

ScheibenWischer

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



MOVE-Montage – Schlechte Ergonomie und kurze Takte

Meister – Traumjob oder „Schuhabstreifer“

Sicherheit statt Angst vor Hartz IV

Kritik an Montagen auf der Betriebsrätekonferenz

Seite 6

Seite 8

Seite 10





Betriebsrat



Wachstumsstrategie „Mercedes-Benz 2020“

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vorstandsvorsitzende Dr. Dieter Zetsche hat vor kurzem der Öffentlichkeit die Strategie „Mercedes-Benz 2020“ vorgestellt. In der neuen Wachstumsstrategie hat der Vorstand das Ziel formuliert, im Jahr 2020 mehr Autos als jeder andere Premium-Hersteller zu verkaufen. Um das zu schaffen will Daimler zusätzliche Modelle auf den Markt bringen und die Absätze weltweit steigern. Insbesondere in den Märkten China, USA, Brasilien, Russland und Indien sollen mehr Autos verkauft werden. Dabei spielt für den Vorstand auch der Aufbau von Werken in China und USA eine wichtige Rolle.

Im 125-zigsten Jubiläumjahr lässt sich zurückblickend sagen: Die erfolgreiche Geschichte von Daimler war über viele Jahre damit verbunden, an der Spitze zu stehen. Nach vorne blickend ist dies sicher auch für die Zukunft des Unternehmens bedeutungsvoll.

Der Vorstand sollte hinterfragen, ob er nicht selbst das eine oder andere dazu beigetragen hat, dass das Unternehmen nicht Nummer Eins ist.

Ob in der Produktion, in der Entwicklung oder in der Verwaltung - die Belegschaft hat in diesem wie in den vergangenen Jahren mit viel Einsatz gearbeitet, um 2011 zu einem Rekordjahr zu machen. Bereits jetzt kündigt das Unternehmen ein weiteres Kostensenkungsprogramm an: In den nächsten zwei Jahren sollen jeweils zehn Prozent Kosten eingespart werden.

In den vergangenen Jahren hat die Firma mindestens sechs oder sieben Optimierungsprogramme durchgeführt. Insofern stellt sich die Frage: Wo soll denn noch gespart werden? Geht es nur um weitere Fremdvergaben? In der Vergangenheit gab es nämlich häufig Optimierungsprogramme, die darauf abzielten Arbeiten fremd zu

vergeben. Mit Optimierung von Prozessen und Effizienzsteigerung hat das nichts zu tun.

Wenn das Unternehmen im Jahr 2020 tatsächlich die Nummer Eins der Premium-Hersteller sein will, brauchen wir nicht nur gute Produkte. Das Unternehmen muss diese Belegschaft und was sie leistet auch wertschätzen. Es dient nicht der Motivation, wenn die Beschäftigten immer das Gefühl haben, sie sind „nur“ lästige Kostenfaktoren.

Bei der Umfrage „Daimler Pulse Check 2010“ aus dem vergangenen Jahr kam heraus, dass die Zufriedenheit aller Beschäftigtengruppen eher im mittleren Bereich liegt. Laut der Umfrage ist die Motivation der Beschäftigten in der Produktion und in den produktionsnahen Bereichen relativ schwach ausgeprägt. Außerdem fühlen sich alle Beschäftigten, sowohl Angestellte als auch Produktionsbeschäftigte, nicht sehr stark ermutigt, Verbesserungsvorschläge und neue Ideen einzubringen. Auch die beruflichen Entwicklungschancen betrachten die Beschäftigten nicht als sonderlich attraktiv.

Der Betriebsrat erwartet, dass das Unternehmen auch in der Rangliste der besten Arbeitgeber Nummer Eins werden will. Denn nur wenn die Motivation bei den Beschäftigten stimmt, können die Ziele des Vorstands erreicht werden.

Herzlichst

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Von Takten und Zetsches Walrossbart

Von Ugur Karabulut

In der Fabrik brummt das Geschäft ohne Ende. Die Verkaufszahlen steigen, bis 2020 plant das Unternehmen noch höhere Stückzahlen – sei es im Intranet oder in den externen Medien – über Daimler wird nur positiv berichtet.

Stress nimmt zu

Das ist schön und gut. Aber: Mittlerweile ist es egal wo man arbeitet, ob im Angestelltenbereich oder in der Produktion, der Stress nimmt immer mehr zu.

Die Kolleginnen und Kollegen in den Fertigungs- und Montagehallen trifft es besonders hart. Sie müssen das Produktionsprogramm erfüllen, es fehlt aber überall Personal. In vielen Bereichen sind sogar zu wenige Maschinen und Anlagen. Das gegenwärtige Programm kann in vielen Abteilungen nur mit Mehrarbeit bewältigt werden. Die Mehrarbeit führt die Kollegen körperlich und psychisch an ihre Grenzen.

Überzeiten keine Lösung

Viele Kollegen leiden unter dem psychischen Druck. Einige geben das auch zu. Die Dunkelziffer ist mit aber mit Sicherheit weitaus höher. Nur mit Überzeiten agieren - das kann doch keine dauerhafte Lösung sein. Es fehlt sogar an Personal, um die Kollegen vernünftig an einer neuen Station einzulernen. Nach ein bis zwei Stunden Einlernzeit, müssen die Neuen schauen, wie sie dem Takt hinterherkommen.

Angst im Nacken

Das Anfang des Jahres eingeführte Montageband für den MOVE-Motor in Bad Cannstatt sieht leider so aus: Die Beschäftigten können nicht einmal etwas trinken während das Band läuft, sonst läuft der Motor einfach an ihnen vorbei und kann nicht montiert werden. Die Stationen sind so eng getaktet, dass der Kollege praktisch schon aus dem Takt kommt, wenn er nach der Sprudelflasche greift. Die Kollegen stehen ständig unter Druck. Ihnen sitzt die Angst im Nacken, dass sie die Stückzahl nicht schaffen. Die meisten in der MOVE-Montage sind zwar noch jung, aber auch sie kommen dem Takt kaum hinterher. Das zeigt auch die Anzahl

der Qualitätsstopps. Wie sollen dann die älteren Kollegen dieses Tempo und diesen Takt schaffen?

Darüber hinaus haben die Arbeitsplätze in der MOVE-Montage einige ergonomische Mängel. Deshalb ist es kein Wunder, wenn die Kollegen irgendwann krank werden. Krankenrückkehrgespräche mit den Betroffenen werden dagegen nur wenig helfen. Soweit ich weiß, ist bisher noch keiner geheilt aus diesen Gesprächen herausgegangen.

Stattdessen müsste die Firma die Montage-Arbeitsplätze von Anfang an so gestalten und mit solchen Hilfsmitteln ausstatten, dass sich die Kollegen daran nicht die Gesundheit ruinieren.

10 Sekunden Bartpflege

Apropos passendes Hilfsmittel: Vor ein paar Wochen habe ich gelesen, dass sich Dieter Zetsche ein Leben ohne seinen Walrossbart nicht vorstellen kann. Der 58-Jährige sagte in einem Interview mit der Frankfurter Rundschau, die Pflege dauere gerade mal zehn Sekunden täglich. „Einmal mit dem Kamm rechts und einmal mit dem Kamm links durchziehen – fertig.“ Genau an dieser Stelle dachte ich an die Kollegen in der MOVE-Linie. Unser Chef hat einen Kamm, also ein geeignetes Hilfsmittel. Deshalb pflegt er seinen Walrossbart so schnell und effektiv.

Auch die Kollegen an der Move-Montage müssen einmal rechts und einmal links arbeiten, allerdings müssen sie einen neun Kilo schweren Turbolader an die V8-Motoren montieren. Bei einer Tagesstückzahl von durchschnittlich 412 Motoren fallen pro Kollege und Tag rund 80 V8-Motoren an. Rechnet man das Gewicht der Turbolader hoch, die pro Tag von einer Person von Hand aus der Palette gehievt werden müssen, kommt man auf 720 Kilo. Es gibt zwar Kranen, die sind jedoch völlig ungeeignet. Die Kollegen wissen sich nicht anders zu helfen und setzen ihren Körper ein, was mit Sicherheit auf Dauer nicht gesund ist. Klar ist, dass ein neuer Kran her muss, mit dem man besser arbeiten kann. Der Fachbereich weiß Bescheid und kümmert sich darum. Aber die Planungsabteilung braucht Monate, um einen passenden Kran anzubringen. Das kann doch nicht sein!



Alltag in der MOVE-Montage: Der hier sichtbare Kran ist völlig ungeeignet. Die Planungsabteilung braucht Monate, um einen passenden Kran zu beschaffen

Keine große Aktion

Dieter Zetsche sagte über seinen Walrossbart: „Sie sehen das ist keine große Aktion. Ich übe ja auch schon 40 Jahre“. Es wäre auch keine große Aktion für die Kollegen in der MOVE-Linie einen Kran zu bestellen, damit sie endlich vernünftig arbeiten können. Die Arbeitsbedingungen müssen so verbessert und die Beschäftigten müssen solche Werkzeuge bekommen, dass sie ihre Arbeit die nächsten 40 Jahre gesund ausüben können.



Ugur Karabulut
Ersatzbetriebsrat
Tel. 5 28 10

Vorbeugen und helfen

In der Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) haben Unternehmen und Betriebsrat vereinbart, dass zu BEM ein Ausschuss gegründet wird.

Im BEM-Ausschuss sitzen die Betriebsräte Roland Bartle und Hans-Jürgen Butschler. Constanze Heidbrink ist als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Ausschuss. Außerdem sind in dem Gremium drei Vertreter des Personalbereichs.



Beschäftigte, die Fragen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) haben, sollen sich bitte an die im Artikel genannten Ausschussmitglieder wenden

In § 84 Sozialgesetzbuch (SGB) steht: Der Arbeitgeber muss Beschäftigten, die innerhalb von zwölf Monaten, länger als 42 Tage arbeitsunfähig sind, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Mit Hilfe des BEM soll die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden. Es geht auch darum, zu prüfen, wie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Dabei kann zum Beispiel auch mit finanziellen Hilfen der Arbeitsplatz so umgestaltet werden, dass der Betroffene dort arbeiten kann. Ziel ist es, den Arbeitsplatz zu erhalten und den Beschäftigten entsprechend seiner Fähigkeiten einzusetzen. Das ist nicht einfach, weil die Firma schon sehr viele Arbeitsplätze für einsatzeingeschränkte Beschäftigte wegrationalisiert hat.

Die Ausschussmitglieder überwachen die Aktivitäten des Unternehmens, das heißt sie sind beispielsweise vor Ort, wenn das Unternehmen den Arbeitsplatz eines betroffenen Beschäftigten besichtigt. Beschäftigte die Fragen zu BEM haben, sollen sich bitte an die rechts genannten Ausschussmitglieder wenden. Wir können Ihnen helfen. Wir empfehlen allen Kolleginnen und Kollegen, die zu BEM-Gesprächen eingeladen werden, einen Betriebsrat ihres Vertrauens mitzunehmen. Auch zu den so genannten "Krankenrückkehrgesprächen" ist es sinnvoll, einen

Betriebsrat seines Vertrauens mitzunehmen. Der Vorgesetzte muss bei Gesprächen über Fehlzeiten den Mitarbeiter und einen Betriebsrat vorab über den Gesprächstermin informieren.

Constanze Heidbrink
Vertrauensperson
der schwerbehinderten
Menschen
Tel. 2 63 06



Roland Bartle
Betriebsrat
Tel. 3 80 50



Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat
Tel. 6 79 60



Betriebsruhe an Weihnachten und Neujahr und Brückentage 2012

In manchen Produktionsbereichen wird gearbeitet

Zur Betriebsruhe an Weihnachten und Neujahr haben Betriebsrat und Werkleitung folgendes Verhandlungsergebnis erzielt:

Betriebsrat und Werkleitung haben zum Jahreswechsel 2011/2012 für die **Produktion und produktionsnahen Bereiche** „Fahrweisen“ vereinbart (das heißt, in wie vielen Schichten und mit wie vielen Beschäftigten gearbeitet werden soll). Diese „Fahrweisen“ haben die Arbeitsgruppen zur Programmierung in der Regel besprochen und liegen den Betriebsräten vor.

In manchen Bereichen gilt eine Betriebsruhe vom 27. bis 30. Dezember. Sollen darüber hinaus Beschäftigte zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten, muss das mit dem Betriebsrat bis zum 25. November vereinbart werden. Das

Unternehmen muss betroffene Beschäftigte bis zum 30. November informieren.

Für **produktionsunabhängige Bereiche und dezentrierte Bereiche** haben Betriebsrat und Werkleitung für die Zeit vom 27. bis 30. Dezember Betriebsruhe vereinbart. Vorgesetzte müssen ihre Mitarbeiter bis zum 30. November informieren, wenn sie aus betrieblichen Gründen während der Betriebsruhe arbeiten müssen und das bis zum 25. November mit dem Betriebsrat abstimmen.

Für den **Bereich Forschung und Entwicklung am Standort Untertürkheim** haben Betriebsrat und Firma für die Zeit vom 27. Dezember bis 30. Dezember eine Betriebsruhe vereinbart.

Außerdem haben Betriebsrat und Werkleitung

für die **Forschung und Entwicklung Betriebsruhe** an folgenden **Brückentagen** vereinbart:

- Montag, 30. April 2012 (Brückentag vor Maifeiertag)
- Freitag, 18. Mai 2012 (Brückentag nach Christi Himmelfahrt)
- Freitag, 8. Juni 2012 (Brückentag nach Fronleichnam)
- Freitag, 2. November 2012 (Brückentag nach Allerheiligen)

Bei Beschäftigten der Forschung und Entwicklung, die in Gleitzeit beschäftigt sind, werden die genommenen Gleittage mit dem Gleitzeitsaldo des jeweiligen Monats der Gleitzeitnahme und nicht mit Mehrarbeit verrechnet. Diese Regelungen gelten auch für Doktoranden, Diplomanden und Werkstudenten.

Unser Parlament vor Ort

Von Udo Abelmann

Die IG Metall-Mitglieder im Werk Untertürkheim wählen am 2. und 5. Dezember die 32 Kandidaten in die Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Stuttgart.

In den Verwaltungsstellen der IG Metall sind alle Mitglieder auf örtlicher Ebene zusammengefasst. Bundesweit gibt es 160 Verwaltungsstellen. Die Delegiertenversammlung ist das Parlament der Verwaltungsstelle.

Delegiertenversammlung

Die IG Metall-Mitglieder wählen die Delegiertenversammlung. Im Bereich der Stuttgarter Verwaltungsstelle sind dies 200 Delegierte, von denen alleine 32 aus dem Werk Untertürkheim kommen. Auf den vierteljährlichen Sitzungen der Delegiertenversammlung spiegelt sich die enorme Themenvielfalt der Gewerkschaftsarbeit wider. Die Tarifpolitik und Vorbereitung der Tarifrunden stehen dabei ebenso auf der Tagesordnung, wie gewerkschaftsinterne Angelegenheiten oder die Abstimmung betrieblicher Aktionen.

Die Mitglieder der Delegiertenversammlung wählen den Ortsvorstand, die Mitglieder der Tarifkommission und die Delegierten für den Gewerkschaftstag.

Ortsvorstand

Der Ortsvorstand besteht aus haupt- und ehrenamtlichen Funktionären der IG Metall.

Er leitet die Verwaltungsstelle, setzt die in der Delegiertenversammlung gefassten Beschlüsse um und ist für die Bildung der Ausschüsse und Arbeitskreise verantwortlich. Wolfgang Nieke und Karl Reif sind zurzeit für das Werk Untertürkheim im Ortsvorstand Stuttgart. Wie demokratisch eine Organisation ist, hängt auch davon ab, ob und wie sie sich kontrollieren lässt. Die Satzung der IG Metall bestimmt, dass der Ortsvorstand drei Revisoren beziehungsweise Revisorinnen zu bestellen hat. Diese prüfen die Kasse und die Umsetzung der Beschlüsse und sie berichten der Delegiertenversammlung.

32 Delegierte aus Untertürkheim zu wählen

Für die IG Metall-Mitglieder Werk Untertürkheim sind in diesem Jahr insgesamt 32 Delegierte zu wählen. Darunter müssen mindestens drei Frauen sein. Wer seit mindestens drei Monaten Mitglied in der IG Metall ist, darf wählen.

Die Stimmen werden am 6. Dezember in der Verwaltungsstelle Stuttgart ausgezählt.

Macht mit bei der Wahl, die Kandidaten haben eure Unterstützung verdient.



Udo Abelmann
IG Metall-Sekretär
Tel. 0711 16 27826

Mobile Wahlurnen und feste Wahllokale

Am 2. und 5. Dezember wird in der Montage und Fertigung mit **mobilen Wahlurnen** in den Früh-, Spät- und Nachtschichten gewählt. Mitglieder, die nicht angetroffen werden, können in den festen Wahllokalen ihres Centers wählen.

Die **festen** Wahllokale:

PMO und Schmiede, in Untertürkheim, Gebäude 136, Erdgeschoss, Raum 28

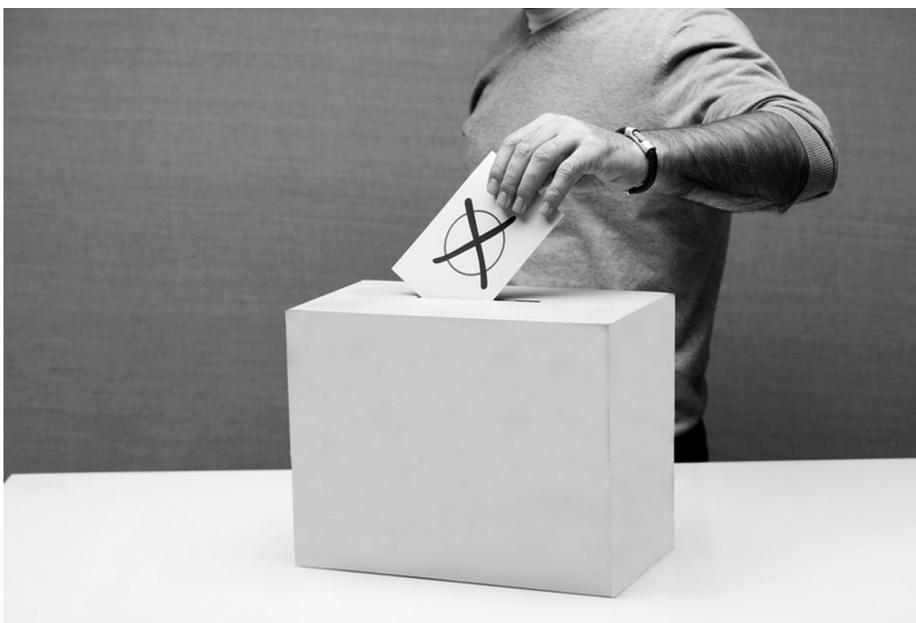
PTU, in Mettingen, Gebäude 7, 1. ZG Raum 153, (Betriebsrat)

PAC, in Mettingen, Gebäude 12, erstes Stockwerk, Raum 188

PGE, in Hedelfingen, Gebäude 35 Betriebsratsbüro

Die Wahllokale sind jeweils von 6 Uhr bis 16 Uhr geöffnet

Die IG Metall-Mitglieder in produktionsnahen Bereichen, Verwaltungsbereichen, den Außenstellen sowie Meister und Auszubildende wählen in Briefwahl. Die Briefwahlunterlagen werden den Mitgliedern zugesandt.



Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

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;

Dieter Gerlach, Tel. 6 12 55,

Michael Schick, Tel. 6 25 20,

Roland Schäfer Tel. 6 14 74,

Udo Abelmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmann Druck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bilder: ©fotolia: S. 5 eb-picture, S. 6 Klaus-Peter Adler

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 28. November 2011

Im Internet unter www.stuttgart.igm.de stehen

alle SCHEIBENWISCHER-Ausgaben seit dem Jahr 2000.

Zu viele Aufgaben und zu wenig Zeit für die Mitarbeiter

Meister – Traumjob oder „Schuhabstreifer“?

Von Dieter Gerlach

In der Fabrik sind die Meister die „Band-scheiben“. Immer unter Druck. Der Puffer zwischen den Vorgaben und Zielen, der mit E abgekürzten Ebenen über ihnen. Die, wie heißt es so schön, „ihre Ziele nach unten herunterbrechen“. Auf Deutsch gesagt: Die Vorgesetzten reichen ihre Aufgaben nach unten weiter.

Schwieriger Spagat

Der Meister ist das letzte Glied in dieser Kette. Er muss mit seinen Mitarbeitern zu-sehen, wie er die Ziele hinbekommt. Er muss die Interessen seiner Mitarbeiter und die Vorgaben von oben unter einen Hut bringen. Dieser Spagat wird immer schwieriger, wenn nicht sogar unmöglich.

Nicht wenige Meister fühlen sich deshalb als „Schuhabstreifer“ der Teamleiter und Abteilungsleiter. Die Meister arbeiten am Shopfloor daran, einen reibungslosen Ablauf zu organisieren und das unter Rahmenbedingungen, die immer schwieriger und widersprüchlicher werden. Klappt das mal nicht, folgt meist nicht die im Management-Lehrbuch vorgesehene gemeinsame konstruktive Auseinandersetzung. Dann geht es nicht darum, aus dem Fehler zu lernen, sondern es gibt Stress. Aktuelles Beispiel: Die Schulungsreihe „Führungskräfte – Information Arbeitszeit im Werk Untertürkheim“ hat zwar auf der reinen Sachebene für Klarheit gesorgt. Im Arbeitsalltag verunsicherte sie die Führungskräfte aber und wirkte teilweise sogar lähmend.

Personalbereich verantwortlich

Bei Überzeiten, Verleihungen und anderen mitbestimmungspflichtigen Fragen schlich sich in der Vergangenheit bei den Führungskräften eine gewisse Laxheit ein. In einzelnen Fällen endete dies in Gesetzesverstößen. Eine gehörige Portion Schuld daran trägt hier der Personalbereich (HR). Mit einer neuen Struktur hat HR sich vor ein paar Jahren aus der konkreten operativen Arbeit im einzelnen Center zurückgezogen. Stattdessen hat das Unternehmen P-offices und direkte Ansprechpartner für E3 aufwärts – so genannte „keys“ - eingerichtet. Zur Krönung



Zu viele Aufgaben und zu wenig Zeit für die Mitarbeiter

sob der Personalbereich Aufgaben in die Abteilungen ab. Wo diese landeten? Genau, bei den Meistern.

Bei der Schulung beispielsweise zur Freischichtsteuerung und Behandlung von Mehrarbeit ging es deshalb um ein „reset“, einen Neustart. Ziel war, dass sich die Führungskräfte im Werk wieder an die Vereinbarungen halten. Vertrackterweise löst dies für die Meister einen höheren Abstimmungsaufwand aus. Die Führungsebenen setzten die Botschaft an die Meister ab: „Gibt es Verstöße oder gar juristische Auseinandersetzungen, dann hat der zuständige Meister ein Problem“. Dies belastet die Meister zusätzlich.

So einfach kann man es sich nur als E2 oder E3 machen. Aktuell wird ein enorm hohes Programm gefahren, das die Fabrik an allen Ecken an ihre Grenzen bringt. Es klemmt bei Zulieferern. Es klemmt bei technischen Kapazitäten und es klemmt immer noch beim Personal. Und dies obwohl das Unternehmen auf Druck des Betriebsrats dieses Jahr über 650 neue Kolleginnen und Kollegen fest eingestellt hat. Ein Problem für die Meister

ist nämlich, dass nicht ausreichend Personal da ist, um das aktuelle Programm zu bewältigen. Folglich laufen die Meister Gefahr bei Überzeiten gegen tarifliche Regelungen zu verstoßen.

Bei Engpässen muss man kurzfristig reagieren. Dann haben schnell die Meister wieder den „Schwarzen Peter“. Sie tragen das Risiko bei den aufwändigen Abstimmungen – auch mit ihren Mitarbeitern - etwas zu versäumen und dann angezählt zu werden bzw. das Ablieferprogramm nicht zu schaffen. Die oben zitierte Drohung der Leitenden Führungskräfte ist dabei weder unterstützend noch motivierend.

Probleme und Themen satt

Das Werk Sindelfingen hat in der E-Klasse einen „gelben Prozess“ eingeführt. Die Meister kommen zusammen, um über Probleme zu reden. Ein zentraler Punkt dabei: Sie können ihre Aufgaben nicht mehr ordentlich erfüllen. Der Personalbereich hat daraufhin

Weiter auf Seite 7

gemeinsam mit ihnen die täglichen Aufgaben aufgelistet und die dafür notwendige Zeit zugeordnet. Das Ergebnis ist entlarvend: ein Meister benötigt pro Arbeitstag eigentlich 692 Minuten, also über elf Stunden, um seine Aufgaben erledigen zu können. Dabei sind lediglich drei Minuten vorgesehen, in der der Meister seine Mitarbeiter begrüßt und mit ihnen Gespräche führt – jeder Kommentar dazu ist überflüssig.

Im Unternehmen gibt es die Unsitte, alle möglichen Prozesse zu verschlanken. Die Arbeit, vor allem Verwaltungsaufgaben, landet dabei häufig bei den Meistern: Kommt etwas Neues von oben, wird der Meister per Mail informiert. Mit dem Hinweis, „Lesen Sie das mal durch“, drückt ihm sein Vorgesetzter – wenn er Glück hat – eine Hochglanzbroschüre in die Hand. Anschließend soll er das Ganze „irgendwie mitmachen“. Die Meister arbeiten zwischenzeitlich mit

durchschnittlich 25 Computer-Programmen bzw. -Anwendungen. Sie können aber nicht gleichzeitig Verbesserungsvorschläge am PC bearbeiten, bei der Mannschaft vor Ort sein, Fehler auswerten, Unfallmeldungen schreiben, QuAP und zem@web im Auge haben und vieles anderes mehr.

Umdenken zwingend notwendig

Meister müssen vor Ort bei ihrer Mannschaft sein können. Der Meister weiß über Abläufe am besten Bescheid und kann deshalb die Probleme vor Ort am besten regeln – vorausgesetzt er hat die Zeit dazu. Doch genau die fehlt. Der Betriebsrat muss und wird weiter Druck machen: Das Unternehmen muss Führungsdichte und Arbeitsaufgaben der Meister wieder so bemessen, dass sie genügend Zeit für ihre Mitarbeiter haben.

In einem Gespräch haben der Personalvorstand Wilfried Porth, der Gesamtbetriebsrat

und Vertreter der Meister vereinbart, das Thema Belastung der Meister gemeinsam zu „untersuchen“ und Maßnahmen zu vereinbaren. Jetzt steht das Unternehmen in der Pflicht. Der Betriebsrat erwartet, dass angefangen vom Vorstand bis zum E3 die Führungskräfte die Probleme der Meister ernst nehmen.



Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55

Neues Leistungsbeurteilungssystem NAVI

Ihre Meinung ist gefragt

Die Gespräche über ein neues Leistungsbeurteilungssystem mit der Unternehmensseite sind schwierig und langwierig (wir berichteten). Deshalb wird ab 1. Januar 2012 keine neue Vereinbarung in Kraft treten.

Drei Varianten

Es gibt drei mögliche Varianten eines künftigen Leistungsbeurteilungssystems. Diese Varianten, die sich für den Gesamtbetriebsrat aus den laufenden Gesprächen mit der Unternehmensleitung heraus kristallisiert haben, werden in einem Flyer näher beschrieben. Den Flyer (siehe Bild rechts) bekommt ihr bei den Betriebsräten.

NAVI verbessern

Wir würden gerne wissen, was Sie von den Überlegungen zum Leistungsentgelt halten. Würden Sie es begrüßen, wenn es im so genannten „Karenzverfahren“ – also dann, wenn eine Reduzierung des Leistungsentgelts angedroht wird – mehr Transparenz für den Betroffenen gibt? Legen Sie Wert darauf, dass im Konfliktfall eine betriebliche Lösung unter Einbeziehung des Betriebsrats herbeigeführt werden kann? Fänden Sie es gut, wenn ein Teil des tariflichen Leistungsentgelts als jährliche Einmalzahlung ausbezahlt würde? Wie kann das Leistungs-

beurteilungsverfahren nachvollziehbarer und gerechter gemacht werden?

Demnächst soll das Thema Leistungsentgelt auch im Blog des Betriebsrat Untertürkheim diskutiert werden. Den Blog finden Sie unter folgender Adresse:

<http://blog.e.corpintra.net/br-ut>

Außerdem wird der Gesamtbetriebsrat nächstes Jahr eine Online-Befragung zum Thema NAVI durchführen.

Informationen zu NAVI

Alle wichtigen Informationen zu NAVI finden Sie im Mitarbeiterportal auf der Seite des Gesamtbetriebsrats:

Mitarbeiterportal/Daimler & Ich/
Arbeitsumfeld & Soziales/Gesamtbetriebsrat

navi

www.daimler.igm.de

Wohin steuern wir mit na ?

Ihre Meinung ist gefragt!

320 Leiharbeiter fest übernommen bei Daimler

Sicherheit statt Angst vor Hartz IV

Daimler wollte die Quote für Leiharbeiter in der Produktion erhöhen.

Doch Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben sich im Rahmen der Betriebsvereinbarung Zukunftssicherung Daimler darauf geeinigt, dass die Anzahl der Leiharbeiter auch nach 2012 auf acht Prozent der Beschäftigten der Produktion begrenzt bleibt.

Diese Begrenzung ist deshalb so wichtig,

weil Leiharbeit nicht die festen Arbeitsverhältnisse unter Druck setzen darf.

Regelungen zu Leiharbeit

Die IG Metall will Leiharbeit und andere unsichere Beschäftigungsverhältnisse zum Thema der Tarifrunde machen. Dazu will die IG Metall noch vor der im Frühjahr 2012 beginnenden Entgelttarifrunde mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall Regelungen vereinbaren.

Der Betriebsrat hat erreicht, dass 320 Leiharbeiter einen festen Arbeitsplatz bekommen haben. Auch Peter S. und Pavlos G. (Namen von der Redaktion geändert) sind inzwischen fest beim Daimler eingestellt. Sie waren zunächst als Leiharbeiter über das diakonische Sozialunternehmen „Neue Arbeit“ im Werk Untertürkheim in der Produktion beschäftigt. Diese zwei Beispiele zeigen, wie wichtig sichere Perspektiven und ein fester Arbeitsplatz für Menschen sind.

Peter S. hat seit Herbst einen festen Arbeitsplatz bei Daimler Der Obdachlosigkeit knapp entronnen

Peter S. kam über eine Arbeitsgelegenheit („Ein-Euro-Job“) im Winter 2007 zu dem diakonischen Sozialunternehmen „Neue Arbeit“. Der damals 30-Jährige hatte eine Lehre als Industriemechaniker abgeschlossen. In dieser Branche wollte er jedoch nicht arbeiten. Er hatte verschiedene kurzzeitige Arbeitsverhältnisse, auch in der Zeitarbeit. Auch eine Umschulung als Teilezurichter brachte nicht die gewünschte berufliche Stabilisierung. Alkohol und Drogen prägten in dieser Zeit sein Leben. Hinzu kamen Schwierigkeiten mit seiner Familie. Schließlich verlor Peter S. seine Arbeit und seine Wohnung. Nur weil der Langzeitarbeitslose immer wieder bei Freunden Unterschlupf fand, konnte er der Obdachlosigkeit entgehen.

Seit Juni war 2004 Peter S. auf Hartz IV angewiesen. Zeitweise arbeitete er in einem Theaterprojekt. Anfang 2010 fing Peter S. über die „Neue Arbeit“ als Leiharbeiter im Werk Untertürkheim an zu arbeiten. Im Herbst 2011 wurde Peter S. fest bei Daimler übernommen.

Pavlos G. ist seit 1. August fest angestellt bei Daimler Gute Leistung lohnt sich

Pavlos G. ging in Griechenland zur Schule und kam 1970 als 14-Jähriger nach Deutschland. Er besuchte zunächst einen Deutschkurs bis er 1973 schließlich eine Ausbildung zum Elektroinstallateur in Waiblingen begann. Nach der Ausbildung wurde er nicht übernommen und war arbeitslos. Von 1979 bis 2009 arbeitete Pavlos G. in verschiedenen Firmen als Produktionshelfer. Wegen seinen schlechten Deutsch-Kenntnissen fand er jedoch keinen neuen Job und musste wegen finanziellen Problemen eine Schuldnerberatung in Anspruch nehmen. Das Abrutschen in Hartz IV brachte ihn zunehmend in persönliche Schwierigkeiten.

Von November 2009 bis Juni 2010 wurde Pavlos G. von der Agentur für Arbeit bei der „Neuen Arbeit“ eingesetzt. Dort bewährte und qualifizierte er sich. Daraufhin hat ihn die „Neue Arbeit“ im Juni 2010 als Leiharbeiter eingestellt und im Werk Untertürkheim eingesetzt. Zum 1. August wurde der 55-jährige Pavlos G. wegen seiner guten Arbeitsleistung bei Daimler fest übernommen.



Betriebsrat an Projekten beteiligt

Im Frühjahr hat die Firma Optimierungsprojekte in folgenden drei Bereichen begonnen:

- Instandhaltungsbereiche (IS-Bereiche der Produktionscenter, WPS/WSE und WPS/GET)
- Produktionsmittelfertigung (WPS/PMF)
- Werkzeugbau-Bereiche (PAC/PSF, PTU/DTZ, PTU/MU)

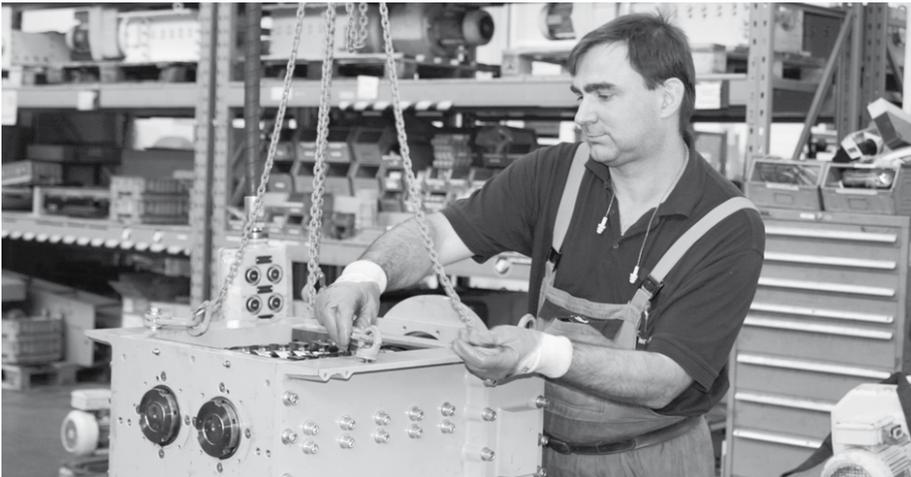
Bisher hat die Firma abgelehnt, den Betriebsrat an den Projekten direkt zu beteiligen. Der Betriebsrat hat nicht locker gelassen und eine Beteiligung eingefordert. Inzwischen liegen die Analyseergebnisse des Unternehmens aus den Bereichen vor. Das Unternehmen hat eingewilligt, dass der Betriebsrat die Interessen der Beschäftigten in den Projekten direkt vertreten kann. Zum Auftakt wird es eine

gemeinsame Infoveranstaltung des jeweiligen Bereichs und des Betriebsrats geben.

Notwendig ist aus unserer Sicht eine **Zukunftsstrategie** für die drei Bereiche, die sie als Teil des Werks dauerhaft sichert, statt reiner Sparprogramme und weiterer Fremdvergabe. Aus den Projekten dürfen keine Nachteile für die betroffenen Beschäftigten entstehen. Dies alles muss in konkreten Vereinbarungen münden, die den Bereichen und ihren Beschäftigten Sicherheit geben.

Folgende Betriebsräte sind an den jeweils folgenden Projekten beteiligt:

- Instandhaltungsbereiche (IS-Bereiche der Produktionscenter, WPS/WSE und WPS/GET): - **welche IS-Betriebsräte dabei sind wird noch festgelegt** -
- Produktionsmittelfertigung (WPS/PMF): **Michael Schick, Ewald Benninger, Witold Müller**
- Werkzeugbau-Bereiche (PAC/PSF, PTU/DTZ, PTU/MU): **Mate Dosen, Martin Bott, Reiner Böhmerle**



Das Unternehmen hat eingewilligt, dass der Betriebsrat die Interessen der Beschäftigten in den Projekten direkt vertreten kann

Urlaubsplanung 2012

Bis Ende Januar sind 20 Urlaubstage genehmigt

Betriebsrat und Geschäftsleitung haben folgenden Planungsprozess vereinbart: Im Werk 10 inklusive dezentrierte Bereiche plant jeder Beschäftigte bis zum 16. Januar 20 Urlaubstage für das gesamte Jahr 2012 verbindlich ein.

Daraufhin händigt der Vorgesetzte jedem Mitarbeiter eine Bestätigung seines Urlaubsantrags aus. Der Vorgesetzte muss spätestens bis zum 30. Januar Rückmeldung geben, ob der Beschäftigte den Urlaub so nehmen kann. Diese Regelung gilt auch für Auszubildende. Mit dieser Regelung wissen die Beschäftigten schon Ende Januar sicher, wann sie zwei Drittel ihres Jahresurlaubs nehmen können.

Sonstigen Urlaub muss der Vorgesetzte zeitnah und bei langfristigen Urlaubsplänen innerhalb von zehn Arbeitstagen genehmigen. Lehnt ein Vorgesetzter einen Urlaubsantrag ab, muss er sicherstellen, dass die Clearingstelle umgehend angerufen wird. Ansonsten gilt der Urlaub als genehmigt wie beantragt. Konfliktfälle bei der Urlaubsplanung werden wie

bisher auch in der Clearingstelle geklärt. Sie ist paritätisch aus Vertretern des Betriebsrats und der Werkleitung besetzt.

Entwicklung PKW und Forschung (RD)

Für die Entwicklung PKW und Forschung (RD)

wird auf den Planungsprozess verzichtet. Vorgesetzte müssen beantragten Urlaub zeitnah und bei langfristigen Urlaubsplänen innerhalb zehn Arbeitstagen genehmigen. Bei Konfliktfällen muss der Vorgesetzte die Clearingstelle informieren, sonst gilt der Urlaub als genehmigt.



Mit der neuen Regelung zur Urlaubsplanung 2012 wissen die Beschäftigten schon Ende Januar sicher, wann sie zwei Drittel ihres Jahresurlaubs nehmen können

„Wir brauchen mehr Belastungswechsel und längere Takte“

Wolfgang Nieke kritisiert auf der Betriebsrätekonferenz am 20. Oktober in Sindelfingen die aktuellen Montagesysteme. In der Getriebemontage in Hedelfingen arbeiten die Beschäftigten beispielsweise in einem Takt von 20 Sekunden. Das heißt sie machen den gleichen Handgriff 125 mal pro Stunde, 1000 Mal am Tag.

Bis 67 arbeiten

„In solchen Montagen können die Kollegen weder bis 67 arbeiten noch entsprechen sie den Anforderungen an eine Arbeitswelt im 21. Jahrhundert“, sagt Wolfgang Nieke auf der Betriebsrätekonferenz vor Vertretern des Daimler-Vorstandes.

Streit um Erholzeiten

Die Auseinandersetzungen um die Erholzeiten sind nicht neu: Als 1994 das neue Motorenwerk in Bad Cannstatt gebaut wurde, sind ein Teil der Erholzeiten angerechnet worden. Damals schien das gerechtfertigt, weil sich die Arbeitsbedingungen durch neue Montagekonzepte verbessert hatten. Doch schon bald machte das Unternehmen die Verbesserungen rückgängig. 2002 hat der Betriebsrat einen Teil der Erholzeiten nach mehreren Wochen Verhandlungen zurückgeholt. Damals hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen vereinbart, dass Erholzeiten angerechnet werden dürfen, wenn der Takt

mindestens 1,2 Minuten beträgt, Gruppenarbeit umgesetzt ist und 12 Prozent der Tätigkeiten indirekt sind. Indirekte Tätigkeiten sind beispielsweise Umfeldaufgaben, Logistikaktivitäten oder einfache Instandhaltungsarbeiten.

Seit 2002 haben die Kollegen in der Montage insgesamt 54 Minuten zusätzliche Pausen: 30 Minuten Erholzeit und 24 Minuten persönliche Bedürfniszeit. In dieser Zeit stehen die Bänder still und die Kollegen ruhen sich in den Gruppenräumen oder auf den Sitzbänken, direkt am Arbeitsplatz, aus.

In den Montagen im Werk Untertürkheim, zum Beispiel in der Getriebemontage in Hedelfingen oder in der MOVE-Montage in Bad Cannstatt sind die Arbeitsbedingungen inzwischen so schlecht, dass das Unternehmen keine Berechtigung mehr hat, Pausen anzurechnen: Es gibt keine einzige Tätigkeit außerhalb des kurzzyklischen Taktes. Dabei bräuchten die Beschäftigten dort dringend Rotationsmöglichkeiten, Belastungswechsel und Umfeldaufgaben.

Produktionskollegen unzufrieden

Auf der Betriebsrätekonferenz in Sindelfingen stellte Wolfgang Nieke dar, dass nur 44 Prozent der Beschäftigten der Produktion zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz sind. Im Gegensatz dazu sind rund 67 Prozent der Sachbearbeiter zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz. Nur 56 Prozent



MOVE-Montage in Bad Cannstatt: Die Takte sind zu kurz und die Ergonomie ist schlecht. Der Kollege im Hintergrund muss beispielsweise in gebückter Haltung arbeiten

der Produktionsmitarbeiter fühlen sich laut der Umfrage „Ausgeglichen! – Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben“ mit Daimler stark verbunden. Stolz auf ihre Arbeit sind nur 51 Prozent der Produktionsbeschäftigten. Wolfgang Nieke forderte den Vorstand auf, angesichts der schlechten Umfrageergebnisse für die Produktionskollegen bessere Arbeitsbedingungen in den Montagen zu schaffen: Das heißt, die Takte müssen wieder mindestens 1,2 Minuten lange werden und es muss in der Montage wieder mehr indirekte Tätigkeiten geben.



Auf der Betriebsrätekonferenz am 20. Oktober diskutierten rund 400 Betriebsräte aus allen Werken, Zentralen, Niederlassungen und der Forschung der Daimler AG mit den Vorstandsmitgliedern aktuelle betriebspolitische Themen. Dabei ging es unter anderem um das Thema Arbeitsbedingungen in den Montagen

Anmeldung heute (24. November) noch möglich

Für das **Kunsterlebnis Nr. 1.1.214** können Sie sich noch bis spätestens Donnerstag, 24. November **um 13 Uhr** bei Julia Masek unter Tel. (0711) / 17-5 64 46 anmelden. Es gibt noch Karten so lange Vorrat reicht.

Für Beschäftigte im Daimler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.1.214

Vermeers Farbenpracht - Das Mädchen mit dem Perlenohrring

Delft, 1665: Die 17-jährige Griet zieht als Magd in das Haus des Malers Johannes Vermeer und seiner Frau. Obwohl sie Welten und sozialer Stand trennen, fühlt sich Vermeer zu Griet hingezogen. Der 2001 erschienene Roman von Tracy Chevalier befasst sich mit der Frage, wer die Frau auf dem berühmtesten Gemälde Vermeers ist und entwickelt eine fiktive Geschichte. 2003 wurde dieses Buch verfilmt. In den Hauptrollen spielen Scarlett Johansson und Colin Firth und der Film wurde für drei Oscars nominiert. In ihrer Filmkritik schreibt die „Frankfurter Allgemeine“: „Schöner als manche Einstellungen dieses Films sind nur die Bilder Vermeers.“ Wer terminlich kann, dem empfehlen wir bereits um 16.00 Uhr dort zu sein. In einem Bilder-Vortrag wird Ihnen die



Jan Vermeer: Das Mädchen mit dem Perlenohrgehänge, um 1665 (Mauritshaus Den Haag)

Kunsthistorikerin Andrea Welz zunächst das malerische Werk Vermeers und die Entwicklung der holländischen Malerei vorstellen.

- Termin:** Donnerstag, 24. November 2011, 17:30 Uhr bzw. 16:00 Uhr mit Vortrag Andrea Welz
- Treffpunkt:** 17:15 Uhr; Kinothek Stuttgart-Obertürkheim bzw. 15:45 Uhr
- Führung:** Vortrag Andrea Welz M.A.
- Leistungen:** Kinokarte
- Kosten:** € 12,00 (Nur Film)
€ 20,00 (Sonderpreis Film und Vortrag)

Anmeldung bei:
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640, 70546 Stuttgart,
Tel. (0711) 17-6 25 15, Fax (0711) 17-6 25 25
oder bei Julia Masek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

Kunsterlebnis Nr. 1.1.214 | Anmeldung und Einzugsermächtigung

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Bitte teilen Sie uns Änderungen Ihrer Bankverbindung unverzüglich mit, um Stornogebühren zu vermeiden. Ihre persönlichen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung der Teilnahmegebühren möglich. Da die Teilnehmeranzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung. Ihre Anmeldung ist vorbehaltlich, da das Kunsterlebnis nur stattfinden kann, wenn die Mindestteilnehmeranzahl erreicht wurde.

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

Vermeers Farbenpracht – Das Mädchen mit dem Perlenohrring

Donnerstag, 24. November 2011, Kinothek Stuttgart-Obertürkheim

Für Beschäftigte im Daimler-Konzern

Kunsterlebnis Extra

GAUTHIER DANCE - Lucky Seven

Die Programme mit Zahlen im Namen haben Gauthier Dance offensichtlich Glück gebracht: Seit der ersten Premiere „SIX PACK“ im Januar 2008 ging es ebenso stetig wie steil nach oben für die Theaterhaus-Company. Mit sieben aufregenden Stücken, darunter drei Uraufführungen, setzt Lucky Seven nun die erprobte Zahlenreihe fort. Dabei lesen sich die Stücke des Abends wie das „Who is Who“ der neueren Tanzgeschichte: Mit den Choreographien von Hans von Manen, Jirí Kylián, Mauro Bigonzetti, Paul Lightfoot & Sol Leon



Es tanzen: Armando Braswell, Maria Deller-Takemura, Eric Gauthier, Rosario Guerra, Björn Helget, Marianne Illig, William Moragas, Garazi Perez Oloriz, Isabelle Pollet-Villard, Anna Süheyla Harms

und Alejandro Cerrudo holt Eric Gauthier Werke von herausragender Bedeutung an das Theaterhaus Stuttgart und fügt dem Abend zwei eigene Neuproduktionen, eine davon in Zusammenarbeit mit Catarina Mora, bei.

- Termin:** Dienstag, 3. Januar 2012
20:00 Uhr
- Treffpunkt:** Theaterhaus Stuttgart
- Kosten:** € 30,00 (Eintrittskarte der Kategorie 1)
zuzüglich € 2,00 Bearbeitungsgebühr

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640, 70546 Stuttgart,
Tel. (0711) 17-6 25 15, Fax (0711) 17-6 25 25
oder bei Julia Masek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

Kunsterlebnis Extra | Anmeldung und Einzugsermächtigung

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Bitte teilen Sie uns Änderungen Ihrer Bankverbindung unverzüglich mit, um Stornogebühren zu vermeiden. Ihre persönlichen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung der Teilnahmegebühren möglich. Da die Teilnehmeranzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung. Ihre Anmeldung ist vorbehaltlich, da das Kunsterlebnis nur stattfinden kann, wenn die Mindestteilnehmeranzahl erreicht wurde.

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

GAUTHIER DANCE - Lucky Seven

Dienstag, 3. Januar 2012, 20:00 Uhr, Theaterhaus Stuttgart



Nachruf

Wir trauern um

Ilona Dammköhler

*16. April 1955 † 5. Oktober 2011

Unsere Kollegin und ehemalige 2. Bevollmächtigte der IG Metall Esslingen, Ilona Dammköhler, ist am 5. Oktober verstorben.

Auch wenn Ilona schon über ein Jahr mit ihrer Krankheit gekämpft hat und inzwischen auch körperlich stark von ihr gezeichnet war, kam ihr Tod zum jetzigen Zeitpunkt doch überraschend. Sie war zuletzt im Krankenhaus und ist dort friedlich eingeschlafen.

Ilona war fast 20 Jahre in der Verwaltungsstelle Esslingen tätig. Davon hat sie viele Jahre den Werkteil Mettingen als IG Metall-Sekretärin betreut. Sowohl durch ihre Persönlichkeit als auch durch ihre Arbeit hat sie tiefe Spuren bei vielen von uns hinterlassen. Sie wird deshalb in unserem Gedächtnis und unseren Herzen weiterleben.

Die IG Metall-Betriebsräte im Werk Untertürkheim und der Entwicklung PKW

Betriebsversammlungen

Werk Untertürkheim Entwicklung und PKW

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

für Untertürkheim, Bad Cannstatt und Entwicklung PKW

Montag, 28. November, 8:30 Uhr
Untertürkheim, im Gebäude 134/III, Erdgeschoss

für die Werkteile Mettingen, Brühl und Sirnauer Brücke

Dienstag, 29. November, 8:30 Uhr
Mettingen, im Gebäude 4/05 (Bushalle und Wareneingang)

für die Werkteile Hedelfingen und Zuffenhausen

Mittwoch, 30. November, 8:30 Uhr
Hedelfingen, im Geb2/41 und 2/43 (Wareneingänge)

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

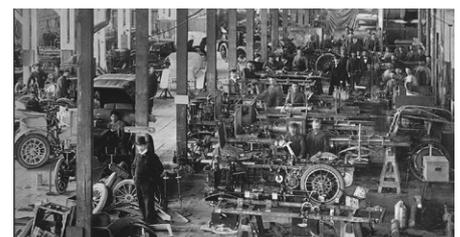
Verkauf Buch 125 Jahre Arbeit und Leben

Der Betriebsrat hat noch Restbestände des Buches „125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz“.

Beschäftigte und Rentner können das Buch für 10,- Euro (ausschließlich Barzahlung möglich) im **Infocenter des Betriebsrats** in Untertürkheim (Gebäude 136, EG, Zimmer 24) und im **Infocenter des Betriebsrats** in

Mettingen (Gebäude 4/12, 1. Stock, Zimmer 177) erwerben.

Wer das Buch im Werkteil Hedelfingen kaufen möchte, kann sich bei Fotini Kiosse im **Betriebsratsbüro in Hedelfingen** melden (Tel. 6 15 98). Das Buch wird auch auf den Betriebsversammlungen vom 28. bis 30. November verkauft.



125 Jahre Arbeit und Leben

in den Werken von Daimler und Benz

Die Geschichte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung

