



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 301 | Dezember 2013/Januar 2014



Schöne Weihnachten

Parkplätze:
Werkleitung muss jetzt liefern

Seite 3

300 Einstellungen für 2014 und
neues Gebäude

Seite 4

Schnelle Hilfe bei Notfällen
am Standort Untertürkheim

Seite 10



Gute Zukunftsaussichten für den Standort Untertürkheim

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr 2013 neigt sich dem Ende zu. Die Zukunftsaussichten für diesen Standort und die Beschäftigten sind gut. In diesem Jahr und teilweise auch schon davor hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen sowohl für die Motoren-, Achs- und Getriebeproduktion, als auch im Center Gießerei und Schmiede Vereinbarungen über Investitionen in Nachfolge- und zum Teil zusätzliche Produkte mit dem Unternehmen abgeschlossen. Diese festgeschriebenen Produktionsumfänge reichen bis ins Jahr 2020, teilweise darüber hinaus.

Im vierten Quartal 2013 und im Jahre 2014 werden insgesamt 550 neue Beschäftigte eingestellt. Auch das unterstreicht die Bedeutung dieses Standorts und gibt den Menschen eine sichere Perspektive. Unter den 550 Neueinstellungen sind auch über 350 Leiharbeiter, die jetzt bei Daimler einen festen Arbeitsvertrag bekommen. Wer mit diesen Kollegen spricht, weiß was ein sicherer Arbeitsplatz in diesem Unternehmen bedeutet.

In RD und den indirekten Bereichen haben wir das Thema Werkverträge aufgegriffen und versuchen auch hier Druck auf notwendige Einstellungen zu machen. Es ist uns gelungen 30 Leiharbeiter in der Entwicklung PKW fest einzustellen. Das Unternehmen wandelt jetzt in vielen Bereichen Werkverträge in Leiharbeit. An dieser Stelle gilt es zu prüfen, ob es sich um zeitlich befristete oder dauerhafte Arbeitsplätze handelt. Leiharbeit darf keine Dauerarbeitsplätze ersetzen.

Aber man darf sich die Fabrik nicht schönreden. Da ist vieles im Argen: Das Betriebsklima könnte besser sein. Die Beschäftigten fühlen sich häufig nur als Kostenfaktor. Dann der Druck, dass alles schneller und billiger gemacht werden muss. Das Unternehmen will die Fertigungstiefe reduzieren. Das bedeutet: Immer weniger wird bei Daimler produziert, stattdessen vergibt die Firma Tätigkeiten fremd und setzt mehr Werkverträge ein.

Dann gibt es die alltäglichen Ärgernisse, wie fehlende Parkplätze. Aber nicht für alles ist der Betriebsrat verantwortlich.

Der Vorstand und das Management führen das Unternehmen und tragen die Verantwortung. Die Möglichkeiten des Betriebsrats enden dort, wo es um das alleinige Entscheidungsrecht des Unternehmers geht und Betriebsräte keine Mitbestimmung haben. Das zeigt auch die Diskussion um Werkverträge und Mitbestimmung. Bei diesem Thema wird es weiter gesellschaftlichen und politischen Druck brauchen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, im Namen des Betriebsrats möchte ich mich bei euch für eure Unterstützung bedanken. Vieles in diesem Jahr konnten wir nur erreichen, weil die Werkleitung wusste, dass die Belegschaft hinter dem Betriebsrat steht.

Die Werkleitung hat uns das Leben nicht immer leicht gemacht mit ständigen Stückzahlsteigerungen, Fit for Leadership, Effizienzsteigerungen und immer neuen Ideen zu Fremdvergabe und Werkverträgen. Aber nur mit dieser Belegschaft hat die Werkleitung es geschafft, das Unternehmen in diesem Jahr nach vorne zu bringen und ihre Ziele zu erreichen.

Vorstand und Werkleitung sollten nicht vergessen, dass Daimler auch im neuen Jahr den geplanten Wachstumskurs nur gemeinsam mit dieser Mannschaft schaffen kann.

In diesem Sinne wünsche ich allen Beschäftigten besinnliche und erholsame Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Herzlichst

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Fehlende Parkplätze in Hedelfingen und Mettingen

Die Werkleitung muss jetzt liefern

| Von Dieter Gerlach

Es gibt ausreichend Parkplätze für die Werkteile Hedelfingen und Mettingen. Das ist die Grundaussage der Analyse der Parkplatzsituation, die dem Betriebsausschuss am 22. November 2013 erstmals vorgestellt wurde.

Übergang von Früh- auf Spätschicht kritisch

Über alle drei Schichten hat Ende September ein darauf spezialisiertes Unternehmen auf den Hedelfinger Parkflächen, sowohl dem Pakum-Parkhaus als auch dem Mettinger Parkhaus dokumentiert, wie viele Fahrzeuge wann ein- und ausfahren. Die kritischste Situation entsteht beim Übergang von der Früh- auf die Spätschicht. Hier zeigt die Untersuchung, dass es auf dem Hedelfinger Parkplatz sehr eng wird, weil die Frühschicht noch in der Fabrik schuftet, während die Spätschicht eintrifft.

Während auf dem Parkplatz nichts mehr geht, wären aber in den beiden Parkhäusern noch rund 200 Stellplätze verfügbar, so die Aussage des Gutachters. Wären die Beschäftigten - so die Botschaft zwischen den Zeilen - bereit ein paar Meter mehr zu laufen, gäbe es auch keine Probleme. Jeder fände dann nämlich einen Parkplatz. An der Stelle wird es interessant: Denn das heißt nichts anderes als es gibt kein Parkplatz- sondern ein Bequemlichkeitsproblem.

Obere Parkdecks auch bei Schnee geöffnet

In der Betriebsausschusssitzung am 22. November 2013 hat die Werkleitung auf Nachfrage des Betriebsrats zugesichert, dass die oberen Decks der beiden Parkhäuser in Mettingen und Hedelfingen in diesem im Winter geräumt und NICHT gesperrt würden.



Die kritischste Situation entsteht beim Übergang von der Früh- auf die Spätschicht. Da wird es auf dem Hedelfinger Parkplatz sehr eng

Diese Argumentationslinie ist für uns IG Metall-Betriebsräte unzumutbar. Eine einmalige Erhebung in der Weise zu deuten, ist unseriös. Fakt ist nämlich: die Belegschaft in Hedelfingen ist gewachsen und wächst in der ersten Hälfte 2014 weiter. Die Zahl der Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag bleibt ebenfalls weiterhin auf hohem Niveau.

Keine Antwort von der Werkleitung

Hinzu kommt: Die Werkleitung hat alle von Belegschaft und Betriebsrat gemachten Vorschläge abgelehnt oder noch nicht einmal darauf geantwortet. In der letzten Betriebsversammlung machten die Kolleginnen und Kollegen sehr deutlich, dass sie von der Werkleitung nicht nur warme Dankesworte zum Jahresausklang hören wollen, sondern endlich genügend Parkplätze erwarten.

Werkleiter Peter Schabert kündigte in der Hedelfinger Betriebsversammlung am 27. November an, in diesem Jahr noch die nötigen Entscheidungen zu

treffen, damit das Ärgernis endlich abgestellt wird.

Wir - Kolleginnen und Kollegen und Betriebsräte - sind erwartungsfroh und werden die Werkleitung an ihren sichtbaren Taten und wirksamen Maßnahmen messen. Aus unserer Sicht muss wenigstens ein Parkdeck, die Überbauung des bestehenden Parkplatzes beim Gebäude 35 im Werkteil Hedelfingen angegangen werden. Dr. Zetsche meinte kürzlich, er könne statt mit zehn Millionen auch mit einem Einkommen von fünf Millionen gut leben. Also, mit den fünf Millionen müsste doch so ein Parkdeck zu bauen sein.

Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Betriebsvereinbarung abgeschlossen

300 Einstellungen für 2014 und neues Gebäude für die Motorenproduktion

Betriebsrat und Werkleitung haben vereinbart, die Montage- und Fertigungskapazitäten für 4-Zylinder-Benziner-Motoren aufzustocken.

Der Betriebsrat verfolgt das Ziel, am Standort Untertürkheim langfristig die Fertigungs- und Montagekapazitäten für 4-Zylinder-Motoren anzusiedeln, um das komplette Produktionsprogramm für die Märkte produzieren zu können, die aus Deutschland beliefert werden.

Neue Fabrikhalle

Dazu wird das Unternehmen aufgrund einer jetzt mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarung in Untertürkheim in den Aufbau von Kapazitäten investieren.

Für den 4-Zylinder-Benziner-Motor M274 wird in Untertürkheim beim Puritas-Gebäude am Untertürkheimer Tor eine neue zweistöckige Halle gebaut: das Gebäude 148/2.

In Summe werden ca. 250 neue Arbeitsplätze geschaffen, davon 150 in der Fertigung und 100 in der Montage. Im Frühjahr diesen Jahres haben wir bereits die 6-Zylinder-Fertigung und -Montage für Diesel- und Benzinermotoren fest für Untertürkheim vereinbart.

200 Leiharbeiter bekommen feste Jobs

Die Vereinbarung regelt auch, dass im ersten Halbjahr 2014 300 neue Kolleginnen und Kollegen im Werk Untertürkheim in der Produktion eingestellt werden. Es handelt sich dabei um 200 Leiharbeiter, die einen festen Arbeitsvertrag bekommen. Dabei werden insbesondere die Leiharbeitnehmergeprüften, die 2014 24 Monate bei Daimler beschäftigt sein werden. Mit 100 externen Einstellungen sollen insbesondere qualifizierte Facharbeiter eingestellt werden. Besonders erfreulich ist, dass es dem Betriebsrat wieder gelungen ist, 200 Leiharbeiter fest zu über-



Auf dieser Fläche wird im Werkteil Untertürkheim eine neue zweistöckige Halle gebaut. Das haben Betriebsrat und Werkleitung vereinbart

nehmen. Denn mit einem festen Job bei Daimler können diese Menschen endlich ihr Leben sicher planen. Seit 2011 hat der Betriebsrat dafür gesorgt, dass über 1300 Kolleginnen und Kollegen im Werk Untertürkheim eingestellt wurden, darunter auch viele Leiharbeiter.

Der Betriebsrat erwartet von Daimler, dass Leiharbeiter nur vorübergehend im Unternehmen beschäftigt werden. Personal, das das Unternehmen auf Dauer benötigt, muss fest eingestellt werden. Derzeit ist der Anteil der Leiharbeiter in der Produktion auf acht Prozent begrenzt. Allerdings befürchtet der Betriebsrat, dass Daimler diese betrieblich vereinbarte Quote als dauerhaften Sockel betrachtet.

Mehr Auszubildende

In der jetzt abgeschlossenen Vereinbarung hat der Betriebsrat außerdem mit dem Unternehmen vereinbart, dass für die Jahre 2014 und 2015 die Anzahl der

gewerblichen Auszubildenden im Werk Untertürkheim jeweils um zehn erhöht werden. Das heißt, es werden jeweils 170 Auszubildende pro Jahr eingestellt.

Ursprünglich wollte das Unternehmen nur 120 gewerblich-technische Auszubildende einstellen. Der Betriebsrat wird sich auch zukünftig für mehr Ausbildungsplätze einsetzen und erwartet vom Unternehmen, dass es noch mehr jungen Menschen eine Ausbildung bei Daimler ermöglicht. Gleichzeitig könnte das Unternehmen mit mehr Auszubildenden dem wachsenden Durchschnittsalter der Belegschaft im Werk entgegenwirken und kompetente Fachkräfte für die Zukunft ausbilden.

Aus heutiger Sicht wird im zweiten Halbjahr 2014 eine hohe Anspannung sein, unter anderem auch weil die neue C-Klasse anläuft. Voraussichtlich wird weniger an Sonn- und Feiertagen gearbeitet.

Darüber hinaus haben Betriebsrat und Werkleitung folgende Regelungen für die Fahrweise 2014 abgesprochen:

- Die Beteiligung der von Zusatzmaßnahmen (Überstunden) betroffenen Beschäftigten im Rahmen der Betriebsvereinbarung Programmierung geht weiter.
- Voraussetzung für Sondermaßnahmen ist die Freiwilligkeit der Kolleginnen und Kollegen.
- Die Freischichten-Zielwerte werden auf Werksebene im Jahr 2014 um zwei Tage, im Jahr 2015 um einen Tag angehoben.
- Die Regelungen zur Sonn und Feiertagsarbeit werden fortgeführt.

Der Betriebsrat erwartet, dass in Engpassbereichen investiert wird, um

dauerhafte Belastungen für die Kolleginnen und Kollegen zu reduzieren.

Sonn- und Feiertagsarbeit in einzelnen Abteilungen, wegen zu geringen Kapazitäten oder technischen Störungen kann kein Dauerzustand sein. Das verlangt im Übrigen auch das Regierungspräsidium. In Engpassbereichen muss investiert werden. So wurde zum Beispiel 2012 in die Kapazitätserweiterung für das NAG2 investiert und in Deizisau rund 150 Arbeitsplätze geschaffen.

Anfang des Jahres gab es Anlaufprobleme im Frontdoppelkupplungsgetriebe (FDCT). Das zweite Montage-Modul wird am rumänischen Standort Sebes aufgebaut und wird von der Untertürkheimer Fertigung beliefert. Mit

dem Anlauf in Sebes wird sich auch die Situation beim FDCT entspannen.

Gute Perspektive für den Standort

Mit dem jetzt vereinbarten Aufbau der Kapazitäten und der Einstellung von neuen Mitarbeitern machen wir einen wichtigen Schritt in der Entwicklung des Werkes Untertürkheim als Hauptstandort für die Entwicklung und Produktion der Aggregate.

Wir freuen uns, dass wir bereits in diesem Quartal 250 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Werk eingestellt haben und in den nächsten Monaten weitere 300 Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden. Das ist in Summe eine gute Zukunftsperspektive für den Standort und für die 550 neuen Beschäftigten.

Neue Halle sichert zukünftige Arbeitsplätze

„Ich arbeite in der Rumpfmontage des M274-Benziners. Ich kenne hier im Werk viele Leiharbeiter, die auf einen festen Job beim Daimler hoffen. Deshalb finde ich es klasse, dass nächstes Jahr 200 Leiharbeiter fest übernommen werden und damit eine Chance bekommen. Wenn eine neue Halle gebaut wird, sichert das auch zukünftige Arbeitsplätze, weil Nachfolgeprodukte dann auch hier am Standort gebaut werden können. Die Firma wird die Halle wohl kaum in ein paar Jahren leer stehen lassen. Das wäre ja Geldverschwendung“.



Yasar Kaygusuz
PMO/RO

Gute Zukunftsaussichten

„Es freut mich, dass nächstes Jahr 300 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden. Mit einem festen Arbeitsplatz bei Daimler haben diese Menschen gute Zukunftsaussichten. Immerhin stellt das Unternehmen auf Drängen des Betriebsrats 170 gewerbliche Auszubildende für die Jahre 2014 und 2015 ein. Aus meiner Sicht könnte aber ein so großes Werk auch mehr als 200 junge Menschen pro Jahr ausbilden“.



Armin Bartole
PMO/RO

Investition in den Standort

„Bin erst 33 Jahre alt und habe das ganze Arbeitsleben noch vor mir. Deshalb finde ich es gut, dass der Betriebsrat mit dem Unternehmen vereinbart hat, in den Standort Untertürkheim zu investieren. Das sichert die Zukunft unserer Familien. Meine Kollegen und ich freuen uns, wenn freie Flächen auf dem Werksgelände nicht brach liegen, sondern mit Fabrikhallen bebaut werden. Genauso freut es uns, dass neue Kolleginnen und Kollegen fest eingestellt werden“.



Muhammed Bati
PMO/RF

Jahresrückblick 2013



250 Besucher bei Veranstaltung des Betriebsrats zu neuen Antriebstechnologien am 24. Januar



Aufsichtsratswahl 2013: IG Metall gewinnt alle betrieblichen und gewerkschaftlichen Mandate



Tarifrunde im Frühjahr: Kundgebungen und Warnstreiks



Bild: J. E. Röttgers



Bild: J. E. Röttgers



**+ PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE**



Im April haben Betriebsrat und Werkleitung ihre Gespräche über die zukünftige Motorenstrategie abgeschlossen. Mit der Sicherung von Fertigungs- und Montagekompetenz für Motoren und der ermöglichten Flexibilität zwischen 4- und 6-Zylinder-Produktion bekräftigt die Werkleitung ihr Bekenntnis zu Untertürkheim als Hauptstandort und Leitwerk für die Aggregateproduktion

Bild: Daimler



Seit Mitte Mai werden im „sternchen Mettingen“ Kleinkinder betreut. Es gibt dort 60 Betreuungsplätze für Kinder zwischen acht Wochen und drei Jahren

Mitte Juni: ProCent-Infostände in den Betriebsrestaurants





Im Juni sind 140 Beschäftigte der Entwicklung PKW in das neue Getriebehaus (Gebäude 122/2) im Werkteil Untertürkheim eingezogen



Im Juli hat der Betriebsrat Personal und neue Produkte in der PTU über das Jahr 2020 hinaus abgesichert



Bild: Daimler

Veranstaltung des Betriebsrats zu Work-Life-Balance am 19. Juli



Juli: Der neue IG Metall-Sekretär André Kaufmann (links) mit seinem Vorgänger Udo Abelmann



September: Spezialfahrräder für Neckartalwerkstätten dank ProCent-Spende



September: Neues Konzept und Layout des SCHEIBENWISCHER



Ende September haben Betriebsrat und Werkleitung vereinbart, dass 250 neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden, darunter 150 Leiharbeiter



Solidarität der Untertürkheimer IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute mit den Beschäftigten der Norgren GmbH. Die Geschäftsleitung will die Produktion nach Tschechien verlagern und den Standort in Großbottlingen schließen



Oktober: 40 Jahre Lohnrahmentarifvertrag II: In diesem Tarifvertrag sind die Steinkühlerpause, der Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung geregelt



November: 300 Einstellungen für 2014 und ein neues Gebäude für die Motorenproduktion soll auf dieser Fläche gebaut werden

Interview mit dem stellvertretenden Vertrauenskörperleiter Michael Alferi

Ein starker Betriebsrat ist wichtiger denn je

Am 19. November haben auf der Vollversammlung der IG Metall-Vertrauensleute 95 Prozent der Vertrauensleute für die Gesamtliste der IG Metall gestimmt. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat den stellvertretenden IG Metall-Vertrauenskörperleiter Michael Alferi dazu interviewt.

Die IG Metall-Liste steht. Was heißt das?

Damit steht fest, mit welcher Mannschaft die IG Metall zur Betriebsratswahl 2014 antritt. Der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke und sein Stellvertreter Karl Reif führen die Liste an – sie wurden schon auf der Vollversammlung am 16. Juli zu den Listenführern gewählt.

Wofür steht die IG Metall-Liste?

Die IG Metall und ihre Betriebsräte stehen für die unterschiedlichen Interessen der Belegschaft am Standort. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten kommen aus allen Werkteilen des Standorts Untertürkheim, sowie aus der der Forschung und Entwicklung, aus der Produktion sowie indirekten Bereichen. Auf unserer Liste kandidieren Frauen und Männer unterschiedlicher Nationalitäten. Es gibt erfahrene Kandidaten aber auch neue Gesichter, die in die Betriebsratsarbeit hineinwachsen. Neben den vielen betrieblichen Themen nehmen wir IG Metalller aber auch Einfluss auf die politischen Rahmenbedingungen. Unser Meinungsspektrum ist so vielfältig wie die Belegschaft. Das ist wichtig, weil es zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört, die Interessen aller Beschäftigten am Standort zu vertreten.

Jetzt könnte man sagen. Kaum steht die Betriebsratswahl vor der Tür, sind die Betriebsräte wieder mehr in den Berei-



Im Gespräch mit dem stellvertretenden IG Metall-Vertrauenskörperleiter Michael Alferi

chen unterwegs. Stimmt das?

Wir IG Metall-Betriebsräte kommen bei den Beschäftigten nicht wegen der Betriebsratswahl vorbei, sondern wegen der vielen Einzelthemen, die wir tagtäglich regeln. Ganz zu schweigen von den Regelungen und Betriebsvereinbarungen, die wir in den vergangenen Jahren für die Beschäftigten und den Standort abgeschlossen haben. Darüber berichten wir regelmäßig im SCHEIBENWISCHER, nicht nur kurz vor der Wahl. Wenn wir IG Metalller unsere Arbeit in den kommenden vier Jahren so fortführen sollen, brauchen wir dazu die Unterstützung der Belegschaft. Das heißt, dass die Kolleginnen und Kollegen zum einen überhaupt wählen gehen und zum anderen ihre Stimme der IG Metall geben.

Warum brauchen wir einen starken Betriebsrat?

Wir IG Metall-Betriebsräte sind in den vergangenen Jahren dank der Vielfalt in unseren eigenen Reihen immer zu

guten Ergebnissen und Betriebsvereinbarungen mit der Unternehmensseite gekommen. Das gelingt nur einem starken geschlossenen Betriebsrat, dem die Interessen der Beschäftigten am Herzen liegen zusammen mit einer starken IG Metall.

Das heißt aber nicht, dass wir zu allen Themen einer Meinung sind. Wir IG Metall-Betriebsräte diskutieren intern durchaus kritisch und kontrovers, da können im wahrsten Sinne des Wortes schon mal die „Fetzen fliegen“. Am Ende ist unsere Stärke: wir treten geschlossen gegenüber der Unternehmensseite für die Interessen der Belegschaft und unseres Standortes auf.



Listenaufstellungsverfahren der IG Metall

Über das Listenaufstellungsverfahren der IG Metall haben wir in der Juli/August-Ausgabe des SCHEIBENWISCHER ausführlich berichtet. Sie finden diese und weitere SCHEIBENWISCHER-Ausgaben im Internet unter www.daimler.igm.de unter Zeitungen/SCHEIBENWISCHER Standort Untertürkheim.

Montage in Bad Cannstatt

Auf dem Holzboden fällt das Stehen leichter

In einer Montagelinie zu arbeiten ist nicht leicht: Auch wenn für die wiederkehrenden Bewegungsabläufe wenig Kraft benötigt wird, sind sie auf Dauer belastend.

Harter Betonboden

Die Kollegen sind häufig zu Zwangshaltungen verdammt. So mussten die Beschäftigten in der Kostenstelle 2078 in der Fließmontage in Bad Cannstatt zum Beispiel dauernd auf hartem Betonboden stehen. Manche Kollegen haben sich mit Gummimatten Abhilfe geschaffen. Andere wiederum wollten solche Matten nicht, weil man auch leicht darüber stolpern kann.

Im Rahmen der Ergonomie-Offensive haben wir im vergangenen Jahr in Bad Cannstatt in gemeinsame Begehungen mit Vertretern der Firma 155 Maßnahmen dokumentiert, mit denen die Arbeit an den Stationen erleichtert werden soll.

Holzboden besser für Gelenke

Ein Vorschlag des Betriebsrats: In der Kostenstelle 2078 einen schwingenden Holzboden zu verlegen. Ein solcher Boden wurde über mehrere Monate an einigen Arbeitsplätzen in der Montage



Die Montagekollegen sind zufrieden mit dem Holzboden, der Rücken und Gelenke schont

getestet und von den Kollegen für gut befunden. Der Boden entlastet Rücken und Gelenke.

Nach dieser Phase hat die Firma leider das Geld für einen fest installierten Boden nicht sofort frei gegeben. Der Betriebsrat hat jede Gesprächsmöglichkeit genutzt, damit der Boden so

schnell wie möglich verlegt werden kann. Selbst auf der sogenannten „Gründonnerstagsliste“, einem Forderungskatalog des Betriebsrats stand der Holzboden. Die Geschäftsleitung hat die Notwendigkeit zwar bestätigt, gab aber trotzdem zunächst keine Gelder für den Boden frei.

Mittlerweile wurde zwar in einem Teilbereich der Fließmontage der Holzboden verlegt und wird von der Mannschaft auch gut angenommen. Nachdem sich der Boden bewährt hat, erwarten wir, dass die Unternehmensseite in der gesamten Fließmontage einen solchen Boden einbaut.

Roland Bartle
Betriebsrat
Tel. 3 80 50



Ugur Karabulut
Ersatzbetriebsrat
Tel. 5 28 10



Detaillierter Monatsauszug Mittagessen/Shop

Aus Datenschutzgründen nicht möglich

Manche Kolleginnen und Kollegen ärgern sich, wenn sie auf ihrer Entgeltabrechnung die Zeile „Mittagessen/Shop“ anschauen. Dort steht nur eine Gesamtsumme, es sind keine Einzelposten hinterlegt. Das ist nur schwer nachzuvollziehen.

Der Ausschuss Gastronomie & Services wurde oft gefragt, warum es keinen detaillierten Monatsauszug gibt bzw. warum dies nicht im Intranet dargestellt werden kann.

Hier die Stellungnahme der Gastronomieleitung, mit der wir die Punkte diskutiert haben:

„Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist es HRM/SG nicht gestattet, einen detaillierten Monatsauszug jedes Mitarbeiters zu erstellen. Dieser Punkt ist in der Betriebsvereinbarung „bargeldlose Bezahlung“ unter Punkt 8 „Datenschutz und Verarbeitung von personenbezogenen Daten“, festgelegt. Eine Darstellung im Intranet ist aus technischer Sicht nicht möglich: durch mögliche Störungen im Rechenzentrum, müssen an diesen Tagen Kassen offline in Betrieb genommen werden; ein tagesaktueller Datenabgleich kann dadurch nicht gewährleistet werden.“

Der Ausschuss Gastronomie & Services

empfiehlt deshalb Folgendes:

Jeder Beschäftigte kann sich im Betriebsrestaurant oder im Shop an der Kasse eine Quittung ausdrucken lassen. Unstimmigkeiten können so direkt vor Ort reklamiert werden.

Katarina Scardigno
Betriebsrätin
Tel. 5 15 23



Versorgung bei Notfällen am Standort Untertürkheim besser als das Gesetz verlangt

Nach vier bis fünf Minuten kommt Hilfe

| Von Monika Müller-Bertrand

Seit vielen Jahren sind am Standort Untertürkheim Mitarbeiter des Werksschutzes und der Feuerwehr für die Sicherheit der Beschäftigten im Einsatz.

Notfälle gut im Griff

Anfang Dezember hat ein Unfall in Mettingen gezeigt, wie wichtig eigenes Rettungspersonal ist: In der Seitenwellenproduktion sind Dämpfe aus einer technischen Reinigungsanlage ausgetreten. Die Einsatzkräfte hatten den Notfall dank guter Ortskenntnis gut im Griff. Auch Evakuierungsübungen tragen dazu bei, dass Rettungskräfte im Notfall mit Unterstützung von externen Rettungsdiensten schneller und effektiver helfen können.

In Hedelfingen steht an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr ein Rettungswagen für Einsätze bereit. Ein zweiter Rettungswagen wird tagsüber von Untertürkheim aus eingesetzt (wenn ausreichend Personal vorhanden ist). Um die Einsatzfähigkeit der Fahrzeuge zu gewährleisten arbeiten die Kollegin und Kollegen des Werksärztlichen Dienstes in Schichtmodellen, die regelmäßige Nacht-, Wochenend- und Feiertagsschichten oftmals in 12 Stunden-Schichten erforderlich machen. Im Vertretungs- und Krankheitsfall springen die Kollegen aus den Ambulanzen in Untertürkheim und Mettingen ein.

Die Kollegin und die Kollegen geben im Einsatz für den Menschen immer ihr Bestes und werden durch Qualifizierungen in die Lage versetzt, in Notfallsituationen die richtigen Entscheidungen zu treffen. Unterstützung erhalten die Einsatzkräfte durch Werksärzte, die die Einsätze im Rahmen ihrer Arbeitszeit begleiten. Das Rettungsdienstgesetz Baden-Württemberg sieht vor, dass die Zeit vom Eingang der Notfallmeldung bis zum Eintreffen der Hilfe am Notfallort, die sogenannte Hilfsfrist maßgebend ist. Diese Hilfsfrist oder auch Eintreffzeit soll aus notfallmedizinischen Gründen möglichst nicht mehr als zehn Minuten, höchstens 15 Minu-



ten in 85 Prozent aller Fälle betragen. Bei Daimler haben wir eine eigene festgelegte Kennzahl, die besagt „Eintreffzeit des Rettungsdienstes unter sieben Minuten“, die wird in über 90 Prozent der Fälle eingehalten. Der Schnitt der Rettungseinsätze am Standort Untertürkheim liegt derzeit bei vier bis fünf Minuten.

Eigener Rettungsdienst muss erhalten bleiben

Deshalb wird der Betriebsrat alles dafür tun, dass der eigene Rettungsdienst am Standort erhalten bleibt. Aus den obengenannten Hilfsfristen machen Rettungseinsätze unseres Werksärztlichen Dienstes auch nur im Neckartal von Brühl bis Bad Cannstatt, mit allen in diesem Gebiet liegenden Außenstellen Sinn (wie z.B. Kino Bauer, Pfisterer, Nanz, Berberich, Feuchter, Rhenus, Zentralversand Übersee etc.). Dazu gehören auch die Kinderkrippe „sternchen“ in Mettingen und das Mercedes-Benz Museum.

Zu den Außenstellen Sirnau, Deizisau, Gebäude Roser, Fellbach usw. sind die Anfahrtswege zu lang, sie werden seit jeher durch öffentliche Rettungsdienste versorgt. In der Regel nimmt die Daimler-Sicherheitszentrale Notrufe aus diesen Bereichen auf und leitet sie an den externen Rettungsdienst weiter. Im Rahmen der Ersthelfer-Schulung wird das Thema Notruf ausführlich behandelt und auf die Gegebenheiten unseres Standorts mit seinen zahlreichen Außenstellen eingegangen. In Arbeit ist momentan eine von Werksärztlichem Dienst und Werkfeuerwehr gemeinsam erarbeitete aktuelle Information an die Führungskräfte am Standort zum Themenkomplex Notruf und Zuordnung

der Außenstellen zum Rettungsdienst (intern oder extern). Um Verzögerungen bei Notrufen zu verhindern sind auf vielen Telefonen im Werk, sowie in vielen Räumen Aufkleber mit den Notrufnummern angebracht.

Wer kann im Notfall behandelt werden?

Übrigens: Auch in Leiharbeit oder über Werkvertrag Beschäftigte oder Besucher des Unternehmens erhalten in den Ambulanzen oder durch den Rettungsdienst eine kostenlose medizinische Akutbehandlung. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine medikamentöse, therapeutische Behandlung oder einen Krankentransport handelt. Hier gibt es keine Beschäftigten zweiter Klasse. Alle Menschen, die sich aus welchen Gründen auch immer im Einsatzbereich unseres Werksärztlichen Dienstes befinden, also beispielsweise auch Museumsbesucher oder Familienangehörige die ihre Kinder ins „sternchen“ bringen, genauso wie die Kinder können im Notfall versorgt werden. Gesundheitsangebote wie beispielsweise Rückentraining können natürlich nur Stammbeschäftigte wahrnehmen.

Die Beschäftigten im Werksärztlichen Dienst, der Werksfeuerwehr und des Werksschutzes leisten einen verantwortungsvollen und manchmal auch mutigen Job. Nicht selten gefährden diese Kolleginnen und Kollegen ihre eigene Gesundheit, um andere Menschen zu retten.

Da Lob bei Daimler leider selten auf der Tagesordnung steht, möchte ich den Einsatzkräften im Namen aller Beschäftigten recht herzlich für ihr außerordentliches Engagement danken.

Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22



Gesund bleiben

Wissenswertes über die Daimler BKK

| Von Constanze Heidbrink

Die Daimler BKK hat viel zu bieten. Als unternehmensbezogene Krankenkasse für die Mitarbeiter von Daimler kann sie ihr Leistungsangebot gezielt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und ihrer Angehörigen ausrichten.

Zurzeit schenken der Daimler BKK fast 273.000 Versicherte ihr Vertrauen. Wesentliches Merkmal der Daimler BKK ist ihr Engagement für die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Zusammenarbeit mit Health & Safety, dem Gesundheitsmanagement der Daimler AG. Im Rahmen ihres BGF-Bonusmodells unterstützt die BKK Maßnahmen und Aktivitäten des Gesundheitsmanagements an den Standorten mit jährlich bis zu 1,1 Millionen Euro. Die Gelder fließen dabei beispielsweise in Gesundheitsprogramme für Auszubildende, in Workshops oder gesundheitsorientierte Teammaßnahmen.

Profitieren von den Profis

Mitglieder der Daimler BKK haben die Möglichkeit, an Gesundheitsprogrammen in unmittelbarer Nähe zum Ar-

beitsplatz teilzunehmen: Gemeinsam mit Health and Safety wird an allen Werkstandorten das BKK RückenPlus-Programm umgesetzt. Dieses therapeutisch orientierte Programm bietet Unterstützung für Mitarbeiter mit chronischen Rücken-, Hüft-, Schulter- oder Knieproblemen. Ebenfalls in Kooperation mit Health and Safety wird ein Programm bei psychosomatischen Beschwerden angeboten.

Die Daimler BKK beteiligt sich an den Kosten für qualitätsgesicherte Gesundheitskurse. Auf ihrer Internetseite (www.daimler-betriebskrankenkasse.com) gibt es Beratung und Hilfe in Form von Online-Gesundheitscoaches und regelmäßigen Experten-Chats.

Neue Leistungen für BKK-Versicherte

Folgende Leistungen zur medizinischen Vorsorge (die normalerweise nicht zum Angebot einer gesetzlichen Krankenkasse gehören) stehen den BKK-Versicherten seit 1. Juli 2013 zur Verfügung:

- Check-up unter 35
- Hautkrebsscreening und Auflichtmikroskopie

- Krebsvorsorge für Männer unter 45
- PSA-Test

Das Preis-Leistungs-Verhältnis kommt bei den Daimler BKK-Versicherten gut an. Die Daimler BKK hat gut gewirtschaftet, deshalb ist eine Prämienrückzahlung an die Mitglieder von 60 Euro für 2012 erfolgt und für 2013 sowie 2014 in gleicher Höhe bereits beschlossen.

Ansprechpartnerin im Betriebsrat ist Constanze Heidbrink, beratendes Mitglied im Verwaltungsrat der Daimler BKK. Informationen zur Daimler BKK stehen auch im Mitarbeiter-Portal unter Daimler & ich, Arbeitsumfeld und Soziales.



Constanze Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06

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

Bildquellen: S. 1 © fotolia Jenny Sturm; S. 10

© fotolia Thaut Images; S. 11 Kunsterlebnis:

Pressestelle Landesmuseum Württemberg;

S. 12 © fotolia JiSIGN

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Montag, 20. Januar 2014

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern
Kunsterlebnis Nr. 1.1238

Prunk, Pracht und Politik -
Die Romanows in Baden-Württemberg

Fünf Ehen, vier Generationen, eine Geschichte. Mit keiner anderen Dynastie unterhielt das Haus Württemberg so enge verwandtschaftliche Beziehungen wie mit den Romanows. Erstmals stehen in einer großen Landesausstellung die fünf Frauen im Mittelpunkt, deren Ehen die Basis für die außergewöhnliche gemeinsame Geschichte legten. Zugleich werden die Auswirkungen auf die europäischen Macht Bühnen beleuchtet.

Den Anfang machte 1776 die Hochzeit des Großfürsten und späteren Zaren Paul mit der württembergischen Prinzessin Sophie Dorothee, die in Russland den Namen Maria Fjodorowna annahm. Danach kamen mit Katharina, der Gemahlin des späteren König Wilhelm I. und Olga, der Ehefrau des späteren Königs Karl, zwei Russinnen nach Stuttgart, die zu den populärsten Frauen der württembergischen Geschichte avancierten. Noch heute sind sie aufgrund ihres sozialen Engagements im Bewusstsein der Bevölkerung präsent. Auch zwischen den Nachgeborenen beider Häuser gab es Heiraten: Prinzessin Charlotte von Württemberg ehelichte 1824 Großfürst Michael von Russland und nahm den Namen Helena Pawlowna an. Großfürstin Wera, die Nichte Olgas, wurde zum Königspaar an den Stuttgarter Hof geholt.

Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Führung per E-Mail an:
Julia.Massek@Daimler.com oder Isa.Pscheidt@Daimler.com

Zahlreiche Sommer verbrachte sie mit der Königsfamilie in deren Sommerresidenz Villa Berg und ehelichte später Herzog Eugen von Württemberg.

Anhand der fünf Ehen - der Russinnen in Württemberg und der Württembergerinnen am russischen Zarenhof - erzählt die Ausstellung von Prunk, Pracht und Herrlichkeit, aber auch von Heimweh und Alltag, von Glaube und Mythos, und vom Austausch zwischen Russland und Württemberg in Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft.

Herausragende und teils erstmals außerhalb Russlands gezeigte Exponate bringen den Reichtum des Zarenhofes wieder zurück nach Stuttgart. Hochkarätige russische Museen, wie Kreml, Staatliches Historisches Museum Moskau oder das Schloß Pawlowsk konnten als Leihgeber für prunkvolle Objekte gewonnen werden.



Termin:	Samstag, 25. Januar 2014 15:00 Uhr
Treffpunkt:	14:45 Uhr im Innenhof des Alten Schlosses
Führung:	Frau Dr. Müller-Schnepper
Kosten:	€ 15,50

Urlaubsplanung 2014

Bis Anfang Februar Klarheit über mindestens 20 Urlaubstage

Betriebsrat und Geschäftsleitung haben folgenden Planungsprozess vereinbart: Im Werk 10 inklusive de-konzentrierte Bereiche plant jeder Beschäftigte bis zum 24. Januar 2014 20 Urlaubstage für das gesamte Jahr 2014 verbindlich ein.

Der Vorgesetzte bestätigt dem Beschäftigten auf Wunsch den Eingang des Urlaubsantrages.

Der Vorgesetzte muss spätestens bis zum 7. Februar 2014 Rückmeldung geben, ob der Beschäftigte den Urlaub so nehmen kann. Diese Regelung gilt auch für Auszubildende. Mit dieser Regelung wissen die Beschäftigten schon Anfang Februar sicher, wann sie zwei Drittel ihres Jahresurlaubs nehmen können.

Die restlichen tariflichen Urlaubstage sind individuell zu verplanen. Im Rahmen des jährlichen Urlaubsplanungs-

prozesses können einmalig bis zu zehn Freischicht- oder Gleittage in Kombination mit einem Urlaubsblock im Zeitraum 1. Juni bis Ende September 2014 geplant und genehmigt werden.

Sonstigen Urlaub muss der Vorgesetzte zeitnah und bei langfristigen Urlaubsplänen innerhalb von zehn Arbeitstagen genehmigen. Lehnt ein Vorgesetzter einen Urlaubsantrag ab, muss er sicherstellen, dass die Clearingstelle umgehend angerufen wird. Ansonsten gilt der Urlaub als genehmigt wie beantragt. Konfliktfälle bei der Urlaubsplanung werden wie bisher auch in der Clearingstelle geklärt. Sie ist paritätisch aus Vertretern des Betriebsrats und der Werkleitung besetzt.

Entwicklung PKW und Forschung (RD)

Für die Entwicklung PKW und Forschung (RD) wird auf den Planungsprozess



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

Fertigmontage Bad Cannstatt

Dicke Luft in der Kostenstelle 2058

| Von Ugur Karabulut

Ein beißender Geruch strömte am 4. Dezember aus der Abluftanlage der Kostenstelle 2058 in der Fertigmontage.

Trotz langer Suche konnte die Ursache nicht gefunden werden. Am nächsten Vormittag wurde der Geruch unerträglich, so dass die Beschäftigten aufhörten zu arbeiten und an die frische Luft gingen. Die Kollegen klagten über Kopfschmerzen und Atembeschwerden.

Ein Werksarzt untersuchte sie, konnte aber keine Vergiftungserscheinungen feststellen. Nach ein paar Stunden wurde die Ursache für den Geruch ge-

funden: Ein Fehler in der Filteranlage. Dieser ist behoben.

Das Krisenmanagement funktionierte perfekt: Innerhalb kürzester Zeit waren Werksfeuerwehr, Instandhaltung, GET, WPS, Werksarzt, Betriebsräte und Führungskräfte vor Ort.

Dafür allen Beteiligten ein herzliches Dankeschön.

Ugur Karabulut
Ersatzbetriebsrat
Tel. 5 28 10



Hinweis zu Resturlaub aus 2013

Im Urlaubsabkommen für Beschäftigte (tarifvertragliche Regelung) steht, dass das Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist.

Unternehmen und Betriebsrat haben sich jedoch auf Folgendes geeinigt: Wenn der Urlaub im Jahr 2013 angetreten wurde, können auch im Jahr 2014 noch Urlaubstage aus 2013 genutzt werden. Das heißt wer zum Beispiel vom 20. Dezember 2013 bis 7. Januar 2014 Urlaub nimmt, kann im Januar noch Urlaubstage aus 2013 verwenden.

Darüber hinaus gilt die Regelung im Urlaubsabkommen: Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr, längstens bis zum 31. März, ist aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft.