

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 83 • November 2013



Seite 3 //

Betriebsratswahl 2014:
Ihre Anliegen sind die
Basis unserer Arbeit

Seite 4 //

Customer Dedication:
Nichts ist so beständig
wie die Veränderung

DREI-KLASSEN-BELEGSCHAFT

Fremdbeschäftigung:
Drei-Klassen-Belegschaft
in der Daimler AG
Seite 7 //

Ergebnisse
Beschäftigungsbefragung:
Schwerpunkt Bildung
Seite 9 //

Lärm im Betriebsrestaurant:
Abhilfe dringend notwendig
Seite 10 //

Gescheitert!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Thema prekäre Beschäftigung bei Daimler hat eine neue Qualität erreicht. Mit dem Scheitern der zentralen Verhandlungen in Sachen Leiharbeit und Werkvertrag Anfang Oktober bleibt für die Bereiche außerhalb der Produktion ein riesiges schwarzes Loch, lässt man den wirklich guten IG Metall-Tarifvertrag zur Leiharbeit aus dem letzten Jahr unbeachtet. Darüber kann auch nicht die kurzfristig durch den Vorstand einseitig erlassene Sozialcharta für die Werkvertragsbeschäftigung hinwegtäuschen. Dies sehen auch die meisten Beschäftigten so, glaubt man den vielen Kommentaren zum „HR-Fokusthema“ Werkvertrag und Zeitarbeit. Nicht ein einziger Kommentar sieht diese Art der Beschäftigung in den Kernfunktionen unseres Unternehmens für zwingend notwendig. Vielmehr wird auf die Bedrohung der Stammarbeitsplätze durch Werkvertrag aufmerksam gemacht und der Zeigefinger in Richtung Lohndumping erhoben.

Ein starkes Signal der Belegschaft, das in Teilen überrascht, aber auch klar macht, dass der Vorstand sehr weit von den Beschäftigten weg ist. Es wird Zeit, diese Lücke zu schließen, will man sich auf Seiten des Vorstands bei der in 2014 anstehenden flächendeckenden Mitarbeiterbefragung mit dem stolzen Namen Employee-Commitment-Index ein gutes Ergebnis holen. Daimler setzt in vielen Themen positive Maßstäbe, was die Produkte und die Qualität der Arbeit angeht. Auch hat Daimler im Quervergleich zu anderen Wettbewerbern immer noch mit die höchsten sozialen Standards.

Jetzt im Rahmen der Werkvertragsbeschäftigung nicht einmal die vollumfängliche Anwendung von Tarifverträgen oder vergleichbarer Regelungen in den jeweiligen Branchen unserer Werkvertragspartner - für deren Beschäftigte - fixieren zu wollen, ist ein Offenbarungseid und zeigt, wohin die Reise geht.

Es geht nicht mehr nur um Flexibilität, wie seit Jahren argumentiert wird, es geht um knallharte Kostenreduzierung auf dem Rücken einer Beschäftigtengruppe, die kaum organisiert ist und sich nur schwer wehren kann.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, diesen Menschen eine Stimme zu geben. Und diese Stimme findet zwischenzeitlich auch bei der Politik Gehör. Es wird spannend zu beobachten, wie sich dies in den nächsten Wochen und Monaten entwickeln wird. Eine Regulierung durch den Gesetzgeber ist nicht der Untergang unserer Wirtschaft wie die Arbeitgeberverbände glauben machen wollen. Im Gegenteil – er sorgt für Klarheit und faire Bedingungen im Wettbewerb der Werkvertragsfirmen untereinander. Positiver Effekt für die Beschäftigten dort wäre eine Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen. Es geht nicht darum, Werkverträge gänzlich abschaffen zu wollen. Es geht darum, Missbrauch zu verhindern und eine weitere Erosion der Arbeitsbedingungen in der gesamten Wirtschaft zu stoppen. Dafür lohnt sich ein hartes Nein, wenn es um betriebliche Lösungen bei Daimler geht. „Das Beste oder nichts“ gilt nicht nur für unsere Produkte. Daimler hat eine Vorbildfunktion in Wirtschaft und Gesellschaft. Dies umzusetzen, ist ein gemeinsamer Anspruch.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenfürherin
Stellv. Betriebsratsvorsitzende



IG Metall – wichtiger denn je!

Mit|be|stim|mung, die: das Mitbestimmen, Teilhaben, Beteiligtsein an einem Entscheidungsprozess - besonders die Teilnahme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Entscheidungsprozessen in der Wirtschaft

Mitbestimmung und Beteiligung ist Ihnen wichtig! Von den über 3.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentrale, die sich an der Beschäftigtenbefragung der IG Metall beteiligt haben, gaben 93 Prozent an, dass ihnen Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten wichtig bzw. sehr wichtig sind. Gleichzeitig haben 42 Prozent erklärt, dass sie an Ihrem Arbeitsplatz über keine ausreichenden Mitsprache – und Mitgestaltungsmöglichkeiten verfügen.

MITBESTIMMUNG ERFORDERT MITWIRKUNG!

Trotz des sicherlich bereits 2011 vorhandenen Bedürfnisses nach Beteiligung, haben bei der letzten Betriebsratswahl lediglich 5.267 Mitarbeiter ihr Recht auf Beteiligung auch tatsächlich genutzt. Das entspricht einer Wahlbeteiligung von gerade einmal 40 Prozent. Wenn man sich bewusst macht, dass die deutsche Form der Mitbestimmung den Mitarbeitern über die gewählten Betriebsräte eine weltweit einmalige Vielfalt an Möglichkeiten zur Mitgestaltung bietet, verwundert das geringe Interesse und die niedrige Beteiligung doch sehr.

PARTNERSCHAFT VERLANGT BEIDERSEITIGES VERTRAUEN!

Ein Grund für die geringe Wahlbeteiligung ist sicherlich, dass Angestellte häufig das Gefühl haben, keinen Betriebsrat zu benötigen, da sie ihre Situation „im Griff“ haben - sprich sich selbst gegenüber ihren Vorgesetzten und dem Unternehmen vertreten können. Leider erleben wir aber immer mehr Fälle, in denen dies nicht (mehr) funktioniert. Stattdessen kann oftmals nur der Betriebsrat – mit einer ausreichenden Anzahl von Mitarbeitern mit ähnlichen Interessen im Rücken – eine Verbesserung der Situation herbeiführen. Ein zweiter Grund ist vermutlich eine weit verbreitete Politikverdrossenheit, also das Gefühl, „die tun nichts für mich“. Beide Punkte sind nachvollziehbar und legitim – aber wir wollen Sie mit guten Argumenten und – vor allem – guter Arbeit und mehr Beteiligung davon über-

WICHTIGER DENN JE!

zeugen, dem Betriebsrat als Institution und den IG Metall Betriebsräten als kompetente Partner zu vertrauen.

IHRE ANLIEGEN SIND DIE BASIS UNSERER ARBEIT

In einem aufwendigen Prozess unter Beteiligung aller IG Metall-BetriebsrätInnen und Vertrauensleute der Zentrale haben wir auf Basis der Beschäftigtenbefragung und den individuellen Erfahrungen der Beteiligten diejenigen Themen identifiziert, die den Mitarbeitern der Zentrale besonders am Herzen liegen. Heraus kristallisiert haben sich die folgenden fünf Schwerpunkte:

- » Sicheres Entgelt
- » Sichere Jobs – auch im Alter
- » Gesundheit, Arbeitsbelastung und fairer Umgang am Arbeitsplatz
- » Qualifizierung und Weiterentwicklung
- » Mitgestalten durch Beteiligung

Zu jedem dieser Themen gibt es eine Vielzahl von Vereinbarungen, Erfahrungen, Meinungen und Wünschen. Wir werden Sie in den nächsten Monaten sukzessive darüber informieren, welchen Standpunkt die IG Metall-Fraktion in den einzelnen Themen vertritt und wie wir die Themen weiter gestalten wollen. Über Print- und Online-Medien, an Infoständen und in persönlichen Gesprächen vor Ort werden wir mit Ihnen in den Dialog treten und würden uns freuen, wenn Sie sich aktiv daran beteiligen.

MITBESTIMMUNG 2.0

Neben dem Scheibenwischer und der Möglichkeit der individuellen Ansprache einzelner Betriebsräte, bieten wir Ihnen ab sofort weitere Möglichkeiten, sich zu informieren und mit uns in Kontakt zu treten:

Kontakt:

Zentrale E-Mail Adresse der IG Metall-Fraktion Zentrale für Fragen aller Art
daimler-zentrale@igm.de

Neuigkeiten & Ankündigungen der IG Metall-Fraktion der Daimler Zentrale

- daimler.igm.de/zentrale
- facebook.com/daimler.igm.zentrale
- daimler-igm-de.blogspot.de

DEINE
STIMME
BETRIEBSRATSWAHLEN

Customer Dedication: Steht Kundenorientierung im Mittelpunkt?

Vor wenigen Wochen hat der Vorstand die Umsetzung eines Programms namens „Customer Dedication“ verkündet. Mit Customer Dedication soll eine noch stärkere Ausrichtung am Kunden und dessen Bedürfnissen erfolgen. Ein solches Ziel wird zunächst auch vom Betriebsrat unterstützt, zumal der Kunde schlussendlich unsere Produkte erwirbt und damit Geld in die Kasse bringt.

Bei der ersten Ankündigung in Richtung „Kundenorientierung“ hätte man die Hoffnung haben können, dass mit Customer Dedication eine noch intensivere Auseinandersetzung mit den Anforderungen von Kunden und Märkten gemeint ist. Herausforderungen von Seiten der Kundschaft gäbe es ja zur Genüge, denken wir nur mal an Qualität, Sicherheit, Umwelt- oder Bedienerfreundlichkeit um ein paar wichtige Merkmale hervorzuheben.

NICHTS IST SO BESTÄNDIG WIE DIE VERÄNDERUNG

Ganz schnell hat sich aber inhaltliche Ernüchterung breit gemacht. Bei Customer Dedication geht es zunächst darum, breitflächig organisatorische Veränderungen vorzunehmen und die neue Organisation stringent an den Sparten MBC, Trucks und Vans auszurichten. Besonders betroffen von den Re-Organisationen sind zunächst die Vertriebsbereiche und der After-Sales Bereich, heute GSP. Daneben sind aber auch andere Bereiche tangiert, z.B. der IT-Bereich, der erst wenige Wochen alte getroffene und umgesetzte Maßnahmen wieder zurücknehmen muss. Man wird das Gefühl nicht los, das Organisationskarussell dreht sich schneller, als die Umsetzung vor Ort überhaupt noch möglich ist. Daneben führt Customer Dedication auch zu neuen Hierarchien, den sog. Bereichsvorständen. Die Ausrichtung an den Sparten dreht, zumindest in Teilen, die Ergebnisse aus dem New Management Modell (NMM) wieder zurück.

ENTSCHEIDUNGSSPIELRÄUME – STANDARDISIERUNG - KOSTEN

Klar gewolltes Ziel ist es wohl, den Sparten wieder mehr Entscheidungsspielräume einzuräumen. Das wird dann aber wohl zu Lasten der mühsam erarbeiteten Standardisierungsmaßnahmen der vergangenen Jahre gehen. Der Umkehrschluss sind steigende Kosten, zumindest in

Teilbereichen. Da stellt sich sofort die Frage, wo werden diese Kosten aufgefangen? Hoffentlich nicht in der Belegschaft.

KONSEQUENZEN BEI UMSETZUNG FÜHRUNGSSPANNE?

Pikant ist aber, dass mit Customer Dedication gleichzeitig auch die neue Org.-Richtlinie umgesetzt werden soll. Spätestens jetzt, sind wir im Thema direkter Betroffenheit jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters. Mit Customer Dedication soll nämlich u.a. ein Kernthema der Org.-Richtlinie, die „Führungsspanne“ konsequent umgesetzt werden. Konsequenz heißt in diesem Fall ein Verhältnis von mindestens 1:5. Eine Führungskraft führt also mindestens 5 MitarbeiterInnen. In der Zentrale, das wissen wir alle, ist das Verhältnis oftmals niedriger. Viele E4 führen weniger als 5 Mitarbeiter. Gerade bei anspruchsvollen Themen ist dies auch aus Sicht des Betriebsrats durchaus angebracht.

VIELE OFFENE FRAGEN

Was bedeutet dann aber eine konsequente Umsetzung der Führungsspanne in Zukunft, auch vor dem Hintergrund der anstehenden Umsetzungsmaßnahmen zu

Customer Dedication? Wird dies dazu führen, dass viele leitende E4 Kolleginnen und Kollegen ihre disziplinarische und fachliche Führung verlieren werden? Falls ja, sind dann die verbleibenden leitenden E4er überhaupt in der Lage, diese Aufgaben noch mit zu übernehmen? Stichwort Leistungsverdichtung und notwendige Zeiträume um Mitarbeiter überhaupt führen zu können. Immer mehr E4er beklagen sich, so in das operative Geschäft eingebunden zu sein, dass für Mitarbeiterführung kein Spielraum mehr verbleibt. Führen benötigt Zeit, eine alte Binsenweisheit, die in jedem Organisationshandbuch zu finden ist. Dieser Grundsatz wird bewusst beiseitegeschoben. Es steht zu befürchten, dass mit Customer Dedication, unter Anwendung der neuen Org.-Richtlinie, weder den Kunden, noch den Mitarbeitern gedient ist. Die Geschäftsleitung ist der Belegschaft, der Ebene 4 und dem Betriebsrat noch viele Antworten schuldig.



Bernd Oehrler
Ausschuss Personal
und Organisation
Telefon 4 14 61

In der neuen Struktur erhalten die Geschäftsfelder die vollständige und direkte Verantwortung für alle wesentlichen Vertriebsfunktionen



Lediglich bestimmte übergreifende Funktionen bleiben aus Effizienzgründen bestehen



ProCent im Überblick

Nachdem wir Sie im letzten Scheibenwischer über die aktuell im örtlichen Entscheidungskreis bewilligten Projekte informiert haben, geben wir in dieser Ausgabe einen Gesamtüberblick über die bisherige Entwicklung von ProCent.

AUS CENT WERDEN MILLIONEN – UND VIELE GUTE TATEN

Seit Beginn von ProCent im Dezember 2011 konnten insgesamt (regional und international) bereits 257 Projekte gefördert werden mit einem Gesamtvolumen von fast 1,5 Mio. Euro! In der Zentrale wurden bisher insgesamt 74 Anträge eingereicht, davon 52 mit regionalem und 22 mit internationalem Bezug. Von den Spendeneinnahmen, die sich jeweils aus dem Mitarbeiter- und Unternehmensanteil zusammensetzen, steht die Hälfte für regionale Projekte zur Verfügung. Den bisher genehmigten 27 regionalen Projekten der Zentrale wurden insgesamt 98.000 Euro zur Verfügung gestellt.

GROSSTEIL DER ANTRÄGE AUS DEM BEREICH KINDER- UND JUGENDHILFE

Sowohl standortübergreifend als auch in der Zentrale liegt der Projektbezug mit 226 Anträgen insgesamt und 39 in der Zentrale bei der Kinder- und Jugendhilfe. An zweiter Stelle folgt der Schwerpunkt „karitativ“ mit 109 Anträgen insgesamt und 11 in der Zentrale. Kaum Anträge gab es bis dato im Umwelt- und Naturschutz (drei insgesamt, null in der Zentrale).

SEIEN SIE DABEI – DENN JEDER CENT ZÄHLT – UND ZWAR DOPPELT!

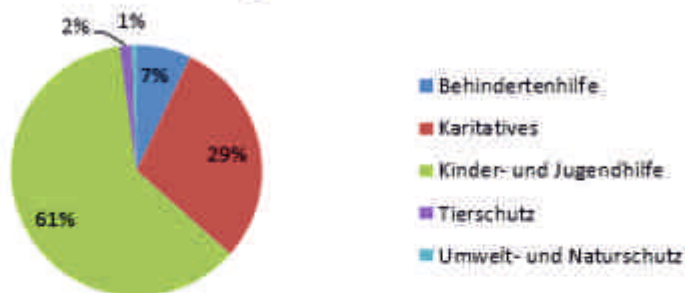
Die Hälfte der ProCent-Mittel wird von den Mitarbeitern durch direkten Abzug der Cent-Beträge der monatlichen Entgeltabrechnung zur Verfügung gestellt. Dank der hohen Beteiligungsquote von standortübergreifend ca. 80 Prozent fließt somit Mitarbeiter-seitig jeden Monat ein beträchtlicher Beitrag in den ProCent-Fördertopf – und das bei einer individuellen Belastung von durchschnittlich gerade einmal 50 Cent pro Mitarbeiter! Und das Tolle dabei: jeder Cent zählt doppelt, denn das Unternehmen legt noch einmal den gleichen Betrag je Mitarbeiter oben drauf! Wir – der Örtliche Entscheidungskreis der Zentrale – würde sich freuen, wenn auch diejenigen, die aktuell nicht spenden,

sich in ePeople für die Teilnahme registrieren (linkes Menü -> link „Daimler ProCent“). Bitte denken Sie daran: aus jedem Cent, den Sie spenden, werden dank Verdopplung durch das Unternehmen beim Empfänger zwei Cent – solch eine „Rendite“ gibt es sonst nirgends.

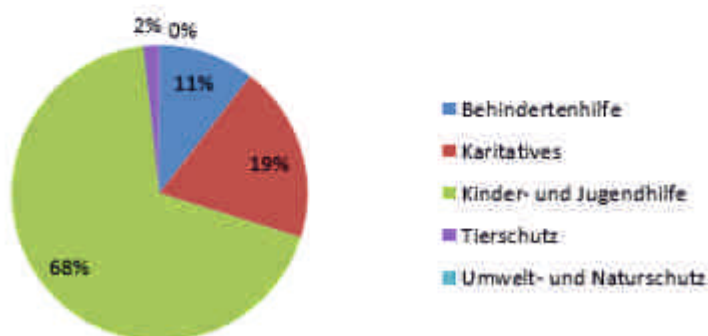


Tim Strebe
ProCent Koordinator
im Betrieb Zentrale
Tel.: 7 52 21

Projektbezug Förderanträge insgesamt



Projektbezug Förderanträge Zentrale



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)

Herstellung:
Mitch McDeere
creative values

**Redaktionschluss
dieser Ausgabe:**
21. Oktober 2013

**Redaktionsschluss
nächste Ausgabe:**
25. November 2013

E4-Vergütung und Umsetzung der Tarifierhöhung in 2013

Bereits seit einigen Jahren hat der Gesamtbetriebsrat gegenüber der Unternehmensleitung Handlungsbedarf bei der E4-Vergütung thematisiert. Betroffen ist neben der Erfolgsbeteiligung vor allem die seit Jahren unbefriedigende Praxis der Weitergabe der Tarifierhöhung bei der E4-Vergütung.

NICHTEFFEKTIVE TARIFIERHÖHUNG – WEITERHIN EIN ÄRGERNIS

58 Prozent der E4-LeiterInnen haben im letzten Jahr keine effektive Tarifierhöhung auf ihr Zieljahreseinkommen erhalten. Auch in 2013 sieht es nicht besser aus. Die Weigerung der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat die aktuelle Umsetzungsquote mitzuteilen, spricht für sich.

VERKÜRZUNG DER E4-ENTGELTLINIE

Die seit dem Jahr 2006 festzustellende Praxis bei der Weitergabe der Tarifierhöhung führt zu einer kontinuierlichen Verkürzung der effektiven Entgeltlinie der in Band und Stufe „ausentwickelten“ E4-LeiterInnen um inzwischen jährlich bis zu 3.000 €. Alle anderen Tarifbeschäftigten haben hingegen dank der Zukunftssicherungsvereinbarung - mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 - eine effektive Tarifierhöhung auf das Monatsentgelt erhalten.

FORDERUNG NACH EFFEKTIVER TARIFIERHÖHUNG FÜR DIE EBENE 4

Anfang Juli d. J. haben die GBR-Vertreter der technischen Kommission Entgelt (Herren Lümalı und Dr. Haak) gegenüber

Frau Dikker, E2-Leitung PER/CP (zentraler Vergütungsbereich), nochmals eine effektive Tarifierhöhung für mindestens 80 Prozent der E4-LeiterInnen gefordert.

ZUSTIMMUNGSERFORDERNIS DER TARIFPARTEIEN ZUR E4-GBV

Um diese Position zu verdeutlichen, wurde darauf hingewiesen, dass die aktuelle E4-GBV wegen einiger vom Tarifvertrag abweichender Regelungen – z. B. Tantieme / Erfolgsbeteiligung anstatt betrieblicher Sondervergütung (Weihnachtsgeld) und zusätzlichem Urlaubsgeld – die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erfordert. Nur bei Vorliegen der genannten Voraussetzung sei dies allerdings vorstellbar.

INDIVIDUALKLAGE ALS ALTERNATIVE

Sollte PER/CP beim nächsten für den 15. November geplanten Treffen keine definitive Zusage auf Vornahme einer weitgehend effektiven Tarifierhöhung für die Ebene 4 machen, wird eine juristische Klärung dieses Themas erfolgen. Die Entgeltkommission des GBR sieht die Individualklage von E4-LeiterInnen als ein geeignetes Mittel an, um individuell den Anspruch auf eine effektive Tarifierhöhung durchzusetzen. Grundlage für eine

effektive Tarifierhöhung ist die tarifizierte Zukunftssicherungsvereinbarung 2017, die für alle Tarifbeschäftigten einschl. der Ebene 4 gilt, solange nichts anderes mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien rechtswirksam vereinbart ist.



Dr. Karl-Ernst Haak
IG Metall-Betriebsrat
Vorsitzender
Entgeltausschuss
Telefon 5 86 91

Ergebnisse der NAVI-Reklamationen für 2012

Die Ergebnisse der Leistungsbeurteilungsaktion 2012 im Betrieb Zentrale liegen vor (Stand 20.9.2013). Beurteilt waren 8.402 Tarifbeschäftigte (ohne E4-Leiter). In 51 Fällen (0,61 Prozent) wurde die Leistungszulage herabgesetzt (realisierte Karenzen). In der Zwischenbilanz angekündigt waren 1,98 Prozent mögliche Karenzen. Reklamiert wurden 38 Beurteilungen (0,45 Prozent), davon 13 mit realisierter Karenz. Lediglich bei 2 von 38 Reklamationen wurde die Leistungszulage nach oben korrigiert. Im Vergleich zum Vorjahr (13 von 38) ist somit der Anteil an erfolgreichen Reklamationen erheblich zurückgegangen.

Lohnniveau zu hoch?

Südwestmetall-Chef **Wolf** meint, dass das Lohnniveau in der Metallindustrie zu hoch sei. So äußert er sich in einem Interview in der Stuttgarter Zeitung Mitte September. Er meint auch, dass manche Ingenieure sehr gut bezahlt sind und verweist auf qualifizierte Ingenieure in Spanien, die er wohl gerne für wenig Geld hier beschäftigen würde, um insgesamt auch in den Entwicklungsbereichen das Entgelt drücken zu können. „Dort, wo die Kosten zu hoch sind, muss sich ein Unternehmer immer um günstigere Alternativen kümmern“, so **Wolf**. Auch der Mindestlohn ist für ihn kein Thema. Und er möchte unter die heutige Bezahlung in der Entgeltgruppe I kommen, die gerade mal bei 2075 Euro Grundentgelt im Monat liegt. Auch eine Ausweitung der Mitbestimmung von Betriebsräten bei der Vergabe von Werkverträgen lehnt er ab. „Die Arbeitnehmer verdienen bei uns gewiss nicht zu viel“, reagiert der Bezirksvorsitzende der IG Metall in Baden-Württemberg, **Jörg Hofmann**, auf die Äußerungen Wolfs. Er sei „sehr verwundert, dass die Arbeitgeber Tarifverträge in Frage stellen, die ihre Unterschrift tragen“. Als IG Metall verurteilen wir solche Äußerungen und sagen klar und deutlich, dass das Lohnniveau nicht zu hoch ist, es mit uns keine Absenkungen geben wird und Mitbestimmungsrechte bei Werkverträgen mehr als notwendig sind, um den häufigen Missbrauch mit diesem Instrument abzustellen. Wir empfehlen Südwestmetall-Chef **Wolf**, sich mal die Gehälter in den Chefetagen anzuschauen, die größtenteils eine skandalöse Höhe aufweisen und das Mehrhundertfache eines „Normalbeschäftigten“ betragen.

Drei-Klassen-Belegschaft in der Daimler AG

Mitte September hatte die Respektgruppe Daimler Zentrale ihren dritten Auftritt im Betriebsrestaurant in Untertürkheim, um über prekäre Arbeitsverhältnisse zu informieren.

Seit einiger Zeit gibt es immer weniger Stammbeschäftigte. Dafür Leihbeschäftigte und immer mehr Werkvertragsbeschäftigte. Sie arbeiten mitten unter den Stammbeschäftigten, tragen dieselbe Kleidung, erhalten dieselben Anweisungen. Aber schon im Betriebsrestaurant fangen die Unterschiede an:

- » Sie bezahlen 50 Prozent Aufschlag beim Essen.
- » Es gelten keine Betriebsvereinbarungen der Daimler AG.
- » Sie haben keinen Anspruch auf Betriebsrenten.
- » Sie können nicht am Jahreswagengeschäft teilnehmen.

ÜBER 200 FREMDFIRMEN AUF DEM WERKSGELÄNDE

Aktuell sind über 200 Fremdfirmen mit über 2000 Mitarbeitern in der Zentrale der Daimler AG beschäftigt. In manchen Gebäuden sind die Stammbeschäftigten heute in der Minderheit. Dies konnte die Respektgruppe anhand des Werkplans Untertürkheim deutlich machen. Dort waren die einzelnen Gebäude mit der prozentualen Belegung durch Fremdarbeitskräfte dargestellt. Ebenso ein Auszug der Namen der Fremdarbeiterfirmen!

Bei den Belangen der Werksvertragsbeschäftigten hat der Betriebsrat kein Mitspracherecht, obwohl diese auf dem Gelände der Daimler AG arbeiten.



GROSSES INTERESSE AM INFOSTAND

Viele interne und externe Daimler-Beschäftigte haben sich am Infostand zum Thema prekäre Beschäftigtenverhältnisse mit Mitgliedern der Respektgruppe und dem neuen Gewerkschaftssekretär der IG Metall – **André Kaufmann** (rechts im Bild) – unterhalten. Das Interesse war so groß, dass das gesamte IG-Metall-Informationsmaterial bis zum Ende der Veranstaltung von den Besuchern mitgenommen wurde.

DREHTÜREFFEKT BEI ARBEITNEHMER-ÜBERLASSUNG

Gemäß Tarifvertrag müssen Arbeitnehmerüberlassungen (ANÜ) nach

24 Monaten übernommen werden. Dies wird umgangen, indem der ANÜ „rechtzeitig“ gekündigt wird und ein neuer ANÜ auf die gleiche Stelle kommt. Sollte der gekündigte ANÜ durch seine Verleihfirma keinen neuen Arbeitsplatz erhalten, steht dieser auf der Straße.

WERKVERTRÄGE ZUM TEIL ILLEGAL

Mitarbeiter, die über einen Werksvertrag ins Haus kommen, dürfen nicht im gleichen Büro sitzen wie die Stammbeschäftigte. Sie dürfen keine direkten Anweisungen erhalten, sondern es gibt hier Fremdarbeitskräftekoordinatoren. Häufig sind diese Arbeitsverhältnisse nicht legal, da kein eigenständiges Gewerk zu erkennen ist und auch diese strikte Trennung nicht vorgenommen wird.

RESPEKTGRUPPE BLEIBT AM BALL

Die Respektgruppe Daimler Zentrale wird dran bleiben, bis es diese menschenunwürdigen Zustände nicht mehr gibt. Wir werden die Hoffnung nicht aufgeben, denn Sklaverei, Leibeigenschaft und Leihndienste wurden auch abgeschafft. Wir werden Sie weiterhin informieren.

Respektgruppe: Christa Gesterling, Michael Schurr, Bettina Stadtmüller, Oliver Steininger, Silke Wasel

R E S P E K T
(siehe auch Meldung auf Seite 11 zum Abbruch der Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung über Leiharbeit und Werkvertrag)



Norgren: unbefristeter Streik gegen Werkschließung

Zum dritten Mal nach 2007 und 2009 will die Geschäftsführung der zum englischen IMI-Konzern gehörenden Norgren GmbH (ehemals Erich Herion GmbH) das Werk in Großbettlingen (Kreis Esslingen) schließen. Beide Male konnte die Schließung durch die Gegenwehr der Beschäftigten verhindert werden. Die Belegschaft ist zu fast 100 Prozent in der IG Metall organisiert.

Rund 100 Kolleginnen und Kollegen sind jetzt erneut vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht. Das Werk schreibt schwarze Zahlen, die Produktion ist vorbildlich organisiert, die Kolleginnen und Kollegen identifizieren sich in einem sehr hohen Maß mit ihrem (!) Werk. Aus strategischen Gründen will die Geschäftsführung aber die Produktion im Norgren-Werk in Brünn/Tschechien konzentrieren. Seit der Bekanntgabe des Schließungsbeschlusses am 30. August dieses Jahres wird das Werk von einer privaten Wachmannschaft „besetzt“ gehalten. Ein ziemlich einmaliger Vorgang in diesem Land!!!!

Seit 5. Oktober sind die Kolleginnen und Kollegen bereits im unbezahlten Warnstreik und bewachen das Werk rund um die Uhr, um den Abtransport von Maschinen zu verhindern. Die Verhandlungen der IG Metall über einen Sozialtarifvertrag sind inzwischen gescheitert. Am Donnerstag, 10. Oktober, haben 97,02 Prozent der IG Metall-Mitglieder in einer Urabstimmung für die Aufnahme eines Streiks gestimmt. Fast alle Beschäftigten sind Mitglied der IG Metall. Obwohl die Montagelinie, deren Abtransport mehrere Tage von der Belegschaft verhindert wurde, am Mittwoch, 9. Oktober dann doch nach Tschechien transportiert wurde, ist die Kampfbereitschaft für den Erhalt der

Arbeitsplätze nicht beeinträchtigt. **Seit Montag, 14. Oktober sind die Beschäftigten im unbefristeten Streik.** Da die Firma bei den meisten Teilen Pufferbestände hat, wird mit einer längeren und harten Auseinandersetzung gerechnet.

ZULIEFERER VON DAIMLER

Norgren Großbettlingen liefert pneumatische Teile für die Nutzfahrzeugindustrie, hauptsächlich für Getriebe. Große

Kunden sind unter anderem ZF, MAN, Scania und Volvo. Auch Daimler wird mit Wegeventilen und Proportional-Steuer-einheiten für den LKW-Bereich beliefert.

Die Kolleginnen und Kollegen freuen sich über jede Form der Unterstützung, ob Solidaritätsadresse, Unterstützung der Streikposten vor dem Werkstor oder Geldspende.

Weitere und aktuelle Informationen unter: esslingen.igm.de/



Über 300 Demonstranten protestierten am 16. Oktober in Nürtingen gegen das Verhalten der Norgren-Geschäftsleitung und den Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher.

Solidaritätserklärung mit den Kolleginnen und Kollegen von Norgren Großbettlingen Für sofortige Rücknahme der angekündigten Standortschließung

Aus eigener Erfahrung mit Verlagerungen und Personalabbau können wir nachvollziehen, wie wütend und verärgert ihr seid. Wieder einmal möchte eine Unternehmensleitung Kosten sparen ohne Rücksicht auf die Folgen für die Belegschaften. Dies verurteilen wir auf das Schärfste. Wir sind stolz auf euch, dass ihr dieses Diktat nicht widerstandslos hinnehmt und ihr euch zur Wehr setzt. Wir stehen solidarisch hinter euch und werden über die Situation bei Norgren und über eure Aktionen auch hier in der Zentrale in unserer Betriebszeitung Scheibenwischer Zentrale berichten, um so euren Kampf zu stärken. Wir unterstützen eure Forderung nach sofortiger Rücknahme der angekündigten Standortschließung und für den Erhalt eurer Arbeitsplätze.

Wir wünschen euch viel Erfolg.

Solidarische Grüße aus Stuttgart,

Vertrauensleuteversammlung Daimler Zentrale | Stuttgart, 21. Oktober 2013



Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung „Arbeit: sicher und fair“ – Schwerpunkt Bildung



In den letzten Ausgaben des Scheibenwischers Zentrale haben wir bereits einige Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung vorgestellt. Wir setzen dies mit dem Thema Bildung fort. Wie auch beim letzten Thema Flexibilität möchten wir mit Ihnen in den Dialog treten und freuen uns auf ihre Anmerkungen.

Nicht überraschend war: 83 Prozent sagen, dass sie für ihre Arbeit Weiterbildung benötigen. Aufgrund unserer Belegschaftszusammensetzung mit vielen qualifizierten Tätigkeiten ist dieser Anteil natürlich wesentlich höher als der Bundesdurchschnitt.

FEHLENDE ZEIT FÜR BILDUNG WEGEN HOHEM ARBEITSDRUCK

Der Aussage, dass bei dem Arbeitsdruck keine Zeit für Weiterbildung bleibt, stimmen 13 Prozent voll und ganz zu, 35 Prozent stimmen eher zu. Das finde ich sehr bedenklich, ist doch bei unseren Aufgaben hier in der Zentrale Weiterqualifizierung das A und O. Die Geschäftsleitung sollte sich doch mal überlegen, ob ein solcher Arbeitsdruck nicht sehr kontraproduktiv für die zukünftige Aufgabenerfüllung ist.

BILDUNGSANGEBOTE UNZUREICHEND

Ebenso kontraproduktiv ist, dass dieses Jahr das Bildungsprogramm radikal zusammengestrichen wurde. Viele Kurse werden gar nicht mehr angeboten, viele nur in zu geringer Anzahl. Die Folge war, dass nach Freischaltung des Programms das ganze System zusammengebrochen ist. Viele konnten sich zu keinem einzigen Kurs anmelden, viele konnten nicht mal umsetzen, was ihnen im NAVI vorgegeben wurde. Auch dies trägt nicht zur Zukunftsfähigkeit bei. In der Umfrage sagen gera-

de mal 14 Prozent, dass es voll und ganz zutrifft, dass Daimler ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung anbietet – ein trauriges Ergebnis für einen renommierten Großkonzern.

FEHLENDE PERSPEKTIVEN

Es gibt auch eine Lücke zwischen dem Wunsch nach beruflicher Entwicklung und fehlender Perspektive im Betrieb. Fast die Hälfte empfindet dies so.

Mein dringender Appell an die Geschäftsleitung: Bei der Bildungsplanung nächstes Jahr sollten diese Defizite ausgebügelt werden. Um zu erfahren, ob die Bildungsangebote im Betrieb ausreichen oder nicht, brauchen wir Ihr Feedback! Welche Themen wären für Sie wichtig? Bekommen Sie genügend Zeit für Qualifizierung? Gibt es genügend Angebote? Welche Veränderungen wären Ihnen wichtig?

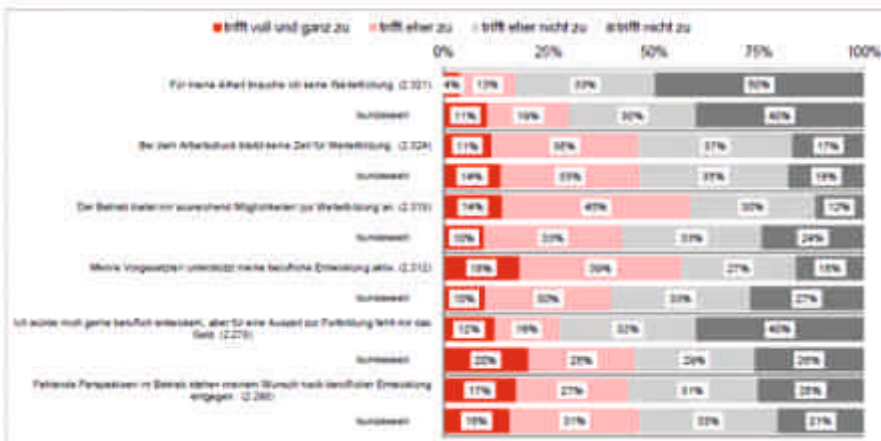
Wir freuen uns auf Ihre Kommentare per Mail oder auf:

daimler-igm-de.blogspot.de



Christa Hourani
Vertrauenskörperleiterin
Tel.: 3 35 49

12. Welche der folgenden Aussagen zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung treffen zu?



Gesetzliche Bildungsfreistellung

Im der Juli-Ausgabe des Scheibenwischers haben wir berichtet, dass die Vertrauenskörperleitung der Zentrale Mitte Mai eine Resolution verabschiedet hat, in der sie sich für die Einleitung eines Gesetzgebungsverfahrens für eine Bildungsfreistellung von 5 Tagen unter Fortzahlung des Entgeltes ausgesprochen hat. Denn in dem Koalitionsvertrag 2011 zwischen den Grünen und der SPD war dies vereinbart worden. Wir hatten aber dann 2 Jahre lang nichts mehr dazu gehört. Ende Juli hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft geantwortet. Sie betonen im Antwortschreiben die wichtige Rolle von beruflicher Weiterbildung angesichts des raschen Wandels von Arbeitswelt und Gesellschaft. Die inhaltlichen Vorarbeiten seien bereits angelaufen. Im Laufe dieses Jahres wollen sie mit dem Gesetzgebungsverfahren noch beginnen. Das ist eine gute Nachricht. Denn: In 12 der 16 Bundesländer gibt es diesen bezahlten Bildungsurlaub bereits seit langem. Lediglich in Bayern, Sachsen, Thüringen und Baden-Württemberg gibt es kein solches Gesetz. Zeit, dass es ein Gesetz auch in Baden-Württemberg gibt. Mitte Oktober hat die Stuttgarter Zeitung berichtet, dass die Arbeitgeber hierzulande Sturm gegen einen bezahlten Bildungsurlaub laufen. Arbeitgeberchef Hundt meint, dass dies nicht notwendig sei, dass ein solches Gesetz ineffizient, teuer und überflüssig sei. Außerdem droht er, das Bündnis für lebenslanges Lernen zu kündigen. Gegen diese arbeitnehmerfeindliche Position der Gegenseite müssen wir den gewerkschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Widerstand mobilisieren.

Lärm im Betriebsrestaurant: Abhilfemaßnahmen dringend notwendig

Im September wurden Lärmmessungen im Betriebsrestaurant 1 in Untertürkheim durchgeführt. Der Mittelwert dieser Messungen betrug 76 Dezibel. Die Messungen wurden in der Zeit vom 11:30 bis 13:00 Uhr vorgenommen. Sogar der Messtechniker war über diesen hohen Wert erstaunt. Leider gibt es für Kantinen keinen gesetzlichen Grenzwert. Ab 80 Dezibel müssen Lärmreduzierungsmaßnahmen vorgenommen werden.

(Hier ein Auszug aus den Lärmgrenzwerten der Landesanstalt)

Landesanstalt für Umwelt, Messungen und Naturschutz Baden-Württemberg							
GESAMTÜBERSICHT ZU GRENZ- UND RICHTWERTEN – „TÄGABELLE“ (8-22 UHR, ALLE ANGABEN IN DB(A))							
Nutzungsart	Straße/Schiene Lärmvorsorge	Straße/Schiene Lärmminimierung	Industrie- und Gewerbelärm	Baulärm	Sportlärm	Freizeit- lärm	Fluglärm
	in dB(A)	Messort (1) Fenster, Lärm- minimierung Schiene	in dB(A)	in dB(A)	in dB(A)	in dB(A)	in dB(A)
Krankenhäuser, Schulen, Kun- st- und Erholungs- stätten	57	70 (187)	45	45	45	45	45 ¹
Reine Wohn- gebiete	55	70 (187)	50	50	50	50	50
Allg. Wohn- gebiete	55	70 (187)	55	55	55	55	55
Kern-, Dorf-, Mischgebiete	64	72 (188)	60	60	60	60	60 ²
Gewerbe- gebiete	65	75 (192)	65	65	65	65	65
Tag-Schutzzone 1							55
Tag-Schutzzone 2							60

Selbst für Straße/Schiene in Gewerbegebieten muß eine Lärmsanierung ab 75 Dezibel vorgenommen werden. Die Ergebnisse der Lärmmessungen liegen inzwischen auch der Geschäftsleitung vor. Man sollte jedoch bedenken, selbst wenn die Obergrenze nicht erreicht wurde – die MitarbeiterInnen der Kantine sind diesem Lärm mindestens 90 Minuten ohne Unterbrechung ausgesetzt!

Wenn auch im Moment ein großer Umbau der Kantine nicht vorgenommen werden kann, sollte es doch möglich sein, mit



Silke Wasel
Ausschuss Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit
Tel: 3 11 33

kostengünstigen Maßnahmen den Lärmpegel zu reduzieren wie z.B.:

- » Styroporwürfel an der Decke (qm-Preis ab 4,00 Euro)
- » Abhängen mit Stoffbahnen
- » Lärmabsorbierende Stellwände
- » Fußbodenbelag mit Trittschalldämmung
- » Filzgleiter an den Stühlen

Zum Vergleich: Aus einer seitlichen Entfernung von 300 Metern bringt es ein Airbus 320 beim Start auf 85 dB(A). Das Herzinfarktrisiko steigt bei Menschen, die regelmäßig einem Lärmpegel von 65 Dezibel und mehr ausgesetzt sind, deutlich an.

Ein gemeinsames Mittagessen mit den Kolleginnen und Kollegen dient auch zum sozialen Austausch und ist dem Betriebsklima förderlich. Dies sowie die Gesundheit der Beschäftigten sollten der Firma doch ein paar Euros wert sein.



Oliver Steininger
Stellvertretender Vorsitzender
Ausschuss Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit
Tel: 2 06 53

Gesundheit in der Arbeitswelt

Anfang September haben der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) eine gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt verfasst.

Dies kann nur der erste Schritt sein. Es müssen konkrete Maßnahmen gegen Stress folgen. Denn Arbeitsverdichtung, Termin- und Leistungsdruck, häufige Störungen oder ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge werden von den Beschäftigten am häufigsten genannt, wenn man sie nach psychischer Belastung fragt.

Die Präambel dieser Erklärung ist: „Die grundsätzlich positive Wirkung der Arbeit kann dann ins Negative umschlagen und Erkrankungen auslösen, wenn arbeitsbedingter Stress nicht nur punktuell, sondern dauerhaft auf die Beschäftigten einwirkt.“

Deshalb sind die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt so zu gestalten, dass eigenverantwortliches und gesundheitsbewusstes Handeln gefördert wird; dass die Menschen gesund, motiviert und qualifiziert bis zum Rentenalter arbeiten können. Wir sehen es daher als Fortschritt, dass die Arbeitgeber endlich bestätigen, dass psychische Erkrankungen auch durch Missstände in der Arbeitswelt entstehen können. Allerdings müssen nun konkrete Maßnahmen gegen Stress erfolgen – und zügig eine Anti-Stress-Verordnung erlassen werden! So wie es die IG Metall schon lange fordert.



Parkplatzsituation um und auf dem Betriebsgelände

Das Parken auf und rund um das Betriebsgelände in Untertürkheim ist ein leidiges Problem. Die Betriebsräte der Arbeitsgruppe Mobilität haben daher eine Nachjustierung der Mobilitätskonzeption am Standort Untertürkheim gefordert. Auf der einen Seite gibt es überbelegte Parkhäuser, auf der anderen Seite viele freie Parkplätze wie im Parkhaus U-Kanal. Eine erste mit der Geschäftsleitung abgestimmte Maßnahme, um Erleichterung zu schaffen, ist die Erhöhung der Anzahl von Parkplätzen für Fahrgemeinschaften im Parkhaus Reisser um 25 Parkplätze für die Zentrale sowie 25 für das Werk Untertürkheim. Damit man als Fahrgemeinschaft gilt, müssen sich 3 Beschäftigte zusammenschließen und eine Mindestentfernung zum Arbeitsplatz von 30 km haben. Wenn

diese Bedingungen erfüllt sind, können die Fahrgemeinschaften eine Parkberechtigung über Herr Müller (CS/D1) beantragen. Bei der Prüfung sind auch die Betriebsräte der Arbeitsgruppe Mobilität dabei. Die ganze Prozedur dauert ca. ein bis zwei Wochen. Die Arbeitsgruppe ist bezüglich der noch offenen Parkprobleme mit der Geschäftsleitung in Verhandlung und vielleicht gibt es bald ein einigermaßen zufriedenstellendes Ergebnis. Klar ist, dass es trotzdem bei einer Mangelverwaltung bleiben wird.



Jürgen Fischer
AG Mobilität
Tel.: 2 06 79



Mobiles Arbeiten – Vereinbarkeit Familie/Beruf – Generationenmanagement – nur Worthülsen?

Einige zu betreuende Fälle haben mir in der letzten Zeit bewiesen, dass die gut gemeinten Vereinbarungen oftmals nur schwer umsetzbar sind oder manche Vorgesetzte sich der Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter nicht ganz im Klaren sind. Da gibt es den einen Vorgesetzten, der partout nicht möchte, dass die gut laufende Regelung mit dem Mobilen Arbeiten fortgeführt wird, obwohl diese der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf diene. Oder den anderen Vorgesetzten, der einen älteren Mitarbeiter mit gesundheitlichen Einschränkungen wohl lieber woanders hin „entwickeln“ oder am liebsten per Abfindung „entsorgen“ möchte!

Wo leben wir eigentlich bzw. wo soll das noch hinführen? Ist man hier nur noch gut für den Job, solange man

jung ist und galoppierend durch den Arbeitstag hetzen kann und sobald man in ein gewisses Alter kommt und evtl. noch gesundheitliche Einschränkungen hinzukommen, wird's Zeit für's Abstellgleis? Glücklicherweise sind das Einzelfälle – wir als Betriebsräte bekommen sie aber immer öfter mit und von daher habe ich ein komisches Bauchgefühl, wenn ich in die Zukunft blicke. Sollten Sie ähnliche Erfahrungen gemacht haben und wissen nicht, wie es bei Ihnen weitergehen soll, können Sie sich gerne an mich wenden.



Sabine Winckler
Ansprechpartnerin zum
Thema fairer Umgang
am Arbeitsplatz
Tel.: 9 33 47

Leiharbeit und Werkvertrag:

VERHANDLUNGEN AM 7. OKTOBER GESCHEITERT

Als „Geschenk“ zum **Welttag für menschenwürdige Arbeit** hat der Vorstand die Verhandlungen zu Leiharbeit und Werkverträgen mit seiner sturen Haltung platzen lassen. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) wollte klare Regelungen und faire Bedingungen erreichen. Doch durch die klare Zielsetzung des Vorstands, prekäre Beschäftigung weiterhin als Mittel zur Kostensenkung intensiv zu nutzen, war ein Ergebnis nicht möglich. Dem GBR geht es um die Umsetzung des im letzten Jahr abgeschlossenen Tarifvertrags zur Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) und um die Vereinbarung einer

Sozialcharta, die soziale Mindeststandards bei Fremdfirmen, die im Auftrag von Daimler tätig sind, festschreibt. Über diese Mindeststandards bestand weitgehend Einigkeit – bis auf einen Punkt: Der Vorstand lehnt es ab, die Anwendung der jeweils regional in der Branche gültigen Tarifverträge (TV) als sozialen Mindeststandard bei Fremdfirmen anzuerkennen. Diese TV regeln sehr viel mehr als Lohnuntergrenzen, auch alle anderen Bedingungen wie Urlaub, Weihnachtsgeld, Zuschläge, Arbeitszeit usw..

Beim Thema Leiharbeit wollte der GBR einen Übernahmeprozess in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei Daimler regeln. Leider konnte auch hier keine Einigung erzielt werden. So bleibt nur noch die Anwendung des Tarifvertrags zur Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) von 2012. Dort ist geregelt, dass der Entleiher nach 18 Monaten prüfen muss, ob er dem Leiharbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten kann. Im Mai 2014 – also nach 24 Monaten Laufzeit des TV LeiZ – muss das Unternehmen diesen Kolleginnen und Kollegen ein Übernahmeangebot machen. Dies ist dann der Fall, wenn LeiharbeiterInnen zu diesem Zeitpunkt 24 Monate und mehr ununterbrochen im Betrieb eingesetzt waren.

Wir Betriebsräte werden einen genauen Blick darauf haben, ob das Unternehmen nun kurzfristig Leiharbeiter abmeldet oder Leiharbeit in Werk-/Dienstvertrag umwandelt, um dieser Übernahmeverpflichtung zu entgehen.

Betriebsversammlungen

Dienstag, 3. Dezember 2013 um 8.15 Uhr
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant im
Gebäude 135, 1. OG

Mittwoch, 4. Dezember 2013 um 9.00 Uhr
in Möhringen im Betriebsrestaurant



Arbeitskreis Umwelt
MitarbeiterInnen
Daimler AG

**Licht und mehr, was ist Lux, Lumen,
Candela? Watt war gestern, wie erfahren
Sie heute Helligkeit?**

Montag, 25.11.2013 um 15:30 Uhr,
Cafe Brut in Untertürkheim

LED als Alternativen zur Energiesparlampe oder zur guten alten Glühbirne? Lichtexperte Bernhard Schoon bringt Licht ins Dunkel und gibt Orientierung, welche Leuchtmittel für welchen Wohnraum am besten geeignet sind. Insbesondere geht er auf die Vor- und Nachteile der neuen LED-lichttechnik ein und veranschaulicht, welche Wirkung Kalt- und Warmlicht im häuslichen Bereich haben. Er erklärt kurzweilig die Maßeinheiten Lux, Lumen, Candela, Ra und Kelvin, die nötig sind, um die Unterschiede zu verstehen und das passende Leuchtmittel auszuwählen. Ein erfrischend erhellender Vortrag. Sven Giesler, Husni Suwandi, Heinrich Heller, Dr. Jürgen Werner

Welttag für menschenwürdige Arbeit

Aktionstag in Stuttgart mit vielen Metallerinnen und Metaller

Am 7. Oktober, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit, setzten Gewerkschafter weltweit ein Zeichen gegen prekäre Beschäftigung. Auch in Stuttgart gingen unter dem Motto "Wir lassen uns nicht spalten" viele Metallerinnen und Metaller zum Aktionstag auf den Stuttgarter Marktplatz. Auch KollegInnen der Daimler Zentrale waren dort vertreten! Diese setzten sich gemeinsam mit Kollegen und Kolleginnen aus dem Einzelhandel sowie aus anderen Metall- und Elektrobetrieben für starke Tarifverträge und gegen die gängige Praxis des Lohndumpings ein. Neben der IG Metall Stuttgart, die mit der RoadShow zugegen war, waren auch ver.di, IG Bau, GEW, NGG, Neue Arbeit und der DGB mit Ständen vertreten. Beschäftigte aus dem Einzelhandel machten mit einer "Wäschspinne der Forderungen" mit Plakaten wie "Ein Euro mehr" oder Slogans "Menschenwürde zu verkaufen! 5 Euro" auf ihre prekäre Situation aufmerksam.



KUNSTERLEBNIS 1.1.2.4.3

Termin: Donnerstag, 21.11.2013, 18:30 Uhr
Treffpunkt: 18:15 Uhr, im
Foyer des Hauses der Geschichte
Führung: Dr. Ulrich Weitz
Kosten: 12,50 €

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

Demokratie im Fadenkreuz: Rote Armee Fraktion und die Gesellschaft im Südwesten

Von 1972 bis 1982 war der deutsche Südwesten von Anschlägen der Roten Armee Fraktion besonders betroffen. Im Visier der politischen Gewalttäter standen das Hauptquartier der US-Armee in Heidelberg und die obersten Justizbehörden des Bundes in Karlsruhe. Viele Opfer der Attentate und zahlreiche Täter stammten aus Baden-Württemberg. Im Mittelpunkt der Ausstellung des Hauses der Geschichte stehen nicht nur die Anschläge und die größten Fahndungsaktionen seit Kriegsende. Sie zeigt vor allem, wie Bürgerinnen und Bürger die Auseinandersetzung zwischen Terroristen und Staat erlebten. Wie bestimmten diese Erfahrungen eigene politische Einstellungen und Aktionen, wer empfand "klammheimliche Freude"?

Stuttgarter Schüler verurteilten beispielsweise 1972 Gewalt als Mittel der Politik und forderten zugleich die "Fortentwicklung der Demokratie".

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:							

