

# ScheibenWischer

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



**Ministerpräsident Kretschmann im Werk:**

**Automobilregion Stuttgart muss Zentrum neuer Antriebstechnologien werden**



Meister sind laut der Firma „Prozessbremsen“

Rückenschmerzen vermeiden

Fragen und Antworten zum Windows 7-Rollout

Seite 4

Seite 6

Seite 8





## Automobilregion Stuttgart muss Zentrum neuer Antriebstechnologien werden

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Winfried Kretschmann, Ministerpräsident des Landes Baden-Württemberg hat am 20. September das Werk Untertürkheim besucht. Dass hoher Besuch kommt, wissen die Kolleginnen und Kollegen im Gebäude 137/1 in PMO schon seit Wochen: Die Böden und Toiletten wurden blitzblank geputzt, Wände frisch gestrichen, Mülleimer sind geleert und am richtigen Platz. Eigentlich müsste man sich wünschen, dass der Ministerpräsident öfters zu Besuch kommt. Denn so sauber ist es sonst in keiner Produktionshalle. Nun ist klar, dass Daimler sich gut präsentieren muss, wenn der Vorstandsvorsitzende mit dem Ministerpräsidenten durch die Produktion läuft. Aber der eine oder andere wird sich wünschen, dass so ein Aufwand auch unterm Jahr betrieben wird.

In meinem Gespräch mit Winfried Kretschmann ging es darum, wie die Landesregierung den Automobilverbund in der Region Stuttgart bestehend aus Herstellern, Zulieferern und Maschinenbaubetrieben stärken kann.

Ziel des Betriebsrats ist es, dass die Automobilregion Stuttgart in den nächsten Jahren zum Zentrum für die Entwicklung und Produktion neuer Antriebstechnologien wird. Dabei setzen wir auf die Unterstützung der Landesregierung.

Das Unternehmen müsste auch daran interessiert sein, die langfristigen Beschäftigungschancen zu nutzen, die in der Elektromobilität liegen. Deshalb wird sich der Betriebsrat weiterhin dafür einsetzen, dass neue Antriebskonzepte im Werk Untertürkheim entwickelt und produziert werden.

Der Betriebsrat hat in den vergangenen Jahren immer wieder in Vereinbarungen mit der Werkleitung festgelegt, zu prüfen welche Voraussetzungen erforderlich sind, um den Traditionsstandort Untertürkheim auch für die Produktion neuer Antriebskonzepte auszurichten.

Wenn in Zukunft immer mehr Autos mit neuen Antriebskonzepten gebaut werden, was heißt das dann für die Beschäftigung und Qua-

lifikation in der Produktion des Antriebsstrangs? Diese Frage hat die Studie „ELAB – Elektromobilität und Beschäftigung“ untersucht. Die Ergebnisse der ELAB-Studie zeigen: In neuen Technologien liegen zum einen Chancen auf neue und qualifizierte Arbeitsplätze, zum anderen können wir damit das Know-how am Standort sichern.

Diese Chancen muss man aber auch nutzen. Deshalb erwarten wir von der Werkleitung, dass sie zügig ihrer Verantwortung für den Standort Untertürkheim gerecht wird und sich gemeinsam mit dem Betriebsrat für die Entwicklung des Standorts durch zukunftsfähige Arbeitsplätze einsetzt.

Ende September hat das Unternehmen angekündigt, dass das Ergebnis bei Mercedes-Benz Cars möglicherweise im zweiten Halbjahr schlechter sein wird als im ersten. Der Vorstandsvorsitzende hat jetzt ein neues Programm „Fit für Leadership“ angekündigt. Das Programm soll bestehende und zusätzliche Effizienzmaßnahmen bündeln. Dabei wird es insbesondere darum gehen, die angekündigten Gewinnziele weiter voranzutreiben und mit weiteren Spar- und Optimierungsmaßnahmen die Rendite zu erhöhen. Der Betriebsrat erwartet, dass das Unternehmen nichtsdestotrotz dringend notwendige Verbesserungen der Ergonomie an Arbeitsplätzen und notwendige Investitionen für die zukünftigen Projekte und Produkte nicht auf die lange Bank schiebt. Zum anderen macht sich in den Fabrikhallen zunehmend Unverständnis breit. Die Beschäftigten fragen sich: Wie oft sollen denn solche Optimierungsprogramme noch bei uns durchgeführt werden? Weiß der Vorstand eigentlich, was wir bei uns im Bereich in den letzten Jahren alles optimiert haben? Vielleicht sollte der Vorstand öfter mal am Shopfloor mit den Kolleginnen und Kollegen diskutieren und nicht nur zu besonderen Anlässen in die Fabrik kommen.

Herzlichst

**Wolfgang Niede**  
Betriebsratsvorsitzender

## Betriebliche Altersversorgung

# Daimler Pensions Plan abgeschlossen

**Für Beschäftigte, die seit dem 1. März 2011 bei Daimler beschäftigt sind, gibt es ein neues System der betrieblichen Altersversorgung. Ende Juni hat der Gesamtbetriebsrat die Vereinbarung zum „Daimler Pensions Plan“ (DPP) beschlossen.**

Neue Bilanzierungsregeln und eine veränderte europäische Gesetzgebung hatten es erforderlich gemacht, die betriebliche Altersversorgung neu zu verhandeln. Mit der jetzt vorliegenden Vereinbarung zum DPP hat der Gesamtbetriebsrat seine Ziele erreicht. Auch in Zukunft können alle Beschäftigten mit einer attraktiven „Betriebsrente“ rechnen.

### Wen betrifft die Neuregelung?

Der DPP gilt für alle Beschäftigte, die ab dem 1. März 2011 ins Unternehmen kamen und künftig kommen werden. Er gilt auch für übernommene Auszubildende und für Beschäftigte, die zum Beispiel aus der Familienzeit oder Qualifizierung wieder ins Unternehmen eintreten, sofern sie keine Ansprüche aus dem Daimler Vorsorge Kapital (DVK) aufgebaut haben. Für alle anderen Beschäftigten gilt unverändert das DVK. Eine Besonderheit betrifft alle rund 17.000 Beschäftigten, die nach dem 1. Januar 2007 ins Unternehmen eingetreten sind und die deshalb im DVK keinen Startbaustein aus der alten Betriebsrente erhalten haben. Sie können wählen, ob sie in den DPP wechseln oder im DVK bleiben wollen.

### Welche Beiträge erhalten Beschäftigte beim Daimler Pensions Plan und wie werden sie verzinst?

Analog zum DVK werden auch im DPP den Beschäftigten jährlich Beiträge gutgeschrieben, deren Höhe von der Beitragsgruppe bzw. der ERA-Entgeltgruppe abhängen. Das Beitragsniveau bleibt also auch im DPP voll erhalten. Als Mindestleistung garantiert das Unternehmen beim DPP die eingezahlten Beiträge. Anders als beim DVK werden diese Beiträge beim DPP nicht fest verzinst. Sie werden am Kapitalmarkt angelegt und variabel verzinst. Die daraus erzielten Zinsen werden dem individuellen Versorgungskonto gutgeschrieben. Beim DVK werden die Beiträge mit einem festen Zinssatz von fünf Prozent jährlich verzinst.

### Inwiefern hängt die Art der Kapitalanlage mit dem Lebensalter zusammen?

Beiträge für jüngere Beschäftigte, die noch längere Zeit der Berufstätigkeit vor sich haben, werden in risikoreicheren Anlagen eingesetzt, die die Chance auf höhere Erträge bieten. Mit zunehmendem Lebensalter werden die Beiträge dann in sicherere konservative Anlageformen umgeschichtet.

### Werden beim DPP auch die Themen Erwerbsminderung und Todesfall berücksichtigt?

Im Falle der Erwerbsminderung sind gerade auch junge Beschäftigte mit hohen Leistun-

gen abgesichert. Im Todesfall können die Hinterbliebenen mit einer umfangreichen Leistung des Unternehmens rechnen.

### Wie behalten Beschäftigte den Überblick über ihre Versorgungssituation?

Mit einem jährlichen Kontoauszug behalten die Beschäftigten den Überblick über die garantierten Beiträge und den aktuellen Stand ihres Versorgungskontos.

### Werden beim DPP auch verschiedene Auszahlungsmöglichkeiten angeboten?

Wie beim DVK I können Beschäftigte sich für eine von drei Auszahlungsvarianten entscheiden: einmalige Auszahlung des kompletten Kapitals, Ratenzahlung in 12 Jahresraten oder lebenslange monatliche Rente. Somit kann jeder entsprechend seiner individuellen Lebenssituation im Ruhestand entscheiden.

## Private Smartphones geschäftlich nutzen

### Konzerndatenschutzbeauftragter stoppt Betriebsvereinbarung

Manche Beschäftigte stört es, dass sie ständig ihr geschäftliches Handy und das private Smartphone bei sich tragen müssen. Sie würden lieber das private Smartphone oder den Tablet-PC auch geschäftlich nutzen können. Das hat beispielsweise den Vorteil, dass man keine zwei Kalender parallel führen muss. Der Gesamtbetriebsrat ist dabei dies mit einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Geplant war, dass auf das private Smartphone des Beschäftigten ein sogenanntes „Daimler Security Modul“ installiert wird. Der Konzerndatenschutzbeauftragte hat nach eingehender Prüfung der Vereinbarung nochmals Änderungen eingefordert: Es geht dabei um den Schutz sensibler Daten wie zum Beispiel Personal- oder Entwicklungsdaten.

Sobald dafür eine Lösung vorliegt, werden Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen die Vereinbarung abschließen.



Auch in Zukunft können alle Beschäftigten mit einer attraktiven „Betriebsrente“ rechnen

Die Firma behauptet:

# Meister sind „Prozessbremsen“

Von Dieter Gerlach

Es war einmal, so beginnen viele Märchen. Doch lässt sich so auch ein Rückblick einleiten und - nein, früher war mitnichten immer und alles besser.

## Sparen zu Lasten der Meister

Allerdings muss schon erlaubt sein zu fragen, ob jeder Unfug der heutzutage in dieser Firma abgezogen wird, diese und die Beschäftigten wirklich weiterbringt?

Man darf wohl fragen, wo der rote Faden liegt, an dem entlang eine nachhaltige (nachhaltig, ein ganz wichtiges, das Adjektiv schlechthin in der aktuellen Managementsprache) und langfristig orientierte, zum Beispiel Personalpolitik im Powertrain aussieht?

Dass es mal Personalbetreuerinnen und Personalbetreuer gab, die ganzheitlich für einen E3-Bereich zuständig waren, die sich vor Ort auskannten, wussten, wie der Bereich tickt, die eine personalpolitische Ordnungsfunktion wahrnahmen, die organisatorische und Verwaltungsaufgaben rund um das Personal übernahmen. Das ist alles Vergangenheit. Stattdessen ein P-office und Funktionalteams und weil das noch lange nicht genug Unfug ist, wird nun ein Konzept noch ausgeweitet: Es nennt sich verschwurbelt, geschwollen und den Inhalt vernebelnd „shared services“. Im Kern geht es um das „Heben weiterer Einsparpotentiale“ in HR. Banal: es wird weiter gespart zu Lasten Dritter. Wen das insbesondere trifft? Die Meister, aber dazu unten gleich mehr.

Zynisch könnte man nun anmerken: Soll sich doch HR vollends zu Tode sparen, man merkt sowieso kaum noch, dass es die gibt. Die Arbeit, die dort nicht mehr gemacht wird, nicht mehr gemacht werden kann, ist nicht automatisch weg oder überflüssig. Sie „wandert“ woanders hin, und dort kommt sie on top. Einfach ausgedrückt: HR erzielt seine Einsparungen zu Lasten Dritter. Wohin wandern nun diese Aufgaben? Eine Antwort ist: Zum Betriebsrat. Eine weitere Antwort oben schon angedeutet: zu den Meistern.

## Standesbewusst und selbstbewusst

Standesbewusst, selbstbewusst und nicht zuletzt stolz - damit würde ich die Meister der frühen 80iger Jahre bis 2000 sehr grob beschreiben. Sie waren es, die ihre Kostenstellen mit hoher Eigenverantwortung am Laufen hielten. Deshalb konnte man sie in der Kostenstelle meist antreffen. Sofort erkennbar am typischen Meistermantel der zwischenzeitlich auch abgeschafft wurde.

Verantwortlich sind die Meister für ihre Kostenstellen heute auch, aber während bis noch gegen Mitte des vorigen Jahrzehnts, die operative Arbeit einschließlich Personalführung den Arbeitsschwerpunkt bildete, wurde mit dem Umbau des Personalbereichs in einen HR-Bereich (human resources hört sich doch gleich deutlich schicker, schneidiger an als Personalbereich) immer mehr Arbeit, wie oben skizziert, an die Meister durchgereicht.

Gleichzeitig wurde die Ebene 5 dabei auch „abgehängt“, mit der zunehmenden inhaltlichen Komplexität alleine gelassen. Qualifizierungsangebote und unterstützende Maßnahmen wurden reduziert. Dass die Meister damit in guter Gesellschaft waren, weil das Bildungswesen insgesamt verkleinert wurde, hilft da nicht wirklich weiter.

Irgendwann schien auch Herrn Mauser, das ist der E2-Leiter des HR-Bereichs, gedämmt zu haben, dass sich da was suboptimal entwickelte. Jeder normale Mensch würde einfach sagen, da ging was schief, da wurde was vergeigt, aber so direkt formulieren unsere leitenden Führungskräfte längst nicht mehr. Gedämmt hat es bei Herrn Mauser auch nicht aus eigener Erkenntnis, sondern der Erkenntnisdruck kam von außen.

## Supergau für die Ezer

Der Betriebsrat war, als ihm diese Erkenntnis kam, nicht dabei, aber man geht kaum fehl,



Hinweis: Auf dem Foto ist kein „echter“ Meister zu sehen, sondern der Betriebsrat Michael Schick hat sich als Meister verkleidet.

Shopfloormanagement – eine von zig Aufgaben der Meister

wenn man sich den Ablauf ungefähr wie folgt vorstellt:

Der Vorstand tritt das Optimierungsprojekt HPU 9.5 für den Powertrain los. In Großveranstaltungen werden die Meister zusammengerufen und informiert, eingeschworen. Ihnen wird erklärt, wie wichtig sie für den Erfolg des Projektes sind und dass an ihnen und am shopfloor sowieso alles hängt. Dabei wird dann die eine oder andere Frage oder kritische Anmerkung gekommen sein. Das dürfte dann für die E2er und die Werkleitung der Supergau gewesen sein, und die bange Erkenntnis zog dort ein: Machen wir so weiter, verlieren wir unter Umständen die Meister. Also bastelte ein Team in HRM/PU, ein Power Train Programm für E5. Das Konzept, die Vorlage für die CLB (Centerleiterbesprechung = E2er und Werkleitung) fand irgendwie den Weg in die Fabrik und zeigt unbekümmert, wie über die Meister gedacht wird.

„Meister sind Prozessbremsen“ - In der Vorlage war dies der erste Punkt bei der Beschreibung der Ausgangslage. Munter ging es weiter mit Feststellungen wie: „Defizite im Rollenverständnis, Einstellung und Verhalten, Überalterung / über viele Jahre verschlissen, einige Meister scheinen stehen geblieben zu sein, während sich die Welt um sie herum verändert hat, verstärkte Unzufriedenheitsdiskussion (...) keine Zeit zum Führen.“

### Meister „einnorden“

Feststellungen zu machen ist das eine, der Umgang damit das andere. Der Umgang, besser die Reaktion beim Daimler ist: Da machen wir eine verpflichtende Schulungsreihe, um die Meister wieder einzufangen. Sodann wird richtig geklotzt, um die rund 560 Meisterinnen und Meister bis 2014, da durchzuschleusen. Schaut man sich das Konzept der Schulung an, drängt sich der pauschale Eindruck auf: Da geht es ums „ausrichten, ums einnorden, wieder in die Spur bringen“ und ganz tückisch, letztlich die Individualisierung der objektiv bestehenden – eingangs skizzierten – Probleme.

Wer eigentlich kommt unwidersprochen auf die Idee centerübergreifende Pflichtmodule zusammenzuschreiben, ohne zuvor in einem ganzheitlichen (auch so eine ausgeleierte Managementphrase) Prozess herauszuar-

beiten, was ist Ursache und was ist Wirkung? Vielleicht weil man die Antwort kennt, aber nicht mag, weil die Antwort lauten würde: Der Personalbereich muss wieder seine ursprünglichen Aufgaben selbst ausführen? Die Meister von all den Verwaltungsaufgaben, die einfach bei ihnen „abgekippt“ wurden befreien, damit die Meister einfach wieder „nur“ ihren Job machen können, nämlich sich um ihren Verantwortungsbereich und die ihnen anvertrauten Menschen kümmern.



**Dieter Gerlach**  
Betriebsrat  
Tel. 6 12 55

### Neue Meisterinnen und Meister

## Entgelt bei Ernennung geregelt

**Der Entgeltausschuss des Betriebsrats hat die Aufgabe, Entgeltgruppen-Einstufungen und Entwicklung der Beschäftigten zu überprüfen. Sollten wir Unstimmigkeiten feststellen, reklamieren wir diese. Das ist oftmals ein langwieriges und zähes Geschäft.**

Meister reklamiert. Seither wurden diese Kolleginnen und Kollegen mit der Ernennung oftmals in die EG 11 oder gar die EG 10 eingestuft. Die erste beschriebene Entgeltgruppe im Meisterbereich ist die EG 12. Erreicht haben wir nun, dass mit der Ernennung in der Regel in die EG 12 eingestuft wird. Wir haben eine nachvollziehbare Regelung, in Abhängigkeit zur Einstufung vor der Meisterernennung vereinbart. Aufgrund dieser Regelung wurden 20 Meister, die in letzter Zeit ernannt wurden, im August 2012 auf die Entgeltgruppe 12 höhergestuft.

An dieser Stelle haben wir wieder einmal Erfolg gehabt mit unseren Bemühungen: Auf Initiative unseres Betriebsratskollegen und Entgeltausschussmitgliedes, Michael Clauss, haben wir die Entgeltgruppen-Zuordnung bei der Ernennung neuer Meisterinnen und

Die Mitglieder des Entgeltausschusses:



**Roland Schäfer**  
Tel. 6 14 74



**Michael Clauss**  
Tel. 6 79 77



**Udo Bangert**  
Tel. 2 16 34



**André Halfenberg**  
Tel. 6 43 58



**Hüseyin Kücükcelci**  
Tel. 2 31 94



**Waldemar Rasch**  
Tel. 6 62 81

### Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Uwe Meinhardt,  
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: hartmandruck Wildberg  
Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bilder: S. 3 © Elisabeth Klein;  
S. 6 Berufsgenossenschaft;  
S. 10 © Rüdiger Niemann - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:  
Montag, 22. Oktober 2012

Im Internet unter [www.stuttgart.igm.de](http://www.stuttgart.igm.de) stehen alle SCHEIBENWISCHER-Ausgaben seit dem Jahr 2000.

## Ergonomie am Bildschirm-Arbeitsplatz

# Rückenschmerzen vermeiden

Von Klaus Kaupert

Laut einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) klagt fast die Hälfte aller Büroangestellten über Rückenschmerzen. Flimmernde Bildschirme oder falsche Beleuchtung verursachen häufig Probleme mit den Augen und schlechte Belüftung führt nicht selten zu Kopfschmerzen.

### Falsches Sitzen

Vor allem falsches Sitzen kann erhebliche gesundheitliche Schäden verursachen: Angefangen von Kopfschmerzen bis hin zum Bandscheibenvorfall. Aber wie sitzt man richtig?

Stuhl, Tisch und Computer müssen in Höhe und Abstand optimal auf die jeweilige Person abgestimmt sein. (siehe Grafik unten) Viele Menschen sitzen nach vorne gebeugt, das verursacht Kopf- und Nackenschmerzen. Eine gerade Haltung beim Sitzen verhindert Rückenschmerzen und Wirbelsäulenprobleme. Eine krumme Sitzhaltung hat zur Folge, dass die Gefäße in der Leiste abgedrückt werden und die Atmung beeinträchtigt wird.

Mit einem individuell eingestellten ergonomischen Stuhl werden solche Fehlhaltungen von vornherein verringert. Allerdings muss jeder - selbst mit dem besten Stuhl - auf seine Haltung achten. Gesundes Sitzen heißt dynamisches Sitzen: Also nicht immer in der gleichen Position verharren, sondern die Sitzposition so oft wie möglich verändern. Das Aufstehen zwischendurch kann allerdings nie ersetzt werden. Selbst mit einer vorbildlichen

Sitzhaltung ist Bewegung unverzichtbar. Ein Ausgleichssport mit gezielten Rückenübungen ist ebenfalls zu empfehlen.

### Höhenverstellbare Schreibtische

Wenn sich die Rückenschmerzen trotz ergonomischem Stuhl, dynamischem Sitzen und Rückenübungen nicht verbessern, ist eine Gefährdungsanalyse notwendig. Diese führen der Betriebsrat und der Werksärztliche Dienst direkt am Arbeitsplatz des Beschäftigten durch.

Ziel ist es, die Belastungen am Arbeitsplatz zu bewerten und abzuklären wie die Situation für den Beschäftigten verbessert werden kann. Dazu gehört beispielsweise auch, dass die Firma einen höhenverstellbaren Schreibtisch für den Betroffenen anschafft. An solchen Tischen kann man abwechselnd im Stehen und im Sitzen arbeiten. Die wechselnde Körperhaltung hilft nachweislich: Bei längerem Arbeiten am PC wird die Muskulatur und die Wirbelsäule nicht einseitig belastet.

Leider übernimmt das Unternehmen sehr selten die Kosten für einen höhenverstellbaren Schreibtisch. Die Betroffenen müssen sich dann trotz vorliegender Atteste vom Facharzt monatelang mit der Rentenversicherung bzw. der Agentur für Arbeit über die Übernahme der Kosten auseinandersetzen. Deshalb fordert der Betriebsrat, dass das Unternehmen für die Beschäftigten einen höhenverstellbaren Schreibtisch anschafft, die ein Attest von einem Facharzt vorlegen können.

In der Ergonomie hat man schon sehr lange erkannt, dass gesunde und zufriedene Arbeitnehmer gute Arbeit leisten. Wer Schmerzen

### Stichwort:

#### Ergonomie am Arbeitsplatz

Ergonomie am Arbeitsplatz bedeutet eine optimale Anpassung der technischen Geräte an den Menschen. Der Arbeitsplatz muss so gestaltet sein, dass die Arbeit effizient und fehlerfrei ausgeführt werden kann. Vor allem sollen die Beschäftigten vor gesundheitlichen Schäden bewahrt werden, auch wenn die gleiche Tätigkeit über einen längeren Zeitraum ausgeübt wird.

Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Wirtschaftlichkeit und Humanität stehen dabei im Vordergrund. Die Ergonomie ist dort von Bedeutung, wo der Mensch bei seiner Arbeit mit Maschinen oder Werkzeugen zu tun hat. Das Führen von Fahrzeugen und der Nutzen von Maschinen zählen genauso dazu, wie der Gebrauch von Computern und Telefonen. Arbeiten im Büro bedeutet beispielsweise, dass Beschäftigte stundenlang vor dem Bildschirm in der gleichen Haltung sitzen. Diese Belastung ist nicht zu unterschätzen.

hat, leistet verständlicherweise weniger. Insofern helfen Investitionen in eine ergonomische Büroustattung nicht nur den Beschäftigten, sondern auch dem Arbeitgeber.



**Klaus Kaupert**  
Betriebsrat  
Tel. 5 97 22



# Kernaufgaben und Arbeitsplätze bis mindestens 2017 vor Fremdvergabe geschützt

Von Karl Reif

Seit Anfang August gibt es Eckpunkte für eine Rahmenbetriebsvereinbarung zu den Kachelprojekten Instandhaltung (IH), Werkzeugbau (WZB) und Produktionsmittelfertigung (PMF).

Zentraler Knackpunkt der Verhandlungen zu den Kachelprojekten war die Festlegung der zukünftigen Kernaufgaben und der Tätigkeitsfelder, die aus Sicht der Werkleitung nicht mehr Kerngeschäft sind. Insbesondere in der Instandhaltung war das strittig.

## V- und E-Anlagen bleiben Kerngeschäft

Der Betriebsrat hat erreicht, dass die Werkleitung den größten Umfang der ursprünglich von Fremdvergabe bedrohten Bereiche wieder als Kerngeschäft definiert: Der Betrieb und die Instandhaltung der Ver- und Entsorgungsanlagen (V- und E-Anlagen) in der Produktion (WPS/WSE).

Betriebsrat und Werkleitung haben vereinbart, dass auch in der PMF und in den Werkzeugbau-Bereichen das Portfolio gemeinsam festgelegt wird. Die Gespräche dort sind auf einem guten Weg.

Ein wesentlicher Teil der Vereinbarung: Die „Portfolios“ der Bereiche, das heißt die in den Kachelprojekten festgelegten Arbeitsinhalte, können nicht vor 2017 verändert werden. Damit sind diese Bereiche und die Arbeitsplätze mindestens so lange vor Fremdvergabe geschützt.

Bereiche in der Instandhaltung, wie beispielsweise das IET-Lager oder die Reparatur von Kränen, Hebemitteln und Aufzügen, die nicht mehr zum Kerngeschäft gehören, können durch die Werkleitung hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit überprüft werden. Sollte die Werkleitung nach der Überprüfung die Fremdvergabe entscheiden, muss zwingend mit dem Betriebsrat beraten und eine zufriedenstellende Lösung für die betroffenen Mitarbeiter gefunden werden. Alle anderen Arbeiten, die heute Instandhalter vor Ort ausführen, bleiben unangetastet.

## Zusätzliche Arbeitsplätze in der IH

Gleichzeitig werden neue, zusätzliche Aufgaben in die Instandhaltung hereingenommen. Dazu gehört beispielsweise der Aufbau von Kapazitäten, Wissen und Qualifizierung für die Mess- und Robotertechnologie. Ein sogenanntes Anlaufteam soll entstehen und die Spindel-

reparatur ausgebaut werden. Weitere Zusatzgeschäfte werden geprüft. Diese Aufgaben schaffen zusätzliche Arbeitsplätze und sichern den Instandhaltungsbereich langfristig.

## Arbeitsplätze für MEE erhalten

Es wird eine Bestandsaufnahme aller Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (MEE) durchgeführt, die in den drei Bereichen Instandhaltung, Produktionsmittelfertigung (PMF) und Werkzeugbau (WZB) arbeiten, damit wir dafür sorgen können, dass die Zahl der für MEE geeigneten Arbeitsplätze nicht geringer wird.

Bei Veränderungen oder gar dem Wegfall von Arbeitsplätzen für MEE, müssen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen im jeweiligen Bereich einen geeigneten Arbeitsplatz bekommen. Aus Sicht des Betriebsrats müssen diese Plätze auch die entsprechenden Qualifikationen der betroffenen Mitarbeiter beinhalten. Die Beschäftigten dürfen nicht auf gering qualifizierte Tätigkeiten abgeschoben werden.

Auch bei anderweitig notwendig werdenden **Versetzungen** müssen die Kolleginnen und Kollegen vorrangig im eigenen Bereich untergebracht werden. Ihr Brutto-Entgelt und die Entgeltgruppe sind gesichert.

## Verhandlungen für Instandhaltung

Die Themen Arbeitszeitregelungen und **Flexibler Personaleinsatz** in der Instandhaltung werden Werkleitung und Betriebsrat unabhängig von der Rahmenbetriebsvereinbarung verhandeln. Ein Ergebnis soll bis Ende November erzielt werden. Diese Verhandlungen werden

wir in enger Abstimmung mit den Instandhaltern führen.

Ein zentrales und kritisches Thema war der Personalmangel. Deshalb Betriebsrat und Werkleitung vereinbart, dass in Zukunft jährlich der Personalbedarf in den Kostenstellen/ bzw. Teams überprüft und mit dem Betriebsrat beraten wird.

Wir haben in den Verhandlungen auch erreicht, dass bis 2015 jeweils mindestens 25 Jungfacharbeiter pro Jahr in die Bereiche der drei Kacheln Instandhaltung, PMF und WZB übernommen werden.

## Chance für Junge

Mit Unterstützung der Betroffenen hat der Betriebsrat alles in allem einen guten Ausgangspunkt für die kommenden abschließenden Verhandlungen erzielt.

Es wird jetzt darauf ankommen, aus den beschriebenen Eckpunkten mit der Werkleitung eine Vereinbarung abzuschließen. Dabei braucht der Betriebsrat wieder die Unterstützung der Betroffenen aus den Bereichen. Wir hoffen auf eure Unterstützung und werden euch auf dem Laufenden halten.



Der Betriebsrat hat erreicht, dass Betrieb und Instandhaltung der Ver- und Entsorgung in der Produktion (WPS/WSE) Kerngeschäft bleiben. Ursprünglich wollte die Werkleitung diese Aufgaben fremd vergeben

**Karl Reif**  
Stv. Betriebsratsvorsitzender  
Tel. 6 62 83



# Windows 7-Rollout läuft

Nach acht Jahren Windows XP ist es jetzt soweit: Daimler wechselt zu Windows 7. Im Werk Untertürkheim und in der Entwicklung PKW läuft gerade die Umstellung. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat die wichtigsten Fragen und Antworten zu Windows 7 zusammengestellt.

## Was ändert sich?

Zunächst einmal wird auf allen Rechnern das neue Betriebssystem Windows 7 installiert. Zusätzlich werden die meisten Software-Anwendungen auf neuere Versionen aktualisiert. Das Hauptaugenmerk liegt hierbei auf der neuen Office Suite 2010 (Word, Excel, PowerPoint, OneNote).

## Wie werde ich geschult?

In den Fachbereichen gibt es zweistündige Infoveranstaltungen zu Windows 7 und Office 2010 für ihre Anwender an. Zusätzlich zu den Infoveranstaltungen gibt es das dauerhaft verfügbare „Learning on Demand“, welches jeder Anwender individuell an seinem PC-Arbeitsplatz nutzen kann.

## An wen kann ich mich wenden wenn ich nach der Umstellung Probleme habe?

Zum einen kann man sich an die Administratoren in den jeweiligen Fachbereichen wenden. Zum anderen unterstützt das zentrale User-Helpdesk (CUHD, Tel. 55555). Darüber hinaus werden täglich Mitarbeiter des Rollout-Teams im umzustellenden Fachbereich vor Ort sein. Diese „Floorwal-

ker“ beheben kleinere Probleme direkt am Arbeitsplatz.

## Was ist wenn ich nicht da bin, weil ich zum Beispiel Urlaub habe oder krank bin?

Das ist kein Problem - solange der Rechner da ist und die Vorbereitungen für die Umstellungen getroffen sind. Dann kann der Computer trotzdem umgestellt werden. Über den Fachbereichsadministrator kann man den Migrationstermin auch verschieben lassen.

## Gibt es neue Softwarepakete nach der Umstellung?

Die meisten Software-Pakete mussten auf eine neue Version aktualisiert werden oder gar durch ein neues Produkt ersetzt werden. Für die Anwender wird sicherlich der Umstieg auf die neue Office Suite 2010 am auffälligsten sein. Außerdem werden alle Notebooks ab der Einführung von Windows 7 mit der Software Bitlocker verschlüsselt, wofür beim Starten des Geräts eine zusätzliche Passwort-Abfrage erscheint.

## Wann kommt Outlook?

Outlook folgt im zweiten Schritt der next-workplace-Programmeinführung. Im ersten Schritt wird bis Ende Februar 2013 auf Windows 7 und Office 2010 umgestellt. Hierbei werden auch viele der 400 Software-Produkte in einer neuen Version erscheinen.

Im zweiten Schritt wird die E-Mail- und Kalender-Funktion von Lotus Notes durch

Outlook ersetzt. Diese Umstellung wird im Frühjahr 2013 stattfinden.

## Wo finde ich weitere Infos?

Die wichtigsten Informationen stehen im Intranet unter:

<http://intra.corpintra.net/ut/next-workplace>.

## So klappt der Umstieg auf Windows 7

Jeder Anwender wird vor der Umstellung mehrfach per E-Mail informiert was zu beachten ist.

- Der Computer muss in der Nacht der Umstellung mit dem Strom- und Netzkabel verbunden sein.
- Externe Festplatten, USB-Sticks und CDs müssen vom Rechner getrennt werden.
- Netzwerkdrucker und Laufwerke, sowie Favoriten und Notes-Archive werden automatisch übernommen.
- Speziell bei Notebooks ist es wichtig, dass die WLAN-Verbindung am Gerät deaktiviert wird und sich der Akku im Gerät befindet.
- Außerdem sollte sich das Notebook in einem abgeschlossenen Büro befinden oder mit einem Kensington-Schloss gesichert sein.
- Zu guter Letzt sollte vor Arbeitsende der Rechner noch ein letztes Mal neu gestartet werden. Danach lässt man ihn unangemeldet auf der Anmeldemaske stehen.



## ITler leisten gute Arbeit

„Der Windows 7-Rollout ist im vollen Gange. Die Kolleginnen und Kollegen aus der IT leisten gute Arbeit, deren Komplexität sich nur wenige vorstellen können. Im Werk ist die Umstellung auf ein neues Betriebssystem sehr heikel, da ein Produktionsausfall schnell in die Millionen gehen kann.

Outlook wird erst im Frühjahr 2013 eingeführt. Nach der Umstellung auf Outlook erhält jeder User eine Mailbox mit fünf Gigabyte Speicherkapazität – das ist zehn mal mehr Speicherplatz als bisher.

Der Ausschuss Datenverarbeitung des Betriebsrates hat mit dem Unternehmen eine wöchentliche Regelkommunikation vereinbart, um auf Probleme schnell reagieren zu können. Melden Sie Probleme frühzeitig zurück, damit sich Fehler nicht wiederholen müssen.“



**Udo Bangert**  
Betriebsrat  
Tel. 2 16 34

## Betriebsrat führt Checkliste für Gabelstapler ein

# Sicherheit geht vor

Von André Halfenberg

**Die Werkleitung beschließt immer neue Spaßmaßnahmen. Leidtragende sind wie immer die Kolleginnen und Kollegen. So auch die Staplerfahrer und die Kollegen der Reparaturwerkstatt. Vor Jahren hat die Firma die Anzahl der Flurförderfahrzeuge bzw. Gabelstapler massiv reduziert und deren Reparatur teilweise fremdvergeben bzw. in Brühl zentralisiert. Vorher gab es in jedem größeren Werkteil eine Staplerreparatur.**

Wenn ein Stapler nicht mehr fahrbereit war, meldeten die Kollegen dies ihrem Vorgesetzten. In den meisten Fällen bekamen sie zu hören, dass kein Ersatz-Stapler zur Verfügung steht.

Dies hatte zur Folge, dass die Kollegen ohne funktionierende Hupe, mit kaputten Scheiben oder sogar mit teilweisen kaputten Bremsen weitergefahren sind, weil sonst die Produktion zum Stehen gekommen wäre.

Dem hat der Betriebsrat jetzt einen Riegel vorgeschoben: Bevor ein Staplerfahrer in Zukunft den Stapler in Betrieb nimmt, muss er diesen anhand einer mit dem Betriebsrat abgestimmten Checkliste überprüfen. Liegt ein Mangel vor, muss der Kollege diesen dem verantwortlichen Meister melden. Der Meister muss den kaputten Stapler sofort aus dem Verkehr ziehen und der Instandsetzung melden. Der Vorgesetzte ist in der Verantwortung und muss für einen entsprechenden Ersatz



**Bevor ein Staplerfahrer losfährt, muss er diesen anhand einer mit dem Betriebsrat abgestimmten Checkliste auf Mängel überprüfen**

sorgen, selbst wenn die Produktion zum Stehen kommt.

Hier hat der Betriebsrat bewusst die Verantwortung wieder auf das Unternehmen bzw. die Führungskräfte übertragen. Es kann nicht sein, dass Kollegen gezwungen werden, mit einem defekten Stapler weiterzufahren. Jeder der einen Stapler in Betrieb nimmt, ist für die Sicherheit der anderen verantwortlich. Dazu muss die Firma aber auch ausreichend verkehrssichere Stapler zur Verfügung stellen.



**André Halfenberg**  
Betriebsrat  
Tel. 6 43 58



## Erster Motor M274 vom Band gelaufen

Der erste Motor M 274 ist am 20. September vom Band gelaufen. (Von links:) Der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke, Werkleiter Peter Schabert, Centerleiter PMO Günter Kasper und Volker Albrecht, Abteilungsleiter Produktion Reihenmotoren Otto, feierten den Start des Nachfolgemotors des M271

## Jubilaraufenthalte 2013

# Bis zum 31. Oktober 2012 beantragen

Teilnehmen können alle Mitarbeiter im Tarifbereich, die in diesem oder in früheren Jahren ihr 25jähriges Arbeitsjubiläum begangen haben, und, sofern sie bisher noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen haben.

Der Jubilaraufenthalt dauert jeweils 14 Tage und wird auf den Tarifierurlaub angerechnet.

**Die Pensionskosten, Kurtaxe und das Gesundheitspaket für den Mitarbeiter trägt die Daimler AG.** Familienangehörige können mitreisen, der Mitarbeiter muss dies aber selbst und auf eigene Kosten organisieren.

### Die Jubilaraufenthalte werden in folgenden Orten durchgeführt:

Bad Kohlgrub/Oberbayern, Bodenmais/Bayerischer Wald, Gohrisch/Sächsische Schweiz, Insel Reichenau/Bodensee, Heringsdorf (Usedom)/Ostsee, Kühlungsborn/Ostsee, St. Peter-Ording/Nordsee, Simonsberg/Nordsee, Warnemünde/Ostsee, Tossens/Nordsee; Österreich: Damüls/Vorarlberg, Lechaschau/Tirol.

### Folgende Termine sind möglich:

1. Gruppe	16.05. – 30.05.2013
2. Gruppe	30.05. – 13.06.2013
3. Gruppe	13.06. – 27.06.2013
4. Gruppe	27.06. – 11.07.2013
5. Gruppe	11.07. – 25.07.2013
6. Gruppe	25.07. – 08.08.2013
7. Gruppe	08.08. – 22.08.2013
8. Gruppe	22.08. – 05.09.2013
9. Gruppe	05.09. – 19.09.2013

Mitarbeiter der Werke 000, 001, 002, 004, 005, 019 (NfZ und Van) und 096 können An-



### Warum nicht mal an die Ostsee?

träge bis zum 31. Oktober 2012 per E-Mail, Fax oder Post bei:  
corina.winter@daimler.com, einreichen.

Detaillierte Informationen sowie das Antragsformular zum Herunterladen im Mitarbeiterportal (Intranet) unter:

### Daimler & Ich >Zeit&Geld > Jubiläum feiern > Jubilaraufenthalt

Rückfragen bei: Corina Winter, HRG/SC, Werk 096, Tel. 9 21 44.

**Mitarbeiter der Werke 010 und 019 (PKW) können Anträge bis zum 31. Oktober 2012** in Mettingen, Geb. 12, 1. OG, Raum 118 (Werksärztlicher Dienst), Abteilung PER/HSS-BGF, HPC M642, oder per Fax unter 6 04 99, einreichen. **Bitte keine E-Mails und**

**nicht das Online-Formular der Zentrale verwenden! Danke.**

**Zu- bzw. Absagen werden bis spätestens Mitte November an die Privatanschrift versandt. Wir bitten Sie, von Anfragen in der Zwischenzeit Abstand zu nehmen. Vielen Dank für Ihr Verständnis.**

Detaillierte Informationen sowie das Antragsformular zum Herunterladen im Mitarbeiterportal (Intranet) unter:

### Home >Top Storys Untertürkheim > Jubilaraufenthalte 2013

Rückfragen sowie Antragsformulare in Papierform anfordern bei: Mechthild Oberth oder Gisela Ahlf, Werk 010, PER/HSS-BGF, Tel. 6 09 29 bzw. 6 67 54.

## Die Gesundheitskampagne 2012

# Step by Step. Für mehr Bewegung im Alltag

**Bewegungsmangel gehört zu den größten gesundheitlichen Risikofaktoren für Übergewicht, Bluthochdruck und Stoffwechselerkrankungen.**

Dabei kann ausreichende Bewegung helfen, vorhandene Risikofaktoren zu verringern und auf lange Sicht das Auftreten inaktivitätsbedingter Erkrankungen vermeiden. Häufig ist es jedoch nicht so einfach, die guten Vorsätze im Alltag umzusetzen. Besuchen Sie deshalb die Standaktionen in den Betriebsrestaurants und Treppenhäusern am Standort Stuttgart und holen Sie sich wertvolle Tipps und

Anregungen, um mehr Bewegung in Ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Aktionen für Sie am Standort Stuttgart mit den Gesundheitspartnern der Daimler Betriebskrankenkasse, der SG Stern, der Physiotherapiepraxis Brechtenbreiter und den Betreibern der Gesundheitszentren, TRIMEDIC und ISS:

### Möhringen Betriebsrestaurant

08.10. 11.30 – 13.30 Uhr

### Untertürkheim Geb. 137/1

09.10. 11.30 – 13.30 Uhr

### Möhringen Campus Haus 5

10.10. 11.30 – 13.30 Uhr

### Untertürkheim Betriebsrestaurant Geb. 135

11.10. 11.30 – 13.30 Uhr

### Mettingen Betriebsrestaurant

15.10. 11.30 – 13.30 Uhr

### Brühl Betriebsrestaurant

16.10. 11.30 – 13.30 Uhr

### Hedelfingen Betriebsrestaurant

17.10. 11.30 – 13.30 Uhr

### Mettingen Gebäude 4

23.10. 11.30 – 13.30 Uhr

Das erste ProCent-Projekt aus Untertürkheim ist abgeschlossen

# Geschirrwashstraße für Frauentreff

Das erste ProCent-Projekt aus Untertürkheim ist abgeschlossen. Constanze Heidbrink (im Bild rechts), Betriebsrätin und Mitglied des Untertürkheimer ProCent-Entscheiderkreises und der Abteilungsleiter Thomas Schuster als Vertreter der Unternehmensseite haben Christa Reuschle-Grundmann (Mitte) vom Sozialdienst Katholischer Frauen e. V. (SkF) am 14. September einen symbolischen

Scheck über 5 800 Euro aus dem Spendenfonds ProCent überreicht.

Mit dem Geld hat der SkF für den Tagestreff „Femmetastisch“ eine kleine Geschirrwashstraße angeschafft. Der SkF hat den Tagestreff für wohnungslose Frauen in der Heusteigstraße in Stuttgart grundlegend saniert und am 14. September neu eröffnet. In den vergangenen

Jahren ist die Anzahl der Besucherinnen im Tagestreff erheblich gestiegen: Inzwischen werden werktags bis zu 50 warme Mittagessen gekocht und ausgegeben. Die dank der ProCent-Spende angeschaffte Geschirrwashstraße erleichtert dem Personal des SkF die Arbeit erheblich. Den ProCent-Projektantrag hat Rainer Gerstenlauer (FM/PT) eingereicht.



## Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Nr. 1.1224

### Die Welt der Kelten

Im Landesmuseum wird die seit Jahrzehnten größte Keltenausstellung gezeigt. Im Mittelpunkt stehen Fragen wie: Wie sah der Alltag der einfachen Menschen in der Eisenzeit aus und welchen Lebensstil pflegten die Eliten?

Die Blütezeit der frühkeltischen Fürstentümer im 6. und 5. Jahrhundert vor Christus wird ebenso beleuchtet wie das Aufkommen der ersten religiösen Zentren. Prachtvoller Schmuck und reich verzierte Gebrauchsgegenstände aus Bronze, Eisen, Silber und Gold, Grabbeigaben und kultische Objekte mit Darstellungsfantastischer Wesen zeugen vom meisterlichen Kunstschaffen der Kelten.



Das Fürstengrab von Hochdorf

- Termin:** Donnerstag, 25. Oktober 2012, 17:30 Uhr
- Treffpunkt:** 17:15 Uhr, im Innenhof des Alten Schlosses
- Führung:** Helga Müller-Schnepfer
- Kosten:** € 19,50 (Sonderführung mit Kombikarte für das Kunstgebäude Stuttgart und das Landesmuseum Württemberg)

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 Nr. 1.1224 | 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:				

### Die Welt der Kelten

Donnerstag, 25. Oktober 2012, Innenhof des Alten Schlosses

## Spatenstich für Kinderkrippe „sternchen Mettingen“

# 60 Betreuungsplätze entstehen



Von Monika Müller-Bertrand

Auf dem Parkplatz in Mettingen in der Nähe des Stegs nach Brühl entsteht eine weitere Kinderkrippe „sternchen“. Unmittelbar im Anschluss an den Spatenstich (siehe Bild) am 21. September sind die ersten Bagger angerollt und haben mit den Erdarbeiten begonnen.

### Eröffnung im Frühjahr 2013

Eröffnet wird das „sternchen Mettingen“ mit 60 Betreuungsplätzen für Kinder zwischen acht Wochen und drei Jahren im Frühjahr 2013.

Das hervorragende pädagogische Betreuungskonzept wird dem Standard der anderen Einrichtungen bei Daimler entsprechen. So wird das „sternchen Mettingen“ ebenfalls von Montag bis Freitag täglich 10,5 Stunden geöffnet sein. Geschlossen ist die Kinderkrippe an maximal elf Tagen pro Jahr. Auch für das leibliche Wohl der Kinder ist gesorgt: Die Hauswirtschaftskräfte bereiten das Essen täglich frisch zu. Eine Erzieherin pro Gruppe wird mit den Kindern ausschließlich Englisch sprechen, um im alltäglichen Umgang die Sprache zu vermitteln. Wie in Untertürkheim entscheidet



Von links: Horst Detzen, Architekt Werk- und Fabrikplanung, Ulrike Barthelmeh, Projektleiterin sternchen-Kinderkrippen, Wolfgang Nieke, Betriebsratsvorsitzender Werk Untertürkheim, Ingrid Lepple, stv. Betriebsratsvorsitzende Daimler Zentrale, Karl-Ernst Mauser, Personalleiter Powertrain-Werke Mercedes-Benz Cars, beim Spatenstich für die neue „sternchen“-Krippe

auch in Mettingen eine Jury aus Vertretern des Personalbereichs, des Betriebsrats und der Krippenleitung, wer einen Betreuungsplatz bekommt. Wer sich für einen Platz interessiert, kann sich heute schon im Intranet bewerben (unter Daimler & Ich/Arbeitsumfeld & Soziales/Beruf & Familie/Betreuung für mein Kind).

Seit Herbst 2007 haben bereits „sternchen“-

Krippen an elf Standorten von Daimler eröffnet und es wurden mehr als 450 Betreuungsplätze geschaffen.

**Monika Müller-Bertrand**  
Betriebsrätin  
Tel. 6 25 22



# ARBEIT:

# SICHER UND FAIR!

## Samstag, 6. Oktober 2012 ab 14 Uhr, Marktplatz Stuttgart

### ROAD-SHOW DER IG METALL

14 bis 18 Uhr, Marktplatz Stuttgart:  
Aktionsfläche mit Informationen, Theater und Musik  
und der Road-Show der IG Metall

### PODIUMSDISKUSSION

20.00 Uhr, Haus der Katholischen Kirche:  
mit Bernhard Löffler DGB, Uwe Meinhardt IG Metall Stuttgart,  
Bernd Rieckinger, Cuno Hägele ver.di, Guido Lorenz Betriebsratsvorsorge



| Stuttgart

### GEMEINSAM AKTIV – GEGEN BILLIGLÖHNE UND AUSGRENZUNG

Der 7. Oktober ist der Welttag für menschenwürdige Arbeit – weltweit setzen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ein Zeichen gegen prekäre Beschäftigung. Die IG Metall nimmt diesen Tag zum Anlass, Unternehmen und Politik aufzufordern, prekäre Beschäftigung zu stoppen. Wir verlangen eine Neuordnung des Arbeitsmarktes, um die Fehlentwicklungen der letzten Jahre zu korrigieren. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass alle Arbeitnehmer zu sicheren und fairen Bedingungen arbeiten und leben können.

### UNSERE ERFOLGE – SCHON VIEL ERREICHT

Wir haben in der Tarifrunde 2012 gezeigt, dass wir uns für die Rechte von Leiharbeitern stark machen und Leiharbeit zu schlechten Bedingungen nicht akzeptieren. Wir haben kräftige Lohnerhöhungen, mehr Mitbestimmungsrechte und Übernahmeperspektiven durchgesetzt.

### UNSER ZIEL BLEIBT

Wir bleiben an dem Thema Leiharbeit dran und wollen jetzt den Missbrauch von Werkverträgen angehen. Denn immer mehr Unternehmen nutzen den Einsatz von Werkverträgen, um die verbesserte Regelungen in der Leiharbeit zu umgehen.

**Wir fordern Gleiches Geld für gleiche Arbeit und faire Bedingungen für alle.**

IG Metall: Uwe Meinhardt, Erster Belegschaftsleiter IG Metall Stuttgart, Theaterhaus/Dr. v. Hertz, Stuttgart