



# ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 308 | Oktober 2014

## WIR FÜR MEHR

### Tarifrunde 2015

TEC-Center:  
Was sagen Centerleiter und  
Betriebsrat

Seite 4

SBV-Wahlen:  
Für gute Arbeit und Integration  
stimmen

Seite 6

Motorenhaus in RD:  
Gefährdung durch Feinstaub  
beseitigt

Seite 9



# Wachstum darf nicht zu Lasten bestehender Standorte gehen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Unternehmen erhöht die Schlagzahl weiter. Der Vorstand hat angekündigt Fit for Leadership fortzuführen. Damit werden weitere Sparziele für die kommenden Jahre gesteckt. Die Botschaft ist: Weiter wachsen einerseits und Kosten senken andererseits. Kern des Wachstums ist die Erweiterung der Kapazitäten - insbesondere im Ausland - um mehr Stückzahlen und damit mehr Umsatz und Absatz zu erreichen. Um dies zu finanzieren, drückt das Unternehmen auf die Kosten.

Verbunden ist dies mit einem sukzessiven Umbau im Unternehmen. In Sindelfingen, Mannheim, Gaggenau und Kassel haben unsere Betriebsratskollegen in den vergangenen Monaten intensiv um Investitionen in die Zukunft der Standorte gerungen. Dabei geht es im Kern immer auch um die Perspektiven der Standorte und die Sicherung der Beschäftigung. Aber gerade in diesem Zusammenhang drängt das Unternehmen auch immer wieder auf Maßnahmen mit denen die Personalkosten gesenkt und die Flexibilität erhöht wird.

Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen spüren wie rau der Wind wird. Wenn es nach dem Vorstand geht, wird ein Teil der Niederlassungen verkauft werden. Den Betriebsräten dort ist es gelungen, für einen großen Teil der Beschäftigten materielle Absicherungen zu erreichen. Diese „federn“ einen Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber mit schlechteren Bedingungen ab und sichern auch die verbleibenden Standorte langfristig. Aber die Beschäftigten in den Niederlassungen müssen dafür einen Beitrag leisten: Sie verzichten auf drei Prozent ihrer zukünftigen Tarifierhöhungen.

In Düsseldorf diskutieren unsere Kolleginnen und Kollegen aktuell mit dem Vorstand wie sich die Verlagerung von einem Teil der Produktion der nächsten Sprintergeneration in die USA auf die Beschäftigung auswirkt. Unsere Betriebsratskollegen befürchten den Verlust von Arbeitsplätzen, wenn zukünftig in Düsseldorf nur noch in zwei statt anstatt bisher in drei Schichten gearbeitet wird. Wir haben als Gesamtbetriebsrat unsere Erwartung an den Vorstand klar formuliert: Wachstum und Aufbau von neuen Standorten darf nicht zu Lasten der bestehenden Standorte gehen. Daran muss sich der Vorstand messen lassen und nicht nur an Wachstumsstrategien.

Die positive Entwicklung des Unternehmens hat als Basis die heimischen Standorte, der Aufbau neuer Standorte wird maßgeblich mit Know-how aus Deutschland betrieben. Auch deshalb müssen diese weiter gestärkt werden. Durch Investitionen in neue Produkte, neue Technologien zum Beispiel auch in alternative Antriebstechnologien an unseren Powertrain-Standorten. Hierzu wäre ein klares Bekenntnis des Vorstandes wichtig.

Herzliche Grüße

*Wolfgang Nieke*  
**Wolfgang Nieke**  
 Betriebsratsvorsitzender

*Karl Reif*  
**Karl Reif**  
 Stellvertretender  
 Betriebsratsvorsitzender

## Tarifrunde 2015

# Wir sind in der Vorbereitung

Die **Tarifrunde 2015** steht vor der **Türe**. Unser **Entgelttarifvertrag** läuft bis Ende **Dezember 2014**. Ab **Januar 2015** wird die **IG Metall** über **höhere Entgelte**, aber auch über sogenannte **qualitative Forderungen** mit den **Arbeitgebern** verhandeln.

### Altersteilzeit fortführen

Die Große Tarifkommission (GTK) hat bereits beschlossen, als eine qualitative Forderung, eine Fortführung des Altersteilzeittarifvertrages zu verhandeln. Die Notwendigkeit dieser Verhandlungen ergibt sich aus der Änderung der Rentengesetzgebung. Würde die IG Metall den Altersteilzeit-Tarifvertrag (TV FlexÜ) nicht verhandeln und neu vereinbaren, wäre ab 1. April 2015 Schluss mit Altersteilzeitverträgen. Denn zum 31. März 2015 tritt der TV FlexÜ ohne Nachwirkung außer Kraft.

Der Druck älterer Kolleginnen und Kollegen ist unvermindert groß, frühzeitig den Betrieb zu verlassen. Deshalb fordert die IG Metall eine ordentliche Regelung für Beschäftigte in den unteren Entgeltgruppen, eine Erhöhung des Volumens für die steigende Zahl älterer Beschäftigten und eine nach-

weisbare Ausschöpfung der Mittel für die Altersteilzeit.

### Qualifizierungsteilzeit

Gleichzeitig diskutiert die IG Metall über eine Qualifizierungsteilzeit. Dabei geht es um ein tarifliches Regelung, nach der sich Beschäftigte in einem Teilzeitmodell, vom Arbeitgeber unterstützt, zu einer Qualifizierung freistellen lassen können. Bei allem Arbeitgeberjammer um den Facharbeitermangel, könnte eine solche Regelung insbesondere den an- und ungelerten Kolleginnen und Kollegen eine Chance bieten.

In der Vertrauenskörperleitung des Werkes Untertürkheim haben wir beschlossen, im Oktober eine breit angelegte Diskussion zu den Forderungen der IG Metall im Betrieb zu führen. Die Vertrauensleute und Betriebsräte werden einerseits die Beschäftigten zu den qualitativen Forderungen informieren und über die Wichtigkeit diskutieren.

Andererseits soll aber auch über die Höhe der Entgeltforderung diskutiert werden.

Anfang November werden wir unse-



re Meinungen an die Gremien der IG Metall weitergeben. Am 25. November wird die GTK die Forderung für die Tarifrunde 2015 dann endgültig beschließen.

### Roland Schäfer

IG Metall-Vertrauenskörperleiter  
Mercedes-Benz Werk  
Untertürkheim  
Tel. 6 14 74



Untertürkheimer Kolleginnen und Kollegen auf dem Antikriegstag am 1. September in Stuttgart



Die IG Metall Stuttgart beging den Welttag für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober mit einem Aktionstag auf dem Schlossplatz

## Centerversammlung TEC-Center

# Aussagen des Centerleiters und was der Betriebsrat erwartet

In der TEC-Fabrik im Powertrain sind seit 1. Juli alle Instandhaltungen, das Toolmanagement, die Produktionsmittelfertigung, die Anlauffabrik, die flexible Fertigung in Sirnau sowie die Produktions- und Werkstofftechnik vereint. Mit der Instandhaltung der Werke Berlin und Hamburg umfasst die neue „Technologiefabrik Powertrain“ 3.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon rund 2.600 im Werk Untertürkheim. Am 22. September fand in Untertürkheim die erste Centerversammlung der neu gegründeten TEC-Fabrik statt.

## Kompetenzen besser nutzen

Aus Sicht des Betriebsrats bietet die neue TEC-Fabrik die Chance, dass Kompetenzen einzelner Bereiche durch die Verknüpfung besser genutzt werden können. Dies kann für die Produktion im Werk sinnvoll sein. Aber auch eine eigene Instandhaltung kann davon profitieren.

Positiv betrachtet der Betriebsrat den Schritt, Teile der Prozess- und Werkstofftechnik (PWT) wieder im Powertrain anzubinden und dem Werk zuzuordnen. Mit anderen Hightech-Bereichen wie der Produktionsmittelfertigung (PMF) und den Anlauffabriken kann daraus ein technologisches Kompetenzzentrum entstehen.

Die Instandhaltung muss aus unserer Sicht gestärkt werden, um funktionierende Prozesse in der Produktion zu gewährleisten.

Thomas Brandstetter, der Leiter des neuen Centers sagte auf der Centerversammlung, das Unternehmen wolle sich auf vorbeugende Instandhaltung umorientieren. Mehr Personal gäbe es zunächst nicht.

Die Kolleginnen und Kollegen der Instandhaltung sowie der Betriebsrat beklagen seit Jahren, dass eine sinnvolle, vorbeugende Instandhaltung immer weniger möglich ist. Produktionsausfälle und Anlagenstillstände sind die Folgen und verursachen höhere Ko-



**Centerleiter Brandstetter hat mit den Produktionsleitern vereinbart, dass die Instandhalter zukünftig wieder regelmäßig an die Maschinen können. Personalaufbau sei dort vorgesehen, wo auch zusätzliche Produktionsanlagen aufgebaut würden**

sten. Wir haben deshalb immer wieder ausreichendes Personal, eine Nachwuchsförderung und angemessene Mittel für die Instandhaltungen gefordert. Deshalb freuen wir Betriebsräte uns, dass Thomas Brandstetter diese Einschätzung bestätigt.

## Vorbeugende Instandhaltung

Aus Sicht des neuen Centerleiters könne durch vorbeugende Instandhaltung 40 Prozent Kapazität eingespart werden. Dazu habe er mit den Produktionsleitern vereinbart, dass die Instandhalter zukünftig wieder regelmäßig an die Maschinen können und Ganzheitliche Anlagenbetreuung (GAB) durchführen können. Personalaufbau sei dort vorgesehen, wo auch zusätzliche Produktionsanlagen aufgebaut würden.

Brandstetter sagte zu, dass Qualifizierung und Ausbildung ein wichtiger Bestandteil der Strategie seien. Außerdem sollen die einzelnen Abteilungen der TEC-Fabrik zukünftig verstärkt zusammenarbeiten, um Produktanläufe besser zu organisieren.

In der Aussprache haben sich zahlreiche Beschäftigte aus der TEC-Fabrik zu Wort gemeldet. Die meisten Fragen gingen an Centerleiter Brandstetter und bezogen sich auf Personaleng-

pässe und die Befürchtung von Fremdvergabe.

Thomas Brandstetter gab hier eine klare Aussage ab: solange er die TEC-Fabrik leite, werde es keine Fremdvergabe der Bereiche geben.

Falls die Unternehmensseite das Konstrukt TEC-Fabrik als Zwischenschritt zur Fremdvergabe von Instandhaltung und anderen Technologiebereichen benutzen will, werden Betriebsrat und Belegschaft entschieden dagegen vorgehen.

Der Betriebsrat hat mit dem Unternehmen für die Instandhaltungen und das Toolmanagement mit den Kachelvereinbarungen Absicherungen und Schutz vor Fremdvergaben für die kommenden Jahre vereinbart. Der Betriebsrat geht davon aus, dass die Kachel-Betriebsvereinbarung auch nach 2016 Bestand hat.

## Vernünftige Personalpolitik

Der Betriebsrat wird die Entwicklung im TEC-Center genau beobachten. Das Unternehmen muss für Bereiche des TEC-Centers vernünftige Personalpolitik machen und den Beschäftigten eine Zukunftsperspektive zusichern. Außerdem muss das Unternehmen für die Beschäftigten im TEC-Center eine Struktur

für Qualifizierungen erstellen und mehr Azubis als in der Vergangenheit übernehmen.

Wir sind sehr gespannt darauf, ob es tatsächlich gelingen wird, die Instandhalter zukünftig an die Maschinen zu lassen, bevor sie kaputtgefahren sind. Und ganz besonderes gespannt sind wir darauf, wie die enge Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen funktionieren wird.

**Mate Došen**  
Betriebsrat  
Tel. 6 60 43



## Betriebsrat wird Centerleiter der TEC-Fabrik beim Wort nehmen

„Herr Brandstetter hat auf der Centerversammlung klare Aussagen getroffen: Die TEC-Fabrik mit ihren Abteilungen soll ein Zukunftsmodell mit guter Perspektive für die Beschäftigten werden.

Fremdvergaben sind kein Thema, es wird umgesteuert auf vorbeugende Instandhaltung statt Crash-Reparaturen. Ausscheidende Kolleginnen und Kollegen werden ersetzt, vorwiegend durch eigene Auslerner aus unserer Ausbildung. Zunächst soll zwar kein zusätzliches Personal aufgebaut werden. Aber es wird mehr Personal eingestellt, wenn zum Beispiel in der Instandhaltung mehr Anlagen betreut werden.

Die Skepsis der Kolleginnen und Kollegen war auf der Versammlung deutlich spürbar und wird in vielen Diskussionen in den Bereichen ausgesprochen.

Der Betriebsrat und die Belegschaft der TEC-Fabrik werden das gesprochene Wort auf die Taten hin überprüfen – wir nehmen Sie beim Wort, Herr Brandstetter!“

**Karl Reif**  
Stellvertretender  
Betriebsrats-  
vorsitzender



## Erste Ergebnisse der Montagebefragung

### Verbesserungsbedarf ist groß

**Der Betriebsrat und der Personalbereich haben das IMU-Institut beauftragt, eine Befragung der Beschäftigten in den Montagen des Werkes Untertürkheim durchzuführen. Dabei wurde in einer Pilotbefragung im Frühjahr der Fragebogen in einzelnen Bereichen in Cannstatt, Untertürkheim, Hedelfingen und Mettingen auf die Brauchbarkeit getestet.**

**1600 Beschäftigte haben mitgemacht**  
Die Befragung selbst wurde in den Montagen im Juli und im August durchgeführt. Die letzten Fragebögen wurden Ende August zur Auswertung eingereicht. Deshalb können zunächst nur erste grobe Ergebnisse vorgestellt werden.

In den nächsten Wochen werden die Einzelauswertungen aus den Montagen vorliegen. Betriebsrat und Personalbereich werden die Ergebnisse gemeinsam bewerten.

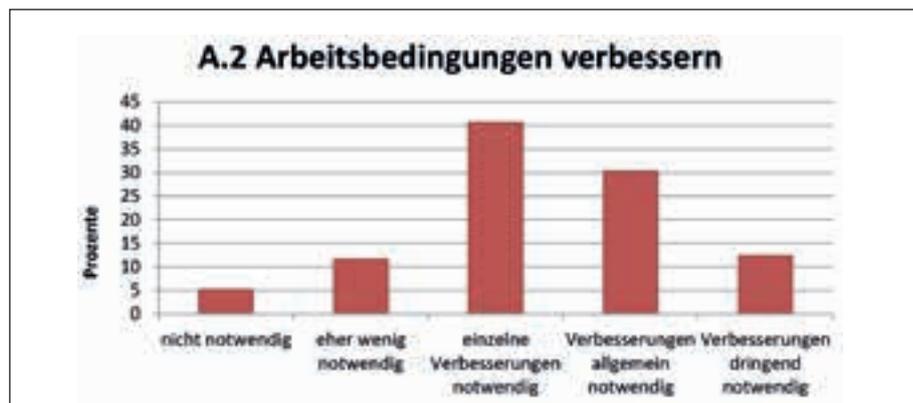
An der Befragung haben sich rund 1600 Kolleginnen und Kollegen aus der Montage beteiligt, das entspricht einer Rücklaufquote von 55,5 Prozent. Das ist ein guter Wert für eine Befragung in einer Zeit, in der viele Beschäftigte Urlaub machen. Der Betriebsrat bedankt

sich herzlich bei allen, die sich an der Befragung beteiligt haben und auch bei denen, die die Befragung vor Ort durchgeführt haben.

Interessant ist die Altersverteilung: Fast zwei Drittel der Befragten sind im Alter bis 40 Jahre, nur 17 Prozent sind über 50 Jahre, fast keiner über 60 Jahre alt. Das ist sicher ein Hinweis darauf, dass die Montagen kein Arbeitsort sind, an dem die Kolleginnen und Kollegen bis zur Rente gerne arbeiten wollen oder können.  
Im Durchschnitt gibt es zwar eine relativ hohe Zufriedenheit mit der Arbeitssitu-

ation, 5 von 7 Montage-Beschäftigten sehen jedoch auch großen, zum Teil dringenden Verbesserungsbedarf im Allgemeinen und in Einzelfragen.

**Konkrete Situation verbessern**  
Derzeit wird die genaue Auswertung auf die einzelnen Montagebereiche erstellt.  
Dann wird geschaut, wo in den Montagen die Hauptbelastungen gesehen werden. Unternehmen und Betriebsrat werden gemeinsam Handlungsfelder festlegen. Anschließend wird vor Ort mit den Arbeitsgruppen an Verbesserungen gearbeitet.



**5 von 7 Montage-Beschäftigten sehen großen, zum Teil dringenden Verbesserungsbedarf im Allgemeinen und in Einzelfragen**

## Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV)

# Stimmen Sie – für gute Arbeit und Integration

**Ein wichtiges Thema im Herbst ist die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) für unsere schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Werk 10 und 19.**

### SBV sorgt für gesunde Arbeitsplätze

Die SBV-Wahlen finden alle vier Jahre statt, dieses Jahr im November. Wahlberechtigt sind schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen.

Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen, vertritt ihre Interessen im Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt und eingehalten werden.

Die Schwerbehindertenvertretung trägt durch ihre Arbeit dazu bei, die Interessen der ca. 1100 schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten am Standort Untertürkheim zu wahren.

Dieses Engagement hilft den betroffenen Kolleginnen und Kollegen und bringt ein Stück Demokratie in das Unternehmen. Die Mitbestimmung der SBV verhindert Diskriminierung sorgt für sichere und gesunde Arbeitsplätze.

### Engagierte Kandidaten

Viele unserer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen haben sich in der SBV in den letzten Jahren aktiv Beratung und Unterstützung geholt, sei es bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitszeiten, Abschaffung von Barrieren, der Ausbildung bzw. Einstellung, Antragsstellungen bei Behörden bis hin zur

Wiedereingliederung nach schwerer Krankheit oder Unfällen.

Das soll auch in der Zukunft so bleiben, denn unsere betroffenen Mitarbeiter haben den Anspruch auf eine starke, kompetente und engagierte Schwerbehindertenvertretung.

Nach 12 Jahren Amtszeit ist mir die SBV natürlich auch persönlich eine Herzensangelegenheit. Wir sind froh, fähige und engagierte Kandidaten für die Wahl der SBV gewonnen zu haben.

### Briefwahlunterlagen Ende Oktober

Die Briefwahlunterlagen werden den Wahlberechtigten Ende Oktober zugesandt. Die Auszählung ist am 18. November. Mein persönlicher Appell an Sie ist: Nehmen Sie Ihr Recht zur Mitbestimmung und Mitgestaltung wahr, denn nur so kann erreicht werden, dass ein gutes Wahlergebnis in Ihrem Sinne erzielt wird und eine Schwerbehindertenvertretung ins Amt kommt, die Sie auch in Zukunft kompetent mit Rat und Tat unterstützen wird.

#### Constanze Heidbrink

Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen  
Tel. 2 63 06



## Barrieren weiter abbauen

„Durch meine Tätigkeit im Werkärztlichen Dienst und als Krankenpfleger konnte ich Erfahrungen im Umgang mit schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen sammeln.

Ich möchte in Zukunft für diese Kolleginnen und Kollegen noch mehr Verantwortung übernehmen und vertrauensvoll mit ihnen zusammen arbeiten.

Ich bringe ein hohes Maß an sozialer und medizinischer Fachkompetenz mit, die ich im Sinne unserer schwerbehinderten Kollegen einbringen will. Aktiv möchte ich mich von Anfang an bei den betrieblichen Wiedereingliederungsmaßnahmen beteiligen und dafür sorgen, dass die betroffenen Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz integriert und gegenüber den anderen Kollegen gleichgestellt sind.

Es ist mir wichtig, den schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und ihnen ein kompetenter Ansprechpartner und Berater in allen Schwerbehindertenangelegenheiten zu sein. Ich werde mich dafür einsetzen, dass Barrieren weiter abgebaut werden.

Außerdem liegt mir die Ausbildung von jungen Menschen mit Handicap am Herzen. Deshalb kandidiere ich für das Amt der Vertrauensperson und bitte Sie um Ihre Stimme.“

**Stefan Oesterle**  
Krankenpfleger  
HRP/HSP



**Kandidatur zur Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen**

## Individuelle Beratung

„Gerne möchte ich meine Erfahrungen, im Umgang mit Krankheit und Behinderung dort einbringen, wo Hilfe benötigt wird.“

Ich werde alles daran setzen, die Einschränkungen des Einzelnen durch die individuelle Hilfestellung und Beratung auf das kleinstmögliche Maß zu reduzieren. Durch meinen Beruf bringe ich Erfahrung im Umgang mit schweren Erkrankungen und Schicksalsschlägen mit. Um für eine kompetente und soziale Beratung der schwerbehinderten und gleichgestellten sorgen zu dürfen, bitte ich um Ihre Stimme.“



**Tobias Thym**  
Oberfeuerwehrmann  
CS/D1

**Kandidatur Stellvertreter**

## Gemeinsam Lösungen finden

„Es ist mir ein persönliches und wichtiges Anliegen, Ihre Interessen als schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen zu vertreten.“

Sie zu beraten oder zu unterstützen, wie etwa bei der Integration am Arbeitsplatz, Mitzuwirken, um Arbeitsplätze zu sichern oder neue Arbeitsplätze zu schaffen für Menschen mit Handicaps.

Oder sei es nur der Antrag oder die Verlängerung eines Schwerbehindertenausweises, der sich in die Länge zieht.

Wir als schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen müssen

## Geeigneten Arbeitsplatz finden

„Ich möchte die schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen aktiv unterstützen. In meiner Ausbildung habe ich schwerbehinderte Azubis kennengelernt und war von ihrem Leistungswillen sehr beeindruckt. Es ist mir wichtig mit dafür zu sorgen, dass auch Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen gleich gute Chancen im Arbeitsleben und einen geeigneten Arbeitsplatz haben.“

Ich finde es wichtig, soziale Verantwortung zu übernehmen und freue mich darauf, die Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung gut unterstützen zu können.“



**Nicole Ricker**  
Industriemechanikerin  
PT/AGP

**Kandidatur 2. Stellvertreterin**

nicht nur integriert und toleriert werden, sondern auch akzeptiert wie wir sind. Es ist mir eine Herzensaufgabe Ihnen zuzuhören und gemeinsam mit Ihnen Lösungen zu finden.“



**Reiner Müller**  
Prüfstandsführer  
RD/PPI

**Kandidatur 4. Stellvertreter**

## Schwerbehinderung kann jeden treffen

„Eine Schwerbehinderung kann jeden von uns plötzlich treffen und aus dem Arbeitsleben reißen oder die tägliche Arbeit erschweren.“

Die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess und der Kampf um eine gerechte Behandlung und Anerkennung ist hart und oft auch entbehrungsreich. Ich habe dies am eigenem Leib erfahren. Deshalb möchte ich Kolleginnen und Kollegen dieselbe Unterstützung zukommen lassen, die ich erfahren durfte und die mir geholfen hat, wieder „arbeitsfähig“ zu werden und erfolgreich im Beruf und Alltag zu bestehen. Ich möchte schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen Ansprechpartner, Zuhörer und Berater sein und sie ermutigen, ihr Leben jeden Tag ein bisschen besser zu meistern.

Das ist machbar und es ist mir ein großes Anliegen.“



**Hans-Joerg Kaifel**  
Entwicklungsingenieur  
RD/PM3

**Kandidatur 3. Stellvertreter**



## Neubau Gebäude 128 in RD Untertürkheim

# Es geht nicht um Luxusbüros

Mit dem Neubau des Gebäudes 128 wird eine der letzten Baulücken auf dem Gelände der Entwicklung geschlossen. Auf der Baustelle sind täglich Fortschritte erkennbar. Die Entscheidung für die bauliche Investition in RD Untertürkheim sichert langfristig Entwicklungsarbeitsplätze. Das begrüßt der Betriebsrat sehr.

### Bedarf der Mitarbeiter

Aufgrund der schnellen Entscheidung des Vorstandes im Jahr 2012 für das Bauprojekt konnten nicht alle vor Baubeginn erforderlichen Bedarfserhebungen stattfinden. Klar war, dass ca. 2400 Mitarbeiter in das neue Gebäude ziehen sollen, aber nicht, was die einzelnen Beschäftigtengruppen benötigen.

Der Betriebsrat hat die zukünftigen Nutzer schon am Anfang des Projekts befragt und die Ergebnisse den Bauverantwortlichen zur Verfügung gestellt. Wir haben gefordert, dass das Unternehmen den nachvollziehbaren Ansprüchen wie ausreichend große, höhenverstellbare Schreibtische, genügend Ablagefläche, gutes Licht, Lärmschutz bis hin zum persönlichen Stauraum, gerecht zu werden.

Dabei spielt nicht nur die Arbeitsplatzgröße eine entscheidende Rolle, sondern auch eine gute Atmosphäre im Gebäude. Beschäftigte, die in einer modernen und gesunden Umgebung arbeiten, sind zufriedener. Entgegen mancher Behauptung geht es dem Betriebsrat nicht um Luxusbüros, sondern um die Umsetzung der klar formulierten Anforderungen der zukünftigen Nutzer, die dort effizient anspruchsvolle Arbeit leisten wollen und müssen.

Deshalb war es uns wichtig, zu der vom Unternehmen erstellten Büroplanung eine zweite Meinung einzuholen. Das Fraunhofer-Institut hat die Planungen unter Einbeziehung von Architekten und Spezialisten geprüft. Daraus ergaben sich zahlreiche Verbesserungsvorschläge. Wir haben die Bauverantwortlichen aufgefordert, diese umzusetzen.



Das Gebäude 128 für RD im Werkteil Untertürkheim soll bis Juli 2015 fertig gestellt werden

### Ursprüngliche Planung verbessert

Insgesamt erfolgten erhebliche Nachbesserungen zur ursprünglichen Planung: Das Beleuchtungskonzept wurde individualisiert. Kühlung und Heizung wurde verbessert. Es gibt einen akustisch hochwirksamen Teppich und zusätzliche akustische Maßnahmen. Es wurde zusätzliche Mehrwertflächen geschaffen und die Anzahl der Besprechungszimmer erhöht.

Die Kantine wird doppelt so groß gebaut wie ursprünglich geplant und hat nun 800 Sitzplätze. Durch unsere Intervention wird es nun auch einen direkten Aufzug zur Kantine geben, so dass gehandicapte Mitarbeiter keine längeren Wege um das Gebäude in Kauf nehmen müssen.

Im Außenbereich gibt es eine zusätzliche Cafeteria.

Unser Anspruch ist, einen anforderungsgerechten Entwicklerarbeitsplatz so weit wie möglich standardisieren zu können. Dazu fanden zahlreiche Workshops von CBS mit Nutzern aus dem Gebäude 120 statt, bei denen auch der Betriebsrat mitgewirkt hat. Aus diesem Standard sollen sich dann die zukünftigen Arbeitsplätze für RD ableiten.

Die Beschäftigten sollen in Zukunft ein Recht auf eine funktionale Standardausstattung ihres Arbeitsplatzes haben, und das nicht nur in den neuen, sondern auch in den bestehenden Gebäuden.

Der Betriebsrat bereits letztes Jahr darauf bestanden, eine Musterfläche aufzubauen. Diese wurde nun mit den Ergebnissen aus den Workshops verse-

hen. Dort sind inzwischen mehrere Varianten aufgebaut, die von zukünftigen Nutzern besichtigt wurden. Dabei ging es zum Beispiel um Schreibtischarbeitsplätze, um Teilespeicher und Stauraum.

### Höhenverstellbare Schreibtische

Die Entscheidung, welche Varianten nun ausgewählt werden und ob elektrisch höhenverstellbare Schreibtische zum Einsatz kommen, treffen die Bauverantwortlichen in nächster Zeit. Wir Betriebsräte hoffen sehr und werden alles dafür tun, dass die Entscheidungen zugunsten der Anforderungen der zukünftigen Mitarbeiter ausfallen.

Bis Ende diesen Jahres werden die Bedarfe aus den Bereichen aktualisiert, dann werden bis Februar 2015 Bereiche den Gebäudeteilen oder Interimsgebäuden zugeordnet. Bauabnahme wird im Juli 2015 sein. Am und um das Gebäude wurden geschützte Parkmöglichkeiten für Versuchsträger geplant.

Abschließend möchten wir uns bei den zuständigen Mitarbeitern von CBS bedanken, für die so ein Projekt eine große Herausforderung bedeutet. Unser Dank gilt auch allen Kolleginnen und Kollegen aus RD, die daran mitwirken und großes Engagement zeigen, dass in diesem Gebäude moderne Arbeitsplätze entstehen.



**Constanze Heidbrink**  
Betriebsrätin  
Tel. 2 63 06



Feinstaubbelastung im Motorenhaus in RD

## Gefährdungen wurden beseitigt

**Klare Unterschreitung der Grenzwerte. Keine nennenswerte Belastung durch Feinstaub und Partikel. So müssen moderne Arbeitsplätze im Prüffeld aussehen.**

Das war aber nicht immer so: Die Feinstaubbelastung durch Abgase machte vielen Beschäftigten der Motorenprüfstände in RD in der Vergangenheit große Sorgen. Gemeinsam mit ihrem Vertrauensmann und dem Betriebsrat konnten nun Verbesserungen am Arbeitsumfeld umgesetzt werden. Eine abschließende TÜV-Prüfung zeigt: Die Gefährdungen konnten beseitigt werden.

**Gilt „Das Beste oder nichts“ auch für den Gesundheitsschutz?**

Das neue Motorenhaus in RD existiert seit über zehn Jahren. In die dortigen Prüfstände wurde viel Geld investiert. Für unsere Produkte gilt „das Beste oder nichts“. Investiert wurde unter anderem in moderne Messgeräte, die unter anderem die Konzentration von Feinstaub und Dieselpartikeln im Motorabgas messen. Diese Abgasmessgeräte sind in den Bedienerräumen der Prüfstände installiert, genauer gesagt, direkt im Rücken der Prüfstandführer. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen besorgte dieser Zustand. Es handelt sich hierbei ja um hoch krebserregende Abgase. Verstärkt wurden die Sorgen durch Abgasgeruch in den Gängen. Und so stellten sich viele die

Frage: „Gilt ‚das Beste oder nichts‘ nur für die Technik oder auch für unseren Gesundheitsschutz?“

**Abgasmessgeräte wurden abgedichtet**

Gemeinsam mit ihrem IG Metall-Vertrauensmann und dem Betriebsrat wollten die Beschäftigten im Bereich ihre Sicherheitsbedenken endlich klären. Man begann dem Abgasgeruch auf die Spur zu kommen. Bei der Anlagenplanung wurde vorgesehen, dass bei undichten Abgasmessanlagen, eine Absaugung über den Geräten die Schadstoffe beseitigt. Leider waren tatsächlich nicht alle Geräte richtig abgedichtet. So entstand der Eindruck in schlechter Luft zu sitzen und zu arbeiten. Dieser Missstand wurde behoben. Alle Abgasmessgeräte sind nachträglich abgedichtet worden.

Auch die Anweisung der Führungskräfte einmal pro Woche die Feinstaubfilter der Messgeräte zu reinigen führte zu Spannungen. Für die Filterreinigung wurden den Kollegen handelsübliche Industriestaubsauger bereitgestellt. Dass dies merkwürdig ist, weiß jeder der schon mit Feinstaub gearbeitet hat. Es musste aber erst zum Eklat zwischen Mitarbeiter und Meister kommen. Einem Mitarbeiter wurde Arbeitsverweigerung vorgeworfen, da er sich aus gesundheitlichen Bedenken weigerte den Industriesauger zu verwenden. Als einige Kollegen den Staubsauger genauer unter die Lupe nahmen,

kam das wenig Überraschende: es handelte sich um einen Staubsauger für Grobschmutz, ohne Feinstaubfilter oder ähnlichem. Partikel vorne absaugen und hinten einfach wieder rausblasen. Das kann nicht sein.

**Positiver TÜV-Bericht**

Hier wurde eine neue Lösung gefunden: Die Filter werden nun unter der Absaugung gereinigt. Die Feinstaubgefahr ist fürs erste beseitigt.

Um schlussendlich Klarheit über die Gefährdung zu erlangen musste der TÜV her. Die Luft musste auf Belastungen getestet werden. Auch der Fachbereich ließ sich überzeugen, so für die Kollegen Klarheit zu schaffen. Die Prüfung ist mittlerweile abgeschlossen. Der TÜV-Bericht liest sich positiv. Es scheinen endlich alle kleinen Sicherheitslücken geschlossen zu sein.

**Apostolos Sarapis**  
RD/PPI  
IG Metall-  
Vertrauensmann  
Tel. 3 23 44





IG Metall-Vertrauenskörper  
Mercedes-Benz Werk Untertürkheim

Stuttgart, den 30.09.2014

## Liebe Kolleginnen und Kollegen der Daimler AG am Standort Düsseldorf

Wir unterstützen euren Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze des Daimlerwerkes in Düsseldorf.

Ihr streitet für die Zukunft des Werkes Düsseldorf und somit auch für eine Zukunftsperspektive vieler Menschen in eurer Region.

Dafür gebührt euch die Solidarität und Unterstützung der Vertrauensleute und Beschäftigten des Daimlerwerkes in Stuttgart.

Erst vor kurzem mussten auch wir wieder einmal erfahren, mit welcher leichtfertigen Unverfrorenheit dieser Vorstand Arbeitsplätze streichen möchte, nur um Kosten zu sparen, die Fertigungstiefe zu reduzieren und somit ihren Profit zu steigern.

Dagegen müssen wir uns wehren!

Ihr habt heute ein eindrucksvolles Zeichen gesetzt mit eurem Protest über alle Schichten hinweg.

Wir bekunden euch unsere Solidarität und Unterstützung über die Werksgrenzen hinweg.

Mit solidarischen Grüßen

  
Roland Schäfer

Vertrauenskörpersleiter  
Mercedes-Benz Werk Untertürkheim

## Werk Düsseldorf

# Protest gegen Produktionsverlagerung

Die Arbeitsniederlegung seiner Düsseldorfer Belegschaft hat den Daimler-Konzern schwer getroffen: Am 30. September ist kein Sprinter gefertigt worden. Sonst laufen täglich 700 vom Band. Mit Demos und Kundgebungen protestierten 3000 Beschäftigte gegen die geplante Produktionsverlagerung in die USA.

Bisher wird der Sprinter in drei Schichten in Düsseldorf produziert. Eine der drei Schichten will die Unternehmensleitung in Düsseldorf streichen – und in den USA ein neues Werk hochziehen. Der Betriebsrat befürchtet den Verlust von bis zu 1800 Arbeitsplätzen.

Seit der Krise 2008 haben die Beschäftigten im Sprinter-Werk viel hingenommen. Zuerst gab es Kurzarbeit. Als es wieder bergauf ging, wurden Sonder-schichten geschoben und die Wochenenden durchgearbeitet. Umso größer ist der Ärger der Belegschaft darüber, dass ihr Engagement der letzten Jahre abgestraft werden soll.



JAV-Wahlen am 13. November

# Wählen gehen!

Als Auszubildender und junger Beschäftigter haben wir eigene Interessen. Und mit der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) haben wir auch eine eigene betriebliche Interessenvertretung.

Eine gute Ausbildung entscheidet über unsere beruflichen Perspektiven. Die JAV macht sich stark für Qualität. Die JAV kennt die Rechte – und sorgt dafür, dass sie eingehalten werden. Sie unterstützt euch, wenn es

Schwierigkeiten gibt.

Die Zukunft liegt in eurer Hand. Ein guter Grund, dass wir uns aktiv für eure Interessen einsetzen. Und gemeinsam entscheiden, wer uns als JAV vertritt.

Denn die JAV macht sich stark für Qualität in der Ausbildung, gute Rahmenbedingungen durch gute Tarifverträge und Perspektiven im erlernten Beruf durch Übernahme nach der Ausbildung.

Deshalb empfehle ich euch für den 13. November:

**Geht wählen - für Ausbildungsqualität, Übernahme und Perspektiven.**

**Ferdinando Puccinelli**  
Jugendvertreter  
Tel. 6 35 10



## Jugendaktionstag in Köln

**120 Jugendliche aus dem Werk Untertürkheim waren am 27. September beim Jugendaktionstag in Köln.**

Das Motto des Aktionstages: "Bildung. Macht. Zukunft." Im Kern geht es der IG Metall-Jugend um ein Recht für Weiterbildung für alle.

Der Jugendaktionstag mit 20 000 Teilnehmern ist der Startschuss für eine Offensive in den Betrieben und auf den Straßen auch zur anstehenden Metall-Tarifrunde 2015. Ein Thema während der Tarifrunde wird das Thema Weiterbildung sein, das vor allem junge Beschäftigte interessiert.

### 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](mailto:jordana.vogiatzi@igmetall.de)

Internet: [www.stuttgart.igm.de](http://www.stuttgart.igm.de)

[www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)

Redaktion:

Jordana Vogiatzi (IGM), Tel. 0711-1 62 78-32;

Udo Bangert Tel. 2 16 34

Andreas Jahn Tel. 2 43 59

Monika Müller-Bertrand Tel. 6 25 22

Roland Schäfer Tel. 6 14 74

Stefan Rumpf Tel. 6 12 55

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

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Nagold

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen: S. 3 „Wir“ ©Joachim Röttgers;

S. 9 © alma\_sacra - Fotolia; S. 10 ©Norbert Hüsson;

S. 12 ©SR - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 20. Oktober 2014

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern  
**Kunsterlebnis Nr. 1.1244**

## Fastnacht der Hölle – Der Erste Weltkrieg und die Sinne

Der Erste Weltkrieg sprengte alle Maßstäbe der Wahrnehmung: Mit infernalischem Lärm von Explosionen und Geschützfeuer an der Front. Mit Kampfgas, das in Mund und Nase kroch. Mit Gerüchen von Verwesung und Exkrementen in den Schützengräben. Mit unermesslichem körperlichen und seelischen Leid. Mit Hungersnöten in der Heimat. Aber auch mit neuen technischen Möglichkeiten wie der Luftaufklärung oder der massenhaften Verbreitung der Fotografie. Propaganda manipulierte zudem die Wahrnehmung durch Auge und Ohr.

„Fastnacht der Hölle“ führt den Ersten Weltkrieg vor Augen, bringt den Krieg zu Ohren, macht ihn fühlbar, veranschaulicht seinen Geschmack und Geruch.

Mit sprechenden Zitaten, Originaltönen, ungewöhnlichen Objekten, Filmausschnitten und noch nie gezeigten Fotos widmen sich drei Großvitriolen den drei Hauptschauplätzen des Krieges: Front, Etappe und Heimat. Sie zeigen Objekte, die berühren

**Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Führung per E-Mail an: [Julia.Massek@Daimler.com](mailto:Julia.Massek@Daimler.com) oder [Isa.Pscheidl@Daimler.com](mailto:Isa.Pscheidl@Daimler.com) | Aktuelle Informationen zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode: @Kunsterlebnis.**



Massaker im Schützengraben - Westfront 1914

und erschüttern: Einen aus dem Körper eines sterbenden deutschen Soldaten herausoperierten Granatsplitter, den seine Frau später als Anhänger um den Hals trug. Einen Flakon aus einem Schützengraben, mit dessen Eau de Cologne ein Frontkämpfer den qualenden Geruch seiner ungewaschenen lebenden und der verwesenden toten Kameraden zu übertünchen versuchte. Den Transformator aus einer psychiatrischen Klinik, in der traumatisierte Soldaten mit Elektroschocks behandelt wurden.

**Termin:** Donnerstag, 30.10.2014,  
18:30 Uhr  
**Treffpunkt:** 18:15 Uhr im Foyer des  
Hauses der Geschichte  
**Kosten:** € 7,50

(Quelle: Bildarchiv der Agentur  
für Kunstvermittlung)

## Jeden Schaden am Auto sofort melden

# Vorsicht Leasingfalle

**Bei der Rückgabe des Leasingfahrzeuges erleben Kolleginnen und Kollegen teilweise ihr blaues Wunder: Ein Monat nach der Fahrzeugrückgabe zieht das Unternehmen plötzlich einen größeren Betrag vom Entgelt ab. Hierbei sollte einiges beachtet werden, um den Betrag möglichst klein zu halten.**

Ein Untertürkheimer Kollege hat kürzlich sein Leasingfahrzeug in Rastatt zurückgegeben. Dabei wurden am Fahrzeug einige leichte Beschädigungen festgestellt. In Rastatt hieß es, der Kollege müsse für diesen Schaden nicht direkt aufkommen, da dies über die Versicherung abgerechnet würde. Mit Erstaunen musste er einem Monat später feststellen, dass ihm mehrere hundert Euro als geldwerter Vorteil vom Entgelt abgezogen wurden. Dazu hat das Unternehmen parallel einen Brief geschickt. Auf Nachfrage des Kollegen bei der Mercedes-Benz Mitarbeiter-Fahrzeuge Leasing GmbH in Berlin erhielt er die Rückmeldung, dass jede Beschädigung extra als Einzelschaden berechnet würde, wo-

durch die entstandenen Gesamtkosten für das Leasingfahrzeug höher als die Leasingraten lagen.

Der Kollege ärgerte sich

1. darüber, dass er die Versicherungsbedingungen nicht erhalten hat. Laut Daimler liegen diese im Jahreswagenverkauf aus.
2. über die Aussagen bei der Fahrzeugrückgabe, da mögliche Kosten in Berlin und nicht vor Ort entschieden werden. Versteht Daimler das unter „Customer Dedication“ auf deutsch Kundenorientierung?
3. dass die genaue Berechnung der Höhe des geldwerten Vorteils erst auf Nachdruck zugesandt wurde.

Empfehlenswert ist, jeden Schaden sofort telefonisch oder übers Mitarbeiterportal zu melden. Denn es wird zwischen Wegeunfall, Vandalismus und private Unfällen unterschieden und dies wirkt sich finanziell jeweils unterschiedlich aus.

Um solche ärgerlichen Missverständnissen vorzubeugen empfehlen wir,



**Bei Leasingfahrzeugen sollten Schäden immer sofort gemeldet werden**

dass das Unternehmen die Versicherungsbedingungen den Leasingnehmern nicht nur als Merkblatt sondern vollständig zur Verfügung stellt.



**Zvonimir Pintar**  
RD/PPM  
Vertrauensmann

## Lebensgefährliche Situationen am Werkstor Hedelfingen

Aktuell ist wegen der Erweiterung der Parkplatz vor dem Werkstor in Hedelfingen gesperrt. Damit man aber keinen Schritt zu viel machen muss, wird fleißig auf dem LKW-Anlieferstreifen geparkt.

### Was muss passieren?

Dadurch müssen die LKWs beim Warten halb auf der Fahrbahn stehen. Oder es ist so vollgeparkt, dass die LKWs einfach auf der Straße stehen bleiben und somit eine Fahrspur blockieren. Dadurch kommt es zu Situationen, die lebensgefährlich sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Werk betreten oder verlassen wollen, müssen am Zebrastreifen (wenn nicht ein LKW draufsteht!) zwischen den LKWs die Straße überqueren. Kolleginnen und Kollegen, die zu faul sind und direkt am Werkstor parken wollen und auch die Fremdfirmen fahren an den LKWs mit nicht unbedingt angepasster Geschwindigkeit vorbei. Was muss passieren, bis eine Bewusstseinsänderung eintritt? Müssen wieder Restriktionen durch die Werks- oder Centerleitung erfolgen, die dann der Buh-Mann ist? Sind wir nicht alle erwachsen genug, um für die aktuelle Situation Verständnis zu haben und nutzen die Ausweichparkplätze?

### Bewegung tut gut

Bewegung tut gut. Ich weiß das auch eigener Erfahrung, denn ich laufe jeden Morgen und Abend 15 Minuten bis ich am Werkstor oder zu Hause bin. Und da ich auch noch ehrenamtlich bei der Feuerwehr bin, weiß ich, wie ein von einem PKW angefahrener Fußgänger aussieht. Das ist nicht angenehm und diese Bilder brennen sich einem ein. Das sollte sich mal jeder überlegen!

### Georg Paul

Werkteil Hedelfingen