



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 319 | November 2015



Verhandlungserfolg: Neue Altersteilzeit vereinbart

Bisher kein Ergebnis zu
Gastronomie

Seite 3

Workshops zu
Mobilem Arbeiten

Seite 6

Zukunftsbild Untertürkheim:
Kapazitätsaufbau im Motoren-
bereich

Seite 11



Verhandlungserfolg bei Altersteilzeit, bisher kein Ergebnis zu Gastronomie

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vergangenen Mittwoch haben wir im Gesamtbetriebsrat eine neue verbesserte Altersteilzeit für Daimler-Beschäftigte beschlossen. Wir haben dabei ein Gesamtpaket geschnürt, das mehr Modelle als früher bietet, den flexiblen Übergang in die Rente zu gestalten.

Wir sehen die Altersteilzeit inzwischen schon fast als selbstverständlich an. Deshalb ist vielen Menschen gar nicht mehr bewusst, dass die Altersteilzeit eine tarifliche Errungenschaft und keineswegs selbstverständlich ist. Wenn wir nur die gesetzliche Altersteilzeit in Anspruch nehmen könnten, dann wäre das für viele von uns materiell völlig uninteressant. Die Altersteilzeit, wie wir sie in der Metall- und Elektroindustrie kennen, musste hart erkämpft werden.

Es war nicht selbstverständlich, dass die Altersteilzeit so fortbesteht, wie in den vergangenen Jahren. Zwischendurch war offen, ob dieses Instrument gehalten werden kann. Denn für die Arbeitgeber ist die Altersteilzeit ein Kostenfaktor und wird in erster Linie als Personalabbauinstrument gesehen.

In der Tarifrunde Anfang des Jahres konnte ein neuer Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente errungen werden. Was bedeutet der neue Tarifvertrag für uns bei Daimler? Grundsätzlich sind die Altersteilzeit-Konditionen bei Daimler deutlich besser als die tariflichen. Aber auch diese Konditionen mussten in einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) neu verhandelt werden. Alles Wichtige zur neuen GBV zur Altersteilzeit haben wir auf Seite 4 und 5 dieser Ausgabe zusammengestellt.

Beim Thema Zukunftsbild geht es jetzt darum, dass das Unternehmen und die Verantwortlichen in den Centern detaillierte Personalkonzepte erstellen und mit uns beraten und vereinbaren. Uns ist es wichtig, dass alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen frühzeitig über das jeweilige Vor-

gehen in den einzelnen Bereichen und über die weiteren Schritte informiert sind.

Zum Thema Gastronomie war die Werkleitung zum Redaktionsschluss noch zu keiner Lösung bereit. Wir verlangen vom Unternehmen, an den Verhandlungstisch zurückzukehren und mit dem Betriebsrat eine Lösung im Rahmen der bestehenden Vereinbarungen zu suchen.

Über weitere Themen an denen der Betriebsrat aktuell arbeitet, informieren wir auf der Betriebsversammlung am 30. November. Weil die bisherigen Räumlichkeiten begrenzt sind und der Betriebsrat die Veranstaltung attraktiver gestalten möchte, findet die Betriebsversammlung für alle Beschäftigten des Werkes 10/19 in der Schleyer-Halle statt.

Im Rahmen der Versammlung wird es eine Podiumsdiskussion mit dem Standortverantwortlichen Werk Untertürkheim Frank Deiß, dem Leiter der Produktgruppe Antrieb PKW Bernhard Heil, dem Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Nieke und seinem Stellvertreter Karl Reif geben. Bei der Podiumsdiskussion werden wir die Fragen und Themen behandeln, die uns aus der Belegschaft gemeldet wurden. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Kolleginnen und Kollegen herzlich bedanken, die Fragen und Themen benannt haben.

Wir freuen uns darauf, Sie auf der Betriebsversammlung in der Schleyer-Halle zu sehen.

Herzliche Grüße


Wolfgang Nieke
 Betriebsratsvorsitzender


Karl Reif
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender

Keine Lösung beim Thema Gastronomie

Unternehmen bricht Vereinbarungen und will Essenspreise erhöhen

In Mettingen und in Untertürkheim haben sich am 29. Oktober und am 6. November jeweils mehr als 1000 Kolleginnen und Kollegen beim Betriebsrat über den aktuellen Stand zum Thema Gastronomie informiert. Allen die dabei waren, herzlichen Dank für die Unterstützung!

Unternehmen äußerte sich nicht

Die Werkleitung hat bisher noch keinen Lösungsvorschlag zum Thema Gastronomie vorgelegt. Wir hatten den Vorstand und den Personalleiter aufgefordert auf unseren Informationsveranstaltungen am 6. November ihre Positionen zum Thema Gastronomie darzustellen. Aber weder in Mettingen noch in Untertürkheim hat die Unternehmensseite den Mut gezeigt, sich zu äußern und Stellung zu nehmen.

In einer Mitarbeiterinformation teilte das Unternehmen am 4. November mit, die geplanten Maßnahmen in der Gastronomie hätten keine Auswirkung auf die Belegschaft.

Preiserhöhung um 30 Prozent

Dem ist nicht so: die Unternehmensseite plant die Preise für Komplettmenüs in den Betriebsrestaurants um rund 30 Prozent (ein Euro) zu erhöhen und will einige Shops auf dem Werksgelände schließen. Für die Verkaufsshops und das Kantinen-Essen will das Unternehmen die Zuschüsse deutlich reduzieren und zukünftig nur noch die Kosten für die Infrastruktur tragen. Die Belegschaft soll in Zukunft die vollen Kosten für das Essen tragen. Derzeit beträgt der Zuschuss in Untertürkheim circa ein Euro pro Essen (ohne Infrastrukturkosten).

Weil der Betriebsrat zu diesem Sparkurs nicht ja sagt, will nun die Werkleitung das Betriebsrestaurant im Gebäude 128 leer stehen lassen.

Bruch von Vereinbarungen

Dies wäre ein klarer Verstoß gegen gültige Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. In einer Betriebsvereinbarung



Wir bedanken uns bei allen Kolleginnen und Kollegen, die an den Aktionen teilgenommen haben (hier: Untertürkheim am 6. November)

vom 21. Juli 2005 haben Betriebsrat und Werkleitung vereinbart, dass der Ergänzungstarifvertrages für industrienahe Dienstleistungsbereiche (vom 1. Oktober 2004) für den Bereich der Gastronomie angewandt wird. Danach sind Shops und Betriebsrestaurants im Werk Untertürkheim in Eigenregie mit Daimler-Beschäftigten zu betreiben. Deshalb fordert der Betriebsrat seit Anfang dieses Jahres die Unternehmensseite auf, das Betriebsrestaurant im Gebäude 128 wie vorgesehen zu eröffnen und dafür eigenes Personal einzustellen.

Für den Schutz vor Fremdvergabe leisten die Beschäftigten in der Gastronomie mit erhöhter Arbeitszeit seit 2005 einen wesentlichen Beitrag. Deshalb darf sich das Unternehmen jetzt nicht klammheimlich aus seiner Verpflichtung stehlen und die Betriebsvereinbarung und den Tarifvertrag missachten. In ihrer Mitarbeiterinformation schreibt die Unternehmensseite, dass sie zukünftig notwendig werdende Einstellungen nur noch in einer Gastro GmbH

vornehmen will. Was in der Mitarbeiterinformation nicht steht: Für alle Neueinstellungen in dieser Gastro GmbH sollen die derzeitige Entgeltlinie und andere Entgeltbestandteile deutlich abgesenkt werden. Obwohl das Unternehmen Milliarden Gewinne einfährt, will es ausgerechnet an der Gastronomie sparen.

Was wir fordern

Die Unternehmensleitung bestand bis zuletzt in den Verhandlungen weiter auf einer Ausgliederung der Gastronomie in eine GmbH mit schlechteren Konditionen für die Beschäftigten. Deshalb sind die Verhandlungen dazu vorerst gescheitert. Der Untertürkheimer Betriebsrat fordert die Werkleitung auf, sich an gültige Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zu halten und das Betriebsrestaurant im Gebäude 128 mit eigenem Personal zu betreiben. Wir verlangen vom Unternehmen, an den Verhandlungstisch zurückzukehren und mit dem Betriebsrat eine Lösung im Rahmen der bestehenden Vereinbarungen zu suchen.

Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen

Verhandlungserfolg: Neue Altersteilzeit vereinbart

Die IG Metall hat bei der letzten Tarifrunde nicht nur beim Entgelt Erfolge erzielt, sondern auch bei einem qualitativen Thema: unserer Altersteilzeit. Deshalb musste auch eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Altersteilzeit (ATZ) abgeschlossen werden. Diese GBV hat der Gesamtbetriebsrat am 11. November beschlossen.

In intensiven Gesprächen mit dem Unternehmen haben sich die IG Metall-Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat für Verbesserungen bei der ATZ stark gemacht.

Wir Arbeitnehmervertreter gingen dabei mit klaren Forderungen und Wünschen in die Verhandlungen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Unsere Kernforderung war, dass es mehr individuelle Wahlmöglichkeiten gibt und dass ATZ bei der „Nahles-Rente“ bis zur abschlagsfreien Rente in Anspruch genommen werden kann. Beides haben wir mit der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur ATZ erreicht. Die GBV gilt ab 1. Januar 2016. Wir haben ein Gesamtpaket geschnürt, das mehr Modelle als früher bietet, den flexiblen Übergang in die Rente zu gestalten.

Tariflich und betrieblich gibt es ein Anrecht auf ATZ bis zu einer Quote von vier Prozent der Beschäftigten des Betriebs.

Derzeit haben wir in den Werken und Niederlassungen eine ATZ-Quote von 7,7 Prozent. Im Werk Untertürkheim liegt sie bei 5,8 Prozent. Bisher konnten alle interessierten Kolleginnen und Kollegen einen Altersteilzeitvertrag vereinbaren. Damit liegen wir deutlich über dem tariflichen Mindestvolumen. Unternehmensleitung und Betriebsrat gehen davon aus, das ATZ-Volumen in bisherigem Umfang fortzuführen.

Altersteilzeitmodelle

Künftig wird es nicht mehr nur ein ATZ-Modell geben, sondern mehrere nebeneinander.

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich Mitte Oktober auf drei betriebliche ATZ-Zugangsmodelle geeinigt:

Modell 1

(wie bisher)

- 57- max. 63 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang
- Laufzeit: max. 6 Jahre
- Mind. 35 Versicherungsjahre
- Rentenabschläge
- Abfindung: max. 6.000 Euro

Modell 2

(Nahles-Rente)

- ATZ bis zum frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugang
- Laufzeit ATZ: max. 6 Jahre
- Mind. 45 Versicherungsjahre
- **Keine** Rentenabschläge
- Keine Abfindung

Modell 3

(kein Wahlmodell;
nur über Sonderkontingent)

- Spät-ATZ ab Alter 60-65
- Laufzeit ATZ: max. 5 Jahre
- Sonderkontingent
- Rentenabschläge
- Abfindung: max. 3.000 Euro

Hinweis: Alle Modelle werden wie bisher auch auf die besonderen Altersgrenzen bei Schwerbehinderten angepasst!

Modell 1

Das Modell 1 bildet das bereits heute bekannte Modell der ATZ ab: Es gilt ab Alter 57 und 35 Versicherungsjahren mit einer Laufzeit von maximal 6 Jahren bis zum frühestmöglichen Rentenzugang mit maximal 63 Jahren. Hier werden Rentenabschläge fällig. 2016 hat der Jahrgang 1959 Zugang zur ATZ nach diesem Modell.

Wer einen ATZ-Vertrag nach Modell 1 abschließt, der geht 2016 im Alter 57 in die ATZ und mit 63 in die frühestmögliche Rente. Hier hat man einen Rentenabschlag von 11,4 Prozent. Dagegen steht die Abfindung von 6.000 Euro.

Modell 2

Das neue Modell 2 eröffnet für Kolleginnen und Kollegen mit 45 Versicherungsjahren die Möglichkeit, den abschlagsfreien Rentenzugang zu erreichen. Es hat ebenfalls eine Laufzeit von maximal 6 Jahren.

Der Einstieg läge für den Jahrgang 1959 bei 58 Jahren und 2 Monaten, d. h. die ATZ beginnt hier 2017. Da keine Rentenabschläge anfallen, wird bei diesem Modell keine Abfindung gezahlt.

Modell 3

Das ebenfalls neue Modell 3 ist ein Spät-Modell ab Alter 60 bis maximal Alter 65. Die Laufzeit beträgt maximal 5 Jahre. Da es nicht an den abschlagsfreien Rentenzugang heranreicht, wird eine Abfindung von 125 Euro monatlich für maximal 2 Jahre gewährt (= 3.000 Euro). Die Rentenabschläge sind geringer als in Modell 1. Dieses Modell steht nicht dauerhaft zur Wahl. Es kann nur zur Anwendung wenn Unternehmen und Betriebsrat dies im Rahmen von Sonderkontingenten vereinbaren. Zusätzlich konnten wir durchsetzen, dass bei Aktivierung des Rahmensozialplans, also konkretem Personalabbau in bestimmten Bereichen, darüber verhandelt werden muss, ob dieses Modell mit abschlagsfreiem Rentenzugang angeboten wird.

Zugang für die abschlagsfreie Rente 63 plus x

Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz über den abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte einen wichtigen sozialpolitischen Schritt getan. Die Regelung besagt, dass Beschäftigte ab Jahrgang 1952, die insgesamt 45 Versicherungsjahre erreicht haben, ab Alter 63 ohne Abschläge in Rente gehen können. Bei den Folgejahrgängen wandert diese Grenze in Monatsschritten nach oben. Der Jahrgang 1964 kann dann mit 65 Jahren ohne Rentenabschläge in Rente gehen.

Weiterhin gibt es den Rentenzugang mit Alter 63 nach mindestens 35 Versicherungsjahren – hier müssen aber Rentenabschläge in Kauf genommen werden.

Individuelle Wahlmöglichkeiten

Die bisherige ATZ-Regelung bei Daimler sah vor, dass ein ATZ-Vertrag immer mit dem frühestmöglichen Rentenzugang enden muss. Das ist in der Regel mit 63 der Fall – verbunden mit Rentenabschlägen. ATZ-Verträge, die länger liefen, so dass die abschlagsfreie Rente erreicht werden konnte, gab es nicht. Hier bestand ein tarifvertraglicher Auftrag, den der GBR ganz klar aufgenommen hat.

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente umfasst schon immer mehr als das Blockmodell der ATZ, bei dem es hälftig eine Arbeitsphase

mit 100 Prozent und eine Ruhephase von 0 Prozent gibt, so dass im Durchschnitt 50 Prozent gearbeitet wird.

Dem Gesamtbetriebsrat war wichtig, dass jeder Kollege und jede Kollegin möglichst breite individuelle Wahlmöglichkeiten bezüglich des Übergangs in den Ruhestand hat.

Wir konnten unsere Vorstellung durchsetzen: Die beschriebenen Modelle werden nicht nur im Blockmodell (also mit hälftiger Aufteilung von Arbeits- und Freistellungsphase) abgeschlossen. Es wird, sofern am Standort entsprechende ATZ-Arbeitszeitmodelle vereinbart sind, in Zukunft möglich sein, die Arbeitszeit auch anders zu verteilen, z. B. mit 100 – 50 – 0 oder mit degressivem Verlauf. Damit haben wir weitere individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnet.

Schichtregelung wird ausgesetzt – Übergangsregelung vereinbart

Da jetzt mehrere Zugangsmodelle geschaffen wurden, wird die Schichtregelung immer unattraktiver und deshalb für die Dauer der Vereinbarung ausgesetzt. Dennoch gilt: Wer die Voraussetzungen erfüllt und bereits geplant hatte, 2016 die Schichtregelung in Anspruch zu nehmen, kann dies auch tun. **In diesem Fall muss man sich noch 2015 beim Personalbereich melden.**

Perspektivgespräche

Wenn es in Zukunft mehrere Model-

le des Übergangs in die Rente gibt, zwischen denen man wählen kann, dann ist es sinnvoll, dass über die Möglichkeiten und Lebensplanungen ein Gespräch mit der Führungskraft geführt wird. In diesem „Perspektivgespräch“ soll die eigene Planung frühzeitig mit den Vorstellungen des Unternehmens abgestimmt werden können. Diese Gespräche werden im Rahmen des Generationenmanagements integriert.

Weitergabe von Tariferhöhungen

Die ATZ-Regelung bis Ende 2015 legt fest, dass Tariferhöhungen in der Ruhephase der ATZ nur zu 60 Prozent weitergegeben werden.

Der Tarifvertrag sieht dagegen die volle, d. h. 100-prozentige, Weitergabe der Tariferhöhungen vor. Dabei muss beachtet werden, dass die Konditionen bei Daimler insgesamt deutlich besser sind, als die tariflichen – deshalb sind einzelne Abweichungen nach unten erlaubt und vom Tarifvertrag gedeckt.

Der Gesamtbetriebsrat konnte trotzdem erreichen, dass ab 2016 auch bei Daimler Tariferhöhungen zu 100 Prozent weitergegeben werden.

Das Unternehmen bestand darauf, dass für diese Verteuerung der ATZ an anderer Stelle ein gewisser Ausgleich gemacht wird. Künftig wird deshalb die betriebliche Sonderzahlung nicht mehr aufgestockt.

Ansprechpartner zum Thema Altersteilzeit

Fragen zur Altersteilzeit? Die Fachbeauftragten des Betriebsrats für Fragen zur Rente und betrieblichen Altersvorsorge, Kaplanis Josifidis und Matthias Burkhardt, helfen Ihnen gerne weiter. Ansprechpartner für die Entwicklung zu diesen Themen ist Udo Bangert.



Kaplanis Josifidis
Tel. 2 33 65



Matthias Burkhardt
Tel. 6 10 54



Udo Bangert
Tel. 2 16 34

Beteiligungsprozess zur GBV Mobiles Arbeiten: Workshops in Brühl

Weg von der Anwesenheitskultur

Das Thema „Mobiles Arbeiten“ ist brandaktuell und für viele Beschäftigte von großem Interesse. Dies zeigte schon die hohe Beteiligung von 42 Prozent bei der Online-Befragung im Juni 2015. Ebenfalls bewiesen haben das die vier gut besuchten Workshops für Werk 10 und 19, die Ende Oktober gemeinsam mit dem Personalbereich stattfanden.

Spannende Fragen und Meinungen

Engeladen zu den Workshops waren Kolleginnen und Kollegen, die ihr Interesse bekundet hatten, sich zu beteiligen. Die über 100 Teilnehmer kamen aus ganz unterschiedlichen Bereichen: Dabei waren Führungskräfte, Mitarbeiter aus der Verwaltung oder dem produktionsnahen Umfeld mit und ohne Erfahrungen im mobilen Arbeiten. Aber alle hatten eines gemeinsam: Sie waren mit Begeisterung bei der Sache.

Nach einer kurzen Aufwärmphase zum Kennenlernen folgte die Vorstellung der Kernergebnisse aus der Online-Befragung vom Juni 2015. Diese haben wir dann gemeinsam interpretiert. Daraus ergaben sich spannende Fragen und Meinungen, Erfahrungen und viele Ideen.

In der Pause haben wir einen Blick in die Zukunft geworfen und gevotet, wie die Arbeitswelt 2025 unserer Meinung nach aussehen kann.

Danach wurde in Kleingruppen erarbeitet, wie wir das Thema mobil Arbeiten und die Kultur heute erleben. Weitere Fragestellungen waren: Welche sonstigen praktischen Voraussetzungen (IT, Büro...) sind dazu notwendig? Was muss in der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) geregelt sein, dass ich mich sicher fühle?

Wir, die Betriebsräte, die Vertreter des Personalbereichs und der IG Metall waren gleichermaßen beeindruckt von der Kreativität, den vielen Ideen und guten Vorschlägen der Workshop-Beteiligten. Es hat großen Spaß gemacht, die angeregten Diskussionen zu verfolgen. Besonders gut gefallen hat uns, wie lebens-



Workshops zu Mobilem Arbeiten mit Beschäftigten sind ein Bestandteil des Beteiligungsprozesses zur Gestaltung der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV)

wirklich diese Beiträge waren. Auch der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke hat am 26. Oktober einen Workshop besucht, um sich einen Eindruck von den Anforderungen der Teilnehmer an eine neue GBV zu verschaffen.

Kulturwandel im Unternehmen nötig

Ein erster Rückschluss aus den Workshops lässt erkennen, dass wir nicht nur eine neue GBV, sondern einen Kulturwandel im Unternehmen brauchen: Weg von der Anwesenheitskultur hin zur Vertrauenskultur bzw. dem ergebnisorientierten Arbeiten. Das kann nur gelingen, wenn ein solcher Kulturwandel vom Management auch gewollt und vorgelebt wird.

Weitere Ideen waren ein genereller Anspruch auf mobiles Arbeiten, z.B. für zwei Tage im Monat oder aber die doppelte Freiwilligkeit mit Möglichkeiten zur Konfliktklärung (Clearingstelle bei Ablehnung).

Gestaltung des Arbeitszeitrahmens und Erfassung der Arbeitszeit

Eine besondere Rolle spielten die Fragen zur Arbeitszeit. Ist geschäftlich telefonieren bei der Heimfahrt Arbeitszeit? Wie weit geht der Rahmen des gegenseitigen Gebens und Nehmens? Wie erfasse ich Arbeit während der Reisezeit? Darf ich abends noch E-Mails bearbeiten? Vielen Beschäftigten ist es heute schon wichtig, auch außerhalb des Gleitzeitrahmens mobil arbeiten zu dürfen. Die Einhaltung der Ruhezeit von elf Stunden wird dabei als problematisch betrachtet. Die Ruhe-

zeit ist aber wichtig und muss aus Belastungs- und Gründen des Gesundheitsschutzes sichergestellt sein. Auch das mobile Arbeiten am Samstag war kein Tabu-Thema. Einige Teilnehmer sehen darin ihre Flexibilität erhöht, solange es freiwillig bleibt und keinen Maßstab setzt. Der Wunsch nach individueller Gestaltung der mobilen Arbeitszeit war besonders im Rahmen von Familienpflichten zu hören, sei es durch Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. Ebenso genannt wurde das Bedürfnis nach einer ruhigeren, kreativeren Arbeitsumgebung. Betont wurde aber auch hier die freiwillige Basis und nicht die Pflicht abends, am Wochenende oder von daheim aus arbeiten zu müssen.

Die Möglichkeit der regulären Arbeitszeiterfassung bzw. eine unbürokratische Dokumentation der mobilen Arbeitszeit soll in der neuen GBV ebenfalls berücksichtigt sein.

Praktische Voraussetzungen und IT

Eine sichere IT ist für die meisten Beschäftigten von großer Bedeutung. Außerdem soll sich die Ausstattung in Zukunft nach der Aufgabe und dem Bedarf orientieren und nicht nach der Hierarchie. Sehr unterschiedliche Erfahrungen wurden ausgetauscht. Manche Mitarbeiter loben den Einsatz neuester Technik, andere erhalten noch nicht einmal ein Handy. Gewünscht wird hier, dass die notwendige Ausstattung nicht am Kostenstellenverantwortlichen und Budgetvorgaben des Bereiches scheitert.

Wegezeiten zu reduzieren war ein weiterer wichtiger Aspekt. Die meisten Teilnehmer legen trotzdem Wert auf den Erhalt des festen Arbeitsplatzes im Unternehmen, da Arbeiten in einem Team auch Spaß macht und die Bindung zum Unternehmen wichtig ist.

Rückblick und Ausblick

Fazit aus den Workshops ist, dass „Mobiles Arbeiten“ persönliche, private und berufliche Interessen besser unter einen Hut bringen kann und deshalb für viele Beschäftigte attraktiv ist.

Jedoch benötigen wir dazu eine Betriebsvereinbarung mit transparenten, nachvollziehbaren und sehr klaren Rahmenbedingungen. Diese Regelung muss unbürokratisch sein und zu uns und unserem Unternehmen passen. Dem Bedürfnis nach Sicherheit einerseits aber Flexibilität andererseits muss Rechnung getragen werden. Dieses verspricht weitere spannende Diskussionen, zu denen wir Sie einladen und über die wir Sie auf dem Laufenden halten. Unser fest erklärtes Ziel ist, eine zukunftssichere, von der Belegschaft akzeptierte, gut anwendbare GBV zu verhandeln.

BR-Arbeitsgruppe Mobiles Arbeiten Betriebsrat Werk Untertürkheim, Entwicklung PKW und Forschung

Constance Heidbrink
Tel. 2 63 06



Matthias Burkhardt
Tel. 6 10 54



Udo Bangert
Tel. 2 16 34



Stefan Rumpf
Tel. 6 12 55



Ewald Benninger
Tel. 2 56 32



Urlaubsplanung 2016

Vereinbarung sorgt für Planungssicherheit

Um eine frühzeitige Urlaubsplanung zu ermöglichen und eine zeitnahe Rückmeldung der Vorgesetzten zu erhalten haben Betriebsrat und Werkleitung wie in den Vorjahren einen Planungsprozess für 2016 vereinbart.

20 Urlaubstage zum Jahresbeginn verplanen

Vereinbart wurde, dass alle Beschäftigten im Werk Untertürkheim bis zum **15. Januar 2016** mindestens 20 Urlaubstage für das Kalenderjahr 2016 planen und beantragen. Falls noch Anspruch auf Resturlaub besteht, ist auch dieser einzuplanen.

Die Rückmeldung und Genehmigung durch den Vorgesetzten soll bis spätestens zum **29. Januar 2016** erfolgen. Zur Klärung von strittigen Fragen wird eine Clearingstelle zwischen Personalbereich und Betriebsrat eingerichtet.

Kollidieren die persönlichen Wünsche der Beschäftigten bei der Urlaubsplanung mit den betrieblichen Vorgaben und kommt deshalb keine einvernehmliche Lösung zustande, hat der Vorgesetzte die Urlaubswünsche zu dokumentieren und bis spätestens **29. Januar 2016** an die Clearingstelle weiterzuleiten. Andernfalls gilt der Urlaubsantrag als genehmigt.

Über die Urlaubsgewährung in strittigen Fällen entscheiden Werkleitung und Betriebsrat dann in der Clearingstelle bis spätestens **26. Februar 2016**.

Somit ist sichergestellt, dass im Normalfall die Urlaubsplanung bis Ende Januar abgeschlossen ist. Spätestens aber bis Ende Februar 2016 wissen dann alle Beschäftigten, wann sie den größten Teils ihres Jahresurlaubs haben.

Die restlichen Urlaubstage sind bis zum **25. November 2016** zu verplanen. Diese Anträge werden dann zeitnah und bei der Langfristplanung innerhalb von zehn Arbeitstagen durch den Vorgesetzten genehmigt.

Abweichende Regelung für Forschung und Entwicklung (RD)

Für die Beschäftigten in Forschung und Entwicklung gelten die genannten Fristen nicht. Hier ist beantragter Urlaub zeitnah durch den Vorgesetzten zu genehmigen. Bei der Langfristplanung geschieht dies innerhalb von zehn Arbeitstagen.

Lehnt ein Vorgesetzter einen Urlaubsantrag ab, muss er sicherstellen, dass die Clearingstelle in strittigen Fällen umgehend angerufen wird. Ansonsten gilt auch hier der Antrag als genehmigt wie beantragt.

23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall

Weichen für die Zukunft gestellt

In der Halle 11 der Frankfurter Messe war vom 18. bis 24. Oktober die Zukunftsschmiede der IG Metall. 485 Delegierte legten hier beim 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall den Kurs der nächsten Jahre fest. Mit dabei waren auch 20 Delegierte aus den Daimler-Standorten der Republik.

Zunächst wurde gewählt: Jörg Hofmann (59) wurde mit über 91 Prozent der Stimmen neuer erster Vorsitzender der IG Metall. Jörg Hofmann ist Daimler eng verbunden: als Tarifsekretär und später als Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg hat er viele betriebliche Vereinbarungen mitgestaltet. Als Daimler-Aufsichtsrat lenkt er seit 2008 die Geschicke des Unternehmens mit. Als zweite Vorsitzende wurde ebenfalls mit einem starken Votum der Delegierten erstmals eine Frau gewählt: Christiane Benner (47) ist Soziologin, seit 2011 Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall und verantwortlich für IT-Themen, Angestellte, Frauen und Jugend.

Dann wurde harte Arbeit geleistet: Insgesamt berieten und entschieden die Delegierten über drei Entschlüsse und fünf Leitanträge des Vorstands, über 455 politische Anträge und 39 Satzungsanträge. Die Themen reichten von der Auseinandersetzung mit den zentralen gesellschaftlichen Entwicklungen bis zu den entscheidenden tarif-, betriebs- und organisationspolitischen Herausforderungen für die IG Metall.

Beschlossen wurde beispielsweise eine neue Arbeitszeitkampagne, die im nächsten Jahr auf betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischer Ebene starten soll. Ziel ist es, damit der zunehmenden Entgrenzung der Arbeitszeit und dem Verfall von Gleitzeitstunden entgegenzuwirken und gleichzeitig mehr Selbstbestimmung über die eigene Lebenszeit zu erreichen. Geleistete Arbeitszeit muss erfasst werden – das hat gerade dann zu gelten, wenn mobiles Arbeiten zunehmend ermöglicht werden soll. Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein – das gilt auch für Schichtarbeiter.



Die Daimler-Delegierten und – Gastdelegierten auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 2015

Und die Teilung von Ost und West bei der Arbeitszeit muss endlich auch überwunden werden. Im Kern geht es bei dieser Kampagne um mehr Sicherheit, Gerechtigkeit und Selbstbestimmung für die Beschäftigten.

Dies ist auch die Leitlinie der weiteren wichtigen Beschlüsse z.B. zum Stopp des Missbrauchs von Werkverträgen, einer guten und stabilen Alterssicherung, zur Verbesserung der (Bildungs-) Chancen junger Menschen, zur besseren Beteiligung der Beschäftigten und vor allem der Mitglieder an Betriebs- und Gewerkschaftspolitik usw.

Was sich schon bei den Wahlen der neuen IG Metall-Spitze angedeutet hatte: dieser Gewerkschaftstag zeigte sich in den Debatten geschlossen, konzentriert und zukunftsorientiert. Jetzt gilt es, in der Organisation die Ärmel aufzukrempeln und das enorme Arbeitsprogramm anzugehen. Damit die Beschäftigten in einer sich rasant verändernden Welt sicher, gerecht und selbstbestimmt leben und arbeiten können.

Was ist ein Gewerkschaftstag?

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Entscheidungsorgan der IG Metall. Auf den Gewerkschaftstagen – die alle vier Jahre stattfinden und in der Regel eine Woche dauern – wird u.a. der geschäftsführende Vorstand der IG Metall gewählt, Änderungen zur Satzung sowie die Programmatik der Gewerkschaft in einem demokratischen und transparenten Prozess beschlossen.

Wie wird man Delegierte oder Delegierter?

Die stimmberechtigten Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Gewerkschaftstag werden von den Delegiertenversammlungen der IG Metall-Geschäftsstellen gewählt. Diese setzen sich wiederum aus gewählten Vertretern (Delegierte) der IG Metall-Mitglieder in den Betrieben zusammen. Derzeit stehen überall wieder Delegiertenwahlen an den Daimler-Standorten an.

IG Metall auf gutem und erfolgreichem Weg

„Der Gewerkschaftstag hat zu wichtigen Fragen von Beschäftigten diskutiert und Beschlüsse gefasst. Arbeitszeitgestaltung wurde als vorrangiges Handlungsfeld für die kommenden Jahre bestimmt. Dabei wurde unsere Kampagne zum Thema mobiles Arbeiten als gutes Beispiel zur Beteiligung von Beschäftigten gelobt.

Ich war schon auf mehreren Ge-

werkschaftstagen. Von diesem habe ich die Überzeugung mitgenommen: Die IG Metall ist auf einem guten und erfolgreichen Weg. Dazu gehört auch, dass wir für die Beschäftigten auf die Regierungskoalition Einfluss nehmen.

Das zeigt zum Beispiel der Zugang zur abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren.

Dies war - zusammen mit den Tarifabschluss 2015 - die Basis für unsere Neuregelung zur Altersteilzeit bei Daimler.

Wolfgang Nieke
Betriebsrats-
vorsitzender



Sichere und gute Arbeit

„Wir haben als Delegierte ausgiebig und kritisch diskutiert und die Schwerpunkte der Arbeit der IG Metall beschlossen: Die IG Metall stellt sich gegen die weitere Aushöhlung des Sozialstaats und fordert von der Politik Maßnahmen zur Zurückdrängung von „prekären“ Beschäftigungsformen und zur Eindämmung des Niedriglohnssektors.

Es gilt ein neues „Normalarbeitsverhältnis“ mit sicherer und gut bezahlter Arbeit gesellschaftlich durchzusetzen. Wir kämpfen deshalb weiter gegen unsichere Jobs, Leiharbeit, Befristungen und Lohndumping mit Werkverträgen. Die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei Werkver-

trägen müssen gesetzlich ausgebaut werden.

Dort wo Fremdvergaben in Werkverträge nicht verhindert werden können, wollen wir für ausgelagerte Arbeiten z.B. in Logistikfirmen mit den dortigen Belegschaften Tarifverträge mit deutlich besseren Bedingungen durchsetzen.

Die Gestaltung von Arbeitszeit im Sinne der Beschäftigten wird ein Schwerpunkt der IG Metall sein, dabei werden wir die Beschäftigten beteiligen. Dabei gehören Arbeitszeit- und Leistungs politik eng zusammen. Der entsprechende Antrag der Verwaltungsstelle Stuttgart

wurde beschlossen und wird in die Debatte einfließen.

Der Gewerkschaftstag hat gezeigt: die IG Metall ist erfolgreich, sie wächst an Mitgliedern und steht geschlossen, was z.B. die hohe Zustimmung bei den Vorstandswahlen zeigt. Gute Voraussetzungen für die nächsten vier Jahre!“

Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsrats-
vorsitzender



Mit Christiane Benner erstmals eine Frau Zweite Vorsitzende der IG Metall

„Zum ersten Mal durfte ich als Gastdelegierte beim Gewerkschaftstag mit dabei sein. Besonders gefreut hat mich, dass nach knapp 125 Jahren IG Metall mit Christiane Benner zum ersten Mal eine Frau zur Zweiten Vorsitzenden gewählt wurde, und das mit einem hervorragenden Ergebnis von 91,9 Prozent der Stimmen. Damit hat dieser Gewerkschaftstag Geschichte geschrieben.

Für mich ist sehr wichtig, dass sich unsere IG Metall stärker für die Belange von Angestellten einsetzt. Mit

Christiane haben wir dabei schon in den letzten Jahren eine Mitstreiterin gefunden. Die von ihr angestoßenen Kampagnen zum Thema Engineering und Digitalisierung haben die IG Metall weiterentwickelt. Heute fühlen sich auch viele Angestellte zur Gewerkschaft hingezogen.

Begeistert hat mich auch das Zukunftsreferat von Jörg Hofmann. Jörg hat dabei alle aktuell wichtigen Themen angesprochen. Wie schon aktuell bei uns im Unternehmen zum Thema Mobiles Arbeiten, soll auch zukünftig großer

Wert auf Beteiligung von Belegschaft und Mitgliedern gelegt werden. Ich bin überzeugt, dass wir so in den nächsten vier Jahren einiges erreichen können.“

Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin



Ergonomie am Bildschirm-Arbeitsplatz

Rückenschmerzen vermeiden

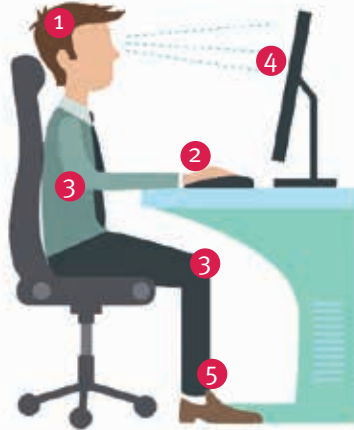
Laut einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) klagt fast die Hälfte aller Büroangestellten über Rückenschmerzen. Flimmernde Bildschirme oder falsche Beleuchtung verursachen häufig Probleme mit den Augen und schlechte Belüftung führt nicht selten zu Kopfschmerzen.

Falsches Sitzen

Vor allem falsches Sitzen kann erhebliche gesundheitliche Schäden verursachen: Angefangen von Kopfschmerzen bis hin zum Bandscheibenvorfall. Aber wie sitzt man richtig?

Stuhl, Tisch und Computer müssen in Höhe und Abstand optimal auf die jeweilige Person abgestimmt sein (siehe Grafik). Viele Menschen sitzen nach vorne gebeugt, das verursacht Kopf- und Nackenschmerzen. Eine gerade Haltung beim Sitzen verhindert Rückenschmerzen und Wirbelsäulenprobleme. Eine krumme Sitzhaltung hat zur Folge, dass die Gefäße in der Leiste abgedrückt werden und die Atmung beeinträchtigt wird.

Mit einem individuell eingestellten ergonomischen Stuhl werden solche Fehlhaltungen von vornherein verringert. Allerdings muss jeder - selbst mit dem besten Stuhl - auf seine Haltung achten. Gesundes Sitzen heißt dynamisches Sitzen: Also nicht immer in der gleichen Position verharren, sondern die Sitzposition so oft wie möglich verändern. Das Aufstehen zwischendurch kann allerdings nie ersetzt werden. Selbst mit einer vorbildlichen Sitzhaltung ist Bewegung unverzichtbar. Ein

So sitzen Sie richtig

1. Die oberste Bildschirmzeile sollte leicht unterhalb der waagerechten Sehachse liegen.
2. Tastatur und Maus befinden sich in einer Ebene mit Ellenbogen und Handflächen.
3. 90° -Winkel zwischen Ober- und Unterarm sowie Ober- und Unterschenkel.
4. Für den Monitor gilt ein Sichtabstand von mindestens 50 cm. Der Bildschirm sollte parallel zum Fenster stehen.
5. Die Füße benötigen eine feste Auflage, ggf. einen Fußhocker nutzen.

Ausgleichssport mit gezielten Rückenübungen ist ebenfalls zu empfehlen.

Höhenverstellbare Schreibtische

Wenn sich Rückenbeschwerden durch vorab beschriebene Maßnahmen nicht verbessern, ist es notwendig eine Gefährdungsanalyse mit dem Werksärztlicher Dienst und dem Betriebsrat vor Ort durchzuführen. Ziel ist es, die Belastungen am Arbeitsplatz zu bewerten und abzuklären, wie man die Situation verbessern kann. Dazu gehört beispielsweise auch, dass die Firma einen höhenverstellbaren Schreibtisch für die Betroffenen anschafft. An solchen Tischen kann man abwechselnd im Sitzen und Stehen arbeiten. Diese wechselnde Körperhaltung hilft nachweislich, die Muskulatur und die Wirbelsäule gleichmäßig bei der Arbeit am PC zu belasten.

Daimler bezahlt bisher selten höhenverstellbare Schreibtische. Die betrof-

fenen Beschäftigten müssen sich trotz vorliegender Atteste vom Facharzt monatelang mit der Rentenkasse bzw. der Agentur für Arbeit über die Übernahme der Kosten herumstreiten.

In der Ergonomie hat man schon sehr lange erkannt, dass ein gesunder und zufriedener Arbeitnehmer gute Arbeit leisten. Wer Schmerzen hat, leistet verständlicherweise weniger. Insofern helfen Investitionen in eine ergonomische Büroausstattung nicht nur den Beschäftigten, sondern auch dem Arbeitgeber.

Klaus Kaupert
Betriebsrat
Tel. 5 97 22

**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

Bildquelle: Seite 10 ©cookamoto - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: Montag, 30. November 2015

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



Zukunftsbild Untertürkheim

Kapazitätsaufbau im Motorenbereich wird sichtbar

Im Werkteil Untertürkheim kann in den letzten Monaten die Wirkung der Zukunftsvereinbarungen Motorenstrategie und Zukunftsbild sichtbar verfolgt werden.

Das zum Ausbau der Fertigungskapazitäten im Motorenbereich gebaute Gebäude 148/2 ist mittlerweile fertig gestellt. Nun läuft der Aufbau der Produktionsanlagen auf vollen Touren. Das erste „Agile Produktionssystem“ (Agi-Pro) zur Kurbelgehäusefertigung ist ab Februar 2016 im Produktionstest für die aktuelle Baureihe M274 und soll bis zur Umstellung auf den neuen Vierzylinder-Diesel OM654 die Hauptlinie M274 unterstützen. Die Zylinderkopffertigung ist im Aufbau.

Ausbau Kapazitäten und Produkte

Die Betriebsvereinbarung Zukunftsbild bedeutet für das Motorencenter PT/M in erster Linie einen Ausbau der Kapazitäten und der Produkte. Die nächste Generation der Vierzylinder-Benzinmotoren wird in Werk Untertürkheim gefertigt und montiert. Die Weichen hierfür sind gestellt. Der Anlauf der Unterstützungsfertigung M274 im neuen Gebäude 148/2 ist hierbei nur ein Baustein. Über die beiden Jahreswechsel 2015/16 und 2016/17 werden die Kurbelgehäuse- und Zylinderkopf-Fertigungslinien des M274 in einem größerem Umbau für die Motorengeneration M264 angepasst. Der M264 und der M176 laufen Ende 2016 an.

Auch im Montagebereich sind die er-



Das zum Ausbau der Fertigungskapazitäten im Motorenbereich gebaute Gebäude 148/2 ist mittlerweile fertig gestellt

sten Veränderungen bereits sichtbar geworden. In Gebäude 141 wird im Bereich der ehemaligen Kleinserienmontage M274 das Montage AgiPro errichtet. Da im Rahmen dieses Umbaus auch Veränderungen am Gebäude vorgenommen werden müssen, ist die Kleinserienmontage hierfür in Untertürkheim abgebaut und nach Köllda verschoben worden. Sie wird dort zum Anlauf des neuen Montagesystems außer Betrieb gehen und für weitere Einsätze eingemottet.

Im Zukunftsbild Untertürkheim wurde darüber hinaus auch das der Modellpflege des OM654 (Vierzylinder-Dieselmotor) der Aufbau einer Montagelinie in Bad Cannstatt vereinbart. Die Fertigung des Motors wird in auch Untertürkheim auf den AgiPro Anlagen stattfinden.

Die Montage der nächsten Generation

V8-Motoren wird ebenfalls im Werk Bad Cannstatt installiert. Dort ist vereinbart, eine beispielhaft gestaltete Montage-manufaktur mit vorbildlichen Arbeitsbedingungen aufzubauen.

Damit ist die Beschäftigung in der Motorenfertigung und –montage im Stammwerk Untertürkheim für die nächsten Jahre gesichert.

Andreas Jahn
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 2 40 09



Milos Raskovic
Betriebsrat
Tel. 3 80 51



Tarifleistung der IG Metall

Auszahlung Weihnachtsgeld Ende November

Mit dem Novemberentgelt Ende November wird auch das Weihnachtsgeld an die Beschäftigten überwiesen.

Anspruch auf die Weihnachtsgeldzahlung haben laut Tarifvertrag Beschäftigte, die am Auszahlungstag (30. November) in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung

angehört haben. Beschäftigte, die spätestens am 30. Mai 2015 eingestellt wurden, erfüllen die Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten bis zum Auszahlungstag und haben Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Die Leistungen werden nach folgender Staffel gezahlt:

- Nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit 25 Prozent

- Nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35 Prozent
 - Nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45 Prozent
 - Nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 Prozent
- eines Monatsverdienstes.

TTIP und Ceta stoppen

Untertürkheimer Kolleginnen und Kollegen beteiligen sich an bundesweiter Demonstration

In Berlin versammelten sich am 10. Oktober 250.000 Menschen zu einer Demonstration gegen die beiden umstrittenen Freihandelsabkommen mit den USA und Kanada, TTIP und Ceta. Auch viele Gewerkschafter aus der Region, darunter Kolleginnen und Kollegen aus Untertürkheim folgten dem Aufruf.

Die Protestveranstaltung wurde von einem breiten Bündnis aus mehr als 170 Organisationen organisiert - darunter der Deutsche Gewerkschaftsbund, die IG Metall, der Deutsche Kulturrat, das globalisierungskritische Netzwerk Campact, kirchliche Einrichtungen, Umweltverbände und der Paritätische Wohlfahrtsverband.

Abbau von Arbeitnehmerrechten und Verbraucherschutz

Die großen Gefahren der geplanten Abkommen sind im zu großen Einfluss von Konzernen auf die Politik und einem Abbau der Demokratie zu sehen. Profitinteressen sollen Vorrang vor Interessen der Allgemeinheit haben. Deshalb soll es ein Klagerecht von Unternehmen gegen Staaten geben, wenn Gesetze ihre Interessen verletzen sollten. Arbeitnehmerrechte und Verbraucherschutz werden abgebaut. Umweltschutz-Standards sind in

Gefahr, Privatisierung der öffentlichen Aufgaben, wie zum Beispiel Gesundheitsversorgung wird zum Leitbild. Bisher haben die europaweite Bürgerinitiative gegen TTIP mehrere Millionen Menschen unterstützt.

Der Auftaktredner Michael Müller, Bundesvorsitzender der Naturfreunde Deutschland, brachte die gefährlichen Folgen der Freihandelsabkommen gezielt auf den Punkt: „Wir sind hier, weil wir die Zukunft nicht den Märkten überlassen, sondern die Demokratie retten wollen“.

Zu wenig Transparenz

„Schluss mit der Geheimdiplomatie“, forderte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Bei den Verhandlungen zu TTIP und Ceta fehlt jegliche Transparenz für die Gesellschaft. Für die europäische Seite ist die EU-Kommission Verhandlungsführer. Eine wirkliche Kontrolle durch die nationalen Parlamente der Europäischen Union ist kaum gegeben.

In Folge der Großkundgebung in Berlin mischten sich auch die Befürworter von TTIP und Ceta wieder in die öffentliche Debatte ein und wollen die Bedenken ausräumen. Eine Absenkung von erreichten Standards werde es



Kolleginnen und Kollegen aus Untertürkheim auf der Demo gegen TTIP am 10. Oktober in Berlin

nicht geben, behauptet Bundeswirtschaftsminister Gabriel. Er sieht mit TTIP und Ceta für Europa die Chance, die Regeln der Globalisierung fair mitzugestalten. Die Botschaft der Demonstration lautete hingegen, dass die Leitplanken der Verhandlungen falsch gesetzt sind und deshalb gestoppt werden müssen. Die Bürgerbewegung „TTIP und Ceta stoppen“ wird deshalb weiter Druck machen (müssen).

Andreas Jahn
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 2 40 09



Für alle Beschäftigten Werk 10 und 19 Betriebsversammlung am 30. November



Weil die bisherigen Räumlichkeiten begrenzt sind und der Betriebsrat die Veranstaltung attraktiver gestalten möchte, findet die Betriebsversammlung für alle Beschäftigten des Werkes 10/19 am 30. November in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle statt.

Die Betriebsversammlung findet am: **Montag, 30. November 2015**
um: **8:30 Uhr**
in der: **Hanns-Martin-Schleyer-Halle, Mercedes-Straße 69, 70372 Stuttgart**
statt.

Tagesordnung:

1. Begrüßung durch den Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Nieke und den Werkleiter Frank Deiß
2. Bericht des Betriebsrates
3. Totenehrung
4. Bericht der Werkleitung
5. Podiumsdiskussion zu Fragen aus der Belegschaft
6. Aussprache

Der Einlass in die Hanns-Martin-Schleyer-Halle ist ab 7:00 Uhr möglich.

Bitte kommen Sie frühzeitig, da der Einlass aller Besucher einige Zeit beanspru-

chen wird.

Als Einlassberechtigung dient der **Werksausweis, der zwingend mitzubringen ist**. Der Nachweis der Teilnahme erfolgt durch das Ein- und Ausstempeln im Eingangsbereich der Hanns-Martin-Schleyer-Halle. Die Frühschicht in der Produktion entfällt am 30. November.

Mehr Infos zu Organisatorischem, Zeiterfassung und Parkplätzen stehen auf der **Homepage des Betriebsrats im Mitarbeiterportal Portalcode @betriebsrat-ut** unter Aktuelles.