



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 343 | Dezember 2018

Stabsübergabe beim Betriebsrat

Michael Häberle und Roland Schäfer übernehmen ab Januar 2019 den Betriebsratsvorsitz



Personeller Wechsel an der Betriebsratsspitze – Wolfgang Nieke verlässt nach 44 Jahren das Unternehmen

Seite 4-7

Betriebsvereinbarung zum Betriebsmittelbau – Eine unendliche Geschichte

Seite 11

Instandhaltung Hedelfingen – Werkstatt seit zwei Jahren im Umbau

Seite 15



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

Jahresrückblick 2018



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein erfolgreiches Jahr liegt hinter uns. Mit dem Tarifergebnis 2018 ist uns ein zukunftsweisender Erfolg in der Selbstbestimmung der eigenen Arbeitszeit gelungen. Flexibilität ist nicht länger ein Privileg der Arbeitgeber. Unseren Zielen, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können und eine Entlastung für Beschäftigte im Schichtsystem zu schaffen, sind wir damit ein deutliches Stück näher gekommen. Vielen Dank euch allen für euren Einsatz bei den Warnstreiks und für eure treue Mitgliedschaft das ganze Jahr über!

Bei der Wahl des Aufsichtsrats dieses Jahr hat die IG Metall-Liste alle neun Mandate der Arbeitnehmervertretung gewonnen. Die Betriebsratswahl hat uns ebenfalls in unserer Arbeit bestätigt. Wir konnten unser Stimmergebnis ausbauen und haben drei Sitze hinzugewonnen, so dass wir jetzt insgesamt 37 Metaller im Betriebsrat sind. Das schafft die besten Voraussetzungen, um weiterhin gute Vereinbarungen für den Standort aushandeln zu können. Mit unserer Vereinbarung in Hedelfingen und Brühl Batteriemon-

tagen zu bauen, wurde 2018 eine richtungsweisende Entscheidung getroffen, auf die wir im nächsten Jahr aufbauen möchten. Mit einem neuen Team an der Betriebsratsspitze möchten wir uns auch die nächsten Jahre für Investitionen und Beschäftigung in neuen Technologiefeldern einsetzen und die Umsetzung der bereits beschlossenen Vereinbarungen der letzten Jahre aktiv mitgestalten.

Wir wünschen euch und euren Familien ein frohes Weihnachtsfest, erholsame freie Tage und ein gesundes neues Jahr!

Herzliche Grüße

Wolfgang Nieke
Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Michael Häberle
Michael Häberle
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

32 Tarifrunden gemeinsam bestritten – Danke für eure Treue und euren Einsatz!

Nach 40 Jahren IG Metall Mitgliedschaft kann man auf einige Erfolge zurückblicken. Die Jubilare des Werks Untertürkheim und Zentrale wurden von der IG Metall zu ihrer Ehrenfeier in das VfB Club Restaurant eingeladen und der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Michael Häberle hat an die wichtigsten gewerkschaftlichen und betrieblichen Kämpfe erinnert.

Dank den tausenden IG Metall Mitgliedern bei Daimler ist es gelungen über die letzten Jahrzehnte eine starke Arbeitnehmervertretung aufzubauen, die ihre Forderungen auch weiterhin durchsetzt!



Aufstand der Unsichtbaren: Gebäudereiniger/-innen fordern tarifliches Weihnachtsgeld



Die Vertrauensleute haben sich mit der IG BAU solidarisch gezeigt und sich am bundesweiten Warnstreik beteiligt. Der harte Beruf der Gebäudereinigung verdient Wertschätzung und Anerkennung! Täglich reinigen sie unsere Büros, Schulen, Industriegebäude und Einkaufszentren. Sauberkeit hat ihren Preis!

Der Diesel – Ein Kommentar

In der aktuellen Debatte um die Zukunft von Dieselmotoren den Überblick zu behalten, ist kaum möglich. Viel zu sehr verschwimmen in dieser Diskussion die Betroffenheit, Ziele und Ängste. Die Mehrheit von uns, ist auf viele Weisen betroffen. Wir sind Bewohner einer Großstadt mit hoher Feinstaubbelastung. Wir sind vielleicht Dieselfahrer, sind von Fahrverboten bedroht, haben ein Auto, das in Zukunft nicht mehr so nutzbar sein wird, wie erwartet. Wir sind Beschäftigte in der Automobilindustrie, verdienen unsere Brötchen auch durch die Produktion von Dieselmotoren.

Führt man die Debatte allein aus einer „Dagegen-Haltung“ wird man schnell

Verbündete, aber kaum eine Lösung der aktuellen Gemengelage finden. Gegen dreckige Luft am Wohnort, gegen ein grundsätzliches Verdammen von Dieselmotoren, gegen illegale Abschaltvorrichtungen oder gegen Fahrverbote zu sein sind Positionen, die für sich alleine haltbar und plausibel sind. Diese Positionen miteinander zu verbinden ist umso schwieriger.

Meiner Meinung nach, ist diese Debatte für uns am Standort Untertürkheim nur eine weitere Rahmenbedingung. Unsere Aufgabe und unser Ziel ist es, die Beschäftigung im Neckartal zu halten und für die Zukunft zu sichern. Wir bauen Antriebskomponenten für Automobile. Ob dies ein Diesel, ein

Otto-Motor, ein Elektroantrieb oder eine Beam-Vorrichtung wie in Star-Trek ist, ist dabei egal. Hier geht es um Menschen, um Arbeit und um ein sicheres Leben. Mit oder ohne Diesel.

Andreas Jahn
Betriebsrat
Tel. 3 08 87



Betriebliches Ein- oder Ausgliederungsmanagement?

BEM ist eigentlich die Abkürzung für Betriebliches Eingliederungsmanagement und soll Kolleginnen und Kollegen nach langer krankheitsbedingter Abwesenheit bei der Wiedereingliederung in das Arbeitsleben unterstützen. Leider hält sich in letzter Zeit die Unterstützung der Unternehmensleitung bei einem gesundheitlich notwendigen Arbeitsplatzwechsel in Grenzen.

In Hedelfingen wird einem Kollegen ein Arbeitsplatz aufgezwungen, obwohl der Betroffene sich über Schmerzen beklagt. Die zuständige Werksärztin war zwar bereit einzelne Arbeitsplätze aus gesundheitlichen Gründen für den Betroffenen auszuschließen, aber dies führt wiederum in der Gruppe zu Spannungen, weil diese Tätigkeiten von anderen übernommen werden müssen. Das interessiert weder die Führungskräfte noch die Werksärztin. Nach dem Motto „Fähigkeitsprofil und Befunde gehen vor gefühlte Schmerzen“ wer-

den aus Fürsorgegesprächen Zwangsveranstaltungen!

Ein zweites Beispiel aus Mettingen für das Fürsorgeverständnis der Unternehmensleitung: Ein bereits altersgesicherter Kollege kann aus gesundheitlichen Gründen nur in der Nachtschicht arbeiten. Altersgesichert erwähne ich deswegen, damit nicht der Eindruck entsteht, dass der Kollege seine Alterssicherung optimieren will. Ein Befund und die Empfehlung vom Psychologen liegen vor, die klar attestieren, dass der Betroffene nur in der Nachtschicht eingesetzt werden sollte. Die Empfehlung unseres Werksärztlichen Dienstes lautet: „Der Kollege kann blockweise schichten“. Wohlgermerkt unser Werksarzt ist Arbeitsmediziner und kein Neurologe oder Psychologe. Das ist so, wie wenn ich für eine technische Störung an der Anlage, nicht nach der Empfehlung vom Schlosser agiere, sondern einen Klempner zu Rate ziehe.

Arbeitsplätze für Einsatzeingeschränkte Kolleginnen und Kollegen fehlen. So wird in Rahmen des BEM-Prozesses nach Arbeitsplätzen gesucht, die nicht vorhanden sind. Darum wird aus BEM – BAM und die Eingliederung zur Ausgliederung. Teilweise lassen sich Kolleginnen und Kollegen gezwungenermaßen weiter krankschreiben, weil der Personalbereich keinen leidensgerechten Arbeitsplatz anbieten kann oder Leiden von Kollegen ignoriert werden. Somit wird aus Eingliederung – Ausgliederung! Und der Werkleiter beklagt sich weiter wegen zu hoher Fehlzeiten im Werk!

Adnan Yürekli
Betriebsrat
Tel. 2 20 99



Wolfgang Nieke verlässt nach 44 Jahren das Unternehmen

„Verhandlungen sind dann zu Ende, wenn das Ergebnis stimmt“

Der Verfechter alternativer Antriebstechnologien und Ziehvater der Batteriefabrik verabschiedet sich in die wohlverdiente Altersteilzeit. In einem letzten Interview erzählt er der SCHEIBENWISCHER-Redaktion von seinen Plänen im Ruhestand, seinen Erfolgen als Betriebsratsvorsitzender und den Momenten im Betriebsrat, die für ihn am wichtigsten waren.

Seit 1998 hast du zuerst als stellvertretender Vorsitzender und dann als Betriebsratsvorsitzender insgesamt über 190 Betriebsvereinbarungen unterschrieben. Welche davon war die wichtigste?

„Eigentlich gab es im Nachhinein keine Vereinbarung die uns im Werk nicht weiter gebracht hat. Zum Beispiel 2003 als wir die Steinkühler-Pause erfolgreich verteidigt haben, die Akkordarbeitern wenigstens 5 Minuten Pause

pro Stunde ermöglicht. Auch die Regelung 2009 zu den Arbeitszeitmaßnahmen, um gemeinsam durch die Krise zu kommen, war sehr wichtig. Damals hätte ich nicht gedacht, dass wir in den Jahren nach der Krise über 1.700 Kolleginnen und Kollegen neu in der Produktion einstellen werden. Unsere Vereinbarungen und unser Kampf im letzten Sommer um den Einstieg in die elektrischen Antriebskomponenten und die Batterieproduktion waren sicher für die Zukunft dieses Standorts die wichtigsten Meilensteine die gelegt wurden.“

Was hat dich bewegt 1994 als Betriebsrat zu kandidieren und dich in jungen Jahren als Jugendvertreter zu engagieren?

„Ich habe erstmals 1971 als Schüler eine Demonstration für saubere Luft und gegen Abgase in Stuttgart organi-

siert. Ich war von früher Jugend an gesellschaftspolitisch aktiv. Das hat mich auch schon zu Beginn meiner Ausbildung beim Daimler in die IG Metall gebracht und so wurde ich auch gleich bei der ersten Jugendvertreterwahl gewählt.“

An welchen Moment in deiner Zeit als Betriebsratsvorsitzender wirst du dich noch oft zurückerinnern?

„Wenn man so lange Zeit an der Spitze eines Betriebsrats steht, dann bleiben einem natürlich viele Erinnerungen an Menschen genauso wie Ereignisse. Die ersten Verhandlungen zur Zukunftssicherung 2012 im Jahr 2004, die damals am Vorstand Hubbert fast gescheitert wären. Aber sicher werde ich die Verhandlungen aus dem letzten Sommer und die tolle Beteiligung unserer Belegschaft und unser gemeinsam erstrittenes Ziel, den Einstieg in die Elek-



Wolfgang hat jahrelang in der Redaktion des SCHEIBENWISCHERS mitgearbeitet und sich für die Betriebszeitung verantwortlich gefühlt



In der Tarifrunde 2016 war er wie immer vorne mit dabei

tromobilität in unserem Werk, nicht vergessen. Das wir daran anschließend im Gesamtbetriebsrat auch noch die Verlängerung der ZuSi bis 2030 erreicht haben, bleiben entscheidende Erfolge. In meinem Job trifft man oft Menschen die einen kennen, die man selber gar nicht kennt. In Erinnerung wird mir der Moment bleiben als mir eine junge Kollegin eines Tages beim Aussteigen aus der Straßenbahn sagte: ‚Herr Nieke, ich finde sie machen einen tollen Job‘.“

Gab es für dich auch schwierige Tage und Entscheidungen als Betriebsratsvorsitzender?

„Ja natürlich zum Beispiel die Verhandlungen zur Gastronomie. Am Ende sind alle Verhandlungen immer Teil eines Kompromisses. Beide Seiten müssen ein Ergebnis tragen. Ich habe mir immer wieder gesagt: Verhandlungen sind dann zu Ende, wenn das Ergeb-

nis stimmt. Insofern bin ich überzeugt, dass wir in all den Vereinbarungen die wir getroffen haben immer das Bestmögliche für unsere Belegschaft herausgeholt haben. Die schwierigsten Tage sind die, an denen man einerseits einem Teil der bei uns als Leiharbeiter beschäftigten sagen kann, dass sie fest eingestellt werden, und dabei weiß, dass für den weitgrößeren Teil nur das Hoffen auf einen sicheren Arbeitsplatz bleibt. Dieses Schicksal geht an einem nicht spurlos vorüber und manchmal macht einen diese Hilflosigkeit dann auch etwas ohnmächtig.“

Welchen Rat möchtest du deinem Nachfolger mit auf den Weg geben?

„Ich habe mit Michael Häberle seit 1998 im Betriebsrat zusammen gearbeitet. Und nicht erst seit gestern bin ich der Überzeugung, dass er mit seiner Erfahrung und seiner Art wie er Themen

angeht und mit Menschen umgeht der Richtige für diese Aufgabe ist. Wir haben viele Themen insbesondere auch nochmal in den letzten zwei Jahren intensiv miteinander diskutiert und gestaltet. Ich vertraue darauf, dass Michael den Job richtig macht und finde, dass es mir nicht ansteht ihm Ratschläge zu geben sondern darauf zu vertrauen, dass er genau weiß wie er diese Aufgabe angehen muss.“

Was sind deine Pläne für die nächsten Jahre? Wie geht es jetzt bei dir weiter?

„Ich schaue auf eine Zeit zurück in der ich das große Glück hatte eine Aufgabe zu haben, die für mich auch ein Stück Berufung war. Und ich schaue nach vorne und freue mich auf das was jetzt kommt zwischen Reisen (nach Namibia und Botswana), unserem Garten, dem Weinberg, meinen beiden Kindern und meiner Frau.“



Politisch aktiv war Wolfgang Nieke auch schon Ende der 70er und hat sich als Jugendlicher an Demonstrationen und Kundgebungen beteiligt

Zur Person

Wolfgang Nieke

wurde 1956 in Stuttgart geboren. Er hat 1974 seine Ausbildung zum Werkzeugmacher begonnen. Wolfgang Nieke arbeitete bis Anfang der 80er Jahre in der Motorenproduktion, danach im Werkzeugbau. 1985 absolvierte er die Fachhochschulreife sowie die Maschinenbautechniker- und Handwerksmeisterprüfung.

Im Anschluss daran arbeitete er zuerst in der Nutzfahrzeug-Entwicklung und später in der PKW-Entwicklung als Konstrukteur.

Seit 1974 ist er Mitglied in der IG Metall. Er wurde 1975 zum Jugendvertreter gewählt und später zum Vertrauensmann. 1994 wurde Wolfgang Nieke erstmals in den Betriebsrat gewählt. Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender ist er seit 1998 und damit auch Mitglied im Gesamtbetriebsrat.

Seit 2010 ist er Betriebsratsvorsitzender des Mercedes-Benz Werks Untertürkheim und der Entwicklung Pkw sowie als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.



Interview mit den beiden zukünftigen Betriebsratsvorsitzenden Michael Häberle und Roland Schäfer

„Nah an der Basis, für die Interessen der Beschäftigten“

Der bisherige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Michael Häberle übernimmt ab Januar den Betriebsratsvorsitz. Sein Stellvertreter wird Roland Schäfer, vormals Vertrauenskörperleiter. Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat mit beiden über die Schwerpunkte ihrer zukünftigen Arbeit gesprochen und welche Ziele sie verfolgen.

Was wird sich ändern wenn ihr beide den Betriebsratsvorsitz übernehmt?

Michael: „Da Wolfgang unsere gemeinsamen Positionen sehr erfolgreich vertreten hat, wird sich was die Themen betrifft an denen wir arbeiten, grundlegend erstmal nicht viel ändern. Es wird allerdings jetzt stärker in die Umsetzung dessen gehen, was wir in den letzten Jahren für die Zukunft unseres Standorts vereinbart haben. Außerdem fehlt uns noch die Zusage den elektrischen Antriebsstrang nicht nur zu entwickeln, sondern auch bei uns zu produzieren. Das müssen wir in 2019 mit der Unternehmensseite verhandeln. Ohne dieses Produkt wird es in Untertürkheim nicht wirklich eine Transformation geben können.“

Roland: „Wir werden uns weiterhin engagiert und nah an der Basis für die Interessen der Beschäftigten im Werk Untertürkheim einsetzen. Und doch wird Wolfgang Nieke eine große Lücke hinterlassen. Seine strategische Weitsicht und sein Verhandlungsgeschick, besonders seine Beharrlichkeit in Verhandlungsrunden, lassen sich nicht einfach kopieren. Da werden wir verstärkt als Team auftreten müssen. Wir müssen in Zukunft auch darauf achten, wie unsere Vereinbarungen umgesetzt werden. Gerade in diesem Feld müssen wir besser werden. Damit meine ich, dass wir sehr genau mit den Kolleginnen und Kollegen zusammen die Umsetzung aktiv begleiten wollen.“



Michael und Roland arbeiten seit 18 Jahren zusammen im Betriebsrat und übernehmen ab Januar 2019 den Betriebsratsvorsitz

Wie schätzt ihr die aktuelle Unternehmenssituation ein? Wo gibt es von Seiten des Betriebsrats Handlungsbedarf?

Michael: „Die dritte Gewinnwarnung in diesem Jahr stimmt einen schon nachdenklich. Es wird mit Sicherheit auch Auswirkungen haben auf die Frage welche Themen wir uns zukünftig leisten können und wofür das Geld, das uns zur Verfügung steht, eingesetzt wird. Allerdings haben wir in der letzten Zeit einen Absatzrekord nach dem anderen gebrochen und es war nur eine Frage der Zeit wann der Punkt kommt, an dem es nicht mehr einfach nur weiter nach oben geht. Man versucht gefühlt überall mit zu schwimmen und schwimmt doch nicht richtig, das ist zum Beispiel bei den Themen Brennstoffzelle vs. Batterie, Diesel vs. Benzin oder große vs. kleine Motoren so. Das betrifft die Frage der Mobilität der Zukunft im Allgemeinen. Wann bieten teuer entwickelte Apps einen Mehrwert

für die Wertschöpfung unseres Unternehmens? Hier müssen wir es schaffen richtig einzuschätzen welche Technologien und Strategien die erfolgversprechendsten sind. Und natürlich klar zu definieren welche Rolle spielt die Beschäftigung in den ganzen Themen. Das hohe Beschäftigungsvolumen in der Benzin- und Dieselproduktion, muss qualifiziert werden für die neuen, alternativen Antriebe. Der Betriebsrat unterstützt technologischen Fortschritt, wenn dieser nicht nur ein Fortschritt für Profit und Produkt bedeutet, sondern ein Fortschritt für die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmer.“

Roland: „Klar ist, dass sich die Antriebstechnologie verändern wird. Die Mobilität wird sich verändern. Die Frage ist nur wie und wann. Auch die Verantwortlichen auf Firmenseite sprechen hier viel in Fragezeichen. Das macht mich eher misstrauisch. Dass sie kei-

nen Plan haben, glaube ich nicht. Für mich heißt das somit, wir müssen dort weitermachen, wo wir im Sommer 2017 begonnen haben. Aufmerksam die technischen Entwicklungen beobachten und für das Werk Untertürkheim zusätzliche Produkte und die Produktion im Bereich neue Antriebstechnologie einfordern. Und wenn notwendig dafür streiten, auch auf der Straße.“

Was ist in Zukunft für den Standort Untertürkheim wichtig?

Michael: „Essentiell ist eine gesunde Altersstruktur, die alle Generationen beinhaltet. Der junge Beschäftigte ist zwar schneller, agiler und rennt gleich los. Der Alte ist aber halt der, der die Abkürzung kennt. Viel Power und neue Ideen, die unsere jungen Beschäftigten

nach der Ausbildung und dem Studium mitbringen, muss sich mischen mit der Erfahrung der älteren Mitarbeiter. Entsprechend der neuen technologischen Felder ist es außerdem wichtig alle Beschäftigten frühzeitig zu qualifizieren und in Veränderungsprozesse miteinzubeziehen. Die Frage der emotionalen Bindung an das Unternehmen muss definitiv unser gemeinsames Ziel sein. Dass die Menschen den Daimler nicht nur als Arbeitgeber sehen, sondern das Unternehmen an den nötigen Stellen hinterfragen und weiterentwickeln. Mit ‚bruddeln‘ kommen wir nicht weiter.“

Roland: „Wir brauchen in Untertürkheim einen starken Entwicklungsbereich, der seine Kompetenzen in den

unterschiedlichen PKW-Antriebstechnologien einbringt und ausbaut. Für das Werk Untertürkheim ist aber auch wichtig, dass es Leitwerk für den Antriebsstrang bei Daimler bleibt. Das heißt in allen Technologien und Produkten - heute für Motoren, Getriebe, Achsen - und in Zukunft für neue Antriebe. Stuttgart und die Region brauchen den Industriestandort Daimler Untertürkheim. Wichtig ist aber auch ein Kulturwandel in Sachen Vertrauen der Beschäftigten in die Führungskräfte. Wer von den Kolleginnen und Kollegen Veränderungsbereitschaft fordert, muss dafür sorgen, dass auch alle eine faire Chance haben und niemand abgehängt wird.“

Zur Person

Michael Häberle

wurde 1969 in Stuttgart Bad-Cannstatt geboren. Er absolvierte 1986 eine Ausbildung zum Mechaniker bei Mercedes-Benz in Untertürkheim.

1996 schloss er die Fachhochschulreife ab und bestand die Prüfung zum staatlich geprüften Maschinenbautechniker. Im Jahr 2000 beendete er erfolgreich ein berufsbegleitendes Ergänzungsstudium zum Betriebswirt.

Er arbeitete in verschiedenen Bereichen des Unternehmens, unter anderem als Elektromechaniker in der PKW Entwicklung sowie als kaufmännischer Sachbearbeiter im Werk Untertürkheim.

1998 ist Michael Häberle erstmals in den Betriebsrat gewählt worden. Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender wurde er 2017 und damit auch Mitglied im Gesamtbetriebsrat.



Zur Person

Roland Schäfer

wurde 1963 in Bad-Cannstatt geboren. Er absolvierte von 1979 bis 1983 eine Ausbildung zum Industrieelektroniker.

Bis 2000 war er in der Instandhaltung in Hedelfingen beschäftigt und wurde dann in den Betriebsrat gewählt. Bis 2015 hat er in Hedelfingen die Betreuung der NAG-Getriebemontage übernommen. Seither war er verantwortlich für die TEC-Fabrik und betreute die indirekten Bereiche in UT.

Seit 1985 ist er IGM-Vertrauensmann und seit 2010 war er Leiter des Vertrauenskörpers.



Vertrauensleute vor Ort in der Entwicklung

Wir berichten in einer Serie zur Arbeit der Vertrauensleute am Standort. In dieser Ausgabe stellt sich die Bereichsvertrauenskörperleitung (BVKL) in RD vor.

Was ist eigentlich die BVKL und warum gibt es mehrere BVKLs im Werk Untertürkheim?

Die BVKL ist ein Gremium aus gewählten Vertrauensleuten, die sich intensiver mit Themen aus den Bereichen, wie auch Gewerkschaftsthemen beschäftigen. Sie sind in erster Linie Ansprechpartner für die Vertrauensleute vor Ort und unterstützen sie bei ihrer täglichen Arbeit in den Bereichen. Die Mitglieder der BVKL werden von den 42 Vertrauensleuten in RD gewählt. In RD setzt sich die BVKL aktuell aus 4 Angestellten und 6 gewerblichen Beschäftigten zusammen.

Wieso gibt es 4 BVKLs im Werk Untertürkheim?

Weil wir im Werk ca. 650 Vertrauensleute in mehreren Werkteilen sind und es dort meist unterschiedliche Themen gibt. Entwicklung und Produktion haben beispielsweise einen anderen Mitarbeiterstamm und unterschiedliche Aufgabengebiete. Aus der BVKL in RD sind drei Vertrauensleute in das nächsthöhere Gremium, die Vertrauenskörperleitung, gewählt.

Was ist eine Vertrauenskörperleitung (VKL) und welche Aufgaben hat sie?

Die VKL ist das höchste politische Gremium der Gewerkschaft der IG Metall im Betrieb. Dort werden Themen intensiv behandelt, verabschiedet und meist auch Arbeitsgruppen gebildet, wenn die Themen es erfordern.

Wer leitet den Vertrauenskörper?

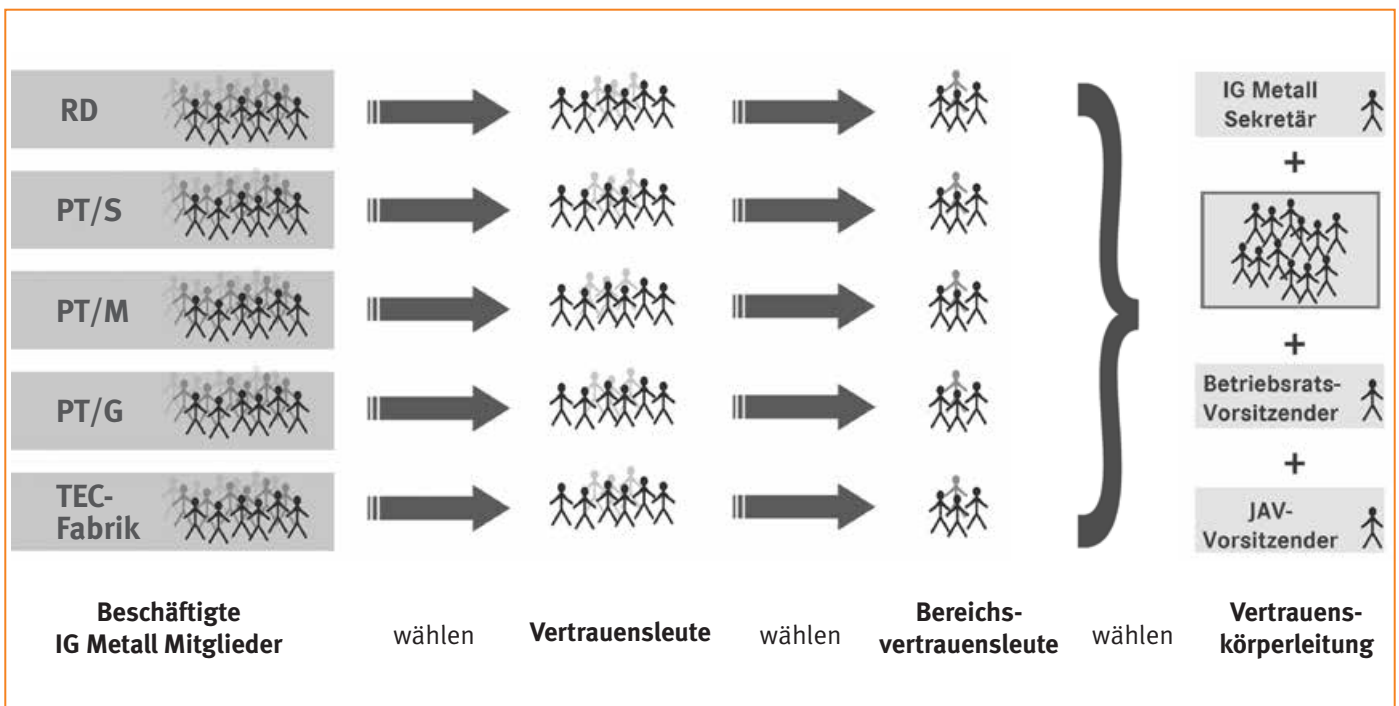
Die VK-Leitung besteht aus einem VK-Leiter und 3 Stellvertretern. Auf der Vollversammlung am 27. November wurde Miguel Revilla zum VK-Leiter gewählt.

Aufgaben einer Vertrauensfrau/eines Vertrauensmannes:

- Ansprechpartner bei Problemen von Kolleginnen und Kollegen
- Weitergabe von Informationen wie z.B. Tarifergebnissen und Betriebsvereinbarungen
- Sprachrohr der Belegschaft
- Teilnahme an der Regelkommunikation des Betriebsrats
- Vermittlung von passenden Kontakten z.B. Betriebsrat und Personal-Bereich
- Beratende Funktion

Wir haben immer ein offenes Ohr und freuen uns mit Euch in Kontakt zu kommen! Ihr müsst auch kein IG Metall-Mitglied sein, aber könnt es gerne werden, wenn Ihr mit unserer Arbeit zufrieden seid.

Ralph Jenschke
Vertrauensmann
BVK-Leiter
Tel. 2 69 73



Vertrauensleute vor Ort – Eure BVKL in RD

Bereichs Vertrauens Körper Leitung

Wir die starke Gewerkschaft vor Ort im Entwicklungsbereich Untertürkheim

1 Bauer Norbert
RD/PPH Geb.122 EG

2 Diensthuber Peter
RD/PPH Geb.122 0.r062

3 Exler Albert stv. BVK-Leiter
RD/WBP Geb.130/6 3.r004

4 Jenschke Ralph BVK-Leiter
RD/WPT Geb.130/8 3.r013

5 Kuffel Hans-Joerg
RD/PGM Geb.128 5.OG

6 Orban Christian
RD/WBP Geb.130/6 3.r039

7 Pientar Zvonimir
RD/PPH Geb.122 Lager Z

8 Schneider David
RD/PPG Geb.130/8 1.OG

9 Weiler Jürgen
RD/PPG Geb.122/4 2.OG

10 Weiler Harald
RD/WPT Geb.130/8 1.OG

Rufbereitschaft

Jederzeit im Einsatz

Wenn Beschäftigte in Rufbereitschaft arbeiten, muss der Grundsatz der Gleichbehandlung und der Freiwilligkeit gewährleistet werden. Falls dies so nicht umgesetzt werden kann, müssen sich Fachbereich, Personalbereich und Betriebsrat zusammensetzen und eine Lösung finden.

Zur Überprüfung wie oft und wie lange der Beschäftigte im Einsatz war, bekommt der Betriebsrat pro Quartal eine Übersicht mit der Anzahl der Einsätze, der Einsatzdauer und dem jeweiligen Beginn und Ende der Arbeitszeit. Die Rufbereitschaft muss der Abteilungsleiter mit Begründung und Nennung der benötigten Anzahl beim Personalbereich beantragen. Und dann ist natürlich noch die Zustimmung des Betriebsrats notwendig. Um rechtzei-

tig am Einsatzort zu sein, muss der Beschäftigte sicherstellen, dass er jederzeit erreichbar ist. Der Anruf erfolgt über Geschäftshandys, bei bestimmten Fernwartungen kann auch ein Computer eingesetzt werden.

All das kann nur funktionieren wenn auch genug Personal in Rufbereitschaft ist, beziehungsweise in Rufbereitschaft eingesetzt werden kann. Die Realität sieht aber anders aus: von sechs Beschäftigten die in Rufbereitschaft sind, arbeiten nur drei tatsächlich in Rufbereitschaft. Das bedeutet, dass immer die Gleichen herangezogen werden.

Dass dies auf Dauer nicht funktioniert, ist absolut nachvollziehbar – irgendwann müssen die Kollegen auch mal

Feierabend haben, ohne damit rechnen zu müssen kurzfristig ins Unternehmen gerufen zu werden.

Klar ist: es müssen die 10 Stunden-Regelung und die 11-Stunden-Mindest-Ruhezeit eingehalten werden. Die Verantwortung dafür haben die Führungskräfte – und der Betriebsrat wird das verstärkt überprüfen!



Katarina Scardigno
Betriebsrätin
Tel. 5 15 23

Shared Service Center

Unhaltbarer Zustand in der Zeit- und Entgeltabrechnung

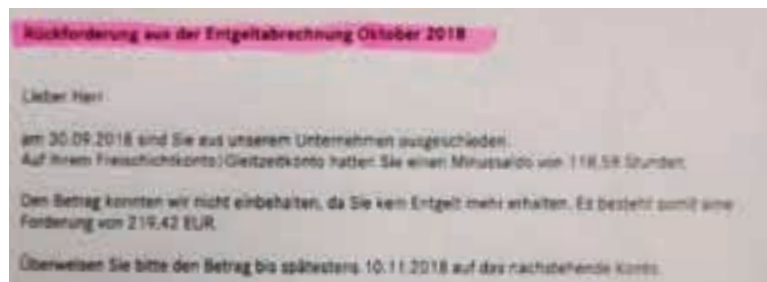
Die Zeit- und Entgeltabrechnung wurde vor geraumer Zeit zentralisiert. Folgende Synergieeffekte dieser Zentralisierung schlagen auf: Aktuell häufen sich die Beschwerden beim Betriebsrat, dass nach krankheitsbedingter Abwesenheit die Betroffenen zum Teil kein Geld überwiesen bekommen oder die Abrechnungen nichts mit den Stempelzeiten zu tun haben.

Ein Kollege hat nach mehrwöchiger Krankheit kein Geld bekommen. Auf Nachfrage wurde ihm dann ein „Vorschuss“ überwiesen, damit er über die Runden kommt. Ein paar Tage später bekam er ein Schreiben, in dem ihm mitgeteilt wurde, dass er nicht mehr bei Daimler beschäftigt wäre und bei seinem Ausscheiden ein negativer FA-Kontostand bestanden habe. Er möge in der genannten Frist das überbezahlte Entgelt überweisen. Dass der Kollege weiterhin täglich seiner Tätigkeit in der Firma nachgeht, wurde nicht be-

rücksichtigt.

Ein anderer Kollege war zwei Wochen krank. Im System wurde krank auf „unendlich“ gesetzt, in der Folge hat er für die zwei Wochen in denen er im betreffenden Monat gearbeitet hat kein Geld bekommen. Die Stempelzeiten wurden durch „krank“ überschrieben?!? Der Betriebsrat erwartet, dass alle Fälle zeitnah berichtigt werden und die Unternehmensleitung sicherstellt, dass so etwas in Zukunft nicht mehr vorkommt.

Dass die Lohnabrechnung zentralisiert wurde und seit der Zentralisierung immer wieder grobe Fehler auftreten, ist ein unhaltbarer Zustand. Keine Ahnung ob die Abrechnung in Indien oder sonst wo auf der Welt gemacht



wird, wo Arbeitnehmer vielleicht nicht unter dem Schutz eines Tarifvertrags arbeiten, der Beschäftigten Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewährt, bei uns gilt auf jeden Fall der Tarifvertrag und daran muss sich auch die Zeit- und Entgeltabrechnung halten.



Milos Raskovic
Betriebsrat
Tel. 3 80 51

Betriebsvereinbarung zum Betriebsmittelbau Rommelshausen

Eine unendliche Geschichte...

Mit dem Umzug des Betriebsmittelbaus von Untertürkheim nach Rommelshausen war für den Betriebsrat klar, es braucht ein Papier, das unmissverständlich die Zugehörigkeit zum Werk Untertürkheim klarstellt. Besonders unter dem Gesichtspunkt ständiger Fremdvergabe-Gerüchte und Drohungen im indirekten Bereich.

Zudem ist es ganz normal, dass bei einem Umzug einer ganzen Abteilung eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird. Voll Euphorie und Zuversicht begannen wir die Verhandlungen im Herbst 2017 zur Betriebsvereinbarung PT/TMT (Betriebsmittelbau) Rommelshausen. Bald stellte sich jedoch Ernüchterung ein. In grundsätzlichen Themen zeichnete sich Einigkeit ab. Dann kam das Thema Arbeitszeit von Seiten der Firma auf den Tisch. Die Forderung nach einer neuen Arbeitszeitregelung hat uns nicht erschreckt, aber geärgert. Streit war somit vorprogrammiert.

Richtig geärgert hat uns allerdings die betonierte Haltung der Vorgesetzten aus dem Betriebsmittelbau. Zwei Teamleiter scheinen ihre besondere und persönliche Freude in Verhandlungsverweigerung und Blockierung gefunden zu haben. Über Monate hinweg war deren Beitrag nur, was nicht geht, was in der Vergangenheit scheinbar nicht funktioniert hat in diesem Bereich und wie unselbstständig die Facharbeiter sind.

Die TMT Leitung war nur bereit über ein sehr eingeschränktes Gleitzeitmodell zu verhandeln. Unserer Idee ein vorwärts gerichtetes, den heutigen Lebensplanungen entsprechendes Arbeitszeitmodell für die Mechanische Fertigung zu entwickeln, gaben sie eine Absage. Das zeugt von einer ausgeprägten Misstrauenskultur den Kollegen gegenüber.

Auf der einen Seite wird heute in vielen Bereichen „Mobiles Arbeiten“ gelebt. Die geleistete Arbeitszeit außerhalb des Betriebs wird vertrauensvoll ins



Abriß des Betriebsmittelbaus in Untertürkheim

Zeitsystem eingetragen. Den Teamleitern bietet die Firma sogar Vertrauensarbeitszeit an. Den Drehern und Fräsern traut die TMT-Leitung nicht einmal eine eigenverantwortliche Schichtübergabe zu.

Selbst die Auseinandersetzung um den Standort einer Stempeluhr wird mit Misstrauen begleitet. Der für Oktober versprochene Shop mit Warmtheke für die Essensversorgung lässt auf sich warten. Auf Kritik an Anzahl und Verteilung der Parkplätze reagieren die Vorgesetzten nicht. Wie soll da Vertrauen entstehen?

Letztendlich haben wir nach bald einem Jahr Verhandlung einen Kompromiss zu Papier gebracht. Im Bewusstsein, dass wir gegen die Standardisierungswut des Unternehmens nur einen Teil Flexibilität für die Kolleginnen und Kollegen retten konnten. Die Beschäftigten des Betriebsmittelbaus kritisierten das Ergebnis, durchaus fundiert. Unter der Tatsache fehlenden Vertrauens in die Redlichkeit ihrer Vorgesetzten war ihnen der Vereinbarungstext zu unkonkret. Sie befürchteten Missbrauch durch Vorgesetzte. Aus diesem Grund haben wir die Beschlussfassung

im Betriebsratsgremium ausgesetzt, um eine Konkretisierung der kritisierten Punkte nachzuverhandeln.

Zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe waren die Gespräche noch nicht abgeschlossen. Was für uns IGM-Betriebsräte aber immer gilt: Verhandlungen können wir nur mit den Kolleginnen und Kollegen führen, niemals gegen sie.

Ewald Benninger
Betriebsrat
Tel. 2 56 32



Roland Schäfer
Betriebsrat
Tel. 6 14 74





Forderung nach Zebrastreifen

Trägerische Sicherheit auf den Fußwegen im Werk Untertürkheim

Der Arbeitsweg ist eine Sache die unserem Schutzengel oft mehrmals am Tag alles abverlangt. Ob mit dem eigenen Auto, zu Fuß, dem Bus oder der S-Bahn, der Weg hin und zurück ist immer wieder eine Herausforderung.

Richtig gefährlich wird es wenn sich auf dem gewohnten Arbeitsweg etwas ändert. Ein schlechtes Beispiel dafür sind die provisorisch eingerichteten Fußgängerüberwege zwischen dem Gebäude 119, 120 und 128.



Diese Zebrastreifen wurden im Rahmen der Straßenbauarbeiten entfernt und durch nichts beziehungsweise provisorische Fußwegmarkierungen ersetzt. Diese sorgen jeden Tag für unklare und gefährliche Situationen. Das Passieren an diesen Stellen ist eher ein Glückspiel. Russisch Rou-

lette bei der Straßenüberquerung. Alles andere als ein sicherer Arbeitsweg!

Wir fordern das Unternehmen umgehend auf Zebrastreifen nach den Richtlinien der StVO einzurichten, um diese Gefahrenstellen zu entschärfen.

Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt (AGU)

Klaus Kaupert
Betriebsrat
Tel. 5 97 22



Volker Wohlfarth
Betriebsrat
Tel. 6 17 78



Ewald Benninger
Betriebsrat
Tel. 2 56 32



Miguel Revilla
Betriebsrat
Tel. 4 61 48



Straßenschäden im Werk Untertürkheim

Straßensanierung – die beste Gesundheitsvorsorge

Die Straßen im Werk Untertürkheim werden jeden Tag von hunderten Fahrzeugen genutzt. Leider ist es kein Vergnügen darauf zu fahren.

Jeder der einen PKW im Werk fährt, weiß wie man durchgeschüttelt wird und die Bandscheiben danken es einem. Viele Kolleginnen und Kollegen müssen diese Straßen mit ihren Staplern und Flurförderfahrzeugen ohne Stoßdämpfer befahren und ihre Knochen werden jeden Tag aufs Neue gerüttelt und geschüttelt bis zum Unerträglichen. Man muss sich nicht wundern, dass dies nicht gerade hilfreich ist bis zur Rente gesund zu bleiben.

Deshalb fordert der IG Metall Betriebs-

rat bei jedem Gespräch zum Zustand der Straßenverhältnisse, dass alle schadhaften Straßenabschnitte nicht nur geflickt werden, sondern alle Schäden die unsere Kolleginnen und Kollegen auf Dauer krank machen richtig repariert werden. Denn selbst unsere



Einer von vielen Straßenschäden im Werk Untertürkheim

LKW-Fahrer mit ihren Fahrzeugen haben täglich ihre liebe Not mit den Straßenzuständen in den Werkteilen.

Die Straßen im Werk Untertürkheim zu erneuern und zu sanieren ist für alle Beschäftigten das beste Gesundheitsprogramm vom Unternehmen. Deshalb bitte „Das Beste“ denn von NIX haben wir nun genug!

Ralf Hörning
Betriebsrat
Tel. 6 18 10



Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Zur Wahl der JAV waren 902 Wahlberechtigte aufgerufen. Die Wahlbeteiligung lag bei 50,7%. Zu wählen waren 13 JAV-Mitglieder, davon mindestens zwei Frauen.

Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Am 22. November hat sich die neue JAV wie folgt konstituiert:

Vorsitzender: Florian Weisbeck
Stellv. Vors: Louis Freudenreich

Nuno J.S. Miranda wurde von seinem Nachfolger Florian Weisbeck herzlich verabschiedet. Er hat die letzten Jahre die Anliegen der Auszubildenden mit großem Engagement vertreten.

„Im Namen der aktuellen JAV wollen wir uns bei Nuno J.S. Miranda bedanken. 8 erfolgreiche Jahre sind vergangen, in denen sehr viel erreicht wurde, um die Ausbildung am Standort zu verbessern. Auch persönlich möchte ich mich bei ihm bedanken. Durch die Weitergabe seiner Erfahrung und der flüssigen Übergabe dieses Amtes steht einer



weiterhin erfolgreichen JAV-Arbeit aus meiner Sicht nichts mehr Weg. Sowohl geschäftlich als auch privat wünsche ich dir alles Gute und viel Erfolg für die Zukunft.“

Florian Weisbeck



Die Stuttgarter IG Metall stellt sich neu auf

Die Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart hat Nadine Boguslawski am 17. November 2018 zur Ersten Bevollmächtigten der örtlichen Geschäftsstelle gewählt.

Sie wird ab 1. Januar 2019 die Nachfolgerin von Uwe Meinhardt, der nach Berlin wechselt und dort die Leitung des Funktionsbereichs Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik beim Vor-

stand der IG Metall übernehmen wird. Neben der Ersten Bevollmächtigten wählte die Delegiertenversammlung auch das Amt der Geschäftsführung mit Schwerpunkt Mitglieder und Finanzen: gewählt wurde in dieser Funktion Jordana Vogiatzi. Sie folgt damit im April 2019 auf Hansjörg Schmierer, der nach mehr als 30 Jahren bei der IG Metall und davon 14 Jahren als Kassierer in den Ruhestand geht.



v.l.n.r.: Martin Röhl, Nadine Boguslawski, Jordana Vogiatzi, Uwe Meinhardt und Hansjörg Schmierer

Überdachung für die Foodtrucks in Untertürkheim im Aufbau

Auf Drängen des Gastronomieausschusses des Betriebsrats im Betrieb 1 wurde vereinbart während der kalten Wintermonate die Foodtrucks mit einer Überdachung vor Schnee und Regen zu schützen. Letzte Woche wurde damit begonnen das Zelt aufzubauen.

Vertrauensleute qualifizieren sich als Mentoren

Probleme mit dem Schriftkram im Betrieb: Was tun?

In Deutschland haben 7,5 Millionen Beschäftigte Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben längerer Texte. Deshalb haben sich Vertrauensleute jetzt in diesem Thema qualifiziert und bilden das kollegiale Netzwerk MENTO für Grundbildung und Alphabetisierung.

„Mit dem ganzen Papierkram wie Formularen, E-Mails, Bestelllisten, Betriebsanleitungen und Sicherheitshinweisen haben es sicher auch bei uns im Werk einige Kolleginnen und Kollegen schwer.“ sagt Dirk Ritter, einer der ausgebildeten Vertrauensleute. „Das ist ein Thema für Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund und auch jeden Alters.“ Wer als Erwachsener noch einmal richtig Lesen und Schreiben lernen möchte, stellt sich oft viele Fragen:

Welche Möglichkeiten gibt es, um sicherer im Umgang mit betrieblichen Anforderungen an das Lesen und Schreiben zu werden? Welche Angebote gibt es? Wo finden Kurse statt? Wer übernimmt die Kosten?

Wer sich über diese Themen informieren möchte, kann sich - **vertraulich und unverbindlich** - an jeden der ausgebildeten IG-Metall Vertrauensleute wenden.



Die ausgebildeten Mentoren aus den verschiedenen Werkteilen sind:

Untertürkheim:

- Erkan Yildiz erkan.yildiz@daimler.com
- Nazario Vocino nazario.vocino@daimler.com
- Dirk Ritter dirk.ritter@daimler.com
- Solbodan Martinovic slobodan.martinovic@daimler.com
- Giuseppe Caputi giuseppe.caputi@daimler.com
- Yasar Kaygusuz yasar.kaygusuz@daimler.com

Mettingen:

- Adem Gökcan adem.goekcan@daimler.com
- Levent Korkmaz levent.korkmaz@daimler.com
- Andreas Götze andreas.goetze@daimler.com
- Nicole de Padova nicole.de_padova@daimler.com
- Michael Schulze michael.s.schulze@daimler.com
- Erkan Cevic erkan.cevic@daimler.com

Hedelfingen:

- Nadine Bartle nadine.bartle@daimler.com
- Peter Lenhardt peter.lenhardt@daimler.com
- Sven Schmiech sven.schmiech@daimler.com

MENTO ist ein Projekt des DGB Bildungswerks BUND und wird bundesweit umgesetzt. Ihr findet MENTO auf Facebook unter <https://www.facebook.com/dgbmento/>

Miguel Revilla ist neuer VK-Leiter

Hola Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten zwei Jahren konnte ich als **Quereinsteiger in der VKL** - so nennt man einen der nicht vom klassischen Weg über Ausbildung - JAV - VL - VKL - BR - geprägt worden ist - einige **neue Impulse** geben, die in der **Umsetzung gut angekommen sind**.

Es waren aufregende Jahre und die kommenden werden sicher nicht einfacher. Wir sind mitten in einem **so genannten Transformationsprozess**, der zu sehr vielen Verhandlungen und daraus resultierenden Vereinbarungen führen wird. **Tausende Menschen** werden in den nächsten Jahren eine neue Aufgabe im Betrieb bekommen. Damit verbunden sind **Schmerzen** bei unseren **Kolleginnen und Kollegen**, die Personalbewegungen in einer solchen Größenordnung meist mit sich bringen.

Die Welt um uns verändert sich. Ob

Trump, China, Brasilien, Europaes gibt **immer weniger stabile Partner**. **Der rechtsextreme Ruck in unserer Gesellschaft**, in unserem Alltag auch bei uns im Unternehmen. Wie wir als Vertrauensleute mit den **Populisten in UNSEREM Betrieb** umgehen und ihnen in der Argumentation immer ein Schritt voraus sein müssen. Viele wichtige Themen auf die wir nicht **warten dürfen**, sondern uns **aktiv einmischen müssen**.

All diese Herausforderungen wird unser **IGM Betriebsrat** nicht alleine schultern können! Dafür braucht es auch einen **starken Vertrauenskörper**. Einen Vertrauenskörper der seine Aufgabe wahrnimmt gewerkschaftliche Prinzipien zu schützen und sich an der Diskussion zu möglichen Lösungen nicht nur beteiligt, sondern auch eigene Ideen entwickelt! Euch allen verspreche ich dafür zu sorgen, dass wir als **VL für das ganze Werk**,

ob Angestellte, Indirekte oder Produktion - noch enger und besser zusammenrücken werden - und mit unseren Ideen die Diskussionen und Ergebnisse der nächsten Jahre bereichern und verbessern werden!

Jose Miguel Revilla, ist in der zweiten Generation im Ländle, Vater von zwei erwachsenen Kindern und glücklicher zweifacher Opa. Vor 34 Jahren hat er in der Presserei in Mettingen gestartet, wurde dort vor ca. 18 Jahren zum Vertrauensmann gewählt und betreut die Presserei/ Schweißerei seit drei Jahren gemeinsam mit Michael Clauss als Betriebsrat. Die letzten zwei Jahre war er stellvertretender VK-Leiter in Mettingen.

Miguel Revilla
Betriebsrat
Tel. 4 61 48



Zukunftsträchtige Werkstatt in Hedelfingen seit zwei Jahren im Umbau

Instandhalter ohne voll ausgestattete Werkstatt

Es gab einmal eine Zeit, da ging alles ruck zuck beim Daimler, doch diese Zeit ist längst vorbei. Im Gebäude 43 sollte eine „zukunftsträchtige“ Werkstatt realisiert werden. So meinte es der ehemalige Abteilungsleiter. Nach langem Hin und Her begann der Umbau der Werkstatt im Herbst des Jahres 2016.

Doch was ist bis jetzt passiert? Seit über zwei Jahren wird in der Werkstatt regelmäßig etwas ab- und aufgebaut und eine Fertigstellung ist nicht in Sicht. Die zuständigen Meister versuchen ihr Bestes, doch es fehlt das nötige Kleingeld aus den Etagen über ihnen. Hier stellen wir uns die Frage: Wird die Werkstatt überhaupt jemals fertig? Und warum gelingt es den Führungskräften eigentlich nicht die Werkstatt fertig stellen zu lassen? Die Kolleginnen und Kollegen haben es langsam satt in einer Dauer-Baustelle zu arbeiten. Zudem verlangt das Unternehmen von den gleichen Kolleginnen und Kollegen, dass sie am Wochenende zum Arbeiten kommen und in den nächsten vier Jahren auch noch Wochenendschichten mitbetreuen sollen.

E3 auf Tauchstation

Seit September ist nun ein neuer Abteilungsleiter für die Kostenstellen zuständig. Der ehemalige E3-Leiter geht gefühlt auf Tauchstation. Nach dem Motto: „Lieber neuer E3 Kollege, viel Spaß mit der Werkstatt“. Auch hier stellt sich die Frage: Wie kann es sein, dass die Entscheidung zum Werkstattumbau, die vom ehemaligen Abteilungsleiter getroffen wurde nicht durch eine Finanzierung abgesichert war? Diesen Vorgang sollte man nochmals betrachten, um die richtigen Lehren für die Zukunft ziehen zu können.

Centerleiter besichtigte die Werkstatt vor Ort

Nachdem dieses Thema auf der Betriebsversammlung im September thematisiert wurde, hat der Centerleiter Herr Lenz umgehend die Werkstatt mit dem neuen Abteilungsleiter und dem Bereichsbetriebsrat besichtigt. Nach der Besichtigung sicherte er zu, dass er auf die zuständigen Akteure zugehen will und Druck ausüben möchte, damit die Werkstatt endlich fertiggestellt wird, doch bis jetzt sieht

man davon leider noch nichts (das Gespräch fand vor drei Monaten statt). Wer von seinen Mitarbeitern „Effizienz“ erwartet, muss auch gewährleisten, dass die Kolleginnen und Kollegen die richtigen Mittel zur Verfügung gestellt bekommen, damit sie effizient arbeiten können.

Amel Mujic
Ersatzbetriebsrat
Tel. 6 35 28



Kaplanis Josifidis
Betriebsrat
Tel. 2 33 65



Seit zwei Jahren steht der Plan dieses Provisorium in eine Werkstatt zu verwandeln

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), Antonio Potenza (IGM), Udo Bangert, Andreas Jahn, Monika Müller-Bertrand, Roland Schäfer, Stefan Rumpf

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Ebhausen

Druck: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf

Bildquellen: S. 2 ©PhenomenalPhoto - stock.adobe.com; S. 3 ©webmetix.de - stock.adobe.com; S. 10 ©Sven Bähren - stock.adobe.com; S. 12 ©vitaliy - stock.adobe.com;

Papiermenschen – Ein Digitalisierungsblues

Vor einigen Wochen traf ich mich mit einem ehemaligen Arbeitskollegen zum Abendessen. Wir haben vor gut elf Jahren gemeinsam beim Daimler begonnen, arbeiten heute an unterschiedlichen Standorten und freuen uns wenn wir es zweimal im Jahr schaffen uns zu treffen. Zweimal im Jahr klingt nicht viel. Zwei Treffen im Jahr passen in jeden Terminkalender, auch wenn diese noch so voll sind. Trotzdem sind unsere Treffen immer schwieriger zu gestalten. Mein Kollege hat nämlich den Digitalisierungsblues. Er hat sein Smartphone gegen eines dieser altmodischen Telefone mit Tasten ausgetauscht, mit dem man nur telefonieren und SMS schreiben kann. Und am Wochenende schaltet er sein Telefon sogar aus. Diese Selbsteinschränkung macht es schwierig sich zu verabreden. Man muss wieder verbindlich sein, muss im Voraus ausmachen wo man sich trifft, muss verlässlich sein. Und das sind Dinge, die in unserer heutigen Kommunikation verloren gegangen sind.

Als ich meinen Kollegen nun traf, fragte ich was ihn denn zur Aufgabe seines Smartphone gebracht hat. Zugegeben, ich machte mir auch ein wenig Sorgen. In meinen Augen zog er sich aus dem Leben zurück, vielleicht ging es ihm ja nicht gut.

„Ich habe einfach keine Lust mehr mich so hetzen zu lassen, dafür ist mir meine Zeit zu schade“, erklärte er. „Wenn du es sowieso nicht schaffst, alle E-Mails, Social Media Posts, Chatnachrichten und Videoclips wirklich anzusehen, dann verzichte ich doch lieber gleich darauf. Ist ehrlicher, dann erwartet auch niemand dass ich den ganzen Quatsch kenne.“

Ich war überrascht von dieser konsequenten Entscheidung und doch verstehe ich seine Haltung nur zu gut. Wir sind beide erst Anfang 30 und haben doch keine Ahnung mehr, mit welchen Apps die Jugendlichen heute kommunizieren. Wahrscheinlich kennen wir nicht mal deren Namen. Als wir studiert haben, was nicht wirklich lange her ist, nutzte man Facebook noch



ausschließlich am Computer. Man schaute abends nach neuen Nachrichten und das reichte vollkommen aus. Heute muss man rund um die Uhr online sein, erreichbar sein, um auch ja nichts zu verpassen. Zumindest fühlt es sich so an.

Bei Daimler zieht im November mit der Einführung des neuen Social Intranets die neue digitale Welt noch stärker in den Arbeitsalltag ein. Das wird in vielen Bereichen des Unternehmens die Art der Zusammenarbeit verändern. Im Arbeitsleben kann und darf man sich solchen Entwicklungen nicht vollständig entziehen. Aber man sollte sich trotzdem überlegen, was man aus der bisherigen Welt behalten und pflegen möchte.

Mein Vater und mein Großvater haben beide in einer Papierfabrik gearbeitet. Ich habe mir nie Gedanken darüber gemacht, dass es diese Fabrik einmal nicht mehr geben könnte. Papier ist für mich ein Kulturgut. Bücher, Zeitungen und Briefe. Dinge ohne die ich nicht auskommen möchte. Und doch gibt es immer mehr digitale Zeitungen und immer weniger Bücher. Die E-Mail ersetzt

den Brief. Die Papierfabrik in der meine Familie gearbeitet hat, produziert heute nur noch Verpackungspappe für den Groß- und Onlinehandel. Das sagt für mich viel über unsere Zeit.

Ich für meinen Teil bin immer noch ein Papiermensch. Mir ist die Zeitung lieber als der Internet-Post. Unser SCHEIBENWISCHER wird weiter auf Papier gedruckt und wir werden ihn weiter an euch Kolleginnen und Kollegen am Tor verteilen. Social Network hin oder her. Menschen persönlich unsere Zeitung zu übergeben ist es definitiv wert in die digitale Welt gerettet zu werden. Ich freue mich darüber.

Bis demnächst am Werkstor!

Andreas Jahn
Betriebsrat
Tel. 3 08 87

