstößt **einmalig** gegen eine Arbeitszeitregel: Abmahnung! Der Meister missachtet trotz mehrfach besuchter Pflichtschulung des Personalbereichs **über mehrere Wochen und in mehreren Einzelfällen** die Mitbestimmungsrechte des BR bei der Arbeitszeit. Und das soll kein Vorsatz sein? Was denn dann? Ein Versehen etwa?

Der Personalbereich unternimmt da nichts - der Betriebsrat schon: Wir haben beschlossen, die Firma in diesem Zusammenhang zu verklagen.

2. Abmahnung wegen Erscheinens bei der Arbeit

Ja. Das gibt es wirklich. Ein Kollege der PT/ASF erhielt eine Abmahnung, weil er bei der Arbeit erschienen ist. Er kam zu einer 6. Schicht und bekam eine Abmahnung, weil der Meister ihm das untersagt hatte. Eigentlich hätte aber der Meister die Abmahnung bekommen müssen. Die Mehrarbeit war nämlich mit dem BR vereinbart. Und auch der Schichtplan, auf dem der Kollege eingetragen war, wurde vorher mit dem BR vereinbart. Eine einseitige Änderung des vereinbarten Schichtplans durch den Vorgesetzten ist illegal. Trotz Aufforderung durch den BR, die Abmahnung des Kollegen zurückzunehmen, ist das bis heute nicht passiert. Wir werden auch hier die Klage vorbereiten. Vielleicht sollten wir darüber hinaus Zusatzschichten bis auf Weiteres ablehnen. Nicht dass noch mehr Kollegen wegen zu

Michael Clauss
Betriebsrat PT/A
Tel. 67977



viel geleisteter Arbeit abgemahnt werden.

3. Urlaubsantrag ignoriert

Ein anderer Kollege aus PT/ASF reichte Anfang September einen Urlaubsantrag für den 22. September ein. Der Meister lehnte ab. Trotz Hinweis auf die in der Betriebsvereinbarung (BV) vorgeschriebene unverzügliche Meldung an die Clearingstelle ignorierte der Meister den Urlaubsantrag und unternahm... nichts. Der Urlaub war dann nach Reklamation beim BR automatisch genehmigt und der Kollege konnte den Urlaub nehmen. Auf den Verstoß gegen die BV hingewiesen, redete sich der Meister damit raus, der Kollege hätte ja nicht noch einmal auf dem Urlaub bestanden. Hallo! Ein Antrag ist ein Antrag und auch als solcher zu behandeln. Danach als Führungsmannschaft die Kollegen der Kostenstelle auch noch aufzufordern, doch nicht in solchen Fällen zum Betriebsrat zu gehen, ist außerdem als Störung der Betriebsratstätigkeit zu werten. Und strafbar.

Die drei Beispiele zeigen eines relativ klar. Viel zu schnell wird gegenüber den KollegInnen die Abmahnungskeule geschwungen. Bei regelwidrigem Führungsverhalten hingegen passiert nichts. **Und diese Ungleichbehandlung muss endlich aufhören. Mehr Fingerspitzengefühl ist wieder angesagt.**

Spende Kaffeekasse Kst. 1874:

Werkleitung verdoppelt

Im September berichteten wir aus der Kostenstelle 1874 (PT/ASW): Die Kollegen der dort auslaufenden MFA - Seitenwellenmontage spendeten ihre Gruppen-Kaffeekasse an die Onkologie des Kinderkrankenhauses „Olgäle“ in Stuttgart.

In dem Bericht forderten sie den Personalleiter, Herrn Dr. Ulrich Leitner auf, wie bei ProCent durch die Firma den Spendenbetrag in Höhe von **350 Euro** zu verdoppeln.

Heute können wir berichten, dass der Personalchef dies entsprechend eingeleitet hat. Deshalb bedanken wir uns im Auftrag der Kollegen auf diesem Weg noch einmal ausdrücklich bei Herrn Dr. Leitner für diese tolle Geste.

Kst. 1644 Turboladerbearbeitung:

Verstoß gegen Datenermittlungsvorschrift

In den V-Linien wurde von der zuständigen Führungskraft Personal abgezogen, ohne vorher eine Datenermittlung durchzuführen.

Am 26.01.2017 fand dann nachträglich eine Datenermittlung statt.

Laut e-Mail der Arbeitswirtschaft wurde der maßgebende Wert für die vorgeschriebene Genauigkeit einer Datenermittlung deutlich überschritten und somit war diese Aufnahme nicht aussagekräftig.

Nach meiner E-Mail vom 21.03.17 an Herrn Treiber von der Arbeitswirtschaft, wurde ein Gesprächstermin für den 04.04.2017 festgelegt. Teilnehmer Frau Richter (E5) und Herr Dr. Laick (E4), Herr Treiber und meine Wenigkeit.

In der BV Netto-Personalermittlung vom 23.05.2012 steht:

7. Festlegung der Netto-Personalbesetzung

Die Festlegung der Netto-Personalbesetzung im jeweiligen Arbeitssystem erfolgt durch die Arbeitswirtschaft auf Basis des zeitwirtschaftlichen Gutachtens....

8. Änderung der Netto-Personalbesetzung

Die Netto-Personalbesetzung kann geändert werden, wenn dies durch technische und organisatorische Änderungen oder Fehler begründet ist.

9. Reklamation der Netto-Personalbesetzung

Der Betriebsrat hat das Recht, die Netto-Personalbesetzung jederzeit unter Angaben von Gründen zu reklamieren.

Ich verstehe das so: Erst wird eine Datenermittlung durchgeführt. Dann wird auf dieser Grundlage mit dem Betriebsrat der Netto - Personalbedarf ermittelt. Und erst danach wird ein eventueller Personalüberhang in Absprache mit dem BR abgebaut bzw. versetzt.

In 1644 wird das Pferd von hinten aufgezäumt

Dort wird zuerst einseitig das Personal abgebaut und erst danach Arbeitswirtschaft und Betriebsrat zur Datenermittlung bestellt, welche dann aber nichtig ist, weil das Personal ja schon vorher widerrechtlich abgebaut oder versetzt wurde.

Verstoß gegen BV = Abmahnung?

Ein derart klarer Verstoß gegen eine bestehende Vorschrift gehört doch eigentlich abgemahnt. Aber irgendwie kommen Führungskräfte scheinbar immer so davon. Übrigens kann laut Betr. VG §23 Abs. 3, ein Verstoß gegen eine BV auch beim Arbeitsgericht angezeigt werden.



Werner Herges, BVKL
Vertrauensmann PT/U

Veröffentlichung Krankenstand je Kostenstelle:

Krankenjagd und schmutzige Manipulation

Wie jedem bekannt sein sollte, ist das öffentliche Aushängen von personenbezogenen Krankenfehltagen in jeglicher Art verboten (nachzulesen im BDSG). Alles schön und gut - das Unternehmen hält sich daran. Der Daimler aber möchte es cleverer machen - es sollen zukünftig tagesaktuell die Krankenfehltage an den Shopfloortafeln in Prozent ausgehängt werden und damit wären sie für alle Kolleginnen und Kollegen ersichtlich.

Jetzt stellt sich die Frage - wie verhält sich das Ganze mit dem Datenschutz aber in kleineren Gruppen oder Kostenstellen?

Man muss kein großes Rechengenie sei, um beispielsweise bei einer Gruppengröße von 10 Kollegen und einem Krankenfehlstand von 20% zu wissen, wie viele und vor allem wel-

che Kollegen krank sind. Ob das jetzt eine datenschutzrechtliche Grauzone ist, sei jetzt mal dahin gestellt. Vielmehr stellt sich hier die Frage, warum „haut“ uns die Firma ständig diese Zahlen um die Ohren! Diese einfache Brain-Wash Methode, mit der wir täglich durch solche Tafeln manipuliert werden sollen, haben System.

Man möchte uns durch das ständige Wiederholen dieser Unfall- und Krankenfehlstands - Zahlen ins Gewissen reden.

Wenn der Jäger zum gejagten wird... Mitarbeitern durch solche schmutzigen Manipulationen zu suggerieren, sie seien gar nicht krank oder der entstandene Arbeitsunfall sei gar kein richtiger Arbeitsunfall, ist fatal. Ich habe selbst schon miterlebt, wie ganze Produktionskosten-

Alle Jahre wieder...

Damit ist nicht das bevorstehende Weihnachtsfest gemeint, sondern die alljährliche Nullnummer in Sachen Übernahme von Jungfacharbeitern in die PT/U.

Trotz Projekt **YES** (Young and Experienced together **S**uccessful = jung + erfahren, zusammen erfolgreich), versäumt es das Unternehmen in Sachen Personal, die Weichen für die Zukunft richtig zu stellen.

Obwohl bekannt ist, dass uns z.B. in Fachbereichen, wie dem Gießwerkzeugbau, in den nächsten Jahren ein Generationswechsel bevorsteht und somit hochqualifiziertes Fachpersonal das Unternehmen verlässt, wird wieder einmal nicht rechtzeitig reagiert.

Frischer Wind durch Jungfacharbeiter? Fehlanzeige!

Bei steigenden Produktionszahlen und dem Nichtausgleich dieser altersbedingten Fluktuation, bedeutet das für die Kolleginnen und Kollegen Mehrmaschinenbedienung und damit Leistungsverdichtung.

Um dem entgegenzuwirken, wäre es wesentlich sinnvoller, unsere frisch ausgelernten Jungfacharbeiter/-innen mit einzubinden, damit angesammeltes Fachwissen nicht verloren geht und eine gesundheitsgefährdende Leistungsverdichtung vermieden wird.

Denn sonst wird aus einem YES ganz schnell ein NO!!!



Thomas Fretz, VKL
Vertrauensmann PT/U

stellen nicht produzieren konnte, weil einer der Kollegen der Meinung war, mit einer Erkältung / Grippe ins „Geschäft“ zu kommen und die anderen ansteckte. Außerdem unterstelle ich mal jedem Kollegen/in, dass krank sein ein bei allen unbeliebter Zustand ist. Und einen Arbeitsunfall mit Verletzung sehnt sich auch niemand herbei.

Aus diesem Grund hat der Betriebsrat die Werkleitung aufgefordert, die

Aushängung vom Krankenstand auf Kostenstellenebene zu unterlassen.



Sebastian Zeising
Ersatz - Betriebsrat
PT/U