

NACHLESE ZUR BR-WAHL 2014

Eine Wahl im demokratischen Sinne hat das Ziel, dem Wähler die Möglichkeit zu geben, einer Institution seinen Wählerwillen mitzuteilen. So auch bei einer BR-Wahl.

Die Frage, die wir uns in Bezug auf die BR-Wahl 2014 stellen ist, was wollten die Wähler und was ist daraus geworden?

Da ist zum einen die Wahlbeteiligung. Sie lag 2014 bei deutlich unter 40%.

Gegenüber der Wahl 2011 war dies ein Rückgang von knapp 3%.

Die Ursache waren aber nicht weniger Menschen, die gewählt haben, sondern mehr Wahlberechtigte, dies hat die Wahlbeteiligung nach unten gezogen.

Wir fragen uns, was hat die Wahlberechtigten davon abgehalten, wählen zu gehen?

Die Informationskampagne hat in 2014 ein neues Spitzenniveau erreicht, nie hingen so viele Plakate und wurden so viele Infobroschüren verteilt. Hat dies die Wähler eher abgeschreckt, als animiert zur Wahl zu gehen? Wer kann uns das sagen?

Im Wahlverhalten selber ergab das Ergebnis sehr klar, dass die Wähler die absolute Mehrheit der bisherigen „Regierung“ (20



Sitzverteilung BR-Wahl 2014

von 39 Sitzen) nicht wollte und dies mit einem Verlust von zwei Sitzen für die alte allein herrschende „Regierung“ quittierte. Der wählende Demokrat erwartet nun in einem freien Spiel der Kräfte irgendwelche Koalitionsgespräche mit dem Ergebnis einer stabilen Regierung (s. Landtag in Stuttgart und Bundestag in Berlin).

Anders beim Betriebsrat in der Zentrale: Hier erfährt der Wähler ein besonderes Lehrstück in Sachen Koalitionen.

Es gibt offiziell keine Koalition und doch ist die alte gleichzeitig wieder die neue Regierung und das mit nur 18 von 39 Sitzen! Alle wichtigen „Ämter“ innerhalb des BR wurden von der alten Regierungstruppe übernommen.

Wir als Teil der „Opposition“ haben uns zur Konstituierung aus vier Listen zusammen-

geschlossen und einen „16er Block“ gebildet (einfach, weil es 16 von 39 BR sind).

Zu jedem „Amt“ haben wir einen Kandidaten aufgestellt, gemäß unserem Demokratieverständnis, doch wie bereits erwähnt hat immer ein/e Kandidat/Kandidatin der „18er“-Fraktion das Rennen gemacht. Merkwürdig ist nur, dass unser Kandidat mindestens 16 Stimmen erhielt und der Gewinner immer deutlich mehr als 18 Stimmen bekam. Wie das vonstatten geht überlassen wir der Phantasie eines jeden demokratischen Menschen.

Ob dies der Wunsch der Wähler war und ob die koalitionslose „Minderheitsregierung“ das über die gesamte Legislaturperiode durchzieht, erscheint uns hingegen fragwürdig.

UNTERWEISUNG ZUR RÄUMUNG VON GEBÄUDEN LEICHT GEMACHT

Viele Führungskräfte unterweisen – teilweise mit Hilfe der Sicherheitsbeauftragten – regelmäßig die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, so wie das Gesetz dies vorschreibt. Unterweisungshilfen wurden z.B. vom Arbeitsschutz erstellt (Charts) bzw. werden zur Verfügung gestellt (Filme).

Um auch das Thema Räumungsübung interessant darzustellen, kann auf einen „Film“ im Intranet zugegriffen werden (Computer aided instruction). Siehe unter: Mitarbeiter Portal, Daimler und Ich, Arbeitsumfeld und Soziales, Räumung und Evakuierung. Wie wichtig eine gute und

umfassende Unterweisung von Beschäftigten und Rettungskräften ist, zeigt die „Pannenträumung“ des VDZ und des Haus 11 in Möhringen am 24.6.14 wegen eines Leitungsschadens der Gasleitung.

RALF REINERT

Die Unabhängigen + UAG'78



Ralf Reinert	Eberhard Götz	Petra Lünstedt	Sara Seessle	Tansel Gündüz	Sibylle Wirgler-Scheidt	Thomas Lehmann	Uwe King	Christina Schmidt
Tel. 55076 Betriebsrat	Tel. 26630 Betriebsrat	Tel. 26405 Betriebsrat	Tel. 58557 Betriebsrat	Tel. 36993 Betriebsrat	Tel. 91371 Betriebsrat	Tel. 40507 Betriebsrat	Tel. 92816 Ersatz-BR	Tel. 95334 Ersatz-BR

IMPRESSUM

Herausgeber: **Die Unabhängigen + UAG'78**
Redaktion: Ralf Reinert (V.i.S.d.P.), Eberhard Götz, Sara Seessle, HPC: E603, 70546 Stuttgart
Dieser Newsletter wird ausschließlich durch die obigen Betriebsräte finanziert.

Die Unabhängigen + UAG'78

Info für die Beschäftigten der Daimler AG in der Zentrale sowie Trucks und Vans in Stuttgart

Ausgabe Nr. 27
Juli/August 2014

SSC ACCOUNTING - ZUM DRITTEN

oder: Wie menschenfreundlich ist Daimler noch?

Am 25.06.2014 wurden die MA des Bereiches FAO von ihrem E2 über die nächste Stufe der geplanten Verlagerung von Accounting-Aufgaben in die DGSB nach Berlin informiert.

Neben der zu begrüßenden Tatsache, dass ein E2 es für notwendig erachtet, seine MA persönlich zu informieren, blieb nicht viel menschliche Nähe übrig. Denn wenn Menschen auf andere Stellen diffundieren und man schon gar nicht mehr von Personen spricht, sondern nur von 182 FTE's (englisch: Full Time Equivalent) die Rede ist, dann vermisse ich jegliche menschliche Regungen.

Die Faktenlage ist aber noch tragischer; aus den vorangegangenen Stufen der Aufgabenverlagerung sind am Standort Stuttgart noch 21 Menschen im Überhang.

Die Qualität der in Berlin ausgeführten Accounting-Aufgaben ist qualitativ noch nicht so, dass von einem fehlerfrei laufenden Prozess die Rede sein kann.

Doch der selbstaufgelegte Zwang „ohne Not“ weitere Kosten zu sparen – die Rede war von 14 Mio € in FAO – läuft dem vor ca. acht Jahren begonnenen Prozess zuwider. Damals war das Ziel, einfache Aufgaben in die neu gegründete Daimler Tochter DGSB zu verlagern.

Sehenden Auges werden dann die Menschen, die nach und nach neue Aufgaben im Buchhaltungs- und Controllingumfeld gefunden haben, mit einer weiteren Stufe der Aufgabenverlagerung nach Berlin konfrontiert. Mit dem hochtrabenden Begriff der „Labour Arbitrage“ was nichts anderes bedeutet als Kosten zu sparen, versucht

man „Augenwischerei“ zu betreiben. Was hier zum wiederholten Male passiert, ist nach meinem Empfinden menschenunfreundlich!

Da können die erklärenden Worte noch so nett gewählt werden! Und ob Berlin billig genug ist, ist offen (siehe u.a. Bild).

Die Rolle des Betriebsrates ist vom Betriebsverfassungsgesetz an dieser Stelle leider sehr eingeschränkt:

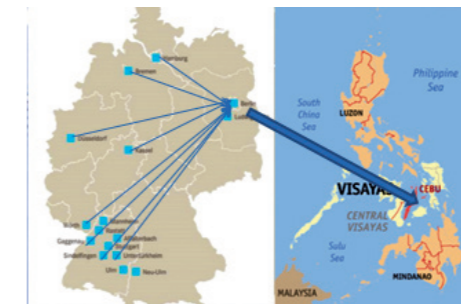
Die GL muss den BR informieren, je nach Umfang von Verlagerungen einen Interessenausgleich verhandeln, kurzum die Folgen für die betroffenen MA bestmöglich abfedern.

Nicht mal das an sich gewichtige Stimmrecht im Aufsichtsrat kann so eine Entscheidung verhindern!

Wenn das Gros der namhaften Aktienunternehmen seine Finanz- und Buchhaltungsfunktionen in SSC's bündelt oder im nächsten Step komplett outsourct, dann ist und bleibt das eine unternehmerische Entscheidung!

EBERHARD GÖTZ

Arbeit wandert



SSC Accounting - zum Dritten	1	Betriebsräte, Ausschüsse und deren Aufgaben	3
Ist Mitarbeiter einstellen naiv?	2	Nachlese zur BR-Wahl 2014	4
5er Führungsspanne - Wie Motivation und Effizienz zerstört werden	2	Unterweisung zur Räumung von Gebäuden leicht gemacht	4
Ausbildungsplatzsuche kann als Anrechnungszeit bei der Rente berücksichtigt werden	2		

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nun sind ein paar Monate ins Land gegangen, Plakate und Kandidatenprospekte zur Betriebsratswahl gehören der Vergangenheit an und der neue Betriebsrat arbeitet nun wieder ausschließlich für Ihre Belange. Für uns hat sich die Wahl gelohnt, wir stellen nun sieben Betriebsräte (plus zwei), dafür herzlichen Dank!

Sie fragen sich vielleicht, warum nun **Die Unabhängigen + UAG'78** nicht den Stellvertretenden Vorsitzenden oder andere Ausschussvorsitzende stellen. Dies liegt ganz einfach daran, dass die IGM durch andere Stimmen wieder zur Mehrheit gelangte. Natürlich ist es legitim Mehrheiten zu suchen und zu finden, dass dies aber so „billig“ funktioniert hat, hat uns überrascht. Auch finden wir es schade, dass die UAG 2006 (H.-P. Sterk) nicht mit uns zusammen die neue Gremienlandschaft gestalten wollte. Siehe hierzu auch den Artikel: Nachlese zur BR-Wahl 2014.

Kaum ist die Wahl rum, schon treten gewichtige Themen auf den Plan, dazu zählen u.a.: die Zusammenfassung bzw. Verkauf von Niederlassungen, die Verlagerung von Arbeit durch Shared Service Center oder ganz zu Lieferanten, Interessenausgleichsverhandlungen und Ausscheidensvereinbarungen. **Die Unabhängigen + UAG'78** Betriebsräte werden – wie bisher – die Themen mitgestalten und Ihnen in Ihrer persönlichen Situation beistehen.

Ihr

RALF REINERT



IST MITARBEITER EINSTELLEN NAIV?

Würde man Ihnen diese Frage stellen, würden Sie erstmal sagen „Nein“. Unser HR-Bereich bzw. die Führung desselben sagt aber zu dieser Frage ein klares „Ja“.

Warum? – Seit dem Wirbel um die Fernsehshow letzten Sommer, in welcher ein Journalist auf pointierte Weise den Zustand bei Daimler mit Werkvertragsarbeitnehmern in die Öffentlichkeit getragen hat, ist bei diesem Thema bald kein Stein mehr auf dem anderen.

In vielen Schleifen wurden alle Führungskräfte „sensibilisiert“ und mit „Self-Assessments“ zu juristisch einwandfreiem Umgang mit Werkverträgen trainiert. Nach der Einschätzung von uns Betriebsräten möchte man sagen: Endlich!

Doch der Schmerz sitzt tiefer. Wer von uns geglaubt hat, dass mit dem Aufarbeiten zu juristisch korrektem Umgang mit dieser Fremdmitarbeiterbeschäftigung sich manche bis dato von „fremden“ MA erledigte Aufgabe wieder von eigenen MA ausgeführt wird, liegt wohl falsch.

5ER FÜHRUNGSSPANNE: WIE MOTIVATION UND EFFIZIENZ ZERSTÖRT WERDEN!

Die Firma hat unlängst beschlossen, Strukturstellen nur noch mit mind. fünf direct reports in der Orgastruktur zuzulassen. Überprüfung der Vorgabe bei allen neu gebildeten Strukturstellen, bei Wiederbesetzungen oder Umstrukturierungen. Ausnahmen müssen beim jeweiligen Vorstand beantragt werden. Wir haben den Eindruck, dass diese Anträge selten von Erfolg gekrönt sind und so manche Zuordnung keinen Sinn macht. Beispiele: Es wird ein komplettes neues Team für ein Projekt zum Beispiel aufgebaut. Um am Anfang alle Konzepte und deren Genehmigung zu bekommen, will ein E2-Leiter erstmal dem Teamleiter nur zwei Kollegen zuordnen, weil es für diese Phase (1-2 Jahre) absolut ausreicht. Danach wird das

AUSBILDUNGSPLATZSUCHE KANN ALS ANRECHNUNGSZEIT BEI DER RENTE BERÜCKSICHTIGT WERDEN

Haben Sie Kinder, die einen Ausbildungsplatz suchen? Schulabgänger sollten die Ausbildungsplatzsuche der Agentur für Arbeit melden. Denn die Zeit der Ausbildungsplatzsuche kann als so genannte Anrechnungszeit in der Rentenversicherung berücksichtigt werden. Es kommt nicht darauf an, dass Ihr Kind in der Zeit

Wir werden den Eindruck nicht los, dass jetzt – sozusagen auf Biegen und Brechen – Aufgaben komplett „sauber“ fremdvergeben werden.

Das Bizarre daran ist, dass sich diese Vorgehensweise neben den klassischen Themenstellungen auch in ureigenste Tätigkeiten von Daimler-Spezialisten reinmögelt. In unseren vielen IT-Aufgaben ist es schon lange usus, dass das reine Programmieren von Externen gemacht wird. IT-Experten rufen uns unter der Hand schon zu, dass wir intern zunehmend nicht mehr selber in der Lage dazu sind (fehlendes Know-How etc.). Dass aber auch im Kerngeschäft dieses Unternehmens, nämlich dem Entwickeln von Fahrzeugen, diese Vorgehensweise – nach Einschätzung von uns um des Prinzips Willen – angewandt wird, zeigt welches geistig Kind die Führung des Unternehmens ist.

Der entstandene Eindruck ist: Wir MA sind ein lästiger Faktor im Entwickeln und Produzieren von Gütern schlechthin, sozusagen ein reiner Kostenfaktor. Genau auf diese Ebene will das Unternehmen zusehends die Personalfrage reduzieren.

Team sowieso größer, wenn alles in die Operative geht. Dafür beantragt der E2-Leiter eine Ausnahmegenehmigung beim Vorstand. Die Antwort kann sich jeder denken!

MA berichten, dass man den Eindruck hat, die Leitung hat nur ein Ziel, nämlich den eigenen Posten zu retten, so werden z.B. Sachbearbeiter als direct report „angehängt“. E3 und E2 sind darüber verärgert, unsinnige Strukturen kreieren und verkaufen zu müssen.

SB beschwerten sich: „... was soll das? Ich arbeite fachlich für einen anderen E4, mein disziplinarischer Vorgesetzter hat eigentlich nichts mit mir zu tun.“ Oder, „Ich muss jetzt alles zweimal abstimmen!“ Teamleiter sagen: „... offiziell führe ich die

auch finanzielle Unterstützung von der Agentur für Arbeit erhält. Durch diese Zeit können später Rentenansprüche begründet werden. Voraussetzung ist ein Mindestalter von 17 Jahren und mindestens ein Kalendermonat Suche nach einem Ausbildungsplatz. Ab 25 Jahren kann eine Berücksichtigung nur noch erfolgen, wenn

ren. Ausgründungen, sei es in eigenen GmbH's oder die Einführung des DLTV's, gehen alle in die Richtung erstmal Geld zu sparen. Und so zeigt es sich zunehmend, mittelfristig immer weniger eigene MA an Bord zu haben.

Alles soll über Sachmittel verrechnet werden.

Doch das passt m.E. einfach nicht zu den Diskussionen um Werte, um Wertschätzung, um Respekt, um Integrität. Die teilweise aussichtslose Lebensperspektive von Menschen, sind für ein Technologieland wie Deutschland ein unvernünftiges lähmendes Momentum.

Wenn Einstellen von MA naiv ist, was ist dann die Unternehmenspolitik mit der gelebten Fremdvergabepraxis? Wie kann man das Einkufen von hochbezahlten Spezialisten gut heißen, wenn Controller bereits heute wissen, dass die Fremdvergabe teurer ist, als die Ausführung der Aufgaben mit eigenen MA?

Aus unserer Sicht ist dies auf jeden Fall eine Ohrfeige gegenüber den eigenen MA.

• EBERHARD GÖTZ

Leute nur fachlich, muss aber von Navi bis Gehalt dem anderen Teamleiter alles vorkauen, aber nur er erhält heute die höhere Entgeltgruppe!“

Die Kollegen fragen: „Was tut der BR dagegen“. Nun, leider hat der BR bei der Struktur keine Mitbestimmungsrechte und kann nur politisch versuchen auf die Firma einzuwirken, was bis jetzt vergeblich war. Jetzt bleibt dem BR nur noch die Maßnahmen genau zu beobachten und einzuschreiben, wenn die Firma Rechte des BR oder des Mitarbeiters verletzt! Zudem könnte aufgrund der fachlichen Führung durchaus ein Anspruch auf eine höhere Entgeltgruppe bestehen, dies gilt es einzufordern, sprechen Sie mich einfach an.

• TANSEL GÜNDÜZ

man unmittelbar zuvor gearbeitet und Rentenversicherungsbeiträge gezahlt hat. Das gleiche gilt, wenn unmittelbar vorher Wehrdienst oder Bufdi geleistet wurde.

• PETRA LÜNSTEDT,

VERSICHERTENBERATERIN DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND

Die Unabhängigen + UAG 78 BETRIEBSRÄTE, AUSSCHÜSSE UND DEREN AUFGABEN



Ralf Reinert

- Tel. 55076
- Mitglied im BA und AUG
 - Zuständig für Mitarbeiterbefragungen
 - AG Neubau 128
 - Parit. Kommission „Anwesenheitsbonus“
 - AG FAK



Eberhard Götz

- Tel. 26630
- Mitglied im BA und EGA
 - örtl. parit. Kommission
 - AG FAK



Sara Seessle

- Tel. 58557
- Mitglied im AFG



Petra Lünstedt

- Tel. 26405
- APO



Tansel Gündüz

- Tel. 36993
- EGA, AZA, Arbeitspolitik
 - AG FAK



Sybille Wirgler-Scheidt

- Tel. 91371
- Mitglied im AUG und SOKA



Thomas Lehmann

- Tel. 40507
- APO und ABQ

Betriebsausschuss (BA)

- Geschäftsführender Ausschuss des Betriebsrats
- Ordnung des Betriebes, Arbeitszeiten
- Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe
- Personalbedarf beraten
- Interessenausgleich bzw. Sozialplan
- rechtlich zuständiger Verhandlungspartner mit der Geschäftsleitung
- Mitarbeiterbefragungen

Entgeltausschuss (EGA)

- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei
- Einstufungsüberprüfung der Tätigkeiten
 - Entgeltfragen – auch ERA
 - Leistungsbeurteilungsfragen
 - Fragen zur Alterssicherung
 - Ausscheidungsvereinbarungen, Frührenten
 - Bearbeitung von Einzelfragen im Konfliktverfahren (paritätische Kommission)

Arbeitszeitausschuss (AZA)

- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei
- Einhaltung der Arbeitszeitgesetze
 - Vorschriften aus den Tarifverträgen
 - den Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit

Ausschuss für Bildung und Qualifizierung (ABQ)

- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei
- Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung
 - Gleichstellung von Frauen und Männern bei Aus-, Fort- und Weiterbildung
 - Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen
 - Errichtung und Ausstattung betrieblicher Berufsbildungseinrichtungen
 - Überprüfung von Personen, die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragt werden oder beauftragt sind

Ausschuss Frauenförderung / Gleichstellung (AFG)

- Frauenförderung
- Verhandlungspartner des Betriebsrates mit der Geschäftsleitung im Bezug auf Frauenförderung
- Beruf und Familie
- Eltern- und Familienzeit

Ausschuss für Personal und Organisation (APO)

- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei
- Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierung, Ernennungen
 - Abmahnung, Kündigungen
 - Innerbetriebliche Stellenausschreibungen, Auswahlrichtlinien
 - Personalauswahlprozesse, Potential-ACs, LEAD-Runde
 - Fremdvergabe, Werkverträge

Mitwirkung bei Änderungen bzw. Einführungen von

- Projekten der Unternehmensorganisation
- Arbeitsorganisation im Betrieb
- Technikeinsatz im Betrieb

Ausschuss für Arbeitspolitik

- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei
- Lean-Admin, KVP, TOS, MPS usw.

Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG)

- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei
- Arbeitsschutz
 - Gesundheitsschutz
 - Berufskrankheiten
 - Unfallverhütung
 - Umweltschutz
 - Arbeitsplatzgestaltung
 - Daimler GesundheitsCheck

Sozial- und Kantinenausschuss (SOKA)

- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei
- Betriebliche Sozialeinrichtungen (z.B. Kindertagesstätten, Wohnungsförderung)
 - Beratung in sozialen Angelegenheiten und Notfallsituationen
 - Ausgestaltung der Kantinen, Werkküchen und Verpflegungsbetriebe
 - Preisgestaltung der in den Kantinen und Verpflegungsbetrieben angebotenen Waren und Essen

AG Fremdarbeitskräfte (FAK)

- Prüft rechtlich saubere Handhabung der Thematik auch durch Begehungen