

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW



Umfrage bestätigt schlechtes Betriebsklima

Aus dem Inhalt

- Miese Stimmung in der Entwicklung 3
- PTU-Mitarbeiter schleppt 3,2 Tonnen 6
- DaimlerMOVE: Mehr als Mobilität 7
- IG Metall fordert neue Altersteilzeit 9
- Krankmeldung - Was muss man beachten? 11





Umfrage bestätigt schlechtes Betriebsklima

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ob in Betriebsversammlungen, im SCHEIBENWISCHER oder auch in vielen Gesprächen mit der Unternehmensleitung: Der Betriebsrat hat unzählige Male auf das schlechte Betriebsklima hingewiesen. Immer wieder haben wir dargestellt, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die Motivation und die Verbundenheit der Belegschaft mit „ihrem“ Unternehmen auf ein Niveau gesunken ist, dass eigentlich für Daimler nicht akzeptabel ist.

Die Ergebnisse der jetzt veröffentlichten Mitarbeiterbefragung bestätigen (leider) diese Einschätzung des Betriebsrates. Auch die Unternehmensleitung räumt ein, dass wir da wohl ein Problem haben.

Dabei ist nicht nur das durchschnittliche Ergebnis unter den Erwartungen, sondern auch die Verteilung innerhalb der Bewertungsskala ist höchst ungewöhnlich und zeugt von einer tiefen Spaltung innerhalb der Belegschaft. Über 30 Prozent der Befragten geben dem Unternehmen eine äußerst schlechte Beurteilung. Allerdings bewerten auf der anderen Seite genauso viele das Unternehmen extrem gut. Normalerweise konzentriert sich die Bewertung eher in der Mitte und die Ränder sind nicht so stark ausgeprägt. So ist es zumindest in Unternehmen, bei denen das Betriebsklima akzeptabel ist. Bei Daimler ist das gerade umgekehrt. Wir halten es für äußerst bedenklich, dass über ein Drittel der Belegschaft im Grunde genommen innerlich gekündigt hat.

Aber diese Mitarbeiterbefragung spiegelt nur das wieder, was viele Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz selbst erleben: Tagtäglich werden sie mit Arbeitsüberlastung, Druck und Streit um die richtige Eingruppierung konfrontiert. Hinzu kommt das Gefühl, nicht als wertvoller Mitarbeiter, sondern als unakzeptabler Kostenfaktor betrachtet zu werden. Das hinterlässt Spuren. Oder wie soll sich ein Mitarbeiter im Personalbereich, in der Gastronomie oder in der beruflichen Bildung fühlen, wenn er zum x-ten Mal gefragt wird, ob er denn nicht lieber

gehen will? Andere Beschäftigte wiederum sind unzufrieden, weil sie an einem Arbeitsplatz arbeiten müssen, der gar nicht ihrer Qualifikation entspricht.

Das Schlimmste: In diesem Unternehmen wird immer weniger mit Kommunikation und Überzeugung gearbeitet. Stattdessen werden Anweisungen und einseitige Vorgaben von oben diktiert. Nicht wenige Zielvereinbarungen oder besser gesagt Zielvorgaben bewegen sich zudem auch noch am Rande des Zulässigen.

Man braucht also keine aufwendigen Untersuchungen, um die Ursachen für diese Befragungsergebnisse zu ergründen. Man muss nur bereit sein, hinzusehen und zuzuhören. Wenn die Mitarbeiterbefragung einen Sinn haben soll, dann wäre es dringend notwendig, das Empfinden eines großen Teils der Belegschaft ernst zu nehmen und daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen. Die Werkleitung hat angekündigt, dass sie diese Handlungsfelder mit dem Betriebsrat beraten will.

Daraus muss eine betriebsöffentliche Debatte werden, in der nicht wieder ausschließlich die Führungsspitze entscheidet, was für die breite Belegschaft gut ist. Eine solche Debatte wäre dann in der Tat ein erster Schritt in eine wirklich neue und bessere Unternehmenskultur.

Wir werden uns aktiv daran beteiligen und weiter berichten.

Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender

Gehen die Beschäftigten zu oft auf die Toilette?

In der PKW-Entwicklung grummelt es. Die laufende Entwicklungsoffensive um das Thema CO₂ sorgt unter anderem dafür, dass die Entwicklungsmitarbeiter doppelt so viele Motoren, Getriebe und so weiter aufbauen sollen wie noch vor zwei Jahren. Dies bedeutet, dass es an fast allen Ecken mächtig knirscht. Der Termindruck ist überall zu spüren. Wer jetzt aber glaubt, die Firma tue alles um die Mitarbeiter zu motivieren, täuscht sich.

Schnüffelei nervt

Im Gegenteil: Die Beschäftigten werden verstärkt beobachtet, ob sie auch ja jede Sekunde arbeiten und nicht zu oft auf die Toilette gehen. Nicht wenigen Kollegen geht diese Schnüffelei, die vereinzelt wirklich schon bis zur Klotüre geht, auf den Geist. Sie weigern sich deshalb auch samstags oder unter der Woche Überstunden zu machen. Wie fühlt sich ein Mitarbeiter, der auf Bitten des Meisters einen Versuchsmotor schnellstmöglichst zusammenbaut und danach wegen eines kurzen Gesprächs mit einem Kollegen schon wieder ermahnt wird, ob er nichts Besseres zu tun hat? In jedem guten Führungskräfte-seminar lernt man, dass Motivation der Mitarbeiter das Wichtigste ist und dass jeder Mensch auch mal kurz ausruhen muss nach heftiger Anstrengung.

Mitarbeiter, die ordentlich arbeiten, muss man auch ordentlich behandeln. Obwohl es schon etliche Korrekturen bei den ERA-Einstufungen gab, ist für einige Mitarbeiter immer noch nicht nachvollziehbar, warum ein Kollege, der die gleiche Arbeit verrichtet, eine Entgeltstufe höher eingestuft ist als man selber. Wenn dies ein Vorgesetzter nicht eindeutig erklären kann, sollte man mit großen Worten wie Wertschätzung sehr vorsichtig sein. Denn wie soll man sich in einem solchen Fall wertgeschätzt fühlen?

Belastung steigt

Für etliche Mitarbeiter, welche unter erschwerten Bedingungen arbeiten (Kälte, Lärm, Schmutz, über Kopf, erhöhte Muskelbelastung), die durch die Stückzahlerhöhungen oft noch zunehmen, ist es schwer vermittelbar, warum man auf ein Ergebnis der Belastungsreklamation jetzt schon fast anderthalb Jahre warten muss. Viele Kollegen spüren die steigende Belastung jeden Tag am eigenen Leib. Dass die Firma hier immer genauere Analysen braucht

(vor allem wenn es um mehr Geld geht), ist für viele Kollegen nicht nachvollziehbar. Warum hört man nicht einfach auf die Führungskräfte und entscheidet dann?

Das Unternehmen braucht sich nicht wundern, dass viele Mitarbeiter in der Versuchswerkstatt nicht zum Fahrzeugaufbau wechseln wollen: Dort wird die körperliche Mehrarbeit weder über das Grundentgelt noch – zumindest bisher – über die Belastungszulage vergütet.

Es ist fünf vor zwölf

Auf Dauer hilft es nichts, wenn man die Kollegen nur lobt, sie seien Spezialisten. Im Geldbeutel macht sich das nicht bei allen bemerkbar. Hier braucht es auch generell wieder den Mut und die Rückendeckung der Führungskräfte. Wenn die Werkstattmitarbeiter nur die Teile verbauen würden, die sie geliefert bekommen, würde kaum ein Triebstrang bzw. ein Fahrzeug pünktlich fertig werden. Bisher sind die Kollegen noch nicht so weit, dass sie sich alle hinter Formalien verstecken. Dann würde nämlich gar nichts mehr gehen. Aber es ist fünf vor zwölf!

Wer beim neuen Leistungsbeurteilungssystem eine großartige Verbesserung erwartet, irrt sich ebenfalls. Kaum ein Ziel ist in der Entwicklung

tatsächlich messbar, was zugegebenermaßen auch schwierig ist.

Führungskräfte überfordert

Man muss auch dazu sagen, dass die Führungskräfte mit dem neuen Leistungsbeurteilungssystem schlichtweg überfordert wurden. Jeder Vorgesetzte meinte, er habe bei der Leistungsbeurteilung einen ganz persönlichen Bewertungsspielraum. Leider haben einige Vorgesetzte Ziele vereinbart, die nicht zulässig sind, zum Beispiel zu Krankheitsquoten, Überstunden oder Samstagsarbeit. Die Aussage von nicht wenigen Vorgesetzten, dass man alle Mitarbeiter in der Abteilung bzw. im Center erst mal auf Karenz setzen müsse, ist ein Schlag ins Gesicht! Als hätten sich die Kollegen 20 Jahre lang ausgeruht.

Wer solche Parolen verbreitet, hat als Führungskraft versagt. Solchen Führungskräften würde es gut tun, für einige Zeit am Band oder am Prüfstand zu arbeiten. Dann würden sie vielleicht mitbekommen, dass solche Sprüche bei der Belegschaft überhaupt nicht ankommen. Denn: Den wenigsten Mitarbeitern wird das Engagement in der Firma durch üppige kostenlose Aktienoptionen versüßt.

Motorradfreunde aufgepasst

Die Vertrauensleute der IG Metall laden alle Motorradfreunde zur Ausfahrt am Sonntag, den 1. Juni 2008 ein. Die Tour führt uns diesmal auf die Schwäbische Alb (unter anderem Schopfloch, Burladingen). Wir treffen uns um 9:00 Uhr am Mercedes-Benz-Museum. Wer gerne Motorrad fährt, sollte sich den Sonntag am besten gleich vormerken. Auf rege Teilnahme und schönes Wetter freut sich euer Roadguide Klaus Käckermann.



Besser essen im Betriebsrestaurant

Alles neu macht der Mai. Auch im Gastronomieservice: Seit Anfang Mai gibt es dort ein neues Essensangebot. Seit knapp einem Jahr hat der Sozialausschuss mit der Gastronomieservice-Leitung Gespräche geführt. Ziel war es, die Qualität und Vielfalt bei den Speisen in den Betriebsrestaurants zu verbessern.

Ohne Geschmacksverstärker

Das ist gelungen. Bei allen Speisen wird auf künstliche Geschmacksverstärker verzichtet. Bei allen warmen Speisen werden festgelegte Qualitätsstandards eingehalten. Das heißt bei jedem Produkt kann lückenlos über Herkunft, Sorte und Zusammensetzung Auskunft gegeben werden. Gastronomieservice lässt bei Lieferanten Produkte nach eigenen Rezepturen herstellen, damit Produkte wie beispielsweise Fleischküchle, Maultaschen, Salatsoße oder Kartoffelsalat immer die gleiche Qualität haben.

Täglich gibt es in den Betriebsrestaurants Speiseangebote mit Stern (*).



Die Speisen mit Stern (*):

- enthalten keine Geschmacksverstärker
- kommen weitgehend ohne kennzeichnungspflichtige Zusatzstoffe aus
- sind mit Natursalzen gewürzt
- enthalten frisches Obst und Gemüse aus der Region (je nach Saison)
- werden nur mit hochwertigen Fetten und Ölen zubereitet
- bestehen täglich aus einer Suppe, einer Hauptspeise, Beilagen und Dessert

Lob an die Köche

Doch nicht nur bei den Speisen mit Stern ist „Besser essen“ das Motto. Fertigprodukte werden nur noch verwendet, wenn unbedingt nötig. Dafür kommen mehr Bio-Produkte auf den Tisch. Zahlreiche neue Rezepte sind entstanden. Dafür ein großes Lob an alle Küchenchefs und ihre Teams. In Workshops haben sie getüftelt, überlegt, probiert und im wahrsten Sinne des Wortes neue Gerichte komponiert. Ich bin mir sicher, dass das bei der Belegschaft gut ankommt. Qualität setzt sich immer durch. Mit dem neuen Essensangebot haben wir erreicht, was uns Mitgliedern des Ausschusses Soziales und Kantine schon lange auf den Nägeln brannte.

Otto Groß

Vorsitzender Ausschuss
für Soziales und Kantine
Tel.: 6 62 29



Verkaufsshop im Zentralversand Übersee

Gute Nachricht für die Beschäftigten im Zentralversand Übersee: Im Gebäude 6/5 hat Ende April ein Verkaufsshop eröffnet. Dies konnte der Ausschuss für Soziales und Kantine durchsetzen. Auch Abteilungsleiter Klaus Neuer hat sich für einen Shop stark gemacht.

Der Zentralversand Übersee liegt genau zwischen den Werkteilen Hedelfingen und Untertürkheim. Nachdem seit Oktober vergangenen Jahres rund 150 Logistikbeschäftigte aus Brühl in den Zentralversand Übersee umgezogen sind, arbeiten dort inzwischen rund 350 Kolleginnen und Kollegen. Es gibt dort keine Kantine. In der Mittagszeit fährt zwar ein Bus nach Hedelfingen. Doch vielen Beschäftigten reicht es zeitlich nicht zum Essen nach Hedelfingen zu fahren. Sie sind darauf angewiesen, dass sie sich vor Ort etwas zu essen kaufen können. Bisher konnten die Beschäftigten nur an einem „Vespermobil“ Essen und Getränke kaufen.

Öffnungszeiten des Verkaufsshops

Montag bis Freitag jeweils
7:00 bis 9:30 Uhr
11:30 bis 13:00 Uhr
17:30 bis 18:30 Uhr



Dies hieß bei Wind und Wetter Schlange stehen. Zudem war das Angebot begrenzt und die Preise überteuert. Der neue Verkaufsshop kommt bei den Beschäftigten im Zentralversand Übersee gut an. Denn der Laden hat deutlich länger geöffnet als das „Vespermobil“ und natürlich können dort auch mehr Produkte angeboten werden.

Otto Groß

Vorsitzender Ausschuss für
Soziales und Kantine
Tel. 6 62 29

Bernd Kehl (LOG/TL)

Vertrauensmann
Tel. 8 30 21

Führungskräfte der Instandhaltung bestätigen:

In der Instandhaltung fehlt Personal

Vor kurzem hat das WOB-Team der PMO-Centerleitung im Gebäude 141 Optimierungsvorschläge vorgestellt, die Umbauten erfordern.

Wenn eine Fremdfirma die Linie umbaut, wären die Kosten dafür allerdings so hoch, dass der PMO-Centerleiter Erhard Schletterer die Vertreter der Instandhaltung fragte: „Macht unsere Instandhaltung so etwas nicht besser und günstiger?“ Die Antwort erstaunte, so glaube ich, nicht nur mich. Es sei keine „KAPA“, das heißt kein Personal frei. Vor sechs bis acht Wochen könnten die eigenen Leute mit den Umbauten nicht einmal anfangen.

Auf der anderen Seite wird gegenüber dem Betriebsrat ständig behauptet, in der Instandhaltung sei zu viel Personal an Bord und so mancher Mitarbeiter wird „höflichst gebeten“ seine Freischichten abzubauen. Gleichzeitig wird von den Beschäftigten Mehrarbeit verlangt. Das passt doch nicht zusammen. Wenn wirklich zu viel Personal in der Instandhaltung wäre, hätten die IS-Beschäftigten doch genügend Zeit, die Umbauten selbst zu machen.

Alexander Rutkowsky

Betriebsrat

Tel. 5 31 99



Von Mitarbeitermotivation und anderen Märchen

Von Alexander Rutkowsky

Auch die engagiertesten Mitarbeiter, werden nun endgültig aus ihren Märchen träumen gerissen. Sie glaubten noch an das Gute in diesem Unternehmen und haben die Aussage der Werkleitung „Im neuen Jahr wird alles anders“, positiv gesehen.

Am Jahresanfang hat die Firma als Akt der Wertschätzung und Zugehörigkeit zum Unternehmen T-Shirts an die Beschäftigten verteilt. Dies hat so manchen in der Belegschaft zu Scherzen veranlasst: „Wenn das Unternehmen dir ein Hemd schenkt, solltest du die Hose fest halten“. Inzwischen erweist sich dieser Satz als nicht ganz so abwegig.

Prämie vorenthalten

Nicht nur die Optimierungsprojekte wie WOB und STABEG zeigen den Kollegen, dass ein

rauer Wind durch die Firma weht, sondern auch der Umgang mit den Verbesserungsvorschlägen. Es ist offensichtlich kein gutes Zeichen, wenn die Werkleitung sagt: „Es wird alles anders!“ Ein Kollege hat sich darüber vor kurzem bei mir beschwert. Der Kollege hat sich überlegt wie man Abläufe verbessern kann, die für die Beschäftigten in der Montage sehr anstrengend und belastend sind. Einige Verbesserungsvorschläge wurden auch umgesetzt bzw. werden in nächster Zeit umgesetzt. So weit so gut. Was den Kollegen aber so verärgert ist, dass sein Anspruch auf eine Prämie in Höhe von 30 Prozent abgelehnt wurde. Begründung: der Verbesserungsvorschlag sei nicht budgetwirksam. Auf Anfrage beim Engineering wurde nur geantwortet: „Seit 2007 haben wir die Anweisung, alle Verbesserungsvorschläge als nicht budgetwirksam zu bewerten.“ Das heißt der betroffene Kollege bekommt nur einen Bruchteil der Prämie, die

ihm eigentlich zustehen würde: Inzwischen ist nur noch von einer Prämie in Höhe von sechs Prozent die Rede, also nur ein Fünftel der bisher 30 Prozent.

Kein Einzelfall

Nun die Preisfrage: Ist der Kollege jetzt motiviert? Wird er sich in Zukunft noch die Mühe machen und Verbesserungen vorschlagen? Wer nun meint, dass es sich um einen Einzelfall handelt, der irrt. Bei einer Nachfrage unter den Kollegen, wurde mir bestätigt, dass solche Beschwerden immer häufiger vorkommen.

Alexander Rutkowsky

Betriebsrat

Tel. 5 31 99



PTU-Mitarbeiter schleppt 3,2 Tonnen pro Schicht

Von Gabriela Reich

Ein Getriebegehäuse wiegt rund acht Kilo. Pro Schicht muss Daniel Kojic rund 350 bis 400 Gehäuse zuerst von einer Rutsche auf eine Prüfstation, dann in die Gitterbox einsortieren. Von Hand und ohne Hebevorrichtung, wohlgemerkt. Das heißt, während einer Schicht transportiert er mit seiner Muskelkraft bis zu 3,2 Tonnen Alu. Dabei wird seine Wirbelsäule extrem belastet, weil er sich ständig vornüber beugen muss, um die Teile in die Gitterbox zu legen.

Wirbelsäule entlasten

Wenn alles gut läuft, wird die Arbeit nicht nur für Daniel Kojic bald leichter werden: Ein Hub-Kipp-Gestell soll eingesetzt werden, damit er seine Wirbelsäule entlasten kann. Auch in anderen Kostenstellen der PDG sollen Hebevorrichtungen eingerichtet werden. Diese Erleichterungen kommen aber nicht von ungefähr. Auslöser ist eine Begehung, zu der der Betriebsrat Mitte April Führungskräfte und den Werksärztlichen Dienst eingeladen hat. Bei dem Termin wurde nicht nur der Arbeitsplatz von Daniel Kojic unter die Lupe genommen. In der Strahlanlage (Kostenstelle 1234) müssen die Steuergehäuse beispielsweise zuerst von der Rutsche zum Richten auf die Werkbank geschoben und dann auf eine Vorrichtung am



Während einer Schicht transportiert Daniel Kojic von Hand bis zu 3,2 Tonnen Alu, weil er die Getriebegehäuse ohne Hebevorrichtung zur Gitterbox transportieren muss.

Arbeits Tisch geschlagen werden. Durch die Erschütterungen werden die Hand-, Ellenbogen- und Schultergelenke extrem belastet. Um die Belastungen zu verringern plant die PDG-Leitung, in nächster Zeit eine Maschine einzubauen. Die Maschine richtet die Teile dann automatisch.

Bandagen für die Handgelenke

Auch beim Einpallettieren und vor allem beim Richten und Verputzen der rund fünf Kilo schweren Steuergehäuse 6/46 werden die Gelenke stark belastet. Die Handgelenke schmerzen den Mitarbeitern am stärksten, weil sie beim Grobverputzen der Gussteile ständig gedreht werden müssen. Die dort Beschäftigten brauchen dringend Bandagen, um die Handgelenke zu stabilisieren. Der Betriebsrat geht davon aus, dass die Bandagen in den Kostenstellen 1234, 1104 und 0824 eingesetzt werden.

Für manche Mitarbeiter würde es sich lohnen, wenn sie Kilometergeld bekommen würden. Denn an einzelnen Arbeitsplätzen, beispielsweise in der Kostenstelle 1234, müssen die Beschäftigten einen derart langen Weg zwischen Arbeitstisch und Gitterbox zurücklegen, dass sie während eines Tages tatsächlich auf einige Kilometer kommen. Das Problem kann gelöst werden, indem die Werkbank verkürzt und Rollenbänder eingesetzt werden. Außerdem brauchen die dort Beschäftigten speziell angepasste Sicherheitsschuhe, damit die Fußgelenke optimal entlastet werden.

Gesundheit geht vor

Über zu lange Wege können sich die Mitarbeiter der Kostenstelle 0824, die die Ölwannen bearbeiten nicht beklagen. Probleme machen ihnen aber die schweren Handschleifgeräte. Beim Richten der Ölwannen müssen die Geräte ständig gedreht werden. Die ständige Rotation schadet vor allem den Handgelenken. Das Unternehmen hat zugesagt, dass hier leichtere Handschleifgeräte eingesetzt werden. Wie oben schon erwähnt sind zahlreiche Erleichterungen in Form von Hebe- oder Kippvorrichtungen, Bandagen, spezielle Sicherheitsschuhe oder eben leichteren Geräten vorgesehen. Bei dem Rundgang wurden natürlich auch Arbeitsplätze entdeckt, die schon vorbildlich ausgestattet sind. Zum Beispiel ist in der Kostenstelle 0824 schon eine feste Hebe- und Kippvorrichtung



Bisher muss Taner Özkara die Ölwannen in unbequemer Haltung von der Rutsche heben. Sobald eine Hebevorrichtung und eine fest installierte Hebe- und Kippvorrichtung für die Gitterboxen eingebaut ist, wird die Arbeit für ihn leichter werden.

eingebaut. Die Mitarbeiter benutzen die Vorrichtung tagtäglich. Das ist der Knackpunkt. Denn all diese Maßnahmen helfen nur, wenn sie die Beschäftigten auch benutzen. Natürlich ist es zunächst einmal eine Umstellung, wenn der gewohnte Ablauf am Arbeitsplatz verändert wird. Aber: Die Gesundheit geht vor. Sind die Handgelenke erst einmal kaputt, hilft die beste Bandage nicht mehr. Deshalb die Bitte an die Kollegen: Benutzt die Arbeitserleichterungen. Dann sind eure Chancen größer, dass ihr die körperlich anstrengende Arbeit auf Dauer machen könnt.

Gabriela Reich
Betriebsrätin
Tel.: 6 49 60



Mehr als Mobilität

Nach der Namensänderung der Firma heißt DCMOVE jetzt DaimlerMOVE. In der Zukunftssicherung 2012 wurde mit DaimlerMOVE die Übernahme der Auszubildenden geregelt. Hintergrund: Im Herbst 2003 schlug das Unternehmen vor, dass Jungfacharbeiter in eine so genannten „JobStart GmbH“ eingestellt werden. In der Tochtergesellschaft wollte die Firma die Neueinsteiger wie Zeitarbeitskräfte im ganzen Land herumreichen. Die Antwort des Gesamtbetriebsrats war glasklar: Eine solche GmbH wird es nicht geben.

Die Flexibilität und Mobilität wurde mit DaimlerMOVE geregelt. So kann bei Bedarf Personal zwischen den Werken ausgeglichen werden. Denn es kann und darf nicht sein, dass ein Werk Auszubildende nicht übernimmt und in einem anderen Werk Mitarbeiter von außen eingestellt werden. So konnten in der Vergangenheit zum Beispiel Auszubildende, die in Bremen nicht übernommen werden konnten, im Werk Berlin und bei uns unterkommen. In Untertürkheim wurden bisher alle Auszubildenden, die hier ausgelernt haben auch im Werk Untertürkheim übernommen.

Chance zur Weiterentwicklung

In „Move“ steckt aber nicht nur die Mobilität. Die restlichen Buchstaben stehen für Orientierung, Veränderung und Entwicklung. Auch das sind Bestandteile der Vereinbarung, die der Gesamtbetriebsrat im Sommer 2004 mit dem Unternehmen abgeschlossen hat. DaimlerMOVE soll den Jungfacharbeitern eine Chance geben, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Während den 24 Monaten in DaimlerMOVE sollen sie den Gesamtprozess eines Produktes kennen lernen. Das heißt, zum Beispiel ein Jungfacharbeiter, der später in der Bremsscheibenfertigung arbeiten wird, sollte während der DaimlerMOVE-Zeit in einem vorgelagerten oder nachgelagerten Bereich arbeiten. Ein solcher Bereich ist die Gießerei, wo die Bremsscheiben gegossen werden. Als nachgelagerter Bereich käme die Montage der Bremsscheiben in Frage.

Anderes Beispiel: Ein Auszubildender, der ausgelernt hat und später in der Motorenmontage arbeiten soll, könnte während der DaimlerMOVE-Zeit zunächst die Alugießerei kennen lernen. Dort werden Kurbelgehäuse, Zylinderköpfe usw. gegossen. Als nachge-

lagerter Bereich käme die Fertigmontage in Frage.

Die Betriebsvereinbarung zu DaimlerMOVE regelt, dass die Auslerner ihren Zielbahnhof, also ihren Arbeitsplatz nach DaimlerMOVE, kennen. Der dort zuständige Teamleiter und Meister ist verantwortlich für die Personalentwicklung des Jungfacharbeiters. Darüber hinaus werden im Vorfeld für die Einsätze Lernziele festgelegt und in einem Abschlussgespräch wird mit dem verantwortlichen Meister die weitere betriebliche Entwicklung besprochen.

Auch nach der Ausbildung fördern

Leider werden die Jungfacharbeiter nicht immer so eingesetzt, wie es die Vereinbarung vorsieht. Oft hat man den Eindruck, dass die Jugendlichen ziellos von einer Abteilung in die andere verschoben werden. Von Weiterentwicklung und Perspektive kann häufig nicht die Rede sein. So kann man nicht mit den Auslernern umgehen! Gute Personalarbeit muss sich daran messen lassen, welche Entwicklungsperspektiven man Mitarbeitern im Unternehmen gibt.

Wir fordern die Personalabteilung und die Führungskräfte auf, DaimlerMOVE so umzusetzen, wie es vereinbart wurde. Es kann nicht sein, dass die Firma zwar von der Mobilität der jungen Leute profitiert und auf der anderen Seite nicht dafür sorgt, dass sie sich auch weiterentwickeln können.



Marcel Welzel
(PMO/AD)

Nur in der Montage

„Meine DaimlerMove-Zeit war alles andere als abwechslungsreich.

Ich war nur in der Montage. Zuerst war ich in der Fertigmontage in PMO/AD, dann in Cannstatt in der Montage. Dann war ich noch in der Rumpfmontage, auch in PMO/AD. Von vor- und nachgelagerten Bereichen habe ich überhaupt nichts mitbekommen. Ich hätte mir gewünscht, dass ich sehe, wo das Material herkommt und wohin es verschickt wird. Ein Einsatz in der Logistik wäre gut gewesen“.

Pashalis Tserkezis
(PGE/GMO)



Freiwillig nach Sindelfingen

„Für mich war die DaimlerMove-Zeit ok. Zuerst war ich drei Monate lang in Hedelfingen in der Montage. Dann konnte die Personalabteilung mir nicht sagen, wo mein nächster Einsatz sein soll. Das heißt ich konnte auch meinen Urlaub nicht planen. Deshalb habe ich mich freiwillig nach Sindelfingen abordnen lassen. Dort habe ich im Bereich Finish C-Klasse als Kontrolleur und Fahrer gearbeitet. Außerdem haben wir die Autos in Folie eingepackt für den Export. Das hat Spaß gemacht. Es war interessant, mal ein anderes Werk kennen zu lernen. Jetzt arbeite ich wieder in Hedelfingen in der Montage.“

Aytac Polat
(PAC/ACM)



Bessere Planung nötig

„Die ersten drei Monate nach der Ausbildung habe ich in Hedelfingen in NAG 1 gearbeitet. Mein Zielbahnhof war eigentlich die Achsmontage in Mettingen. Nach den drei Monaten in Hedelfingen habe ich mich in Mettingen bei meinem Meister gemeldet. Es war aber kein Platz für mich frei. Also wurde ich in die Härterei verliehen. Nach drei Monaten nahm ich noch einmal Anlauf und versuchte einen Arbeitsplatz bei meinem Zielbahnhof zu bekommen. Fehlanzeige: Es war immer noch kein Platz frei. Schließlich kam ich in die Lackiererei. Dort arbeite ich auch heute noch. Ich war froh, dass ich nicht noch einmal die Abteilung wechseln musste. Während der DaimlerMOVE-Zeit hatte ich das Gefühl, dass ich ziellos von der einen Abteilung in die nächste verschoben werde. Das hätte die Personalabteilung wirklich besser planen können.“

Verhandlungen zur Zukunft der Instandhaltung

Von Karl Reif

Unternehmensseite und Betriebsrat verhandeln nach wie vor über eine Vereinbarung zur Zukunft der Instandhaltung im Werk Untertürkheim. Die Unternehmensseite hat in die Verhandlungen das Thema Arbeitszeit in der Instandhaltung eingebracht. Entgegen ihrer Zusage, hat sie jedoch bisher weder zum Bestandsschutz der Instandhaltung, den Personalthemen noch zu den Arbeitszeitfragen einen Vereinbarungsentwurf vorgelegt. Dies soll aber bis zur nächsten Verhandlung Ende Mai nachgeholt werden.

Instandhaltung sichern

Kernpunkte der Verhandlungen müssen jedoch vor allem die Sicherung der Instandhaltungsbereiche als Teil des Werks, Regelungen zur Fremdvergabe und zur Übernahme von

Auslernern sein. Sie sind Voraussetzung für Gespräche zu Arbeitszeitfragen.

Wichtig ist an dieser Stelle: Veränderungen der Arbeitszeit unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats und ohne Zustimmung des Betriebsrats kann die Arbeitszeit nicht verändert werden.

Bisher hat die Unternehmensseite sich noch nicht dazu geäußert, wie sie die Arbeitszeit verändern möchte. Deshalb macht es keinen Sinn, in den Meistereien über Änderungen der Arbeitszeiten zu spekulieren, bevor klar ist, ob es überhaupt zu Änderungen kommt.

Keine Zwangsfreischichten

Zur Arbeitszeitregelung gehören auch die Themen Freischichtnahme und Gleitzeitabbau. Beides ist in Betriebsvereinbarungen geregelt.

Momentan erlaubt keine Vereinbarung einseitige Vorgaben zu Freischichtnahmen bzw. zum Gleitzeitabbau. Das gilt auf allen Ebenen. Das heißt, es dürfen beispielsweise keine Zwangsfreischichten angeordnet werden. Genauso wenig gibt es im Freischichtmodell Ober- oder Untergrenzen was die Stundenzahl angeht. Es gibt auch keine Vereinbarung, die eine wie auch immer geartete „Freischichtsteuerung“ vorsieht.

Wir werden nach unserem nächsten Verhandlungstermin am 30. Mai weiter informieren.

Karl Reif
Betriebsrat
Tel. 6 62 83



Urlaubsgeld und Tariferhöhung

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird im Mai ausbezahlt und beträgt ca. 69 Prozent des monatlichen Entgelts. Als Berechnungsgrundlage dient das Bruttoentgelt ausgenommen Mehrarbeitsgrundvergütungen, Mehrarbeitszuschläge, Auflösungen und Einmalzahlungen. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten zeitabhängige variable Bestandteile, wie zum Beispiel Schichtzuschläge. Im Monat nachdem der Beschäftigte seinen Urlaub genommen hat, wird das Urlaubsgeld erneut berechnet. Der Berechnung werden die letzten drei Monate vor Urlaubsantritt zugrunde gelegt. Mit der nächsten Entgeltabrechnung werden eventuell fehlende Beträge für genommene einzelne Urlaubstage berechnet und ausbezahlt.

Noch eine gute Nachricht: Ab 1. Juni wird eine Tariferhöhung von 1,7 Prozent ausbezahlt.

**MEHR AUF DEM KONTO,
MEHR IN DER TÜTE!**



Ergebnisbeteiligung und Entgeltumwandlung ins Vorsorgekapital

Da die Ergebnisbeteiligung dieses Jahr so hoch wie bisher noch nie ist (3.750 Euro), wird die zulässige jährliche Grenze der Sozialversicherungsfreiheit von Bruttoentgeltumwandlung in Höhe von derzeit 2.544 Euro überschritten, wenn die gesamte Ergebnisbeteiligung ins Vorsorgekapital umgewandelt wird. Auf diejenigen, die ihre gesamte Ergebnisbeteiligung gewandelt haben, kommen deshalb mit der April-Entgeltabrechnung je nach Verdienst zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge bis zu ca. 246 Euro zu. Unternehmensleitung und GBR haben sich kurzfristig auf ein Verfahren verständigt, mit dem diese zusätzliche Belastung, die nicht umgehbar ist, notfalls auf zwei Monate verteilt werden kann. Die Betroffenen wurden angeschrieben. Für künftige Entgeltumwandlungen ins Vorsorgekapital wird der GBR die Möglichkeit prüfen, ob dem Problem unter Umständen mit erweiterten Wahlmöglichkeiten begegnet werden kann ohne die hohe Attraktivität des Vorsorgekapitals zu gefährden.

Vom Hoffen und Bangen

Von Mario Andronic

Das Programm zur Einstiegsqualifizierung soll Jugendlichen helfen, einen festen Arbeitsplatz zu finden. Im Folgenden die Erfahrungen, die ein Jugendlicher im Werk Untertürkheim mit diesem Programm gemacht hat:

„Der Stern, glänzt in Stuttgart besonders stark. Entsprechend ist die Erwartungshaltung jener, die mit ihm in Berührung kommen. Ich bin glücklich diese Möglichkeit, mich zu beweisen, erhalten zu haben, wenn auch nur anfangs. Mit den folgenden Monaten erfolgt die Ernüchterung. Wo bin ich denn hier nur hineingeraten? Warum? OK, ich war nie besonders gut in der Schule.

Nach drei Monaten durfte ich eine Eignungsprüfung ablegen und ich fürchte nicht genügend zu haben. Aber wussten sie nicht, dass dies nie meine Stärke war? Habe ich denn nicht jeden

Tag meine Motoren Seite an Seite mit meinen Kollegen abgeliefert, in einer hervorragenden Qualität? Zählt es gar nichts, dass ich mich ins Team eingefügt habe?

Wie kann ich dieser Firma, die ich doch so sehr schätze, beweisen, dass ich ihre Anforderungen erfüllen kann? Ich habe die Hoffnung aufgegeben. Jetzt ist es gewiss, ich bin danach wieder auf der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Schade, dass ich mit den 192 Euro, die ich vom Arbeitsamt pro Monat bekommen habe, keinen Urlaub bezahlen kann. Ich fühle mich ausgenutzt“.

Mario Andronic
(PMO/IS)
Vertrauensmann



Stichwort Einstiegsqualifizierung

Die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher, kurz EQJ, ist ein betriebliches Langzeitpraktikum und soll als Brücke zur Ausbildung dienen. Dabei orientiert es sich in der Regel an den Ausbildungsinhalten des entsprechenden Ausbildungsberufs. Im Rahmen des Ausbildungspakts hat die Wirtschaft, vertreten durch Kammern und Verbände, jährlich 25.000 Praktikumsplätze für Jugendliche zugesagt, die als noch nicht ausbildungsreif gelten. Bei Daimler haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmen Eckpunkte zur Einstiegsqualifizierung vereinbart. Darin sind unter anderem Arbeitszeit, Betreuung und die Beurteilung der Jugendlichen geregelt. Im Werk Untertürkheim haben im Mai 2007 26 Jugendliche eine sechsmonatige Einstiegsqualifizierung beendet. Davon haben sechs Teilnehmer einen Ausbildungsplatz beim Daimler bekommen. Von den 15 Jugendlichen, die dieses Jahr an der Einstiegsqualifizierung teilgenommen haben, wurde acht ein Ausbildungsplatz zugesagt.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-32; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29,
Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmanndruck Wildberg, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Dienstag, 3. Juni 2008



Ioanis Tsakalis
(PTU/PSB)
59 Jahre

Druck immer größer

„Die Arbeit in der Kernmacherei ist anstrengend. Ständig fehlt Personal. Der Druck wird immer größer. Ich nutzte die Schichterregelung und werde bis 61 arbeiten. Ich kann mir beim besten Willen nicht vorstellen, wie man hier bis 67 arbeiten soll“.

Josifidis Kaplanis
(PMO/RF)
42 Jahre



Mit über 60 in der Montage arbeiten?

„Meiner Meinung nach muss dringend ein neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit abgeschlossen werden. Die Preisfrage ist: Wie viele Mitarbeiter über 60 können noch taktgebunden in der Montage arbeiten? Die Firma baut Vormontageplätze ab. Das wären zum Beispiel Arbeitsplätze, die für Ältere geeignet sind. Bisher bietet die Firma keine anderen angemessenen Arbeitsplätze. Die Arbeitgeber haben eine soziale Verantwortung. Deshalb sollten sie die ab Ende 2009 wegfallende gesetzliche Förderung der Altersteilzeit finanzieren.“

Für jung.
Für alt.
Für alle.

Neue Altersteilzeit. Jetzt!

Wilhelm Ludwig
(PAC/IS)
49 Jahre
BVKL-Mitglied



Ältere früher gehen

„Als Betriebschlosser der PAC/IS repariere ich hauptsächlich Lackier- und Sandstrahlanlagen. Bei dieser Arbeit muss man sich bücken und auch häufig hoch- und runtersteigen, damit man an die Maschinen richtig ran kommt. Dabei sind meine Kollegen und ich Hitze, Dämpfen, Sandstaub und Lacken ausgesetzt. Ich kann mir nicht vorstellen, dass ich bis zum 66. Lebensjahr arbeiten werde. Deshalb brauchen wir dringend einen neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit als Anschlussregelung ab 2010. Denn Ende 2009 läuft die im Gesetz verankerte Förderung von Altersteilzeit aus. Die Tarifverträge zur Altersteilzeit sind konkret mit dieser Förderung verknüpft und enden deshalb auch am 31. Dezember 2009. Wenn die älteren IS'ler früher gehen können, werden auch wieder Arbeitsplätze für die jungen Auszubildenden frei.“

Mit dem Kopf durch die Wand

Von Michael Schick

Wenn Fremdfirmen feuergefährliche Arbeiten im Betrieb planen, müssen sie diese bei der Werkfeuerwehr anmelden. Genauer gesagt gibt es dafür einen so genannten „Kundenterminal“.

Unsinniger Umbau

In der Werkfeuerwehr will die Firma bis Ende 2008 sage und schreibe 43,5 Prozent der Kosten einsparen (bezogen auf die Kosten im Jahr 2004). Trotz dieser Sparvorgaben scheint genügend Geld für unsinnige Baumaßnahmen da zu sein: Abteilungsleiter Hartmut Schmitt aus Sindelfingen hat entschieden, dass das Kundenterminal zunächst als Zwischenstufe aus der Sicherheitszentrale in den ersten Stock des Gebäudes 139 verlagert werden soll. Gleichzeitig wird das endgültige Kundenterminal im Erdgeschoss gebaut. Dazu wird vom Meisterbüro der Wache Untertürkheim Fläche abgetrennt. Die Mitarbeiter müssen die Meldungen dann in einem knapp vier auf zweieinhalb Meter langen dunklen Schlauch annehmen. Eine Glasscheibe trennt sie von ihren Kollegen.

Der Betriebsrat hält diese Baumaßnahmen aus mehreren Gründen für nicht sinnvoll: Erstens hätten diese Kosten für den Umbau eingespart werden können, da momentan die Planungen für die Verlagerung der Sicherheitszentrale nach Mettingen noch nicht abgeschlossen sind. Zweitens würden das Gemeinschaftsgefühl und der Zusammenhalt unter den Feuerwehr-Kollegen gefördert, wenn das Kundenterminal in der Sicherheitszentrale bleiben würde. Drittens verschlechtert die Verkleinerung des Meisterbüros und das neue Kundenterminal die Arbeitsplatzsituation für beide Bereiche.

Keine Kompromisse

Die unsinnige Verlagerung des Kundenterminals zeigt, dass Abteilungsleiter Hartmut Schmitt nichts an seinem Führungsstil geändert hat. Die Meinung von Kollegen und Mitarbeitern scheint ihn nach wie vor nicht zu interessieren. Sein Motto lautet wohl: „Mit dem Kopf durch die Wand“. Warum sollte man auch irgend-



Im Meisterbüro der Wache Untertürkheim wird ein neues Kundenterminal gebaut, eine reine Geldverschwendung.

welche Zugeständnisse oder Kompromisse machen? Entschieden wird nach folgender Parole: „Das habe ich in Sindelfingen schon immer so gemacht“. Genauso ging Herr Schmitt bei den ERA-Reklamationen vor. Durch einen umsichtigen Führungsstil, durch Rücksicht auf die bisherigen Abläufe in der Werkfeuerwehr und durch Achtung vor den Menschen hätte man verhindern können, dass sich die Konflikte in der Werkfeuerwehr derart

verschärfen. Frage ist – will Herr Schmitt es so oder kann er nicht anders? Die Beschäftigten hätten wahrlich eine bessere Führungskraft verdient.

Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 2 06 54



Sicherheit nur in den Pausen?

Fotosafari in Bad Cannstatt

Im Werkteil Bad Cannstatt haben Kollegen ihre Pause auf einer Grünfläche verbracht. Sie wurden fotografiert, obwohl sie sich dagegen gewehrt haben. Das Recht auf das eigene Bild kannte der Fotograf offensichtlich nicht. „Es geht um die Sicherheit der Kollegen“, hieß es. Auf der Fläche sollte niemand liegen, da in der Nähe leere Paletten gestapelt werden, die auf die Grünfläche fallen könnten.

wäre niemand gefährdet. Oder noch besser: Man könnte einen Sicherheitszaun zwischen Rasen und Abstellfläche einziehen, so wie auf der Seite zur Be- und Endladefläche für LKWs. Dann könnte man den Rasen als Ruhezone freigeben. Solche Ruhezeiten sind dringend notwendig. Denn durch die kurzen Taktzeiten in der Montage sind die Beschäftigten erschöpft. Im Übrigen ist es ja erfreulich, dass die Firma um die Sicherheit der Mitarbeiter besorgt ist. Allerdings muss man dazu sagen, dass in der Halle mehr Gefahren lauern als auf dem Rasen.

Die Kollegen wurden nicht nur gegen ihren Willen fotografiert. Besonders ärgerlich war, dass Meister die Bilder in der Regelkommunikation gezeigt haben. Die Meister wollten die Bilder „zu Lehrzwecken“ einsetzen und zeigen, wo erlaubte Pausenflächen sind. Auf den Bildern konnten man sogar teilweise die Namen auf den Arbeitsanzügen der Kollegen erkennen. Darüber sind die Betroffenen natürlich zu Recht verärgert.

Mehr Gefahren in der Halle

Wir haben noch ein paar Vorschläge, wie man die Sicherheit im Werk verbessern könnte: Um die oben erwähnte Rasenfläche zu mähen könnte man einen Roboter einsetzen. Dann



Roland Bartle
Betriebsrat
Tel. 3 80 50



Zvonimir Pintar
Vertrauensmann



Ugur Karabulut
Vertrauensmann



Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt

Vortrag und Diskussion

Wir sind was wir essen – ein Jahr danach

Wann? Montag, den 9. Juni 2008 16:00 bis ca. 18:00 Uhr

Wo? Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Café Brut neben Betriebsrestaurant

Jochen Moosmann (HRM/SG)
Hubert Merz (Vorstand bei Bioland)
Moderation: **Dorothee Kraus-Prause** (Ev. Akademie Bad Boll)

Ökobauausstellung mit Mitarbeiteraktion „Solartechnik“ und Ausstellung Elektroauto „Twike“

Wann? 16. bis 19. Juni 2008 von 12:00 bis 15:00 Uhr

Wo? Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Vorplatz am Cannstatter Tor

Ansprechpartner:
Sven Giesler, Tel. 2 35 12
Harald Walter, Tel. 5 85 26
Husni Suwandhi, Tel. 5 89 88

Krankmeldung- was muss man beachten?

Betriebsrat und Unternehmensseite haben eine gemeinsame Protokollnotiz zur Arbeitsordnung ausgearbeitet, in der die Anzeige- und Nachweispflicht bei Arbeitsunfähigkeit geregelt ist. Die Protokollnotiz wurde am 28. April vom Betriebsrat beschlossen.

Hier die wichtigsten Punkte:

1. Man muss zwischen der „**Anzeigepflicht**“ (Mitteilung, dass man krank ist) und der „**Nachweispflicht**“ (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB), „gelber Schein“) unterscheiden.

2. Um einer möglichen Abmahnung aus dem Wege zu gehen, ist eine **Meldung vor dem jeweiligen Arbeitsbeginn** (Früh-, Spät-, Nachtschicht oder Ende Flexirahmen bei gleitender Arbeitszeit) wichtig.

3. Neu ist: Die Beschäftigten können mit den heute **üblichen Kommunikationsmitteln** mitteilen, dass sie krank sind. Möglich sind:

- persönliche Meldung
- telefonische Meldung
- E-Mail
- Telefax
- sofortige Vorlage der AUB, falls vor Arbeitsbeginn bereits vorhanden.
- SMS

Damit haben die Beschäftigten eine höhere Rechtssicherheit, denn bei einer Email sind das Datum und die Absendezeit dokumentiert. Es ist nicht statthaft, wenn der Vorgesetzte ausschließlich eine telefonische Krankmeldung verlangt.

Des Weiteren kann auch ein „**Bote**“ die Mitteilung überbringen. Bote kann jeder sein. Wichtig ist aber, dass der Bote auch zuverlässig die Meldung an den Vorgesetzten übermittelt. Dabei trägt der Kollege das Risiko der Übermittlung wenn er zu einer Meldung selbst in der Lage gewesen wäre. Wie der Bote die Meldung übermittelt bleibt auch ihm überlassen.

4. Der **Adressat der Meldung** ist immer der direkte Vorgesetzte oder dessen Stellvertreter.



Im gewerblichen Bereich wird eine Informationskarte, die noch zu erstellen ist, ausgegeben, auf der die Telefon – und Faxnummer, die E-Mail-Adresse und die Hausadresse des Vorgesetzten stehen.

5. Zur Nachweispflicht: Sie muss, nach einer Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren, am vierten Kalendertag beim direkten Vorgesetzten sein. Wenn die AUB mit der Post geschickt wird, ist es sicherzustellen, dass die Meldung auch am vierten Kalendertag eintrifft. Im Streitfall muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die AUB verspätet eingegangen ist.

6. Neu: **Die AUB kann auch am Werkstor abgegeben werden**, der Beschäftigte bzw. Bote muss eine Bestätigung erhalten. Dies ist eine weitere Verbesserung für die Beschäftigten.

7. Bei direkt anschließender **Folge- bzw. Weitererkrankung** muss man sich ebenfalls unverzüglich melden und die Krankheit nachweisen (AUB).

Wichtig für die Kolleginnen und Kollegen: Wer die oben aufgeführten Punkte beachtet, ist rechtlich auf der sicheren Seite.

Firma nimmt Abmahnung zurück

In der April-Ausgabe des SCHEIBENWISCHER haben wir über einen Beschäftigten berichtet, der trotz Krankmeldung abgemahnt wurde. Der Kollege war krank und ging vormittags zum Arzt. Die Krankmeldung hat er einem Arbeitskollegen mitgegeben. Der gab sie dem Meister noch vor Schichtbeginn. Trotzdem bekam der Kranke eine Abmahnung. Begründung: Er habe seine Meldepflicht nicht erfüllt, weil er nicht noch einmal angerufen hat. Inzwischen hat sich die Firma einsichtig gezeigt und die Abmahnung zurückgenommen.

Milos Raskovic
Betriebsrat
Tel. 3 80 51





für Untertürkheim und Entwicklung PKW
Montag, 9. Juni, 8:30 Uhr
Untertürkheim, im Gebäude 134/III, Erdgeschoss

für die Werkteile Mettingen und Brühl
Dienstag, 10. Juni, 8:30 Uhr
Mettingen, im Gebäude 4/05

für den Werkteil Hedelfingen
Mittwoch, 11. Juni, 8:30 Uhr
Hedelfingen, im Gebäude 41,
Wareneingang

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils um 8:15 Uhr vorverlegt.

für den Werkteil Zuffenhausen
Mittwoch, 11. Juni, 14:00 Uhr
in Zuffenhausen in der Be- und Entladehalle, Gebäude 18, Erdgeschoss

Schwerbehinderter Kollege sucht Mitfahrgelegenheit

Mike Bürgmayer ist zu 100 Prozent schwer behindert. Er wohnt in Stuttgart-Botnang und arbeitet in PAC/IS im Werkteil Mettingen in der Frühschicht von 6 bis 14:30 Uhr. Der tägliche Weg zum Arbeitsplatz und zurück ist für ihn sehr beschwerlich. Deshalb bitten wir die SCHEIBENWISCHER-Leser um Hilfe: Wer könnte Mike Bürgmayer mit dem Auto mitnehmen? Interessenten sollen ihn bitte im Geschäft unter Tel. 6 40 34 oder ab 16 Uhr auf dem Handy anrufen (0172/9 30 71 70).

Firmenticket bis 5. Juni 2008 beantragen

Daimler-Mitarbeiter können noch bis 5. Juni 2008 ein so genanntes „Firmenticket“ beantragen. Sie bekommen auf die VWS-Jahreskarte zehn Prozent Rabatt. Außerdem gibt es für Daimler-Mitarbeiter seit kurzem auch ein Jobticket der Deutschen Bahn.

Weitere Informationen zu den Fahrkarten im Intranet unter <http://intra.corpintra.net/ut/firmenticket> oder bei Julia Masek, Telefon (07 11) 17-5 64 46, Werk 010, HPC E610 und Udo Bangert, Telefon (07 11) 17-2 16 34.

Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis Nr. 1.181

Stuttgarter Stolpersteine: Ein Kunstprojekt auf den Spuren vergessener Nachbarn

Man nahm ihnen ihre Rechte und ihre Existenz, man nahm ihnen ihr Zuhause und ihr Vermögen, man nahm ihnen ihre Würde und am Ende das Leben. Sie waren unbescholtene Nachbarn und wurden unter der Naziherrschaft verfolgt, drangsaliert und ermordet. Zur Erinnerung an sie verlegt der Künstler Gunter Demnig vor ihren letzten selbst gewählten Wohnhäusern Stolpersteine im Bürgersteig. Beim Vorübergehen soll man über das Aufblitzen der kleinen Messingplatten mit den Lebensdaten der Ermordeten „stolpern“, soll



Jeder einzelne „Stolperstein“, den der Künstler Gunter Demnig ins Pflaster setzt, erinnert an ein Menschenleben, das dem Nazi-Terror zum Opfer fiel

innehalten und Fragen stellen. In Stuttgart liegen bereits über 150 Stolpersteine und auf unserem Stadtspaziergang durch Stuttgarts Mitte wollen wir an

die Biographien der Betroffenen erinnern, darunter sind Juden, Sinti, psychisch Kranke und Behinderte, Gewerkschafter, Kommunisten, Widerständler und Deserteure.

Termin: Dienstag, 24. Juni 2008, 18:00 Uhr.
Bei großer Teilnehmerzahl
Zusatztermin um 19.30 Uhr

Treffpunkt: 17:45 Uhr am Tagblattturm in Stuttgart

Führung: Andrea Welz M. A.

Kosten: € 7,00 (Führung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, E 606,
70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-2 06 78, Fax (0711) 17-5 33 20
oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-3 98 95, Fax (0711) 17- 5 88 77

Vorschau: Strotzend vor romantischen Dingen - J. M. William Turner und das „Liber Studiorium“
22. Juli 2008, Galerie Stihl, Waiblingen

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.181

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto. Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrags leider nicht möglich. Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.	BLZ		Unterschrift	

Stuttgarter Stolpersteine: Ein Kunstprojekt auf den Spuren vergessener Nachbarn
24. Juni 2008, Stuttgart-Stadtmitte