



# ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 334 | Juli/August 2017



## Verhandlungsergebnis zu E-Mobilität Untertürkheim bleibt das Herz des Automobils

Stimmen aus der Belegschaft

Seite 3

Porsche nimmt Daimler-Azubis  
mit Handkuss

Seite 8

Zu heiß im Büro

Seite 11



**DAIMLER BETRIEBSRAT  
STANDORT UNTERTÜRKHEIM**

## Untertürkheim bleibt das Herz des Automobils

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach intensiven Verhandlungen haben wir in der vergangenen Woche mit der Werkleitung eine Betriebsvereinbarung zu Elektromobilität und Weiterentwicklung des Werkes Untertürkheim abgeschlossen.

Mit dieser Vereinbarung habt ihr Geschichte geschrieben, liebe Kolleginnen und Kollegen – gemeinsam mit der IG Metall und den Betriebsräten. Wir haben über die Verhandlungen von Anfang an breit informiert, über Flugblätter, Mitarbeiter-E-mails, SCHEIBENWISCHER und zusätzliche Betriebsversammlungen. Entsprechend groß war eure Unterstützung. Dafür möchten wir uns herzlich bei euch bedanken: Zum einen, dass ihr so zahlreich an den Betriebsversammlungen teilgenommen habt. Zum anderen, dass ihr bei der Ablehnung der Überstunden hinter uns gestanden seid. Uns ist bewusst, dass ihr dafür auch finanzielle Einbußen in Kauf genommen habt. Ohne euch, liebe Kolleginnen und Kollegen, hätten wir dieses Verhandlungsergebnis nicht erreicht. Aber auf der anderen Seite sind solche Verhandlungen und so ein transparenter Verhandlungsprozess nur mit der IG Metall und den Betriebsräten der IG Metall möglich.

Jetzt zu der Betriebsvereinbarung: Sie ebnet den schrittweisen Übergang der Produktion von konventionellen Motoren, Getrieben und Achsen hin zu künftigen Komponenten für Elektrofahrzeuge. Dazu gehören beispielsweise eine neue Batterieproduktion sowie die Montage von elektrischen Antriebsmodulen für Vorder- und Hinterachsen. Damit wird der Standort Untertürkheim zum Kompetenzzentrum für die Integration des gesamten elektrischen Antriebsstrangs in die Produktion. Die vereinbarten Maßnahmen tragen zu einer langfristigen Beschäftigungssicherung am Standort bei.

Mit dem Aufbau einer flexiblen Batterieproduktion im Werkteil Brühl kommt ein komplett neues Produkt an den Standort Untertürkheim. Wichtig war uns dabei, dass die Batterieproduktion Bestandteil des Werkes ist und dass für die Belegschaft dort unsere Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten werden.

Zur Bündelung der Kompetenzen im Bereich der batterieelektrischen Fahrzeuge wird Untertürkheim ein „Projekthaus eATS“ einrichten, um Know-how für die nächste Generation eines elektrischen Antriebssystems (elektrisches Antriebssystem - eATS) aufzubauen. Das soll zu einer noch engeren Verzahnung von Entwicklung und Produktion führen.

Das in einer ersten Verhandlungsstufe vereinbarte „E-Technikum“ im Werkteil Mettingen soll weiter ausgebaut und damit deutlich vergrößert werden. Damit bekommt der Standort Untertürkheim ein Kompetenzzentrum, in dem künftig Prototypen für den elekt-

rischen Antrieb aufgebaut werden. Das Werk sichert sich so wichtiges Know-How als Anlauffabrik, insbesondere für die Batterieproduktion, und für die Integration künftiger Schlüsseltechnologien in die Produktion.

Die aktuelle Vereinbarung basiert auf dem Zukunftsbild aus dem Jahr 2015 und definiert die weiteren Entwicklungsschritte. Dieses umfasst nach wie vor die Produktion hocheffizienter konventioneller Verbrennungsmotoren und Plug-in-Hybridantriebe in steigender Stückzahl. Mit der neuen Betriebsvereinbarung kommt in Untertürkheim zur Brennstoffzellensystemmontage die Stackproduktion für die Brennstoffzelle hinzu.

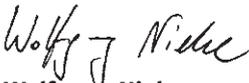
Außerdem ist es uns in den Verhandlungen gelungen, die indirekten Funktionen am Standort weiterzuentwickeln: Die Instandhaltung wird als Kerngeschäft bis März 2022 festgeschrieben und damit vor Fremdvergabe geschützt. Auch die Schmiede und die Gießerei werden durch Investitionen deutlich gestärkt.

In den Verhandlungen wollte die Werkleitung neben zahlreichen anderen Forderungen vereinbaren, beispielsweise sollte jedem Beschäftigten drei sogenannte „Qualifizierungstage“ abgezogen werden. Die drei Tage wären jährlich vom Zeitkonto abgezogen worden, auch wenn gar keine Qualifizierung stattgefunden hätte. Diese Forderung konnten wir gemeinsam mit eurer Unterstützung abwehren.

Die IG Metall fordert die Einrichtung eines Transformationsbeirates der Automobilindustrie, an dem sich Verbände, Politik, Gewerkschaften, Unternehmen und Wissenschaft beteiligen. Der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart, Uwe Meinhardt, sagte dazu auf der Betriebsversammlung am 13. Juli: „Das, was aber nun hier in Untertürkheim in den letzten Wochen stattgefunden hat, zeigt, dass der beste Transformationsbeirat, den man sich vorstellen kann, die 19.000 Beschäftigten vor Ort sind. Der Wandel gelingt nur, wenn wir gemeinsam kämpfen“. Für diesen Einsatz und Weitblick möchten wir euch nochmals herzlich danken.

Die Urlaubszeit steht vor der Tür: Wir wünschen euch allen einen schönen Sommer und einen erholsamen Urlaub.

Herzliche Grüße

  
**Wolfgang Nieke**  
Betriebsratsvorsitzender

  
**Michael Häberle**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender



## Gemeinsam sind wir stark

Bin stolz auf die Vereinbarung und finde es toll, dass sich so viele Kolleginnen und Kollegen an den Versammlungen beteiligt haben. Besonders bedanken möchte ich mich bei unseren Vertrauensleuten und Betriebsräten, die mit uns zusammengestanden sind und für diese Vereinbarung gekämpft haben. Danke auch an unsere Verhandlungsgruppe mit Wolfgang Nieke, Michael Häberle und Karl Reif sowie allen anderen! Ich fühle mich sicher und sehe positiv in die Zukunft des Standorts Untertürkheim.“



**Andreas Götze**  
PT/ASW  
(Seitenwellenproduktion)

## Gelassener in die Zukunft

„Durch das Projekthaus für den elektrischen Antriebsstrang sind unser Arbeitsplätze in der Forschung und Entwicklung langfristig gesichert. Durch den tollen Einsatz der Betriebsräte in den Verhandlungen können wir gelassener in die Zukunft schauen“.



**Ralph Jenschke**  
RD/PPT  
(Motorenoptimierung)

## Qualifizierungstage vom Tisch

„Ich bin erleichtert, dass die Achskomponenten für Benziner und E-Fahrzeuge in Mettingen bleiben. Gott sei dank sind die Qualifizierungstage vom Tisch. Die Werkleitung hatte ja ursprünglich gefordert, dass uns drei Qualifizierungstage pro Jahr vom Zeitkonto abgezogen werden und das sogar ohne dass wir eine Qualifizierung bekommen hätten.“



**Nicole de Padova**  
PT/AMO  
(Achsmontage)

## Akzeptables Verhandlungsergebnis

„Im Großen und Ganzen bin ich mit dem Verhandlungsergebnis zufrieden. Allerdings muss man bedenken, dass das Unternehmen die Seitenwelle, Bremsschleibe sowie weitere Produkte in den vergangenen Jahren fremd vergeben hat. Damit hätte man auch Arbeitsplätze im Hinblick auf die Elektrifizierung sichern können. Ich bin froh, dass jetzt weitere Umfänge an elektrischen Komponenten am Standort Untertürkheim entwickelt und produziert werden“.



**Oliver Reichert**  
PSF (Schweißfertigung)  
Vertrauensmann

## Ergebnis zufriedenstellend

„Das Unternehmen ist mit einem großen Forderungskatalog angetreten. Durch die Weiterführung der Betriebsversammlungen und die Absage der Überstunden konnten wir die Werkleitung unter Druck setzen und ein für uns zufriedenstellendes Ergebnis erreichen. Wichtig war mir und meinen Kolleginnen und Kollegen, dass die Batteriefabrik zum Werk Untertürkheim gehört und nicht als GmbH betrieben wird. Dazu gehört, dass in der

Batteriefabrik unsere Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten. Ein wesentlicher Punkt in der Vereinbarung ist auch, dass die Instandhaltung langfristig abgesichert ist.“



**Seyfi Akbulut**  
PT/MVM  
(Motorenmontage)

# Das steht in der Betriebsvereinbarung zu Elektromobilität und Weiterentwicklung des Werkes Untertürkheim Stufe 2

## Zusage für Produkte im alternativen Antriebsstrang:

- Innerhalb von RD am Standort Untertürkheim wird ein „Projekthaus eATS“ mit dem Ziel errichtet, Kompetenzen für die nächste Generation eines elektrischen Antriebssystems (eATS) für batterie-elektrische Fahrzeuge aufzubauen.
- Das in Stufe 1 vereinbarte E-Technikum wird deutlich erweitert. Die Themenfelder Anlauffabrik Batterie und Wettbewerbsanalyse (einschließlich Demontage Antriebsstrang aus dem Fahrzeug) kommen neu hinzu.
- Umfänge für EVA 1.5 (MFA)
- Umfänge für EVA 2 (EQ)
- Flexible Batteriesystemmontage im Werkteil Brühl
- Integration der Stackproduktion in den Umfang Produktion Brennstoffzelle

## Weiterentwicklung von Schmiede und Gießerei

- Das Center PT/U wird durch Investitionen deutlich gestärkt. So wird die vorhandene Infrastruktur beispielsweise durch einen neuen Überbau zwischen Gebäude 2 und 7 im Werkteil Mettingen deutlich verbessert. Die Technologiebereiche der PT/U gehen eine Entwicklungspartnerschaft mit dem neuen „Projekthaus eATS“ ein.

Die Schmiede wird durch die Installation von zwei bis vier Linien zur Bearbeitung von Achsfertigteilen gestärkt und zum Komponentenanbieter weiterentwickelt.

## Weiterentwicklung Produktions- und Flächenstruktur:

- **Gebäude 132/3 im Werkteil Untertürkheim (Betriebsmittelbau)** wird in dieses Jahr geräumt und abgerissen. Stattdessen wird eine neue Produktionshalle für das 5. Modul Kurbelgehäuse gebaut. Produktionsbeginn ist für Januar 2019 geplant. Die Beschäftigten im Betriebsmittelbau werden ausführlich informiert.
- **Umbau der Flächen in der Schmiede (Gebäude 138, 140 und 142/1 im Werkteil Untertürkheim)**
- **Neugestaltung Werkteil Brühl:** Auf der Fläche der Gebäude 14 und 15, sowie 18 bis 21 soll eine flexible Batteriemontage aufgebaut werden.
- **Umbau Gebäude 14 im Werkteil Mettingen:** Das Gebäude 14 wird mit dem Hauptteil des erweiterten E-Technikums und Achsumfängen belegt.

## Weiterentwicklung der indirekten Funktionen am Standort

- Die Technologie-Fabrik wird ausgebaut und damit die Kompetenz für alternative Antriebe gestärkt.
- Die „Kachelvereinbarung“ für Instandhaltung, Werkzeugbau und Produktionsmittelfertigung im Werk 10 wird ergänzt: Die Instandhaltung wird als Kerngeschäft für das Werk bis März 2022 festgeschrieben und damit vor Fremdvergabe geschützt.

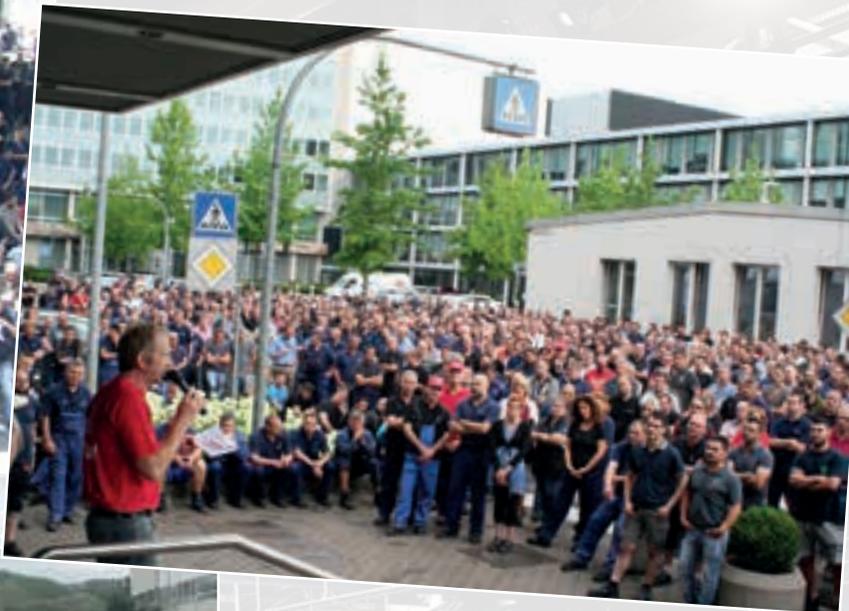


## Wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die vereinbart wurde:

- **Versetzte Pausenahme:** In automatisierten Systemen inklusive Ur-/Umformen und Schweißerei können Pausen versetzt gefahren werden. Dafür sagte die Werkleitung zu, dass in diesen Bereichen wieder Teamtrainings eingeführt werden.
- **Bandstopp nach Taktende:** Werkleitung und Betriebsrat werden dazu einen zeitlich begrenzten Pilotversuch durchführen.
- **Umsetzung „Leitwerk“:** Beschäftigte des Werkes Untertürkheim können in anderen Powertrain-Standorten eingesetzt werden, jedoch nicht zum Kapazitätsausgleich.
- **Ausweitung Flexi-Pool und Ferienarbeiterzeitraum:** Die Betriebsvereinbarung zur sogenannten „Kellnerschicht“ wird auf bis zu 300 Arbeitskräfte ausgeweitet und für alle Studierenden geöffnet. Der Ferienarbeiterzeitraum im Werk 10 beginnt mit den Pfingstferien, spätestens jedoch zum 1. Juni und endet im Oktober mit der KW 42. Ferienbeschäftigte dienen der Abdeckung der Urlaubs- und Freischichtplanung bei Stammbeschäftigten und Arbeitnehmerüberlassungen (ANÜs). Ferienbeschäftigte dürfen nicht zur Absenkung des ANÜ-Bedarfs eingesetzt werden.
- **Rahmenbedingungen Batteriesystemmontage:** In einer separaten Betriebsvereinbarung werden Arbeitszeit, Schichtmodell usw. für die Batteriemontage in Brühl geregelt.
- **ANÜ-Quote:** Betriebsrat und Werkleitung haben vereinbart, die Leiharbeiter-Quote für die Produktion im Werk Untertürkheim bis Ende Juni 2020 um zwei Prozent zu erhöhen.
- **Programmerfüllung:** Betriebsrat und Werkleitung sind sich einig, dass die Betriebsvereinbarung zur Programmerfüllung weiterentwickelt wird und bis März 2022 gilt.

## Was sonst noch vereinbart wurde:

- **Alkoholkonsumverbot:** Ab Grundsteinlegung der Batteriefabrik gilt für alle Beschäftigten auf dem gesamten Werkgelände ein Alkoholverbot, das den Verkauf, das Mitbringen und den Konsum von Alkohol umfasst. Ziel ist dabei nicht, Alkoholranke auszugrenzen, sondern Präventionsangebote und Unterstützung anzubieten. Einzelheiten werden in einer separaten Betriebsvereinbarung geregelt.
- **Neubau Betriebsrestaurant:** Das Betriebsrestaurant im Gebäude 135 in Untertürkheim wird abgerissen und durch einen Neubau ersetzt. Wie das neue Betriebsrestaurant gestaltet wird, wird mit dem Betriebsrat beraten.
- **Erweiterung Parkhaus Hedelfingen:** Die Werkleitung sagt zu, das Parkhaus in Hedelfingen (Pakum) zu erweitern.
- **Dialogprozess zur Lokalisierung von E-Komponenten:** Betriebsrat und Werkleitung haben vereinbart, dass dem Betriebsrat halbjährlich die für das Werk Untertürkheim in Frage kommenden Komponenten alternativer Antriebe erläutert werden. Dabei wird beraten, ob die Produktion dieser Komponenten im Werk 10 angesiedelt werden kann.
- **Laufzeit der Vereinbarung:** Die Vereinbarung gilt bis Ende Juni 2024. Die Regelung für die Batteriefabrik Brühl gilt bis Ende Dezember 2027.





Porsche nimmt Daimler-Azubis mit Handkuss

# Einmal Daimler - immer Daimler?

**Sie machen bei uns im Hause eine ordentliche Lehre. Dann wechseln sie von der Montage beim Daimler in die Instandhaltung bei Porsche. Ja genau, unsere Auszubildenden sind leider doch nicht mehr die Zukunft im Hause Daimler.**

## Da zieht der Porsche weg

Was die Zukunftsausrichtung angeht, hat leider der Sportwagenhersteller Porsche die Nase ganz weit vorne. Er investiert nicht nur in seinen Standort Zuffenhausen, sondern, was sehr wichtig ist: auch in die Belegschaft. So kommt es zustande, dass ehemalige Daimler-Azubis mit sehr guten Abschlüssen zur Konkurrenz wechseln.

Einmal Daimler immer Daimler? Von wegen. Dies entspricht leider nicht mehr der Realität, früher war es gang und gebe, dass unsere Mitarbeiter ihr Leben lang bei uns im Werk arbeiteten und sich mit dem Unternehmen identifiziert haben und verwurzelt fühlten. Doch dies ist leider nicht mehr der Fall. Knapp die Hälfte aller jungen Auszubil-

denden, die beim Daimler sind, sind nach ihrer Ausbildung in ihrem Beruf unglücklich. Ein Drittel alles Auszubildenden verlässt das Unternehmen um eine Weiterbildung zu machen. Fast zwei Drittel kommen in die Montage. Dort können sie das, was sie in ihrer Ausbildung gelernt haben, nur noch selten anwenden. Eine Handvoll Auszubildende hat Glück und arbeitet anschließend immerhin in einem verwandten Bereich. Was jedoch sehr erschreckend ist, dass manch einer das Unternehmen sogar komplett verlässt. Häufig wechseln sie zu Porsche.

## Unternehmen verliert Know-how

Nur eine Handvoll Azubis bleibt in dem Beruf, den sie gelernt haben. Dabei verliert das Unternehmen Know-how, wenn die guten Mitarbeiter gehen.

Sehr geehrter Herr Dr. Leitner, Sie als Personalchef des Werkes Untertürkheim, müssten doch wissen, dass die wichtigste Ressource in einem Unternehmen die hochausgebildeten Mitarbeiter sind.

Da stellt sich mir die Frage, wieso wir es zulassen, dass unsere hochausgebildeten Jungfacharbeiter unser Unternehmen verlassen. Denn dies widerspricht unserem Slogan, „Das Beste oder nichts“ voll und ganz.

## Bitte an Werkleiter

Daher ist hier ganz klar die Bitte an den Werkleiter Frank Deiß: Überdenken Sie Ihre Entscheidungen doch noch einmal, alle Azubis in die Montage zu stecken... Denn die Zukunft Ihres Werkes, sollte Ihnen als Werkleiter eigentlich wichtig sein.



Amel Mujic  
PT/TIG



## Sanierung Sanitär- und Pausenräume

# Warum dauert das so lange?

**Im Betrieb dauert es unerträglich lange bis ein Sanierungsauftrag abgearbeitet wird. Zwischen beauftragen und Erledigung eines Auftrags können schon mal Monate ins Land gehen.**

In den Sommerferien letztes Jahr haben die SC-PT (LOG) und die IG Metall-Betriebsräte die WCs, Duschen sowie Vesper- und Grupperäume im Werk 10 angeschaut und mit Schulnoten von 1 bis 6 bewertet. Man war sich einig, dass Räume mit Note 5 und 6 sofort saniert und zeitgemäß renoviert werden müssen. In den Werkteilen Hedelfingen, Mettingen und Untertürkheim hat man bei der Begehung Gruppenräume, Nasszellen und Toiletten in unerträglichem Zustand angetroffen und war sich einig, dass umgehend etwas unternommen werden muss. In Hedelfingen gibt es beispielsweise Räume, die zu wenige Sitzgelegenheiten haben und nicht zeitgemäß eingerichtet sind. In einem Pausenraum sickern immer wieder diverse Flüssigkeiten aus dem darüber gelegenen WC durch. So etwas kann man nicht tolerieren und muss sofort abgestellt werden. Problem erkannt, Gefahr gebannt... zu schnell gefreut! Da geht das Durcheinander erst los.

Logistik beauftragt CC-TS, Planung usw. um den Missstand zu beheben und



**Ein Pausenraum muss so eingerichtet sein, dass sich die Kollegen in ihrer Pause erholen können. Dazu gehören zum Beispiel ausreichend Sitzgelegenheiten**

dann geschieht erst einmal nichts. Denn die Firma muss ja erst einmal klären wer der Hausherr der Halle ist. Wer trägt die Kosten? Wer soll die Renovierung umsetzen? Und da alle beteiligten Abteilungen zu wenig Personal an Bord haben, um die Aufgaben abzuwickeln, schauen die betroffenen Kolleginnen und Kollegen erst einmal dumm aus der Wäsche und müssen den Gestank und die unzumutbaren Gegebenheiten ertragen.

Wir IG Metall-Betriebsräte fordern alle Beteiligten im Unternehmen auf, im Interesse der betroffenen

Kolleginnen und Kollegen die offenen Fragen schnell zu beantworten und die benannten Punkte abzuwickeln, damit die Beschäftigten sich in ihrer Pause erholen können und nicht Schaden nehmen.

**Ralf Hörning**  
Betriebsrat  
Tel. 6 18 10



## Wen interessieren meine Interessen?

- 01** Ob Finanzierung des Studiums oder Nebenjob, ob Einstiegsgehalt oder Arbeitsvertrag, ob Praktikum oder Netzwerk – die IG Metall berät von Anfang an.
- 02** Kostenfreie Seminare zu politischen Themen, zu Zeitmanagement und zum Berufseinstieg, wie z.B. „Erfolgreich Präsentieren“
- 03** Mitglieder haben Anspruch auf Rechtsschutz; neu: auch für Studierende bei Prüfungsstreitigkeiten, wenn die erfolgreiche Fortsetzung oder Beendigung des Studiums von der Prüfung abhängt. Darüber hinaus können Mitglieder Leistungen aus der Freizeitunfallversicherung\* erhalten.

\* nach 12-monatiger Mitgliedschaft gem. § 26 der Satzung

**Nicht nur als Praxisstudierende lohnt es sich, Mitglied der IG Metall zu sein. Auch danach gilt: Bei der IG Metall ist man in guter Gesellschaft.**

Mehr Informationen zu Studium und Beruf:  
**hochschulinformationsbuero.de**

**NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.**  
Zusammen für neue Antworten: IG Metall.



## Alte Smartphones für Instandhalter

# Sind Instandhalter doch nur Mitarbeiter zweiter Wahl?

**Zurzeit hängen überall Plakate aus, sogenannte „Kostenstellen-Fotos“. Ziel ist, dass die Mitarbeiter der Kostenstelle sich als Team fühlen. Außerdem wird die neue „Teamwear“ eingeführt. Daimler investiert sehr viel Geld in die neue Arbeitskleidung. Das Unternehmen scheut keine Mühen, damit die Mitarbeiter von der Kollegin in der Montage bis zum Werkleiter alle an einem Strang ziehen.**

Doch im Endeffekt ist das alles doch nur eine Blendung. Der alte Spruch „nicht alles was glänzt, ist auch aus Gold“ trifft leider immer wieder zu. Vor allem bei uns unterm Stern.

### Neues Smartphone für alle Führungskräfte

Werkleiter Frank Deiß hat entschieden, dass alle Führungskräfte (E1-E5) ein Smartphone mit IOS-System erhalten sollen. Rein logisch betrachtet, macht das natürlich Sinn: Alle Führungskräfte erhalten ein neues Smartphone. Doch nun stellt sich die Frage: Was passiert mit den alten Smartphones?

Ganz einfach: Die gebrauchten Smartphones übergeben die Führungskräfte an sogenannte „Keyuser“ (zuständig für die Mobiltelefone in den Werks teilen). Dieser verteilt sie an die „normalen“ Mitarbeiter. Das heißt die „normalen“ Mitarbeiter, die keine Führungskräfte sind, erhalten alte gebrauchte Smartphones.

### Verdreckte Smartphones für Instandhalter

Teilweise hat man sich nicht einmal die Mühe gemacht, die Fingerabdrücke des Vorgängers von den Smartphones wegzuwischen. Selbst das ist zu viel Aufwand. Soviel sind unsere Mitarbeiter unter dem Stern wert. Nachdem ein Kollege aus der Instandhaltung nachgefragt hatte, weshalb er kein neues Telefon erhalte, wurde er nur abgewimmelt mit der Aussage: er solle doch glücklich sein, dass er überhaupt eins bekomme.

Natürlich sind die Telefone voll funktionsfähig, doch leider kommt sich der Mitarbeiter hier als Mitarbeiter zweiter

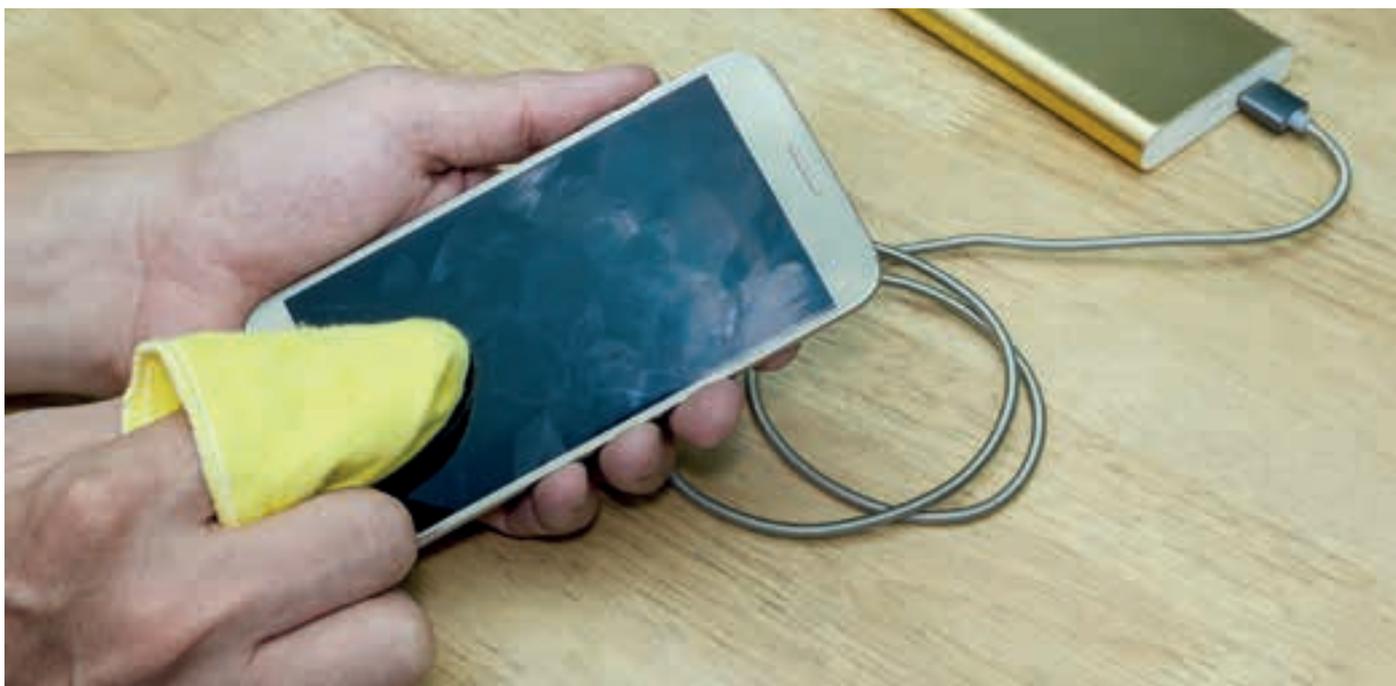
Wahl vor. Genau das wollen Sie noch nicht, oder Herr Deiß?

„Das Beste oder nichts“ gibt es beim Daimler schon lange nicht mehr. Ob das unserem Gründungsvater Gottlieb Daimler gefallen würde? Ich glaube nicht.

Lieber Herr Deiß, von Ihnen würden wir gerne wissen: Sind unsere Instandhalter wirklich nur Mitarbeiter zweiter Wahl oder haben die Kolleginnen und Kollegen auch ein Anrecht auf ein neuwertiges Smartphone? Ich bitte um Aufklärung.



**Amel Mujic**  
PT/TIG



Nach dem Erhalt der Smartphones ist erst einmal Säubern der Fingerabdrücke des Vorgängers angesagt

Zu heiß im Büro

# Auf die Plätze, schwitzen, los!

**Alle Jahre wieder das gleiche Spiel: Der Sommer kommt jedes Jahr so überraschend wie Weihnachten und keiner konnte es ahnen.**

## Klimageräte aufstellen

Im Werk Untertürkheim gibt es eine gut geübte Truppe in der CC-TSFM<sup>1</sup>, die Hitze in Räumen den Garaus macht, indem sie Klimageräte in erforderlicher Anzahl und Größe aufstellen. So wird es in den Bereichen in der Fabrik nach den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) 3.5 umgesetzt.

Die ASR geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wieder.

## Im Büro „kochen“

Die 30 Kolleginnen und Kollegen aus der Logistik in einem Südseite-Büro im Gebäude 1 in Mettingen im dritten Obergeschoss haben ausreichend Licht. Drei Seiten des Gebäudes sind mit Fenstern ausgestattet. Querseite



der Medaille: Zurzeit ist es dort unerträglich heiß. Die 30 Kolleginnen und Kollegen, ihre Führungskräfte und ihr Betriebsrat dachten: Man beantragt Klimageräte in ausreichender Anzahl, lässt sie aufbauen, damit man arbeiten kann und nicht im Büro „kochen“ muss. Denn Maßnahmen wie lüften oder Ventilatoren haben nichts gebracht. Falsch gedacht.

Nach Auffassung des E3 der CC-TSFM<sup>1</sup> gehören Büros nicht zu den Bereichen in denen man Klimageräte aufstellen muss, da sie nicht zur Produktion ge-

hören. Das hat der Betriebsrat nicht akzeptiert. SCPT und Betriebsrat haben auf die Führungskräfte in CC-TSFM<sup>1</sup> eingewirkt. Mit Erfolg: Demnächst werden in allen Großraumbüros im Gebäude 1 Klimaanlage geplant und eingebaut.

**Ralf Hörning**  
Betriebsrat  
Tel. 6 18 10



## IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart



Verantwortlich:

Uwe Meinhardt,  
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;  
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,  
E-Mail: rebekka.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. 3 © Jürgen Fälchle - Fotolia;  
S. 7 © graffiti; S. 8 und S. 10 © shutterstock;  
S. 11 © Jenny Sturm - stock.adobe.com

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:  
Dienstag, 29. August 2017

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

## Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

### Hölzel-Stiftung Sondereinlass

Adolf Hölzel, der gebürtige Österreicher, der von 1905 bis zu seinem Tod 1934 in Stuttgart wirkte, war für die Entwicklung der Moderne in Deutschland von ähnlicher Bedeutung wie der Blaue-Reiter-Kreis in München, den der wesentlich jüngere Wassily Kandinsky um sich scharte.

Durch seine theoretische und didaktische Begabung wie auch durch sein eigenes Œuvre zog Hölzel als Professor an der Stuttgarter Kunstakademie einen großen Kreis von später bedeutenden Malern an, darunter Max Ackermann, Willi Baumeister, Ida Kerkovius und Otto Meyer-Amden. Seine bahnbrechende Lehre von den bildnerischen Mitteln und seine Farbtheorie fanden durch seine Schüler Itten und Schlemmer Eingang in den Unterricht am Bauhaus.

Bei dieser Kunstführung handelt es sich um einen Sondereinlass, der nur wenigen Interessierten gewährt wird. In der Teilnahmegebühr ist der Eintritt für die Arbeit der Hölzel-Stiftung enthalten!

**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.



Hölzelhaus, Stuttgart © Petra Steidel Wokeck

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Termin:</b>     | Dienstag, 19.09.2017   |
| <b>Treffpunkt:</b> | 16:45 Uhr, Adolf-Hölzel-Stiftung, Ahornstraße 22, 70597 Stuttgart  |
| <b>Einlass:</b>    | 17:00 Uhr  |
| <b>Führung:</b>    | Mirja Kinzler  |
| <b>Kosten:</b>     | 19,50 Euro (10 bis 15 Teilnehmer)<br>17,00 Euro (ab 16 Teilnehmer) |

# Neuer Vertrauenskörper-Vorstand

**Vor kurzem haben die Untertürkheimer Vertrauensleute einen neuer VK-Vorstand gewählt: Vertrauenskörperleiter ist nach wie vor Roland Schäfer. Die neuen stellvertretenden VK-Leiter sind Miguel Revilla, Andreas Jahn und Volker Wohlfarth. Wir danken der bisherigen stellvertretenden VK-Leiterin Monika Müller-Bertrand und dem bisherigen stv. VK-Leiter Michael Alferi herzlich für ihr Engagement.**

Die neue Vertrauenskörper-Leitung hat sich die Aufgaben aufgeteilt:

**Miguel Revilla**, plant und organisiert Vertrauensleutetollversammlungen

und Bereichsversammlungen. Er nimmt an der Bereichsvertrauenskörperleitung (BVKL)-Sitzung im Werkteil Mettingen teil und betreut den Jugendvertrauenskörper.

**Volker Wohlfarth** pflegt den Kontakt zur IG Metall Stuttgart, insbesondere wenn es um individuelle Mitgliederfragen geht. Er nimmt an der BVKL-Sitzung im Werkteil Hedelfingen teil und koordiniert die Neuwahlen von Vertrauensleuten.

**Andreas Jahn** kümmert sich um die Qualifizierungsplanung der Vertrauensleute, plant und koordiniert Tages- und

Wochen-Seminare für Vertrauensleute und betreut die gewerkschaftlichen Referenten im Betrieb. Außerdem betreut er die Bereichsleitungen des Werkteils Untertürkheim und der Forschung und Entwicklung PKW (RD).

**Roland Schäfer** bringt als Vertrauenskörperleiter die Meinungen des Untertürkheimer Vertrauenskörpers in die IG Metall-Gremien auf Ebene der Bezirksleitung Baden-Württemberg und der Verwaltungsstelle Stuttgart ein. Er organisiert die Beteiligung der Vertrauensleute an betrieblichen und gewerkschaftlichen Diskussionen und Entscheidungen.



Die neue VK-Vorstand: Andreas Jahn, Volker Wohlfarth, Roland Schäfer und Miguel Revilla