

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 96 • Mai/Juni 2015



Seite 4 //
**Crowdwork:
Zurück in die
Zukunft?**



DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Bundesarbeitsgericht:

Entscheidung über
„Gleichbehandlungsgrundsatz“!
Seite 3 //

Gewerkschaftstag 2015:

Programmatische Leitlinien
festlegen
Seite 8 //

Arbeitszeit = Reisezeit?

Reisezeit = Arbeitszeit?

Seite 11 //

Wir starten durch



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mitte letzten Jahres haben wir im Betrieb Zentrale die Debatte rund um die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Herbst 2013 eröffnet. Über 3300 Kolleginnen und Kollegen aus unserem Betrieb hatten uns mit den Ergebnissen aus der Befragung einen klaren Auftrag gegeben. Das Thema bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und damit eine größere Flexibilität im Arbeitsalltag stand im Fokus und wurde an uns adressiert. Ein weiteres Ergebnis war der Wunsch, dass nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg entschieden wird, sondern dass wir mit Ihnen gemeinsam nach guten Lösungen suchen, also der Wunsch nach mehr Beteiligung. Beide Aufträge sind bei uns angekommen und werden sich in dem wiederfinden, was jetzt beginnt.

Anfang Mai wird das Unternehmen in Verbindung mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und der IG Metall Sie erneut fragen, wie aus Ihrer Sicht die Arbeitswelt von Morgen aussehen soll. Dabei werden sich die Fragen nicht mehr auf abstrakter Ebene bewegen, sondern ganz konkret zu einer von vielen möglichen Arbeitsform der Zukunft gestellt werden, dem mobilen Arbeiten.

Sicher, auch bei Daimler, wie in anderen Unternehmen, gibt es bereits seit einigen Jahren eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu **mobilem Arbeiten**. Aber mal ehrlich, wer kennt sie schon und wie wird sie im Echtbetrieb gelebt? Deshalb muss die Frage erlaubt sein, ob diese Vereinbarung noch zeitgemäß ist. Erfüllt sie tatsächlich den Anspruch der Beschäftigten bei Daimler wie eingangs beschrieben? Wie wichtig ist es, Lösungen für diese Arbeitsform zu haben, die auch als ein Anspruchsrecht tariflich geschützt sind? Macht es Sinn, wenn heute alle über das Arbeiten im nächsten Jahrzehnt sprechen, jetzt die Arbeitszeit- und Arbeitszeitverteilungsfrage neu zu diskutieren? Was denken die Beschäftigten?

Dazu brauchen wir Antworten, um dann in einem weiteren Schritt, der spätestens Mitte des Jahres beginnt, mit Ihnen direkt vor Ort die Debatte entlang Ihrer Antworten zu vertiefen. In Workshops werden wir über Leitplanken und Vereinbarungsinhalte diskutieren. Dazu werden aus allen Funktionen über alle Divisionen hinweg Kolleginnen und Kollegen eingeladen sein. Eine Chance, die sich niemand, der Interesse an der „Arbeit der Zukunft“ hat, entgehen lassen sollte.

Mit den Beschäftigten für die Beschäftigten, das ist es, was uns in diesem Thema treibt. Dabei spielt die IG Metall zweifellos als Tarifvertragspartei eine wichtige Rolle. Wir sind durchgestartet, steigen Sie ein!

Hertzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenfürherin
Stellv. Betriebsratsvorsitzende



Bundesarbeitsgericht entscheidet über „Gleichbehandlungsgrundsatz“!

Seit Jahren kennen wir im Betrieb Zentrale die Diskussionen um die Frage des Gleichbehandlungsgrundsatzes zwischen Beschäftigten, die in der IG Metall organisiert sind und denjenigen Beschäftigten, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Gerne wird argumentiert, dass alle, die nicht Mitglied der IG Metall sind, das Gleiche (z.B. tarifliche Sonderzahlungen, Urlaubstage) wie alle anderen bekommen und damit die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keinen Vorteil bringt. Auch sei klar, dass alles, worauf die Mitglieder der IG Metall einen Rechtsanspruch haben, automatisch zu einem Rechtsanspruch für alle anderen wird. Dies wurde jetzt im vierten Senat am Bundesarbeitsgericht höchstrichterlich anders entschieden.

Worum geht es? Ein Arbeitnehmer eines Betriebes in Rüsselsheim (Opel) hatte durch alle Instanzen geklagt, weil ihm der Arbeitgeber nicht die gleichen Geldbeträge (Erholungsbeihilfe) aus einem Tarifvertrag zahlen wollte wie den Beschäftigten, die in der Gewerkschaft organisiert sind. Diesen Nachteil sah der Arbeitnehmer als ungerechtfertigt, da es rechtlich einen Gleichbehandlungsgrundsatz gäbe, der auch ihm den

Anspruch auf die entsprechende Zahlung einräumt.

Der vierte Senat am Bundesarbeitsgericht ist dieser Auffassung nicht gefolgt. Das Gericht hat abschließend in seinem Urteil festgestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann verletzt ist, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer durch einseitige Bestimmung oder vertragliche Vereinbarung ohne Sachgrund von einer Leistung mit kollektivem Bezug ausschließt. Beruht eine Leistung auf einer tariflichen oder schuldrechtlichen Vereinbarung zwischen tariffähigen Parteien, in vorliegendem Fall die IG Metall und der Verband der hessischen Metallarbeiter, findet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz keine Anwendung. Deshalb kann die Gewerkschaft mit Abschluss eines Tarifvertrags eine „Besserstellung“ ihrer Mitglieder wirksam vereinbaren. Nichtmitglieder können sich dann gegenüber dem Arbeitgeber nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen.

Dieses Urteil bestätigt einmal mehr, dass Nichtmitglieder der IG Metall keinen Rechtsanspruch auf Basis einer „Gleichbehandlung“ aus Tarifverträgen ableiten

können. Wer also sicher sein will, dass er im Zweifel alle Vorteile aus Tarifverträgen geltend machen kann, muss Mitglied der vertragsschließenden Partei sein. Für die Beschäftigten bei Daimler ist das in der Metall- und Elektroindustrie die IG Metall.

Das ist nur ein guter Grund, warum sich die Mitgliedschaft in der IG Metall lohnt. Es gibt noch weitere Gründe. Sprechen Sie Ihre IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte direkt an. Mitglied werden, besser geht's nicht!

Wer den genauen Wortlaut der Entscheidung nachlesen möchte, findet die Entscheidung unter dem Aktenzeichen 4 AZR 50/13 im Internet auf der Seite des BAG Erfurt.



Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender
der Zentrale

Online Beitreten unter:
www.igmetall.de/beitreten

Willkommen!



Von Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten bis zu gerechten Löhnen und Gehältern - Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft, sie unterstützt und bietet Rückhalt für ihre Mitglieder!



Online
beitreten!

Vier mal gutes Geld dank IG Metall

Als erstes wurde im März die **Einmalzahlung** von insgesamt **150 Euro** ausbezahlt, die in den Tarifverhandlungen vereinbart wurde. Ab 1. April 2015 steigen dann die Entgelte um **3,4 Prozent**. Ende April bekommen alle MitarbeiterInnen die Ergebnisbeteiligung von **4.350 Euro** überwiesen. Wer nachrechnet stellt fest, dass die Ergebnisbeteiligung höher ausgefallen ist, als es die vereinbarte Formel hergegeben hat. Hier ein großer Dank und Lob an die Mitglieder der Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrates. Und auch im Mai geht es weiter: Das im Urteilsabkommen festgelegte **Urlaubsgeld** wird ausbezahlt. Mit **50 Prozent** auch immer ein guter Beitrag, sich 6 Wochen Urlaub schön und erholsam zu gestalten



Crowdwork – zurück in die Zukunft?

Die Weiterentwicklung von Outsourcing heißt Crowdsourcing. Arbeit wird über verschiedene Internet-Plattformen nicht mehr an konkrete definierte Unternehmen, sondern an eine scheinbar anonyme Masse von Menschen verlagert. Ist Crowdsourcing nach Leiharbeit und Werksverträgen nur eine weitere Strategie der Kostensenkung? Oder haben wir es mit einer radikal neuen Form von Arbeit zu tun, die Druck auf gut bezahlte Arbeit von Ingenieuren und IT-Beschäftigten ausübt, gleichzeitig aber mehr Menschen Arbeit ermöglicht – und zu welchem Preis?

Bei Crowdworking handelt es sich um eine Arbeitsform, die wächst und die Potenzial für weiteres Wachstum hat. Die bisherigen Regelungen allerdings reichen nicht aus, um faire und angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Der Druck auf die Arbeitsplätze in der Automobilindustrie ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen. Die Verlagerung von ganzen Produktionsstandorten oder Produktionsteilen in Niedriglohnregionen ist hinlänglich bekannt und gängige Praxis. Vernetztes Arbeiten ist per se weder gut noch schlecht, sondern die Folge einer unglaublich schnellen Entwicklung in der Informationstechnologie.

GIBT ES CROWDSOURCING AUCH BEIM DAIMLER?

Bis 2008 gab es trotz der Einführung des Intranets zur Jahrtausendwende und später durch die Einführung des Datenbanksystems Lotus Notes zwar eine breite Vernetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber noch keine Community oder gar einen Social-Media-Ansatz. Erst mit der Einführung der Business Innovation Plattform hat sich dies geändert. Mit dieser Plattform ist es möglich, das Wissen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuzapfen, um innovative und gewinnbringende Ideen aufzugreifen. Dieses Instrument steht damit völlig im Gegensatz zum bisherigen traditionellen betrieblichen Verbesserungsmanagement, in dem es

gute und strukturierte Regelungen gibt. Seit kurzem wird versucht, mithilfe Kurzmitteilungen über Twitter den Entwicklungsprozess noch zu beschleunigen, was die Grenzen von Beruflichem und Privatem verschwimmen lässt. Es ist nicht auszuschließen, dass während der Privatzeit erbrachte Denkleistungen dem Arbeitgeber in doppelter Hinsicht kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Im IT-Bereich wurde das Skill-Management eingeführt. Skill-Management bezeichnet das Managen der im Unternehmen vorhandenen Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten unter der Prämisse, die richtigen Skills am richtigen Ort zur richtigen Zeit zu optimalen Kosten einzusetzen. Weltweit sind auf Knopfdruck alle IT-Mitarbeiterinnen in der Frage ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen miteinander vergleichbar. Dies ist ein internes Crowdsourcing mit der Gefahr, dass der internationale Konkurrenzkampf zukünftig auch noch verstärkt betriebsintern angeheizt wird und damit der Grundstein für einen problematischen Wettbewerb und das Zurückdrängen von erreichten Arbeitnehmerstandards gelegt wird.

SOZIALE STANDARDS AUCH IN DER DIGITALEN WELT

Aufgrund dieser vorgenannten Gefahren für die Beschäftigten, dürfen wir die Gestaltung der digitalen Zukunft nicht dem freien Spiel der Kräfte überlassen. Denn die Technik muss dem Menschen

dienen und nicht umgekehrt. Dafür brauchen wir stabile Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten auch in Zeiten, in denen alles fluider wird – egal, ob sie fest angestellt sind oder als klassische Soloselbstständige oder Crowdworker ihr Geld verdienen. Soziale Absicherung, faire Bezahlung und Gesundheitsschutz sind Standards, für die wir lange gekämpft haben. Diese müssen auch in der digitalen Welt gelten. Das zu regulieren ist jetzt Aufgabe von Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten. Wir sehen durchaus die Chancen von digitaler Arbeit und internem Crowdsourcing mit ihren enormen Innovations- und Produktivitätspotenzialen, die wir im Interesse des Wirtschaftsstandorts Deutschland, aber auch im Interesse der Beschäftigten ausschöpfen wollen.



Dietmar Strecker
Redaktion
Scheibenwischer
Tel: 2 43 69

Crowd Work - zurück in die Zukunft

Rechtliche, politische und ethische Fragen digitaler Arbeit
ISBN: 978-3-7663-6395-4 | Verlag: Bund-Verlag

Die wichtigsten Beiträge:

- >> Digitale Wertschöpfung in der Wolke. Grundlagen, Formen und aktueller Forschungsstand von Prof. Dr. Jan Marco Leimeister/Dipl. Ök. Shkodran Zogaj:
- >> **Crowdworking in der Automobilindustrie. Das Beispiel Daimler AG von Bernd Öhrler/Jörg Spies**
- >> Crowdworkers – Schutz auch außerhalb des Arbeitsrechts. Eine Bestandsaufnahme von Prof. Dr. Wolfgang Däubler
- >> Workers of the crowd unite? Betriebsratsrechte bei Crowdsourcing von Dr. Thomas Klebe

Die Herausgeberin: **Christiane Benner** ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.



Ver-rücktes Gesundheitswesen. Was macht mich gesund? Was macht mich krank?

Seelische Erkrankungen gelten heute als Volkskrankheit. Sie gehören mittlerweile zu den fünf häufigsten medizinischen Gründen für Krankschreibungen bei gesetzlich Versicherten. Die Zunahme seelischer Erkrankungen ist hauptsächlich auf den allgemein wachsenden Arbeitsdruck zurückzuführen. Hier ein Bericht über einen Betroffenen:

Erwin war Techniker. Vor Jahren arbeitete er gern und zufrieden in der Konstruktion eines renommierten Autounternehmens. Seine Kollegen liebten seine stille schwäbische Art. Mit dem Verlagern von Arbeiten nach Außen wurde seine Abteilung eines Tages aufgelöst. War ja nicht schlimm, da die Kollegen in der anderen Abteilung auch Techniker brauchten. Für Erwin wurde es doch nicht so einfach wie er sich dachte. Durch die Versetzung sollte er sich ganz neue Wissenskomplexe erarbeiten, die längst vergessen waren, weil er sie nie gebraucht hatte. Seine neuen, zum Teil jüngeren Kollegen, konnten nicht nachvollziehen, dass er vieles nicht verstand, was scheinbar doch so einfach war. Mit Erwin ging es bergab. Mit seiner Frau konnte er nicht über seine Sorgen in der Firma sprechen. Wenn er abends erschöpft einschlief, wachte er nach kurzer Zeit schweißgebadet wieder auf. Nach einem halben Jahr war es dann soweit. Er wurde krank.

Der Wiedereinstieg nach der Krankheit währte nur kurze Zeit. Nach etlichen Anläufen landete er in einer Klinik für Psychiatrie. Heute ist er berentet und führt ein Leben ohne Höhen und Tiefen, ohne Hoffnung auf eine Zukunft. Nach dem Aufwachen am Morgen findet er sich in seinem Sessel wieder, der sein ständiger Aufenthaltsort geworden ist. Mit seinem Versagen im Berufsleben ist auch sein Interesse am Garten und seinem Haus verloren gegangen. Es gibt nichts was in motiviert. Mit seiner Frau findet er keinen Gesprächsstoff mehr. Ein trostloses Leben trotz einer guten Daimlerbetriebsrente. War's das?

So oder ähnlich verläuft das Leben für viele psychisch Kranke. Diese Menschen brauchen Hilfe. Sie können nichts für ihr Schicksal. Weil das so ist, haben Betroffene, Angehörige, Psychiater usw. den **Landespsychiatrietag Baden-Württemberg (LPT)** ins Leben gerufen.

Ziel ist es Betroffene, Angehörige, Kollegen, Nachbarn, Politiker, Sozialarbeiter, Personalchefs, Betriebsräte, Vertrauensleute usw. über Veränderungen, neue Möglichkeiten der Behandlung, die Bedeutung von Beschäftigung, über den richtigen Umgang miteinander zu informieren und Anstöße zu vermitteln.

Der Landespsychiatrietag findet in Abständen von 3 Jahren statt. So auch am Samstag den 27. Juni in Stuttgart im Hospitalhof unter dem Motto „**Ver-rücktes Gesundheits-wesen. Was macht mich gesund? Was macht mich krank?**“. Näheres kann man unter www.Landespsychiatrietag.de finden. In den vergangenen Jahren, waren bei jeder Veranstaltung fast 1000 Teilnehmer anzutreffen. Die Veranstaltung wird im beachtlichen Umfang von Aktion Mensch gefördert.

Landespsychiatrietag

„Psychisch kranke Menschen haben keine Lobby“, sagt **Wilhelm Krauspe**. Der 80-jährige aus Bietigheim-Bissingen weiß, wovon er spricht. Der Landespsychiatrietag geht mit auf seine Initiative zurück. Mehr als 2,4 Millionen Menschen seien in Deutschland Opfer unzureichender psychiatrischer Versorgung, so Krauspe.

Der Landespsychiatrietag ist „die“ **Plattform für den Austausch zwischen Politik und den Betroffenen, Angehörigen und professionell Tätigen**, der sonst in dieser Intensität nirgends in Baden-Württemberg und weit darüber hinaus gegeben ist.

Die beiden Hauptvorträge bringen Erkenntnisse zu seelischer Gesundheit jeweils aus gesellschaftlicher und individueller Sicht. Herr **Prof. Dirk Richter** (Bern) setzt sich mit den Wirkungen gesellschaftlicher Entwicklungen auf psychische Erkrankungen auseinander. **Frau Antje Wilfer** (Berlin), selbst Psychiatererfahrung, beleuchtet das Genesungspotential der Betroffenen. In neun Foren am Nachmittag werden Themen bearbeitet, die von besonderer Bedeutung für die Weiterentwicklung der psychiatrischen Hilfen sind.



Für Nachfragen steht Ihnen zur Verfügung

Wilhelm Krauspe

Telefon: 07142/45547

eMail: w.krauspe@t-online.de

Befreiung vom Faschismus - Gedenken am 70. Jahrestag



8. Mai 1945: Europa liegt in Trümmern. In den Krisen der Weimarer Republik wucherte der Nationalsozialismus in Deutschland zur Massenbewegung. Während der zwölf Jahre seiner Herrschaft wurden Kinder, Frauen und Männer systematisch verfolgt, vertrieben und ermordet. 1939 entfachte Deutschland einen Weltkrieg, der am Ende über 55 Millionen Menschen das Leben kostete. Wie erinnern wir uns an die nationalsozialistischen Verbrechen? Was genau wissen wir über die Rolle der Daimler AG im Nationalsozialismus?



Von 1937 an produziert die Daimler-Benz AG verstärkt Rüstungsgüter, wie den Lastwagen LG 3000 und Flugmotoren wie den DB 600 und DB 601. Bis Kriegsbeginn nimmt der Anteil der Rüstungsproduktion am Unternehmensumsatz stetig zu. Wichtigstes Geschäftsfeld ist die Produktion von Lastwagen, während die Pkw-Fertigung - seit Kriegsbeginn ohnehin auf den militärischen Bedarf beschränkt - zurückgeht und bis Ende 1942 praktisch ganz eingestellt wird. Das Unternehmen forciert nun die Herstellung und Montage von militärischen Komponenten für das Heer, die Luftwaffe und die Marine. Große Bedeutung gewinnt auch die Ersatzteilerfertigung und die Reparatur von Militärfahrzeugen und Motoren. Für die gesteigerte Rüstungsproduktion werden neue Arbeitskräfte benötigt, es kommen auch bei Daimler-Benz Zwangsarbeiter zum Einsatz. Zwangsarbeiter aus Westeuropa "wohnen" in Veranstaltungssälen, Gasthöfen, Privatquartieren oder Schulen. „Ostarbeiter“, KZ-Häftlinge und Kriegsgefangene sind unter schlechten Bedingungen in Barackenlagern eingepfercht.

DIE HALFTE DER BELEGSCHAFT ZWANGSARBEITERINNEN UND KRIEGSGEFANGENE

1944 bestand fast die Hälfte der Daimler-Benz-Belegschaft aus ZwangsarbeiterInnen (auch 296 Kindern), Kriegsgefangenen oder KZ-Häftlingen. So zum Beispiel auch im Lager Bruckwiesenstraße, neben dem heutigen Firmenangehörigen-geschäft in der Albert-Dulk-Straße in Untertürkheim. Häftlinge werden von der SS unter menschenverachtenden Bedingungen bewacht. Durch die rücksichtslose Ausbeutung bei völlig unzureichender Ernährung, unter fortwährenden Schikanen, stundenlangen Ordnungsrufen und durch Krankheiten war die Sterblichkeit besonders unter den KZ-Lagerinsassen außerordentlich hoch. Nach 1945 glaubten viele Überlebende, dass das Ausmaß der Verbrechen jedem Antisemitismus und Rassismus den Boden entziehen würde.

Dennoch sehen sich nach wie vor verschiedene Bevölkerungsgruppen Vorurteilen und Übergriffen ausgesetzt. In Deutschland haben rechtsradikale Straftaten ab den neunziger Jahren im Vergleich zu den Jahrzehnten davor erheblich zugenommen. Aktuell werfen die NSU-Prozesse und brennende Flüchtlingsunterkünfte einen braunen Schlagschatten auf unsere Gesellschaft. Kann es wirklich sein, dass 70 Jahre nicht nur ausreichen, um diese Verbrechen zu vergessen, sondern sie sogar zu wiederholen?

WIE GEHT DIE DAIMLER AG MIT IHRER VERGANGENHEIT UM?

In den 90er-Jahren wurde viel für deren Aufarbeitung getan. Und jetzt? Das 1989 vor dem Hochhaus aufgestellte Daimler-Zwangsarbeiterdenkmal „Tag und Nacht“ von Bernhard Heiliger ist verschwunden. An Stelle des ehemals öffentlich zugänglichen Mahnmals am alten Museum in der Mercedesstrasse 137 wurden vor 9 Jahren Parkplätze am jetzigen Vorstandsgebäude 137/1 gebaut. Das Mahnmal selbst steht nun als entwidmete Metallskulptur ohne Gedenktafel versteckt hinter dem Gebäude Puritas. Die zugehörige Inschrift befindet sich in einigen Metern Entfernung hinter Gebüsch. Damit ist der Charakter eines Mahnmals nicht mehr erkennbar.

Wir fordern, das Mahnmal wieder im öffentlichen Raum als sichtbares Zeichen der Aufarbeitung der Unternehmensgeschichte zu platzieren. Vor dem neuen Museum ist Platz genug!

Respekt-Gruppe Daimler Zentrale

Weitere Infos gibt es unter Daimler.com, Bundeszentrale für politische Bildung www.bpb.de, Zukunft-braucht-erinnerung.de



Hohe Auszeichnung für den Daimler-Forscher und Mahner Helmuth Bauer

Mit dem Verdienstkreuz am Bande der Bundesrepublik Deutschland wurde **Helmuth Bauer** am 19. März in Berlin geehrt. Helmuth Bauer war in den 1980er Jahren Maschinenschlosser im Werkteil Mettingen. Schon früh ließen ihn die Schattenseiten unseres Unternehmens nicht los. Im Anschluss an seine Daimler-Zeit beschäftigte er sich jahrelang mit dem Thema Zwangsarbeit bei Daimler Benz. Er tat dies aber nicht mit dem distanzierten Blick eines Historikers, sondern suchte immer den direkten Kontakt mit Überlebenden. Daraus entstanden u.a. der Film „Der Stern und sein Schatten“ (1991) und 2011 schließlich das große Werk über die Frauen des KZ-Außenlagers Ravensbrück, die im Jahr 1944 im

Daimler-Flugmotorenwerk Genshagen/Ludwigsfelde bei Berlin Zwangsarbeit unter unmenschlichen Bedingungen leisten mussten. Ehrengast bei der Verleihung war eine der Überlebenden von Ravensbrück und Genshagen, Frau **Alicja Kubecka** aus Warschau, die es sich nicht nehmen ließ, ein versöhnendes Grußwort zu verlesen. Am gleichen Tag gab es noch eine bewegende Begegnung einer jungen Auszubildenden des heutigen Daimler Transporter-Werkes Ludwigsfelde mit Frau Kubecka. Am Tag darauf berichtete Frau Kubecka vor Berliner Schüler/innen von ihren schlimmen Erlebnissen, damit auch 70 Jahre nach Kriegsende die Ereignisse nicht in Vergessenheit geraten.

Tim Renner, Staatssekretär für kulturelle Angelegenheiten des Landes Berlin, betonte in seiner Laudatio, dass es Helmuth Bauer gelungen ist, den Frauen ihre Würde und Stimme wieder zurück zu geben. Danke, Helmuth.

Weitere Informationen über die Arbeiten Helmuth Bauers unter: www.gesichter-der-zwangsarbeit.de

Wolfgang Rabus, Vertrauensmann Zentrale

Helmuth Bauer
Innere Bilder wird man nicht los
Die Frauen im KZ-Außenlager
Daimler-Benz Genshagen

In der Genshagener Heide südlich von Berlin wurde im Herbst 1944 der national-sozialistische Kriegsmusterbetrieb Daimler-Benz Genshagen zum Konzentrationslager für 1100 Frauen aus Ravensbrück. Helmuth Bauer stellt den Bilddokumenten und Darstellungen zur Unternehmensgeschichte seinen in zwei Jahrzehnten angesammelten Schatz an Biografien, Fotografien und Erinnerungen der Überlebenden gegenüber. Eine besondere Würdigung erfahren Edit Kiss und der Zyklus Deportation, den die ungarische Bildhauerin unmittelbar nach ihrer Befreiung gemalt hat. Wir sehen „innere Bilder“, die die Künstlerin nicht mehr losgelassen haben.

Das Buch ist 2011 im Metropol Verlag Berlin erschienen
704 Seiten, 723 Abbildungen
ISBN: 978-3-940938-88-6
€ 39,90

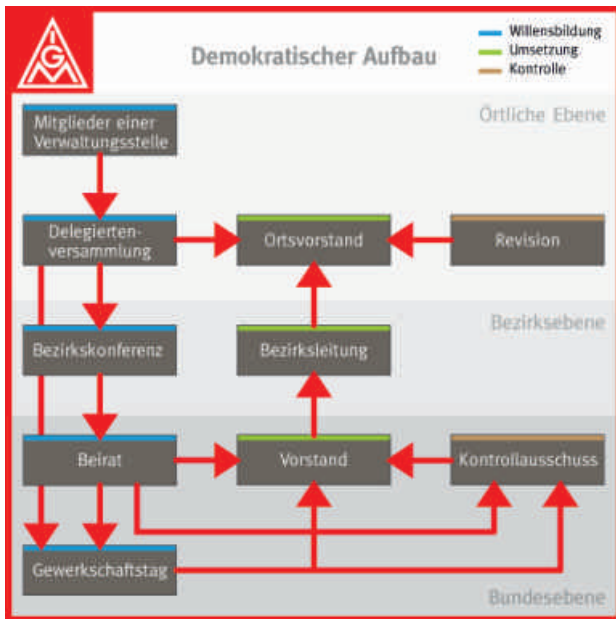


Helmuth Bauer (Bildmitte) bei der Verleihung des Bundesverdienstkreuzes, links: Alicja Kubecka, Überlebende des KZ Ravensbrück und Zwangsarbeiterin bei Daimler-Benz Genshagen/Ludwigsfelde



Gewerkschaftstag 2015

Die IG Metall veranstaltet alle vier Jahre einen Ordentlichen Gewerkschaftstag. Bei dem kommenden Gewerkschaftstag vom 18. bis 24. Oktober in Frankfurt werden fast 500 Delegierte der IG Metall über zentrale politische Fragen und Herausforderungen diskutieren und die programmatischen Leitlinien der IG Metall für die nächsten Jahre festlegen. Der Gewerkschaftstag ist das höchste Organ der IG Metall und funktioniert wie ein Parlament. Dort diskutieren und entscheiden die Delegierten anhand von Entschlüssen und Anträgen über die Aufgaben und Ziele für die nächsten vier Jahre. Außerdem wird der Vorstand der IG Metall gewählt.



Grundlage für die Diskussion ist das Debattenpapier des Vorstandes, das zentrale Herausforderungen und Rahmenbedingungen skizziert. Es fasst mögliche Perspektiven thesenartig zusammen. Damit soll es eine erste Orientierung liefern und eine breite Beteiligung ermöglichen. Mit dem Debattenpapier verfolgt die IG Metall das Ziel, dass sich Mitglieder und Funktionäre frühzeitig und ausführlich mit den entscheidenden Themen des nächsten Gewerkschaftstages auseinandersetzen, untereinander austauschen und beraten. Auch durch Anträge aus den örtlichen Delegiertenversammlungen und anderen gewerkschaftlichen Gremien wird die politische Linie der IG Metall wesentlich beeinflusst.

ANTRÄGE DER DELEGIERTENVERSAMMLUNG STUTTGART AN DEN GEWERKSCHAFTSTAG

Auf der Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart am 21. März wurden die Anträge an den Gewerkschaftstag diskutiert und beschlossen. Bei 6 Themen wollen die Stuttgarter Delegierten Einfluss auf die Politik der IG Metall in den nächsten Jahren nehmen.

» Die sogenannte **4. Industrielle Revolution** (Industrie 4.0) stellt an Gewerkschaft und Betriebsräte neue Anforderungen. So soll über ein **Schulungsmodul** die Sensibilisierung von Betriebsräten erfolgen. Die Qualifizierung soll genutzt werden, neue Möglichkeiten für eine **humane Gestaltung der digitalen Arbeitswelt** zu entwickeln.

» Als Antwort auf die steigenden Leistungsanforderungen werden bessere **arbeits- und leistungs-**

politische Regulierungen durch Tarifverträge angestrebt. Dazu wird eine Initiative gestartet. Für indirekte Bereiche soll es um die Einführung von Mitbestimmungsregelungen für Betriebsräte und Beschäftigte zur Personalbemessung für Arbeitspensen gehen.

» In einem anderen Antrag wird auf die neuen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz durch technologische Veränderungen und Renditedruck eine **Stärkung des staatlichen Arbeitsschutzes** gefordert. Dazu gehört neben einer ausreichenden Ausstattung der Behörden mit spezialisierten Fachkräften auch eine qualitative Weiterentwicklung, die die neueren Gefährdungsquellen stärker mit einbezieht.

» Auf politischer Ebene soll dem Sinken des Rentenniveaus entgegen gewirkt werden. Der Antrag fordert die **Organisierung einer erfolgreichen gesellschaftlichen Kampagne gegen die Absenkung des Rentenniveaus**. Das Niveau soll wieder den Stand aus dem Jahr 2000 erreichen.

» Auf gewerkschaftlicher Ebene wird eine **Weiterentwicklung von Arbeitskampfkonzepten** gefordert. Neben Warnstreiks und Erzwingungsstreiks soll es eine 3. Eskalationsstufe geben: **Tagesstreiks** in ausgewählten Betrieben in allen Bezirken. Diese Tagesstreiks sollen in einem betrieblichen Beteiligungsprozess legitimiert werden. Eine finanzielle Wertschätzung hierfür soll sich am Mitgliedsbeitrag orientieren.

» Die 2016 anstehenden **Vertrauensleutewahlen sollen genutzt werden**, um die Vertrauensleutearbeit auf allen Ebenen zu stärken. Es soll der veränderten Struktur der Beschäftigten (Alter, Qualifikation, Geschlecht...) Rechnung getragen werden. Ziel muss u.a. sein, in den indirekten Bereichen, den Entwicklungsbereichen sowie bei Frauen und Jugend kräftige Zuwächse zu erreichen. Vertrauensleute sollen in der IG Metall stärker mitgestalten können.

Vertrauenskörperleitung

Daimler Zentrale
Christa Hourani
Anselm Jäger
Silke Wasel

Weitere Infos unter:

igm-gewerkschaftstag-2015.de



Aktionswoche Schuldnerberatung 2015: Arm und überschuldet – trotz Arbeit. Überschuldung durch prekäre Beschäftigung



Persönliches Statement von Jörg Spies

Im Frühling 2013 thematisierte die TV-Reportage des SWR „Hungerlohn am Fließband“ die Situation prekär „Beschäftigter“ bei der Daimler AG – und sorgte damit für großen Wirbel und eine rege Diskussion über Leiharbeit und Werkverträge. Auch innerbetrieblich rieben sich viele KollegInnen verwundert die Augen: „Arm trotz Arbeit“ bei uns im Hause - trotz diverser Richtlinien zu diesem Thema wie z.B. der Richtlinie für integriertes Verhalten, Equal Pay Ansatz und der Supplier Sustainability Standards? Kann das sein?

Ja – leider – denn auch vor „uns“ in der reichen Automobilindustrie macht diese Entwicklung nicht halt. Die „Strategie“ – Wachstum um jeden Preis bei gleichzeitiger Kostenminimierung – fordert ihren Tribut: bereits heute hat Daimler eine Leiharbeitsquote von acht Prozent sowie jede Menge Beschäftigte mit Werkvertrag oder Dienstvertrag, die

sich – selbst wenn sie von ihrem Entgelt ihre Familie versorgen können – von Neuauftrag zu Neuauftrag „hangeln“, ohne Aussicht auf eine „Entfristung“ oder gar eine langfristige Zukunftsperspektive. Wenn dann auch noch außergewöhnliche Belastungen dazu kommen wie Scheidung, Tod eines Partners, Krankheit oder Sonderausgaben, erliegt man schnell der Verlockung (oder Notwendigkeit), von Krediten oder Ratenzahlungen - und dann ist es bis zur Schuldenfalle nicht mehr weit. Selbst bei internen KollegInnen gibt es zahlreiche Fälle von direkter Entgeltpfändung – und da reden wir wahrlich nicht von „Niedriglohn“.

Die wachsende Lohnspreizung und der tägliche Kampf um einen festen Arbeitsplatz dividiert unsere Gesellschaft immer weiter auseinander, bedroht den sozialen Frieden und ist auf den Einzelnen „Working poor“ bezogen

schlicht eins: eine menschliche Tragödie. Entsprechend unterstütze ich sowohl die Arbeit als auch die Forderungen der Schuldnerberatung, insbesondere bezüglich eines Rechtsanspruch auf Schuldnerberatung, der Wiedereinführung einmaliger Leistungen, einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns sowie der Möglichkeit einer völligen Entschuldung in einem angemessenen Zeitraum – und somit der Chance auf einen Neuanfang.



Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender
der Zentrale (IGM)
Mitglied im Aufsichtsrat

Nah dran und kompetent: Vertrauensleute stellen sich vor

Vertrauensleute sind schon immer Herz, Hand und Seele der Gewerkschaft. Die Arbeit der Vertrauensleute ist in der Arbeitswelt von heute unverzichtbarer denn je. Denn sie sind nah dran an den Menschen und organisieren gemeinsam mit ihnen die nötigen Initiativen zur Verbesserung der betrieblichen Wirklichkeit. Unsere Vertrauensleute bilden sich beständig weiter, versuchen gegenzusteuern, Erreichtes zu halten und Missstände abzustellen. Sie sind Bindeglied zwischen Mitarbeitern und Betriebsrat.

VERTRAUENSMANN MARCUS STEIN

Hallo liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Juli werde ich 50 Jahre, ich bin verheiratet und habe eine Tochter im Alter von 14 und einen Sohn im Alter von 12 Jahren. Meine Hobbys sind Historischer Schiffsbau, Radfahren und meine Familie.

Ich habe mehrere Ausbildungen in meiner bisherigen Laufbahn gemacht. Abschlüsse im Handwerk und ebenso bei der Handelskammer. Im Mai 1998 bin ich zum ersten Mal bei der Daimler AG eingetreten, allerdings mit einem Lokalvertrag bei einem MPC. Ab Mai 2006 habe ich die Chance genutzt in einer Fabrik die Leitung für Entwicklung und Herstellung von Bussen zu übernehmen. Leider hat der Besitzer der Fabrik nicht

das richtige Wissen für die Herstellung und deren Prozesse gehabt, so dass wir uns wieder getrennt haben. Von Oktober 2007 bis September 2009 habe ich in verschiedenen Bereichen (Werkstattleitung und Kundendienst) der EvoBus Tochter in Rumänien gearbeitet. Die nächste Herausforderung hatte ich von September 2009 bei der EvoBus Austria. Von dort haben wir einen Großkunden in Usbekistan betreut. Im August 2012 mussten wir aufgrund der Remediation 18a (Compliance) nach Stuttgart zur Daimler AG umziehen. Somit weiß ich, wie weit man Kompromisse eingehen muss.

Als Vertrauensperson bei Daimler sehe ich mich in dieser Aufgabe als Bindeglied zwischen IG Metall, Betriebsrat sowie Kolleginnen und Kollegen. Wichtig für uns Arbeitnehmer ist eine **starke Gewerkschaft** bzw. starke Arbeitnehmer-

vertretung, gemäß dem **Motto „Gemeinsam sind wir STARK“**. Vieles wird von der Belegschaft als normal angesehen, das ist es aber nicht! Unsere Gewerkschaft und Betriebsräte haben bereits viel für uns erkämpft. Es wurde alles in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen! Um auch in Zukunft Stabilität und Zukunftsperspektive zu haben, brauchen wir eine starke Arbeitnehmervertretung.

Mit freundlichen Grüßen
Marcus Stein



Fensterputzen im „Roser“

Nein, nein, bitte nicht falsch verstehen: Dies ist weder ein persönlicher Erfahrungsbericht noch eine Aufforderung an Euch, es doch 'mal als Fensterputzer im „Roser“ zu versuchen. Nachdem 'was sich Mitte April hier ereignet hat, rate ich Euch auch dringend davon ab. Überwiegend ausländische Kollegen putzten z. B. im „Gelben Bereich“ auf dem 2. und 3. Stock ungesichert die Fenster, standen im Fensterrahmen auf dem Sims. Ein falscher Schritt, eine falsche Bewegung und es wäre zu einem Unfall mit höchstwahrscheinlicher Todesfolge gekommen. Folglich informierte ich zunächst den Werkschutz an der Pforte, danach den zuständigen IG Metall-Betriebsrat. Wenige Minuten später kamen die Kollegen des Werkschutzes und setzten die Putzaktion aus. Sie verlangten die Ausweise der

Fremdfirmenmitarbeiter und nahmen deren Personalien auf. Man kann nur hoffen, dass ab sofort die Kollegen der Fremdfirma nur noch gemäß aktueller Sicherheitsstandards Fenster putzen. Am besten mit speziellem Gerät, welches die äußere Fensterreinigung von innen ermöglicht, ohne dass jemand wieder in den Fensterrahmen steigen und sein Leben für den Job riskieren muss. Falls es dennoch wieder vorkommt und Ihr dies beobachtet, kontaktiert bitte sofort den Werkschutz an der Pforte. Und gleichzeitig den zuständigen IG Metall-Betriebsrat (**Oliver Steininger**, Vorsitzender Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit oder seinen Stellvertreter **Dietmar Stecker**), damit auch anderswo in der Zentrale so etwas nicht mehr passiert. Ein herzliches Dankeschön an die engagierten Werksschützer.



Stefan Hertweck
IG Metall-Vertrauensmann
FTM/G, Gebäude Roser,
Esslingen

TiB bleibt auch zukünftig ein fester Entgeltbestandteil!

Für die in der Daimler AG Beschäftigten setzt sich das monatliche Entgelt aus den tariflichen Bestandteilen (Grundentgelt, Leistungsentgelt und ggf. Belastungszulage), sowie den übertariflichen, also den betrieblichen Bestandteilen zusammen. Für die bereits vor dem 6. August 2004 (Stichtag „Zukunftssicherung 2012“) in der Daimler AG Beschäftigten gelten i.d.R. die Vergütungsmodelle 1 und 2, d. h. neben der übertariflichen Zulage (ÜTZ) kommt ggf. der tarifdynamische individuelle Besitzstand (TiB) aus der ERA-Umsetzung hinzu.

Ca. 32 Prozent der tariflich beschäftigten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb Daimler ZENTRALE (ohne E4) finden diesen ausgewiesenen TiB-Betrag heute in ihrer Einkommensentwicklung. Der TiB ist zudem ein fester tarifdynamischer Bestandteil der Alterssicherung. MitarbeiterInnen, die nach dem 6. August 2004, aber vor Einführung ERA (1. Januar 2007) eingestellt wurden und sich im Vergütungsmodell 3 befinden, können im Einzelfall ebenso einen ausgewiesenen TiB-Betrag haben.

Für die Ebene E4 gilt eine eigene Vergütungssystematik ohne Vorhandensein eines TiB.

Auf Grundlage der Gesamtbetriebsvereinbarung ERA Einführung vom 10. Mai 2007 und deren Verlängerung, sowie der Verlängerung des Ergänzungstarifvertrages TiB vom 11. Februar 2012 wurde der TiB weiter bis 31. Dezember 2016 mit Nachwirkung (d.h. sollte keine Einigung zustande kommen, besitzt die bisherige Regelung weiterhin Gültigkeit) festgeschrieben. Zwölf Monate vor Ablauf der Frist am 31. Dezember 2016 besteht für die Betriebsparteien Verhandlungspflicht. Sollte auf Grund der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens keine Einigung erzielt werden können, so kann jede Betriebspartei die tarifliche Schiedsstelle anrufen. **Bei einer Neuregelung darf es zu keinen Nominalentgeltverlusten kommen, so steht es im Ergänzungstarifvertrag TiB!**



Wolfram von Elterlein
Stellvert. Vorsitzender
Entgeltausschuss
Tel: 9 33 41

IMPRESSUM

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

Redaktionschluss dieser Ausgabe:
20. April 2015

Redaktion:
Jörg Spies, Christa Hourani, Rainer Konrad,
Bettina Stadtmüller, Silke Wasel, Sabine Winckler,
Dietmar Stecker, Tim Strebe, Jordana Vogiatzi (IGM),
André Kaufmann (IGM)

Herstellung:
MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES

Bildnachweis: IG Metall, iStockphoto,
aigelb/McDeere, Betriebsrat Zentrale
Daimler AG, Thomas Bernhard



Arbeitszeit = Reisezeit? Reisezeit = Arbeitszeit?

Diese Frage stellt sich für uns Betriebsräte im Arbeitszeitausschuss (AZA) seit langer Zeit immer wieder. Wir haben die Geschäftsleitung bereits Anfang des Jahres 2014 aufgefordert, mit uns in Gespräche zu treten, mit dem Ziel eine vernünftige Regelung für die Zentrale zu finden.

Ziel des AZA ist es, dass die sogenannten Selbstlenkzeiten, also Zeiten in denen man selbst am Steuer eines Fahrzeugs sitzt, als Arbeitszeiten anerkannt werden. Wir sind der Meinung, dass dies im heutigen Straßenverkehr als Arbeit zu werten ist. Diese Meinung wird auch von anerkannten Arbeitsrechtlern durch ihre Kommentare in einschlägigen Fachbüchern vertreten. Leider gibt es für diese Meinung noch keine höchstrichterliche Entscheidung eines Bundesarbeitsgerichts.

STILBLÜTE IAA FRANKFURT

Es ging in unserer Argumentation der Geschäftsleitung gegenüber um uns bekannte Stilblüten wie z.B. die IAA in Frankfurt. Hier wollten Fachbereiche die Übernachtungskosten sparen und verlangten in der Vergangenheit von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie zum Teil während der gesamten Messe morgens und abends von Stuttgart nach Frankfurt pendeln. Wer aber schon einmal zu Messezeiten nach Frankfurt gefahren ist, weiß, dass dies nicht ohne Stau (spätestens ab Mörfelden bis zu den Messeparkplätzen) möglich ist.

Die MitarbeiterInnen sollten den ganzen Tag am Messestand ihren Dienst verrichten und danach wieder nach Hause fahren. Die Fahrzeiten sollten dann als Reisezeiten im System eingepflegt werden, was zur Folge hätte, dass die MitarbeiterInnen nicht gegen die gesetzlich vorgeschriebene 10 Stundengrenze verstoßen. Entstandene „Reisezeiten“ können im Messe- und Berufsverkehr leicht auf fünf bis sechs Stunden anwachsen. Was also bei Einhalten der Pausen am Tage (45 Minuten) inkl. der 10 Stunden Messe einen Arbeitstag mit An- und Abfahrt von 16 bis 17 Stunden bedeutet hätte. Dies jeden Tag von Beginn bis Ende der Messe, also 12 bis 14 Tage am Stück.

EINE WEITERE STILBLÜTE GEFÄLLIG?

Gerne! Papenburg, eine schöne Stadt im Norden der Republik besitzt nicht nur die Meyerwerft, wo wunderschöne Kreuzfahrtschiffe gebaut werden, son-

dern auch ein Versuchsgelände, das regelmäßig von unserer Firma benutzt wird. Hier hatten wir Hinweise von Mitarbeitern, die angewiesen wurden: „Du musst nach Papenburg, um Versuch xyz zu fahren, beginnst damit am Montagmorgen um 8:00 Uhr und wenn Du fertig bist, kannst Du nach Hause fahren“. Der Routenplaner von Google Maps sieht dafür eine durchschnittliche Fahrzeit von sechs Stunden (einfach) vor. Dies bedeutet für den Mitarbeiter eine Gesamtzeit von mehr als 20 Stunden für diesen Tag.

Wir haben uns in den Diskussionen mit den Vertretern der Zentrale immer wieder gefragt, wo denn die Fürsorgepflicht der Firma gegenüber ihren Beschäftigten sei. Als Antwort bekamen wir ständig zu hören, das dürfe ja nicht vorkommen und sie (die Firma) wären ja bereit, ihre Führungskräfte wieder einmal anzuschreiben und diese auf ihre Fürsorgepflicht hinzuweisen. Das haben wir für sinnlos angesehen, da dies von Seiten der Personalabteilung schon mehrmals geschehen ist und es doch wieder zu solchen Forderungen einzelner Führungskräfte gegenüber ihren Mitarbeitern kam. Eine Fahrzeit von zwei oder drei Stunden ist heutzutage durchaus realistisch. Vom Standort Stuttgart kann man in ein bis zwei Stunden in Mannheim oder Würth sein, es können aber auch schnell durch Baustellen oder Stau drei bis vier Stunden sein und dann noch evtl. ein ganzer Tag Sitzung.

FÜRSORGEPLICHT WAHRNEHMEN!

Die Geschäftsleitung beruft sich darauf, dass bis zu acht Stunden Fahrzeit am Tag ja kein Problem seien, schließlich wird diese Zeit auch vom Fuhrpark bei Privatausleihen empfohlen. Beschäftigte sitzen, wenn sie in Urlaub fahren, auch acht und mehr Stunden hinter dem Steuer. Dieser Argumentation könnten wir schon folgen, wenn nur die Fahrzeiten an diesem Tag anfallen würden. In unseren Fällen ist dies ja aber nicht so, denn hier wird zwischen den Hin- und Rückfahrten noch bis zu zehn Stunden gearbeitet.



Nachdem die Firmenleitung nicht bereit war, auch nur einen Schritt dem AZA entgegen zu kommen, haben wir ihr mitgeteilt, dass weitere Gespräche keinen Sinn machen. Deshalb empfehlen wir den Kolleginnen und Kollegen, wenn sie zu externen Terminen müssen, nicht mit dem Auto, sondern mit der Bahn und/oder dem Flugzeug zu reisen, damit sie Situationen vermeiden, in denen sie evtl. durch Übermüdung am Straßenrand anhalten müssen oder übermüdet weiter fahren mit dem Risiko, einen Unfall zu verursachen. Von der Firmenleitung erwarten wir, dass sie sich endlich einen Schritt auf uns zubewegt und schlussendlich ihrer Fürsorgepflicht nachkommt, die Führungskräfte nicht nur anzuschreiben, sondern zu verpflichten, solche und weitere Ansagen, wie oben beschrieben, zu unterlassen.



Matthias Baur
Vorsitzender
Arbeitszeitausschuss
Tel. 3 35 46

Smart Mob am Equal Pay Day

Am Freitag, 20. März 2015 fand in Stuttgart auf dem Schlossplatz ein Smart Mob anlässlich des Equal Pay Days statt. Bei strahlend blauem Himmel führten engagierte Frauen (auch Gewerkschafterinnen aus der Zentrale) zusammen mit der Stelzenfrau Nina etliche Aktionen durch. So wurden von einigen Gegenständen (hier im Bild ein Geldschein) mit einer Riesenschere ein Viertel abgeschnitten.

Was hat dies für Hintergründe? Der Equal Pay Day ist ein symbolischer Tag, der zeigt, wie lange Frauen im Durchschnitt im Folgejahr arbeiten müssen, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu erreichen. Das heißt: Frauen arbeiten im Schnitt in 2015 dafür noch 79 Tage. Denn Frauen verdienen im Schnitt immer noch 22 Prozent weniger als Männer. In Baden-Württemberg ist es noch krasser: Hier beträgt die Entgelt Differenz 28 Prozent.



Betriebsversammlungen im Juni

Dienstag, 16. Juni 2015 um 8.15 Uhr
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant im Gebäude 135, 1. OG

Mittwoch, 17 Juni 2015 um 9.00 Uhr
in Möhringen im Betriebsrestaurant

KUNSTERLEBNIS JUNI 2015

Aktuelle Informationen zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode: @Kunsterlebnis.

Termin: Donnerstag, 18.06.2015
Treffpunkt: 17:00 Uhr, Corbusierhaus
Führung: Brigitte Knorr
Kosten: 19,00 Euro

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

Das Weissenhofmuseum im Haus Le Corbusier

Die Stadt Stuttgart kaufte im Jahr 2002 die beiden Doppelhausteile Le Corbusiers (Rathenaustraße 1), in denen lange Zeit Professoren der Kunstakademie wohnten und verwandelte sie in ein Museum. In der linken Haushälfte befindet sich die Ausstellung zur Entstehung und Geschichte der Weißenhofsiedlung. Der rechte Hausteil ist in Raumaufteilung, Farbgebung und Teilen der Einrichtung so wiederhergestellt wie Le Corbusier ihn anlässlich der Ausstellung »Die Wohnung« des Deutschen Werkbundes 1927 in Stuttgart präsentierte. Nach der Besichtigung des Corbusierhauses folgt ein Rundgang durch die erst 1958 unter Denkmalschutz gestellte Weißenhofsiedlung und zu Gebäuden von Mies van der Rohe, Le Corbusier, Hans Scharoun und Peter Behrens.



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	
IBAN		Unterschrift	
Name und Ort der Bank:			

