



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 338 | Januar 2018



Tarifrunde

Miteinander für morgen

Vorgesetzte gönnen
Mitarbeitern Urlaub nicht

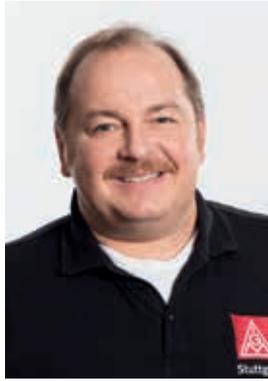
Seite 7

Neue Schmiedestrategie

Seite 8

Daimler-Ausweis gilt
als Ticket bei Feinstaub

Seite 9



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

Tarifrunde, Wahlen und Ausrichtung unseres Standortes auf Elektrifizierung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

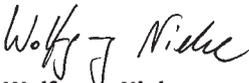
der erste Monat des Jahres 2018 liegt nun schon fast wieder hinter uns. Gefühlt vergeht die Zeit fast wie im Flug. Aktuell befinden wir uns mitten in der Tarifrunde. Hinter uns liegen zwei Warnstreikphasen mit einer tollen Beteiligung in allen Werkteilen. Dafür wollen wir uns recht herzlich bedanken. Bewegung am Verhandlungstisch entsteht nur, wenn sich in den Betrieben etwas bewegt.

In der Arbeit des Betriebsrates steht im Jahr 2018 im Mittelpunkt, unseren Standort auf die Elektrifizierung des Antriebes auszurichten. Für unser neues Produkt – die Batterieherstellung in Brühl- laufen die Planungen der Umbauten auf vollen Touren. In diesem Jahr wird der Grundstein gelegt, ab Ende 2020 sollen dann die ersten Batterien produziert werden. Der Aufbau des E-Technikums in Mettingen wird vorbereitet. In einem weiteren Schritt haben wir das Ziel, dass auch in unserem Entwicklungsbereich die Funktionen zur Entwicklung der Batterietechnologie gebündelt und erweitert werden. Wir wollen, dass diese Funktionen als neues Standbein in RD am Standort Untertürkheim aufgebaut werden, zusätzlich zu der neuen Produktgruppe Batterieproduktion im Werk. In Untertürkheim läuft der neue Vierzylinder-Motor M 264 an. Eine unserer Herausforderungen in diesem Jahr wird es sein, die Kapazitäten zwischen Diesel- und Benzinmotoren zu gestalten. Auch die Sanierung von Sanitärräumen wird in diesem Jahr verstärkt werden. Das Thema wurde in den letzten Betriebsversammlungen immer wieder beanstandet. Gleichzeitig bereitet das Unternehmen die Umstrukturierung des Konzerns in eine Spartenstruktur vor.

Mit unseren Vereinbarungen zur Absicherung jedes einzelnen bei den anstehenden Veränderungen, insbesondere der Zusage auch einen gleichwertigen und gleichartigen Arbeitsplatz beim Umbau unseres Werkes sowie der Verlängerung unsere Zukunftssicherung bis 2030 bedeutet für unsere Belegschaft ein absolut hohes Maß an Sicherheit. Mit dieser individuellen Absicherung in Zeiten von Veränderungen kann jeder seine Zukunft in den kommenden Jahren sicher planen.

Die Zeit vergeht wie im Flug. Vom 1. bis 5. März 2018 sind bei uns im Betrieb die Wahlen für die Wahldelegiertenversammlung zur Aufsichtsratswahl sowie die Betriebsratswahlen. In dem Zusammenspiel zwischen den beiden Gremien Aufsichtsrat und Betriebsrat haben wir in den vergangenen Jahren vieles erreicht, im Unternehmen und an unserem Standort. Diese Arbeit wollen wir auch in Zukunft fortsetzen. Deshalb werben wir schon heute um Ihre Stimme. Sollten Sie am Wahltag nicht im Betrieb sein, nutzen Sie die Möglichkeit der Briefwahl.

Herzliche Grüße


Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender


Michael Häberle
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Miteinander für Morgen

Die Tarifrunde 2018 ist in der heißen Phase

Das neue Jahr 2018 hat in der Metall- und Elektroindustrie mit einer schwierigen Tarifrunde begonnen. Unsere Forderungen als IG Metall in dieser Auseinandersetzung sind klar. Wir fordern 6 Prozent Entgelterhöhungen, die individuelle Möglichkeit für Beschäftigte ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden pro Woche zu reduzieren. Dabei sollen Beschäftigte in besonderen Belastungssituationen, vor allem bei langjähriger Schichtarbeit, bei Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen, einen Entgeltzuschuss erhalten.

Kein Verständnis auf Arbeitgeberseite

Die Forderungen der IG Metall stoßen bei der Arbeitgeberseite auf kein Verständnis. Vor allem die individuelle Arbeitszeitverkürzung mit Entgeltzuschuss ist aus ihrer Sicht kaum vorstellbar. Steht ihnen doch angesichts der guten Auftragslage eher der Sinn nach Zusatzschichten und Mehrarbeit. Doch trotz der guten Auftragslage ist auch bei der Entgelterhöhung bislang keine Einigung in Sicht.

Zwei Warnstreikwellen in Untertürkheim

Mit dem Ende der Friedenspflicht am 1. Januar sind wir mittlerweile in der heißen Phase der Tarifaufeinander-

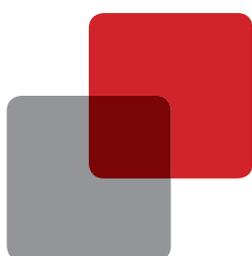
setzung angekommen. Bundesweit laufen nun die Warnstreikaktionen auf Hochtouren und die Beschäftigten zeigen entschlossen ihre Unterstützung für die Forderungen der IG Metall. Wir in Untertürkheim haben bereits zwei Warnstreikwellen mit insgesamt 28 einzelnen Veranstaltungen erfolgreich durchgeführt und freuen uns über eure große Beteiligung, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ihr zeigt nicht nur, dass sich Metallerinnen und Metaller von schlechtem Januarwetter nicht die Chance verregnen lassen ihre Interessen durchzusetzen, sondern auch eure Unterstützung der Forderungen. Dabei spielt der individuelle Anspruch auf die Verkürzung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden meines Erachtens eine zentrale Rolle. Nach Monaten und Jahren mit immer neuen Erfolgsmeldungen des Daimler-Konzerns, die für viele Beschäftigte mit Mehrarbeit, Zusatzschichten und einer immer höheren Belastung verbunden sind, ist es an der Zeit eine tarifpolitische Ausgleichsmöglichkeit zu schaffen. Wir leben eben nicht um zu arbeiten, wir arbeiten um zu leben.

Einigung zum Redaktionsschluss nicht absehbar

Der Wunsch nach größerer Selbstbestimmung in der Arbeitszeit war auch schon ein Ergebnis der letzten Be-

schäftigtenbefragung der IG Metall 2017. Die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie wollen ihr Leben nicht nur nach der Stückzahlplanung der Unternehmen und den Projektanforderungen ihrer Arbeit planen. Es ist an den Arbeitgeberverbänden dies einzusehen und in der Tarifrunde an einer Lösung zu arbeiten. Eine Einigung im Tarifkonflikt ist zum Redaktionsschluss nicht absehbar. Es liegt nun an den Arbeitgebern, ob sie Einsicht zeigen oder ob wir mit IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie in einen Arbeitskampf gehen.

Andreas Jahn
Betriebsrat
Tel 3 08 87



MITEINANDER FÜR MORGEN





Tarifrunde 2018

Warnstreiks im Januar Danke für eure Unterstützung





- tützung!



PKW-Instandsetzung

Betriebsvereinbarung für die PWI steht

Die heutige PKW-Instandsetzung (CC/TSPWI) verfügt auf Basis des breiten Kompetenz- und Tätigkeitsspektrums über vielfältige Auftraggeber. Vor über drei Jahren hat der Vorstand im Zuge von „Product Dedication“ eine Umstrukturierung gefordert. Hintergrund ist, dass die jeweiligen Tätigkeiten und die damit verbundenen Kosten, klar strukturiert den jeweiligen Hauptauftraggebern zugeordnet werden sollen.

Absicherung der PWI-Beschäftigten

Die PWI-Werkstätten befinden sich nicht nur am Standort Untertürkheim, sondern sind über mehrere Standorte verteilt: Untertürkheim, Sindelfingen, Schmiden und Möhringen. Die Hauptauftraggeber der PWI sind die PKW-Entwicklung und der Vertrieb. Dies verkompliziert natürlich die Zuordnung, weil die Standorte unterschiedliche Auftragsvolumina haben. Zudem sind gesetzliche Rahmenbedingungen in Bezug auf Werk-/ Dienstverträge zu beachten.

Aus diesem Grund haben die IG Metall-Betriebsräte von Anfang klar gegen die Forderung des Vorstandes ausgesprochen, die PWI zu zerschlagen. Einen

Sinn in der Spaltung der PWI sehen wir nicht. Da der Betriebsrat bei Strukturentscheidungen lediglich Beratungs- und kein Mitbestimmungsrecht hat, haben wir IG Metall-Betriebsräte uns darauf konzentriert, die Beschäftigten der PWI abzusichern und deren Arbeitsbedingungen zu schützen.

In Zusammenarbeit mit den IG Metall-Vertrauensleuten in der PWI konnte der Betriebsrat im Vorfeld sehr viele Themen der Beschäftigten sammeln. Die Kolleginnen und Kollegen hatten viele Fragen, Bedenken und Befürchtungen. Diese Fragen wurden vom Betriebsrat in die Verhandlungen eingebracht, so dass es gelungen ist, die Beschäftigten der PWI umfassend abzusichern, und die Folgen der Umstrukturierung abzufedern.

Niemand muss Verschlechterungen befürchten

Keiner der Mitarbeiter, die zukünftig neuen Geschäftsfeldern zugeordnet sind, hat durch die neue Zuordnung arbeitsvertragliche Verschlechterungen zu befürchten. Das heißt insbesondere, dass sich das zum 31. Dezember 2017 individuell gültige Tätigkeitsprofil, die Entgeltgruppe, das Leistungsentgelt,

Zulagen und ggf. vorhandener TIB und die Arbeitszeit (IRTAZ) nicht verändern. Unterm Strich ist die befürchtete Zerschlagung deutlich abgemildert: Von den über 300 Mitarbeitern verbleiben fast 240 in der Abteilung CC/TSPWI. Lediglich ca. 60 Mitarbeiter wechseln in die Entwicklung; 16 Mitarbeiter gehen zum Vertrieb, bleiben aber Mitarbeiter des Werkes Untertürkheim.

Der Betriebsrat hat die Beschäftigten der PWI am Freitag den 15. Dezember 2017 in einer Bereichsversammlung informiert. In großer Runde konnten die Beschäftigten den Führungskräften und dem Betriebsrat Fragen stellen. Ob sich das Unternehmen durch die neue Struktur letzten Endes einen Gefallen getan hat, ist nach wie vor fragwürdig.

Katarina Scardigno
Betriebsrätin
Tel. 5 15 23



Der Betriebsrat informiert die Beschäftigten der PWI in einer Bereichsversammlung



Alle Jahre wieder

Führungskräfte gönnen Mitarbeitern ihren Urlaub nicht

Denkt man an Urlaub, dann kommen automatisch Gedanken auf wie Sonne, Meer und Erholung. Urlaub sollte dazu dienen vom Alltag abzuschalten.

Jedoch sind wir in der heutigen Zeit durch Smartphones und Internet jederzeit erreichbar. Manchen Führungskräften kommt das sehr gelegen, um ihre Mitarbeiter selbst im Urlaub kontaktieren zu können.

Mitarbeiter aus dem Urlaub holen

Es kann nie schaden, wenn man einen guten Draht zum Vorgesetzten hat. Allerdings kann hinter der Frage: „Wo verbringen Sie denn Ihren Urlaub?“ ein ganz anderer Grund stecken. Das Eigeninteresse des Vorgesetzten könnte darin bestehen, um herauszufinden, welche Mitarbeiter im Zweifelsfall aus dem Urlaub geholt werden könnten.

Muss der Mitarbeiter bzw. Arbeitnehmer für den Arbeitgeber im Urlaub erreichbar sein?

Ganz klar: **NEIN!** Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung, das Mobiltelefon mitzunehmen oder während des Urlaubs das E-Mail-Postfach abzurufen.

Der Mitarbeiter muss noch nicht einmal die Urlaubsadresse hinterlegen. Jeder Mitarbeiter bzw. Arbeitnehmer kann sein Urlaubsziel nach den eigenen Vorstellungen auswählen, auch wenn er dort nicht erreichbar ist.

Der Mindesturlaubsanspruch für Arbeitnehmer ist im Bundesurlaubsgesetz geregelt. In der Bundesrepublik Deutschland stehen allen Arbeitnehmern jährlich mindestens 24 Werkstage Urlaub (vier Wochen) zur Verfügung. Bei Daimler haben alle Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen Urlaub (sechs Wochen).

Jeder darf seinen Urlaub individuell gestalten und frei entscheiden, wann man diesen benötigt.

Urlaub selbstbestimmt nutzen

Alle Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, Urlaub und Freizeit selbstbestimmt nutzen zu können. Was aber nicht gewährleistet ist, wenn Arbeitnehmer ständig damit rechnen müssen, zur Arbeit abgerufen zu werden. Deshalb ist auch kein Arbeitnehmer verpflichtet, in seinen Ferien für

den Arbeitgeber erreichbar zu sein. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind hier eindeutig:

Der Erholungsurlaub dient allein der Regeneration und der Wiederherstellung der Arbeitskraft. Jeder Arbeitnehmer darf nach dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG) seinen Urlaub so verbringen, wie er es möchte.

Aussagen wie „Schon wieder hast du Urlaub!“ oder „Nur Urlaub hast du!“ müssen nicht sein. Denn auch Führungskräfte nehmen ihren verdienten Urlaub, welcher ihnen durch den Tarifvertrag der IG Metall zusteht. Zur Erinnerung: ihren Anspruch auf 30 Tage Urlaub haben sie der IG Metall zu verdanken und nicht dem Arbeitgeber.

Amel Mujic
IG Metall-
Vertrauensmann
Tel. 6 35 28



Schmiede Untertürkheim

Die neue Schmiedestrategie

Die Schmiede in Untertürkheim steht nun seit über 110 Jahren. Sie ist älter als das Werk selbst und zumindest für uns IG Metall-Betriebsräte ein Herzstück dieses Standorts.

Auf Unternehmensseite schien man sich lange nicht sicher zu sein, was man mit der Schmiede anfangen möchte. Seit den erfolgreichen Verhandlungen zur Zukunftsausrichtung des Werkes im Sommer 2017 ist nun auch für die Schmiede wieder eine klare Perspektive vereinbart. Sie ist und bleibt fester Bestandteil für die Entwicklung und Ausbau des Werkes Untertürkheim.

Perspektive für die Schmiede

In den vergangenen Jahren wurde für die Schmiede auf der Produktseite fast nur Negatives vermeldet. In der Betriebsvereinbarung Zukunftsbild Stufe 1 hatte die Werkleitung beschlossen, die Seitenwellenproduktion fremd zu vergeben. Die Schmiede ist zum Beispiel

davon betroffen durch den Wegfall von Gelenkgehäuse und Radflansch/Radnabe für MFA-Fahrzeuge bis Ende 2018 und MRA-Fahrzeuge bis Mitte/Ende 2019. Des Weiteren gab es eine ganze Reihe von Stahl-Achsschenkel, die ersatzlos entfallen sind, weil die Nachfolgeprodukte gleich fremdvergeben wurden (z.B. Alu-Achsschenkel W213). Für Getrieberäder gilt leider ein ähnliches Bild. Im Juli 2017 konnten wir Betriebsräte nach intensiven Verhandlungen mit der Werkleitung diesen Negativtrend stoppen: Wir haben dafür gesorgt, dass die Schmiede nicht nur mit Schmieden von Teilen eine Perspektive erhält, sondern auch selbst solche Teile entwickelt und zur Serienreife bringt.

Schmiede als Systemanbieter

Die Schmiede wächst somit zukünftig zum Systemanbieter. Die Anfänge der neuen Ausrichtung werden in der Schmiede gerade ersichtlich: viele

Baustellen, Abbau von ausgedienten Pressen und viele Gespräche.

Die Vorbereitung für die Installation der ersten Radträger-Fertigungslinie im Gebäude 142/1 läuft auf vollen Touren. Auch der damit verbundene Umzug des Gesenkbaus in die Gebäuden 138 und 140 wird an Tempo gewinnen. Es wird mit Sicherheit hier und da Umsetzungsprobleme geben. Trotzdem war es uns wichtig, den Kolleginnen und Kollegen eine neue Perspektive zu geben und sie zu motivieren, damit die Schmiede mindestens weitere 100 Jahren fortbesteht.

Antonio Salerno
Betriebsrat
Tel. 2 06 78



Kinder- und Jugendhospiz in Stuttgart

Vertrauensleute und RD-Leitung spenden 660 Euro

Die Vertrauensleute in RD und Bernhard Heil, Leitung RD/P spenden für das Kinder- und Jugendhospiz in Stuttgart. „Das ist der Gastfreundschaft tiefster Sinn, dass der eine dem anderen Rast gebe auf dem Weg nach dem ewigen Zuhause“.

Dieser Gedanke des Theologen Romano Guardini ist für das Kinder- und Jugendhospiz in Stuttgart Ehrensache.

Aus diesem Grund haben die Vertrauensleute der PKW-Entwicklung in Untertürkheim gesammelt und einen Betrag von 330 Euro zusammenbekommen. Bernhard Heil, Leitung RD/P hat diesen Betrag dann verdoppelt. Somit konnten wir Martin Klumpp vom Kinder- und Jugendhospiz am 20. Dezember 2017 einen Scheck von 660 Euro übergeben.



Unternehmen setzt Vorschlag des Betriebsrats um

Daimler-Ausweis gilt an Feinstaubtagen als Ticket für Bus und Bahn

Im November 2017 organisierte der Betriebsrat eine Veranstaltung mit dem Stuttgarter Oberbürgermeister Fritz Kuhn, dem Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Nieke, mit Bernhard Heil, dem Leiter der Produktgruppe Powertrain sowie Frank Iwer, Autoexperte beim IG Metall-Vorstand zum Thema „Vom Feinstaubalarm zur Mobilität der Zukunft“.

Im Vorfeld dieser Veranstaltung haben wir IG Metall-Betriebsräte Ideen entwickelt, wie man die Feinstaubsituation am Standort Stuttgart und die Mobilität der Beschäftigten verbessern kann und diese der Werkleitung vorgeschlagen.

Ende Dezember hat das Unternehmen einen unserer Vorschläge zur Mobilität umgesetzt: Die Daimler-Mitarbeiter dürfen an Feinstaubtagen (siehe hierzu www.stuttgart.de/feinstaubalarm) den Werksausweis als VVS-Fahrkarte



Feinstaubalarm in Stuttgart

verwenden. Zu beachten ist, dass dies nur für Hin- und Rückfahrten (2. Klasse), sowie dienstlich veranlasste Fahrten zwischen den Daimler-Standorten im Großraum Stuttgart gilt.

Diese Möglichkeit gilt auch für Beschäftigte der Tochtergesellschaften sowie Zeitarbeitnehmer mit einem entsprechenden Firmenausweis. Der Feinstaubalarmzeitraum endet am 15. April 2018. Weitere Vorschläge des Betriebsrats wie beispielsweise eine häufigere

Taktung des Werksbusses oder mit privaten Fahrrädern auf das Werksgelände zu fahren, prüft das Unternehmen derzeit noch.

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Gebäude 128

SSO (Sauberkeit, Sicherheit und Ordnung) oder SOS?

Im November-SCHEIBENWISCHER haben wir bereits über die massiven Probleme bezüglich Sauberkeit, kaputte oder knallende Türen, Lärm, Temperatur und Luftfeuchtigkeit im Gebäude 128 berichtet. Da alle temporären Reklamationen keine Abhilfe schaffen konnten, gab es Anfang Dezember einen Termin mit Bernhard Heil, Leiter RD/P.

Wir haben Folgendes vereinbart:

- Führungskräfte achten in ihren Bereichen auf die Einhaltung von „Ordnungsstandards“
- Eingangstüren werden ausgetauscht
- Reinigungsarbeiten werden dokumentiert und kontrolliert
- Reinigungsintervalle werden den Bedarfen angepasst

- Bei regelmäßigen Sicherheits-/Sauberkeitsrundgängen im Gebäude mit CBS, Führungskräften und dem Betriebsrat werden weitere Maßnahmen festgelegt

Da das Thema nun dankenswerterweise als „Chefsache“ geführt wird, erwarten wir, dass die Situation im Gebäude zeitnah verbessert wird. Wir alle wollen uns in unserer Arbeitsumgebung wohlfühlen. Dabei ist Sauberkeit ein wichtiger Aspekt. Allerdings müssen wir auch selbst darauf achten, dass es in unserem jeweiligen Bereich ordentlich aussieht. Niemand möchte zwischen alten Joghurtbechern, Bananenschalen oder ungespülten Kaffeetassen arbeiten.

Wir werden Sie über weitere Maßnahmen auf dem Laufenden halten.

Constanze Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06



Klaus Kaupert
Betriebsrat
Tel. 5 97 22



Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Forschung und Entwicklung PKW

Überprüfung Belastungszulage in Teilen der Entwicklungswerkstatt Gebäude 122

Im Sommer des Jahres sorgte die angekündigte Überprüfung der Belastungszulagen in der Entwicklungswerkstatt im Gebäude 122 für Unruhe unter den Kollegen, da nicht wenige die Wegnahme ihrer ein oder zwei Belastungspunkte befürchteten. Davor hat sich unter anderem die Personalleiterin Carmen Kasper das Thema Eispelletieren angeschaut (vergleichbar mit Sandstrahlen von Teilen).

Die Kollegen vor Ort waren auf Zack:

Sie besorgten Carmen Kasper entsprechende Schutzausrüstungen und ließen sie selbst pelletieren. Was sie dann wohl in der Schulter gespürt haben soll. Die Überprüfung dauerte etliche Tage und wurde gründlich von uns Betriebsräten und den Belastungsexperten begleitet. Im Endergebnis gab es für einige Kollegen ein oder zwei Belastungspunkte mehr, für einzelne Kollegen auch ein oder zwei Punkte weniger.

An dieser Stelle möchten wir uns ins-

besondere bei den Kollegen und Vorgesetzten bedanken, die jederzeit Auskunft über ihre Arbeitsumfänge gaben. Die ERA-Belastungssystematik hat ihren Ursprung in einseitigen kurzzyklischen Montageumfängen. Diese Kriterien passen mal besser oder schlechter für die Entwicklungsmitarbeiter. Spätestens wenn abends die Hände, Arme oder Nacken schmerzen, spürt man eine deutliche Belastung auch wenn diese nicht immer vergütet wird.

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Alexander Rutkowsky
Betriebsrat
Tel. 5 31 99



Apostolos Sarapsis
Ersatzbetriebsrat
Tel. 5 28 10



Getriebemontage

Ergonomie sieht anders aus

Nachdem ein Automatikgetriebe komplett montiert ist, wird es vor der Auslieferung im Prüffeld getestet. Hierbei erfolgt eine Befüllung mit Getriebeöl. An den Stationen OP1260 und OP1380 muss deshalb ca. 450 mal in der Schicht der dazugehörige Ölabsaugstutzen montiert werden. Die Kollegen an diesen Stationen beklagen sich schon seit längerer Zeit über die sehr schlechte ergonomische Haltung bei diesem Montageschritt.

Nachdem sich die Kollegen beim Betriebsrat beschwert haben, wurde festgestellt, dass diese Stationen überhaupt nicht hinsichtlich Ergonomie untersucht wurden. Folglich sind diese auch nicht in der Ergonomielandkarte

aufgeführt. Der Betriebsrat hat dies reklamiert. Die Ergonomie der beiden Arbeitsplätze wird nun zeitnah bewertet. Der Betriebsrat wird darauf achten, dass die entsprechenden Maßnahmen zur Bereinigung des Zustandes dann auch zügig umgesetzt werden.

Ladislav Priplata
Betriebsrat
Tel. 6 62 84



Betriebsrat Ladislav Priplata besichtigt die schlechte ergonomische Haltung bei der Montage des Ölabsaugstutzens

Arbeitskleidung in der Ver- und Entsorgung

Viel reden aber nichts entscheiden

Seit Einführung der neuen Teamwear bekommt das Thema Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung (PSA) in der Ver- und Entsorgung (V+E) eine andere Dimension. Auch für die Kolleginnen und Kollegen die im Schmutzbereich (Schmutz, Öle, Fette SÖF) arbeiten und denen zusätzliche Arbeitskleidung zusteht, wird nichts geklärt.

Frühzeitig gingen die Kollegen auf ihre Führungskräfte zu, damit diese das Thema klären. FEHLANZEIGE! Im Kompetenzgerangel schiebt jede Führungskraft die Verantwortung von sich und die Kollegen in der V+E sind die Leidtragenden. Sie kommen sich wie Bittsteller vor. Weder Meister, Teamleiter noch Abteilungsleiter sehen sich in der Lage dieses einfache Thema schnell und unbürokratisch zu regeln. Seit Ende Oktober 2017 versuchen die Betriebsräte Ewald Bennin-

ger und Klaus Kaupert das Thema für die Kollegen zu lösen, aber keine Führungskraft in der V+E ist in der Lage, eine Entscheidung zu treffen. Es wird in Besprechungsunden dann auch beim Abteilungsleiter darüber diskutiert ob den Kollegen ein „Schmiedehemd“ aus Baumwolle (oder etwas Vergleichbares) zusteht oder nicht. Da wird um das Thema rumgeeiert nur um ein paar Euro zu sparen. Wie ein alter Kaugummi ziehen sich die Themen Arbeitskleidung, PSA, Schmiedehemd usw. in der V+E. Ein völlig orientierungsloser und entscheidungsunwilliger Abteilungsleiter übt sich in Verzögerungstaktik.

Die Instandhalter in der V+E machen einen super Job und sind Tag und Nacht da. Anstatt das Thema für seine Instandhalter zu lösen, kommt man den Eindruck, dass die Kolleginnen und Kollegen es ihm nicht wert sind,

die paar Euro beispielsweise für das „Schmiedehemd“ zu übernehmen.

Ewald Benninger
Betriebsrat
Tel. 2 56 32



Klaus Kaupert
Betriebsrat
Tel. 5 97 22



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

Antonio Potenza (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Nagold

Druck: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf

Bildquellen: S. 4 + 5 ©Martin Storz; stock.

adobe.com: S. 7 ©Christiane; S. 9 ©M. Schön-

feld + ©ehrenberg-bilder; S. 12 (Trauerflor)

©timboosch

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 5. Februar 2018

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

Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

Jugend. Kultur. Protest. – Die 1960er im Südwesten

Der Songtext von Bob Dylan aus dem Jahr 1964 „The Times They Are A-Changing“ ist Leitmotiv für die Sonderausstellung.

Vietnamkrieg, die Tötung von Benno Ohnesorg und das Attentat auf Rudi Dutschke trieben in Heidelberg, Freiburg, Tübingen und Konstanz die Studenten auf die Straße. Beatbands sprossen auch in Kleinstädten wie Pilzköpfe aus dem Boden. Allerorten stritten Jung und Alt, Rechts und Links, Obrigkeit und Alternative oft bis zur Eskalation um Politik und Geschichte, Musik und Mode, Benehmen und Lebenswandel.



Jugend-Band, 60er
© Haus der Geschichte Baden-Württemberg

Termin:	Dienstag, 27.02.2018
Treffpunkt:	16:20, Haus der Geschichte Baden-Württemberg, Foyer/Kasse
Beginn der Führung:	16:30 Uhr
Führung:	Andrea Welz
Kosten:	13,00 Euro (10 bis 15 Teilnehmer); 11,00 Euro (ab 16 Teilnehmer)

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



Wir trauern um unseren Freund und Kollegen

Ugur Karabulut

***14. Juni 1968 †19. Januar 2018**

Der viel zu früh und nach schwerer Krankheit verstorben ist.

Ugur Karabulut begann 1997 in der Motorenmontage im Werkteil Bad Cannstatt zu arbeiten. Vor über zehn Jahren haben ihn seine Kolleginnen und Kollegen in der Kostenstelle 2058 zum ersten Mal als Vertrauensmann gewählt.

Seit acht Jahren ist der gelernte Elektroinstallateur Mitglied des Betriebsrats und hat in den vergangenen Jahren in den Ausschüssen Personal, Arbeitspolitik und Planung mitgewirkt. Mit viel Herzblut und Engagement hat sich Ugur um die Anliegen seiner Kolleginnen und Kollegen gekümmert. Wenn es nötig war, hat er in der Sache hart diskutiert und auch im Betriebsratsgremium nie ein Blatt vor den Mund genommen. Gerade deshalb haben wir ihn sehr geschätzt. Wir werden seine freundliche Art und seinen großen Humor sehr vermissen.

Sein Tod hinterlässt eine große Lücke, nicht nur innerhalb des Betriebsrats. Wir werden unserem Kollegen Ugur Karabulut ein ehrendes Andenken bewahren. Unsere Gedanken und unser Mitgefühl sind in diesen Stunden bei seiner Familie und seinen Freunden.

Die Trauerfeier mit anschließender Beisetzung fand am 23. Januar 2018 statt.

In stiller Trauer

Betriebsrat Werk Untertürkheim, Forschung und Entwicklung PKW