



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 328 | November 2016

125 JAHRE IG METALL
**Gemeinsam für
ein gutes Leben.**





DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

125 Jahre IG Metall: Eine starke Gemeinschaft

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

in diesem Jahr feiert die IGM ihr 125 jähriges Bestehen. Bei ihrer Gründung war das Ziel eine bessere Arbeitswelt und insbesondere die Einkommensbedingungen zu verbessern. Der Grundgedanke der Gewerkschaften folgt dem Prinzip, das Arbeitnehmer nur dann etwas erreichen können wenn sie sich zusammenschließen und ihre Interessen gemeinsam gegenüber den Unternehmern vertreten.

Übrigens: auch die Arbeitgeber sind in Interessenverbänden zusammengeschlossen um auf allen gesellschaftlichen Ebenen bis hinein in die Parlamente ihre Interessen zu vertreten.

Vorrangige Aufgabe der Gewerkschaften ist es Sicherzustellen das Löhne, Urlaub und wesentliche Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche gleich sind. Dies geschieht durch den Abschluss von Tarifverträgen für eine Branche. Tarifverträge schaffen auch für die Arbeitgeber vergleichbare Kostenstrukturen und verhindern im Kern die Konkurrenz der Unternehmen um qualifizierten Mitarbeiter.

Und was die Gewerkschaften in Deutschland erreicht haben kann sich sehen lassen. In der Metall und Elektroindustrie ein hohes Einkommensniveau, geregelte Arbeitszeiten auf Basis einer 35 Stunden Woche, sechs Wochen Urlaub, Sicherheit im Alter und vieles mehr. Dazu die gesetzlich geregelte Mitbestimmung, als Voraussetzung für die Beteiligung der Beschäftigten. Wobei die Mitbestimmung nur sehr begrenzt die unternehmerische Freiheit einschränkt. Auch wenn die Arbeitgeber immer wieder klagen über Tarifverträge, hohe Lohnkosten und die Gewerkschaften, Deutschland ist eine der erfolgreichsten Volkswirtschaften der Welt und viele beneiden uns darum.

Dabei fiel uns nichts in die Hände, vieles musste erstritten werden in harten Arbeitskämpfen. Zum Beispiel die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in einem monatelangem Streik 1956.

Die Arbeitswelt heute ändert sich. Mit Industrie 4.0 ziehen neue Technologien in die Fabriken ein. Mobiles Arbeiten, dass ab 1.12.2016 bei Daimler beginnt, verändert die Arbeitswelt gewaltig. Für die IG Metall heißt das: welche Spielregeln braucht es in einer veränderten Arbeitswelt? Wie müssen Regelungen neu gestaltet, damit Beschäftigte auch in Zukunft SICHERHEIT haben und nicht der Willkür der Arbeitgeber ausgesetzt sind.

Nichts wurde uns geschenkt, im Gegenteil, vieles musste hart erkämpft werden. Und auch für die Zukunft gilt: Verbesserungen der Arbeitswelt und höhere Einkommen erreichen wir nur gemeinsam mit einer starken IG Metall.

Herzliche Grüße

Wolfgang Nieke
Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Karl Reif
Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

125 Jahre IG Metall – gestern, heute & morgen

Am 1. Juni 1891, vor über 125 Jahren, trafen sich Vertrauensleute von Metallarbeitervereinen aus ganz Deutschland in Frankfurt am Main und gründeten mit dem Deutschen Metallarbeiter-Verband die größte Vorläuferorganisation der IG Metall. Die Gründung einer allgemeinen Gewerkschaft war der entscheidende Schritt im Aufbau einer funktionierenden Interessensvertretung der Beschäftigten der Metallindustrie.

Bereits seit Mitte des 19. Jahrhunderts gründeten sich zunächst regionale Arbeiter- und Bildungsvereine, um die Lebenssituation der Beschäftigten zu verbessern. Dabei stand neben der aktiven Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen, dem Erkämpfen von Tariflöhnen und der Absenkung der täglichen Arbeitszeit, von Anfang an die Schaffung eines Bildungszugangs für ihre Mitglieder im Ziel gewerkschaftlichen Handels.

Unter diesen Vorzeichen beginnt die Geschichte des Deutschen Metallarbeiter-Verbands, der im Deutschen Reich und nach dem ersten Weltkrieg in der Weimarer Republik zur festen macht heranwächst. Bereits im Kaiserreich konnten erste Verbesserungen durch die Beschäftigten errungen werden, etwa die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit in der Industrie zwischen 1890 und 1910 von 66,3 auf 57,3 Stunden. Die volle Anerkennung der Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Festlegung der Tarifautonomie, welche auch heute Grundlage unseres Handels ist, konnte aber erst im Eindruck der Novemberrevolution 1918 in der Weimarer Republik erreicht werden. In diesem Zuge konnte auch der 8 Stunden Tag in allen Betrieben durchgesetzt werden. Neben der Tarifautonomie hält

1920 durch das Betriebsrätegesetz auch in den Fabriken die Mitbestimmung Einzug.

Von da an waren die Gewerkschaften eine starke Macht in der jungen deutschen Demokratie und verteidigten diese auch gegen ihre inneren Feinde. Im Jahr 1920 konnte durch einen Generalstreik von sechs Millionen Beschäftigten der Kapp-Lüttwitz-Putsch abgewendet und die Republik fürs erste gerettet werden. Als jedoch die Nationalsozialisten 1933 an die Macht kommen, zögern die Gewerkschaften zu lange. Binnen weniger Wochen sind die Polizei und der Staatsapparat unter Kontrolle der Nazis, am 2. Mai 1933 werden schließlich die Gewerkschaftshäuser gestürmt und die freien Gewerkschaften verboten. Einige Gewerkschafter werden von Nazis sofort an Ort und Stelle ermordet. Andere finden in den kommenden 12 Jahren den Tod im Konzentrationslager. Dies muss uns eine Lehre sein für die Zukunft wachsamer zu sein und den Faschisten und Feinden unserer Demokratie noch entschlossener entgegenzutreten.

Nach dem Ende des zweiten Weltkriegs beginnt der demokratische Wiederaufbau Deutschlands. Bereits 1946 werden auf örtlicher Ebene wieder Metall-Gewerkschaftsverbände gegründet. Der Zusammenschluss zu unserer heutigen Industriegewerkschaft Metall folgt dann 1948 in der britischen und amerikanischen Besatzungszone. Im Nachkriegsdeutschland wird die IG Metall schnell zur festen Größen. Die Liste der erkämpften Errungenschaften ist lang. Von der Einführung der Fünf-Tage-Woche, der Absicherung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, zum Kampf um die 35-Stunden Woche. Das tarifliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld, genauso

das Anrecht auf Qualifizierungsmaßnahmen und die tarifliche Altersrente. Unsere Arbeitsbedingungen sind durch die Tarifverträge unserer IG Metall bestimmt und geprägt. Darauf können wir stolz sein.

Für uns wird es heute darum gehen die Zukunft zu gestalten. Die Selbstbestimmung über unsere Arbeitszeit wird ein Thema der kommenden Jahre werden. Der Umstieg auf Elektromobilität in der Automobilindustrie wird in unserem Sinne für die Zukunft gestaltet werden müssen. Die Veränderungen vieler Arbeitsaufgaben durch die zunehmende Vernetzung und Digitalisierung der Arbeitswelt, stellt Herausforderungen an die Beschäftigungssicherung und den Beschäftigungsaufbau in der Metall und Elektroindustrie. Gemeinsam werden wir diese Herausforderungen in der IG Metall gestalten.

Andreas Jahn
Betriebsrat
3 08 87



125 Jahre IG Metall – das heißt

„Gestern, wie heute, geht es darum, aus dem technischen Fortschritt einen sozialen Fortschritt zu machen. Heute gilt dies für die Herausforderungen, die die Industrie 4.0 mit sich bringt sowie der Übergang zur E-Mobilität. In der IG Metall Stuttgart sind über 80.000 Kolleginnen und Kollegen organisiert, um ihre Interessen in Betrieb und Gesellschaft besser einbringen und durchsetzen zu können. Die Basis unserer Arbeit ist ein solidarisches Miteinander. Das macht mich stolz.“

Uwe Meinhardt
Erster Bevollmächtigter der
IG Metall Stuttgart



„In 125 Jahren hat sich die IG Metall immer wieder verändert. Die vielen Menschen, die unterschiedlichen Meinungen und das gemeinsame Handeln sind unsere Stärke. Es gibt keine Alternative zur IG Metall.“

Roland Schäfer



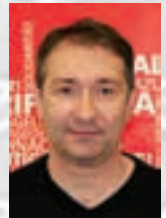
„In einer starken Gemeinschaft kann man viel erreichen. Mit unserer Solidarität sind wir stark. Die guten Arbeitsbedingungen, die wir erkämpft haben müssen wir für die Zukunft erhalten.“

Sabine Hetz
PT/UDT



„Sicherheit in der Zukunftsplanung
Interessenvertretung der Mitglieder
Zusammenhalt sowie Gleichbehandlung“

Mohidin Avdusinovic
PT/MF1



„125 Jahre Arbeitnehmerunterstützung
125 Jahre Arbeitskampf
125 Jahre ein guter Ansprechpartner“

Ashraf Dawd
SC/PTG



t für mich...

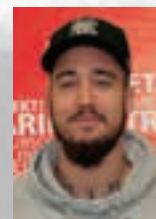
„Als sich die Arbeiterinnen und Arbeiter vor 125 Jahren zusammenschlossen, taten sie es aus großer Not. Sie arbeiteten mehr als 10 Stunden am Tag für einen Hungerlohn – und es gab keinerlei Rechte oder soziale Absicherung. Was die IG Metall im Laufe dieser 125 Jahre auf die Wege gebracht und umgesetzt hat, wurde damals für völlig ausgeschlossen gehalten. Ein gutes Leben war und ist heute nur mit guter Arbeit möglich. Und gute Arbeit ist sicher, gerecht und selbstbestimmt. Gerecht geht nur mit Tarifverträgen. Solidarität ist das Bindemittel, das die Gesellschaft zusammenhält. Und Solidarität lebt von einer Einsicht, die 1891 genauso gültig war wie heute. So haben sich die Probleme von vor 125 Jahren vielleicht verändert, aber nicht aufgelöst. Deswegen ist es auch künftig wichtig mit einer starken Basis und viel Engagement weiterhin für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu kämpfen. Darüber sind sich auch die Mitglieder am Mercedes Benz Standort Untertürkheim bewusst und wissen ganz genau warum sie Teil der IG Metall sind.“

Jörg Hofmann
Erster Bevollmächtigter
der IG Metall



„Die IG Metall hat in den 125 Jahren viele Krisen erlebt und viele Auseinandersetzungen bestanden. Die IG Metall gibt mir Sicherheit und Rückhalt – ich bin froh ein Teil dieser Gewerkschaft zu sein.“

Steven De Bello
PT/USD



„125 Jahre Mitbestimmung“

Sven Zipperer



„Größere Sicherheit
Menschenwürdigere Arbeitsplätze
Gerechtere Entlohnung
Planungssicherheit durch die IG Metall“

Christian Orzan
RD/BPP



„125 Jahre voller Kampf, Erfolge,
Sicherheit, Perspektiven u.a. Danke an
alle Mitstreiter der IG Metall!“

Florian Schmitz
PT/USD



Was will man uns denn noch alles verbieten:

Personalleiter gegen Kaffeekultur

Dass unser doppeltes Lottchen des Personalbereichs - Dr. Ulrich Leitner (E2) und Fabian Lorenz (E3) - für uns nicht nur gute neue Ideen parat haben, liegt wahrscheinlich häufig an ihrer Rolle und der ständigen Vorgabe vom Vorstand, Personalkosten einzusparen. Aber dieses Mal sind sie auf dem besten Weg, sich bei der Belegschaft des Werkes Untertürkheim als persönliche Feindbilder zu bewerben. In einem Termin mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Nieke reklamierten sie die vielen privaten Kaffeemaschinen im Werk und sahen darin einen Verstoß gegen die Arbeitsordnung.

Stört der Kaffee die Ordnung im Betrieb?

Laut der zitierten Arbeitsordnung ist das Mitbringen und Betreiben privater elektrischer Geräte untersagt. Außerdem, so das doppelte Lottchen, hätte der Kaffeeverkauf gewerbsmäßigen Charakter und auch dies sei doch strikt verboten. Auch die angeblichen Streitereien um die Verwendung der Kaffee-

kasse oder die beim Personalbereich angezeigten Diebstähle derselben machen es eigentlich notwendig, die Kaffeemaschinen allesamt abzuschaffen. Ja ticken die denn noch richtig, die Herren Personalleiter? Wir haben schon seit vielen Jahrzehnten Kaffeemaschinen in den Kostenstellen. Und jetzt plötzlich soll dadurch die Ordnung im Betrieb gestört sein? Wer oder was da tatsächlich gestört ist, scheint wohl ziemlich strittig.

Das war schon mal viel besser

Früher gab es nämlich für die Beschäftigten in der Produktion im Winter kostenlosen Tee und im Sommer Säfte. In den Gießereien bekamen die Kollegen täglich Milch zur Verfügung gestellt. Aus Gesundheitsgründen. Heute will die Werkleitung mit vor dem Tor verteilten Smoothies den Krankenstand senken, aber kostenlose Getränke während der Arbeitszeit gibt es keine mehr. Außer in den heißen Sommermonaten. Da gibt es für alle Wasser, wobei das auch die billigste aller vom Gesetzgeber vorgeschlagenen Hitzemaßnahmen

ist. Überall in der Fabrik waren früher außerdem Kaltgetränke- und Kaffeeautomaten aufgestellt. Auch eine Gemüsebrühe konnte man kostenlos aus dem Automat rauslassen.

Kaffeekultur stärkt positive Teamkultur

Nachdem vor vielen Jahren der Bierverkauf in den Kantinen eingestellt wurde, entwickelte sich eine regelrechte Kaffeekultur. Viele Kollegen kauften sich zusammen eine eigene teilweise sehr hochwertige Kaffeemaschine. Im Rahmen der Gruppenarbeit beteiligten sich in den allermeisten Fällen alle Gruppenmitglieder und somit entscheiden sie auch als Gruppe gemeinsam über die Verwendung der Kaffeekasse. Da wird dann die alljährliche gemeinsame Weihnachtsfeier finanziert oder der Volksfestbesuch oder eben irgendein anderer Gruppenausflug. Leider sind das zwischenzeitlich fast noch die einzigen Möglichkeiten, bei denen sich Kollegen mal etwas privater begegnen können. Firmenfeiern wie die Familientage seit Jahren nur



noch Fehlanzeige. Die ganzen Teamtrainings wurden mit der Krise in 2008 nachhaltig weggespart. Und das obwohl hinreichend bekannt ist, dass positive persönliche Beziehungen die beste Grundlage für ein gutes gemeinsames Arbeitsergebnis sind. Und jetzt wollen uns die gleichen Sparmanager noch die Gruppen - Kaffeekasse streitig machen? (Die Abteilungsleiter bekommen übrigens alle kostenlos vom Unternehmen hochwertige Kaffeemaschinen für ihr Büro zur Verfügung gestellt.)

Was wirklich nicht geht

In einem haben die Personalchefs meines Erachtens wahrscheinlich recht: Dass einzelne Kollegen eine Kaffeemaschine aufstellen, um sich mit den Einnahmen ein zusätzliches persönliches Einkommen zu sichern, ist mehr als fragwürdig. Erstens ist ein solches Vorgehen tatsächlich auf Gewinneinkommen ausgerichtet und wäre somit Steuer- und Abgabepflichtig. Außerdem hat die Bereicherung

einzelner wohl auch nichts mehr mit Gruppendenken und Sozialkompetenz zu tun. Und auch der Diebstahl von Kaffeekassen ist ein in höchstem Maße unsoziales Verhalten und gehört weiter geahndet. Wer wegen so etwas seinen Arbeitsplatz verliert, kann meines Erachtens auch keine solidarische Unterstützung erwarten.

Personaler spielen mit dem Feuer

Wie die Herren Personaler aber glauben, auf diesem Konfrontationskurs weiterhin das Thema Programmiererfüllung hinzubekommen, ist mir schleierhaft. Gruppenverbot für Kaffeekasse, aber trotzdem gemeinsam von der Gruppe getragene Engpassvereinbarungen? Auf welchem Stern leben die denn? Wenn man der Untertürkheimer Belegschaft liebgewordene Rahmenbedingungen nimmt, hat das schon immer für das Management unliebsame Konsequenzen gehabt. Also Finger weg von der Kaffeekultur und den damit verbundenen Gruppenkaffeekassen.

Herr Dr. Leitner und Herr Lorenz, Wenn Sie was Vernünftiges tun wollen, dann führen sie wieder die Teamtrainings ein. Auch gegen ganzjährig kostenlosen Kaffee, Tee und Säfte hat die Belegschaft bestimmt nichts einzuwenden. Aber verschonen sie uns mit einer neuen Verbotsnummer bezogen auf die von Gruppen organisierten Kaffee- oder Teemaschinen und die gemeinsam ohne Gewinnabsicht verwalteten Kassen.



Michael Clauss
Betriebsrat
Tel. 6 79 77

Umstrukturierung an den Menschen vorbei

Anfang 2016 fand in der Motorenplanung (PP/PTM) ein Führungswechsel statt. Etwa Mitte des Jahres begann der neue Abteilungsleiter den Bereich nach seinen Vorstellungen zu ordnen.

Mit dem Tenor, dass die Motorenplanung für künftige, stärker international ausgerichtete Aufgaben, besser aufgestellt sein soll, begann ein Umstrukturierungsprozess. Hierbei sollten vor allem Neuprojekte gestärkt werden – die Neuausrichtung sollte folglich produktorientiert (M254, OM654 usw.) erfolgen. Gegenüber der vorherigen reinen Technologieorientierung (Montage, Fertigung usw.) ein kompletter Paradigmenwechsel, welcher aus Sicht des Betriebsrates sowohl Chancen, als auch Risiken enthält.

Da ca. 80 Prozent der Mitarbeiter in

ein neues Team wechseln sollen, hätte es für die Umsetzung der Neustrukturierung einer guten Vorbereitung durch die Führungsebene bedurft. Was aber nun folgte, war alles andere als einer Planungsabteilung würdig: Die Führung hat die strategische Ausrichtung festgelegt, es wurden die Mitarbeiter verteilt. Die Verteilung der anstehenden Aufgaben, die Klärung der Schnittstellen usw. wurde aber erst im Nachgang mit den Mitarbeitern besprochen. Die Teamleiter sollen mit ihren alten und neuen Mitarbeitern die Abstimmung und weiteres Vorgehen bestimmen. Die Folge: Frustrierte Kollegen, ratlose Teamleiter, eine Planung die nicht plant sondern mit sich selbst beschäftigt ist...man darf gespannt sein, wie es weitergeht.

Da jedoch der zuständige E3 bald in Sindelfingen eine neue Aufgabe wahrnehmen wird, ist eine Begleitung der

Neuausrichtung durch die Führung nicht mehr gewährleistet. Bleibt nur zu hoffen, dass der Nachfolger/ die Nachfolgerin nicht wieder auf neue Ideen kommt. Die Motorenplanung verkraftet die aktuelle Umstrukturierung kaum. Bereits heute haben über 10 Planer die Abteilung in kurzer Zeit verlassen. Eine weitere Umstrukturierung in kurzer Folge hätte fatale Konsequenzen.



Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55

IG Metall Stuttgart – Theodor-Heuss-Str. 2 - 70174 Stuttgart



Stuttgart

Frau Ministerin Theresia Bauer
Ministerium für Wissenschaft, Forschung
und Kunst Baden-Württemberg
Königsstraße 46
70173 Stuttgart

Gleichlautend an:

- Herr Professor Arnold van Zyl, Präsidenten der Dualen Hochschule
- Herr Wilfried Porth, Co-Vorsitzender des Aufsichtsrates der DHBW z. Ktn.

Datum:
November 2016Unser Zeichen:
Me / 14Telefon:
0711 / 162 78 - 31Fax:
0711 / 162 78 - 48E-Mail:
Ulve.Meinhart@igmetall.de
Ulrike.Harlon@igmetall.de

Übernahme von Druckkosten an der DHBW durch die Studierenden

Sehr geehrte Frau Ministerin Bauer,

durch Studierende der DHBW, Campus Friedrichshafen, sind wir informiert worden, dass die DHBW Ravensburg/ Friedrichshafen mit dem jetzt begonnenen Wintersemester Gebühren für die Bereitstellung der für das Studium notwendigen Skripte erhebt. Die Skripte sind notwendiges Unterrichtsmaterial und für die erfolgreiche Bewältigung des Studiums unbedingt notwendig. Uns ist bekannt, dass es auch an anderen Standorten der DHBW solche Gebühren gibt. Diese liegen, in Verbindung mit der Beauftragung von Copyshops, teilweise sogar deutlich höher.

Hierzu stellen wir folgendes fest:

1. Die Finanzierung von Schulen und Hochschulen ist eine öffentliche Aufgabe, die aus Steuermitteln zu erfolgen hat. Es ist Aufgabe der Landesregierung, dies sicherzustellen.
2. Offenbar sind nicht wenige Standorte der DHBW in finanzieller Schieflage. Dies hat zum einen mit fehlenden Landesmitteln zu tun, zum anderen aber auch mit der massiv steigenden Studierendenzahl der DHBW. Weiterhin machte die DHBW in den letzten Monaten durch Verbindungen des ehemaligen Präsidenten zur Schwarz-Stiftung Schlagzeilen. Es kann nicht sein, dass für die Misswirtschaft an der DHBW nun die Studierenden in Haftung genommen werden.
3. Die Förderung durch einzelne Unternehmen reicht nicht aus, weil dies nur punktuell und zeitweise finanzielle Löcher stopft. Die strukturelle Unterfinanzierung der DHBW im Land wird dadurch nicht behoben.
4. Da den Studierenden verweigert wird, die notwendigen Unterlagen zum selbst ausdrucken zur Verfügung zu stellen, entsteht der Eindruck, dass es der Hochschulleitung nicht allein um Druckkosten geht. Ebenso stehen die geforderten Gebühren offenbar in keinem Verhältnis zur Anzahl der zur Verfügung gestellten Kopien. Soll hier eine Möglichkeit zur allgemeinen Finanzierung erschlossen werden? Es kann nicht sein, dass einerseits Studiengebühren abgeschafft, und dann durch die Hintertür wieder eingeführt werden.

Deshalb fordern wir die Rücknahme der Skriptgebühren durch die DHBW-Leitung an allen Standorten. Außerdem fordern wir die Landesregierung auf, die DHBW mit den notwendigen Mitteln auszustatten. Gern stehen wir auch zu einer inhaltlichen Diskussion mit Ihnen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ulve Meinhart

1. Bevollmächtigter der
IG Metall Stuttgart

Wolfgang Nieke

Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz
Werk Untertürkheim

Andriag Schwandt

Stellv. Betriebsratsvorsitzender
Mercedes-Benz Werk
Sindelfingen und Vorsitzender
der GBR-Kommission Bildung
und Qualifizierung

Arnel Mujic

Vorsitzender der Gesamt-Jugend-
und Auszubildendenvertretung
Daimler AG

Fremdvergabe durch Personalmangel legitimiert

In der Motorenplanung Untertürkheim (PP/PTM) gibt es eine E4 Einheit, welche sich speziell auf den Abnahmeprozess für Produktionsmittel spezialisiert hat.

Diese Spezialisten sind nicht nur im Motorenbereich tätig, sondern betreuen den kompletten Powertrainbereich, d.h. das komplette Werk Untertürkheim, Werk Hamburg und Berlin, Köllda und Arnstadt, ja sogar nach China hat einige „Abnehmer“ bereits ihre Aufgabe geführt. Eine interessante, aber auch mit intensiver Reisetätigkeit verbundene Aufgabe.

Durch verschiedene personelle Abgänge, und die in der PP/PTM durchgeführte Neustrukturierung wurden in Folge mehrere frei werdende Stellen nicht neu besetzt. Was liegt näher, als nun bestimmte Tätigkeiten fremd zu vergeben? Schließlich hat die Abtei-

lung ein Personalziel. Die Mitarbeiter schieben große Stundenkonten vor sich her, und gehören entlastet, so die Aussagen des Managements.

Wir als Betriebsrat wehren uns entschieden gegen ein solches Ausspielen von Beschäftigten. Natürlich sehen wir auch, dass die anstehenden Aufgaben im Bereich der Produktionsmittelabnahme durch das vorhandene Personal nicht mehr abzuleisten ist. Daraus aber die Schlussfolgerung zu ziehen, als Schutzmaßnahme für die Beschäftigten die Abnahmen und Endabnahmen im Haus fremd zu vergeben, ist absurd. Wenn Aufgaben anstehen, gehören dafür Mitarbeiter eingestellt!

Und ganz nebenbei: Bei Maschinenabnahmen handelt es sich um eine komplexe und verantwortungsvolle Tätigkeit. Schließlich beschafft unsere Planung keine Espressoautomaten,

sondern komplexe Produktionsmaschinen. An deren Abnahme hängen arbeitssicherheitsrelevante und umweltschutzrelevante Themen. Dies aus der Hand zu geben, ist nicht nur riskant. Es wird bei den Fachplanern zu einem höheren Abstimmungsaufwand führen, welcher die vermeintliche Einsparung komplett auffrisst.



Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55

Einladung zur Betriebsversammlung am 5. Dezember 2016



Am Montag, den 5. Dezember 2016 um 8:30 Uhr findet die Betriebsversammlung in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle statt.

Der Betriebsrat wird in seinem Bericht die Arbeit der Interessensvertretung seit der letzten Betriebsversammlung darstellen und über aktuelle Themen im Werk Untertürkheim berichten.

Wie in den letzten Versammlungen habt ihr wieder die Möglichkeit aktuelle Fragen an den Betriebsrat zu schicken.

Eure Fragen könnt ihr uns bis zum 25. November unter der E-Mailadresse **betriebsversammlung-ut@daimler.com** zukommen lassen.

Im Anschluss an die Dezember-Versammlung wird es in den Wandelgängen der Hanns-Martin-Schleyer-Halle Stände geben, an denen man sich zu verschiedenen Themen rund um die Arbeitswelt informieren kann.

Buspendelverkehr von Deizisau nach Hedelfingen

Im Juni dieses Jahres wurde ein Projekt Buspendelverkehr von Deizisau nach Hedelfingen gestartet. Zu Beginn nahmen eher weniger Kollegen das Angebot wahr, wahrscheinlich auch weil der Pendelverkehr mitten in der Haupturlaubszeit startete. In letzter Zeit kann ich aber eine steigende Teilnehmerzahl beobachten.

Der Pendelverkehr ist meiner Ansicht nach eine positive Errungenschaft. Es ist sehr angenehm, sich nicht mehr Tag für Tag dem Stress der Parkplatzsuche auszusetzen. In Hedelfingen kann das nämlich zur echten Geduldsprobe werden. Vor allem in der Spätschicht sind die meisten Parkplätze hier einfach schon belegt.

Mit dem Pendelverkehr kommt man dagegen ganz entspannt zum Arbeitsplatz. Man fährt kurz vor Abfahrzeit

zum Werkteil Deizisau, wo man ohne Probleme einen Parkplatz bekommt. Dann kann man in den Bus einsteigen der einen direkt ins Hedelfinger Werk bringt.

Man spart viel Zeit bei der Parkplatzsuche, kann später losfahren und hat damit auch noch mehr Zeit seines Tages zur eigenen Verfügung. Wenn man auf seinem Arbeitsweg sowieso an Deizisau vorbeikommt, spart man sich auch noch einiges an Fahrtstrecke mit dem eigenen Auto.

Aus meiner Sicht ist der Pendelverkehr ein sehr gutes Projekt. Auch der Hedelfinger Centerleiter Herr Span hat das Projekt von Anfang an unterstützt.

Es wäre wünschenswert, dass noch mehr Kolleginnen und Kollegen das Angebot des Buspendelverkehrs in



Anspruch nehmen und dieses auch weiterhin fortgeführt wird.

Frank Feil
PT/GM1

Jubilarfeier in neuem Kleid

Ende Oktober fanden die Jubilarfeiern 2016 für über 1000 Jubilare am Standort Untertürkheim statt. Auf drei Tagen aufgeteilt feierten drei Kollegen ihr 50 jähriges, 182 Kolleginnen und Kollegen ihr 40 jähriges und 892 Kolleginnen und Kollegen ihr 25 jähriges Dienstjubiläum.

Die hohe Zahl der 25 jährigen Jubilare ist der Einführung der 35 Stunden Woche geschuldet. 1984 erkämpften die Mitglieder der IG Metall die 35 Stundenwoche. Daraufhin wurde die Arbeitszeit in Stufen von der 40

auf die 35 Stunden Arbeit pro Woche reduziert. So konnte man ganz konkret die positive Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung erkennen.

Erstmals wurden die Jubilare in der Carl Benz Arena gefeiert. Die Halle war dem Anlass entsprechend festlich dekoriert und auch der Ablauf wurde „modernisiert“. Statt der Reden vom Werkleiter und dem Betriebsratsvorsitzenden, erzählten Herr Frank Deiß und Wolfgang Nieke der Moderatorin Stefanie Anhalt ganz locker über ihre ersten Erfah-

rungen „beim Daimler“. Mit Fotos und Interviews einiger Jubilare wurden alle Gäste in einer Zeitreise mitgenommen und an „Früher“ erinnert. An vielen Tischen erzählten sich daraufhin die Jubilare, welche Erinnerungen im Kopf erhalten sind und es wurden zahlreiche Anekdoten ausgetauscht.

Im Anschluss an das Rahmenprogramm konnten die Jubilare den Abend noch bei ausgelassener Stimmung und einem gemeinsamen Essen ausklingen lassen.



Barrierefreiheit beim Daimler

Am 3. Dezember 2015, dem „Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung“, startete das bundesweite Projekt „Barrierefreiheit“ in der Daimler AG.

Im Rahmen dieses Projekts hat sich das Unternehmen gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat zum Ziel gesetzt, Barrieren im Arbeitsumfeld von Menschen mit Behinderung abzubauen. Die ersten Maßnahmen hierzu sollen bis zum 3. Dezember 2016 umgesetzt werden. Das erste Schwerpunktthema lautet hierbei: „Wege und Bordsteine“.

Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Diese setzt sich aus einer Kollegin, welche selbst Rollstuhlfahrerin ist, sowie aus Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsrats, dem Arbeitgeberbeauftragten und Experten aus dem Bereich Planung zusammen.

Es wurden die einzelnen Standorte des Mercedes-Benz Werks Untertürkheim (Untertürkheim, Mettingen, Hedelfingen, Bad Cannstatt und Brühl) begangen bzw. befahren. Dabei wurde schriftlich festgehalten, wie gut die Büros der Schwerbehindertenvertretung, des Be-



triebsrats, der Sozialberatung, des werksärztlichen Dienstes, der Krankenkassen und des Personalbereichs, aber auch die Kantinen und Shops insbesondere für RollstuhlfahrerInnen erreichbar sind und wo Barrieren abgebaut werden müssen. Schließlich werden diese Anlaufstellen während des Arbeitslebens von allen Beschäftigten am häufigsten aufgesucht und sollten deshalb für JEDE(N) barrierefrei zugänglich sein.

Während der „Begehung“ wurde schnell deutlich, dass nicht nur Treppen, sondern häufig auch zu hohe Bordsteine es den RollstuhlfahrerInnen erheblich erschweren, sich problemlos frei auf dem Werksgelände zu bewegen. Selbst an Straßenübergängen mit Zebrastreifen

gibt es Bordsteine, die viel zu hoch sind. Diese Höhe mit dem Rollstuhl zu überqueren, ist für Betroffene unmöglich. Die Bordsteine müssen daher dringend abgesenkt werden. Hinzu kommt, dass Übergänge, an denen die Bordsteine mit dem Rollstuhl gut überquert werden können, oftmals durch parkende Autos blockiert werden.

Mit dem Start des Projekts wurde nun zum ersten Mal auf so manche Hürde für unsere betroffenen Kolleginnen und Kollegen auf dem Werksgelände aufmerksam gemacht. Das Absenken der Bordsteine ist hierbei aber nur ein erster kleiner Schritt, auf dem Weg zur Barrierefreiheit im Unternehmen.

Tobias Thym | Julia Massek

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart



Verantwortlich:

Uwe Meinhardt,

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: rebecca.henschel@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de
www.daimler.igm.de

Redaktion:

Rebekka Henschel (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: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf

Bildquellen:

S. 1, 4, 10 © IG Metall; S.12 © ladysuzi - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Montag, 28. November 2016

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

Eröffnung der Fotoausstellung und zur Information über die Arbeit des Vereins POEMA

am 24. November 2016
um 13:00 Uhr
in die Räume des Betriebsrates
(Mettingen, Geb. 12, 1. OG)

Am 24. November wird Gerd Rathgeb vom Verein POEMA e.V. bei uns in Mettingen eine Fotoausstellung zeigen und über die Arbeit des Vereins sowie die Projekte informieren.

Gerd Rathgeb war lange Mitglied im Betriebsrat bei uns im Werk Untertürkheim und engagiert sich seit vielen Jahren für die Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen im Amazonas sowie den Schutz und Erhalt der dortigen Regenwälder.

POEMA steht für „PObreza E Meio Ambiente na Amazonia“ (Armut und Umwelt in Amazonien). Weitere Infos finden Sie unter: www.poema-deutschland.de

Geht's noch?

Trotz Krankmeldung zur Arbeit

Aktuell wird in Hedelfingen in den Führungsebenen immer wieder der erhöhte Krankenstand der Mitarbeiter diskutiert. In vielen Kostenstellen in der Montage herrscht massiver Personalmangel, sodass die Betriebsvereinbarung zur Freischichtnahme nicht wirklich gelebt werden kann. Auch der Krankenstand in den Kostenstellen ist extrem hoch. Doch statt zu diskutieren warum die Mitarbeiter krank, oder die Krankenstände hoch sind, geht die Diskussion in eine andere Richtung.

Mittlerweile ist offenbar das Unternehmen der Meinung, kranken Mitarbeitern während der Krankschreibung eine leichtere Tätigkeit anzubieten. Dazu bedarf es laut Aussage des Werksarztes nicht einmal einer Gesundheitschreibung durch den Arzt. Außerdem ist, laut Werksarzt, nicht einmal ein Schonarbeitsplatz notwendig. Die Tätigkeit dürfe bloß dem Gesundungsprozess nicht schaden. Wir erinnern uns an die Fälle, bei denen Kollegen nach einem Krankenstand ihren Urlaub antreten wollten. „Geht gar nicht direkt“ hieß es dann immer, man müsse einen Tag arbeiten bevor man seinen Urlaub antritt. Wenn Kollegen künftig bereits während ihrer Krankheit ihre Arbeitskraft wieder unter Beweis stellen sollen, dürfte einem direkten Urlaubsbeginn künftig ja nichts mehr im Weg stehen.

Vorgesetzte spielen sich als Hobby-Ärzte auf

Dabei ist es ja gut, wenn die Genesung besser als gedacht verläuft, und sich der Betroffene bereits früher wieder fit fühlt. Jedoch ist es jedem nur zu empfehlen, dass man zunächst mit dem behandelnden Arzt Rücksprache hält, bevor man sich bei seinem Vorgesetzten zur vorzeitigen Arbeitsaufnahme meldet. Das Gebaren mancher Vorgesetzter, die sich als Hobbyärzte aufführen, ist jedoch absolut indiskutabel. Ob jemand arbeitsfähig ist, hat außer dem behandelnden Arzt niemand zu entscheiden.

Deshalb liebe Vorgesetzte: Unterlasst es die Mitarbeiter daheim anzurufen und ihnen andere Tätigkeiten anzubieten. Hier überschreitet ihr eindeu-



tig eure Kompetenz. Denn Folgendes könnte passieren: Jemand lässt sich von seinem Vorgesetzten einschüchtern, kommt arbeiten, und verschlechtert damit seinen Gesundheitszustand. Nicht nur, dass derjenige dann erneut seine Krankheit an der Backe hat. Nein, die erneuten Behandlungskosten zahlt über die Krankenkasse die Allgemeinheit. Und wer mag schon mit seinen Krankenkassenbeiträgen die Profitinteressen von Großkonzernen unterstützen?

Anwesenheit verbessern oder Mitarbeiter ausquetschen?

Herr Leitner, Herr Deiss, wir Betriebsräte sind sehr für die Verbesserung der Anwesenheitsquote. Weil eine gute Anwesenheitsquote auch eine gesunde Belegschaft bedeutet. Auf solche Maßnahmen können wir jedoch getrost verzichten. Krankenstand hat immer auch etwas mit Arbeitsbedingungen zu tun. Und solange sie dort nicht ansetzen, wird diese Fabrik weiterhin ihre eigenen MEEs (Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung) produzieren. Die aktuelle Vorgehensweise macht eher den Eindruck, als sollte hier die Zitrone, oder in diesem Fall der Mitarbeiter, noch mehr ausgequetscht werden. Krankrückgespräche werden als Fürsorge ausgewiesen und durch die Blume wird Druck aufgebaut. Und dann wundert man sich, dass die Menschen irgendwann psychisch krank werden. Das Be-

ste oder nichts sollte unser aller Motto sein...aber nicht nur in gewissen Statistiken, sondern auch in der Wertschätzung den Mitarbeitern gegenüber.

Abschließend kann ich nur empfehlen in solchen Situationen den Betriebsrat zu informieren oder einzuschalten. Der Betriebsrat wird dieses Thema mit großem Interesse verfolgen. Wenn weiterhin Vorgesetzte ihre Mitarbeiter auffordern krank zur Arbeit zu kommen, werden wir uns überlegen, ob es nicht sinnvoller wäre, der ganzen Mannschaft mal ein freies Wochenende gönnen.

Ladislav Priplata
Betriebsrat
Tel. 6 62 84



Eure Meinung ist uns wichtig.

- Schreibt uns eure Erfahrungen zu diesem Thema ladislav.priplata@daimler.com