



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 298 | September 2013



Parkplätze in Hedelfingen und Mettingen
**Werkleitung und Behörde
lehnen Vorschläge ab**

Interview mit Wolfgang Nieke zu
Leiharbeit und Werkverträgen

Seite 6

Alle Centerversammlungen auf
einen Blick

Seite 8

Entwicklung PKW:
Neues Getriebehaus (Geb. 122/2)

Seite 16



Der SCHEIBENWISCHER wird optisch und inhaltlich neu gestaltet

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der SCHEIBENWISCHER hat ein neues Gesicht: Er ist vierfarbig, optisch ansprechender gestaltet und durch Rubriken besser strukturiert. Unter Rubriken wie beispielsweise „Aktuelles“, „Aus dem Betrieb“ oder „IG Metall“ finden Sie schnell was Sie besonders interessiert.

Basis für die Änderungen des SCHEIBENWISCHER-Konzeptes ist die Leserumfrage, an der im Frühjahr 2012 insgesamt 1159 Beschäftigte aus dem Werk 10 und 19 teilgenommen haben.

Was kam bei der Leserumfrage heraus? Die Ergebnisse belegen eine hohe Zufriedenheit mit dem SCHEIBENWISCHER: Er ist für 72 Prozent der Befragten eine (sehr) wichtige Informationsquelle.

Der SCHEIBENWISCHER wird zum größten Teil positiv bewertet. Er wird als verständlich (87 Prozent), informativ (83 Prozent) und seriös (71 Prozent) angesehen.

Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat sich unter anderem zum Ziel gesetzt noch mehr Themen aus den Bereichen aufzubereiten. Dabei sollen die Artikel leichter lesbar sein. Kritik an Fehlentwicklungen im Werk und Unternehmen wird auch in Zukunft nicht fehlen.

Uns ist Beteiligung wichtig, nicht nur beim SCHEIBENWISCHER. Im Frühjahr dieses Jahres hat die IG Metall die Befragung „Arbeit – sicher und fair“ durchgeführt. Bundesweit haben sich mehr als eine halbe Million Menschen beteiligt, auch aus dem Werk 10 und 19 haben 3000 Beschäftigte mitgemacht. Die IG Metall wollte von den Beschäftigten direkt hören: Was fordern sie von der Politik? Was sind ihre Erfahrungen im Betrieb? Welche Erwartungen haben sie an die Regierung?

Aus der Beschäftigtenbefragung wissen wir, was sich die Menschen wünschen: gute und faire Arbeitsbedingungen, flexible Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Erwerbsleben statt Rente mit 67 für alle, gute Bildungschancen und gerechte Teilhabe am Wohlstand.

Mehr zu den Befragungsergebnissen können Sie auf Seite 10 dieser Ausgabe lesen.

Um Beteiligung geht es auch bei der Bundestagswahl am 22. September. Hier zählt jede Stimme. Jeder vierte Wähler entscheidet sich erst kurz vor der Bundestagswahl, ob oder welche Partei er wählen wird.

Das heißt, es ist längst noch nicht alles entschieden. Schwarz-Gelb bedeutet: kein gesetzlicher Mindestlohn, kein Zugang zur gesetzlichen Rente nach 45 Jahren Arbeit und auch keine stärkere Beteiligung der Vermögenden an der Finanzierung gesellschaftlicher Aufgaben. Wer das ändern will, muss wählen gehen, damit es für die Arbeitnehmer in Deutschland in die richtige Richtung geht.

Herzlichst

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Parkplatzsituation Hedelfingen und Mettingen

Beständiges Ärgernis

| Von Dieter Gerlach

Zusammen mit CS/D1 (Werkschutz) hat der Betriebsrat in der Zeit vom 6. bis 27. März die Situation auf dem Hedelfinger und Mettinger Parkplatz sowie den beiden Parkhäusern fotografisch dokumentiert. Daraus wurden in Zusammenarbeit mit den IG Metall-Vertrauensleuten Lösungsideen entwickelt und der Werkleitung übergeben. Das Resultat, die Antwort am 21. Juni im BAS (Betriebsausschuss) ist ernüchternd.

Parkhäuser rappelvoll

Für die Kolleginnen und Kollegen ein beständiges Ärgernis: Man kommt zur Früh- oder Spätschicht und findet keinen Parkplatz. Man gurkt suchend über den Asphalt und kommt wenn es dumm läuft deshalb zu spät zur Arbeit. Das gibt neuen Ärger und verdirbt in der eh schon angespannten Situation die Stimmung völlig. Die Bilder aus Hedelfingen und Mettingen (siehe auch Titelseite) zeigen, wie die Wagen abgestellt werden müssen, weil schlicht und einfach Stellflächen fehlen. Die beiden Parkhäuser waren ebenfalls rappelvoll.

Diese Entwicklung ist keine Überraschung. Diejenigen Hedelfinger die bereits seit Mitte der 80er Jahre dort arbeiten erlebten, wie die Parkfläche immer weiter schrumpfte, weil darauf Produktionsflächen gebaut wurden. Es ist unbestritten positiv, dass in den Getriebestandort und damit dessen Zukunft investiert wurde. In Mettingen verhält es sich ähnlich, die wichtige Erweiterung der Gießerei ging aber auch dort zu Lasten der Stellflächen.

Der Ärger beginnt, weil Daimler unter Schrempf und dessen Visionen zwar rund 74 Milliarden Dollar* verbrannt hat, aber für eine Erweiterung der Parkflächen, den Bau eines weiteren Parkhauses keinen einzigen Euro locker machen will. Stattdessen wird mit Zahlen der Landesbauordnung (LBO) argumentiert. Diese schreibt für Hand-



werks- und Industriebetriebe einen Stellplatzfaktor von 3,0 oder besser vor. Übersetzt heißt das drei Mitarbeiter oder weniger teilen sich einen Parkplatz. Dieser Faktor beträgt in Hedelfingen 2,4 und in Mettingen 1,3. Damit ist aus Perspektive der Werkleitung die Welt grundsätzlich in Ordnung.

Ideen der IG Metall-Vertrauensleute

Alle Vorschläge, die geeignet wären neue Parkmöglichkeiten aufzutun wurden von der Behörde abgelehnt bzw. bei einer Idee gibt es vertragliche Fallstricke, die verhindern, dass wir darauf Parkflächen errichten können. Abgelehnt wurden die Vorschläge „Randstreifen Parkplatz Hedelfingen 43/2 für Fahrräder und Smart“ ebenso wie „Einbahnverkehr am Mittelkai“ (siehe Seite 4).

Abgelehnt wurde auch der Vorschlag – siehe Bild auf Seite 5 auf der Fläche am Rhenus-Areal. Das wären nochmal 13 Stellplätze gewesen.

Aktuell läuft noch die Prüfung, ob eine Vergrößerung der angemieteten Fläche beim P+R am ZOB möglich ist. Klappt das, kämen zehn bis 20 Plätze hinzu.

Bei der beschriebenen Ausgangslage ist für den Betriebsrat das Thema damit weiter offen, weil nicht gelöst. Deshalb wurde mit der Werkleitung vereinbart ein spezialisiertes Unternehmen mit ei-

ner Analyse der Situation zu beauftragen und Lösungsvorschläge zu unterbreiten. Starten wird dies im September mit einer ausführlichen Erfassung der Situation über alle drei Schichten. Sobald die Ergebnisse vorliegen werden wir darüber informieren.

Werkleitung zeigt sich stur

Schon hier sei festgehalten, der Betriebsrat erwartet aus der Untersuchung keine Wunder. Er erwartet aber Hinweise und eine Versachlichung der Debatte mit der Werkleitung, die sich in der für euch, liebe Kolleginnen und Kollegen wichtigen Frage völlig stur zeigt.

Der Betriebsrat hält im Gegenzug ebenso unbeirrt an seiner Forderung fest, dass die Werkleitung beim Vorstand Mittel beantragen muss, um in Hedelfingen den Parkplatz am Gebäude 35 wenigstens mit einem Deck zu überbauen. Planung und Notwendigkeit dafür wurde bereits erkannt als das erste Frontgetriebe für den W168 in Hedelfingen installiert und die Produktionsflächen dafür erweitert wurden. Bei Daimler braucht es einen langen Atem.

Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



*Quelle: Süddeutsche Zeitung 7. Mai 2013, Seite 18 „Scheidung über den Atlantik“

Parkplätze in Hedelfingen und Mettingen

Werkleitung und Behörde lehnen Vorschläge ab

Einbahnverkehr am Mittelkai

Vorschlag Betriebsrat:

Straße „Am Mittelkai“ wird zur Einbahnstraße, aus dem jetzigen Längsparkern werden Querparkern.

Ergebnis der Prüfung:

„Am Mittelkai“ ist ein **öffentlicher Straßenraum** in einem Industriegebiet mit verschiedenen und wechselnden Anliegen (u.a. Anlieferung für Firma Herzog Coilex und Firma Klöckler).

Diese Zufahrtsstraße zur Einbahnstraße zu machen um Parkplätze zu generieren wird von der Behörde strikt abgelehnt und ist nicht genehmigungsfähig.



Gleis am Neckar

Vorschlag Betriebsrat:

Das vordere Gleis (Besitz Daimler) wird zu Parkplätzen umfunktioniert (das hintere Gleis gehört der Hafen Stuttgart GmbH als Ausziehgleis).

Ergebnis der Prüfung:

Der Bereich ist gemäß Bebauungsplan **als Gleisfläche „gewidmet“**. Eine Umnutzung ist nur durch „Umwidmung“ (Änderung des Bebauungsplans durch die Behörde) möglich.

Bei diesem Vorgang hat die Hafen Stuttgart GmbH wegen hoheitlicher Aufgaben das Vorrecht, statt der Bebauungsplanänderung das Gleis zu übernehmen, wenn die Daimler AG es nicht mehr benötigt.

Die Hafen Stuttgart GmbH hat bereits Interesse an dem Gleis als „Ausziehgleis“ bekundet.



Daimler würde also das Gleis an die Hafen Stuttgart GmbH verlieren, aber keine Parkplätze gewinnen.

Randstreifen Parkplatz Hedelfingen 43/2 für Fahrräder und Smart

Vorschlag Betriebsrat:

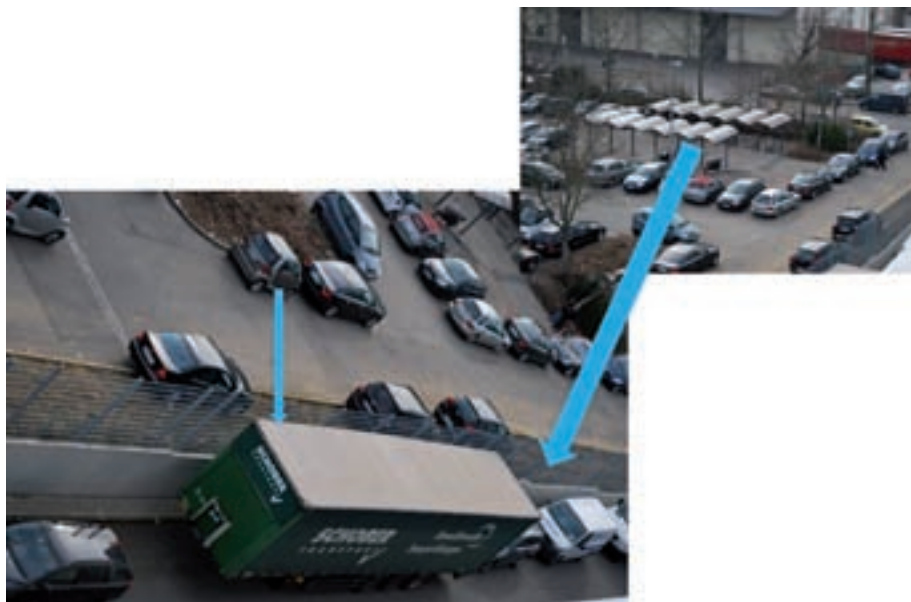
Am Zaun zu Geb. 43/2 werden Fahrradparkplätze und Smart-Parkplätze platziert.

Jetzige Fahrradstände werden zu normalen Parkflächen.

Ergebnis der Prüfung:

Der Randstreifen ist gemäß behördlicher Auflage eine ökologische Ausgleichsfläche für die Flächenversiegelung des Parkplatzes. Er wird wie vorgeschrieben noch komplett mit Hecken und Bäumen bepflanzt.

Da schon die jetzige Lösung einen hart erkämpften Kompromiss mit der Behörde darstellt ist eine nachträgliche Änderung der Auflage nicht denkbar.



Rhenus-Areal

Vorschlag Betriebsrat:

Die freie Fläche seitlich der Halle wird als Parkplatz genutzt.

Ergebnis:

Auf der Fläche wäre Raum für 13 Stellplätze.

Die Halle ist eine Anmietung (Besitzer Hafen Stuttgart GmbH), genutzt durch LOG.

Derzeit wird geklärt, ob auf das seitliche Tor und die Freifläche (Aufstellfläche für LKW) verzichtet werden kann.

Die Fabrikplanung macht ausdrücklich aufmerksam auf das erhöhte Gefahrenpotential durch Vermischung von Logistikfläche und Parkierung.

Potential: 13 Stellplätze



Interview mit Wolfgang Nieke zu Leiharbeit und Werkverträgen

Der Betriebsrat fordert klare Regelungen

Werkverträge, Leiharbeit und Werkvertragsfirmen die Leiharbeiter zu Hungerlöhnen beschäftigen: Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion spricht mit dem Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Nieke darüber.

SCHEIBENWISCHER: Was hat sich seit dem Beitrag in der ARD „Hungerlohn am Fließband“ Mitte Mai verändert?

Wolfgang Nieke: Die Sensibilität für Scheinwerkverträge hat im Unternehmen deutlich zugenommen. Inzwischen findet in der Bundesrepublik eine breite Debatte über Mindestlöhne, Werkverträge und Leiharbeit statt. Und in den letzten Wochen kamen ja auch VW, Audi und BMW wegen Billiglöhnen in die Schlagzeilen – es geht nicht mehr um Daimler, sondern darum, dass sich in Deutschland am Arbeitsmarkt etwas verschoben hat, was dringend korrigiert werden muss.

Was unternimmt der Betriebsrat konkret?

In der Logistik haben wir jetzt erreicht, dass fünf Leiharbeiter fest eingestellt werden, die seit mehreren Jahren dort beschäftigt sind. Das ist uns gelungen, weil wir die Zustimmung zur Verlängerung der Leiharbeitsverträge verweigert haben.

Dort wo wir ganz konkret verdeckte Leiharbeit feststellen, fordern wir, dass das Unternehmen diese Arbeitnehmer einstellt. In der Logistik ist uns dies in einem weiteren Fall gelungen, in der Entwicklung haben wir in zwei Fällen die Gerichte angerufen. Hier hat das Unternehmen inzwischen einen Arbeitnehmer eingestellt. Dies zeigt, dass unsere Argumentation richtig ist. Im zweiten Fall will das Unternehmen das Gerichtsverfahren durchführen, was ich bei zwei gleichgelagerten Fällen von illegaler Arbeitnehmerüberlassung für inakzeptabel halte.

Weshalb?

Weil das Unternehmen sich damit wieder in die Schlagzeilen begibt, anstatt begangene Fehler zu korrigieren. Die IG Metall hat 2012 einen Tarifver-

trag zu Leih- und Zeitarbeit sowie zu Branchenzuschlägen abgeschlossen.

Wie werden diese umgesetzt?

In der Produktion haben wir seit 2004 eine Betriebsvereinbarung, die die Leiharbeit auf acht Prozent der Produktionsbeschäftigten begrenzt und mit 18,38 Euro pro Stunde auf Basis unserer Einstiegslohne in der Produktion vergütet werden.

Nach Ansicht des Unternehmens greift hier der Tarifvertrag nicht, der besagt, dass Leiharbeiter einerseits nicht dauerhaft beschäftigt werden dürfen und ihnen andererseits nach 24 Monaten einen Arbeitsplatz im Unternehmen angeboten werden muss. Deswegen hat der Betriebsrat in der Vergangenheit jede Gelegenheit genutzt um Einstellungen, auch von Leiharbeitern zu erreichen, was uns in den letzten zwei Jahren auch gelungen ist.

Leiharbeit ist aber nicht nur ein Thema in der Produktion, oder?

Nein. Im Gegenteil: In den Bereichen außerhalb der Produktion gibt es auch Leiharbeit. In der Gastronomie oder in der Entwicklung. In der PKW-Entwicklung arbeiten am Standort Sindelfingen und Untertürkheim inzwischen mehrere hundert Leiharbeiter vom Facharbeiter bis zum Entwicklungsingenieur. Hier ist unstrittig, dass die Regelungen des Tarifvertrages zur Übernahme gelten. Allerdings befürchte ich, dass das Unternehmen versuchen wird dies dadurch zu umgehen, indem die Aufgaben, die heute noch von Leiharbeitern gemacht werden, zukünftig in Werkverträge gewandelt werden. Werkverträge in einem so sensiblen Bereich wie in der PKW-Entwicklung sehen wir besonders kritisch. Know-how fließt unkontrollierbar ab, aber die Entwicklung unserer Produkte gehört zum Kerngeschäft und muss deshalb im Haus bleiben.

Und der Betriebsrat schaut zu?

Deshalb müssen wir mit dem Unternehmen hierzu klare Regelungen treffen. Dazu gibt es bereits Gespräche

Bildquelle: Thomas Bernhardt



Im Gespräch mit Wolfgang Nieke

zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung. Wie hoch darf der Anteil an Leiharbeitern außerhalb der Produktion sein? Wie ist die Vergütung dieser und wie lange dürfen Leiharbeiter beschäftigt werden bis sie festeingestellt werden? Dazu gehört auch, dass sich Daimler verpflichtet, Leiharbeiter nicht kurz vor der Übernahme durch die Drehtür auszutauschen, um eine Einstellung zu verhindern. Darüber hinaus benötigen wir eine klare Abgrenzung in welchen Fällen Werkverträge zur Anwendung kommen und in welchen Leiharbeit. Dies allerdings ist eine ganz harte Nuss, weil das Unternehmen sich nur ungern in die Karten schauen lässt.

Wie schätzt du die Bereitschaft der Unternehmensleitung zu einer solchen Regelung ein?

Mein Eindruck ist, dass auch aus den einzelnen Abteilungen heraus dem Unternehmen klar wird, dass eine

Flucht aus Leiharbeit in Werkverträge keine Lösung ist. Insofern wächst auf der Unternehmensseite der Regelungsdruck.

Noch einmal zur Politik. Was erwartest du von der Bundesregierung?

Bezogen auf unser Thema: Der Branchenzuschlag gilt für die Metall- und Elektroindustrie. Er gilt aber nicht für

Logistiktätigkeiten oder Reinigungsarbeiten die in einem Metallbetrieb gemacht werden. Deswegen bedarf es eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland – der verhindert, dass bei uns zukünftig Menschen für einen Hungerlohn arbeiten.

Die Rechte des Betriebsrates bei der Vergabe von Werkverträgen müssen

erweitert werden. Schwarz-Gelb wird diese Themen nicht im Interesse der Arbeitnehmer in diesem Land regeln, deswegen bedarf es eines Wechsels in Berlin. Wer nicht zur Wahl geht und hofft, dass sich diese Themen ändern werden, darf sich nicht wundern, wenn der Niedriglohnsektor immer mehr auswuchert und die Regierung dem keine Grenzen setzt.

Parkplätze für Fahrgemeinschaften in Mettingen und Hedelfingen:

Bis 31. Oktober Anträge stellen

Es ist dem Betriebsrat gelungen, in Mettingen und Hedelfingen die Zahl der Parkplätze für Fahrgemeinschaften zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wurde auch festgelegt, dass alle Berechtigungen für Fahrgemeinschaften in diesen beiden Werkteilen neu ausgeben werden. Die alten Berechtigungen bleiben noch gültig bis zum 30. November 2013. Der Werkteil Untertürkheim ist davon NICHT betroffen.

Was müssen Fahrgemeinschaften in Mettingen und Hedelfingen konkret tun?

1. Fahrgemeinschaften mit bestehender Berechtigung müssen sich melden bei Frau Fadini-Schmidt, Werkschutz Mettingen Tor 3, Gebäude 18, EG, Zi. 08 (Stelle für Ausweise und Schlüssel). Öffnungszeiten sind Montag bis Donnerstag 8 bis 12 Uhr. Dort erhalten sie ein neues Antragsformular auf einen Parkplatz für Fahrgemeinschaften.
2. Die Antragsformulare für eine Erst-Berechtigung gibt es ebenfalls bei Frau Fadini-Schmidt.
3. Der Antrag auf Verlängerung der bestehenden Fahrgemeinschaft oder der Antrag auf Erst-Berechtigung muss bis spätestens 31. Oktober 2013 gestellt werden.

4. Der Antragsteller geht damit zu den Betriebsräten Michael Clauss oder Dieter Gerlach in Mettingen, Geb. 12. Die beiden Kollegen prüfen, wie heute auch, die Voraussetzungen für einen Parkplatz für Fahrgemeinschaften (FG-Parkplatz): Entfernung mindestens 30 Kilometer und mindestens drei Mitfahrer.
5. Der Antragsteller gibt danach sein Formular bis spätestens 31. Oktober 2013 beim Werkschutz Mettingen Tor 3, bei Frau Fadini-Schmidt ab, dabei wird die Abgabe dokumentiert.

Was passiert dann?

1. Zwischen 4. und 8. November 2013 wird über die eingegangenen Anträge nach den gültigen Kriterien entschieden. Gehen mehr Anträge ein als FG-Marken auszugeben sind, greift ein Auswahlverfahren und es wird eine Warteliste angelegt.
2. Der Werkschutz Mettingen Tor 3 wird ab Mitte November an die Fahrgemeinschaften die neuen Berechtigungen ausgeben. Alte FG-Berechtigungen verlieren spätestens am 30. November 2013 ihre Gültigkeit.
3. Die neuen Berechtigungen werden drei Jahre lang gelten. Drei Monate vor Ablauf der drei Jahre muss ein

neuer Antrag gestellt werden. Dazu müssen die Inhaber der Parkberechtigung die Initiative ergreifen. Zu diesem Schritt haben sich Werkschutz und Betriebsrat entschlossen, weil es die Erfahrung gibt, dass sich Fahrgemeinschaften – aus welchen Gründen auch immer – auflösen, oder verändern, aber die Berechtigungen nicht zurückgegeben werden.

Michael Clauss
Betriebsrat
Tel. 6 79 77



Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Alle Centerversammlungen auf einen Blick

Centerversammlung Personalbereich: HRM (HRM/P, HRM/SG, CS/ D1, PER/HSS)

Montag, 23. September 2013
14:00 Uhr, Brühl, Geb. 5,
Betriebsrestaurant

Auf der Centerversammlung wird es um das Thema Shared Service Center HR gehen: Was ändert sich für die Belegschaft?

Außerdem wird die Diskussion um den Schichtpartnerwechsel im Rettungsdienst in Hedelfingen Thema sein. Weiter wird es darum gehen, wie der Rettungsdienst und die Ambulanzen während der Nacht- und Wochenendschicht bei kurzfristigen Ausfällen besetzt werden können. Der Betriebsrat wird die notärztliche Betreuung der Kita Sternchen in Mettingen ansprechen. Es geht dabei um die erforderliche Qualifizierung der Beschäftigten.

Der Betriebsrat wird außerdem auf der Versammlung die Zusammenführung der Gastronomiebereiche thematisieren: Was sind die Vor- und Nachteile? Außerdem wird es darum gehen, wie es mit den Leiharbeitnehmern in HRM/SG weitergeht.

Die Beschäftigten der Werkfeuerwehr konnten aufgrund von Krankheitsfällen wiederholt Ausgleichsschichten und Urlaubstage nicht wie geplant nehmen. Nach Intervention des Betriebsrats werden jetzt fünf Beschäftigte zum Abbau der aufgeschobenen Ausgleichsschichten - teilweise befristet – eingestellt.

Beim Werkschutz war aufgrund von Fluktuation nicht mehr gewährleistet, dass sicherheitsrelevante Aufgaben wahrgenommen werden. Die Betriebsräte der IG Metall haben sechs Einstellungen gefordert. Vier Beschäftigte werden jetzt eingestellt.

Centerversammlung WPS

Dienstag, 24. September 2013
8:30 Uhr, Untertürkheim, Geb. 135
Betriebsrestaurant

In der Centerversammlung WPS wird der Betriebsrat über die Kachelprojekte und den Fremdvergabeprozess für die Bereiche Hebemittel und Aufzüge, Abfallwirtschaftszentrum sowie Lager berichten. In der GET konnten fünf langjährige, befristete und immer wieder verlängerte Leiharbeiternehmer fest eingestellt werden.

Was die PWI betrifft wird der Betriebsrat die schwankende Auftragssituation und die Auslastung thematisieren.

Centerversammlung IT (ITA, ITM, ITI – W10)

Mittwoch, 25. September 2013
9:00 Uhr, Mettingen, Geb. 4/04
EG, Raum 002/003

Auf der Centerversammlung wird der Betriebsrat über die Gestaltung von Werkverträgen in der IT berichten. Es geht beispielsweise darum, was der der Mitarbeiter darf und wie gewährleistet wird, dass die Werkverträge gesetzeskonform sind.

Weiteres Thema wird das Projekt Save4Growth sein: Was bedeutet das für die Mitarbeiter? Wer übernimmt die Aufgaben wenn Kollegen in das Projekt wechseln? Ständige Qualifizierung von Beschäftigten ist dringend erforderlich, da sich die Aufgaben immer schneller wandeln können.

Der Betriebsrat wird über die Umsetzung der gleitenden Arbeitszeit informieren. Wichtig dabei: Es darf keine Zeit verfallen. Abbaupläne können verlängert werden, bei zeitkritischen Arbeiten bzw. Projekten können auch Zeiten ins Langzeitkonto gestellt werden.

Bei dem Thema Work-Life-Balance geht es darum, Arbeitszeiten zu reduzieren und Freizeit gezielt nutzen um aufzutanken. Es muss aber auch geprüft werden ob Führungskräfte einzelnen Mitarbeitern zu viel Arbeit „aufladen“. Ebenfalls auf der Tagesordnung ste-

hen Lean-Admin-Projekte, die vom Betriebsrat begleitet werden (dazu gibt es eine Betriebsvereinbarung) und das Thema Büroarbeitsplätze. In einer Broschüre der IG Metall heißt es zu Büroarbeitsplätzen: Ruhe im Büro fördert die Kommunikation und die Konzentration. Wir werden auf der Centerversammlung informieren, wie man beispielsweise eine Besprechung besser abhalten kann, obwohl nebenan eine Telefonkonferenz läuft.

Centerversammlung FMO/FMP (W10)

Dienstag, 24. September 2013
9:00 Uhr, Mettingen, Geb. 4/04
EG, Raum 002

In der Centerversammlung wird der Betriebsrat zu Gleitzeit, Work-Life-Balance und Büroarbeitsplätzen informieren (Näheres siehe links bei Centerversammlung IT).

Weiter wird der Betriebsrat über das Thema Shared Service Center informieren. Hintergrund: Das Unternehmen prüft ob es Aufgaben aus FM in Shared Service Center auslagert. Wir halten ständige Qualifizierung von Mitarbeitern für dringend erforderlich, damit sich die Beschäftigten verändern können falls Aufgaben wegfallen.

Centerversammlung Q/P

Dienstag, 24. September 2013
13:30 Uhr, Untertürkheim, Geb. 135
Betriebsrestaurant

Auf der Centerversammlung wird der Betriebsrat insbesondere auf die aktuelle Situation im Bereich Q sowie auf den Einsparwahn der Q-Leitung eingehen. Weiteres wichtiges Thema: Wie die leitenden Führungskräfte in Q mit ihren Mitarbeitern umgehen.

Centerversammlung LOG

Mittwoch, 25. September 2013
8:30 Uhr, Untertürkheim, Geb. 135
Betriebsrestaurant

In dieser Versammlung wird der Betriebsrat aktuelle Centerthemen behandeln.

Centerversammlung Forschung und Entwicklung PKW (RD)

Mittwoch, 25. September 2013
13:30 Uhr,
Geb. 134/III, EG, Entladestrasse

Schwerpunkt auf der Centerversammlung wird für den Betriebsrat das Thema Werkverträge sein. Neben einem Bericht über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens wird der Betriebsrat unter anderem über den aktuellen Stand des Neubaus Gebäude 128 und die Sanierung des Gebäudes 120 informieren.

Centerversammlung PMO

Mittwoch, 25. September 2013
8:30 Uhr, Untertürkheim,
Geb. 134/III EG, Entladestraße

In der Centerversammlung PMO wird die Motorenstrategie ein wichtiges Thema sein: Der Betriebsrat wird unter anderem zum aktuellen Stand der Agilen Produktion Systeme (AgiProS) informieren.

Der Benziner M 271 läuft aus, der M 274 läuft hoch. Dieser Wechsel sorgt für Personalverschiebungen und unterschiedliche Stückzahlen. Ähnlich sieht es im Werkteil Bad Cannstatt aus: Dort wird von der Neuen Generation V-Motoren (NGV) auf den MOVE-Motor gewechselt.

Weiter wird es in der Centerversammlung darum gehen, wie der Jahreswechsel in der Produktion aussieht und inwiefern die Beschäftigten der PMO von Sonn- und Feiertagsarbeit betroffen sind.

Weitere Themen auf der Centerversammlung: Was unternimmt die Centerleitung um die Hitzebelastung für die Beschäftigten erträglicher zu machen? Wie geht es innerhalb der In-

standhaltung weiter? Wie geht es für die Beschäftigten der Galvanik weiter? Außerdem wird der Betriebsrat auf der Centerversammlung zum Umgang mit Werkverträgen informieren.

Centerversammlung PAC

Mittwoch, 25. September 2013
8:30 Uhr, Mettingen, Geb. 5
Wareneingang

Der Betriebsrat wird in der Centerversammlung unter anderem auf Personalthemen, Arbeitsschutz sowie Leiharbeit und Werkverträge eingehen.

Centerversammlung PPA, PP/SPS, PCE/CEP, PP/PWT, PP/FP, PSQ/P und WL10/SUM

Montag, 23. September 2013
8:30 Uhr, Untertürkheim, Geb. 135
Betriebsrestaurant

Der Betriebsrat wird in dieser Versammlung der dezentrierten Bereiche besonders auf Themen wie Werkverträge, Leiharbeit und Programme, wie „Daimler Number one“, „Fit for Leadership“ F4 und Funktionsanalyse eingehen. Deswegen wird der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke auf der Versammlung einen Redebeitrag halten. Dies auch um die Arbeit und Zielrichtung des Betriebsrats zur Sicherung des Standortes darzustellen. Ein weiterer interessanter Berichtspunkt werden die Erkenntnisse aus der Beschäftigtenbefragung der IG Metall und deren Übereinstimmungen zu uns, bei Daimler, sein. Den Bericht der Geschäftsleitung wird Herr Brandstetter geben. Auch 2013 gibt es wieder die Gelegenheit Fragen direkt an die Centerleiter und die Betriebsräte zu richten.

HINWEIS: Für die Beschäftigten aus Mettingen und Hedelfingen fährt ein Bus nach Untertürkheim. Abfahrt Met-

tingen um 8:10 Uhr vor Gebäude 1 nach Hedelfingen. Weiterfahrt ab Hedelfingen um 8:15 Uhr an der Werksbus-haltestelle.

Centerversammlung PGE

Mittwoch, 25. September 2013
8:30 Uhr, Hedelfingen,
Geb. 2/41 und 2/43

In dieser Versammlung wird der Betriebsrat auf die besonderen Probleme der einzelnen Bereiche eingehen, das sind in PGE insbesondere Arbeitszeit- und Personalplanungsthemen. Wir werden die Arbeitsweise der Drehscheibe Personal und den aktuellen Stand in den laufenden einzelnen Personalkonzepten in Hedelfingen darstellen. Darüber hinaus werden wieder die Themen angesprochen, die im Center für besondere „Freude“ sorgen. Deshalb werden wir auf der Centerversammlung Auskunft geben, wie das Unternehmen und die Behörden auf unsere Vorschläge zur Verbesserung der Parkplatzsituation antworteten und wie es da weitergehen soll. Natürlich können die Beschäftigten auch in diesem Jahr Fragen direkt an den Centerleiter und an die PGE-Betriebsräte stellen.

Centerversammlung PTU

Mittwoch, 25. September 2013
8:30 Uhr, Mettingen, Geb. 5
Fuhrparkhalle

Der Betriebsrat wird im Center PTU auf kürzlich geschlossene Vereinbarungen zu Folgeprodukten für die PTU eingehen. Dabei wollen wir zeigen welche Auswirkungen die vereinbarten Produkte auf die Fachbereiche und die jeweilige Beschäftigungssituation haben.

Weiteres Thema auf der Centerversammlung wird die Beschäftigungsentwicklung der PTU in den vergangenen zehn Jahren sein. Außerdem werden wir über die vom Betriebsrat angeregten Qualifizierungsmaßnahmen für fachfremde Beschäftigte berichten.

Beschäftigtenbefragung der IG Metall

Bessere Politik gibt es nicht von selbst

| Von André Kaufmann

Im Frühjahr diesen Jahres hat die IG Metall die Befragung „Arbeit - sicher und fair“ durchgeführt. Daran haben sich bundesweit mehr als eine halbe Millionen Menschen beteiligt.

Sicherer Job wichtig

In Baden-Württemberg waren es 130.000. Im Werk Untertürkheim (Werk 10/19) knapp 3000; quer durch alle Beschäftigungsgruppen. Damit zeigt das Ergebnis der Befragung annähernd repräsentativ, wie Beschäftigte in den von der IG Metall vertretenen Branchen zu wichtigen gewerkschaftlichen Fragen denken. Die Beschäftigten in Deutschland und mehr noch beim Daimler wollen einen sicheren Job (für alle), ein gutes und verlässliches Einkommen sowie den Erhalt und die Stärkung unserer sozialen Sicherungssysteme.

Allerdings machen sich 34 Prozent der Befragten in Untertürkheim starke oder sogar sehr starke Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist.

Die Beschäftigtenbefragung zeigt den IG Metall-Betriebsräten, welche Themen angepackt werden müssen. Sie zeigt der IG Metall was in der kommenden Tarifverhandlung wichtig ist. Und sie ist ein deutliches Signal an die Regierung, welche Politik die Arbeitnehmer erwarten.

Bei der Bundestagswahl am 22. September sind rund 62 Millionen Menschen wahlberechtigt. Natürlich werden die 2,2 Millionen IG Metall-Mitglieder nicht allein über den Ausgang der Wahl entscheiden. Aber wir wollen den Beschäftigten in Deutschland eine unüberhörbare Stimme geben. Im Werk Untertürkheim haben sich übrigens 700 Kollegen an der Befragung beteiligt, die noch nicht Mitglied in der IG Metall sind.

Daimler schlecht auf älter werdende Belegschaft vorbereitet

In der Befragung wollten wir unter anderem wissen, wie gut ist Daimler auf eine älter werdende Belegschaft vorbereitet? 45 Prozent der Befragten in Untertürkheim antworteten „schlecht“. 13 Prozent sind der Ansicht, dass dies gar nicht der Fall ist.

Wenn man bedenkt, dass nur 27 Prozent der Befragten meinen, dass sie ihre derzeitige Tätigkeit auch bis zur Rente ausüben können, dann entsteht hier gerade ein Riesenproblem.

Die Mehrheit der Beschäftigten kann und will wahrscheinlich auch nicht bis 67 arbeiten. Die Zahlen aus der Befragung sind eindeutig. Viele Unternehmen halten jedoch die Rente mit 67 für alternativlos. Ich denke, es gibt immer Alternativen zur angeblich alternativlosen Politik „unsere“ Bundesregierung. Die Frage ist nur, wer bezahlt diese Alternativen?

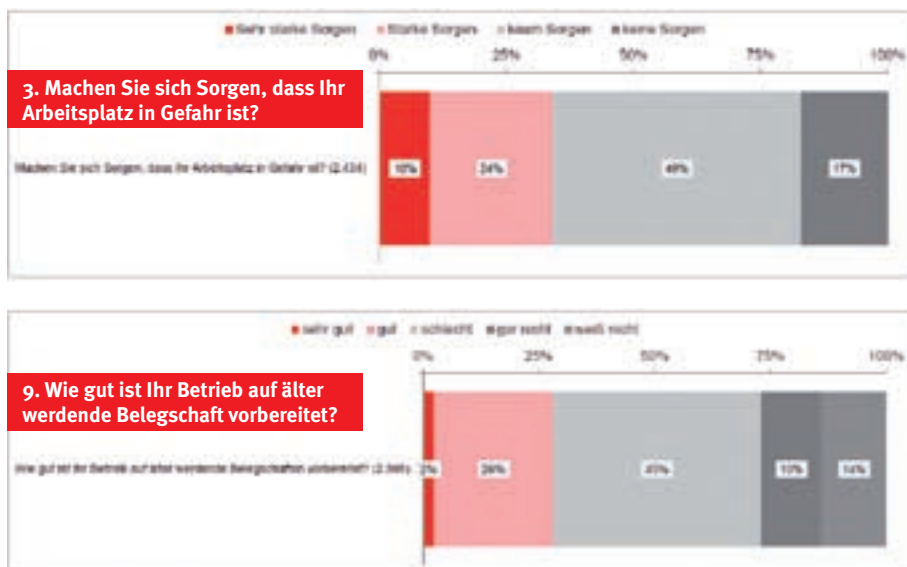


Cartoon von André Poloczec

Alternativen zur Rente mit 67

Beispielsweise wäre es möglich – statt der verkappten Renten Kürzung durch die „Rente mit 67“ – das reguläre Renteneintrittsalter bei 65 zu lassen und die entstehenden Mehrkosten in Folge unserer „alternden Gesellschaft“ durch eine Erhöhung des Beitragssatzes zur Sozialversicherung auszugleichen. Das würde für uns Arbeitnehmer zwar eine finanzielle Mehrbelastung bedeuten, käme aber für den einzelnen erheblich billiger als eine private, zusätzliche Altersvorsorge. Denn die Arbeitgeber müssen sich an den Sozialversicherungsbeiträgen zur Hälfte beteiligen.

Neben flexiblen Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Berufsleben für langjährig Versicherte und eine erneute Förderung der Altersteilzeit wäre eine weitere Alternative zur „Rente mit 67“, die zusätzliche Finanzierung der Rente durch Zuschüsse aus der Staatskasse. Die geschieht bereits und könnte ausgeweitet werden. Um diese Steuerzuschüsse zahlen zu können, müsste man die Steuern erhöhen. Aber das wäre nicht schlimm, würden „die richtigen“ Steuern erhöht. Zum Beispiel der Spitzensteuersatz für sehr hohe Einkommen. Oder man könnte Spekulationsgewinne an der Börse (stärker) besteuern und eine Steuer auf hohe Vermögen wieder einführen. Selbstverständlich wäre es sinnvoll Steuerhinterziehung strenger



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013, Auswertung Werk 10/19

zu verfolgen und die Steuerflucht ins Ausland rechtlich zu erschweren.

Eine dritte Alternative zur angeblich alternativlosen „Einheitsrente mit 67“ wäre, dass alle Beschäftigten in die Rentenkasse einzahlen müssten. Man könnte auch auf **alle** Einkommensarten, zum Beispiel auch auf Zinsgewinne oder große Erbschaften Sozialabgaben erheben. Und warum gibt es eigentlich eine sogenannte „Beitragsbemessungsgrenze“? Das heißt am Beispiel der Rente, dass der Teil des Monatseinkommens, der 5.800,-€ übersteigt, sozialabgabenfrei ist. Damit gilt, je höher das Einkommen desto geringer der prozentuale Beitrag zur Sozialversicherung. Ist

das gerecht?

Wählen gehen

Wahrscheinlich gibt es noch zig weitere Alternativen zur schleichenden Demontage unseres Sozialstaates und zur stückweisen Privatisierung der sozialen Verantwortung. Jedoch sind bessere Alternativen zur herrschenden Politik keine Fragen von guten Argumenten allein, sondern eine politische Machtfrage!

Es geht dabei um sehr viel Geld. Bessere soziale Absicherung für die **Mehrheit** der Menschen in unserem Land, bedeutet möglicherweise höhere Kosten für die Unternehmen und höhere Steuern für diejenigen, die so viel haben, dass sie mit dem „Zuviel an Geld“ an der Bör-

se spekulieren lassen können.

Bessere Politik gibt es nicht von selbst. Deshalb: Gehen Sie bitte zur Bundestagswahl, werden Sie Mitglied der IG Metall. Und: Engagieren Sie sich!



www.igmetall.de/beitreten

André Kaufmann
IG Metall-Sekretär
Andre.kaufmann@igmetall.de



IG Metall fordert Anti-Stress-Verordnung

Monotone Tätigkeiten, hoher Leistungsdruck, ständige Erreichbarkeit

| Von Klaus Kaupert

Das Thema „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ ist im Bundestag angekommen. Im Mai haben im deutschen Bundestag Verbände und Einzelsachverständige in einer Sitzung mit dem Ausschuss für Arbeit und Soziales bewertet, was durch gesetzliche Verordnungen und Änderungen im Arbeitsschutz Gesetz zur Vermeidung von Überlastung am Arbeitsplatz getan werden kann.

Überlastung bei der Arbeit

Anlass ist eine Initiative der IG Metall und die dadurch ausgelöste Diskussion über eine Anti-Stress-Verordnung.

Andrea Ferggen von der IG Metall trat für eine Anti-Stress-Verordnung ein. Dieses würde eine neue Rechtsgrundlage schaffen, welche für alle Beteiligten bindend wäre, und somit ein handfestes und greifbares Werkzeug für den Arbeitsalltag.

Überlastung bei der Arbeit wird als einer der ersten Faktoren für psychische Erkrankungen gesehen. Monotone, sich immer wiederholende Tätigkeiten können die psychische Gesundheit beeinträchtigen, aber auch hoher Leistungsdruck, ständige Erreichbarkeit auch in der Freizeit, mangelnde Anerkennung oder Fehlverhalten des Vorgesetzten.

Verpflichtung der Arbeitgeber

Mit der Verordnung sollen die Arbeitgeber verpflichtet werden, Schutzmaßnahmen gegen schädliche psychische Faktoren zu treffen. Ist eine Belastung nicht zu vermeiden, sollen die Gefährdungen so weit wie möglich verringert werden. Um einen Überblick über die Lage im Betrieb zu bekommen, müssen Arbeitgeber die psychischen Belastungen im Betrieb ermitteln, was auch durch Befragung der Beschäftigten im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen dann durchgeführt wird.

Der Arbeitsrhythmus muss laut Verordnung so gestaltet werden, dass eine Gefährdung der psychischen Gesundheit so weit wie möglich vermieden wird. Um das zu erreichen, müssen Pausen und Ruhezeiten angemessen verteilt sein. "Bei flexibler Arbeitszeit und räumlicher Mobilität sind Arbeit und arbeitsfreie Zeit abzugrenzen." Wenn Aufgaben außerhalb der Regelarbeitszeit erledigt werden müssten, gelte es, die Rufbereitschaft zu begrenzen und dafür zu sorgen, dass die verlorene Freizeit schnell nachgeholt werden kann.

Führungskräfte sind in der Verantwortung

Einigkeit herrschte darüber, dass Führungskräften mit ihren Möglichkeiten für „gesunde“ Rahmenbedingungen die Verantwortung haben. Sie aber

bei Erkennen von psychischen Erkrankungen von Mitarbeitern eine Anlaufstelle im Betrieb brauchen. Da sie nicht über die dafür notwendige Ausbildung verfügen. Dazu sind im Betrieb die Sozialberatung und der Werksärztliche Dienst die erste Anlaufstelle.

Wie geht es weiter mit der geforderten „Anti-Stress-Verordnung“?

Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber wollen den Schutz von Arbeitnehmern vor wachsenden psychischen Belastungen im Job zusammen voranbringen. Dieses Ziel haben sie nach intensiven Verhandlungen in einer „Gemeinsamen Erklärung“ festgehalten. Diese wurde am 5. September in Berlin veröffentlicht. Enthalten sind darin viele Feststellungen aber leider noch kein konkreter Antrag zur Aufnahme einer Anti-Stress-Verordnung in das Arbeitsschutzgesetz.

Ziel für die IG Metall ist es weiterhin, dass eine Anti-Stress-Verordnung in das Arbeitsschutzgesetz aufgenommen wird.

Klaus Kaupert
Betriebsrat
Tel. 5 97 22



Ergebnis Untersuchung Belastungssituation der Meister

Zu wenig Zeit für die Mitarbeiter

| Von Karl Reif

Schon lange bemängeln Meister und Betriebsräte im Unternehmen, dass die Meister mit Verwaltungsarbeiten überlastet sind und viel zu wenig Zeit für ihre eigentliche Führungsaufgabe haben: den Kontakt und Gespräche mit ihren Mitarbeitern.

Tätigkeiten dokumentiert

Der Gesamtbetriebsrat hat den Ball aufgegriffen und mit der Unternehmensleitung das Projekt „Arbeitssituation der Ebene 5“ zur Untersuchung der Belastungen der Meister vereinbart.

Begonnen wurde im Frühjahr diesen Jahres mit einer Bestandsaufnahme durch Pilot-Meister an allen Produktions-Standorten, die zwei Wochen lang alle ihre Tätigkeiten selbst dokumentierten.

Hauptergebnisse

Die Hauptergebnisse waren, dass die Meister die meiste Zeit **fremdbestimmt** arbeiten (63 Prozent der Arbeitszeit), nur wenig Zeit für Mitarbeitergespräche aufwenden können (28 Minuten pro Tag) und **viel Zeit für Verwaltungsarbeiten** (ver-)brauchen. Das „**Shopfloor-Management**“ und das **Führen von Kennzahlen** kostet viel Zeit und die verschiedenen IT-Programme und die Datenpflege binden ebenfalls Zeit und Kapazität.

Überlastung entsteht auch dadurch, dass manche Meister zu viele Beschäftigte führen müssen, also die „**Führungsspanne**“ zu hoch ist. Oft muss ein Meister auch viele Mitarbeiter führen, die zum Teil über drei Schichten verteilt sind. Aufschlussreich ist auch die Tatsache, dass die Pilotmeister täglich durchschnittlich **acht Stunden und 45 Minuten** zur Erledigung ihrer Arbeit anwesend waren, also deutlich mehr als ihre eigentliche tägliche Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag beträgt.

Dabei wird erst mal sogar ausgeblendet, dass in vielen Bereichen Kollegen als sogenannte „Unterstützungsfunk-



tion“ oder „Meisterunterstützer“ arbeiten – ohne sie würden die Meister noch weniger zeitlich mit ihren Aufgaben klarkommen. Der Pferdefuß ist jedoch, dass es diese Tätigkeit oder Funktion offiziell gar nicht gibt. Diese Frage wird in diesem Projekt jedoch nicht bearbeitet.

Ein weiterer wesentlicher Punkt war auch die manchmal mangelhafte Einbeziehung der Meisterebene in Entscheidungen und schlechter Informationsfluss an die Ebene 5 und die schleppende Nachbesetzung auscheidender Kollegen.

Projektgruppe im Werk erarbeitet Veränderungsvorschläge

Zur Bearbeitung der standortspezifisch anzugehenden Themen wurde unter anderem im Werk Untertürkheim eine Projektgruppe unter Beteiligung von Meistern (Meistersprechern), dem Personalbereich und dem Betriebsrat gebildet. Zentrale Fragestellungen werden im zentralen Projektsteuerkreis weiter bearbeitet.

Hier im Werk Untertürkheim werden derzeit in der Projektgruppe gemeinsam Vorschläge zur Verbesserung der Arbeits- und Belastungssituation vor Ort erarbeitet. Die Fragestellungen ergeben sich aus den oben erwähnten Erkenntnissen. Dazu werden auch

noch genauere Analysen der Situation im Werk erhoben.

Das Ziel ist dabei möglichst konkrete Maßnahmen im Werk zu ergreifen. Der Spielraum für grundsätzlichere Weichenstellungen ist vor Ort natürlich geringer. Diese müssen wohl eher zentral diskutiert werden.

Abzuwarten bleibt dabei, ob die Unternehmensleitung und der Personalbereich im Werk bereit sind wirklich etwas zu verändern, vor allem unter dem Aspekt, dass die eine oder andere Maßnahme auch Geld kosten könnte. Noch dieses Jahr sollen hier vor Ort ersten Aktivitäten festgelegt werden – wir berichten weiter. Nähere Informationen bekommen Sie über die Meistersprecher oder beim Betriebsrat.

Karl Reif
Stv. Betriebsrats-
vorsitzender
Fachbeauftragter
des Betriebsrats für
die Ebene 5
Tel. 6 62 83



Aufräumen mit Märchen

Was man beim Stapler fahren beachten muss

Es gibt verschiedene Ansagen zum Thema Rückwärtsfahren mit Staplern. Stapler müssen beim Verlassen der Halle immer rückwärtsfahren.

Genauso muss er in der Halle beladen mit einer T-Box rückwärtsfahren. Aber bei der Leerfahrt (Gabel leer) muss der Stapler vorwärtsfahren. Auch mit einer aufgeladenen T-Box darf der Fahrer im Freien vorwärtsfahren. Die Gabelhöhe sollte dabei maximal zehn bis 15 cm betragen. Hierzu gibt es eine Gefährdungsbeurteilung, die mit LOG/G, dem Werkschutz und dem Arbeits- und Umweltmanagement abgestimmt ist.

Unklarheiten gibt es auch beim Thema Anschnallen auf dem Stapler. Stapler mit geschlossener Fahrerkabine können, müssen aber nicht angeschnallt fahren. Es wird aber empfohlen, sich anzuschnallen. Sobald an der Fahrerkabine die Türen fehlen oder es sich um eine offene Fahrerkabine handelt muss der Fahrer angeschnallt sein, egal wie lang die Fahrstrecke ist.

Genauso muss innerhalb der Hallen die Geschwindigkeitsreduzierung (grüne Leuchte) aktiviert werden.

Die Geschwindigkeitsreduzierung von

8 km/h für Stapler und 6 km/h für Routenzüge innerhalb der Hallen gilt für alle Fahrer unabhängig davon ob es Daimler-Beschäftigte sind oder Fahrer von Fremdfirmen. Das ist Vorschrift. Wir hoffen, wir konnten mit diesem Beitrag ein wenig Licht in den von Führungskräften zum Teil falsch kommunizierten Regelwald bringen

Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 3 72 28



Abrechnung Bestellungen Bekleidungslager

Firma hat Beträge drei Jahre später abgebucht

| Von Dieter Gerlach

Manchmal geht was schief und dann gilt es das wieder in Ordnung zu bringen. Das ist keine neue Erkenntnis. Spannend wird es oft an der Frage, wie die vergeigte Nummer wieder in Ordnung gebracht wird.

Probleme mit Abrechnungssystem

Ein Beispiel, wie man es richtig schlecht machen kann, wenn man nur entrückt genug in einem Büro bei Legal- und Human Resources, gefangen in seiner kleinen Gedankenwelt, vor sich hinwurstelt, dieses Beispiel gab es für eine größere Anzahl von Kolleginnen und Kollegen bei der Juli-Entgeltabrechnung.

Das waren Beschäftigte, die über das Bekleidungslager Artikel privat erworben. Im Lager gab es wohl seit 2010 Probleme mit dem Abrechnungssystem. Der ausmachende Betrag wurde nicht übermittelt und deshalb nicht vom Entgelt abgezogen. Es gab Kollegen, die reklamierten, dass ihnen der Betrag nicht abgezogen wurde, sie wurden mit Verweis auf Server-Probleme vertröstet: Kommt schon noch, die Abbuchung. Andere merkten nicht, dass die gekauften Artikel nicht berechnet wurden. Irgendwann in 2013 tat es der Server, die Software oder alles zusammen wieder und die Außenstände wurden sichtbar.

Ab jetzt wird es interessant. Man hätte nun die Beschäftigten anschreiben können und ihnen mitteilen, Mist da ging bei uns was über einen langen Zeitraum gründlich daneben. Deshalb ist ein Betrag in Höhe von X für diese und jene Artikel aufgelaufen, den man mit der Entgeltabrechnung im Juli einbehalten werde. Wenn es deswegen Probleme gibt, bitte melden damit mögliche Rückzahlungsmodalitäten festgelegt werden können.

Firma begründet 3 Jahre alte Forderung mündlich

Ha, so läuft das nicht bei uns. Ein Schreiben ging raus aber mit Datum 25. Juli und damit war der Entgeltabzug schon im System. Somit weder überprüfbar noch zu stoppen. Wer Fragen zur Abbuchung haben sollte sich unter einer bestimmten Rufnummer bei LOG/TL über die einzelnen Beträge erkundigen. Dass, unter der Nummer dann einiges los war überrascht wohl niemand. Gleichzeitig ist es aber schon richtig frech zu meinen eine gut drei Jahre alte Nachforderung mal eben mündlich zu begründen.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Die Position ist nicht, die Beschäftigten sollten die Ware wegen des Fehlers geschenkt bekommen. Nein, es geht darum, wie ignorant das Unternehmen mit

den Betroffenen umgeht.

Wir arbeiten an Sonntagen und an Feiertagen. Da gibt es dann Probleme mit der korrekten Auszahlung von Zuschlägen, es gibt Probleme mit der zeitnahen Gutschrift von Zeiten, es gibt Probleme mit der Ausgabe verabredeter Verpflegungsbons...Da müssen die Beschäftigten eben warten, auch mal zwei Monate.

Schluss nach 15 Schichten

Da haben all die Wichtigen, die da oben entrückt in ihren Büros wursteln, kein Problem mit. Da kann es auch gerne länger dauern. Sowieso kennen die, die Fabrik in der Mehrzahl bestenfalls noch aus bunten Powerpoint-Präsentationen. Macht so weiter! Treibt es auf den Punkt zu, dass die Kolleginnen und Kollegen in der Fertigung und Montage nicht mehr die Produkte auch am Sonntag und am Feiertag herstellen mögen und nach 15 Schichten Schluss machen. Ob unsere Entrückten dadurch ins Nachdenken kommen würden?

Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Personal und neue Produkte in PTU erfolgreich über 2020 abgesichert

Der Betriebsrat hat es geschafft noch vor der Sommerpause die Verhandlungen für das Center PTU erfolgreich abzuschließen.

Hintergrund: Dafür dass der Zylinderkopf OM 656 und M 256 am Standort gefertigt werden, wollte die Firma flächendeckend die 16. Schicht als Regelarbeitszeit in der PTU einführen. Sie wollte die Steinkühlerpause (bis zu 40 Minuten Erholzeitpause pro Tag) und die Besitzstände der Waschzeiten (Belastungszulage für Schmutz, Öl und Fette (SÖF)) abschaffen. Außerdem wollte das Unternehmen die zwei Tage tariflichen Sonderurlaub für Gießerei-beschäftigte in bestimmten Bereichen streichen. Zusätzlich sollte eine verbindliche Wochenendschicht eingeführt werden. Aus dem Drei-Schicht-Modell wollte sich das Unternehmen verabschieden und auf ein Zwei-Schicht-Modell mit Dauernachtschicht wechseln. Die Firma behauptete Erholzeitpausen und zwei Tage Sonderurlaub seien wettbewerbsschädlich.

Dem Betriebsrat ist es jetzt gelungen mit der Werkleitung folgendes Ergebnis zu erzielen:

Gieß- und Vorbearbeitungsumfänge der Zylinderköpfe OM 656 und M 256 werden am Standort Mettingen umgesetzt. Durch diese neuen Produkte wird dauerhaft die Beschäftigung für 567 Kolleginnen und Kollegen in der PTU gesichert. Diese Beschäftigungsumfänge hätte das Unternehmen ansonsten fremd vergeben.

Das Unternehmen hat zugesagt, sich für die Nachfolgeprodukte des Turbinengehäuses M 276 und das Kurbelgehäuse M 256 zu bewerben bzw. für einen Ausgleich durch gleichwertige Produkte zu sorgen.

Dies gilt ebenfalls für die Schmiede (MU) und die PDG2. Dort investiert das Unternehmen und weitet die Kapazität aus oder es werden zusätzliche Produkte eingeführt. Im DTZ werden



Das Ergebnis in PTU konnte nur erreicht werden, weil die Kolleginnen und Kollegen auf der Betriebsversammlung am 11. Juni der Werkleitung deutlich gemacht haben, dass die Produkte am Standort Untertürkheim produziert werden müssen

die Werkzeugumfänge, der bisherigen Arbeitsverteilung fortgeführt und am Standort gefertigt.

Die 16. Schicht und die Wochenendschicht, wie auch die Änderung des Schichtmodells konnte der Betriebsrat abwehren. Die Steinkühlerpause und die zwei Tage Sonderurlaub für ständig in der Gießerei Beschäftigte bleiben auch zukünftig erhalten.

Einziger Wermutstropfen: Im Gegenzug wird in der PTU die Besitzstandsregel für die Gewährung von Zeitgutschriften für Handwaschzeiten zum 1. Januar 2014 abgeschafft. Für die Übergangszeit zwischen dem 1. Januar 2014 und dem Anlauf des OM 656 (2016) wird das Volumen der auf Basis der Besitzstandsregel entstehenden Ansprüche auf Waschzeitgewährung durch eine Umwandlung in eine Geldzahlung abgelöst und in Jahresraten ausbezahlt. Von 2014 bis 2016 werden in Summe 3000 Euro an die betroffenen Kolle-

ginnen und Kollegen ausbezahlt.

Fazit: Damit ergibt sich eine positive Zukunftsperspektive für alle Beschäftigten in der Gießerei und Schmiede über 2020 hinaus.

Dieser Erfolg konnte nur erreicht werden, weil die Kolleginnen und Kollegen auf der Betriebsversammlung am 11. Juni mit Mut, Leidenschaft und Durchsetzungsfähigkeit der Werkleitung deutlich gemacht haben, dass die Produkte am Standort Untertürkheim produziert werden müssen. Ohne eure Beteiligung wäre dieses Ergebnis nicht zustande gekommen.

Wir sagen an alle Kolleginnen und Kollegen: DANKE!

In der Verhandlungskommission PTU waren folgende IG Metall-Betriebsräte beteiligt: Wolfgang Nieke, Karl Reif, Mate Dosen, Serkan Senol, Gabriela Reich, André Halfenberg und Reiner Böhmerle.

Veranstaltung des Betriebsrats zu Work-Life-Balance

Setzen Sie sich Grenzen

Unter dem Titel „Herausforderung Zukunft“ greift der Betriebsrat in seiner Vortrags- und Dialogreihe Themen auf, die sich aus Veränderungen der Arbeitswelt und Gesellschaft entwickeln. Am 19. Juli hat der Betriebsrat die Beschäftigten zu einer Veranstaltung zum Thema Work-Life-Balance eingeladen.

Bildquelle: Daimler



Hörfunkjournalistin Uschi Götz, Diplom-Psychologin Brigitte Schäfer, Christiane Niemann vom Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik des IG Metall-Vorstandes, Betriebsratsvorsitzender Wolfgang Nieke und Personalvorstand Wilfried Porth (von links nach rechts)

Trotz strahlendem Sommerwetter und 30 Grad Außentemperatur sind über 70 Beschäftigte zu der Veranstaltung ins Betriebsrestaurant in Untertürkheim gekommen.

Der Betriebsrat hat den Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Daimler AG Wilfried Porth als Referent und Diskutant eingeladen. Er sagte in seinem Vortrag: „Mit den vom gesamten Vorstand unterschriebenen Leitlinien setzten wir ein klares Zeichen, wie wichtig Daimler die Life-Balance der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist.“

Wir fordern alle Führungskräfte dazu auf, einen Beitrag zur Verankerung der Life-Balance in ihrem Verantwortungsbereich zu leisten. Jeder sollte seine eigene Lebenssituation reflektieren und mit gutem Vorbild voran gehen.“ Laut den Leitlinien für Führungskräfte ist das Leben dann in Balance, wenn Grenzen beachtet werden, Erholung bewusst eingesetzt wird, man abschalten und Arbeit und Privates vereinbaren kann.

Die Sicht der Wissenschaft brachte Brigitte Schäfer, Diplom-Psychologin und Stressverhaltenstrainerin ein. „Work-Life-Balance kann jedem gelingen, wenn er sowohl auf betrieblicher

wie auch auf persönlicher Ebene alle möglichen Ressourcen nutzt, Grenzen akzeptiert und gewonnene Einsichten in die Tat umsetzt“. Mit Ressourcen auf der betrieblichen Ebene meint Brigitte Schäfer die Unternehmenskultur, die Arbeits- und Aufgabengestaltung sowie Gesundheitsförderung. Die Ressourcen auf der persönlichen Ebene kann jeder einzelne beispielsweise durch Ernährung, Bewegung, Erholung und Selbstmanagement stärken.

Christiane Niemann vom Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik des IG Metall-Vorstandes zitiert in ihrem Vortrag eine Befragung der IG Metall aus dem Jahre 2011, in der zwei Drittel der Betriebsräte angaben, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Betrieb ein wichtiges bzw. sehr

wichtiges Thema sei. Die Gewerkschafterin betont: „Regelungen für die Balance von Arbeit und Leben müssen im Betrieb gelebt werden. Wir brauchen dazu gute Vorbilder, die Mut machen und Unternehmenskultur in diesem Sinne verändern.“

Wolfgang Nieke, Betriebsratsvorsitzender Werk Untertürkheim: „In den Bereichen spürt man ganz deutlich die Leistungsverdichtung und wie knapp das Personal ist. Bei Daimler muss eine Kultur geschaffen werden, um jedem Beschäftigten eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu bieten.“

Moderiert hat die Runde die Hörfunkjournalistin Uschi Götz. Sie fasste die Botschaft der Veranstaltung so zusammen: „Setzen Sie ihretwillen Grenzen“.



**Arbeitskreis Umwelt
MitarbeiterInnen
Daimler AG**

Sven Giesler, 0711 17 23512
Heinrich Heller, 0711 17 20843
Husni Suwandhi, 0711 17 58818
Dr. Juergen Werner, 07031 90 3955

Vortrag und Diskussion zum Thema

Quadratisch, praktisch, umweltfreundlich und nachhaltig?

Schokoladen- und Solaranlagenproduktion

Nachhaltigkeit als Philosophie mit System
Code of Conduct und Zulieferfirmenkontrolle als Werkzeuge

Firma Ritter Sport, Georg Hoffmann

7. Oktober, Werk Untertürkheim, Cafe Brut, 16:00-17:30 Uhr

Entwicklung PKW: Neues Getriebehaus (Gebäude 122/2)

Entschleunigung durch langsamen Aufzug

| Von Udo Bangert

Im Juni sind 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das neue Getriebehaus (Gebäude 122/2) im Werkteil Untertürkheim eingezogen.

Der Betriebsrat hat auf dieses Gebäude ein besonderes Augenmerk, da dieses auch Hinweise für den Neubau des Gebäudes 128 gibt. Damit die Beschäftigten bei der Arbeit das Beste geben können, sollten auch die Arbeitsbedingungen Benchmark sein.

Gute Umfrageergebnisse

Um festzustellen, ob die Beschäftigten mit dem Gebäude zufrieden sind und noch vorhandene Probleme zu erkennen wurde mit CFM-, Personal- und Fachbereich ein Fragebogen abgestimmt und an die Mitarbeiter verteilt. Der Rücklauf war mit 50 Prozent sehr gut.

Die Rückmeldungen waren es auch: 88 Prozent der Befragten sind mit den Gebäude zufrieden oder sehr zufrieden. Weniger zufrieden waren neun Prozent, unzufrieden drei Prozent. Dies ist zunächst mal ein gutes Zeichen.

Störender Geräuschpegel

Allerdings waren 61 Prozent der Befragten unzufrieden mit dem Geräuschpegel. Ein Teil ist auf Wartende vor einem Besprechungszimmer zurückzuführen, welche telefonieren oder miteinander sprechen, was in einem Großraumbüro stört. Obwohl diese Großraumbüros schallgedämpft sind, gibt es dennoch einen störenden Geräuschpegel. Hierzu finden noch Lärm-messungen statt.

32 Prozent der Befragten sind mit der Anzahl der Besprechungszimmer nicht zufrieden. Die Belegung der Besprechungszimmer wird beobachtet um gegebenenfalls weitere Maßnahmen zu ergreifen. Der Betriebsrat hätte größere Besprechungszimmer befürwortet, da Arbeitsforscher sagen, dass zwei Drittel der Besprechungen mit vier oder weniger Personen stattfinden und zwei Drittel dieser Besprechungen zudem



88 Prozent der Befragten sind mit dem neuen Getriebehaus zufrieden oder sehr zufrieden

spontan stattfinden. Der Betriebsrat ist deshalb für größere Teeküchen, die auch zum Verweilen einladen. Damit könnte die Firma zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: Einmal hätte man die Möglichkeit einer zusätzlichen Besprechungsmöglichkeit. Zweitens ist dies für Innovationen sehr wichtig: Das Massachusetts Institute of Technology (MIT) hat nämlich festgestellt, dass 80 Prozent der Innovationen in Kaffeeküchen entwickelt werden.

Platz für große Zeichnungen

32 Prozent der befragten Beschäftigten im Getriebehaus waren mit der Größe ihres Arbeits- und Beistelltisches weniger bis nicht zufrieden. Vor allem Konstrukteure brauchen einfach mehr Platz für ihre großen Zeichnungen. 80 Prozent finden ihren Arbeitsplatz besser als vorher. Sehr interessant waren die Antworten zum Thema Stauraum: Während 28 Prozent mit dem Stauraum weniger zufrieden bzw. nicht zufrieden sind, gaben 72 Prozent an, sie hätten eher zu viel Stauraum.

Aufzug zu langsam?

Diese Rückmeldung spricht klar gegen Einheitsarbeitsplätze und bestärkt den Betriebsrat hier zumindest mehrere Standardmodelle (z. B. für Kon-

strukteure, Versuchsingenieure oder Applizierer) als Auswahlmöglichkeit zu definieren. Der Sonnenschutz und die Klimaanlage werden von 80 Prozent als positiv empfunden. Es gibt aber auch einige Klagen über Luftzug, Geräusche und zu niedrige Temperatur. Bezüglich des Raumklimas wurde in den ersten Monaten noch intensiv nachjustiert, was zu weiteren Verbesserungen führen sollte. Dank des Einsatzes von Thomas Kolb, Aysim Derin (RD/PT) und CFM/RD konnten viele kleinere Probleme auch schon behoben werden oder werden bearbeitet. Am zu langsam empfunden Aufzug wurde eine schnellere Türöffnung eingebaut. Die Aufzugsgeschwindigkeit konnte nicht mehr geändert werden. Da die Wartezeit bezahlt wird, sollte man mit dieser Entschleunigung leben können.



Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34

Ausbildung

Falsche Entscheidung - Kostendruck kontra gute Ingenieure

| Von Meriton Tafaj

Analog der gesunkenen Ausbildungszahlen zwischen 2009 und 2013, sinkt nun auch die Einstellzahl der Dual Studierenden im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim. Seither waren die Dual Studierenden sehr gefragt und in den Fachbereichen sehr beliebt.

Top-Ingenieure ausbilden

Gute Abiturienten wurden eingestellt, die man für das Unternehmen begeistern konnte und damit an das Unternehmen bindet und zu Top-Ingenieuren ausbildet. Ihr Vorteil ist die Praxisnähe und der Bezug zum Produkt durch die Praxiseinsätze während des Studiums, zudem die Einsatzbereitschaft für das Unternehmen, aktiv an neuen Technologien zu forschen und diese mit zu entwickeln. Anders als die normalen Vollzeitstudenten identifizieren sie sich stärker mit dem Unternehmen und finden sich im Anschluss an ihr Studium meist schneller ins Berufsleben ein, da sie schon eine Vielzahl an Fachbereichen kennengelernt haben. Diese Vorteile haben andere Unternehmen längst erkannt. Die Konkurrenten aus der Automobilindustrie (Porsche, VW, Audi, BMW) halten ihre Einstellzahlen und stellen sogar tendenziell mehr ein. Die Ausbildungsleitung sowie Personalleitung der Daimler AG im Werk Untertürkheim sind jedoch anderer Meinung und reduzieren die geplante Zahl an neueingestellten Studenten um knapp 50 Prozent. Ihre Entscheidung begründen sie gegenüber dem Betriebsrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit der notwendigen Kostensenkung innerhalb der Ausbildungsabteilung im Zuge von „Fit for Leadership“. Gleichzeitig wird



Dieses Jahr stellt das Unternehmen in Untertürkheim nur noch 36 Duale Studierende ein, 2012 wurden noch 63 eingestellt

argumentiert, dass es keinen so hohen Bedarf mehr an Ingenieuren in den Fachbereichen gäbe.

Investition in die Zukunft

Die Ausbildung muss seit Jahren Kosten senken, ohne dass dabei zu erkennen ist, dass Ausbildung Investition in die Zukunft bedeutet. Die heutige Stellung der Daimler AG und der Erfolg des Unternehmens ist nicht durch Kostensenkungsprogramme in der Ausbildung, Reduzierung von Ausbildungszahlen und Senkung der Qualitätsstandards während der Berufsausbildung entstanden, sondern mit unter anderem durch eine qualitativ hochwertige Ausbildung - und das seit einem Jahrhundert.

Es ist heute wichtiger denn je, den

Technologievorsprung im Automobilbau zu halten und weiter auszubauen. Dies sichert die Wettbewerbsfähigkeit und damit die Arbeitsplätze. Dazu gehören eben auch Spitzeningenieure, die eine qualitativ hochwertige und inhaltlich vertiefende Ausbildung im eigenen Haus bekommen haben. Aus diesem Grund ist es wichtig, hierbei vorausschauend zu blicken und sich nicht von dem kurzfristigen Kostendruck täuschen zu lassen.

Hiermit fordern wir, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Betriebsrat das Unternehmen auf, die Zahl an Dual Studierenden zu erhöhen und damit zu gewährleisten, dass wir auch morgen noch dem Slogan „das Beste oder nichts“ gerecht werden.

Einstellzahlen der Dual Studierenden:

	2011	2012	2013	2014
Untertürkheim	54	63	36	26
Hamburg/Berlin	2/2	2/3	2/2	2/2
Powertrain gesamt	58	68	40	30

Meriton Tafaj
Vorsitzender
der Jugend- und
Auszubildenden-
vertretung
Tel. 6 35 28





Jubilaraufenthalte 2014

Bis zum 31. Oktober 2013 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 Tarifyurlaub 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 Aibling/Oberbayern
Bodenmais/Bayerischer Wald
Gohrisch/Sächsische Schweiz
Insel Reichenau/Bodensee
Kühlungsborn/Ostsee
Otterndorf/Nordsee
St. Peter-Ording/Nordsee
Simonsberg/Nordsee
Warnemünde/Ostsee
Usedom (Heringsdorf)/Ostsee
Damüls/Vorarlberg (A)
Lechaschau/Tirol (A)

Folgende Termine sind möglich:

1. Gruppe	15.05. – 29.05.2014
2. Gruppe	29.05. – 12.06.2014
3. Gruppe	12.06. – 26.06.2014
4. Gruppe	26.06. – 10.07.2014
5. Gruppe	10.07. – 24.07.2014
6. Gruppe	24.07. – 07.08.2014
7. Gruppe	07.08. – 21.08.2014
8. Gruppe	21.08. – 04.09.2014
9. Gruppe	04.09. – 18.09.2014

Mitarbeiter der Werke 000, 001, 002, 004, 005, 019 (NfZ und Van) und 096 können Anträge bis zum 31. Oktober 2013 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 2013** 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!

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 2014

Rückfragen sowie Antragsformulare in Papierform anfordern bei:

Mechthild Oberth, Werk 010, PER/ HSS-BGF, Tel. 6 09 29.

Der nächste Sommer kommt gewiss

Konsequenter Schutz unserer Gesundheit gefordert

| Von Mathias Vogel

Sonnenschein, Badewetter und Sommerhitze ... schön für den, der Urlaub hat und nicht arbeiten muss und bei einem kühlen Getränk im Schatten relaxen kann. Für die Kolleginnen und Kollegen, die in den Produktionshallen und Büros arbeiten müssen, allerdings eine alljährlich wiederkehrende Tortur in den Sommermonaten.

Belastung für Herz und Kreislauf

Wer beispielsweise bei Temperaturen von über 30 Grad am Montageband steht oder in der Gießerei arbeiten muss, für den wird die Sommerhitze zur extremen Gesundheitsbelastung. Der Körper verliert durch Schwitzen viel Flüssigkeit, Salz und andere Mineralien und der Elektrolythaushalt kommt durcheinander. Hohe Temperaturen belasten Herz und Kreislauf und können vielfältige gesundheitliche Beschwerden zur Folge haben.

Um dem entgegenzuwirken haben die IG Metall-Betriebsräte schon 2010 eine Regelung zu Hitzewasser durchgesetzt. Jeder Beschäftigte in der Produktion bzw. in produktionsnahen Bereichen bekommt zwischen 1. Juni und 15. Sep-

tember täglich einen Bon für einen kostenlosen Liter Mineralwasser. Auch Ferienarbeiter und Leiharbeiter bekommen diese Getränkebons. Beschäftigte in den Warmbetrieben erhalten an den Anwesenheitstagen zwei Liter Mineralwasser.

Aber an richtig heißen Tagen reicht dies allein nicht aus. Angesichts der teilweise hohen Temperaturen von über 30 Grad haben die IG Metall Betriebsräte von der Werkleitung weitere kurzfristige Maßnahmen gefordert. Die Werkleitung wollte keine Pauschallösung und hat in einem Mail alle Führungskräfte aufgefordert, selbstverantwortlich „zusätzliche geeignete Maßnahmen zur Reduzierung der Belastung“ umzusetzen.

Leider hatte diese „Freigabe“ der Werkleitung in einigen Bereichen nicht den gewünschten Erfolg. Man könnte den Eindruck gewinnen, dass einige Führungskräfte lieber ihre Krankenstatistiken pflegen und Rückkehrgespräche führen, statt sich vernünftig um Gesundheitsvorsorge für ihre Leute zu kümmern.

Betriebsrat drängt auf Vereinbarung
Um nun im nächsten Jahr nicht wieder

aufs Neue über die Notwendigkeit von Belastungsminderungen reden zu müssen, wird der Betriebsrat noch in diesem Jahr auf eine Vereinbarung drängen. Die IG Metall-Betriebsräte verlangen von der Werkleitung eine vollständige und umfassende Regelung im Sinne der Arbeitsstättenrichtlinie ASR 3.5. In ihr ist aufgeführt, was der Arbeitgeber bei hohen Temperaturen an Arbeitsplätzen zu tun hat.

Auch bei uns muss zukünftig eindeutig und klar sein, was bei bestimmten Temperaturen zu tun ist. Wir brauchen vermehrt Sonnenschutz und verstärkte Lüftung und Kühlung von Hallen und Büros, ausreichend Mineralwasser (nicht nur in der Produktion) und zusätzliche Pausen. Der oberste Maßstab muss sein: Kein Mensch, der bei uns im Betrieb oder auf dem Werksgelände arbeitet, darf durch Hitzebelastungen im Sommer gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt sein oder gar Schaden nehmen.

Mathias Vogel
IG Metall-Mitglied
Tel. 6 25 14

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

www.daimler.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,

André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: hartmannndruck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Fotos:

Seite 12 - © fotolia, jogyx

Seite 16 - © fotolia, tom

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 30. September 2013

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

Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Nr. 1.1235

Die Seele einer Zuckerdose: Was Stilleben

Mit malerischem Raffinement und virtuoser Lichtregie entlockten die Künstler des Barock in scheinbar banalen Sujets die Geheimnisse ihres Daseins. Sie spiegelten das Begehren des Betrachters - den Traum von nie endender Lust, den Wunsch nach Dauer von Vergänglichem. Der Blick auf „still liegende“, doch keineswegs seelenlose Dinge verkaufte sich prächtig. Sie hingen in Speisesälen und Foyers und erzählten von Likör und Fasan, von Luxus und Wollust. Zu den Begründern der Stillebenmalerei gehörte Clara Peeters - blond und nicht ohne Reize malte sie schon mit 14 heißbegehrte Blumen- und Prunkstilleben. Später, bei Cézanne und Picasso wurden die Themen bescheidener: Äpfel, Orangen, Birnen - doch auch Liebermann meinte, eine „gut gemalte Rübe“ sei immer noch besser als eine „schlecht gemalte Madonna“!

Anmeldeformulare erhalten Sie bei Julia Massek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

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 Massek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46



Jan Davidsz de Heem: Stilleben mit Nautiluspokal und Hummer, 1634

Termin: Donnerstag, 26. September 2013
18:30 Uhr
Treffpunkt: 18:15 Uhr
im Foyer der neuen
Staatsgalerie Stuttgart
Führung: Ricarda Geib
Kosten: € 12,50

AOK erleichtert Zugang zum „Rückenprogramm“ im Werk

Die AOK unterstützt seit langem das Engagement der Daimler-Mitarbeiter für Ihre Gesundheit auch direkt im Werk. Der Kooperationspartner „Trimedica“ bietet für AOK-Versicherte das AOK – Rückenkonzept an.

Erforderlich ist hierfür eine ärztliche Präventionsempfehlung, die nun auch für AOK-Versicherte vom Werkärztlichen Dienst ausgestellt werden kann.

Bisher musste der Hausarzt dieses Formular ausstellen. Nach der Ausstellung der Präventionsempfehlung wird der weitere Ablauf der Behandlung einfach mit den Trimedica-Mitarbeitern besprochen. Der Vorteil liegt auf der Hand: in den

Trimedica-Studios im Werkteil Mettingen und Untertürkheim kann arbeitsplatznah trainiert werden.

Darüber hinaus haben die AOK-Versicherten auch die Möglichkeit, in den Rückenstudios der AOK – Bezirksdirektionen Neckar-Fils und Stuttgart-Böblingen zu trainieren. Diese sind in Esslingen, Kirchheim, Göppingen, Stuttgart – Bad Cannstatt und Sindelfingen.

Nähere Infos erhalten Sie in den AOK – Kundencentern Mettingen (Telefon 0711 17 66083) und Stuttgart – Untertürkheim (Telefon 0711 17 50513).

Die IG Metall-Betriebsräte Roland Bartle und Karl Reif vertreten die Be-

schäftigten von Daimler im Bezirksrat der AOK Stuttgart/Böblingen. Roland Bartle wirkt zusätzlich noch im Widerspruchsausschuss der AOK mit.

Mehmet-Ali Akseki steht als ehrenamtlicher Versicherten-Berater der AOK Neckar-Fils als Ansprechpartner der Versicherten in Mettingen zur Verfügung.

Mehmet-Ali Akseki
Tel. 6 76 20
ehrenamtlicher
Versicherten-Berater
der AOK Neckar-Fils



Spezialfahrräder für Neckartalwerkstätten dank ProCent-Spende



Michael Kozuch (ganz links) und Nils Nguyen (ganz rechts) sind bei den Neckartalwerkstätten beschäftigt und freuen sich über dreirädrige Spezialräder. Eine Spende von 9555 Euro aus dem Förderfonds ProCent machte die Anschaffung der behindertengerechten Fahrräder möglich.

Bei der Scheckübergabe (von links): Thomas Schuster (Mitglied des örtlichen ProCent-Entscheiderkreises), Gerhard Sohst, Leiter der Neckartalwerkstätten, Constanze Heidbrink (Mitglied des örtlichen ProCent-Entscheiderkreises) und der ProCent-Koordinator Karl Reif.