



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 309 | November 2014

Zukunftstechnologien im Einsatz

Hightech-Produkte aus Gießerei und Schmiede

Zukunft im Neckartal:
Wie entwickelt sich der
Standort Untertürkheim?

Seite 4 und 5

Betriebsräteversammlung 2014
Mehr Zeit für Diskussion

Seite 8

Tarifrunde 2015
Vertrauensleutevollversammlung
diskutiert Tarifforderungen

Seite 9



Dialog und Mitbestimmung im Unternehmen - Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunftsgestaltung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Zahlen vom 3. Quartal bestätigen: Daimler ist auf Wachstumskurs. Vor allem die Pkw-Sparte verzeichnet weitere Absatzrekorde und eine deutliche Ergebnisverbesserung. Damit unterscheidet sich Daimler von anderen Automobilherstellern. Eine zunehmende Konjunkturertrübung, Krisenherde und Wirtschaftssanktionen sowie ein weiterhin stagnierender Automobilabsatz in Europa machen einer Reihe Unternehmen erheblich zu schaffen. Daimler dagegen profitiert momentan von steigenden Absätzen in den USA und in China, von neuen tollen Produkten, aber auch einer Belegschaft, die mit hoher Leistungsbereitschaft und Engagement für die notwendigen Stückzahlen sorgt.

Daimler plant auch für die kommenden Jahre mit weiterem, kräftigem Wachstum. Für die Fabriken und die Mitarbeiter stellt der Wachstumskurs eine hohe Herausforderung dar. Über diese Ausrichtung des Unternehmens und den damit verbundenen Themen haben Betriebsräte mit den Mitgliedern des Konzernvorstandes auf der diesjährigen Betriebsräteversammlung ausführlich beraten. Unser Fazit zu dieser Veranstaltung lautet: der Dialog ist gut und wichtig, aber es bleiben natürlich inhaltlich kontroverse Punkte bestehen. Ob beim Verkauf von Niederlassungen oder den Arbeitsplätzen im Sprinterwerk Düsseldorf, ob bei der Frage der Fertigungstiefe oder dem Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen. Es gibt bei solchen Fragen unterschiedliche Auffassungen. Dennoch ist es zweifellos ein Fortschritt, wenn Vorstand und Betriebsräte über die künftige Unternehmensentwicklung beraten. Dialog und Mitbestimmung nutzen dem Unternehmen und der Belegschaft.

Auch für das Werk Untertürkheim erwarten wir im kommenden Jahr eine volle Auslastung und ein hohes Programm. Mit unseren Produktvereinbarungen sind wir für die Zukunft gut aufgestellt. Dennoch bleibt es eine fortwährende Aufgabe des Betriebsrates an der Zukunftsausrichtung des Standortes zu arbeiten.

Die IG Metall Betriebsräte haben in einer intensiven Diskussion über ihre Schwerpunkte und Ziele für die kommenden

Jahren beraten. Wir haben zudem die Gelegenheit genutzt, mit dem Produktionsvorstand über zukünftige Entwicklungen zu sprechen. Auch hier bewährt ist der beginnende Dialog zwischen uns und der Unternehmensleitung zu begrüßen. Verständlicherweise gibt es unterschiedliche Sichtweisen und Auffassungen zur zukünftigen Unternehmensgestaltung. Dennoch scheint der Vorstand zu erkennen, dass die Zukunft des Unternehmens nicht ohne oder gar gegen die Belegschaft gestaltet werden kann – Dialog mit und Mitbestimmung des Betriebsrates sind erforderlich.

Zur Zukunft gehören auch faire Entgelte. Die nächste Tarifrunde steht zum Jahresbeginn an. Für uns als IG Metall ist es selbstverständlich, im Vorfeld auch unsere Mitglieder bei der Forderungsdiskussion einzubeziehen. Die breit angelegte Mitgliederbefragung zur Tarifrunde und die Diskussion unter unseren IG Metall Vertrauensleuten zeigt, dass unseren Kolleginnen und Kollegen neben einer Entgelterhöhung vor allem eine Fortsetzung der Altersteilzeit und die Möglichkeit einer abschlagsfreien Rente am Herzen liegen. Selbstbewusst und mit der aktiven Unterstützung durch unsere Mitglieder gehen wir nun in die kommende Tarifrunde.

Im November wird die Schwerbehindertenvertretung (SBV) neu gewählt. Die IG Metall hat für dieses Amt neue, engagierte und kompetente Kandidaten gefunden. Wir möchten alle Wahlberechtigten bitten: Machen Sie von ihrem Wahlrecht Gebrauch und nutzen Sie Ihre Stimme. Unterstützen Sie die Kandidaten der IG Metall, damit auch in den kommenden Jahren eine starke Vertretung den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite steht.

Herzliche Grüße

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Hightech aus Untertürkheim

Am Anfang stehen Gießerei und Schmiede

Unser Daimler-Werk Untertürkheim steht aktuell sehr gut da. Die Produktionszahlen stiegen seit der Weltwirtschaftskrise 2009 kontinuierlich an.

Gerade in den letzten beiden Jahren ist das Programm in regulären 15 Schichten gar nicht zu leisten. Die Produktion fährt Samstags und Sonntags Überzeiten und die Stückzahlen sind nur über den großen Einsatz der Belegschaft darstellbar. Doch nicht nur positive Nachrichten prägen aktuell die Wahrnehmung bei Daimler. Die Verlagerung eines Teils der Sprinter-Produktion aus Düsseldorf in die USA werfen bei vielen Kolleginnen und Kollegen Fragen auf. Die Internationalisierungsstrategie des Daimler-Vorstandes stellt auch die aktuelle Struktur unserer Powertrain-Werke in Frage. Der Aufbau weiterer Motorenproduktionen in Amerika und China wirft hier seine Schatten voraus. Auch deshalb beschäftigt sich der IG Metall Betriebsrat in Untertürkheim mit der Frage wie unser Werk in Zukunft aufgestellt sein wird und wie hier langfristig Beschäftigung gesichert werden kann. Die Automobilindustrie steht außerdem vor einem massiven Wandel. Die Elektromobilität wird unsere Autos und damit unsere Arbeit stark verändern. Diese Veränderung gilt es zu gestalten.

Kompetenz der Beschäftigten ist entscheidend

Untertürkheim ist dabei für uns mehr als irgendeine Fabrik. Wir arbeiten am Geburtsort des Automobils. In Untertürkheim wird seit über 100 Jahren von Daimler produziert und entwickelt. Untertürkheim ist das Leitwerk im Powertrain. All das funktioniert nur, weil die Beschäftigten hier ein breites Wissen in ihre Arbeit einfließen lassen. Die Innovationskraft bei Daimler steht und fällt nicht mit Aktienkursen, sondern mit der Kompetenz und den Fertigkeiten der Kolleginnen und Kollegen die hier tagtäglich arbeiten.

Um dies weiterhin zu unterstreichen werden wir im SCHEIBENWISCHER in

den folgenden Ausgaben verschiedene Bereiche im Werk Untertürkheim beschreiben. Auch Kolleginnen und Kollegen werden dabei zu Wort kommen und von ihrer Arbeit erzählen. Wir sind hier in der Lage, von der Entwicklung über die Produktion in Gießerei und Schmiede, die Fertigung und Montage von Achsen, Getrieben und Motoren bis zur Instandhaltung der dafür benötigten Anlagen, alle Arbeit und alle Wertschöpfung am Standort selbst zu erbringen. Das muss auch manchmal aufgezeigt werden.

Beginnt man so eine Serie, kann es schwer sein, einen guten Start zu finden. In Untertürkheim ist dies einfach: Man beginnt einfach am Anfang. Man beginnt im ältesten Gebäude am Standort, dem Gebäude 138 in Untertürkheim. Man beginnt mit dem Ur- und Umformen, oder eben einfach mit der Gießerei und Schmiede (PT/U).

Für manch einen mag die PT/U heute noch etwas wie die Schmutzdelkiste des Werks sein. Natürlich ist es in Gießerei und Schmiede nicht so sauber wie in einer Fertigungshalle, und selbstverständlich auch lauter als eine Motorenmontage. Dieser Eindruck kann jedoch auch manchmal den Blick aufs Wesentliche trüben, denn was dort entsteht sind Hightechprodukte. Mit einer Bandbreite von Aluminium- und Magnesium-Druckguss, über Stahlguss und Schwerkraftguss bis zu Warm- und Kaltmassivumformung ist die technologische Bandbreite unserer PT/U enorm. Mit eigener Werkzeugfertigung, spezialisierter Instandhaltung und eigener Technologieentwicklung haben wir dort ein Herzstück unseres Werkes Untertürkheim.

Ausstieg aus der Bremsscheibe – Einstieg in die Turboladerproduktion

Dabei zeigt der Bereich auch immer wieder seine Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit. Der Ausstieg aus der Bremsscheibenfertigung hat vor wenigen Jahren für viel Aufregung gesorgt. Sie war lange Zeit Teil unseres



Hightech-Bauteil aus der Gießerei in Mettingen: Turbinengehäuse stehen bereit zur Weiterverarbeitung

Werkes und wir haben nicht akzeptiert, dass Beschäftigung bei uns am Standort abgebaut wird. Als Kompensation für den Ausstieg aus der Bremsscheibe wurde damals die Produktion von Abgasturboladergehäusen vereinbart. Ein Hightech-Bauteil aus Stahlguss. Einem Verfahren, dass so wohl kein anderer Automobilhersteller in Eigenregie beherrscht. Das zeigt zwei wesentliche Merkmale im Center Gießerei und Schmiede auf. Zum einen ist das technologische Know-How enorm, zum anderen ermöglicht die Innovationskraft der Kolleginnen und Kollegen, auch gelungene Produktionswechsel zu gestalten. Nicht umsonst baut Audi im Moment eine Gießerei mit Presswerk. Hier sind wir in Untertürkheim dem Wettbewerb mehr als einen Schritt voraus.

Mit Produkten wie Magnesium-Fahrzeugstrukturteilen, Kurbelgehäusen und Zylinderköpfen aus Aluminiumdruckguss, Motorpleuel aus geschmiedetem Stahl oder massivumgeformten Aluminiumachsschenkeln ist die PT/U heute aus unserer Sicht gut aufgestellt. Durch die Verketzung mit den Fertigungs- und Montagebereichen in der Motoren, Achsen und Getriebeproduktion haben wir hier am Standort einen innovativen Fertigungsverbund. Und das soll auch in Zukunft so bleiben.

Zukunft im Neckartal

Wie entwickelt sich der Standort Untertürkheim?

Wie wird die Zukunft im Automobilbau aussehen? Werden E-Motoren und Brennstoffzellen unsere klassischen Verbrennungsmotoren verdrängen? Welche Rolle kann ein Aggregatwerk wie Untertürkheim in diesem Wandel spielen?

Diese Fragen beschäftigen nicht nur Wissenschaftler und Analysten, nicht nur Ingenieure und Verkaufsstrategen. Diese Fragen sind auch für die Beschäftigten und Betriebsräte in der Automobilbranche von großer Bedeutung. Genau deshalb arbeiten auch die IG Metall-Betriebsräte in Untertürkheim an diesen Themen und der Zukunft unseres Standortes.

In der Vergangenheit ist es immer wieder gelungen über die Vereinbarung von Produktzusagen, Arbeitsplätze im Neckartal langfristig zu sichern. Diese Produkte werden bis über das Jahr 2020 hinaus Beschäftigung am Standort Untertürkheim sicherstellen. Doch schon heute gilt es, die weitere Zukunft zu gestalten.

Um sich intensiv mit dieser Frage und



Das Neckartal und die Zukunft des Werkes Untertürkheim im Blick

den Themen zu beschäftigen, haben sich die IGM-Betriebsräte aus der Entwicklung Pkw und dem Werk Untertürkheim im Oktober zu einer Tagung ge-

troffen. Als Diskussionspartner stand zudem der Produktionsvorstand von Mercedes-Benz Cars, Markus Schäfer zur Verfügung. Er erläuterte aus Sicht des Vorstandes die Wachstumsstrategie von Daimler und die Aufgaben, welche sich für das Unternehmen und das Werk Untertürkheim für die zukünftige Entwicklung des Standortes ergeben.

Im Gegenzug stellten die IG Metall-Betriebsräte ihre Zukunftsvorstellung vor und diskutierten mit dem Vorstand über aktuelle, aus Sicht der Belegschaft brennende Themen.

In den kommenden Monaten wird es nun darum gehen, aus dem ersten Austausch eine sichere Perspektive für das Werk Untertürkheim und die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen fortzuentwickeln und zu gestalten.



IG Metall-Betriebsräte beraten über die zukünftige Ausrichtung des Standortes

Themen und Beiträge, die die IG Metall Betriebsräte in die Diskussion mit dem Produktionsvorstand einbrachten:

Der Standort Untertürkheim ist schon immer auch ein Entwicklungsstandort. Hier entstehen neue, innovative Produkte für Daimler. Durch Fremdvergabe von verschiedenen Entwicklungsarbeiten und die geplante Verschiebung der Serienentwicklung nach Indien wird vieles infrage gestellt. Wir müssen unsere Kompetenz in der Entwicklung von Powertrain-Aggregaten behalten und sichern.

Constanze Heidbrink
Betriebsrätin in Forschung
und Entwicklung
Tel.: 2 63 06



Wir haben heute am Standort die Kompetenz alle 4- und 6- Zylinder Motoren bei Daimler zu fertigen und zu montieren. Auch schwierige Anläufe konnten wir immer darstellen und neue Technologien, wie etwa die LDS-Beschichtung der Zylinderbuchsen, integrieren. Diese Kompetenz muss am Standort erhalten bleiben. Durch sie erhalten wir unsere Beschäftigung und sichern Daimler einen Kostenvorteil gegenüber der Konkurrenz.

Kaplanis Josifidis
Betriebsrat im
Center PT/M
Tel.: 2 33 65



Das Werk Untertürkheim baut seit mehr als 100 Jahren für Daimler Motoren, Getriebe und Achsen. Wir haben bislang noch jeden Wachstumsplan des Vorstandes umsetzen können und sind maßgeblich daran beteiligt, dass der Daimler heute so gut dasteht. Die aktuellen Unternehmensgewinne wurden bei uns erarbeitet. Wir erwarten, dass deshalb auch die Beschäftigung in Untertürkheim langfristig erhalten bleibt.

Serkan Senol
Betriebsrat im
Center PT/U
Tel.: 6 09 15



Flexibilität kann keine Einbahnstraße zu Lasten der Beschäftigten sein. Wir haben heute über die Arbeitszeit- und Schichtgestaltung am Standort schon eine enorm hohe Flexibilität erreicht. Wir konnten in der Vergangenheit für Daimler alle kurzfristigen Stückzahlsteigerungen dadurch darstellen. Wenn das Programm gestiegen ist, waren wir in der Vergangenheit auch immer wieder in der Lage Leiharbeitskräfte fest zu übernehmen und die Stammelegschaft auszubauen. Das muss auch in Zukunft funktionieren. Eine weitere Flexibilisierung ist aus unserer Sicht kaum sinnvoll.

Karl Reif
stellv.
Betriebsratsvorsitzender



Das Unternehmen muss bei der Anzahl von leistungsgerechten Arbeitsplätzen für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen dringend nachlegen. Wir haben heute noch zu viele Kolleginnen und Kollegen, welche auf einen solchen Arbeitsplatz warten. Das ist auch eine Frage des Respekts gegenüber den Fähigkeiten und Erfahrungen dieser Menschen. Wir haben darüber hinaus eine alternde Belegschaft und die Situation wird sich in den nächsten Jahren kaum entspannen. Das Unternehmen muss hier mit einem funktionierenden Generationenmanagement altersgerechte Arbeit schaffen.

Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat im
Center PT/A
Tel.: 6 79 60



Mit Sorge betrachten wir die Personalentwicklung im indirekten Bereich. Vor allem in der Instandhaltung fehlt Personal. Anzahl und Komplexität der Maschinen und Anlagen im Werk nehmen ständig zu, aber das Personal in der Instandhaltung wächst nicht mit. Wenn Produktionsausfälle wegen Personalmangel in den Instandhaltungen zu teuren Zusatzschichten führen, ist das betriebswirtschaftlich nicht mehr nachvollziehbar. Das Herauslösen der Vorort-Instandhaltung aus den Produktionscentern und Verschieben in eine kostengedeckelte TEC-Fabrik steht heftig in der Kritik. Das wird aus meiner Sicht auf Dauer nicht funktionieren. GAE-Zahlen verbessern und teure Stillstandszeiten von Produktionsanlagen verringern geht nur mit ausreichend Personal. Hier muss das Unternehmen seine Position revidieren!

Martin Bott
Betriebsrat im
Center PT/A
Tel.: 6 79 65



In den vergangenen Jahren hat Daimler seine Ausbildungsplätze stark reduziert. Heute werden in Untertürkheim nicht einmal mehr 200 Auszubildende pro Jahr eingestellt. Diese Zahl lag vor einigen Jahren noch bei über 350. Wir haben in Brühl ein hoch modernes Ausbildungszentrum und viele Fachbereiche suchen heute vergebens nach neuen Facharbeitern. Wir wollen, dass unsere älteren Kolleginnen und Kollegen die in ihre verdiente Rente gehen, durch unsere eigenen Azubis ersetzt werden können. Unsere Ausbildungszahlen müssen wieder steigen.

Amel Mujic (JAV)
Vorsitzender der Jugend-
und Auszubildenden-
vertretung
Tel.: 6 35 10



Nicht nur in der Produktionsplanung:

Wie Arbeitnehmer für Schäden haften

Im Privatleben beziehungsweise im Straßenverkehr sichern sich die meisten Menschen ganz selbstverständlich mit einer Haftpflichtversicherung ab. Jedoch auch im Berufsleben passieren Unfälle. Je nach persönlicher Mitverantwortung können Haftungsverpflichtungen entstehen. Das Bürgerliche Gesetzbuch unterscheidet nicht zwischen Arbeit und Berufsleben, sondern nach dem Rechtsgrundsatz „Jeder ist für sein Handeln verantwortlich“.

Grad der Fahrlässigkeit entscheidend

Dieser Grundsatz gilt im Betrieb für sämtliche Tätigkeiten, sei es Staplerfahrer, Montagearbeiter, Entwicklungsingenieur oder Sekretärin. Wenn man einen Schaden verursacht, dann muss man sich dafür verantworten. Dies gilt nicht nur für mögliche arbeitsrechtliche Folgen. Der Arbeitgeber kann bei entsprechender materieller Schädigung Schadensersatzansprüche geltend machen. Der Gesetzgeber unterscheidet hierbei in drei Stufen: **leichte, mittlere und grobe** Fahrlässigkeit. Bei leichter Fahrlässigkeit entsteht kein Anspruch auf Haftung. Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird nach Ermessen und Zumutbarkeit eine Teilhaftung des Arbeitnehmers in Anspruch genommen. Bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer in voller Höhe, ohne Haftungsgrenze – soweit die Rechtslage.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass bereits zum Beispiel Telefonieren am Steuer, Schlüsselverlust, oder ein Arbeitszeitverstoß als grobe Fahrlässigkeit angesehen werden kann. Und ein weiterer Aspekt kommt hinzu: Welche Form der Fahrlässigkeit vorliegt, entscheidet zunächst der Arbeitgeber wenn er Schadenersatzansprüche geltend macht. Es obliegt dann dem Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht den Gegenbeweis anzutreten.

Planer „hält den Kopf hin“

Solche Haftungsfragen sind insbe-

sondere in der Produktionsplanung von großer Bedeutung. Denn bei der Beschaffung von neuen Produktionsanlagen schreibt der Gesetzgeber eine Fülle von Aufgaben im Bereich Umwelt- und Arbeitsschutz vor. Die Firma hat diese Aufgaben mittels des sogenannten Aufgabenfunktionsrasters verbindlich bis auf Sachbearbeiter-Ebene delegiert. Für die Produktionsplaner sind dort über 220 Aufgaben einschließlich zugehöriger Verfahrensanweisungen hinterlegt. Die Aufgaben umfassen das gesamte Spektrum, von Abfallwirtschaft, über Brandschutz, bis zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen.

Für die Erfüllung dieser Aufgaben hält der Planer, „den Kopf hin“; egal, ob er vor lauter Geschäft nicht mehr aus den Augen gucken kann, oder nicht über die entsprechenden Kenntnisse verfügt. Brisant wird es bei Auslandsplanungen, wie z.B. für Rumänien, weil niemand die gesetzlichen Vorschriften kennt. Also arbeitet man mehr oder weniger nach den bekannten Vorschriften – und hofft das Beste. Von einem Weltkonzern erwartet man etwas anderes...

Unternehmen muss für mehr Personal sorgen

Die Kolleginnen und Kollegen der Produktionsplanung tragen gegenüber dem Gesetzgeber eine hohe Verantwortung. Es kann aber nicht sein, dass Kollegen auf der Arbeitsebene für die Ziele des Unternehmens ihre Existenz aufs Spiel setzen, weil sie in der Haftungsfrage „gefangen“ sind. Das Unternehmen muss dafür sorgen, dass die Voraussetzungen stimmen, damit diese Aufgaben erledigt werden können. Das bedeutet, dass mit steigendem Projektaufkommen die Personalbemessung angepasst werden muss. Dies gilt aber nicht nur für den Planungsbereich: Niemand kann die Fülle an Vorschriften immer parat haben. Deshalb muss entsprechende Beratungsleistung zur Verfügung gestellt werden. Nur der Bereich



Wenn durch Produktionsanlagen Öl oder Schmutzwasser in einen Fluss gelangt, kann es sein, dass der verantwortliche Arbeitnehmer für den Schaden haftet

Arbeitssicherheit & Umweltschutz (SUM) hat die Fachkenntnisse in der Sicherheitstechnik und bezüglich gesetzlicher Vorschriften. Auch hier muss die Personalbemessung zum Projektaufkommen passen.

IG Metall bietet Schutz

Wie kann man sich selbst schützen? Der Tarifvertrag der IG Metall bietet einen teilweisen Schutz. Er schränkt die Haftung auf die grobe Fahrlässigkeit ein, und sieht gewisse Haftungsbeschränkungen vor. Darüber hinaus können sich IG Metall Mitglieder bei der GUV anmelden. Die GUV ist eine gewerkschaftliche Unterstützungskasse, welche wesentlich mehr Leistungen bietet als eine bloße Berufshaftpflichtversicherung.

Weitere Infos:

<http://www.guv-fakulta.de/>

<http://www.igmetall.de/beitreten>

Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Quo Vadis – Wohin geht Daimler mit den Studenten?

Bundesregierung und Bundesrat haben das neue Mindestlohngesetz verabschiedet. Damit tritt der neue gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde zum 01.01.2015 in Kraft. Das Gesetz bezieht auch die Beschäftigtengruppe der Praktikanten mit ein.

Daimler will nun vorerst keine endgültige Neuregelung zur Gestaltung von Praktikumsverträgen und zur Vergütung treffen, weil grundsätzliche Fragen zum Gesetz nicht geklärt seien. Bis zur abschließenden Klärung der offenen Punkte will das Unternehmen nur Praktikantenverträge für die Zeit ab 01.01.2015 mit den bekannten Konditionen anbieten, die auch die gesetzlichen Auflagen erfüllen.

Praktikantenverträge sollen also ab dem kommenden Jahr nur dann abgeschlossen werden, wenn sie zu den im Gesetz definierten Ausnahmen gehören, das heißt:

- Praktika, die verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden,
- Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums,
- Praktika für die Dauer von drei Monaten, die begleitend zu einer



Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde tritt zum 01.01.2015 in Kraft

Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.

Damit ist eine Kombination von freiwilligen und Pflichtpraktika über mehr als drei Monate ebenso ausgeschlossen wie eine Verlängerung einer Abschlussarbeit über die nach Studienprüfungsordnung festgelegte Bearbeitungsdauer. Freiwillige Praktika sollen nur noch für die Dauer von maximal drei Monaten möglich sein.

Die Mehrheit der Studentenbetreuer in der Firma steckt schon jetzt häufig zusätzliche Zeit in die Ausbildung von Praktikanten. Bei drei Monaten lohnt sich der Aufwand für die Betreuer immer weniger, da dies dann

nur noch ein permanentes Einlernen der Praktikanten wäre. Hier ist dringender Handlungsbedarf geboten. Zudem ist auch kaum eine faire Bewertung der Arbeit der Praktikanten innerhalb von nur drei Monaten möglich.

Wir IG Metall Betriebsräte halten das Vorgehen des Unternehmens für äußerst kurzfristig. Allein aus Kostengründen verbaut sich das Unternehmen die Chance erfolgreiche Studenten und Absolventen über den Weg des Praktikums für das Unternehmen zu gewinnen. Wenn Daimler an Attraktivität verliert, werden die angehenden Nachwuchskräfte sich stattdessen um Praktika in Unternehmen bemühen, die bessere Förderungsmöglichkeiten und Chancen bieten.

Neue Regelung zu Wohnheimpreisen

Betriebsrat setzt Unterstützung für Duale Hochschüler durch

Durch die Auflösung des Daimler-Wohnheims in Stuttgart-Hallschlag entstand ein Versorgungsengpass für viele Auszubildende und Studierende.

Die preiswerten Unterkünfte im Hallschlag waren nicht mehr zeitgemäß und Daimler hat die Anmietung der Zimmer beendet. Mit einer Auswei-

tung der Kapazitäten des Wohnheims in Esslingen-Brühl stehen unseren jungen Kolleginnen und Kollegen nun zeitgemäße Einzelzimmer zur Verfügung.

Damit diese auch bei einer Ausbildungsvergütung bezahlbar bleiben, hat der Betriebsrat mit dem Unternehmen eine Regelung zur Be-

zuschussung der Mieten und eine langfristige Mietpreisstabilität vereinbart. Außerdem wurde vereinbart, dass Daimler mindestens 200 Appartements für Auszubildende und Dual-Studierende bereitstellen muss.

Die Vereinbarung und nähere Informationen findet ihr im Intranet unter Portalcode @betriebsrat-ut

Betriebsräteversammlung 2014

Mehr Zeit für Diskussion

Die Veranstaltung hat Tradition: Einmal im Jahr treffen sich in Sindelfingen rund 400 Betriebsräte der Daimler-Welt, um sich untereinander, aber auch mit den Konzernvorständen über die Perspektiven des Unternehmens und die Belange der Beschäftigten auszutauschen.

Begonnen hatte der Tag mit einer einführnden Rede von Michael Brecht und einem klar formulierten Anspruch: Die Betriebsräte, so der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates, hätten die Aufgabe, die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens im Interesse der Beschäftigten mitzugestalten.

Bei der diesjährigen Versammlung war manches neu: die Gesichter an der Spitze des Gesamtbetriebsrats (GBR) ebenso wie das Veranstaltungskonzept mit sieben Diskussionsforen - je eines pro Vorstand. Die Idee dabei: Der GBR wollte mehr Gelegenheit zur offenen, auch kontroversen Diskussion geben. Entsprechend provokativ waren die Themen vieler Gruppen formuliert: „Sparen wir uns zu Tode?“ hieß etwa die Leitfrage, die Daimler-CEO Dieter Zetsche und der GBR-Vorsitzende Michael Brecht mit zahlreichen Betriebsräten diskutierten. Das Interesse war enorm, der Raum prall gefüllt; die

Diskussion selbst deckte eine Fülle aktueller Themen ab: Was ist künftig Kerngeschäft, wo sind Leitplanken, wo Grenzen?

Zetsche nahm sich Zeit, hörte zu, redete Klartext. Kern seiner Argumentation: „Wir verfolgen keine Sparstrategie, sondern eine Wachstumsstrategie.“ Wachstum jedoch erfordere Investitionen – und die seien nur möglich, wenn man effizienter werde. Nur so lasse sich auch ein gutes Beschäftigungsniveau sichern. Brecht forderte im Gegenzug, dass „alle bestehenden Standorte am Wachstum teilhaben“ müssten. Wenn die Belegschaften Zukunftsperspektiven für sich erkennen könnten, seien sie gemeinsam mit ihren Betriebsräten bereit, auch strukturelle Veränderungen mitzugestalten. Eine Bewährungsprobe zeigt sich aktuell am Transporterwerk Düsseldorf. Die weiteren Verhandlungen werden zeigen, ob trotz der Einfuhrzollproblematik der USA, Düsseldorf mehr als eine Schrumpfungsperspektive hat.

Nicht weniger leidenschaftlich ging es wenige Schritte weiter zu, wo Personalvorstand Wilfried Porth mit Thomas Weilbier, dem Betriebsratsvorsitzenden des Werks Düsseldorf, und vielen anderen Kolleginnen und Kollegen

diskutierte. Ihr Thema: „Wohin mit den Alten?“. Auch hier galt das Motto: Tacheles reden. Porth zeigte sich offen für viele Anliegen der Betriebsräte, blieb aber bei seiner Linie: Niedrigere Leistungsanforderungen seien keine grundsätzliche Lösung. Man müsse notwendige Produktivitätssteigerungen mit einem fairen Generationenmanagement verknüpfen. Der Weg dazu sei eine zeitgemäße Arbeitspolitik. Im Grundsatz stimmte ihm Weilbier in diesem Punkt zu. Diskussionsbedarf bestehe jedoch dahingehend, wie eine moderne Arbeits- und Leistungs politik konkret ausgestaltet sein muss. Einig waren sich beide Seiten am Ende der Debatte, gemeinsame Grundpositionen zum Generationenmanagement formulieren zu wollen.

Besonders kontrovers wurde im Plenum die Neuordnung des konzerneigenen Vertriebs in Deutschland diskutiert. Man merkte deutlich: Gespräche allein lösen Interessenskonflikte zwar nicht auf, dennoch waren sich alle Redner einig: Mehr Dialog sorgt auch für mehr gegenseitiges Verständnis. Und das sei wichtig, denn man habe „eine gemeinsame Verantwortung“ für die Zukunftssicherung des Unternehmens und seiner Beschäftigten, so sinngemäß sowohl Zetsche als auch Brecht.

Sparen wir uns zu Tode?

Forum 1 mit Dr. Dieter Zetsche

„Ich fand es gut, dass es eine Gelegenheit gab, sich direkt mit Herrn Zetsche über die Zukunft des Unternehmens auszutauschen. Ich hätte mir aber ein deutlicheres Zeichen für Beschäftigung in unseren Werken vom Vorstand gewünscht. Daimler hat in Deutschland und vor allem in Untertürkheim seine Wurzeln. Deshalb haben wir den Anspruch, auch von der Wachstumsstrategie zu profitieren.“

Milos Rasokvic

Betriebsrat im Center PT/M
Tel.: 3 80 51



Autosupermacht China und die Folgen – welche Auswirkung hat der chinesische Markt für die Beschäftigung in Deutschland?

Forum 7 mit Hubertus Troska

„Der Beitrag von Herrn Troska war informativ. Daimler verzeichnet in China ein großes Absatzplus. Die zunehmende Produktion in China bedroht nach Aussage des Vorstandes auch nicht unsere Beschäftigung in Deutschland, sondern mehrere tausend Arbeitsplätze in Untertürkheim hängen an der Belieferung des chinesischen Marktes.“

Aber China ist ja nicht alles. Wir müssen für die deutschen Standorte Wachstum und Beschäftigung unabhängig davon sichern.

Wenn beim Vorstand diese Botschaft angekommen ist und der Dialog weitergeht, dann war es eine erfolgreiche Veranstaltung.“

Roland Schäfer

Betriebsrat im Center PT/G und IG Metall-Vertrauenskörperleiter im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim
Tel.: 6 14 74



Wohin mit den Alten?

Forum 2 mit Wilfried Porth

„Die Diskussion zum Generationenmanagement war gut und spannend. Leider blieb Herr Porth zu unkonkret. Alle unsere Kolleginnen und Kollegen haben einen berechtigten Anspruch, auch im Alter einen angemessenen Arbeitsplatz zu haben. Insbesondere wenn ihre Gesundheit durch die Arbeit Schaden genommen hat.“

Auf die Forderung der Betriebsräte zur entsprechenden Gestaltung von Arbeits- und Leistungsbedingungen nur immer auf Kosten und Wettbewerbsfähigkeit zu verweisen, wird dem Problem nicht gerecht.“

Karl Reif
stellv.
Betriebsratsvorsitzender



Sind Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung Bestandteil einer modernen Wirtschaft?

Forum 3 mit Frau Dr. Christine Hohmann-Dennhardt

„Völlig zu Recht sind Leiharbeit und Werkverträge weiterhin ein heißes und strittiges Thema beim Daimler. Hier sind die Positionen des Betriebsrates und des Unternehmens weit auseinander. Frau Dr. Hohmann-Dennhardt betonte im Forum unser Vorgehen im Werk Untertürkheim sei beispielhaft. Wir haben hier zwar kleine Fortschritte im Prozess gemacht. Wir werden uns aber keineswegs mit Sozial- und Lohndumping im Unternehmen abfinden. Das sollte trotz allem Dialog dem Vorstand klar sein.“

Michael Clauss
Betriebsrat im Center PT/A
Tel.: 6 79 77



Findet die Zukunft des Automobils bei Daimler statt?

Forum 6 mit Dr. Thomas Weber

„Ich würde mir wünschen, dass auch Forschung und Entwicklung vom Wachstum des Unternehmens einen Nutzen hätte.“

Dr. Weber sagt zwar, dass die Beschäftigung an den deutschen Entwicklungsstandorten stabil bleibt. Aber der Aufbau von Belegschaft findet leider nur im Ausland statt.

Das ist für uns als Betriebsrat zu wenig und birgt auch die Gefahr, auf lange Sicht unseren Standortvorteil im Neckartal zu verspielen.“

Michael Häberle
Betriebsrat in Forschung
und Entwicklung
Tel.: 6 25 19



Tarifrunde 2015

Mitglieder und Vertrauensleute erwarten neben Entgelterhöhung auch neue Regelungen zur Altersteilzeit und Qualifizierung

Welche Erwartungen haben die Mitglieder der IG Metall bei uns im Betrieb an die kommende Tarifrunde? Dieser Frage sind die Vertrauensleute im Werk Untertürkheim mit einer breit angelegten Mitgliederbefragung nachgegangen.

Klar ist, dass die IG Metall sich schon im Vorfeld neben einer Entgelterhöhung auch weitere Ziele für die Tarifrunde auf die Fahnen geschrieben hat.

Nicht überraschend, aber nochmals deutlich zum Ausdruck kam, dass vor allem eine neue tarifliche Regelung zur Altersteilzeit und eine abschlagsfreie Rente für unsere Mitglieder eine große Rolle spielen. Mehr als 90 Prozent der Befragten betrachten dies als ein sehr wichtiges Ziel der kommenden Tarifrunde.

Daneben wünschen rund 75 Prozent unserer Mitglieder eine neue tarif-

liche Regelung zur Weiterbildung und Qualifizierung. Denn oft scheitert eine persönliche Qualifizierung an zwei einfachen Faktoren: Unsere Kolleginnen und Kollegen haben häufig weder Zeit noch Geld um eine Weiterbildung zu absolvieren. Deshalb findet auch der Vorschlag der IG Metall zu einer tariflich vereinbarten und vom Arbeitgeber finanziell geförderten Qualifizierungszeit große Unterstützung.

Diese beiden Themen sowie die Frage der Entgeltforderung der kommenden Tarifrunde wurden von den Vertrauensleuten bei Daimler Untertürkheim in einer Vollversammlung am 4. November ausführlich diskutiert. Im Beisein des IG Metall Bezirksleiters, Roman Zitzelsberger waren sich die Vertrauensleute einig, dass es eine deutliche Steigerung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen geben muss. Allerdings wurde in der Diskussion mit dem Bezirksleiter auch klar, dass es weder



VL-Vollversammlung mit Roman Zitzelsberger am 4. November

Nullmonate noch eine übermäßig lange Laufzeit des Tarifvertrages geben soll.

Über die Tarifforderungen beraten und entscheiden nun die Große Tariffkommission und der Vorstand der IG Metall. Über die Tarifforderungen und die nächsten Schritte berichten wir im kommenden Scheibenwischer.

IG Metall begrüßt Urteil zu SWR-Reportage über Werkverträge

Die Pressefreiheit endet nicht am Werkstor

Am 22. Oktober verlieh die IG Metall Baden-Württemberg zum dritten Mal den Willi-Bleicher-Preis für herausragende Berichterstattung. Prämiert wurden fünf Beiträge, die sich kritisch mit dem Wandel der Arbeitswelt auseinandersetzen und eindrucksvoll die Konsequenzen und Herausforderungen für die Beschäftigten in Büros, Geschäften und Fabriken im Südwesten aufzeigen.

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg nutzte die Gelegenheit und ging in seiner Rede zur Preisverleihung auch auf die Reportage und Berichterstattung über Werkverträge bei Daimler ein.

„Immer wieder gewinnen auch Beiträge, die unsere Rolle als Gewerkschaft hinterfragen. Ich erinnere an die Sendung über Werkverträge bei Daimler, die im Mai 2013 unter dem Titel „Hungerlohn am Fließband – wie Tarife ausgehebelt werden“ in der ARD ausgestrahlt wurde. Die Autoren haben dafür den Willi-Bleicher-Preis 2013 gewonnen. Einer von ihnen ist auch dieses Jahr wieder Preisträger. Mancher Betriebsrat, aber auch die IG Metall als Organisation, musste sich nach der Sendung allerdings die Frage gefallen lassen, wie solche Zustände überhaupt möglich waren.

Ich erwähne dieses Beispiel auch deshalb, weil Daimler seither zwar den Umfang seiner Werkverträge reduziert hat, trotzdem streitet der Konzern bis heute wegen der heimlichen Aufnahmen mit dem SWR. Erst Anfang dieses Monats hat das Landgericht Stuttgart in erster Instanz sinngemäß geurteilt, der durch den Beitrag aufgedeckte Missstand „rechtfertigt“ die verbotenen Aufnahmen. Oder anders gesagt: Die Pressefreiheit endet nicht am Werkstor!

Die IG Metall begrüßt dieses Urteil. Wenn Umweltskandale entdeckt oder korrupte Politiker zu Fall gebracht werden, klatscht jeder Beifall. Hier geht es um die Ausweitung prekärer Beschäftigung, dass kann niemals weniger wich-



Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

tig sein. Um solche Missstände aufzudecken, darf und muss Journalismus immer investigativ sein. Und meiner Meinung nach wäre Daimler ohnehin besser beraten, das Ob und Wie von Werkverträgen mit Betriebsrat und IG Metall zu regeln, anstatt den gerichtlichen Streit mit dem SWR noch eine Instanz höher zu tragen.

Beim Thema Werkverträge ist aber auch die IG Metall weiter gefordert. Unser Ziel lautet jetzt, klare und faire Arbeitsregeln für die Kolleginnen und Kollegen festzuschreiben, die über die gesetzlichen Vorhaben im Koalitionsvertrag hinausgehen. Einfach wird das nicht, erst vor wenigen Tagen hat Daimler-Personalvorstand Wilfried Porth gegenüber der Presse erklärt, „Beim Thema Werkverträge geht es auch darum, dass dem Betriebsrat keine zusätzliche Mitbestimmung eingeräumt wird“.

„Inwiefern Daimler mit solchen Äußerungen das Thema Werkverträge zusätzlich medial befeuert, überlas-

se ich den Journalisten unter uns. Die Themen für die nächste Runde des Willi-Bleicher-Preises liegen auf der Straße.“

Den Willi-Bleicher-Preis 2014 erhalten:

Claus Hanischdörfer, SWR/ARD, für "Deutschland ungerecht - Was Wähler ändern würden"

Anna Koktsidou, SWR 2, für "In Würde altern, ohne Würde pflegen?"

Sabine Marquard, Stuttgarter Nachrichten, für "Der Hausmeister und die Landesbank"

Walther Rosenberger, Stuttgarter Nachrichten, für "Mitarbeiter stellen Festo auf den Kopf" (Thema: Neue Arbeitsregeln für Topleute)

Kategorie Nachwuchs:

Lara Fritzsche, SZ-Magazin, für "Schritt für Schritt" (Thema: Schlecker-Frauen gründen ihre eigene Drogeriekette)

Umdenken bei TTIP notwendig

Kein Wettbewerb über Arbeitsbedingungen

Die Auseinandersetzung um das Transatlantische Freihandels- und Investitionsschutzabkommen (TTIP) geht seit Monaten durch die Medien. Wir haben hierzu auch im SCHEIBENWISCHER mehrfach berichtet. Das gemeinsame Projekt der USA und der EU stößt dabei auf erheblichen Widerstand. Auch die IG Metall hat sich schon öffentlich gegen das Abkommen in der bisherigen Form positioniert. Freihandel darf nicht auf Kosten unserer Arbeitnehmerrechte entstehen.

Wachstum und Investitionen auf Kosten des Verbraucherschutzes?

Inhalt des geplanten Abkommens ist neben einem weitgehenden Abbau von Zöllen zwischen den Ländern und einer Angleichung von Produkt- und Lebensmittelstandards auch ein weitreichender Investitionsschutz. Dieser geht über den bloßen Schutz vor staatlicher Enteignung weit hinaus. Unternehmen sollen auch die Möglichkeit bekommen, Staaten zu verklagen, wenn diese durch gesetzliche Änderungen den Gewinn schmälern. Befürworter des Abkommens halten dagegen, dass durch den Abbau der Zollbarrieren und der Vereinheitlichung von Verbraucherstandards Wirtschaftswachstum auf beiden Seiten des Atlantiks entsteht

und neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Dies ist an sich ein gutes Ansinnen, aber die damit verbundenen Risiken sind zu hoch.

Vielen Kolleginnen und Kollegen können wegen der Komplexität des geplanten Abkommens mit den Risiken dabei noch relativ wenig anfangen. Viele Einzelheiten des Abkommens sind auch nicht bekannt, weil die Verhandlungen darüber hinter verschlossenen Türen stattfinden. Ein prominentes Beispiel ist aber die Warnung europäischer Gesundheitsschützer vor amerikanischen Chlorhühnchen und genverändertem Mais. Auch ein Klage-recht gegen Staaten, welches die Hoheit unserer demokratischen Gesetzgebung in Frage stellt, hat noch weniger mit unserer täglichen Arbeit im Betrieb zu tun. Aber das ist nur auf den ersten Blick so.

Sozialgesetzgebung und Arbeitsbedingungen bedroht

Unternehmen wären durch ein solches Investitionsschutzabkommen auch in der Lage, gegen alle gesetzlichen Verbesserungen bei unseren Arbeitsbedingungen vor einem internationalen privaten Schiedsgericht Klage einzureichen. Neuerungen wie die Einführung

eines Mindestlohnes oder die schrittweise Einschränkung des Missbrauchs bei Leiharbeit wären dadurch undenkbar. Unsere Gesellschaft müsste über Steuergelder Strafzahlungen leisten, weil Unternehmen nicht mehr zu Niedriglöhnen Personal beschäftigen könnten. Das ist abstrus, undemokratisch und darf nicht zugelassen werden.

Richtig verrückt wird diese Vorstellung jedoch erst, wenn man sich bewusst macht, dass dies beide Seiten des Atlantiks treffen kann. Auch europäische Firmen wären in der Lage, Verbesserungen für Beschäftigte am amerikanischen Arbeitsmarkt zu blockieren. Was folgt werden nicht Wirtschaftswachstum und blühende Landschaften sein, nicht Friede – Freude – Freihandel, sondern knallharter Wettbewerb über Arbeitsbedingungen. Die gesetzliche Kontrollfunktion wird über das Klagerecht geschwächt, Arbeit und Arbeitsplätze wandern dorthin, wo billiger und damit zu schlechteren Bedingungen produziert wird. Das darf nicht geschehen. Wir werden in dieser Frage auch weiterhin für unsere Rechte und Arbeitsbedingungen kämpfen. Dieses Investitionsschutzabkommen darf so nicht eingeführt werden.

Andreas Jahn

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;
Udo Bangert Tel. 2 16 34
Andreas Jahn Tel. 2 43 59
Monika Müller-Bertrand Tel. 6 25 22
Roland Schäfer Tel. 6 14 74
Stefan Rumpf Tel. 6 12 55
André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Nagold

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen: S. 1 + 3, 4 ©Daimler;
S. 6 ©Dmitry Vereshchagin - Fotolia;
S. 7 ©M. Schuppich - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 17. November 2014

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



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis Extra 2014/2015

Musikalischer Hörgenuss zum Jahresbeginn

Wir freuen uns, Ihnen in diesem Jahr in Zusammenarbeit mit der Kulturgemeinschaft ein ganz besonderes „Kunsterlebnis-Extra“ anbieten zu können. Machen Sie sich selbst eine Freude oder verschenken Sie die Eintrittskarten im Gutschein zu Weihnachten.

Lassen Sie sich von musikalischem Hochgenuss verwöhnen und freuen Sie sich auf folgende Veranstaltungen: Beide Veranstaltungen finden in der **Liederhalle Stuttgart** statt.

Neujahreskonzert

Stuttgarter Philharmoniker

Walzer, Polkas und Märsche von Johann Strauß
(Vater und Sohn) und Joseph Strauß

Donnerstag, 1. Januar 2015, 19.00 Uhr
Liederhalle Beethoven-Saal

12 Karten in Kategorie I zu Euro 47,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)
10 Karten in Kategorie II zu Euro 42,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)
4 Karten in Kategorie III zu Euro 37,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)

Dreikönigskonzert

Stuttgarter Kammerorchester

Schicksalsmusik

Dienstag, 6. Januar 2015, 20.00 Uhr
Liederhalle Beethoven-Saal

12 Karten in Kategorie I zu Euro 47,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)
10 Karten in Kategorie II zu Euro 42,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)
4 Karten in Kategorie III zu Euro 37,00
(Preis enthält 2,00€ für die Organisation)

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.

Betriebsversammlungen



Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

**Für Untertürkheim, Bad Cannstatt
und Entwicklung PKW**

**Montag, 1. Dezember 2014,
8:30 Uhr**

Untertürkheim, Entladestrasse 134/
III, Erdgeschoss

**Für den Werkteil Hedelfingen und
Deizisau**

**Mittwoch, 3. Dezember 2014,
8:30 Uhr**

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

**Für die Werkteile Mettingen, Brühl
und Sirnauer Brücke**

**Dienstag, 2. Dezember 2014,
8:30 Uhr**

Mettingen, Gebäude 4/05 (Bushalle
und Wareneingang)

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

Neues Angebot des Betriebsrats im Mitarbeiterportal Fahrgemeinschaften finden

Der Betriebsrat hat auf seiner Homepage im Mitarbeiterportal auf vielfachen Wunsch von Kolleginnen und Kollegen ein Unterverzeichnis „Fahrgemeinschaften“ eingerichtet (Portalcode: @Fahrgemeinschaft-Ut).

Hier darf jeder, der im Raum Stuttgart arbeitet, Angebote/Gesuche anbieten. Diese werden in der Regel zeitnah eingestellt.

Fahrgemeinschaften helfen die Mobilität für alle Beschäftigte zu verbessern. Wir würden uns freuen, wenn viele Beschäftigte dieses Angebot wahrnehmen würden. Alternativ findet man unter dem Portalcode @VVS Hinweise zum vergünstigten VVS-Firmenticket bzw. Bahnjobticket.

Portalcode: @Fahrgemeinschaft-Ut testen!

Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Ihre Stimme für gute Arbeit und Integration



Die Schwerbehindertenvertretung trägt durch ihre Arbeit dazu bei, die Interessen der ca. 1100 schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten am Standort Untertürkheim zu wahren. Dieses Engagement hilft den betroffenen Kolleginnen und Kollegen und bringt ein Stück Demokratie in das Unternehmen. Die Mitbestimmung der SBV verhindert Diskriminierung und sorgt für sichere und gesunde Arbeitsplätze.

Viele unserer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen haben sich in der SBV in den letzten Jahren aktiv Beratung und Unterstützung geholt. Ob bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen oder Arbeitszeiten, der Abschaffung von Barrieren, der Antragstellungen bei Behörden bis hin zur Wiedereingliederung nach schwerer Krankheit oder Unfällen. Das soll auch in der Zukunft so bleiben, denn unsere betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben den Anspruch auf eine starke, kompetente und engagierte



Die Kandidaten der IG Metall zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung (von links nach rechts): **Reiner Müller, Nicole Ricker, Hans-Joerg Kaifel, Tobias Thym, Stefan Oesterle**

Schwerbehindertenvertretung.

Nehmen Sie deshalb Ihr Recht zur Mitbestimmung und Mitgestaltung wahr und wählen Sie mit den Kandidaten der IG Metall eine Schwerbehindertenvertretung, die Sie auch in Zukunft kompetent mit Rat und Tat unterstützt.

Bis zum 18. November können die Wahlberechtigten ihre Stimme zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung in der Entwicklung Pkw und im Werk Untertürkheim der Daimler AG abgeben. Die Briefwahlunterlagen müssen bis spätestens 16 Uhr beim Wahlvorstand eingegangen sein.