



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 302 | Februar 2014



Daimler im Wachstumsstress

Hoher Leistungsdruck im Betrieb

User owned Device:
Nutzung privater IT-Geräte im Betrieb
Seite 5

Diskussion im Blog:
Arbeitszeit und hoher Leistungsdruck
Seite 6

DCT-Montage:
Die Story vom Pausendurchfahren
Seite 11



Daimler im Wachstumsstress: Hoher Leistungsdruck im Betrieb

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Ergebnisse des Geschäftsjahres 2013 werden heute verkündet. Das erste und zweite Quartal 2013 liegen schon weit zurück.

Die Umsatzrendite in den ersten sechs Monaten des Jahres 2013 war eher mau - die Mercedes-Benz Car Group (MBC) brachte es im ersten Halbjahr 2013 gerade mal auf 4,9 Prozent, während die Konkurrenz zweistellige Werte ablieferte. Der Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT - Earnings before Interests and Taxes -) lag im ersten Halbjahr 2013 erschreckende 42 Prozent unter dem Wert des Vorjahres.

Im zweiten Halbjahr nahm das Unternehmen deutlich Fahrt auf und die Ergebnisse im dritten Quartal verbesserten sich. Auf der Absatzseite war 2013 ein Rekordjahr: Fast 1,5 Millionen PKW der Marke Mercedes-Benz wurden verkauft. Das entspricht einem Plus von 10,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Trotz dieser Erfolgsgeschichte soll uns laut Unternehmen das schlechte erste Halbjahr 2013 jetzt einholen. Die Ergebnisbeteiligung errechnet sich aus der im letzten Jahr vereinbarten Formel, bei der das Jahresergebnis des Automobilgeschäfts (MBC, Trucks, Vans) und auch die Umsatzrendite eine Rolle spielen.

Der Rekordabsatz war nur mit viel Einsatz der Belegschaften möglich. Wir haben in Untertürkheim für die Kolleginnen und Kollegen, die an Sonn- und Feiertagen produzierten, mit unseren Regelungen sichergestellt, dass dieser besondere Einsatz gewürdigt wird. Dies kann eine Ergebnisbeteiligung nicht leisten. Dennoch erwarten wir vom Vorstand, dass neben dem reinen Tabellenwert das Jahr 2013 mit einem zusätzlichen Bonus honoriert wird.

Denn in allen Bereichen, ob in der Produktion, der Planung, den Forschungs- und Entwicklungsbereichen steigt der Leistungsdruck: kürzere Entwicklungszeiten, steilere Anläufe, weniger Personal und am besten sollte gestern alles fertig

sein. Das Wachstumstempo des Unternehmens verlangt von der Belegschaft ständigen Einsatz. Stress ist in manchen Bereichen nicht nur eine vorübergehende, sondern eine dauerhafte Erscheinung. Die anspruchsvollen Ziele des Unternehmens und die Wachstumsstrategie fordern von der Belegschaft hohen Einsatz.

Wo zu wenig Personal ist, operiert das Unternehmen häufig mit Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassungen anstatt Neueinstellungen, um die Kosten zu senken und die Renditeziele zu erreichen.

Unser Ziel als Betriebsräte sind zum einen faire Leistungsbedingungen für unsere Belegschaft, zum anderen drängen wir auf Einstellungen, wo es notwendig ist.

Deshalb haben wir im Werk Untertürkheim Werkverträge reklamiert, die nicht den gesetzlichen Regelungen entsprechen. Diese Reklamationen waren auch nach Auffassung des Unternehmens alle berechtigt. Der dadurch entstandene Druck hat dazu geführt, dass das Unternehmen Werkverträge flächendeckend geprüft hat. Danach hat die Unternehmensleitung sowohl in indirekten Bereichen des Werks als auch in der Entwicklung eine ganze Reihe von Werkverträgen in Leiharbeit gewandelt, teilweise auch in Festanstellungen. Aber es gibt auch Bereiche, wo Werkverträge mit gewissen Änderungen weitergeführt werden sollen.

In diesen Fällen werden wir prüfen, ob es sich bei den Wandlungen um zeitlich befristete oder dauerhafte Arbeitsplätze handelt. Dauerhafte Tätigkeiten müssen in Festanstellungen gewandelt werden, denn Leiharbeit darf keine Stammarbeitsplätze ersetzen.

Wolfgang Nieke

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Karl Reif

Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft in Werk 10 und 19 verbessert

Keine „Hintertürchen“ mehr für die Firma

| Von Michael Schick

Aufgrund des steigenden Produktionsprogramms war es aus Sicht des Betriebsrats notwendig, eine Regelung zu Rufbereitschaft an die geänderten Produktionsbedingungen anzupassen. Es handelt sich hierbei um die Regelung für den Einsatz von Sonntagnacht auf Montag.

Bezahlung der Arbeitszeit

Bisher wurde bei einem Einsatz ab 0 Uhr die Differenz zwischen Einsatzzeit und IRTAZ (Individuelle Regelmäßige Tägliche Arbeitszeit) von Seiten der Firma aufgefüllt und somit bezahlt. Dies sollte die Belastung bei einem Rufbereitschaftseinsatz minimieren, da der Kollege entweder nach seinem Einsatz seine volle Arbeitszeit hätte ableisten müssen (die Differenz zwischen Einsatzzeit und IRTAZ) oder für die fehlende Zeit Freischicht abgezogen bekommen hätte. Die Neuregelung lautet nun, dass die Firma diese Bezahlung schon ab einem Einsatz ab 22 Uhr gewährt, da in der Regel die Produktion auch schon um 22 Uhr in der Sonntagnacht beginnt. Allerdings hat sich die Firma vorbehalten, diese Regelung im März 2014 zu prüfen und dann zu entscheiden, ob sie unbefristet fortgeführt wird.

Einsätze sind freiwillig

In einer weiteren Regelung wird klargestellt, dass Rufbereitschaftseinsätze

von Kollegen, die nicht in Rufbereitschaft eingeteilt sind, nur auf freiwilliger Basis und nur dann abgerufen werden können, wenn in dieser Abteilung schon eine Rufbereitschaft beantragt und genehmigt ist. Dieser Aspekt ist entscheidend, da es nun kein „Hintertürchen“ mehr für die Firma gibt nach dem Motto, ich muss den Kollegen auch keine Pauschale, keine Wegezeit und sonstige Konditionen nach der Betriebsvereinbarung für Rufbereitschaft gewähren, da sie ja trotzdem im Störfall kommen. Die Firma muss damit sicherstellen, dass in allen relevanten Bereichen, die für die Aufrechterhaltung der Produktion erforderlich sind, auch Rufbereitschaft beantragt und genehmigt ist.

Aber auch der „Notfalleinsatz“ wurde aktuell beschrieben. Dies hätte ein weiteres Schlupfloch für die Firma sein können, keinen ordentlichen Rufbereitschaftsantrag zu stellen. Ein Einsatz eines Kollegen kann einerseits nur freiwillig erfolgen und er muss sich beispielsweise nicht ständig zur Verfügung halten. Andererseits sind die Gründe für eine Notfallalarmierung konkret beschrieben: Nur in Katastrophenfällen wie Feuer, Blitzschlag, Sturmschäden oder Überschwemmungen, bei Gefahr für Leib und Leben, bei zu erwartenden Gefahren für die Umwelt, bei Großschadensfällen an zentralen Ver- und

Entsorgungsanlagen und Störungen an sicherheitstechnischen Einrichtungen ist zukünftig ein Einsatz außerhalb der Rufbereitschaft zugelassen.

Anerkennung des Einsatzes

Für die beiden letztgenannten Vereinbarungen haben die Kolleginnen und Kollegen bei einem Einsatz auf alle beschriebenen Rahmenbedingungen der Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft Anspruch, außer auf die Bezahlung der Pauschale. Nach Meinung der Werkleitung besteht deswegen kein Anspruch auf die Bezahlung der Pauschale, da der einzelne Kollege keine „Residenzpflicht“ hat, also sich nicht ständig zur Verfügung halten muss. Wir Betriebsräte haben argumentiert, dass diese Pauschale eine Anerkennung des Einsatzes ist, zu dem sich der Betroffene außerhalb seiner normalen Arbeitszeit bereit erklärt. Die Werkleitung wollte dieser Argumentation nicht folgen.

Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 6 25 20



Werkleiter sagt kurzfristig mehr Parkplätze zu

Mehr als 500 Kolleginnen und Kollegen haben am Montag, 27. Januar am Rande der Betriebsausschuss-Sitzung dem Werkleiter Peter Schabert ihren Unmut über die katastrophale Parkplatzsituation im Werk gezeigt. Der Werkleiter hat kurzfristige Maßnahme versprochen. Die IG Metall-Betriebsräte werden nicht lockerlassen und an dem Parkplatzthema dran bleiben.

Der digitale Irrsinn

Sechs Millisekunden für 300 Millionen Dollar

| Von Dieter Gerlach

Die Kolleginnen und Kollegen, die in den 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts bei Daimler anfangen, haben sie selbst erlebt: Die enormen Veränderungen, die im Unternehmen mit Beginn der 90er-Jahre begannen und bis heute andauern. Damals begann, was wir als ständige Beschleunigung, als Verdichtung und Intensivierung der Arbeitsabläufe, letztlich unseres gesamten täglichen Lebens an uns selbst erfahren.

Auslöser der Beschleunigung

Auslöser dieser Beschleunigung waren vier Themen: die Digitalisierung, die politische und damit ökonomische Globalisierung durch die Veränderungen im Osten, die Finanzmarktderegulierung und die Just-in-time-Produktion. Damals war im politischen Diskurs viel von der postindustriellen Gesellschaft die Rede. Die Zukunft wurde in Dienstleistungen und der Finanzindustrie gesehen.

In den 50er-Jahren lag der Anteil des produzierenden Gewerbes der jungen Bundesrepublik noch bei rund 50 Prozent der Wirtschaftsleistung. 2012 waren es in der Bundesrepublik 23 Prozent und in Großbritannien sogar nur 16 Prozent. Das zeigt, wie massiv Großbritannien in den zurückliegenden 20 Jahren auf den Dienstleistungs- und den Finanzsektor setzte, wobei dem Finanzsektor (Bankenplatz London) die entscheidende Rolle zukommt.

Neue Formen der Verrücktheit beim Geldmachen

Die Digitalisierung in Verbindung mit der Deregulierung der Finanzmärkte hat ganz neue Formen der Verrücktheit beim Geldmachen hervorgebracht, wie wir durch die Finanzkrise erkennen und lernen durften. Hat vor einigen Jahren ein Käufer an der Wall Street eine Aktie durchschnittlich für vier Jahre gehalten, so sind es heute noch 22 Sekunden. Das setzt die realen Unternehmen und damit uns Beschäftigte unter Druck. Unternehmen, egal in welcher Branche, müssen nämlich forschen,

Produkte entwickeln, in deren spätere Produktion investieren, um aus diesen Investitionen zukünftige Gewinne zu erzielen, um weiter forschen und Produkte entwickeln zu können...

Hat das Unternehmen allerdings Investoren am Hals, die mit dem Unternehmen als solchem nichts am Hut haben, sondern nur an schneller und hoher Rendite interessiert sind, wird es absurd. Die „kulturellen Verwüstungen“, die Schrempf – im Januar 2004 von der „Business week“ zum „schlechtesten Manager der Welt“ erklärt -, und seinem in den USA abgeschauten Shareholder-Value-Konzept im Unternehmen selbst und darüber hinaus anrichtete, wäre eine gesonderte Betrachtung wert.

Wie absurd und ungeniert die durch Steuermittel geretteten Zocker bei ihrer Renditejagd noch immer unterwegs sind, wird eindringlich durch das nachstehende Zitat sichtbar:

(...) „Ein wunderbares Beispiel für den Einfluss der digitalen Revolution ist das Verlegen eines Transatlantik-Kabels zwischen London und New York. Dieses Glasfaserkabel verkürzt die Handelszeit der beiden Börsen um sechs Millisekunden. Früher wurde also mit 65 Millisekunden gehandelt, heute mit 59 Millisekunden. Die Verlegung dieses Kabels exakt entlang der Geodäten, also der kürzesten Linie einer Kugel, hat 300 Millionen Dollar gekostet. Muss das wirklich sein, wird man sich fragen, sechs Millisekunden – für 300 Millionen? Die Verkürzung der Handelszeit der beiden Börsen um eine Millisekunde bringt einem großen Hedgefonds pro Jahr 100 Millionen Dollar. Das heißt, das Geld ist relativ schnell hereingewirtschaftet.

Aber der wirkliche Irrsinn passiert dann, wenn man mal ein bisschen anders rechnet: Der Abstand zwischen diesen beiden Börsen ist etwas über 6.000 km, es geht um 59 Millisekunden – diese Börsen handeln mit einem Drittel Lichtgeschwindigkeit, einer Geschwindigkeit von etwas mehr als

100.000 km/sec. Das sind die Auswirkungen der digitalen Revolution, denn in dieser Geschwindigkeit wird an den Börsen heutzutage Geld gemacht und Geld vernichtet.

Während Sie zuhause vielleicht noch überlegen, soll ich die Vorzugsaktie von dem oder vielleicht den Optionschein von dem nehmen, haben schon längst Computer gekauft, verkauft, gekauft, verkauft usw.“ (...)*

Standortsicherung ist richtig

Diese überaus knappe Darstellung des täglich laufenden Irrsinns in der Finanzindustrie (was für ein Begriff!) belegt, dass Gesamtbetriebsrat und die IG Metall-Betriebsräte mit dem politischen Kurs der Standortsicherung richtig lagen und liegen.

Die konkrete, physische Produktion von wettbewerbsfähigen Produkten ist die einzige Grundlage für sichere Arbeitsplätze sowohl in Produktion als auch der für diese Produktion erforderlichen Dienstleistungen. Und für Entgelte, von denen die Beschäftigten auch ihr Leben anständig bestreiten können. Und nicht zu vergessen um Steuern zu zahlen damit – im Fall der Fälle - Banken gerettet werden können.



Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55

*Zitat:

SWR2 AULA,
Sonntag, 22. Dezember 2013, 8.30 Uhr
Zwischen Triumph und Tragödie
Die moderne Astrophysik und ihre Abgründe (3/3)

Autor: Professor Harald Lesch

User owned Device (UoD)

Nutzung privater IT-Geräte in der Firma

Der Gesamtbetriebsrat hat in seiner letzten Sitzung im Dezember beschlossen, dass die Nutzung privater IT-Endgeräte -wie im Pilot Anfang 2013 beschlossen- weiterlaufen kann.

Noch keine Freigabe von der Werkleitung

Das heißt: Die Nutzung der „Good App“ (für die Synchronisierung von E-Mails, Kalender und Intranetzugriff) ist möglich, wenn der Vorgesetzte zustimmt. Die „Good App“ kann im Werk 19 und der Zentrale (sowie in nahezu allen anderen Werken) genutzt werden. Leider hat die Werkleitung die Nutzung der „Good App“ offiziell für das Werk 10 noch nicht freigegeben, obwohl nicht wenige Beschäftigte diese App schon nutzen können. Dies verärgert verständlicherweise die Kolleginnen und Kollegen, die die App nicht nutzen können.

Die Nutzung der geschäftlichen SIM-Karte im privaten Smartphone soll voraussichtlich Ende Februar 2014 erlaubt werden. In der neuen Nutzungsrichtlinie ist auch bei Smartphone eine begrenzte Privatnutzung des Datenvolumens zulässig. Unter anderem wird in der neuen Richtlinie auch die Nutzung interner Social-Media-Seiten während der Arbeitszeit erlaubt sein. Weiter muss man wissen, dass bezüglich der geschäftlichen Nutzung auch hier die Arbeitszeitgesetze wie beispielsweise die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden und vereinbarte Arbeitszeitregelungen gelten und von allen Führungskräften und Beschäftigten einzuhalten sind.

Die neue Richtlinie wird nach Verabschiedung im Mitarbeiterportal auf der Homepage des Betriebsrates zu finden sein (unter Portalcode @betriebsrat-ut).

Hier die wesentlichen Merkmale zu User owned Device (UoD):

- Die Teilnahme an UoD basiert auf beidseitiger Freiwilligkeit



Die Nutzung der geschäftlichen SIM-Karte im privaten Smartphone soll voraussichtlich Ende Februar 2014 erlaubt werden

- Die technische Basis ist die „Good App“
- UoD ist kein Ersatz für dienstlich benötigte Mobiltelefone
- Arbeitszeitrahmen und Arbeitszeitgesetz gilt auch bei UoD
- Es gelten die Vereinbarungen Mobiles Arbeiten und die Internetrichtlinie
- Ergänzend gilt die zu unterzeichnende Nutzungsvereinbarung zu UoD

Wer sich für UoD interessiert, sollte sich im Klaren darüber sein, dass er damit ein kleines Stück Hoheit über sein privates IT-Gerät verliert und die Verwischung von Privatem und Dienstlichem nicht immer unproblematisch ist. Eventuellen Begehrlichkeiten von Führungskräften ständig erreichbar und verfügbar zu sein, muss entgegengetreten werden.

Bedanken möchten wir uns für die Rückmeldungen und Hinweise im Rahmen der Pilotphase.

Für den Ausschuss Informationsverarbeitung und Datenschutz:

Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 6 79 65



Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin
Tel. 6 25 22



Ewald Benninger
Betriebsrat
Tel. 2 56 32



Arbeitszeit in der Produktionsplanung (PPA)

Trotz hoher Belastung muss das Arbeitszeitgesetz eingehalten werden

Im Dezember haben der E2 und seine 12 E3 ein gemeinsames Schreiben an die Beschäftigten der PPA versandt. Die Führungskräfte wiesen auf die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeit hin.

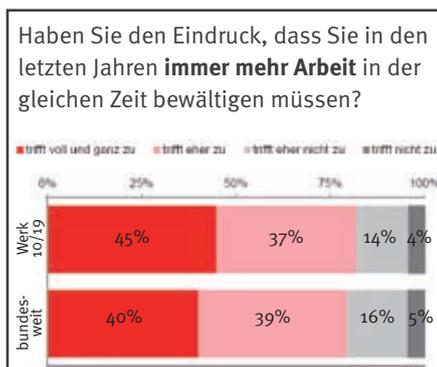
Arbeit in die Freizeit verschieben?

Man darf feststellen: Das Thema Arbeitszeit und die Brisanz, die darin steckt ist bei den Leitenden Führungskräften angekommen. Es werden sogar konkrete Aussagen formuliert auf die sich die Kolleginnen und Kollegen der PPA künftig beziehen können, entlang denen sie sich in konkreten Situationen verhalten dürfen.

Insofern wird es spannend, zu beobachten und im Gespräch mit den Beschäftigten zu erfahren, wie sich die im Anschreiben gemachten inhaltlichen Festlegungen im Alltag bewähren, wie sie wirken, was sie bringen.

Wichtiger Hinweis: Beschäftigte aus allen Bereichen können im Blog des Betriebsrats das Thema Arbeitszeit und hoher Leistungsdruck diskutieren (mehr dazu rechts).

Den Führungskräften nämlich ist, und das Schreiben erkennt das an, sehr wohl bewusst, dass es das alte, neue Spannungsfeld gibt zwischen den „(...) gesetzlichen Vorgaben bei denen es keine Kompromisse geben kann. (...) und dem derzeit sehr hohen Anspannungsgrad in der PPA, wodurch es zu Konflikten kommen kann“. (Zitat aus dem Schreiben)



Beschäftigtenbefragung der IG Metall (Werk 10/19)

Entstehen Konflikte aus dem Spannungsfeld wird die Frage sein, wie diese aufgelöst werden. Wird die Zielerreichung, der Abschluss des Projekts, die rechtzeitige Beschaffung dadurch erreicht, dass der Planer bzw. die Planerin sich nach spätestens zehn Arbeitsstunden auf den Nachhauseweg macht, um Laptop sei Dank, dort angekommen nolens volens weiterzuarbeiten?

Man kann an der Stelle, ein zugegeben, zugespitztes Gedankenexperiment anstellen: Hält sich der Beschäftigte – sogar mit ausdrücklicher Unterstützung seiner Führungskraft – an die Vorgaben könnte es sogar dennoch Rückwirkungen in der Leistungsbeurteilung haben. Kommt doch der, der sich an die Vorgaben hält zwangsläufig ins Hintertreffen gegenüber dem, der seine Arbeit in seine Freizeit hinüberschiebt. Die Motivation dazu muss nicht „Strebertum“ sein sondern vielmehr die in der PPA anzutreffende hohe Motivation und ein sich verpflichtet fühlen das übertragene Projekt sauber zum Laufen zu bringen.

Individuelles Problem des Beschäftigten

Letztlich besteht schlicht und einfach ein Risiko, dass das oben beschriebene Spannungsfeld letztlich individualisiert wird, der Konflikt aus den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen zum individuellen Problem des einzelnen Beschäftigten wird.

So brachte die Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem vergangenen Jahr deutliche Antworten. Dies zeigen allein die beispielhaft hier zitierten Rückmeldungen aus der Befragung. Auf die Aussage: „Ich fühle mich bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck“ antworteten 13 Prozent der Befragten Beschäftigten am Standort Untertürkheim mit „ständig“ und 38 Prozent der Befragten mit „häufig“.

Auf die Frage: „Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewäl-

Diskussion im Blog des Betriebsrats Arbeitszeit und hoher Leistungsdruck

Beschäftigte aus allen Bereichen können das Thema Arbeitszeit und hoher Leistungsdruck im Blog des Betriebsrats im Mitarbeiterportal diskutieren (Portalcode: @blog-br).

Wir wollen Ihre Meinung hören. Wie erleben Sie die Belastungssituation in Ihrem Bereich? Wie könnten und müssten aus Ihrer Sicht praktikable und umsetzbare Lösungen aussehen? Welche Erwartungen und Forderungen haben Sie an das neue Betriebsratsgremium in den Fragen?

Welche Handlungsnotwendigkeiten bestehen, die mit dem Unternehmen besprochen und in Regelungen zu fairen Leistungsbedingungen „übersetzt“ werden müssen, um gesund durchs Arbeitsleben zu kommen?

Wir sind gespannt auf Ihre Beiträge.

tigen müssen?“ antworteten 45 Prozent der Befragten „trifft voll und ganz zu“ und 37 Prozent der Befragten „trifft eher zu“ (siehe Grafik links unten).

Auch die Frage: „Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?“ wurde von 12 Prozent der Befragten mit „trifft voll und ganz zu“ und von 30 Prozent mit „trifft eher zu“ beantwortet.

Im letzten Absatz des Schreibens der PPA-Führungskräfte heißt es richtig, dass die gesetzlichen Regelungen für alle Arbeitnehmer gelten und das Ziel verfolgen, die individuelle Arbeitskraft und Gesundheit zu erhalten. Hinter diese Aussage kann sich der Betriebsrat uneingeschränkt stellen.

Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Verhandlungen zur „Personal- und Arbeitszeitflexibilität in den Instandhaltungsbereichen“

Erfolgreich abgeschlossen

| Von Karl Reif und Mate Došen

Der Betriebsrat hat am 23. Januar dem Verhandlungsergebnis zu „Personal- und Arbeitszeitflexibilität in den Instandhaltungsbereichen“ zugestimmt.

Vereinbarte Themen

Zur Erinnerung: Im Sommer 2011 wurden im Rahmen der sogenannten Kachel-Vereinbarungen für die Instandhaltung folgende Themen vereinbart:

- Sicherung der wesentlichen Bereiche der Instandhaltung bis mindestens 2017
- Abwehr der Fremdvergabe von Teil-Bereichen
- Aufbau zukunftssträchtiger Arbeitsumfänge
- Absicherung der Beschäftigten
- Absicherung der Instandhaltung unabhängig vom Verhandlungsergebnis zu Arbeitszeit- und Personalflexibilität
- Übernahme Auslernerinnen und Auslerner in die Instandhaltung
- Verhandlungsauftrag zur Arbeitszeit- und Personalflexibilität

Im Herbst 2011 haben dann Betriebsrat und Unternehmen die Verhandlungen zur Arbeitszeit- und Personalflexibilität aufgenommen und sie liefen bis Ende Januar 2014. Daran kann man erkennen, wie schwierig diese Verhandlungen waren.

Die Vorstellungen des Unternehmens waren anfangs sehr weitgreifend gewesen:

- Synchronisierung der Arbeitszeit in allen Bereichen
- Keine Normalschicht, Frühschicht ist Regelschicht
- Keine Gleitzeitspanne zu Schichtbeginn
- Schichtüberlappung: Fünf Minuten
- Sieben Stunden Anwesenheitsanspruch
- Samstag als Regelarbeitstag
- Zeitweiser Einsatz in Produktionsabteilungen möglich
- Keine Mitbestimmung des Betriebsrats



- Offene und relativ unregelmäßige Möglichkeit zur Personalverschiebung

Unsere Verhandlungsgruppe hatte sich in Abstimmung mit der Instandhaltungsmannschaft demgegenüber folgende Ziele gesetzt:

- eine Gleitzeit für alle Bereiche, die den Namen verdient
- Acht Stunden Anwesenheitsanspruch
- Normalschicht erhalten
- Samstag kein Regelarbeitstag
- Mitbestimmung des Betriebsrats beim Personaleinsatz erhalten
- Flexibilität darf nicht zur Kaschierung von strukturellem Personal-mangel dienen
- Keine Willkür sondern geregelte Prozesse
- Einsatz muss qualifikationsbezogen sein
- Beratungsprozess mit dem Betriebsrat über Personalplanung

Fazit: Wir haben einen Kompromiss erzielt, bei dem wir diese Eckpunkte im Wesentlichen umsetzen konnten. Es wird jedoch sicherlich Veränderungen geben.

Zukünftig können alle IH-Beschäftigten ein Gleitzeitmodell nutzen, das sowohl Gestaltungsspielräume für die Mitarbeiter als auch Flexibilität für das Unternehmen bringt. Für den Personaleinsatz gibt es künftig klare Spielregeln.

Betriebsrat hat die Instandhalter an den Verhandlungen beteiligt

Bewährt hat sich, dass wir Betriebsräte die Verhandlungen in enger Abstimmung und unter Beteiligung von

Vertretern der Instandhalter aus den Bereichen geführt haben. In mehreren Workshops haben wir die Verhandlungspositionen des Betriebsrats gemeinsam erarbeitet und sie über den aktuellen Verhandlungsstand informiert.

In allen Werkteilen wurden die Instandhalter in Info-Versammlungen informiert und konnten natürlich Fragen stellen und ihre Meinung äußern. Insbesondere die Gleitzeitspanne in der Normalschicht und die Unterschiedlichkeit der Mittagspause wurden kritisch hinterfragt.

Zu diesem Punkt hat der Betriebsrat nochmal Gespräche mit dem Unternehmen aufgenommen um Verbesserungen zu erreichen. Sie waren bis zum Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen.

So geht es jetzt weiter

Damit die Vereinbarung auch wirklich umgesetzt wird und es keinen „einseitigen Deutungen“ geben kann, werden Personalbereich und Betriebsrat gemeinsam ein Schulungskonzept und einen Leitfaden entwickeln. Der Leitfaden wird für alle zugänglich sein. An den Schulungen werden Führungskräfte und Vertreter der Belegschaft teilnehmen.

Wir halten euch auf dem Laufenden.

Karl Reif
Stv. Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 62 83



Mate Došen
Betriebsrat
Tel. 6 60 43



Wechsel an der Spitze der IG Metall Roman Zitzelsberger folgt auf

Der Neue in Frankfurt

Zehn Jahre lang hat er die Geschicke der IG Metall im Südwesten bestimmt – im Dezember ist Jörg Hofmann (58) als Zweiter Vorsitzender in den Vorstand eingezogen

Mann der Zahlen

Als Bezirksleiter hat Jörg Hofmann vier Pilotabschlüsse erstritten: Die Einigung von 2012, bei der die IG Metall bessere Arbeitsbedingungen für Azubis und Leiharbeiter erzielt hat, trägt seine Handschrift, ebenso das Pforzheimer Abkommen, das notleidenden Firmen erlaubt, in Absprache mit dem Betriebsrat befristet vom Flächentarif abzuweichen. Zudem hat er den Entgelttarifvertrag (ERA) zur Angleichung der Gehälter von Angestellten und Arbeitern miterdacht – und allein dafür 130 Tage mit den Arbeitgebern gerungen.

Hofmann ist ein Mann der Zahlen. Die Entwicklung der Lohnstückkosten betet er ebenso herunter wie die Branchen-Renditen der vergangenen Jahre. Bei Tarifverhandlungen wird er für seine unaufgeregte und sachliche Art geschätzt. „Es ist nicht meine Art, im Auftritt die Lösung zu suchen“, sagt Hofmann über Hofmann. Stattdessen müsse man „strategisch denken und Geduld haben“.

Der 58-Jährige ist in Oppelsbohm im Rems-Murr-Kreis als Sohn eines Lehrerehepaars aufgewachsen, auf eine Ausbildung in der Landwirtschaft folgte ein Studium der Agrarökonomie und Soziologie in Hohenheim, Paris und Bremen. Nach Abschluss zum Diplom-Ökonom blieb er zunächst zwei Jahre als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Uni, merkte aber bald, dass er eher praktisch veranlagt war. „Ich



Jörg Hofmann ist seit Dezember 2013 Zweiter Vorsitzender der IG Metall

wollte für mich etwas Sinnvolles im Beruf erreichen, nicht irgendwann den fünften Forschungsbericht schreiben, den keiner liest“, hat er mal gesagt. Bereits als Student hat der Remstaler Gewerkschafter in Arbeitsorganisation geschult. Bei der IG Metall konnte er sich verwirklichen: Zunächst ab 1987 als Sekretär in der Verwaltungsstelle Stuttgart verantwortlich für die dortigen Klein- und Mittelbetriebe, später als Zuständiger für Fragen der Arbeitspolitik der großen Autobauer. 1999 rückte Hofmann als Tarifsekretär in die Bezirksleitung Baden-Württemberg ein, 2003 löste er Berthold Huber an deren Spitze ab.

Unbequeme Fragen

„Wer sich auf mich einlässt, lässt sich auch darauf ein, sich neuen, gelegentlich vielleicht unbequemen Fragen stellen zu müssen.“ Unter anderem mit diesen Worten hat sich Hofmann

2013 beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt vorgestellt – auch in seiner neuen Funktion als Vize will der 58-Jährige viel bewegen. Zeit für die Familie – Hofmann ist mit einer Portugiesin verheiratet und hat eine 12-jährige Tochter -, bleibt kaum, ebenso wenig für seine Hobbys Wandern, Tennis und Musik.

Eine der dringlichsten Aufgaben in den Betrieben sieht der neue Vize in einem besseren Umgang mit älter werdenden Belegschaften, zudem will er den wachsenden Leistungsdruck bremsen und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben verbessern. Damit das gelingt, kämpft Hofmann für mehr Mitbestimmung der Betriebsräte, gegen Werkverträge als Mittel zum Lohndumping sowie für ein soziales und demokratisches Europa.

Roman Zitzelsberger als seinen Nachfolger für Baden-Württemberg hat Hofmann maßgeblich mit ausgesucht.

IG Metall im Land - auf Jörg Hofmann

Der Neue in Stuttgart

In Gaggenau hat die IG Metall unter seiner Ägide Tausende Mitglieder gewonnen – dies will Roman Zitzelsberger (47) als Bezirksleiter in ganz Baden-Württemberg wiederholen.

Stabilität und Handlungsfähigkeit in den Betrieben

In diesem Februar feiert Roman Zitzelsberger 25 Jahre hauptamtliche Tätigkeit für die IG Metall – in dieser Zeit hat er an zahlreichen Tarifabschlüssen mitgewirkt und Gaggenau zu einer der durchsetzungsfähigsten Verwaltungsstellen im Südwesten ausgebaut. Bis 2003 wirkte er gemeinsam mit Hofmann am Abschluss des komplexen ERA-Werks mit, zudem hat er federführend zahlreiche betriebliche Tarifregelungen getroffen und sitzt in der Verhandlungskommission der Metallindustrie im Südwesten. In dieser Funktion war Zitzelsberger 2008 bei der Neufassung der Altersteilzeit und 2012 am Tarifabschluss für mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit maßgeblich beteiligt.

Besonders wichtig sind ihm Stabilität und Handlungsfähigkeit in den Betrieben. Bei der Erschließung neuer Mitglieder will er „weiter Gas geben“, zudem die Koordination zwischen den verschiedenen Ebenen der IG Metall verbessern. Stringente Planung und Arbeitsorganisation gelten als eine seiner Stärken, der Mitgliederbestand in Gaggenau ist unter seiner Ägide um 4000 auf fast 21 000 gestiegen. Zudem gilt der 47-Jährige als innovativ und überzeugend.

Vor seinem Amtsantritt zum neuen Bezirksleiter im Südwesten war er zehn Jahre lang 1. Bevollmächtigter in Gaggenau, zuvor sieben Jahre Vize-



Der neue Bezirksleiter Roman Zitzelsberger

Geschäftsführer. Das Studium holte Zitzelsberger neben dem Beruf nach, 2010 und 2011 studierte er General Management im Malik Managementzentrum in St. Gallen.

Lehre zum Maschinenschlosser

Zitzelsberger ist am 30. August 1966 in Ettlingen im Kreis Karlsruhe geboren, 1984 begann er im damaligen Daimler-Benz Werk in Gaggenau eine Lehre zum Maschinenschlosser. 1989 wurde der 22-jährige Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall in Gaggenau, neben der Jugendarbeit beschäftigten ihn anfangs vor allem Schließungen von Traditionsfirmen. Mehrfach gelang es ihm, Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren. Er selbst bildet auf Bundesebene für die Gewerkschaft Nachwuchsführungskräfte aus.

Früher hat Zitzelsberger des Öfteren mit dem Megafon vor Werkstoren um

Jobs gekämpft, im neuen Job „ist meine Flüstertüte eher größer geworden“, sagt der 47-Jährige. Auf seiner Agenda stehen betriebliche Verbesserungen bei Arbeitszeit, Weiterbildung und einem flexiblen Übergang in die Rente. Zudem unterstützt er politische Vorhaben wie die Rente mit 63 und bezahlte Zeit für Bildung und engagiert sich für mehr Mitbestimmung bei Werkverträgen. Zitzelsberger verspricht: „Der Südwesten wird tarifpolitisch weiter in der Champions League spielen.“

Zitzelsberger ist wie Hofmann SPD-Mitglied, er sitzt im Gemeinderat von Bietigheim/Baden. Seit 1991 ist er mit Nicole Zitzelsberger verheiratet. Gemeinsam mit Freunden unterstützt das Paar seit rund 15 Jahren Straßenkinderprojekte in Südamerika. In der knappen Freizeit, die ihm bleibt, spielt Zitzelsberger Handball und Klavier, er fährt gern Ski und kocht mit Begeisterung.

(Texte auf Seite 8 und 9 von Petra Otte, IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg)

Mercedes-Benz JuniorCup 2014

Dieses Jahr leider ohne das Werk Untertürkheim

| Von Amel Mujic

Jedes Jahr im Januar findet im Sindelfinger Glaspalast der Mercedes-Benz JuniorCup statt. Das Fußballturnier hat einen sehr hohen Bekanntheitsgrad, sowohl an den Daimler-Standorten als auch im Profi-Fußball.

Nachwuchstalente

Das liegt zum einen daran, dass die Profi-Mannschaften und ihre Nachwuchstalente antreten. Zum anderen sind die Bundestrainer Jogi Löw und Oliver Bierhoff dabei und schauen nach Talenten. Insofern ist die Marketingwirkung dieses Turniers immens und unbestritten.

Auf diesem Turnier spielen seit 1991 (also von Anfang an) auch Mannschaften mit Auszubildenden aus den Werken der Daimler AG. Dieses Jahr fand das Turnier nun zum 24. Mal statt.

Die Standorte, die mit ihren Auszubildenden als Mannschaft an diesem Turnier teilnehmen, müssen einerseits eine Startgebühr bezahlen. Andererseits fallen für den zeitlichen Aufwand weitere Kosten für die Betreuer an den Standorten an.

Nur noch 10 Stunden werden bezahlt

Hier liegt das Problem: Letztes Jahr äußerte sich der Vorstand zu dem ganzen Thema und sagte knallhart, dass er nur noch 30 Prozent des Aufwandes bezahlen wird. Das heißt von rund 30 Stunden Betreuungsaufwand für die Vorbereitungen und Teilnahme am JuniorCup werden nur noch zehn Stunden bezahlt. Wir reden hier über ein paar Stunden, die das Unternehmen den Betreuern nicht bezahlen will. Und das ist aus Sicht der Jugend- und Auszubildendenvertretung und des Betriebsrates eine Frechheit.

Mit dieser Entscheidung wird leichtfertig die Bedeutung, die Identifikation der Betreuer und Auszubildenden mit dem Mercedes-Benz JuniorCup vom Tisch gewischt. Hauptsache, es kostet nichts. Der Vorstand investiert lieber Millionensummen in den VfB-Stuttgart oder in die Formel 1 als ein paar Hundert Euro für den Aufwand der Betreuer. Aus diesem Grund hat das Werk Untertürkheim dieses Jahr nicht mehr am Juniorcup teilgenommen. Da zählt auch die Tatsache nicht mehr, dass das Werk Untertürkheim 2011 das Turnier sogar gewonnen hat.

Tradition geht verloren

Damit geht ein Stück Tradition verloren, ein Stück Spaß, Freude und Motivation, ein Teil des bisher über das Normalmaß hinaus gezeigten Engagements.

Dieses Turnier verbindet die Standorte, sowie Betreuer und Spieler über Standortgrenzen hinweg. Fußball in Deutschland gehört zu Mercedes wie Mercedes zu Fußball – aber beim Mercedes-Benz JuniorCup wird mit einem anderen Maßstab gemessen. Wir fordern die Verantwortlichen im Vorstand als auch im Werk Untertürkheim auf, diese kurzfristige Entscheidung noch einmal zu überdenken.

Amel Mujic

Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim
Handy 0160 8 60 90 00



2011 haben die Untertürkheimer Azubis den Mercedes-Benz JuniorCup gewonnen. Jetzt will der Vorstand den Betreuungsaufwand in Höhe von ein paar Hundert Euro nicht mehr zahlen



DCT-Montage in Hedelfingen

Die Story vom Pausendurchfahren

| Von Michaela Caprazki

Änderungen der Pausen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates. Deshalb können Führungskräfte Pausen keinesfalls einseitig verändern.

Betriebsrat anrufen

Kommt also jemand zu euch und erzählt euch die Story vom Pausendurchfahren und, dass das alles mit dem Betriebsrat geregelt sei, dann ruft den Betriebsrat umgehend an und holt euch die Bestätigung.

Denn: Wenn wir Betriebsräte ein Pausendurchfahren vereinbaren sollten, würden wir IMMER im Vorfeld mit euch darüber reden, dass dies geplant ist und euch informieren, wie das konkret aussehen und wie lange das gelten soll.

Im Bereich der DCT-Montage (Kostenstelle 1612) in Hedelfingen wurde mit den Beschäftigten im Rahmen der Programmerrückmeldung für das erste Quartal

2014 ein solches „versetztes Pausendurchfahren“ vereinbart.

Dazu wurden aber auch klare Rahmenbedingungen beschrieben, die erfüllt sein müssen, damit versetzte Pausen gefahren werden können.

Regelungen für einzelne Kostenstellen

Für die Kostenstellen 1602 und 1622 gilt: keine Pause wird versetzt gefahren. Bei Notwendigkeit können die Führungskräfte dies im Vorfeld beim Betriebsrat beantragen. Übrigens: Systemführer oder Linienführer sind bekanntlich keine Führungskräfte und damit weder ermächtigt ein Pausendurchfahren anzuordnen noch zu beantragen.

Für die Kostenstelle 1612 wurde vereinbart, dass nur die Mittagspause in zwei Blöcken mit reduziertem Personal versetzt gefahren werden kann. Dies aber nur, wenn in den einzelnen Bereichen

(Loops) der 1612 die Soll-Personalstärke und Springer vorhanden sind und genügend Teile da sind. Das Ziel soll sein, ab Ende Januar keine Pause mehr versetzt zu fahren.

Auch hier kann es nur dann Abweichungen geben, wenn die Führungskräfte diese im Vorfeld beim Betriebsrat beantragen. Weder Kolleginnen und Kollegen noch System- oder Linienführer können dies eigenmächtig entscheiden, auch nicht freiwillig.



Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 3 72 28

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: hartmann Druck Wildberg

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen: S. 1 © Phatic-Photography - Fotolia;

S. 2 + S. 7 (Bild Karl Reif) © Thomas Bernhardt;

S. 5 © francescoridolfi.com - Fotolia; S. 8 + 9

© IG Metall; S. 12 © WavebreakmediaMicro - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Donnerstag, 20. Februar 2014

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Nr. 1.1240

INKA - Könige der Anden Lindenmuseum, Stuttgart

Die Große Landesausstellung in Kooperation mit dem Ausstellungszentrum Loksuppen Rosenheim ist europaweit die erste Schau zur Kultur der Inka.

Das Imperium der Inka war das größte indigene Reich, das jemals auf amerikanischem Boden erschaffen wurde. Mit Cusco in Peru als Machtzentrum erstreckte es sich über fast 5.000 km entlang der Anden von Kolumbien bis Chile. Begeben Sie sich auf die Spuren der legendären vorspanischen Inka-Kultur von ihren Anfängen in der Mitte des 11. Jahrhunderts bis in die Kolonialzeit. Im Zentrum der Ausstellung stehen das Leben der Inka-Adeligen in Cusco, die Architektur, die imperiale Religion mit dem Sonnentempel, Krieg, Landwirtschaft und nicht zuletzt die Verwaltung des riesigen Reichs. Folgen Sie den berühmten Inka-Herrschern Viracocha, Pachacutec Yupanqui und Tupac Inca Yupanqui auf ihren Eroberungszügen. Sie gelten nicht nur als die Begründer des Inka-Reiches, sondern auch als die Erbauer von Cusco, Machu Picchu und anderer weltweit bekannter Orte. Ein Großteil der

Objekte ist erstmals in Europa zu sehen: farbkraftige und reich gemusterte Textilien aus der Inka- und Kolonialzeit, wertvolle und sehr seltene Opferschalen aus Stein, Goldschmuck, Knotenschnüre und Rekonstruktionen archäologischer Stätten. Sie erklären Religion, Architektur, Wirtschaft und Machtverhältnisse des Inka-Reiches. Den anhaltenden Einfluss der Inka unter spanischer Herrschaft belegen Gemälde, Ritualbecher und Textilien aus der Kolonialzeit.



Ohrpflocke aus Goldblech, Gold-Kupferlegierung tum-baga Peru, Chimú-Kultur, 11. - 15. Jh. n. Chr. Gold als Symbol für die Sonne durfte nur von hochrangigen Mitgliedern der politisch-religiösen Elite getragen werden. Bildquelle Pressestelle Lindenmuseum

Termin:	Mittwoch, 05.03.2014, 18.15 Uhr
Treffpunkt:	18:00 Uhr, am Eingang des Lindenmuseums, Hegelplatz
Führung:	Mitarbeiter des Lindenmuseums
Kosten:	€ 17,00

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

Praktikanten müssen ihre Gleitzeit nicht für Pflichtveranstaltungen an der Uni nutzen

Praktikanten haben Anspruch auf „Hochschultage“

| Von Constanze Heidbrink

Die Daimler AG ermöglicht Praktikanten, Wissen und entsprechende Fähigkeiten in das Tagesgeschäft des jeweiligen Fachbereiches oder in Sonderaufgaben einzubringen und sich für die Ausbildung das nötige Praxiswissen anzueignen.

Praktikanten bei Personalmangel?

Für Praktikanten ist das eine sehr spannende Zeit: sie erhalten Einblick in organisatorische und produktive Prozesse, lernen Abläufe kennen, arbeiten im Team und übernehmen Verantwortung für die übertragenen Aufgaben.

Leider ist der Grat zwischen diesem Ansinnen und der Tatsache, dass Praktikanten zum Personalausgleich in den Kostenstellen eingesetzt werden, sehr schmal. Deshalb hat der Betriebsrat das Unternehmen aufgefordert, personelle Engpässe nicht mit Praktikanten aufzufüllen. Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, haben wir darauf bestanden, dass auch Praktikanten ihre Arbeitszeit elektronisch erfassen, sprich stempeln. Damit ist eine Arbeitszeitkontrolle für den Betriebsrat möglich und eventuellem Missbrauch wird vorgebeugt. Nun zeigt die Praxis, dass Praktikanten Gleitzeit aufbauen. Klar ist, dass sie diese ebenso für sich

verwenden können, wie Stammbeschäftigte.

Praktikanten benötigen während ihres Einsatzes in den Unternehmen rund zehn Hochschultage an denen weiteres Wissen für diese Zeit außerhalb der Hochschule vermittelt wird.

Im Intranet kann man dazu lesen: Ein Praktikant oder Diplomand/ Bachelorand/ Masterand muss für den Pflichtbesuch an der Hochschule keinen Urlaubstag in Anspruch nehmen, wenn er durch ein offizielles Schreiben der Hochschule nachweisen kann, dass die Teilnahme an der Veranstaltung Pflicht ist.

Betriebsrat schaltet Rechtsabteilung ein

Eine clevere Idee dazu hat nun unser Personalbereich: Die Praktikanten sollen persönliche Gleitzeit für Pflichttage an der Uni oder Hochschule nutzen. Das Gegenargument des Betriebsrats, dass mit Praktikanten vertraglich geregelt ist, dass sie die erforderlichen Hochschultage vom Unternehmen freigestellt werden-ohne Inanspruchnahme Urlaub oder Gleitzeit-, trifft auf taube Ohren.

O-Ton Personalbereich: „Bei uns (Werk 10) gibt es nur zwei bis drei Tage“. Dies betrachtet der Betriebsrat als eine sehr



Für den Pflichtbesuch an der Hochschule müssen Praktikanten keinen Urlaub oder Gleitzeit nehmen

spannende Kenngröße: wer entscheidet denn, ob zwei oder drei Tage gewährt werden?

Nun, ein Schelm, der denkt, dass der Betriebsrat jetzt eine Retourkutsche für die hart erkämpfte Gleitzeitvereinbarung für Praktikanten bekommen soll. Der Betriebsrat hat sich bemüht, eine Klärung auf Werksebene herbeizuführen, leider vergeblich. Deshalb haben wir nun die Rechtsabteilung eingeschaltet.

Daraufhin haben Führungskräfte eines betroffenen Bereiches ganz erstaunlich reagiert: Zunächst mit der Recherche, wer es gewagt hat, sich an den Betriebsrat zu wenden und dann mit der Order in dem betroffenen Bereich, keine Praktikanten mehr zu beschäftigen.

Wir wollen, dass Praktikanten im Unternehmen ernst genommen werden, ihr vertraglich verbrieftes Recht bekommen und werden nicht tolerieren, dass es unklare Regelungen nach Gutdünken eines Bereiches gibt.

Betriebsversammlungen



Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

Für Untertürkheim, Bad Cannstatt und Entwicklung PKW

Montag, 10. März 2014, 8:30 Uhr

Untertürkheim, Entladestrasse 134/III, Erdgeschoss

Für die Werkteile Mettingen, Brühl und Sirnauer Brücke

Dienstag, 11. März 2014, 8:30 Uhr

Mettingen, Gebäude 4/05 (Bushalle und Wareneingang)

Für den Werkteil Hedelfingen und Deizisau

Mittwoch, 12. März 2014, 8:30 Uhr

Hedelfingen, Gebäude 2/41 und 2/43 (Wareneingänge)

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 8:05 Uhr vorverlegt.

Constanze Heidbrink
Mitglied
Personalausschuss
Tel. 2 63 06

