

# SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

Information für die Beschäftigten der Daimler AG Zentrale und  
Daimler Trucks/Mercedes-Benz Vans am Standort Stuttgart

**Nr. 82 • Oktober 2013**



Seite 3 //

**Neue HR Shared  
Services Organisation:  
Start im Oktober**

Seite 8 //

**Ergebnisse IGM-  
Beschäftigtenbefragung:  
Stichwort Flexibilität**

**Arbeit: sicher und fair!**  
Die Befragung.

Ergebnisse, Zahlen, Fakten

**Werk Bremen:**

Belegschaft wehrt  
sich gegen Fremdvergabe  
Seite 4 //

**ProCent:**

Projektmittel von  
20.900 € bewilligt  
Seite 5 //

**Buchbesprechung:**

Gottlieb Daimler –  
Ein bewegtes Leben  
Seite 6 //

## Herzlichen Dank!



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

Im Frühjahr dieses Jahres haben viele unserer Tarifbeschäftigten in der Zentrale von der IG Metall Post erhalten. Inhalt war die Beschäftigtenbefragung der IG Metall „Arbeit – sicher und fair 2013“. Erstmals hat die IG Metall mit solch einer bundesweiten, flächendeckenden Befragung in der M+E-Industrie, Sie als Beschäftigte nach Ihrer Meinung gefragt. Anfänglich herrschte in der IG Metall Unsicherheit, ob und in welchem Umfang sich unser Betrieb, in dem nur ein verschwindend geringer Teil von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Produktions-/ produktionsnahen Arbeiten befasst sind, an der Befragung beteiligen wird.

Das Ergebnis hat uns sehr positiv überrascht. Weit über 30 Prozent unserer Belegschaft hat der IG Metall geantwortet. Das ist eine stolze Zahl und nach den Regeln der Empirie eine Rückmeldung, die das Ergebnis repräsentativ werden lässt. Damit erreicht die Zentrale nicht nur einen Spitzenwert innerhalb der Daimler AG deutschlandweit, sondern auch im Vergleich zu anderen Betrieben in unserem Industriezweig. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ganz herzlich bedanken!

Seit August liegt nun das detaillierte Ergebnis vor, und dieses Ergebnis war die zweite Überraschung. Danach sind viele Kolleginnen und Kollegen in der Zentrale, auch wenn sie noch nicht in der IG Metall Mitglied sind, mit der Betriebspolitik der IGM-Betriebsräte einverstanden. Sie haben auch für die Zukunft den Wunsch nach sicherer Beschäftigung, fairem Entgelt und in einem sehr hohen Maß den Anspruch, Leben und Arbeit in eine gesunde Balance zu bringen. Ein weiteres tolles Ergebnis ist die Rückmeldung mit dem Wunsch nach mehr Beteiligung der Belegschaft in wichtigen betrieblichen Fragen, bevor im Betriebsrat Entscheidungen getroffen werden. Viele unserer Beschäftigten können sich vorstellen, sich persönlich einzubringen, um gute Ergebnisse zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu erreichen.

Den Wunsch nach mehr Beteiligung nehmen wir sehr ernst. Wir werden in den kommenden Wochen und Monaten unsere Aktivitäten in den Betrieb hinein ausweiten. Die Ergebnisse der Befragung, die wir mit diesem Scheibenwischer beginnend in einer kleinen Serie veröffentlichen werden, bieten die Chance zum Dialog und zum aktiven Einsteigen. Wir freuen uns heute schon auf viele gute Gespräche, neue Ideen und Lösungen zu wichtigen Fragen. Herzlich Willkommen zu einer neuen Art der Beteiligung!

*Herzlichst*

Jörg Spies  
IG Metall-Listenfürher  
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple  
Stellv. IG Metall-Listenfürherin  
Stellv. Betriebsratsvorsitzende



# Neue HR Shared Services Organisation startet im Oktober

**Es begann 2007** - Damals wurden im Zuge von NMM die administrativen Personaltätigkeiten in der Zentrale und den F&E-Bereichen in Untertürkheim und Sindelfingen von den Personalmanagementfunktionen getrennt und ein Human Resources Shared Service Center gebildet. Für den Kunden – und das sind wir Beschäftigte – bedeutete das ab sofort 1 – 2 – 3 : Wir sind angehalten, uns zu Personalthemen zunächst einmal im Intranet selbst schlau zu machen. Wir müssen Hotlines kontaktieren. Den/die PersonalmanagerIn bekommt man nur noch selten zu Gesicht. Man hat sich inzwischen daran gewöhnt, und meistens läuft es ja auch ganz gut.

## KONSEQUENTE STANDARDISIERUNG

Im Zuge des Projektes **Shared Services HR (PSS)** unter Leitung von **Klaus Vetter** wurde deshalb die konsequente Standardisierung vorangetrieben. Ziel ist eine deutschlandweite Vereinheitlichung sowohl der administrativen Personalprozesse als auch des Recruitingprozesses. Alle HR Admin Ressourcen werden zukünftig an drei Standorten gebündelt, ein Servicecenter Süd innerhalb der Zentrale am Standort Möhringen, ein **Servicecenter West** in Würth und ein **Servicecenter Nord** in Berlin. Das **Servicecenter Nord** wird innerhalb der DGSB (Daimler Group Services Berlin) aufgebaut, einer GmbH, die ursprünglich für die Bündelung von Accounting-Funktionen vorgesehen war, inzwischen aber auch für Personalfunktionen zum Billigtarif genutzt wird.

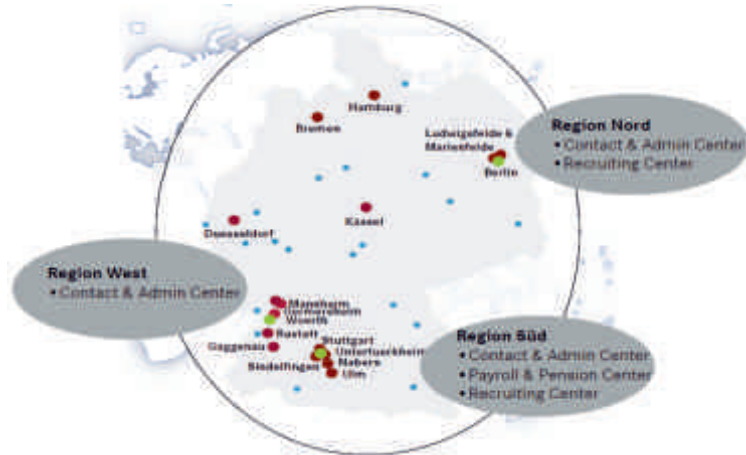
## INTERESSENAUSGLEICH/SOZIALPLAN VERHANDELT

Obwohl zwischen Konzernbetriebsrat und Unternehmensleitung ein Interessenausgleich/Sozialplan verhandelt wurde, der weitreichende Absicherungen vorsieht, wird die Bündelung an den drei Standorten vom Konzernbetriebsrat problematisch gesehen. Viele der betroffenen KollegInnen, deren Arbeitsplatz dadurch entfällt, werden aus persönlichen Gründen einen Standortwechsel nicht mitmachen können. Die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten speziell in den Werken sind sehr eingeschränkt, da viele administrative Tätigkeiten bereits in den letzten Jahren entfallen sind. So wird es immer schwieriger, Alternativen zu finden, um örtliche Personalprobleme zu vermeiden. Wer weiterhin auf einen Arbeitsplatz am bisherigen Standort angewiesen ist, dem helfen auch komfortable Leistungen bei Standortwechsel oder Ausscheiden nicht weiter.

## WIE GEHT ES WEITER?

Ab Oktober werden alle HR Admin- und Recruitingfunktionen in eine neue

Organisation **HR/SC** unter Leitung von **Klaus Vetter** zusammengeführt. Bei uns in der Zentrale sind das Admin Service Center (HRG/SC) und das Recruiting Service Center (PER/RAS) betroffen. In das Admin Service Center werden bis Ende 2014 die entsprechenden Funktionen aus den Werken Rastatt, Untertürkheim und Sindelfingen integriert. Zudem soll hier die Administration für Leitende Führungskräfte als Querschnittsfunktion für alle Werke laufen. Das bedeutet einen Personalzuwachs um fast das Doppelte. Deutliche Veränderungen wird es für die MitarbeiterInnen des Recruiting Service Centers am Standort Stuttgart geben. Die bisherige Zuständigkeit für Praktikanten, Abschlussarbeiten, Doktoranden und Werkstudenten geht komplett auf den Standort Berlin über. Dafür wird der neue Recruitingprozess extern/intern für die Zentrale, die F&E-Bereiche und die MBVD Zentrale etabliert, der die Bewerberauswahl und –steuerung effektiv unterstützen soll. Da diese Aufgaben höherwertiger als die bisherigen sind, dürfen sich die betroffenen KollegInnen über eine Aufwertung ihrer Stellen freuen. Darüber hinaus wird ab 2015 geprüft, ob auch das Payroll Service Center organisatorisch in die HR Service Center-Landschaft integriert werden soll. Alle bestehenden HR Service-Hotlines werden zeitlich synchronisiert, so dass überall einheitliche Ansprechzeiten bestehen.



## KEINE TRENNUNG VON HOTLINE UND BACKOFFICE-TÄTIGKEITEN

Eine arbeitsorganisatorische Trennung von Hotline (Generalisten) und Backoffice-Tätigkeiten (Spezialisten), wie Herr Vetter vorschwebt, lehnt unser örtlicher Ausschuss für Personal und Organisation ab. Die praktische Erfahrung im Backoffice ist aus unserer Sicht zwingende Voraussetzung, erfolgreich und kompetent in der Hotline arbeiten zu können. Denn hier geht es um die Beantwortung individueller und spezifischer Fragen, die sehr oft nicht in einen Standard passen. Wir können uns auch nicht wirklich vorstellen, dass eine ganztägige und ausschließliche Tätigkeit in der Hotline für die MitarbeiterInnen erstrebenswert ist.

**Eine ausgewogene und abwechslungsreiche Tätigkeit sowohl im First Level als auch im Second Level scheint doch eher der Garant für gute und motivierende Arbeit zu sein.**



Kerstin Keller  
Vorsitzende Ausschuss  
Personal & Organisation (APO)  
Tel.: 3 30 93

# Werk Bremen: Belegschaft wehrt sich gegen Fremdvergabe

**In den vergangenen Wochen war einiges los in Bremen. Mitte August haben wir auf Umwegen erfahren, dass Daimler beabsichtigt, Anbauteile der Rohbaufertigung bei einigen Modellen einzukaufen, also fremd zu vergeben. Diese Information bekamen wir nur vorgestellt, weil wir Gerüchten aus der Belegschaft hinterher gegangen waren.**

Seit einigen Monaten befinden wir uns in einem Projekt „Demografischer Wandel – Werk 67“, in dem wir gemeinsam mit der Werkleitung Lösungen für unsere älteren Kolleginnen und Kollegen finden wollen. Eigentlich sollte in dieser Zeit keine weitere Fremdvergabe stattfinden, vor allem nicht von Arbeitsplätzen, auf denen ältere Mitarbeiter aus den Montagen weiter beschäftigt werden könnten.

Seit dieser Zeit ist immer wieder Unruhe auf dem Werksgelände. Entweder kommt die Belegschaft zu unangekündigten Infoveranstaltungen, selbst in der Nachtschicht, oder es informieren Vertrauensleute zwischen Früh- und Spätschicht an den unterschiedlichen Toren. Sogar unsere Angestelltenvertrauensleute haben in der Kantine eine Aufklärungskampagne gestartet.

Die Beschäftigten fordern unverändert eine Rücknahme der angekündigten Fremdvergabe, auch weil sich sonst die Fremdvergabe immer weiter „in die Kernfertigung“ frisst. Aus diesem Grund versammelten sich am 23. August über 3000 Kolleginnen und Kollegen, um Infos über die Fremdvergabe einzufordern und Druck auf die Werkleitung zu machen. Deshalb fand auch am Mittwoch, den 11.09.2013 zum ersten Mal im Bremer

Werk eine Abteilungsversammlung des Rohbaus über alle drei Schichten statt (alleine in der Frühschicht kamen über 700 Rohbauer), und das nur zwei Wochen vor einer regulären Betriebsversammlung. Viele Standorte haben uns bereits mit Solidaritätserklärungen unterstützt, wofür wir uns bei euch recht herzlich bedanken.

Auf Grund dieser Unruhe und des Drucks durch unsere zahlreichen Aktionen haben wir inzwischen durch konkrete Nachfragen erfahren, dass der Vorstand plant, sogar ganze Fahrzeugmodelle an einem anderen Standort bauen zu lassen. Ohne den berechtigten Informationsbedarf der Kolleginnen und Kollegen wären wir wohl vor vollendete Tatsachen und Entscheidungen gestellt worden. Solch ein Umgang hat absolut gar nichts mit einer „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ zur Lösung der Probleme auf dem Werksgelände zu tun. Die eindeutige Forderung der KollegInnen ist: **Sofortige Rücknahme der angekündigten Fremdvergabe im Rohbau!** Gemeinsam mit den IG Metall Vertrauensleuten und der Belegschaft werden wir versuchen, tragfähige Lösungen zu erarbeiten. Das wird aber auf gar keinen Fall geräuschlos ablaufen, weil die Belegschaft sich an vielen Stellen unfair behandelt fühlt.

**Vielen Dank, dass ihr uns die Gelegenheit gebt, euch darüber zu informieren; wir werden Euch weiterhin auf dem Laufenden halten.**



Ralf Wilke  
Vorsitzender Vertrauenskörperleitung  
Mercedes Benz  
Werk Bremen

## Solidaritätserklärung mit den Kolleginnen und Kollegen von Daimler Bremen: Für sofortige Rücknahme der angekündigten Fremdvergabe

Aus eigener Erfahrung mit Fremdvergabe und Verlagerung (z.B. FAO) können wir nachvollziehen, wie wütend und verärgert ihr seid. Wieder einmal möchte unsere Unternehmensleitung Kosten sparen ohne Rücksicht auf die Folgen für die Belegschaften. Dies verurteilen wir auf das Schärfste. Darüber hinaus liegt bereits unternehmensseitig eine gegenteilige Zusage für den Erhalt der Arbeitsplätze an eurem Standort vor. Das derzeitige Verhalten widerspricht den Unternehmenswerten und kann nicht hingenommen werden. Wir sind stolz auf euch, dass ihr dieses Diktat nicht widerstandslos hinnehmt und sich viele Daimler-Kolleginnen und Kollegen in Bremen zur Wehr setzen. Wir stehen solidarisch hinter euch und werden über die Situation in Bremen und über eure Aktionen auch hier in der Zentrale berichten, um so euren Widerstand zu stärken. Wir unterstützen eure Forderung nach sofortiger Rücknahme der angekündigten Fremdvergabe von Rohbauteilen und wünschen euch viel Erfolg.

Solidarische Grüße aus Stuttgart  
Vertrauenskörperleitung Daimler Zentrale  
Stuttgart, 17. September 2013



Weitere Infos unter:  
[www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)



# Aktuelle Entscheidungen ProCent Zentrale: Projektmittel in Höhe von 20.900€ bewilligt

## NEUBESCHAFFUNG PAUSENSPIELSACHEN NACH BRAND (1.500€)

Der Schock war groß, als im Juni 2012 in Rottweil ein Bauwagen lichterloh in Flammen stand. Die Feuerwehr hatte den Brand zwar rasch gelöscht, von den im Wagen gelagerten Pausen-Spielsachen war aber nur noch Schutt und Asche übrig – Ursache: Brandstiftung. Die jugendlichen Täter stellten sich zwar später, da sie das schlechte Gewissen plagte, vollumfänglich ersetzen konnten sie den entstandenen Schaden aber nicht. Ein neuer Bauwagen konnte zwar vom Geld der Jugendlichen angeschafft werden, aber für die Spielsachen fehlte das Geld. Die 10 jährige Rebecca machte in einem Brief auf die Situation aufmerksam und bewegte nicht nur **Gerold Herter (ITM/CS)**, der das Projekt einreichte, sondern auch den örtlichen Entscheiderkreis. Dank der **1.500€** von ProCent wird der Bauwagen nun neu mit Spielsachen bestückt und wir hoffen, dass Groß und Klein ihre Freude daran haben – und gemeinsam gut darauf aufpassen.

[www.mks-rottweil.de](http://www.mks-rottweil.de)

## RENOVIERUNG DER RÄUME DER SOZIALARBEIT HEAVEN UNDERGROUND E.V. (5.000€)

Heaven Underground e.V. hilft armen und einsamen Menschen in Göppingen und lädt hierzu jeden Freitag ins „Streetwork-Café“. Ein großer Teil der 60 bis 80 Gäste, darunter auch Familien und Alleiner-

ziehende, leiden an schweren psychischen Krankheiten und Behinderungen. Ausschließlich ehrenamtlich tätige MitarbeiterInnen bieten den Gästen Unterstützung in der jeweiligen Lebenslage, ein warmes Essen, Lebensmittel-spenden und v.a. ein offenes Ohr für ihre Sorgen und Nöte. Alle Angebote sind kostenlos und müssen durch Spenden finanziert werden. Aktuell müssen die Räumlichkeiten – mit viel Eigenleistung – für insgesamt 15.500€ renoviert werden. Auf Antrag von **Josef Kurz (FAT)** beteiligt sich ProCent an den Renovierungsarbeiten mit **5.000€** für die Anschaffung von einer Küche mit Geschirrspüler.

[www.heaven-underground.de](http://www.heaven-underground.de)

## GRUPPE FÜR KINDER AUS TRENNUNGS- UND SCHEIDUNGSFAMILIEN (1.100€)

Über diese tolle Arbeit des Deutschen Kinderschutzbundes des Ortsvereins Stuttgart hat uns **Ingo Konrad (EA/O)** informiert und bei ProCent angefragt, ob wir diese Arbeit nicht unterstützen könnten. Denn so vielfältig die Gründe für eine Trennung auch sind, eines bleibt gleich: Kinder sind von einer Trennung am Stärksten betroffen. Mit dem Angebot bietet der Kinderschutzbund Kindern und deren Eltern die Möglichkeit, konstruktive und entwicklungsfördernde Wege aus der Krise zu finden. Kinder erleben in der Gruppe, dass sie nicht an der Situation schuld sind, dass ihre Gefühle wie Angst Traurigkeit, Wut normal sind. Außerdem haben sie Gelegenheit, sich auszuspre-

chen, ohne Angst zu haben, Mama und Papa zu belasten. ProCent unterstützt sowohl die bestehende Gruppe der 5 bis 12 Jährigen, als auch die geplante Einrichtung einer neuen Gruppe für Kleinkinder im Alter von 3 bis 5 Jahren, mit einer Zahlung von insgesamt **1.100€** für die Anschaffung längerfristig nutzbarer Materialien wie Scheren, Ostheimer Holzfiguren zur Aufstellung der Familien, Verkleidungsbedarf etc.

[www.kinderschutzbund-stuttgart.de](http://www.kinderschutzbund-stuttgart.de)

## WEITERE ENTSCHEIDUNGEN

Die Stiftung Jugendhilfe aktiv Esslingen erhält **1.600€** Zuschuss für das Anlegen eines Matschplatzes im Rahmen des Gartenausbaus ihrer Kita (**Sabine Becker T/OGP**). Eine weitere Kita, die kleinen Feuerdrachen e.V. in Stuttgart-Vaihingen, nutzt ihre freigegebenen **3.100€**, um ihren Eingangsbereich umzubauen – da die über eine Treppe erreichbare Tür sich derzeit nur nach außen öffnen lässt und ein entsprechend großes Gefahrenpotential bietet (**Joachim Klein PPA/G**). Die Umgestaltung des Bauernhofkindergartens „Im Steinig“ der Mensch-Tier-Begegnung-Karlsbad e.V. unterstützt ProCent mit **2.000€** für ein Gartenhaus, Zaun, Brunnen und Hochbeete (**Anne Klein HRG/FC**). **1.600€** gehen an die Weltmusik-Akustikgitarren-AG der Silcherschule Kornwestheim zum Erwerb der benötigten Gitarren und weiterer Materialien (**Eva-Maria Rüdinger ITM/CB**). Die Evangelische Kirchengemeinde Plochingen erhält **5.000€** für die Einrichtung eines Außenspielgeländes für den Jugendtreff „placzob“ (**Reiner Nussbaum GSP/ORR**).



Tim Strebe  
ProCent Koordinator  
im Betrieb Zentrale  
Tel.: 7 52 21

# Gottlieb Daimler – Ein bewegtes Leben

**Gottlieb Daimler - Bäckersohn aus Schorndorf, gelernter Büchsenmacher, begnadeter Ingenieur, schwäbischer Dickkopf, weltgewandter Industrieller, respektierter Firmenchef, leichtgläubiger Geschäftsmann, chronischer Workaholic, treuer Freund, fürsorglicher Familienmensch, liebevoller Ehemann und genialer Visionär, der die Welt ins Rollen gebracht hat – so steht es auf der Umschlagseite des neu erschienenen Buches von den Schorndorfer Autoren Renate und Karl-Otto Völker.**

All diese Seiten von Gottlieb Daimler werden auch in diesem Buch beschrieben und sein bewegtes Leben detailliert dargestellt. Aber auch die technische Seite, die Erfindungen rund um den Benzinmotor und des Automobils, sowie gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen werden sehr anschaulich erläutert, mit vielen Bildern untermauert. Daimler ist mit der Region Stuttgart verbunden wie kein anderer. Seine Bedeutung für die heutige Zeit wird bei der Lektüre eindrücklich vor Augen geführt.

Hier einige Zitate aus verschiedenen Zeitepochen:

Von 1861 bis 1863 war G. Daimler in England, das in der technischen Entwicklung und dem Maschinenbau dem europäischen Festland weit voraus war. „Daimler imponiert, was er auf der Insel zu Gesicht bekommt: riesige Maschinen für Spinnereien und Webereien, Werkzeugmaschinen für Schiffbaubetriebe, Dampfkessel, Dampfmaschinen und Lokomotiven. Er ist beeindruckt von der hohen Qualität und von der Präzision, mit der die industriellen Werkzeuge hergestellt werden.“ (S. 42)

„Daimler steht an der Werkbank, eine harte Schule bei wenig Lohn: „Als Arbeiter muss ich jedenfalls fürs Erste den Gehülfen irgend eines alten Arbeiters machen“, schreibt er am 2. August 1861 an einen engen Freund namens Wilhelm. 58,5 Stunden beträgt die wöchentliche Arbeitszeit, 28 Schilling ist der Lohn. Das reicht gerade zum Auskommen.“ ... „Daimler lernt in England die notwendigen Bedingungen der industriellen Produktionsweise kennen: rationalisierte Fertigungsmethoden im Verbund mit hoher Qualitätsleistung. Erfahrungen, die ihm noch nützlich sein werden.“ (S. 43)

„1963 beginnt Daimler als Ingenieur und Technischer Zeichner in der Geislinger Maschinenfabrik Straub & Schweizer (die spätere WMF) zu arbeiten.“ „...„Kaum dort angekommen, lernt Gottlieb Daimler den Mann kennen, der ihn zeitlebens beruflich begleiten und einer der bedeutendsten Ingenieure des 19. Jahrhunderts werden wird: den 1846 geborenen Wilhelm Maybach. Der zwölf Jahre jüngere Maybach wird im Bruderhaus der Assistent des inzwischen 31-jährigen Konstrukteurs. Der Lebensweg der beiden sollte sich von da an nicht mehr trennen. 35 Jahre lang bleibt Maybach Gottlieb Daimlers kongenialer Partner.“ (S. 47/48)

„Im August 1883 ist es dann so weit: Daimler und Maybach bringen ihren ersten Motor zum Laufen. Der liegende, mit Leuchtgas betriebene Motor leistet 0,25 PS bei sensationellen 600 Umdrehungen, dreimal so viel wie die Deutzer Gasmotoren – und er ist leicht: Er wiegt nur 60 Kilogramm. Damit sind bereits erste wesentliche Konstruktionsziele erreicht.“ (S. 76)

„Und so fährt, noch vor der Motorkutsche, auf dem Neckar in den ersten Novembertagen des Jahres 1886 ein Boot, wie von unsichtbarer Kraft getrieben. Es ist mit acht Personen besetzt und bewegt sich mit großer Geschwindigkeit stromauf und stromab. Am Ufer reiben sich Passanten die Augen ob dieser gespenstisch anmutenden Szene.“ (S. 82)

„Für Daimler beginnen 1889 schwere Zeiten ....Daimler ist gezwungen, Finanziers zu finden und wird schließlich im Rottweiler Pulverfabrikanten ...Max von Duttenhöfer fündig. ... Faktisch entmachten aber die neuen Partner mit dem Gesellschaftervertrag Daimler im eigenen Unternehmen. ... Seine Enttäuschung bringt er in einem Tagebucheintrag zum Ausdruck: „Im Vertrauen auf die guten Versprechungen der Freunde habe ich unterschrieben und ihnen die Macht gelassen. Jetzt sehe ich, dass ich getäuscht bin.“ ... Gleichzeitig wird die Position Daimlers in seiner eigenen Firma immer prekärer. Im März 1893 verliert er durch Stimmenmehrheit seine Stellung als technischer Leiter und bleibt nur noch Aktionär und Mitglied im Aufsichtsrat. ...Daimler schäumt vor Wut. Er sieht sich um sein Lebenswerk betrogen. Im Januar schreibt er an seinen Freund Solveen: „...denn ich sehe auch ein, daß wenn die Oberen und Großen sich so benehmen und ihre Herrschaft und Habgier so weit treiben, daß sie den ehrlichen um seine Sache Arbeitenden und Nützliches schaffenden Menschen um sein Alles bringen können, solches Raubgesindel vernichtet gehört ...“ Starke Worte eines bis ins Mark gekränkten Mannes.“ (S. 111 – 115)



Auf der Automobilausstellung 1889 in Paris stellten Gottlieb Daimler (Erster von rechts) und Wilhelm Maybach (Zweiter von rechts) einen neuen Lastwagen für fünf Tonnen Nutzlast vor. Die Lastwagen werden bald in Verkaufsschlagen.



**Die Autoren**  
Das Schorndorfer Autorenpaar Renate und Karl-Otto Völker beschäftigt sich schon lange intensiv mit dem Leben und Wirken von Gottlieb Daimler. Beide sind in der Daimler-Geburtsstadt verwurzelt: Karl-Otto Völker als langjähriger Kommunalpolitiker und mittlerweile Stadtführer, Renate Völker, einst auch als Werksredakteurin bei Daimler-Benz tätig, arbeitet heute als freie Journalistin.

SILBERBURG-VERLAG 2013: 160 Seiten mit 100 Abbildungen, ISBN: 978-3-8425-1230-6 kartoniert 19,90 Euro, erhältlich im Buchhandel



## Lebendiges Fossil aus einer längst vergangenen Arbeitswelt: Der Freischmiede-Hammer aus dem Jahr 1916

**Die Schmiede in Untertürkheim war das erste Gebäude überhaupt, das im Jahr 1903/04 auf dem neu erworbenen Untertürkheimer Fabrikgelände von der Daimler-Motoren-Gesellschaft gebaut wurde. Es ist eines der ganz wenigen Gebäude, das seine historische Fassade zur Mercedesstraße hin noch bewahren konnte mit dem Relief des Schriftzuges der Daimler-Motoren-Gesellschaft.**

Was nur wenige wissen: in der Schmiede, die nur mit Spezialschuhen und Hörschutz betreten werden darf, verrichtet ein Freischmiedehammer aus dem Jahr 1916 noch heute seine Dienste. Er ist vermutlich die älteste noch existierende Maschine in Untertürkheim. Hersteller war die Firma Hartmann in Chemnitz. Die Daimler-Motoren-Gesellschaft war damals voll in die Rüstungsproduktion des Ersten Weltkrieges eingespannt, das Werk Untertürkheim stellte in Kooperation mit Krupp Artillerieschlepper und anderes Kriegsgerät her, außerdem wurden bereits Flugmotoren in hoher Stückzahl hergestellt. Das Werk Sindelfingen stellte sogar komplette Flugzeuge her. Das führte dazu, dass im Jahr 1917 die Schmiede um 100 Prozent vergrößert werden musste.

Die Arbeitswelt war damals wie die Zeiten auch ziemlich rau: der Mindestlohn eines gelernten Facharbeiters in der Schmiede betrug damals 1,50 Mark pro Stunde, im Akkord konnte er es auf 2,68 Mark bringen. Die noble Kundschaft der Daimler-Motoren-Gesellschaft konnte zur gleichen Zeit ein Mercedes-Chassis für ca. 20.000

Mark bekommen. Der individuelle Karosserie-Aufbau kostete noch extra. Im Unternehmensarchiv hat sich eine Übersicht aus dieser Zeit erhalten. Danach arbeiteten in der Schmiede unter Meister Laichinger 148 Facharbeiter, damals „Professionisten“ genannt, 49 angelehrte Arbeiter, die „Nicht-Professionisten“ sowie 50 ungelernete Arbeiter, die „Tagelöhner“. Die Arbeitswoche dauerte während des Ersten Weltkrieges in den Werkstätten in Untertürkheim 55,5 Stunden, gleichzeitig gab es nur sehr wenig Erholung: ab dem 4. Dienstjahr wurden 3 Urlaubstage gewährt, das steigerte sich bis zum 10. Dienstjahr auf 6 Tage. Diese Urlaubstage und Mindestlöhne wurden in harten Verhandlungen der Werkleitung abgerungen, das Merkblatt des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (Vorläufer der IG-Metall) vom Juni 1917 kommentiert: „...das vorliegende Ergebnis der Verhandlungen entsprach nicht den Erwartungen der Arbeiterschaft, die zum Ausgleich der Teuerung als notwendig angesehen wurden...“.

Der Freischmiedehammer hat nicht nur den Ersten Weltkrieg gesehen, er musste

auch noch einen Zweiten Weltkrieg erleben und hat die Bombardements auf das Werk Untertürkheim überlebt. Und er trotzte auch Rationalisierungsmaßnahmen späterer Jahrzehnte. Im Jahr 2016 wird er hundert Jahre alt. Der Freischmiedehammer wird heute sporadisch eingesetzt zur Herstellung von Prototypenteilen. Die Kunst des Freihandschmiedens beherrschen nur noch ganz wenige Mitarbeiter. Kollege Antonio Salerno bemerkt: „die Schmiedearbeiter sind stolz, ein Stück Geschichte in ihrer Halle zu haben“.

Wir wünschen dem „alten Herrn“ noch viele aktive Jahre. Sollte er dennoch einmal aus Altersgründen seinen Dienst versagen, ist es wichtig, ihn nicht zu verschrotten, sondern als Denkmal unserer Arbeitswelt zu bewahren: ideal wäre ein würdiger Platz im Werk, mindestens aber in einem Industriemuseum.

**Wolfgang Rabus**  
IG Metall-Vertrauensmann

Arbeit am Freischmiedehammer, 1985 / die wohl älteste Maschine in Untertürkheim



## Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung „Arbeit: sicher und fair“ in der Zentrale

Nachdem wir im Juli bereits über die bundesweiten Ergebnisse berichtet haben, werden wir ab dieser Ausgabe in einer kleinen Serie die wesentlichen betrieblichen Ergebnisse vorstellen. Gleichzeitig möchten wir mit Ihnen in einen Dialog treten, wie diese Ergebnisse zu interpretieren sind und welche Konsequenzen wir gemeinsam daraus ziehen sollten – auch im Hinblick auf unsere Prioritäten als IG Metall Betriebsräte. Beginnen wollen wir mit:

### FLE-XI-BI-LI-TÄT, DIE (VON LAT. FLECTERE, BIEGEN, BEUGEN):

#### Anpassungsfähigkeit an wechselnde Umstände, Biagsamkeit

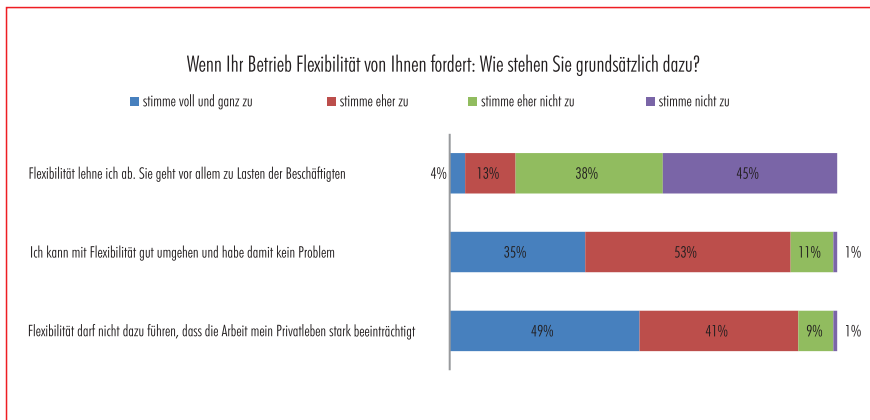
Mangelnde Anpassungsfähigkeit an eine sich permanent verändernde Umwelt hat schon so mancher Spezies ein jähes Ende bereitet. Entsprechend ist Flexibilität im Sinne der Anpassungsfähigkeit wichtig und im deutschen Sprachgebrauch positiv belegt - und die Umfrage zeigt, dass die KollegInnen auch damit umgehen können. Der Frage „Ich kann mit Flexibilität gut umgehen und habe damit kein Problem“, stimmen 35 Prozent voll und ganz zu, 53 Prozent stimmen eher zu. Nur

Stichwort „customer dedication“: der Kunde ist König und muss gemäß seiner Bedürfnisse umsorgt werden – möglichst rund um die Uhr und just in time. Für diese Aufgabe benötigt das Unternehmen die richtige Anzahl von MitarbeiterInnen bzw. FTEs (Full-time Equivalents) in den richtigen Projekten und den richtigen Standorten für die richtige Anzahl von Stunden - und erwartet hierfür eine entsprechende (zeitliche und räumliche) Flexibilität der FTEs. Die Umfrage zeigt, dass die KollegInnen der Zentrale dieser Erwartung im hohen Maße erfüllen: die tatsächliche Arbeitszeit liegt bei allen Befragten deutlich über der tariflich vereinbarten. Über 40 Prozent der Befragten

Arbeitszeit ständig und bei 34 Prozent häufig kurzfristig aufgrund der Anforderungen des Betriebs. Vor allem die hohe Zahl der Überstunden deutet darauf hin, dass die KollegInnen nicht starr auf Ihre jeweils vereinbarte Wochenarbeitszeit bestehen, sondern flexibel auf die (steigenden) Anforderungen des Unternehmens reagieren. Dank unserer guten Gleitzeitvereinbarung, nach der keine Arbeitszeiten verfallen, können die KollegInnen diese Überzeiten dann (theoretisch) in „ruhigeren“ Zeiten auch wieder abbauen – oder sie werden über Zuschläge kompensiert.

### FLEXIBILITÄT AUS SICHT DER KOLLEGINNEN

Trotz der jüngst geforderten 275.00 Kundenverantwortlichen - sprich voller Kundenorientierung – orientieren sich die KollegInnen primär an ihrer privaten Situation. Nur 6 Prozent stimmten der Aussage voll und ganz zu, dass die Arbeit ihnen so viel bedeutet, dass sie ihr in der Regel Vorrang vor dem Privatleben einräumen. Den KollegInnen ist es ein Anliegen, die geforderte Arbeitsleistung gemäß der eigenen Bedürfnisse zeitlich flexibel und mobil zu erbringen – primär um der Vielzahl zusätzlicher „privater“ Verpflichtungen wie Arzttermin, Kinderbetreuung, Hausbau, Ehrenamt o.ä. adäquat begegnen zu können.

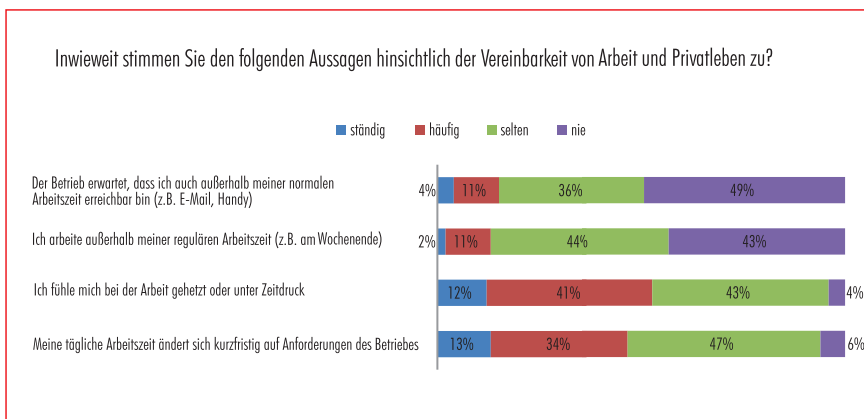


4 Prozent lehnen Flexibilität grundsätzlich ab. Als biegsam hingegen möchte niemand gerne bezeichnet werden, denn das steht für Charakterschwäche, fehlende Überzeugungen und wechselnde Prioritäten. Aber welche Flexibilität ist hier eigentlich gemeint?

gaben an, mehr als 40 Stunden die Woche zu arbeiten. Bei 13 Prozent der Befragten ändert sich die tägliche

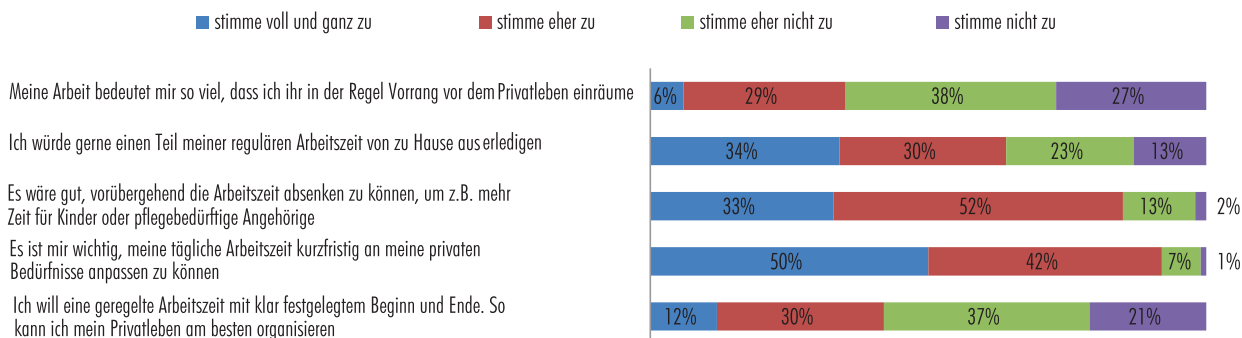
### FLEXIBILITÄT AUS SICHT DES UNTERNEHMENS

Das Unternehmen möchte die richtigen Produkte zur richtigen Zeit in der richtigen Qualität und der richtigen Menge an den Kunden bringen – und das zu möglichst geringen Kosten. Aktuelles





## Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu?



50 Prozent der Befragten ist es sehr wichtig und 42 Prozent wichtig, die tägliche Arbeitszeit an die privaten Bedürfnisse anpassen zu können. Der Aussage „Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeitszeit von zu Hause aus erledigen“ stimmen 34 Prozent voll und ganz zu, 30 Prozent stimmen eher zu. 33 Prozent würden es begrüßen, die Arbeitszeit absenken zu können, um mehr Zeit für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zu haben. Für 37 Prozent ist es sehr wichtig, Entgeltzuschläge als Ausgleich für flexiblen Einsatz zu erhalten.

### **SOVERÄNITÄT ÜBER DIE EIGENE ARBEITSZEIT IST KEINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT**

Flexibilität ist eine Frage des Blickwinkels: das Unternehmen muss flexibel auf die Kundenbedürfnisse reagieren, der Mitarbeiter möchte seine Arbeitszeit entsprechend seiner eigenen Bedürfnisse gestalten. Beide Anspruchsgruppen haben legitime Ansprüche und es bedarf eines intensiven Dialogs, um gemeinsam immer wieder neu passende Regelungen und Kompromisse zu finden. Unsere Aufgabe als IG Metall-BetriebsrätInnen ist es, in diesen Verhandlungen die Interessen der KollegInnen zu vertreten – ohne dabei das Wohl des Unternehmens aus dem Blick zu verlieren. Dass wir das ganz gut hinbekommen, zeigen eine Vielzahl von „Flexibilitätsinstrumenten“, die in zähen Verhandlungen hart erkämpft wurden: Beispielsweise keine Kernarbeitszeit, sondern ein flexibler Gleitzeitrahmen von 6 bis 20 Uhr, kein Verfall von Überstunden und das Recht, sich im Rahmen von -60 bis +60 Überstunden (grüne Phase) frei zu bewegen

und uneingeschränkt Gleittage zu nehmen, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten von zu Hause, Langzeitkonten, Entgeltzuschläge etc.

### **IHRE RÜCKMELDUNGEN SIND GEFRAGT – WERDEN BESTEHENDE REGELN GELEBT?**

Können Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, entsprechend der heutigen Regeln autonom über Ihren Auf- und Abbau von Zeiten bestimmen? Können Sie auch einmal ausschlafen und um 10 Uhr ins Büro kommen oder bei schönem Wetter auch mal um 13 Uhr gehen, ohne dabei schräg angeschaut zu werden? Werden Ihnen Gleittage bewilligt - oder nur in Ausnahmefällen oder aufgrund betrieblicher Bedürfnisse sogar verweigert? Wird Ihnen mobiles Arbeiten von zu Hause ermöglicht – oder müssen Sie darum kämpfen? Dürfen Sie nach einer Auslandsreise auch einfach mal von zu Hause aus arbeiten und Ihre Abrechnungen von dort erledigen?

Kurz gesagt: Bietet das Unternehmen als Gegenleistung für die eigenen Flexibilitätsanforderungen Ihnen die Freiheiten, die Sie benötigen? Weiß Ihr Vorgesetzter es zu schätzen, wenn Sie flexibel auf seine Anforderungen eingehen – und bringt das auch zum Ausdruck?

Um zu erfahren, ob die gegenwärtigen Regelungen ausreichen oder nicht, brauchen wir Ihr Feedback! Genügen Ihnen die jetzigen Regelungen oder brauchen wir klarere Vorgaben, wie z.B. ein „Recht auf mobiles Arbeiten“ - oder sogar eine stärkere Sensibilisierung der Führungskräfte, bestehende Regelungen auch anzuwenden?

Wir freuen uns auf Ihre Kommentare per Mail oder auf [timstrebe.blogspot.de](http://timstrebe.blogspot.de) – wir sind da ganz flexibel!



Tim Strebe  
Vertrauensmann GSP/LS  
Tel.: 7 52 21

## IMPRESSUM

**Herausgeber:**  
IG Metall Stuttgart  
**Verantwortlich:**  
Uwe Meinhardt,  
1. Bevollmächtigter der  
IG Metall Stuttgart  
Theodor-Heuss-Straße 2,  
70174 Stuttgart  
sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de  
www.stuttgart.igm.de

**Redaktion:**  
Jörg Spies, Tel: 3 35 45  
Christa Hourani, Tel: 3 35 49  
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43  
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47  
Sigrid Krohn, Tel: 5 26 39  
Silke Wasel, Tel: 3 11 33  
Sabine Winckler, Tel: 9 33 47  
Dietmar Stecker Tel: 2 43 69  
Jordana Vogiatzi (IGM)  
André Kaufmann (IGM)

**Redaktionschluss  
dieser Ausgabe:**  
18. September 2013

**Redaktionschluss  
nächste Ausgabe:**  
14. Oktober 2013

## Verhandlungen zu Leiharbeit und Werkvertrag für indirekte Bereiche

Seit gut einem Jahr laufen die Gespräche mit dem Unternehmen zur Leiharbeit. Zur Zeit werden sehr ernsthafte und intensive Verhandlungen geführt. Noch liegt kein Ergebnis vor, aber man ist sich doch in einigen Punkten näher gekommen. Eine der Auseinandersetzungen ist, ab wann ein Leiharbeitnehmer / eine Leiharbeitnehmerin übernommen wird. Ende September sind die nächsten Verhandlungen anberaumt.

In den administrativen Bereichen sind zurzeit bundesweit ca. 1.900 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt, davon über 700 im Bereich Forschung und Entwicklung. Zur Umsetzung des Tarifvertrages in den indirekten Bereichen hat der GBR folgende Forderungen:

- » „equal pay“, also gleiches Entgelt für gleiche Bezahlung
- » die Einbeziehung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Sozialeinrichtungen
- » eine klare Regelung zur Übernahme in

unbefristete Arbeitsverhältnisse und » eine Konkretisierung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

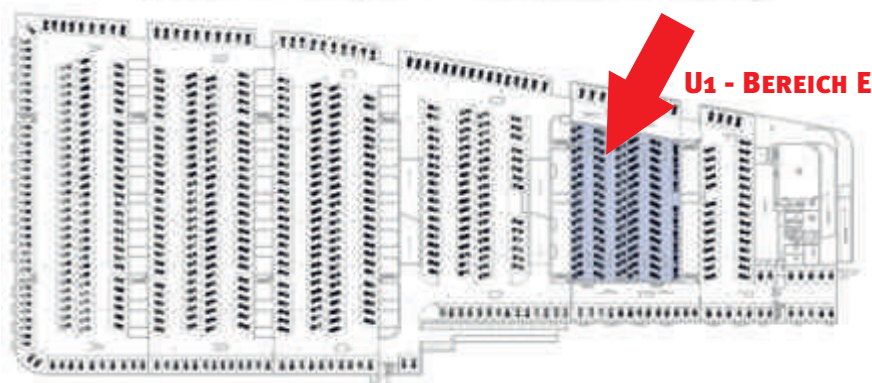
In der Auseinandersetzung wird uns sicherlich helfen, dass die Leiharbeit, aber auch der Umgang mit den Werkverträgen zwischenzeitlich auch in der Öffentlichkeit sehr kritisch diskutiert wird. Der Gesamtbetriebsrat möchte eine Reduzierung von Werkverträgen und vor allem eine stärkere Transparenz. D.h. eine saubere Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen. Denn in

der Vergangenheit stellte sich in vielen Fällen eine verdeckte Leiharbeit heraus. Hier muss das Unternehmen noch einiges tun. Oberstes Ziel des GBR ist, Stammarbeitsplätze im Unternehmen zu guten Bedingungen zu erhalten.



## SMART-Parkplätze in Möhringen

Nach der Umgestaltung des U1 stehen ab sofort **92** neu ausgewiesene Smart-Parkplätze zur Verfügung. Dies ist ein weiterer Versuch, die Parkplatzsituation in Möhringen zu entschärfen. Sollten diese Parkplätze noch nicht allen SMART-FahrerInnen bekannt sein, sie befinden sich im **Bereich E** im 1. Untergeschoss. Auf allen anderen Parkebenen sind ebenfalls vereinzelt SMART-Parkplätze ausgewiesen.



Sieglinde Fuchs  
IG Metall-Betriebsrätin  
Tel: 7 60 32

## Betriebsruhe Weihnachten 2013 / Neujahr 2014 vereinbart



Letzter Arbeitstag ist der 20. Dezember 2013, erster Arbeitstag ist der 2. Januar 2014. Damit entfallen insgesamt 4 Arbeitstage. Eine erweiterte Freizeitnahme vor dem 20. Dezember und ab dem 2. Januar ist möglich und wird auf Wunsch des Mitarbeiters genehmigt. Die ausfallenden Arbeitstage können mit Tarifurlaub und/oder Gleitzeit belegt werden. Im Rahmen der Gleitzeit können die ausfallenden Tage auch mit negativen Stunden bis minus 100 Stunden belegt werden. In besonderen Fällen kann auf Antrag auch unbezahlter Urlaub gewährt werden. Nicht genommener Jahresurlaub aus 2013 kann formlos in Absprache zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter in das erste Quartal 2014 übertragen werden. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres zum 31. März 2014, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

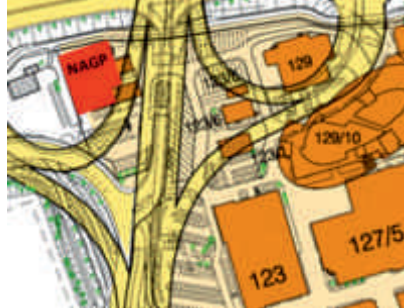


Silke Wasel  
IG Metall-Betriebsrätin  
Tel: 3 11 33

## Neues von der Baustelle: Neubau eines Nutzfahrzeug-Außengeräuschprüfstands (NAGP) in Untertürkheim

Die Kollegen aus dem VAN-Dauerlauf sind im Juni von dem Gebäude 123/3 (H-Bau) in das neue Gebäude 123/1 umgezogen. Anfang Juli wurde mit dem Abriss des H-Baus begonnen. An dieser Stelle wird der neue Nutzfahrzeug-Außengeräuschprüfstand entstehen. Eine zusätzliche Baumaßnahme ist auch die Erweiterung der Durchfahrts Höhe von momentan 3,2 m - 3,6 m auf mindestens 4,0 m unter der Brücke, Auffahrt Benzstraße. Diese Erweiterung ist notwendig, um die Zufahrt aus dem Entwicklungsbereich zu gewährleisten.

Der Nutzfahrzeug-Außengeräuschprüfstand dient zur Messung der beschleunigten Vorbeifahrt nach der neuen **ECE 51 Regelung**. Mit diesem Mess-System wird das Außen-geräusch von Kraftfahrzeugen nach international standardisierten Verfahren gemessen. Der Außengeräuschprüfstand besteht aus einer schalltoten, konditionierten



Prüfhalle, sowie einem 3-geschossigen Büroanbau. Das Gebäude wird in massiver Bauweise errichtet und ist komplett unterkellert. In der Prüfhalle wird auch eine Allrad-Leistungsrolle für Nutzfahrzeuge integriert.

**Projektdauer:** Baubeginn 07/2013  
Fertigstellung 07/2014

Wir IG Metall-Betriebsräte begrüßen die Entscheidung, diesen Geräuschprüfstand in Untertürkheim zu bauen. Dies ist sicherlich eine Bereicherung für den Standort Stuttgart.

### AUF DEM PRÜFSTAND SOLL DIE NEUE ECE 51-REGELUNG SIMULIERT WERDEN

Das Fahrzeug passiert mit vorgegebener Geschwindigkeit zwei im Abstand von je 7,5 m zur Straßenmitte angeordnete Mess-Mikrofone und gibt an einer ebenfalls vorgegebenen Stelle Vollgas. Das Mess-System erfasst gleichzeitig Position, Geschwindigkeit, Drehzahl und Gaspedal-Stellung des Fahrzeugs und den Schallpegel der beiden Mikrofone, während das KFZ die Mess-Strecke passiert.



Dietmar Stecker  
Ausschuss Arbeitssicherheit,  
Umwelt und Gesundheit (AUG)  
Tel.: 2 43 69

## Freie Plätze im Sternchen

Erfreulicherweise können wir an dieser Stelle mitteilen, dass es sowohl im Sternchen in Untertürkheim als auch im Sternchen Esslingen-Mettingen noch freie Plätze gibt. Ab Oktober können in Untertürkheim noch 3 Vollzeit- und 2 Teilzeitplätze vergeben werden, ab November gibt es noch einen Vollzeitplatz. In Esslingen-Mettingen gibt es ab Oktober noch 2 Vollzeitplätze und einen Teilzeitplatz und ab November noch einen Vollzeitplatz. Nähere Informationen erhalten Sie von der Kita-Leitung Frau **Michaela Jonkmanns**.



Sabine Winckler  
Sternchen-Auswahljury  
Tel.: 9 33 47

Die Kontaktdaten finden Sie im Intranet unter:

- >> Daimler & ich
- >> Arbeitsumfeld & Soziales
- >> Kinderbetreuung



### Neue Öffnungszeiten des Firmenangehörigen-geschäfts

Die Öffnungszeiten in der Verkaufsstelle in der Albert-Dulk-Straße haben sich seit dem 1. September 2013 wie folgt geändert:

**Montag bis Donnerstag**  
von 8.30 Uhr bis 16.30 Uhr  
**Freitag**  
von 8.30 Uhr bis 15.00 Uhr

### Bereichsversammlungen 2013

für den Bereich VAN

**Donnerstag, 10. Oktober 2013 um 8.00 Uhr**  
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant

für den Bereich Truck

**Montag, 14. Oktober 2013 um 8.00 Uhr**  
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant

Themen sind u.a.:

- Wirtschaftliche Lage
- Bereichsspezifische Themen
- Kundenorientierung/Customer Dedication
- Umsetzung Tarifvertrag Leiharbeit
- HR Shared Service Center
- Generationenmanagement
- Spendenprojekt ProCent
- Firmenangehörigengeschäft

### Welttag für menschenwürdige Arbeit

**ARBEIT:  
SICHER UND FAIR!**

**Montag, 7. Oktober 2013, 15 Uhr**  
Kundgebung, Marktplatz Stuttgart

Anschließend Musik und Aktionsstände mit verdi, IG BAU, GEW, NGG, Neue Arbeit, dem DGB und der ROAD SHOW der IG Metall.

#### Wir lassen uns nicht spalten

Der 7. Oktober ist der Welttag für menschenwürdige Arbeit – weltweit setzen Gewerkschafter ein Zeichen gegen prekäre Beschäftigung. Wir nehmen diesen Tag zum Anlass, Unternehmen und Politik aufzufordern prekäre Beschäftigung zu stoppen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, dass alle Arbeitnehmer zu sicheren und fairen Bedingungen arbeiten und leben können.

Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Einzelhandel und aus den Metall- und Elektrobetrieben setzen wir uns für starke Tarifverträge und gegen Lohndumping ein.

# KUNSTERLEBNIS 1.1.2.42

**Termin: Freitag, 18.10.2013, 17:00 Uhr**  
**Treffpunkt: 16:45 Uhr,**  
**am Kassenpavillon der Wilhelma**  
**Führung: Stefanie Alber**  
**Kosten: 15,00€**

### WILHELMA: Der Traum vom Morgenland im Neckartal

Der heutige Park der Wilhelma gehört zum historischen Erbe des Landes Baden-Württemberg. Der Park vollzog eine Wandlung vom rein privaten Rückzugsort eines Monarchen zum zoologisch-botanischen Garten Stuttgarts mit knapp 2,1 Millionen Besuchern jährlich. Begonnen hatte es 1839: In diesem Jahr wurden auf dem Gelände der heutigen Wilhelma Mineralquellen gefunden. Der damalige König von Württemberg, Wilhelm I., wollte sich deshalb ein „Badhaus“ errichten lassen. Damals, in der Mitte des 19. Jahrhunderts, war der Maurische Baustil in den Königs- und Fürstenthümern Europas in Mode gekommen und deshalb "bestellte" der König bei seinem Architekten Karl Ludwig von Zanth eine maurische Anlage, die Wilhelma heißen sollte. Das Paradebeispiel maurischer Baukunst war schon damals die Alhambra im spanischen Granada. Daher wird die Wilhelma auch die "Alhambra am Neckar" genannt. Im Verlauf der Planungen wurde aus dem „Badhaus“ das Maurische Landhaus, ein Wohngebäude mit mehreren Räumen, darunter ein Kuppelsaal mit zwei angrenzenden Gewächshäusern mit je einem Eckpavillon. Als die Wilhelma 1846 eingeweiht wurde, gab es einen Festsaal, zwei Hauptgebäude mit mehreren höfischen Räumen, verschiedene Pavillons, Gewächshäuser und großzügige Parkanlagen.

#### Anmeldung und Einzugsermächtigung

**Anmeldung bis spätestens eine Woche vor Veranstaltungsbeginn:**  
**Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640,**  
**70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17 - 6 25 15,**  
**Fax (0711) 17 - 6 25 25 oder bei Julia Massek,**  
**E606, Tel. (0711) 17 - 5 64 46**

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Ihre persönlichen Daten werden ausschliesslich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung möglich.

Da die TeilnehmerInnenzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr	Hauspostcode	Abteilung
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr		BLZ		Unterschrift
Name und Ort der Bank:				

