

ScheibenWischer

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



Arbeit und Privatleben: Wann beginnt die Freizeit?



Arbeiten und dabei gesund bleiben

ELAB: Jetzt Beschäftigungschancen nutzen

Interview mit Uwe Meinhardt

Seite 4

Seite 6

Seite 8





Betriebsrat

Work-Life-Balance: Handy und Laptop nach Feierabend abschalten?

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in letzter Zeit hört man immer häufiger den Begriff Work-Life-Balance. Dabei geht es um den gesunden Ausgleich zwischen Arbeit und Familie bzw. Privatleben.

Fakt ist: Die Arbeit bestimmt einen immer größeren Teil unseres Lebens. Dabei spielen Handys, Smartphones, Blackberrys und Laptops eine große Rolle. Bei Angestellten aber auch in der Fabrik geht es darum immer und überall erreichbar zu sein. Meister und Teamleiter stehen immer stärker unter Druck, für ihre Chefs und Mitarbeiter jederzeit erreichbar zu sein. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit wird fließend. Dem DGB-Index für „Gute Arbeit“ zufolge müssten 60 Prozent der Arbeitnehmer auch in ihrer Freizeit erreichbar sein, 33 Prozent sogar oft oder sehr oft. Es stellt sich die Frage: Was ist bezahlte Arbeitszeit, was nicht? Wer hat ein Interesse daran, Mitarbeiter außerhalb der Arbeitszeit zu erreichen? Warum wird dies nicht vergütet? Immer deutlicher wird: Es gibt oft keine Grenze mehr zwischen Privatleben und Arbeit.

Aber: Wer dauernd auf Stand by oder gar online ist, kann nicht mehr von der Arbeit entspannen. Fehlende Entspannung sorgt wiederum für ein höheres Gesundheitsrisiko.

Auch Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen fordert von den Unternehmen klare Regeln zum Umgang mit Smartphones, Handys und Computern: Es müsse festgelegt werden, zu welchen Uhrzeiten ein Mitarbeiter erreichbar sein muss und wann er dafür einen Ausgleich bekommt.

In den Betriebsversammlungen im Juni hat der Betriebsrat Werkleiter Schabert aufgefordert, dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten sich im Urlaub erholen können. Dazu haben wir vorgeschlagen, dass Laptops und Handys während der Urlaubszeit im Betrieb bleiben. Die Server sollten so programmiert werden, dass den Beschäftigten während ihres Urlaubs keine Emails zugestellt werden. Sobald der Empfänger aus dem Urlaub zurückkehrt, muss der Absender entscheiden, ob er das Email senden will.

Bisher hat die Werkleitung diesen Vorschlag des Betriebsrats noch nicht umgesetzt. Andere Unternehmen gehen aber mit gutem Beispiel voran. Zum Beispiel ist bei VW die Email-Funktion bei Firmen-Blackberrys nach Feierabend abgeschaltet. 30 Minuten nach Ende der Gleitzeit wird der Server-Betrieb eingestellt, 30 Minuten vor Beginn des nächsten Arbeitstages sind die Verbindungen wieder offen.

Solche Regelungen helfen, Arbeit und Freizeit zu trennen. Denn streng genommen endet die Arbeit mit dem Ausstempeln.

Was halten Sie von solchen Regelungen? Wie gut gelingt es Ihnen Leben und Arbeit ins Gleichgewicht zu bringen? Bitte besuchen Sie dazu unseren Blog im Mitarbeiterportal unter <http://blog.e.corpintra.net/br-ut>.

Für eine gute Work-Life-Balance gibt es kein Patentrezept. Aber eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit ist eine wichtige Voraussetzung für Gesundheit und ein glückliches Familienleben.

Was der Betriebsrat dafür tut, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen die Beschäftigten nicht krank machen, lesen Sie auf Seite 4 und 5.

Im Namen der IG Metall-Betriebsräte wünsche ich Ihnen einen schönen Urlaub. Genießen Sie den Sommer möglichst ohne Laptop und Co und erholen Sie sich gut.

Herzlichst

Wolfgang Niede
Betriebsratsvorsitzender

Werkleitung will 20 Prozent der Stellen in der Instandhaltung abbauen

Von Karl Reif

Die Kachelprojekte in Werkzeugbau (WZB), Produktionsmittelfertigung (PMF) und Instandhaltung (IH) laufen seit Ende letzten Jahres. Bei den Kachelprojekten ging es ursprünglich darum, die oben genannten Bereiche in einem gemeinsamen Projekt von Betriebsrat und Unternehmen zukunftsfähig auszurichten. Betroffen sind rund 2000 Beschäftigte im Werk.

Wie ist der Stand?

Streitpunkt ist die Frage, ob das Unternehmen eine gemeinsame, vernünftige strategische Neuausrichtung möchte. Das würde gegebenenfalls bedeuten, dass man neue Technologien und Verfahren einsetzt und ein gemeinsames Konzept mit den Mitarbeitern umsetzt. Oder will das Unternehmen die Bereiche fremd vergeben und dadurch die Kosten senken und Personal abbauen?

In den Projekten PMF und WZB (Schmiedegesenkbau, Presswerkzeugbau und Gießwerkzeugbau) scheint nach strittiger Debatte ein gemeinsames Konzept zur Zukunftsausrichtung möglich, weil dort tatsächlich nicht Personalabbau als Ziel im Vordergrund steht, sondern Umbau von Kapazitäten.

„Köpfe-Rasieren“

Anders in der Instandhaltung (IH): Dort geht es nicht um strategische Ausrichtung, sondern es soll Personal eingespart werden durch Fremdvergabe. Die Werk- bzw. Projektleitung hat dem Betriebsrat ein Konzept vorgestellt, in dem durch Fremdvergabe 260 Arbeitsplätze verschwinden sollen. Das sind fast 20 Prozent der Stellen. Zu diesem Konzept soll das IH-Lager im Werkteil Brühl, der Betrieb und die Instandhaltung der Ver- und Entsorgungsanlagen der Produktion und die Reparatur von Aufzügen, Kränen und Hebezeugen fremd vergeben werden. Diese Bereiche seien nicht mehr zukunftsfähig. Laut Werkleitung gäbe es andere Firmen, die solche Aufga-



ben auch erledigen. Ob die anderen Firmen billiger sind, hat die Werkleitung noch gar nicht untersucht. Die Firma meint, dass die 260 Kolleginnen und Kollegen entweder in anderen Bereichen unterkommen oder in Rente gehen. Ein Teil der Beschäftigten könne in den Restbereichen der IH unterkommen.

Ein solches Personalabbau- und Fremdvergabeprogramm hat nichts mit Neuausrichtung oder gar einer zukunftsfähigen Strategie zu tun, sondern ist einfach nur „Köpfe-Rasieren“.

Umbau ja, Abbau nein

Was in der Produktionsmittelfertigung und im Werkzeugbau möglich ist, muss auch in der Instandhaltung möglich sein: Der Betriebsrat ist damit einverstanden, die Bereiche umzubauen und zukunftsfähig zu machen. Zu einem reinen Fremdvergabe-Konzept sagen wir dagegen nein. Mittlerweile hat die Werkleitung eingewilligt mit uns über eine Rahmenvereinbarung und

spezifische Vereinbarungen zu allen drei Projekten zu verhandeln. Bevor wir dazu keine Einigung haben wird es aus unserer Sicht keine Ruhe geben. Diese Vereinbarungen müssen die Bereiche zukunftssicher machen, die Tätigkeiten festlegen und ihren Bestand im Werk dauerhaft garantieren. Vor allem bei der Instandhaltung muss die Werkleitung ihren Kurs ändern, sonst ist ein Konflikt vorprogrammiert.

Karl Reif
Stv. Betriebsrats-
vorsitzender
Tel 6 62 83



Arbeiten und dabei gesund bleiben

Teilweise machen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld die Beschäftigten krank. Hinzu kommt, dass das Durchschnittsalter der Beschäftigten ständig steigt. Deshalb hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen verabredet, die Themen Gesundheitsmanagement, Ergonomie und Generationenmanagement gemeinsam zu bearbeiten.

Firma konzentriert sich auf Krankenfehlstand

Zum Thema Gesundheit haben Betriebsrat und Werkleitung 2003 eine gemeinsame Erklärung zu „Gesundheit und Leistung“ unterschrieben. Die Erklärung, auch „together“ genannt, umfasste 15 Punkte. Leider hat die Firma vieles, was in „together“ vereinbart war, nicht umgesetzt. Sie konzentrierte sich vor allem auf die dort vereinbarten Krankrückkehrgespräche. Weil Vorgesetzte beispielsweise nach Diagnosen fragten, führte dies zu Datenschutzverstößen. Aus Sicht des Betriebsrats liegt der Fokus der Werkleitung zu sehr auf Krankenfehlzeiten. Das ist nicht nachhaltig. Wer langfristig gesunde Beschäftigte haben will, muss an den Arbeitsbedingungen ansetzen (gute Ergonomie, Taktzeiten nicht unter den tarifvertraglichen Regelungen) und nicht ausschließlich an Rückkehrgesprächen.

In der Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement sind Betriebsräte und Vertreter des Personalbereichs gerade dabei, die 15 Punkte aus „together“ zu besprechen und zu überprüfen. Ziel ist es, die Vereinbarung von 2003 auf die aktuellen Gegebenheiten (wie beispielsweise starke Zunahme von psychischen Erkrankungen) anzupassen. Dem Betriebsrat ist beim Thema Gesundheit unter anderem auch der Umgang mit Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkungen (MEE) wichtig.

MEE-Arbeitsplätze fehlen

Die Unternehmensseite plant zurzeit in vielen Bereichen Tätigkeiten fremd zu vergeben, die für MEE geeignet sind. Wir brauchen aber dringend Arbeitsplätze für angeschlagene und einsatzeingeschränkte Beschäftigte. Aus Sicht des Betriebsrats müssten leistungsgeminderte Beschäftigte bei der Ermittlung der Personalstärke berücksichtigt werden. Außerdem sollten die Abteilungen, die keine MEE-Arbeitsplätze haben, sich an der Finanzierung von MEE-Plätzen in anderen Kostenstellen beteiligen. Bei VW gibt es zum Beispiel eine solche Umlage.

Zum Thema Gesundheit gehört auch das Schlagwort Work-Life-Balance. Dabei geht es um den gesunden Ausgleich zwischen Arbeit und Familie bzw. Privatleben. Bei Daimler spricht man übrigens nur noch von „Life-Balance“. In einer Unternehmensinformation steht dazu: „Wir sehen die Arbeit als Teil unseres Lebens an. Deshalb wird zukünftig bei Daimler der Begriff „Work-Life-Balance“ durch „Life-Balance“ ersetzt.

Zum Umgang mit Handy und Co.

Fakt ist: Die Arbeit bestimmt einen immer größeren Teil unseres Lebens. Dabei spielen Handys, Smartphones, Blackberrys und Laptops eine große Rolle.

Aber: Wer dauernd unter Strom ist, kann nicht mehr von der Arbeit entspannen. Fehlende Entspannung sorgt wiederum für ein höheres Gesundheitsrisiko.

Deshalb muss das Unternehmen klare Regeln zum Umgang mit Smartphones, Handys und Computern schaffen. Der Betriebsrat hat in der Betriebsversammlung im Juni eine entsprechende Forderung zur Work-Life-Balance gegenüber der Werkleitung aufgestellt. Mehr zum Thema Work-Life-Balance lesen

Diskussion im Blog des Betriebsrats über Work-Life-Balance

Streng genommen endet die Arbeit mit dem Ausstempeln. In der Praxis sieht es aber oft anders aus: Der Chef ruft im Urlaub an und die Arbeit am Laptop geht nach Feierabend weiter. Wie gut gelingt es Ihnen, Leben und Arbeit ins Gleichgewicht zu bringen? Bitte besuchen Sie dazu den Blog des Betriebsrats im Mitarbeiterportal unter <http://blog.e.corpintra.net/br-ut>



Sie im Editorial auf Seite 2 oder diskutieren Sie mit anderen Beschäftigten im Blog des Betriebsrats darüber (siehe oben).

Generationenmanagement

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt ständig. Im Jahr 2010 war der durchschnittliche Daimler-Mitarbeiter 43 Jahre alt. Im Jahr 2020 wird der Durchschnitt schon bei 47 Jahren liegen.

Dass das Rentenalter auf 67 hochgesetzt wurde, verschärft dieses Problem. Deshalb ist das Unternehmen in der Pflicht, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass alle Altersgruppen arbeiten können und dabei gesund und leistungsfähig bleiben. Solche Arbeitsplätze fehlen aber derzeit. Vor allem die Produktionsbereiche sind aus Sicht des Betriebsrats besonders betroffen. Die Belastungen bei taktgebundener Arbeit sind hoch und sie

weiter auf Seite 5

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Uwe Meinhardt,

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;

Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,

E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de

Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)

Tel. 0711-1 62 78-32;

Dieter Gerlach, Tel. 6 12 55,

Michael Schick, Tel. 6 25 20,

Roland Schäfer Tel. 6 14 74,

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

Gestaltung: hartmann Druck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bilder: S. 1 © Christian Schwier + © BENIS;

S. 3 © 2011 Bob McCarroll / Virtual Pictures Com-

pany; S. 7 © Thomas Bernhardt; S. 8 + 9 © graffiti;

S. 9 © micoud78 - Fotolia; S. 9 © Graça Victoria

- Fotolia; S. 11 © istockphoto

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 10. September 2012

Im Internet unter www.stuttgart.igm.de stehen

alle SCHEIBENWISCHER-Ausgaben seit dem

Jahr 2000.

steigen mit jeder Rationalisierungswelle. Die Austaktung geht gegen 100 Prozent und das belastet die älteren Kolleginnen und Kollegen stärker als die Jüngeren.

Das Unternehmen muss sich der Anforderung stellen, dass ältere Arbeitnehmer entsprechend ihrer Fähigkeiten ihre Leistung erbringen können und wollen, aber dafür andere Arbeitsbedingungen benötigen als junge Beschäftigte.

Ergonomie verbessern

Beim Thema Ergonomie geht es dem Betriebsrat darum, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Beschäftigten nicht krank werden, auch nicht langfristig. Im Juni-SCHEIBENWISCHER (siehe auch unter www.daimler.igm.de/betriebszeitungen) haben wir von den ersten ergonomischen Verbesserungen in der MOVE-Montage in Bad Cannstatt berichtet. Nicht nur in Cannstatt müssen noch viele Maßnahmen

umgesetzt werden, auch in anderen Montagen im Werk sind die Arbeitsplätze nicht optimal gestaltet. Es fehlen Hebwerkzeuge oder oft sind die Ladungsträger zu schwer. Auf den Juni-Betriebsversammlungen haben Betriebsräte aus der Arbeitsgruppe „Ergonomie“ von ihrer Arbeit berichtet. Die Betriebsräte werden weiterhin dran bleiben, dass die Ergonomie sowohl an bestehenden Arbeitsplätzen als auch bei Neuplanungen von Anlagen verbessert wird.

Gesundheitstrainings und Kuren

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben auf der Grundlage eines medizinischen Gutachtens des Werksärztlichen Dienstes ein Präventionskonzept entwickelt und vereinbart.

Dabei wurden folgende Gesundheitsprogramme für Mitarbeiter im Tarifbereich vereinbart:

- Gesundheitstraining für Führungskräfte E4/E5
- Gesundheitskuren für Führungskräfte E4/E5
- Gesundheitstraining für Mitarbeiter im Schichtbetrieb
- Gesundheitskuren für Mitarbeiter im Schichtbetrieb

Mitarbeiter, die einen individuellen Bedarf haben, sind in alle Programme integriert.

Mehr Informationen zu den Gesundheitsprogrammen finden Sie im Intranet unter „Daimler & Ich“/Arbeitsumfeld und Soziales“/„Arbeit und Gesundheit“/Gesundheitstrainings und Kuren“.

In Untertürkheim und Mettingen:

Daimler Gesundheitszentren

Der Daimler-Kooperationspartner TRIMEDIC betreibt im Werkteil Untertürkheim (Alte Poststelle, Gebäude 136, im 2. OG), im Werkteil Mettingen (Gebäude 4/12, 1. OG, Eingang Betriebsrestaurant) und im SpOrt Stuttgart (Fritz-Walter-Weg 19, 70327 Stuttgart) eine zugelassene Physiotherapie-Praxis, die Sie auch während Ihrer Pausen aufsuchen können.

Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderungen:

- Physiotherapie (Zulassung bei allen Kassen)
- Daimler BKK Rückenprogramm
- Daimler BKK HSK-Programm (für Hüfte, Schulter oder Kniebeschwerden)
- AOK Rückenkonzept

- Präventionskurse "Präventives Rückentraining" und "Schulter und Bein Aktiv"
- Vivactiv Intern - betreutes Gesundheitstraining

Für ein persönliches Beratungsgespräch stehen Ihnen die Mitarbeiter von TRIMEDIC jederzeit gerne zur Verfügung.

Trimedic Centrum für Diagnostik, Prävention und Therapie

Informationen und Terminvereinbarung unter:

Tel. 0711 / 1 23 64 12

Email: KundenserviceStuttgart@trimedic.de

Mehr Informationen unter www.trimedic.de.



Bei Rücken- oder Gelenkschmerzen helfen die Daimler-Trainingsprogramme Bild: TRIMEDIC

Jetzt Beschäftigungschancen nutzen

Wenn in Zukunft immer mehr „grüne“ Autos gebaut werden, was heißt das dann für Beschäftigung und Qualifikation in der Produktion des Antriebsstrangs? Die Studie „ELAB – Elektromobilität und Beschäftigung“ gibt auf diese Frage eine wissenschaftlich fundierte Antwort. Sie wurde am 2. Juli in einer Pressekonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt.

Die Studie über die „Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung“ geht auf eine Initiative des Gesamtbetriebsrats der Daimler AG zurück. Die politischen und betrieblichen Akteure sollten eine klarere Sicht auf die zu erwartenden Veränderungen erhalten und damit auch die Möglichkeit, rechtzeitig zu handeln und Beschäftigung in der Produktion des Antriebsstrangs (Motoren und Getriebe) zu erhalten.

Hohe Bedeutung für die Powertrain Standorte

Die ELAB-Studie wurde von der Daimler AG, die IG Metall Baden-Württemberg und die Hans-Böckler-Stiftung getragen und finanziert. Das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, das IMU-Institut sowie das Institut für Fahrzeug-konzepte des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt haben über einen Zeitraum von etwa zwei Jahren die Forschungsarbeiten durchgeführt.

Untersucht wurden die Auswirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung eines idealtypischen Aggregatewerks. Aussagen über die Auswirkungen auf konkrete Aggregatewerke von Daimler oder anderen Herstellern wurden im Rahmen der Studie nicht getroffen. Sie bietet aber den Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretern heutiger Aggregatewerke eine fundierte Basis für eine intensive Debatte über die künftige Ausrichtung ihrer Produktion. Deshalb hat die Studie für die Werke Hamburg, Berlin, Kolleda und insbesondere das Werk Untertürkheim eine hohe Bedeutung.

Studien-Ergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt

Die Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Durch den Wandel zur Elektromobilität ist in den nächsten zwei Jahrzehnten unter den modellhaften Bedingungen der Studie eine stabile Beschäftigung in der Antriebsstrangproduktion zu erwarten. Dabei wird allerdings die sich verändernde Beschäftigungsentwicklung aufgrund weiterer Aktivitäten des Unternehmens zu KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) und HPU (Hours per Unit) völlig ausgeblendet. Ebenfalls nicht berücksichtigt wird, dass die Unternehmensleitung immer mehr Tätigkeiten fremd vergibt. Darüber hinaus sagt die Studie nichts darüber aus, ob die Hersteller oder die Zulieferer in Zukunft die neuen Antriebe produzieren und somit neue Arbeitsplätze entstehen.

Marktszenarien prognostizieren unterschiedlich schnelle

Verschiebungen zum Elektroantrieb

Frühere Studien und die in ELAB einbezogenen Experten geben keine eindeutige Prognose über die tatsächliche Marktentwicklung bis 2030 ab. Klar ist, dass sich der Bedarf in jedem Fall zugunsten der Elektroautos



entwickeln wird. Die Geschwindigkeit des Umstiegs wird in vier Szenarien gesehen. Allen gemeinsam ist, dass es auch 2030 noch einen bedeutenden Anteil an Verbrennungsmotoren geben wird mit einem weiter hohen Optimierungspotenzial.

Verschiedene Antriebskonzepte werden parallel gefragt sein

In der Studie wurde ein Zeitraum bis 2030 untersucht. Sechs unterschiedliche Antriebskonzepte wurden als maßgeblich für den Bedarf der Zukunft erkannt und näher betrachtet:

- Mild Hybrid als zusätzlich zum Verbrennungsmotor eingebauter Elektromotor
- Full-/Plug-In-Hybrid mit wesentlich stärkerem Elektromotor auch zum Aufladen über Steckdose
- Range extended Electric Vehicle mit alleinigem Antrieb über Elektromotoren, teilweise geladen über eingebauten Verbrennungsmotor
- Battery Electric Vehicle als allein batterieelektrisch betriebenes Fahrzeug
- Fuel Cell Vehicle – Antrieb eines Elektromotors über ein Brennstoffzellensystem, das durch Umwandlung von chemischer in elektrischer Energie Strom erzeugt
- Internal Combustion Engine - Verbrennungsmotoren (Diesel oder Benzin) mit konventionellem Antrieb

Mehr Chancen als Risiken für Beschäftigung im Automobilsektor

Eine Erkenntnis der Studie ist, dass die parallele Produktion von unterschiedlichen Antriebskonzepten auch in Zukunft zu einer stabilen bis steigenden Beschäftigung in der Automobilbranche führt.

Die Studie sagt veränderte Kompetenzanforderungen und erweiterte Qualifikationen gerade bei den elektrischen Antriebskomponenten im Feld „Hochvolt-Systeme“ voraus.

Daimler sieht sich hinsichtlich Technik und Qualifikation gut aufgestellt

Auf der technologischen Seite sieht sich Daimler in allen Antriebsfeldern gut aufgestellt, um den Wandel zum Elektronantrieb aktiv mit zu



weiter auf Seite 7

gestalten. Die Qualifizierung der Beschäftigten zum Beispiel im Umgang mit Hochvolt-Technik ist sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung bereits auf den Weg gebracht worden. Diese Maßnahmen werden unter Beteiligung der Bildungsausschüsse der Betriebsratsgremien und der Bildungskommission des Gesamtbetriebsrats weiter intensiviert werden.

Entscheidungen über Fertigungstiefe ausschlaggebend für Sicherheit der Arbeitsplätze

Die Studie bietet eine fundierte Grundlage, um den Dialog zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat über die künftige Ausrichtung der Aggregateproduktion weiter zu führen. Dabei muss es darum gehen, wie die Beschäftigungschancen, die in der Elektromobilität liegen, bei Daimler realisiert werden können und in den Powertrain-Werken neue Beschäftigungsfelder entstehen. Letztlich sind die Entscheidungen über die künftige Fertigungstiefe, über die Zahl der

Produktvarianten, über die Technologien, die weiterverfolgt werden etc. ausschlaggebend dafür, wie viele Arbeitsplätze bei Daimler entstehen und wie sicher sie sind.



Wolfgang Nieke:

„Die ELAB Studie zeigt: in neuen Technologien liegen Chancen für Beschäftigung und Technologieführerschaft für Daimler. Wir erwarten vom Vorstand, dass er diese nutzt und nicht anderen das Feld überlässt.“

Dialog muss JETZT begonnen werden

Entscheidungen über die Fremdvergabe von Komponenten des elektrifizierten Antriebsstrangs, die heute noch kaum beschäftigungsrelevant erscheinen, können sich in zehn oder 20 Jahren als erheblich für die Beschäftigung in den Aggregatewerken erweisen. Auch durch Fremdvergaben oder Kooperationen verlorenes Know-how

ist dann, wenn die Elektromobilität immer stärker an Bedeutung gewinnt, kaum mehr zurückzuholen. Deshalb wird der Untertürkheimer Betriebsrat sich dafür einsetzen, dass neue Antriebstechnologien am Standort entwickelt und produziert werden.

Auch der Gesamtbetriebsrat und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden im Rahmen der gegebenen Einflussmöglichkeiten weiterhin auf Eigenfertigung der Komponenten des elektrifizierten Antriebsstrangs bei Daimler drängen. Auch das Unternehmen muss sich bei den anstehenden Entscheidungen seiner Verantwortung bewusst sein.

Es gilt jetzt, die Chancen der neuen Technologien zu nutzen – im Interesse der Belegschaft und des Unternehmens.

Zusätzliche Informationen stehen auf der Projekt-Website:

www.elab.iao.fraunhofer.de



Der Untertürkheimer Betriebsrat wird sich dafür einsetzen, dass neue Antriebstechnologien am Standort entwickelt und produziert werden

Altersteilzeitaktion 2012

Fortsetzung nach vorläufigem Stopp

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben abgesprochen, dass wieder Altersteilzeitverträge abgeschlossen werden können.

Aufgrund eines aktuellen Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hatte das Unternehmen Anfang Juli den Abschluss von Altersteilzeitverträgen vorübergehend gestoppt. Beschäftigte, die im Mercedes-Benz Werk Wörth arbeiten, aber in Frankreich

wohnen und damit dort einkommenssteuerpflichtig sind, hatten Klage eingereicht, weil bei Berechnung der Aufstockungsbeträge das französische Steuerrecht nicht berücksichtigt worden war. Bereits laufende Altersteilzeitverträge sind von dem Urteil nicht betroffen.

Der Gesamtbetriebsrat hatte vom Unternehmen nach Bekanntwerden des EuGH-Urteils schnellstmöglich eine mindestens gleich-

wertige und rechtssichere Neuregelung gefordert. Diese Regelung soll im Herbst vorliegen.

Unabhängig davon können jetzt wieder Altersteilzeitverträge auf der alten Basis (vorläufig) abgeschlossen werden. Die Beschäftigten, die jetzt einen Altersteilzeitvertrag unterschreiben, haben ein Rücktrittsrecht wenn sie mit der Neuregelung, die unter Umständen zu Nachberechnungen führt, nicht einverstanden sind. Details müssen noch geklärt werden.

„Jetzt müssen wir das Tarifiergebnis in den Betrieben umsetzen“

Seit März ist Uwe Meinhardt Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart. Ein kleiner politischer Rückblick auf die ersten Monate seiner Amtsperiode.

Uwe, Du bist live dabei gewesen, als Mitte Juni in Kopenhagen eine neue Weltgewerkschaft gegründet wurde: die industryall global union. Worum geht es bei dieser neuen Weltgewerkschaft?

Es haben sich die bestehenden Weltverbände der drei großen Industriebereiche Metall- und Elektro, Chemie, Bergbau und Energie sowie Textil, Bekleidung und Leder zu einem Weltverband zusammengeschlossen. Dies ist wichtig und notwendig, weil sich die Zusammensetzung der Wertschöpfungsketten ständig ändert. Die bisherige Abgrenzung der Industriebranchen bildet diese Veränderungen nicht mehr ab. Deshalb haben sich die Industrieergewerkschaften entschieden, als eine globale Gewerkschaftsbewegung entlang der bestehenden Wertschöpfungsketten zusammenzuarbeiten. In unserer Branche löst die industryall global union den Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB) ab.

Gab es dort etwas, was dich beeindruckt hat?

Am meisten hat mich beeindruckt, unter welch gefährlichen Bedingungen in anderen Ländern Gewerkschaftsarbeit geleistet wird. So haben 25 Prozent der Delegierten angegeben, bei ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit schon einmal körperlich bedroht worden zu sein. Insbesondere in einigen afrikanischen und lateinamerikanischen Ländern kann es lebensbedrohlich sein, sich für Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Deshalb will industryall global union auch eine Art amnesty international für Gewerkschafter sein.

Richten wir unseren Blick auf Europa: Es vergeht kaum ein Tag an dem nicht über die Schuldenkrise berichtet wird. Hat das Merkel'sche Konzept der Krisenbewältigung versagt?

Ja, und zwar in dreierlei Hinsicht. Zunächst wäre es wichtig gewesen, den Finanzmärkten

unmittelbar zu Beginn der Krise, also vor zwei Jahren, zu signalisieren, dass die Euro-Zone auf keinen Fall auseinanderfallen wird. Damit wäre jedem Spekulanten klar gewesen, dass es sinnlos ist, gegen eines der Mitgliedsländer zu spekulieren. Denn der Grundsatz „Ein für alle, alle für einen“ hätte eben nicht bedeutet, dass Deutschland für alle anderen bezahlt, sondern hätte dazu geführt, dass eine Situation der Unbezahlbarkeit gar nicht erst entsteht.

Zweitens führt die brutale Austeritätspolitik, also Sparen zu Lasten der Bevölkerung, nicht zur Lösung sondern zur Vertiefung der Krise. Die Rezession in Griechenland, Spanien und Portugal mit ständig wachsender Arbeitslosigkeit ist eine unmittelbare Folge dieser verfehlten Politik. Drittens führt dies zu einer zunehmenden Spaltung Europas mit dem Ergebnis, dass viele Menschen das Gesamtprojekt Europa in Frage stellen.

„Was wir brauchen, ist ein europäisches Wachstumsprojekt mit massiven Investitionen in den Sektoren Energie und Infrastruktur. Denn nur mit Wachstum können Schulden getilgt werden.“

Was wäre aus Deiner Sicht jetzt notwendig, um Europa zu stärken?

Wir müssen unhaltbare Strukturen verändern. Dazu gehört ein überdimensionierter, öffentlicher Sektor in Griechenland, eine Banken- und Immobilienblase in Spanien als auch ein riesiger Sektor an prekären Arbeitsverhältnissen mit Billiglöhnen in Deutschland.

Was wir brauchen, ist ein europäisches Wachstumsprojekt mit massiven Investitionen in den Sektoren Energie und Infrastruktur. Denn nur mit Wachstum können Schulden getilgt werden.

Und wir brauchen in Deutschland ein gesellschaftliches Bild von einem vielfältigen Europa, in dem gerechte Löhne und soziale Sicherheit Vorrang vor Spekulationen und Profiten haben.

Führende Volkswirtschaftler haben gesagt, es sei jetzt nötig, dass die Löhne in Deutschland steigen: 4,3 Prozent mehr Entgelt ist ein ordentlicher Schluck aus der Pulle. Darüber hinaus ist es der IG Metall gelungen, die Themen Übernahme und Leiharbeit zu regeln. Wie bewertest Du

„Besonderer Dank gilt vor allem unseren IG Metall-Mitgliedern, die monatlich ihren Beitrag zur Kampffähigkeit unserer Gewerkschaft leisten.“

das Tarifiergebnis?

Dieses Ergebnis ist ein großer Erfolg des Einsatzes und des Willens aller Kolleginnen und Kollegen, die sich an den Warnstreik-Aktionen beteiligt haben. Nur ihnen ist es zu

verdanken, dass die Arbeitgeber ihre Verweigerungshaltung bei den Themen Übernahme der Ausgebildeten und Leiharbeit aufgeben mussten. Ich möchte mich ganz ausdrücklich bei allen bedanken, die sich solidarisch in der Tarifaufeinanderersetzung engagiert haben. Besonderer Dank gilt vor allem unseren IG Metall-Mitgliedern, die monatlich ihren Beitrag zur Kampffähigkeit unserer Gewerkschaft leisten.

Ist für die IG Metall das weite Feld der Leiharbeit damit erledigt?

In keinem Fall. Tariflich haben wir den „Fuß in der Tür“, sind aber noch nicht durch. Auf der betrieblichen Ebene ist das Feld der Auseinandersetzungen beschrieben, jetzt gilt es diese aktiv zu führen. Auf der politischen Ebene bleiben wir bei unserer Forderung nach



Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart im Gespräch

einer gesetzlichen Beschränkung der Leiharbeit und der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns.

Welcher Themen will sich die IG Metall nach der Sommerpause annehmen?

Jetzt geht es darum, das Tarifiergebnis im Betrieb umzusetzen. Dies gilt sowohl bei dem Thema der unbefristeten Übernahme der Ausgebildeten als auch für die Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Leiharbeit. Dabei wird die IG Metall den Betriebsräten und Vertrauensleuten mit Schulungen und konkreter betrieblicher Beratung zur Seite stehen. Außerdem müssen wir darauf achten, dass alle Leiharbeiternehmer aus Mitgliedsunternehmen der Verbände iGZ/BAP, die am 1. November 2012 seit mindestens sechs Wochen in einem unserer Betriebe arbeiten, den ersten Branchenzuschlag von 15 Prozent auch wirklich erhalten.

Schließlich werden wir uns in einer nächsten bundesweiten Kampagne mit dem Missbrauch von Werkvertragsverhältnissen beschäftigen. Denn das wird eines der Ausweichfelder der Arbeitgeber sein, wenn Leiharbeit teuer wird.



Uwe Meinhardt bei der Tarifrunde 2012

PKW-Entwicklung

Personalvorstand Porth sorgt für Sauberkeit

In den Gebäuden 120 und 122 in der Entwicklung sind die Beschäftigten nach wie vor eng zusammengepfercht. Mehr Beschäftigte auf der gleichen Fläche heißt natürlich mehr Lärm. Weil Besprechungszimmer fehlen werden sogar Videokonferenzen in offenen Besprechungsecken abgehalten. Das alles sorgt für Ärger bei den Beschäftigten.

Toiletten verdreht

Hinzu kommt: Die Toiletten sind nicht selten verdreht. Die Suche nach einer sauberen Toilette ist für die Kolleginnen und Kollegen manchmal zeitraubend und lästig. Die Reinigungskräfte machen ihre Arbeit so gut es geht. Häufig ist das Problem, dass die Firma zu wenige Reinigungszeiten eingeplant hat. Weil in den Gebäuden 120 und 122 so viele

Beschäftigte auf einem Fleck sind, werden natürlich die Toiletten häufiger benutzt. Das sollte die Firma berücksichtigen und häufiger reinigen lassen als bisher. Natürlich sind auch die Kolleginnen und Kollegen selbst gefragt: Jeder sollte die Toilette möglichst sauber verlassen.

Einem Kollegen aus Gebäude 122 gingen die dreckigen Toiletten allerdings so auf die Nerven, dass er eine Email an den Personalvorstand Wilfried Porth schickte. Dieser veranlasste prompt einen Vor-Ort-Termin mit dem Abteilungsleiter, Vertretern der Abteilung CFM (Corporate Facility Management), die für die Sauberkeit sanitärer Anlagen zuständig ist und dem Betriebsrat. Interessant ist, dass irgendjemand vor dem Termin eine Grundreinigung veranlasst hat. Die besagten Toiletten

waren zumindest während der Besichtigung sauber.

Bei verschmutzten Sanitärräumen ist natürlich der Vorstand nicht der richtige Ansprechpartner. Bitte an die Hotline 166 wenden. Wenn das nicht funktioniert, bitte an den Vorgesetzten und ggf. den Betriebsrat wenden.



Fehlerteufel im Juni-SCHEIBENWISCHER

Im Juni-SCHEIBENWISCHER hat auf der Seite 6 der Fehlerteufel zugeschlagen: Dort stand, dass die Stuttgarter Jugendhaus gGmbH von ProCent eine Spende in Höhe von 6 160 Euro erhalten hat. Richtig ist: Die Stuttgarter Jugendhaus gGmbH hat eine Förderung von **4 000 Euro** erhalten. Mit den 4000 Euro soll das Spielmobil MOBIFANT innen mit Regalen, Schränken und Fächern ausgebaut werden. Außerdem werden neue Spielgeräte angeschafft.



Das Anlaulager muss ins Gebäude „Glemser“ ziehen

Sparwahn gefährdet die Kollegen

Von Harald Weiß

Weil das Unternehmen die Fläche für die Produktion braucht, soll das Logistik-Anlaulager aus dem Gebäude 134 in Untertürkheim ausziehen. Die ehemalige LOG/AL, jetzt zu LOG/G gehörend, muss jetzt ins Gebäude „Glemser“ (gegenüber der Jahreswagenverkaufsstelle) umziehen.

Nur das Billigste

Die Beschäftigten des Anlaulagers stellen Teile wie zum Beispiel Schrauben, Pumpen und Gehäuse für Prototypenmotoren zusammen. Der Umzug war ursprünglich für Ende Februar geplant, hat sich aber immer wieder verzögert. Eine Ursache war, dass erst im März klar war, dass das Gebäude „Glemser“ die neue Heimat des Anlaulagers sein soll. Im März haben Vorgesetzte und Planer zusammen mit dem Betriebsrat das Gebäude besichtigt und die notwendigen Umbaumaßnahmen erfasst und geplant. Als die Pläne fertig waren und die Maßnahmen beschlossen, kamen die Sparkommissare: Vom ursprünglich eingeplanten Budget blieb nur noch die Hälfte übrig.

Überall wurde nur das Einfachste und Billigste angeschafft. Von den Baumaßnahmen wurde auch nur das Nötigste erledigt, zum Beispiel wurde zunächst nur das Dach abgedichtet.

Planerische Fehlleistung

Die Mängelliste umfasste anfangs rund 50 Punkte. Davon waren ein Dutzend echte K.O.-Kriterien: zum Beispiel fehlte an Gasleitungen der Anfahrerschutz oder unisolierte Kabelenden von elektrischen Leitungen hingen herum.

Bei den Hochregalen hat der Sparwahn zu einer planerischen Fehlleistung geführt: Die Gänge zwischen den Regalen waren zu eng, die Stapler zu groß. Der Betriebsrat und die Beschäftigten haben auf den Misstand immer wieder hingewiesen. Mittlerweile hat die Firma eingesehen, dass es so nicht geht und ist nach dem Drängen des Betriebsrats endlich bereit, die Regale neu anzuordnen und kleinere Stapler einzusetzen.

Straße überqueren

Aus baurechtlichen Gründen dürfen in das Gebäude „Glemser“ keine Büro- und Pausenräume eingebaut werden. Der notwen-

dige Umbau, um eine solche Genehmigung zu erhalten, ist laut Firma „viel zu teuer“. Deswegen wurden Bürocontainer auf der anderen Straßenseite aufgestellt. Das war als vorübergehende Maßnahme geplant. Wenn die Container noch länger genutzt werden sollen, muss auf jeden Fall so schnell als möglich eine Klimaanlage eingebaut werden, denn die Container heizen sich in der Sommerhitze auf unerträgliche Temperaturen auf. Im Winter brauchen die Kolleginnen und Kollegen im Container eine vernünftige Heizung. Nicht nur die Temperaturen im Container sind problematisch: Die Beschäftigten müssen mehrere Male am Tag bei Wind und Wetter mit ihren Unterlagen die Straße überqueren. Das ist nicht ungefährlich, denn zum einen ist viel Verkehr durch die Kunden vom Jahreswagenverkauf. Hinzu kommt noch der Baustellenverkehr, weil einige umstehende Gebäude abgerissen werden.

Harald Weiß
Betriebsrat
Tel. 6 68 69



Umfrage zum SCHEIBENWISCHER

30 Kolleginnen und Kollegen haben gewonnen

An der Umfrage zum SCHEIBENWISCHER haben sich 1149 Kolleginnen und Kollegen beteiligt.

Es gab ein überwiegend positives Echo mit vielen wichtigen Hinweisen. Dafür bedanken wir uns bei allen, die sich an der Umfrage beteiligt haben. Details zu den Ergebnissen der Umfrage werden wir im Herbst veröffentlichen.

Unter den Teilnehmern wurden 15 Grillbestecke und 15 Picknickkörbe verlost. Ein Grillbesteck gewonnen haben: Jürgen Michael Ochs (PAC/GPA), Mladen Ilic (PGE/GTF), Rainer Schlund (PTU/DTZ), Wladimir Kechter (PAC/SWP), Gerhard Löwen (PAC/PSF), Ali Calis (PAC/SWP), Stefan Rumpf (PPA/A), Oliver Hatt (RD/PPP), Anita Kühner (HRM/RDR), Andreas Dukat (PAC/SWP), Hamdija Pudic (PTU/PSB), Matthias Eberhardt (PAC/SWP), Baran Ayvaz (RD/PDE), Andreas Lindinger (WPS/PMF) und Walter Mayer (RD/OES).

Einen Picknickkorb gewonnen haben: Bruno

Schön (RD/PPC), Thomas Stiefel (WPS/PMF), Jutta Weber (RD/OEP), Susanne Nothdurft (PMO/TP), Conny Künzel (PAC/PSF), Timo Gasser (RD/PTA), Thomas Richter (PTU/MU), Mato Filipovic (RD/PPT), Michaela Caprazki (BR), Michael Diehl (PAC/SWP), Sandra Ehresmann

(PAC/SWP), Thilo Reinert (WPS/GET), Horst Schäfer (RD/PPI), Jürgen Baumgarten (PTU/PDG2) und Wolfgang Ott (PGE/GM1).

Die IG Metall-Betriebsräte sind gerade dabei, die Gewinne zu verteilen



Wolfgang Nieke (ganz links) hat am 6. Juli den Mettinger Gewinnern ihre Geschenke überreicht: Hamdija Pudic, Rainer Schlund, Wladimir Kechter, Gerhard Löwen, Sandra Ehresmann und Stefan Rumpf (von links)

Umgang mit Mitarbeitern „deren Verhalten aus dem Rahmen fällt“

Von Hans-Jürgen Butschler

Unter dem Titel „Wenn Verhalten aus dem Rahmen fällt“ hat die Sozialberatung des Werkes Untertürkheim Ende Juni eine Schulung zum Umgang mit Mitarbeitern organisiert, deren Verhalten auffällig ist. Oft stecken nämlich seelische und persönliche Probleme dahinter.

Zielgruppe des Seminars sind in erster Linie Führungskräfte. Ich hatte aber als Betriebsrat ebenfalls die Gelegenheit teilzunehmen.

Hilfsangebote im Betrieb nutzen

Die Teilnehmer konnten in einer Klinik für psychosomatische Erkrankungen mit Fachärzten und Patienten diskutieren. Es ging beispielsweise darum Gründe, Anzeichen und Auswirkungen von Depressionen zu erkennen. Für Führungskräfte war es wichtig zu erfahren, wie man mit Menschen in psychischen Krisen umgeht und welche Hilfsangebote es im Betrieb gibt. Zum Beispiel sollte die Sozialberatung frühzeitig hinzugezogen werden.

Nach Schätzungen von Ärzten leiden über 30 Prozent der EU-Bevölkerung unter psychischen Problemen und deren körperliche Auswirkungen wie beispielsweise Schlaflosigkeit oder Schmerzen ohne Befund. Häufig werden Kolleginnen und Kollegen als „Drückeberger“ und „Schlamper“ angesehen, die in Wirklichkeit krank sind und Hilfe brauchen.



Schätzungsweise 30 Prozent der EU-Bevölkerung leidet unter psychischen Problemen

Dies ist den Betroffenen oft selbst nicht bewusst. Ein „genaues Hinsehen“ ist hier sowohl aus menschlichen, als auch betriebswirtschaftlichen Gründen notwendig. Disziplinarische Maßnahmen bringen dagegen häufig nichts. Wertschätzung, angemessene Förderung und kollegiales Verhalten sind insbesondere für die Kolleginnen und Kollegen wichtig, die gesundheitliche Probleme haben – aber natürlich nicht nur für sie.

Aus meiner Sicht müsste dieses Seminar

fester Bestandteil der Qualifizierungsreihe für Führungskräfte werden (im Rahmen von „Gesundheit und Leistung“).

Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat
Tel. 6 79 60



Michael Brecht ist neuer stellvertretender GBR-Vorsitzender

Der Gesamtbetriebsrat hat Michael Brecht (47) Ende Juni zum stellvertretenden Vorsitzenden des Gremiums gewählt. Stefan Schwaab (60), bisheriger Stellvertreter ging zum 30. Juni 2012 in den Ruhestand.

Der Gesamtbetriebsrat entsendet Michael Brecht, der zugleich Betriebsratsvorsitzender im Werk Gaggenau ist, in den Konzernbe-

triebsrat, den Europäischen Betriebsrat und in die Weltarbeitnehmervertretung des Unternehmens.

Auch auf der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat folgt Michael Brecht dem ausscheidenden Stefan Schwaab nach. Wir danken Stefan Schwaab für seine engagierte Arbeit und wünschen Michael Brecht viel Erfolg bei den neuen Aufgaben.



Stefan Schwaab



Michael Brecht

Anregungen der Beschäftigten zum Essen

Seit Mitte Juni haben sich 56 Beschäftigte im Blog des Betriebsrats zum Essen in den Betriebsrestaurants geäußert (Stand 11. Juli 2012). Herzlichen Dank für die Beiträge.

Änderungen vereinbart

Zum sogenannten „classic“-Menü hat der Betriebsrat Anregungen der Beschäftigten aus dem Blog aufgegriffen und mit der Gastronomieleitung Änderungen vereinbart:

Um den Sparpreis von 3,55 Euro zu bekommen, musste man bisher alle Komponenten nehmen. Das Weglassen auch nur eines Bestandteils wie beispielsweise Suppe oder Wasser führte dazu, dass der jeweilige Einzelpreis berechnet wurde. Das wiederum führte zu einem höheren Endpreis bei weniger Produkten.

Jetzt bekommt man den **Sparpreis von 3,55 Euro für das „classic“-Menü auch wenn**

eine Komponente fehlt. Dabei gilt: Liegt die Summe der Einzelkomponenten unter 3,55 Euro, wird der günstigere Preis berechnet. Nach wie vor gewährleistet das „classic“-Menü eine Ersparnis von bis zu 90 Cent.

Das Sparmenü wird demnächst noch deutlicher kenntlich gemacht.

Betriebsrestaurant 1 zu laut

Einige Beschäftigte haben sich im Blog über den **hohen Geräuschpegel** im **Betriebsrestaurant 1 in Untertürkheim** beklagt. Der Betriebsrat fordert nach wie vor, dass das Betriebsrestaurant 1 so schnell wie möglich renoviert wird und die Firma für bessere Lärmdämmung sorgt. Zu einem guten Essen gehört auch, dass man sich mit seinem Tischnachbarn unterhalten kann.

Alle anderen Anregungen aus dem Blog wird

der Ausschuss für Gastronomie und Soziales mit der Gastronomieleitung bearbeiten.

Haben Sie noch weitere Anregungen? Bitte besuchen Sie dazu unseren Blog im Mitarbeiterportal unter

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



Katarina Scardigno
Betriebsrätin
Tel. 5 15 23

Neue Bänke in Bad Cannstatt

Endlich gegenüber sitzen

Seit Ende Juni können die Kolleginnen und Kollegen in Bad Cannstatt sich draußen auf den Bänken gegenüber sitzen. Der Betriebsrat hat dafür gesorgt, dass die Bänke umgebaut werden.

Wie die „Hühner auf der Stange“

Im Werkteil Bad Cannstatt gibt es draußen zwar viele Sitzgelegenheiten. Die Kollegen

haben sie allerdings selten genutzt, weil sie nicht nebeneinander wie die „Hühner auf der Stange“ sitzen wollen. Sie arbeiten schon den ganzen Tag an den Montagebändern oder in den Fertigungsbereichen nebeneinander. Deshalb wollen sie wenigstens in der Pause gegenüber sitzen und ein paar Worte wechseln. Manche Kollegen haben sich einfach leere blaue Kisten aus den Produktionshallen

zum Sitzen mitgenommen. Das war nicht ganz ungefährlich: Die Kollegen saßen oft direkt am Fahrbandrand auf den Kisten während die LKWs alles andere als langsam vorbeifuhren.

Deshalb hat der Betriebsrat vor ungefähr einem Jahr mit dem Abteilungsleiter Manfred Görs einen Vor-Ort-Termin gemacht. Jetzt ist es endlich soweit: Die Sitzbänke sind so angeordnet, dass sich die Kollegen miteinander unterhalten können.

Zusätzlicher Unterstand

Am Schluss noch ein Wunsch der Beschäftigten der MOVE-Fertigmontage: Sie hätten gerne einen zusätzlichen Raucher-Unterstand. Zwar gibt es schon zwei Unterstände, doch die reichen im Winter oder bei Regenwetter bei weitem nicht aus.



Der Betriebsrat hat dafür gesorgt, dass die Bänke in Cannstatt umgebaut werden und die Kollegen sich gegenüber sitzen können



Ugur Karabulut
Ersatzbetriebsrat
Tel. 5 28 10