



ScheibenWischer

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

Ausgabe Nr. 316 | Juli/August 2015

GENERATION



Belegschaft der Zukunft

Generation Y

Seite 4/5

Mobiles Arbeiten

Seite 6

Toilettenreinigung

Seite 7



Stabwechsel in der Werkleitung: Peter Schabert wechselt nach China - Frank Deiss wird neuer Standortverantwortlicher

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Standortverantwortliche Peter Schabert hat sehr dazu beigetragen, die Rolle des Powertrains im Unternehmen zu stärken. Dafür möchten wir ihm im Namen des Betriebsrats danken. Im Werk hat Peter Schabert insbesondere dem Unfallgeschehen und der Gesundheit hohe Aufmerksamkeit gewidmet. Er hat dazu beigetragen, die Prozesse in der P/TU zu stabilisieren und damit die P/TU zum verlässlichen Teil in der Prozesskette zu machen.

Werkleitung und Betriebsrat haben es gemeinsam in den vergangenen vier Jahren geschafft - aus der Krise 2009 kommend – die für den heutigen Erfolg des Unternehmens und das große Wachstum notwendigen Aggregate zu produzieren. Wie kein anderes Werk haben wir in Untertürkheim mit vielen Zusatzmaßnahmen in den vergangenen Jahren die Basis für den Erfolg der Wachstumsstrategie gelegt. Mit zahlreichen Festeinstellungen und Investitionen im Werk kann sich die Bilanz sehen lassen. Insbesondere die Schließung der Baulücke am Untertürkheimer Tor, die Steigerung der Vierzylinder-Benziner-Kapazitäten sind ein Beispiel für ein erfolgreiches Zusammenspiel zwischen Werkleitung und Betriebsrat.

Aus einem ursprünglich für Peter Schabert geplanten Abschied wurde ein Stabwechsel: zum 1. August übernimmt er die Aufgabe des Präsidenten und CEO von Beijing Benz Automotive Co. (BBAC) in Peking.

Dem bisherigen Präsidenten und CEO in Peking, Frank Deiss, gratulieren wir herzlich zu seiner neuen Aufgabe als Standortverantwortlicher des Werkes Untertürkheim und Leiter der Produktion Powertrain.

Frank Deiss war in China für die gesamte Produktion der Mercedes-Fahrzeuge und -Aggregate verantwortlich. Insofern ist er gut vorbereitet auf die Aufgabe im Powertrain.

Als Powertrain-Verantwortlicher hat er auch die Verantwortung für die Werke Hamburg, Berlin und Köllda.

Das Werk Untertürkheim ist der Ursprung des Automobils, all dessen, was wir heute weltweit verkaufen. Und genau darin liegt die gemeinsame Herausforderung von Betriebsrat und Werkleitung: Diesen Standort gilt es weiterzuentwickeln und auszubauen. Die Weichen für ein sattes Programm 2016 sind zu stellen. Daran wollen wir als Betriebsrat anknüpfen und wünschen Herrn Deiss einen guten Start in Untertürkheim.

In diesem Sinne setzen wir auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit der neuen Werkleitung und wünschen Herrn Deiss in seiner neuen Aufgabe viel Erfolg.

Mit den sommerlichen Temperaturen stellt sich für viele auch die Vorfreude auf den Sommerurlaub ein: Wir wünschen allen einen schönen Sommer und eine erholsame Urlaubszeit.

Wolfgang Nieke
Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Karl Reif
Karl Reif
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender

Deus ex machina*

Industrie 4.0 und der Digitalisierungsgott

Das Schlagwort Industrie 4.0 ist nun schon seit einiger Zeit in aller Munde. In Zeitungen oder dem Intranet stößt man mit schöner Regelmäßigkeit auf Artikel die neue Entwicklungen beschreiben und einen erweiterten Blick in die Zukunft bieten wollen.

Keine Science-Fiction-Fantasie

Dabei weigert man sich jedoch zu meist – bewusst oder unbewusst - das Schlagwort Industrie 4.0 genau zu beschreiben. So kommt es, dass auf einmal alles, vom Leichtbauroboter bis zur digitalen Shopfloortafel unter dem Schlagwort verhackstückt wird.

Der Begriff Industrie 4.0 steht jedoch einzig und allein für die fortschreitende Digitalisierung und Vernetzung der Produktions- und Logistikprozesse. Und diese Zukunft ist in vielen Bereichen schon längst Realität geworden. Wir reden hier nicht über eine abgedrehte Science-Fiction-Fantasie, sondern über Dinge die unseren Arbeitsalltag seit längerem verändern und prägen. Fast jede neue Anlage in unserem Konzern hat mittlerweile eine Datenschnittstelle an der alle Produktionsparameter gesammelt, ausgelesen und verarbeitet werden können. Wir bewegen uns nur noch um die Frage, wie diese Daten ausgewertet werden und in den Prozess zurückgreifen.

Ein einfaches Beispiel hierfür wären integrierte Messstationen in einer Fertigungslinie. Nach verschiedenen Bearbeitungsprozessen misst die Anlage automatisch die Werkstücke und überprüft die Einhaltung der Fertigungstoleranzen. Je nach Messergebnis stellt die Anlage nun automatisch das Werkzeug zu, oder weist den Bediener an das Werkzeug zu wechseln. Die Anlage steuert sich an dieser Stelle selbst. Und hier sind wir an des Pudels Kern. Die Digitalisierung der Industrie führt zu sich selbst regulierenden Fertigungsanlagen. Und diese Prozesse sind in der Fabrik längst Realität geworden.

* „Deus ex machina“ lateinisch für: „Der Gott aus der Maschine“



Steuert der Mensch die Maschine oder steuert die Maschine zukünftig den Menschen?

Was am Beispiel des Werkzeugwechsels noch ganz nützlich für alle Beteiligten wirkt, bietet jedoch ungedachte Möglichkeiten und Problemstellungen, denn diese Digitalisierung wird nicht am Ende jeder Station halt machen.

Wer steuert in der digitalen Zukunft?

Die stetig fortschreitende Vernetzung von Anlagen wird es in Zukunft möglich machen, nicht nur einzelne Anlagen oder eine abgegrenzte Produktionsstraße miteinander zu vernetzen. In Zukunft wird es darum gehen, komplette Wertschöpfungsketten von der Vorzerspannung bis zur Montage in einheitlichen Systemen zu vernetzen und zu steuern, über Werksgrenzen hinweg, vom bestellenden Kunden bis zum ersten Lieferanten im Prozess.

An dieser Stelle kommt man unweigerlich auf verschiedene Fragen: Wer steuert in dieser digitalen Zukunft, und wer wird noch gesteuert? Steuert der Mensch die Maschine oder steuert sich die Maschine selbst und plant ih-

re Arbeitskräfte eigenständig in ihren Prozess ein? Dokumentiert die Anlage nur ihre eigenen Produktionsparameter oder will man auch die Einsatz- und Leistungsdaten der Mitarbeiter in der Anlage aufzeichnen? Ist die vernetzte Maschine der allwissende Gott in der digitalen Produktionswelt von Morgen? Diese Fragen werden im kommenden Veränderungsprozess zu gestalten sein. Wir sind konfrontiert mit der Gefahr einer massiven Entwertung von Arbeit. Vom Facharbeiter an der Anlage, über die Programm- und Logistikplanung. Überall da, wo heute Mitarbeiter Prozesse steuern oder regulieren setzt Industrie 4.0 an. Der Arbeitsprozess muss hierbei aber ein menschlicher bleiben. Ein Programm oder eine Maschine kann keine Menschen steuern.

Andreas Jahn
SCHEIBENWISCHER-
Redakteur
Tel. 2 40 09



Wolfgang Nieke im Interview zu Generation Y

„Wir müssen die Wünsche der Beschäftigten nach individueller Arbeitsgestaltung berücksichtigen“

Wolfgang Nieke hat mit Personalvorstand Wilfried Porth einen Workshop mit 60 Generation-Y-Vertretern von 21 Daimler-Standorten initiiert (mehr zum Workshop siehe Seite 5). Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat mit ihm über die Generation der heute 20- bis 35-Jährigen gesprochen.

SCHEIBENWISCHER: Wie kam es zu dem Workshop zur Generation Y?

Wolfgang Nieke: Herr Porth und ich kommen aus einer Welt, da musste man um 8:30 Uhr einstempeln und vor 15:30 Uhr durfte man die Fabrik nicht verlassen. Heute leben wir in einer ganz anderen Welt – man muss nicht mal am Arbeitsplatz sein, um zu arbeiten. Die Arbeitswelt ist im Wandel und so ist die Idee zu diesem Workshop entstanden.

Was unterscheidet die Generation Y von den vorherigen Generationen?

Die heute 20- bis 35-Jährigen sind die am besten ausgebildete Generation. Was sie von anderen Generationen unterscheidet ist, dass sie - zumindest wenn sie in Deutschland aufgewachsen sind - keine extrem sparsamen Zeiten erlebt haben. In der Regel haben sie mit ihren Eltern schon einen Teil der Welt gesehen. Junge Leute waren teilweise schon in Afrika oder Asien. Das war bei deren Eltern, die häufig zu der Generation der Babyboomer gehören und heute zwischen 50 und 60 Jahre alt sind, nicht so. Bei der Generation Y stehen Arbeit und Karriere nicht ausschließlich im Vordergrund, sondern sie wollen Arbeit und Leben in eine Balance bringen.

Warum ist es dem Betriebsrat wichtig zu wissen, wie die 20- bis 35-Jährigen arbeiten wollen?

Das ist allein schon deshalb wichtig, weil ein Viertel unserer Beschäf-



tigten zu dieser Generation gehört, dabei sind Praktikanten und Werkstudenten noch nicht eingerechnet. Und es werden mehr: Bei Daimler werden deutschlandweit jedes Jahr rund 1800 Auszubildende und Duale Hochschul学生 eingestellt.

Bei den Workshops hat sich herausgestellt, dass die Auszubildenden ähnliche Erwartungen haben wie Studenten. Absolventen, die nach dem Studium ins Unternehmen kommen, sind gewohnt, selbstständig zu arbeiten. Sie kommen bei Daimler in eine stark strukturierte und hierarchische Arbeitswelt. Es stellt sich die Frage, wie müssen wir unsere Strukturen ändern, um den Ansprüchen der Generation Y selbstständig unter flachen Hierarchien zu arbeiten, gerecht zu werden. Nun werden wir bei Daimler nicht alle Hierarchien abbauen. Aber im Unternehmen muss eine Diskussion zu einer veränderten Führungskultur angestoßen werden.

Die Generation Y legt Wert auf Flexibilität. Gibt es da auch Schattenseiten?

Schattenseiten in dem Sinne gibt es nicht. Es muss uns gelingen, die Wünsche nach individueller Arbeitsgestaltung der Beschäftigten zu berücksichtigen. Wenn sich ein Angestellter entscheidet im Rahmen von Mobilem Arbeiten seine Emails zwischen 19 und 21 Uhr zu bearbeiten und nachmittags lieber ins Freibad zu gehen, kann er für seine Arbeit keine Spätschichtzuschläge verlangen. Wenn aber das Unternehmen verlangt, dass er zwischen 19 und 21 Uhr an einer Telefonkonferenz mit ausländischen Kollegen teilnimmt, sind Zuschläge erforderlich.

Ich denke: Immer wenn das Unternehmen Flexibilität vom Mitarbeiter fordert, muss der Betriebsrat die Rahmenbedingungen regeln.

Wie sieht es mit flexibleren Arbeitszeiten für Montagearbeiter aus?

Ein Montagearbeiter kann mittags nicht einfach ins Freibad gehen und stattdessen abends arbeiten, es sei denn er findet einen Kollegen der mit ihm tauscht. Mobil von zuhause arbeiten kann ein Montagearbeiter gar nicht. Der Betriebsrat muss aber ein Augenmerk darauf haben, dass es auch in der Produktion individuelle Entscheidungsmöglichkeiten für die Kollegen gibt. Das ist aber ungleich schwerer, weil die Produktionssysteme sehr starr sind.

Die jungen Leute sind sehr technikaffin. Was müsste Daimler bieten?

Man muss sich wahrscheinlich genau anschauen, welche Hard- und Software es im Unternehmen gibt. Für die Teilnehmer der Workshops zu Generation Y wäre zum Beispiel ein daimlerinterner App-Store attraktiv. Im Übrigen wäre es wünschenswert, wenn jeder Mitarbeiter einen Email-Zugang hätte und es W-LAN auf dem gesamten Werksgelände gäbe.

Workshop mit 60 Gen-Y-Vertretern

Was brauchen die Vertreter der Generation Y um gut und erfolgreich arbeiten zu können? Wie muss sich Daimler als Arbeitgeber präsentieren, um für die Generation Y der interessant und attraktiv zu sein?

Um genau diese Fragen drehte sich der Gen-Y-Day im Mai – ein Workshop, an dem 60 Vertreterinnen und

Stichwort Generation Y

Die Generation Y trägt diesen Namen, da sie nach der Generation X, also zwischen 1981 bis 1995, geboren ist. Zudem wird im Englischen „Y“ wie „why“ (= „warum“) ausgesprochen, da der Generation nachgesagt wird, sie würden alles hinterfragen.

Sie gelten als die bestausgebildete Generation, die es je gab. Die Generation, die als erste im Wohlstand aufwachsen durfte, und somit viele Möglichkeiten geboten bekommen hat, wie beispielsweise das Studieren im Ausland. Über sich selbst sagen die Vertreterinnen und Vertreter der Generation, dass ihnen der Sinn ihrer Arbeit wichtiger sei als Geld und Statussymbole. Sie wollen Flexibilität bei der Arbeit, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Denn die Beschäftigtenumfrage der IG Metall zeigt, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nicht nur die der Generation Y) durchaus mehr Zeit für Familie und Freunde wünschen. Im Gegenzug sind sie bereit, flexibler auf die Forderungen ihres Arbeitgebers zu reagieren.

Eine Arbeitswelt, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, ihnen Zeit für Familie und Freizeit gibt und sie mitbestimmen lässt, wie die Arbeit gemacht wird – diese Forderungen diskutiert die IG Metall unter den Stichworten Gute Arbeit und Gutes Leben. Die IG Metall hat der Generation Y einiges zu bieten.



Nach der Abschlusspräsentation auf dem Workshop Gen-Y-Day nehmen sich Personalvorstand Wilfried Porth und Wolfgang Nieke Zeit, um den Tag zu reflektieren

Vertreter der Gen-Y teilnahmen. 29 Teilnehmerinnen und 31 Teilnehmer von 21 Daimler-Standorten aus ganz Deutschland kamen zusammen, um konkrete Umsetzungsideen für das Unternehmen zu entwickeln. Dabei waren sowohl gewerbliche als auch nicht-gewerbliche Beschäftigte, Direkteinsteiger und Auszubildende aus Werken, Niederlassungen und anderen Bereichen der Daimler AG vertreten. Personalvorstand Wilfried Porth und der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke haben ebenfalls an dem Workshop teilgenommen.

Die Generation-Y-Vertreter haben mehr als 200 Ideen für die künftige Arbeitswelt entwickelt.

Daraus wurden folgende Ideen aus dem Workshop ausgewählt, die direkt umgesetzt werden sollen:

- Arbeitszeitgestaltung nach dem Baustein-Modell (passende Bausteine je nach Lebenssituation)
- Flexiblere Arbeitszeitgestaltung und Ortswahl (mobiles Arbeiten)
- Arbeitsplatz, der auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt ist und an dem man sich wohl fühlt
- „Daimler-Dollar“ als alternativer Baustein für die Vergütung, zum Beispiel Karten für Veranstaltungen zu denen man als Daimler-Beschäftigter normalerweise keinen Zugang hat
- Interner Hardware Store sowie interner App Store



Wolfgang Nieke auf dem Workshop Gen-Y-Day

Arbeiten auf Abruf

In Bereichen wie beispielsweise der Instandhaltung oder an den Versuchsprüfständen gibt es eine Rufbereitschaft, die dafür sorgt, dass der Betrieb auch an Brückentagen oder Feiertagen aufrechterhalten wird.

Freiwilligkeit

Für diese Tätigkeit können die Kolleginnen und Kollegen auf freiwilliger Basis außerhalb ihrer täglichen Arbeitszeit eingeteilt werden. Für den Fall, dass auf freiwilliger Basis die erforderliche Anzahl von Beschäftigten für die Rufbereitschaft nicht erreicht wird, vereinbaren Betriebsrat und Personalbereich die Vorgehensweise bei der Einteilung.

Eingeteilte Beschäftigte müssen sicherstellen, dass sie während der Rufbereitschaft jederzeit erreichbar sind und ihren Einsatz unverzüglich antreten können.

Ruhezeiten einhalten

Die Erreichbarkeit ist über Mobiltelefone zu sichern, die die Firma bereitstellt. Ruhezeiten nach dem Arbeitsschutzgesetz sind einzuhalten. Dies



bedeutet, dass bei unterbrochener Ruhezeit nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit nach dem letzten Rufbereitschaftseinsatz eine Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten ist.

Die Rufbereitschaft ist im § 17, 19, 23 und 87 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt. Zusätzlich gibt im Werk 10/19 eine Betriebsvereinbarung (BV) zum Thema Rufbereitschaft. Die Regelungen dazu sind in der Übersicht rechts zusammengestellt. Falls ihr Fragen zur Rufbereitschaft habt, meldet euch bei uns.

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

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



Redaktion:

Jordana Vogiatzi (IGM), Tel. 0711-1 62 78-32;
Udo Bangert Tel. 2 16 34
Andreas Jahn Tel. 2 43 59
Monika Müller-Bertrand Tel. 6 25 22
Roland Schäfer Tel. 6 14 74
Stefan Rumpf Tel. 6 12 55
André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Nagold

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Bildquellen:

S. 1 ©Thomas Pajot - Fotolia
S. 3 © Mimi Potter - Fotolia
S. 4 © Thomas Bernhardt
S. 5 © Daimler
S. 6 © bloomua - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Dienstag, 1. September 2015

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

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Alexander Rutkowsky
Betriebsrat
Tel. 5 31 99



Dieter Tertiuk
Ersatzbetriebsrat
Tel. 5 67 55



Betriebsvereinbarung Was gilt zum Thema Rufbereitschaft

In letzter Zeit gab es immer wieder Missverständnisse was bei Rufbereitschaft gilt. Deshalb hier eine Übersicht, was die Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft im Werk 10/19 regelt:

- Die Pauschalvergütung, welche tarifynamisch angepasst wird, in Abhängigkeit der Wochentage und zu welchem Zeitpunkt diese ausbezahlt werden.
 - Vergütung während eines Einsatzes
 - anfallende Wege- und Arbeitszeiten werden bezahlt
 - Pauschalvergütung wird nicht gekürzt.
 - Einsatz im Werk
 - Anwesenheit ist über Zeiterfassungsgerät zu dokumentieren.
 - Die Einsatzzeit wird immer auf Viertelstunden aufgerundet.
 - Einsatzzeiten unter 30 Minuten werden auf 30 Minuten gerundet.
 - Einsatz außerhalb des Werkes
 - Arbeitszeit ist durch eigene Aufschriebe zu dokumentieren und nachzumelden.
 - Die Nutzung des Privatfahrzeuges wird vergütet.
 - Einhaltung der Ruhezeiten nach dem Arbeitsschutzgesetz
 - Vereinbarung zur Rufbereitschaft
 - E3-Leiter benennt Anzahl der Mitarbeiter und die Dauer der Rufbereitschaft mit Begründung dem Personalbereich. Die Anzahl und die Dauer sind vorab festzulegen.
 - Personalbereich holt die Zustimmung des Betriebsrates ein.
 - Haftung bei Unfallschäden bei Fahrten im Rahmen der Rufbereitschaft
 - Qualifikation der Mitarbeiter
- Die Betriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft im Werk 10/19 steht im Mitarbeiterportal auf der Homepage des Betriebsrats unter Portalcode @betriebsrat-ut unter „Aktuelles“.

Online-Befragung zu Mobilem Arbeiten:

Hoher Rücklauf von 41 Prozent



Die Online-Befragung zum Thema „Mobiles Arbeiten bei Daimler“ endete am Freitag, den 26. Juni 2015. 33.460 Beschäftigte haben an der Umfrage teilgenommen. Dies entspricht einem ausgesprochen hohen Rücklauf in Höhe von 41 Prozent und zeigt deutlich, wie aktuell dieses Thema für die Belegschaft ist.

Dankeschön für Teilnahme

Damit wurde ein umfassendes Bild Ihrer Meinung und Erfahrung aufgezeigt. Ihre Anregungen und Bedarfe werden das weitere Arbeiten in dieser Thematik ganz wesentlich unterstützen.

Diese Daten werden in den kommenden Wochen durch das Projektteam am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation zusammengeführt, analysiert und aufbereitet.

Über Inhalte und Ergebnisse sowie über die weitere Vorgehensweise werden wir Sie dann gemeinsam mit der Unternehmensseite, im Mitarbeiter-Portal und im Rahmen von Veranstaltungen informieren.

Workshops an den Standorten

In einer zweiten Stufe werden nach der Sommerpause an den Standorten Beteiligungs-Workshops stattfinden. Dabei wollen Betriebsrat und Unternehmen mit den Beschäftigten aus

verschiedenen Bereichen und mit den Führungskräften direkt ins Gespräch kommen. Die vorliegenden Erkenntnisse aus der Online-Befragung sollen hier vertieft werden. Wir freuen uns, wenn Sie Interesse bekunden und an den Workshops teilnehmen.

Da diesem Beteiligungsprozess ausreichend Raum gegeben und alle Standorte „mitgenommen“ werden sollen, werden die Verhandlungen zu der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zu Mobilem Arbeiten erst Ende 2015 beginnen. Erklärtes Ziel beider Seiten ist, dass die Vereinbarung auch von der IG Metall und Südwestmetall tarifiert wird – das heißt, dass die Tarifparteien unterzeichnen. Die Einführung und Umsetzung der neuen Regelung in die Praxis wird dann voraussichtlich im nächsten Jahr stattfinden.

Vielen Dank an alle, die diesen Beteiligungsprozess unterstützen.

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

Das Gesetz der Serie

Unternehmen wollte an Toilettenreinigung sparen

Der Zustand von sanitären Anlagen ist im Werk Untertürkheim ein Dauerbrenner. So auch auf der letzten Betriebsversammlung am 16. Juni in Mettingen.

Inzwischen muss man sich fragen, ob die Verantwortlichen nicht in einer Art Parallelwelt leben. Denn pünktlich zum 1. Juli hat das Unternehmen wieder am Leistungsverzeichnis der Reinigungsfirma herumgeschraubt. Vor dem Hintergrund der Mettinger Betriebsversammlung fast eine Provokation.

So hieß es unter anderem, dass Toiletten in Bürogebäuden nur noch alle zwei Tage geputzt werden sollten. Es dauerte nicht lang, und die Toiletten sahen entsprechend aus. Insbesondere bei warmen Temperaturen im Sommer, ein Hort für Keime aller Art. Hygiene Fehlanzeige! Besonders pikant: Im Bürokomplex der Werkleitung wird weiterhin täglich gereinigt. Wahrscheinlich hat der Werkleiter immer so schmutzige Schuhe.

Nach dem Hinweis von Kollegen hat der Betriebsrat umgehend bei den entsprechenden Stellen reklamiert. Das Unternehmen hat zugesagt, die Toiletten wieder täglich reinigen zu lassen.

Dem Betriebsrat ist es dennoch unverständlich, wie verantwortungslos das Unternehmen mit dem Thema Hygiene umgeht. Wie kann man an dem Leistungsverzeichnis der Reinigungsfirma manipulieren und nicht einmal sicherstellen, dass die beauftragten Putzleistungen überhaupt ausreichend sind? Der Betriebsrat ist es jedenfalls leid, diese Zustände permanent anzumahnen. Das Unternehmen muss endlich seinen Verpflichtungen aus der Arbeitsstättenverordnung nachkommen. Ansonsten muss man sich nicht wundern, wenn demnächst die Gewerbeaufsicht den einwandfreien hygienischen Zustand der Sanitärräume kontrolliert.

Stefan Rumpf
SCHEIBENWISCHER-Redakteur
Tel. 6 12 55



Constance Heidbrink
Betriebsrätin
Tel. 2 63 06



Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 3 72 28



Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Ewald Benninger
Betriebsrat
Tel. 2 56 32



Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34

Gruppenarbeit

Gruppengespräche sind Arbeitsbesprechungen

Immer wieder sprechen mich Kolleginnen und Kollegen auf das Thema Gruppenarbeit an: Ob es noch Gruppengespräche gäbe, wofür man Gruppensprecher brauche.

Da das System QUAP gesperrt sei und Urlaub oder Freischicht müsse man eh beim Meister beantragen.

Fakt ist: Die Beschäftigten in den Montagen und in der Fertigung haben ein Recht auf Gruppengespräche. Der Meister ist verantwortlich dafür, dass sie regelmäßig stattfinden. Wenn Gruppengespräche unregelmäßig stattfinden, ständig verschoben werden oder ausfallen ist die Gruppenarbeit zum Scheitern verurteilt.

Im Gruppengespräch wird zum Beispiel besprochen wer an welcher Maschine arbeitet und wer welche Aufgaben macht. Benötigte Qualifizierungen werden im Gruppengespräch auch besprochen und vereinbart. Auch Konflikte innerhalb der Gruppe werden besprochen und gemeinsam mit dem Meister gelöst. Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Gruppenarbeit ist das Unterstützungsteam. Es ist als Kontrollgremium der Gruppenarbeit zu sehen. Hier liegt die Verantwortung beim Meister und Teamleiter, dass diese bei gut funktionierender Gruppenarbeit mindestens einmal im Quartal stattfinden.

Alles zum Thema Gruppenarbeit ist in der Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit geregelt. Diese Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit gilt weiterhin. Auch für die Fertigungsbereiche.

Für alle Bereiche gilt: Wenn die Meister ihren Mitarbeitern etwas mitteilen wollen oder Themen zu besprechen haben, können sie die Kolleginnen und Kollegen zu einer Regelkommunikation einladen. Das fällt nicht unter das Gruppengespräch.

Michaela Caprazki
Betriebsrätin
Tel. 3 72 28

Parken in Hedelfingen

Immer noch zu wenige Parkplätze

Seit Ende April ist das neue Parkdeck in Hedelfingen mit 93 zusätzlichen Parkplätzen geöffnet. Bei aller Freude über mehr Parkplätze, gibt es aber auch mächtig Ärger: Hässliche Kalkflecken auf den Autos im Erdgeschoss des Parkhauses, weil Regenwasser durch die Parkhausdecke tropfte.

Unternehmen reagiert zu spät

Mitte Mai informierten wir IG Metall-Betriebsräte die zuständige Abteilung. Es dauerte fast vier Wochen bis eine Mitarbeiterin vor Ort ging und die Schäden begutachtete. Ihr Fazit: Die Flecken gehen mit Wasser ganz einfach weg. Allerdings nur wenn sie frisch sind. Auf Hinweis des Betriebsrats hat die Centerleitung das Parkdeck Mitte Juni endlich gesperrt.

Beim Bauen können Fehler passieren. Aber wir erwarten von der Unternehmensleitung, dass die Reklamationen der Kolleginnen und Kollegen ernst genommen werden.

Leider waren die 93 neuen Parkplätze nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Hätte die Firma 100 000 Euro mehr in das Fundament investiert, hätte man zwei Parkdecks bauen können. Aber Daimler hat wieder einmal mehr am falschen Ende gespart.

Vorschläge des Betriebsrats

Wir haben der Centerleitung vorgeschlagen, an der Parkfläche am Haupttor 1 in Hedelfingen wieder einen Bereich als Schichter-Parkplatz abzusperren. Das hat die Firma um-

gesetzt: Die Schranke öffnet jetzt erst um 13:30 Uhr. Außerdem hat die Firma an der Einfahrt zum Parkdeck auf unseren Vorschlag hin ein Schild aufgestellt „nur für Daimler-Mitarbeiter“. Weiter schlägt der Betriebsrat vor, die flexiblen Arbeitszeiten in der Fertigung auszubauen. Dann könnte zumindest ein Teil der Beschäftigten später mit der Spätschicht beginnen. Helfen könnten auch Parkmarken nur für Mitarbeiter in Hedelfingen. Außerdem könnte Daimler das VVS-Firmen-Ticket bezuschussen, um die Parkplatzprobleme zu entschärfen.

Fotini Kiosse
Betriebsrätin
Tel. 6 15 98



Das Sommerfest der JAV: Ein voller Erfolg!

Im Eberhardt-Bauer-Stadion in Esslingen fand am 19. Juni das Sommerfest der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Bei dem Fußballturnier haben 16 Mannschaften in zwei Gruppen um den Pokal gespielt. Die Mannschaft „FC Geiga“ (Industriemechaniker 2. Lehrjahr) hat das Turnier gewonnen. Zweiter wurden die „Mech-Troniker“ (Mechatroniker 2. Lehrjahr). Die JAV bedankt sich herzlich bei den IG Metall-Betriebsräten, die die JAV bei der Organisation des Festes kräftig unterstützt haben, bei der Ausbildungsleitung für die Finanzierung des Festes, bei den Schiedsrichtern Peter Adrion und Wolfgang Hirzel sowie allen Azubis, die dabei waren.