

# SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 97 • Juli 2015



Seite 2 //  
**Niemals so  
gut wie heute**

Wir wünschen Ihnen  
einen schönen Sommer!

**Ende des Dienstleistungs-  
vertrags?**

Die Gallier beim Druidentreffen  
Seite 3 //

**Mobiles Arbeiten:**  
Beteiligen Sie sich!

Seite 4 //

**Altersteilzeit:**

Positionen des  
Gesamtbetriebsrats  
Seite 6 //

## Niemals so gut wie heute!



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

in der Regel ist es heute üblich, immer den Blick nach vorne zu richten. Dabei gilt es, neue Strategien und Ziele zu entwickeln. Immer schneller, immer höher, immer weiter ist das Motto. Dem wollen wir uns im aktuellen Editorial nicht anschließen. Heute wollen wir durchatmen und dabei einen, vielleicht ungewöhnlichen Blick in die Vergangenheit wagen. Es geht dabei um die Entwicklung von Daimler in den letzten 16 Jahren. Viele können sich an die Zeit vor 16 Jahren und dem, was dann folgte, kaum noch erinnern und viele neue Kolleginnen und Kollegen kennen das Unternehmen aus dieser Zeit nicht einmal.

1998 will Daimler zu den großen drei der Automobilindustrie weltweit aufsteigen und kauft Chrysler in den USA. Unter dem neuen Namen DaimlerChrysler werden in den ersten Jahren große Erfolge verzeichnet. Ganz besonders im Geschäftsjahr 1999 erreicht Daimler Spitzenwerte. 150 Mrd. € Umsatz, 10,3 Mrd. € Gewinn und eine Dividende von 2,35 € je Aktie wies das Unternehmen als wichtige Kennzahlen aus. Werte, die während der darauf folgenden Jahre nie wieder erreicht wurden. Folge: ein Sparprogramm folgt dem anderen. Die Belegschaften bei Daimler müssen herbe Einschnitte hinnehmen, um das Unternehmen am Leben zu halten. 2004 ist der Tiefpunkt erreicht und mit dem Kampf um die Zukunftssicherung 2012 wird die Wende zum Besseren eingeleitet. Es kommt zu langfristigen Investitionen in Deutschland und in den Folgejahren zu einem Strategiewechsel bei DaimlerChrysler. Chrysler wird wieder verkauft und man besinnt sich auf alte Stärken. Nach und nach trennt sich das neue Unternehmen Daimler von Ballast aus der Vergangenheit und beginnt, in innovative/zukunftsfähige Fahrzeuge und Fahrzeugkonzepte sowie in eine globale Produktion zu investieren. Damit wird das Unternehmen immer robuster und übersteht, vor allem auch dank der Unterstützung durch die Beschäftigten, das Krisenjahr 2009 mit ein paar wenigen blauen Flecken.

Was dann geschieht ist schon faszinierend: Daimler macht sich auf den Weg zur Spitze der Premiumhersteller im Automobilbau und die Rechnung scheint aufzugehen. 2014 ist bereits ein wesentliches Ziel erreicht. Die Finanzstärke des Unternehmens kehrt zurück. Mit 129 Mrd. € Umsatz, einem Gewinn von 10,7 Mrd. € und einer Dividende von 2,45 € je Aktie liegen die Werte über dem Spitzenjahr 1999. Das sind tolle Signale und der Vorstand ist überzeugt, da geht noch mehr.

Das wollen wir aufgreifen. Ja, es geht noch mehr, aber nicht nur bei Umsatz und Ertrag, sondern bei einer gerechteren Verteilung dessen, was übrig bleibt. Sicher sind die freigegebenen Investitionen und damit die Sicherung der Beschäftigung an den deutschen Standorten eine gute und richtige Entscheidung, aber in alt bekannter Weise lebt der Mensch nicht nur vom Brot allein...

Es wird also spannend, wenn wir im Herbst mit dem Vorstand über eine ggf. neue/geänderte Systematik zur Ergebnisbeteiligung bei Daimler sprechen werden. Dabei gilt für uns: Die Bedingungen waren niemals so gut wie heute! Nutzen wir die Gelegenheit.

*Herzlichst*

Jörg Spies  
IG Metall-Listenföhrer  
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple  
Stellv. IG Metall-Listenföhrerin  
Stellv. Betriebsratsvorsitzende



# GLOSSE

## Das Ende des Dienstleistungstarifvertrags die Zweite: Die Gallier beim Druidentreffen – oder warum einem „der Himmel auf den Kopf fallen könnte!“

**Manchmal kommt man sich beim Daimler vor wie bei Asterix und Obelix – wenn das Thema nicht so ernst wäre: Den Galliern wurde überliefert, dass Ihnen bei einem Gewitter der Himmel auf den Kopf fallen könnte, was aber nicht eingetroffen ist. So auch bei den aktuellen Verhandlungen zum Thema Ausstieg Dienstleistungstarifvertrag (DLTV).**

In der zweiten Verhandlungsrunde legte die Geschäftsleitung einen **Vorschlag zur Weiterführung der Geschäfte** und einen **Plan zur Weiterbeschäftigung der aktuell 219 CBS-Kollegen in der Zentrale** vor. Eine wichtige Aussage ist, dass **laut heutigem Stand kein Mitarbeiter seinen Arbeitsplatz bei CBS/M oder CBS/FI verlieren wird** (Zitat: „Ziel ist nicht, Köpfe abzubauen“). Allerdings berücksichtigt die Geschäftsleitung in ihren Berechnungen auch sogenannte **„natürliche Fluktuationen“** wie Altersteilzeit bis 2022 (die so eintreffen könnten oder auch nicht), die **Möglichkeit von Weiterqualifizierung** und somit die Chance auf **höherwertige Arbeitsplätze**. Aber eben aus heutiger Sicht und Zitat: „wenn einem der Himmel nicht auf den Kopf fällt“.

Beim Start des DLTV vor 10 Jahren waren es 429 Mitarbeiter und bei Beendigung des DLTV unter 300 – vielleicht konnten die Gallier nicht besonders gut rechnen, aber selbst die Gallier hätten den Römern vorrechnen können, dass dies doch nach einer geringeren Anzahl aussieht! Ach ja, da war doch noch was: 2009 ist uns der Himmel tatsächlich auf den Kopf („Krise“) gefallen, vielleicht hat das zur Rechenschwäche geführt.

Sicherlich hat sich auch für die Gallier die Welt verändert und sie konnten ihre Hinkelsteine mit immer besseren Werkzeugen immer schneller bearbeiten bzw. irgendwann waren die Hinkelsteine auch überflüssig. So ist es auch in der schönen neuen **Arbeitswelt X.o: bisherige Technologien entwickeln sich weiter bzw. werden überflüssig**. Die Antwort auf die Frage, wie der Wegfall von alten Technologien und zusätzlichen, komplexeren Aufgaben (Aufgaben- und Volumenwachstum) sowie die Absenkung von 39 auf 35 Wochenstunden mit einer Fremdvergabe ausgeglichen werden können, blieb die Geschäftsleitung schuldig. **Um die unveränderte Jahresleistung zu erbringen, die ja laut Geschäftsleitung nicht abgesenkt werden soll, wären eigentlich 25 zusätzliche Mitarbeiter nötig, ohne dass es zu einer versteckten Verdichtung der Arbeit kommt.**

Und dies sind allein die Mitarbeiter am Standort Stuttgart – denn dann zog gleich schon wieder die nächste Gewitterwolke auf: **der DLTV an den andern Standorten, vornehmlich Sindelfingen, wird dann „zeitnah“ auch gekündigt werden.**

Nun muss man nicht unbedingt ein neuzeitlicher Druide sein, um „wahrzusagen“, dass die Verhandlungskommission seitens des Betriebsrats unter der Führung des Betriebsratsvorsitzenden (IG Metall), **Jörg Spies**, entsprechend des Sozialplans z.B. SSC, alles daran setzt „Frieden zu stiften“, um **die Kollegen möglichst langfristig abzusichern.**

So, dies nur ein kleiner Bericht nach dem zweiten „Druidentreffen“ über den aktuellen Stand.

Weiter geht es Ende Juni mit der dritten Runde – wenn uns bis dahin „nicht der Himmel auf den Kopf gefallen ist – und davor mit der Bildung einer „technischen Kommission“, die sich um die Berechnungen unterschiedliche Arbeitszeitmodalitäten bei der Rückführung in die normale Tarifvertragswelt kümmert. Der Rat der „Druiden“ wird dann hinter verschlossenen Türen um die Absicherung der Betroffenen streiten. Mit der goldenen Sichel und einem guten Schluck Zauberspruch stehen die Chancen gut einen Sieg davon zu tragen!



Sylvia Hirsch  
Ausschuss Personal  
und Organisation  
Tel: 4 93 97

### Folien Betriebsversammlung

Die Folien der letzten Betriebsversammlungen vom 16./17. Juni finden Sie unter:

- ›Daimler & Ich
- ›Arbeitsumfeld & Soziales
- ›Im Modul Arbeitnehmervertretung => Betriebsrat Zentrale
- ›Aktuelles
- ›Folien der Betriebsversammlungen



# Mobiles Arbeiten bei Daimler

## Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten

**Die Medien melden es bereits: Die Daimler-Beschäftigten sind eingeladen, bei der Gestaltung einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten intensiv mitzureden. Am 8. Juni startete eine vom Gesamtbetriebsrat in Zusammenarbeit mit der IG Metall und der Unternehmensleitung initiierte Beteiligungskampagne, die Betriebspolitik bei Daimler sozusagen „vom Kopf auf die Füße stellt“: Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat werden erst dann über eine neue Regelung verhandeln, wenn die betroffenen Beschäftigten dazu ihr Votum abgegeben haben.**

Der Beteiligungsprozess wird wissenschaftlich durch das Fraunhofer Institut IAO Stuttgart begleitet. Im Fokus stehen die Beschäftigten in Verwaltung und produktionsnahe Bereich, die – zumindest technisch und von der Art ihrer Arbeit her – die Möglichkeit haben, an verschiedenen Orten und zeitlich flexibel zu arbeiten.

### Die Umfrage läuft – Beteiligen Sie sich!

Die erste Stufe der jetzt startenden Beteiligungskampagne zum mobilen Arbeiten ist eine umfangreiche Befragung der Beschäftigten zu ihren Einschätzungen, Erfahrungen und Bedürfnissen hinsichtlich mobiler Arbeit. Am 8. Juni wurde der Link zum Online-Fragebogen per Email an die Daimler-Beschäftigten der Verwaltung sowie produktionsnahe Bereiche verschickt. Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und IG Metall wollen mit der Umfrage gemeinsam herausfinden, welche Motivation und Hoffnungen - aber auch Ängste und Risiken - die aktuell oder potenziell mobil Arbeitenden bei Daimler mit dieser Arbeitsform verbinden. Damit wird an die Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2013 angeknüpft. Damals wurde danach gefragt, wie hoch das Interesse in den Belegschaften an mehr selbstbestimmter Zeit und einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ist. Das klare Signal der über 34.000 Befragungsteilnehmer bei Daimler war: wir wollen mehr davon! In der Befragung, die jetzt bei Daimler gestartet ist, wird bei fast 80.000 Beschäftigten nachgehakt, wie dieses „mehr“ aussehen soll.

Die Resonanz hat bereits zu Beginn der Befragung alle Erwartungen übertroffen und auch die Server trotz vorherigem Ausbau und Belastungstests an ihre Grenzen gebracht. Am Ende des ersten Befragungstages hatten bereits 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Befragung teilgenommen. Zum Redaktionsschluss lagen 20.000 voll ausgefüllte Fragebögen vor. Somit liegt die Beteiligungsquote nach der ersten

Woche des dreiwöchigen Befragungszeitraums bereits bei sagenhaften 25 Prozent.

### Bewertung und Vertiefung der Befragungsergebnisse in Workshops

In einer zweiten Stufe werden nach jetziger Planung an den Standorten Beteiligungs-Workshops stattfinden. Dabei wollen Betriebsrat und Unternehmen mit den Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen und mit den Führungskräften direkt ins Gespräch kommen. Die vorliegenden Erkenntnisse aus der Online-Befragung sollen hier vertieft werden.

Die Ergebnisse der Befragung und der Workshops werden durch das Fraunhofer Institut IAO dokumentiert, ausgewertet und aufbereitet. Sie sind die Grundlage für die Verhandlungen von Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung über eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“. Da dem Beteiligungsprozess ausreichend Raum gegeben und alle Standorte „mitgenommen“ werden sollen, werden die Verhandlungen erst Ende 2015 beginnen. Erklärtes Ziel beider Seiten ist, dass die Vereinbarung auch von der IG Metall und Südwestmetall tarifiert wird – das heißt, dass die Tarifparteien unterzeichnen.

Die Einführung und Umsetzung der neuen Regelung in die Praxis wird dann voraussichtlich im nächsten Jahr stattfinden.

### Zukunft der Arbeitswelt mitgestalten

Es ist das erste Mal, dass wir eine Vereinbarung auf diese Weise gemeinsam erarbeiten – Belegschaft, Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Unternehmensleitung. Die Beteiligungskampagne ist eine tolle Möglichkeit für alle, die Zukunft der Arbeitswelt und damit auch die eigenen Arbeitsbedingungen mitzugestalten. Wir bitten Sie, sich die Zeit für die Befragung und den Beteiligungsprozess zu nehmen und diese Chance zu nutzen! Gerne auch schon im Rahmen der nachfolgend aufgeführten Veranstaltungen der IG Metall.



**Tim Strebe**  
Mitglied im Kernteam  
„Mobiles Arbeiten“  
Tel: 7 52 21



### IG Metall Infostand

**Montag, 29. Juni 2015:**  
IG Metall Infostand von 11.00 bis 13.30 Uhr bei der Cafeteria in Untertürkheim im Gebäude VTC zur **Beteiligungskampagne „mobiles Arbeiten“**.

### Neue Veranstaltungsreihe IGM4U

Unsere neue Veranstaltungsreihe IGM4U (IG Metall for you) bietet Mitgliedern der IG Metall und Interessierten die Möglichkeit, mit IG Metall BetriebsrätInnen und Gewerkschaftsvertretern über aktuelle politische und betriebliche Themen ins Gespräch zu kommen.  
**Donnerstag, 2. Juli 2015:** IGM4U für IG Metall-Mitglieder und Interessierte von 16.30 bis 18.00 Uhr im Besprechungszimmer des Betriebsrats im Gebäude 119, Raum 61 zur **Beteiligungskampagne „mobiles Arbeiten“** (bitte ausstempeln).



## Sanierung Gebäude 120 / Neubau Gebäude 128

Der Bau des Gebäudes 128 ist soweit abgeschlossen. Der Innenausbau läuft auf Hochtouren. Der nächste Schritt ist die Gestaltung und Fertigstellung der Außenanlage. Nach der behördlichen Abnahme am 8. Juli soll das Gebäude ab 13. Juli von unten nach oben bezogen werden. Von den rund 2400 Mitarbeitern, davon 800 aus dem Truckbereich, sollen ca. 100 Mitarbeiter pro Tag in das Gebäude einziehen. Das ist eine sehr große logistische Herausforderung für CBS. Es sind im Zuge der Räumung des Gebäude 120 (3200 MA) insgesamt über 4300 Umzüge geplant, in der Zentrale sind es allein ca. 2500. Die Kollegen aus

dem Truck-Bereich werden das erste, zweite und einen Teil des dritten Stockwerkes beziehen, sie sind somit die ersten, die das neue Gebäude „bewohnen“ werden. Die Betriebsräte der Zentrale und des Werks Untertürkheim haben erreicht, dass alle Arbeitsplätze mit einem elektrisch höhenverstellbaren Schreibtisch ausgestattet werden. **Dies ist eine gesundheitsförderliche Maßnahme (Volkskrankheit Rückenleiden) und wegweisend für eine zukünftige Gestaltung der Arbeitsplätze** in unserem Unternehmen. Die Eröffnung der Kantine ist für November dieses Jahres geplant.



## Anmietung Gebäude Kodak in Wangen

Im Zuge der Sanierung des Gebäudes 120, in dem 3200 Mitarbeiter untergebracht sind, war bisher auch eine Interimslösung in Form eines Neubaus „Container“ am Untertürkheimer Tor geplant. Diese konnte nach Beginn der Erweiterung der Produktion mit dem Neubau des Gebäude 148/2 nicht mehr weiterverfolgt werden. Die Lösung sieht nun so aus: Auf dem Bürocampus Wangen (ehemals Kodak) sind mehrere

Stockwerke in zwei Gebäuden langfristig angemietet. Dort werden rund 350 Mitarbeiter aus dem VAN-Bereich und ca. 100 FAK's aus dem Truckbereich einziehen. Die Einrichtung der Arbeitsplätze sollte anlog den standardisierten Entwicklerarbeitsplätzen aus dem Gebäude 128 sein, allerdings mit Standard-Schreibtischen. Die Arbeitsgruppe des Betriebsrates konnte in letzter Minute

noch erreichen, dass auch im Gebäude Kodak alle Arbeitsplätze mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet sind.

**Somit werden in den Gebäuden (Neubau, Neuanmietungen), die durch die Sanierung des Gebäudes 120 tangiert sind, alle Arbeitsplätze mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.**



Dietmar Stecker  
Ausschuss Arbeitssicherheit,  
Umwelt und Gesundheit  
Tel: 2 43 69

## Verpflegungsversorgung im Gebäude Kodak

Der Ausschuss für Soziales und Kantine (SOKA) hat gemeinsam mit dem Gastro-Betrieb eine Vereinbarung über die Verpflegung im Gebäude Kodak getroffen. Die Firma Aramark betreibt im Bürocampus Wangen (ehemals Kodak) ein Betriebsrestaurant mit Shop. Sie bietet täglich zwei Menüs und eine WOK-/Grillstation. Da dort unsere Kolleginnen und Kollegen nicht die Möglichkeit haben, während der Mittagspause in ein Betriebsrestaurant der Daimler AG zu gehen, ist es uns gemeinsam mit dem Gastro-Betrieb gelungen, eine gute Vereinbarung zu treffen:

### Kodak

Auswahl:  
**2 Menüs (subventioniert)**  
+ ein weiteres Essen  
+ Salatbuffet  
+ ...

Beide Menüs bestehen aus  
Suppe **oder** Wasser  
eine Hauptkomponente  
1 bis 2 Beilagen  
+ Tagessalat

**Mit Rabatt von 15%  
auf Verkaufspreise**

Dessert nicht enthalten

Damit haben sowohl Vegetarier als auch Nichtvegetarier die Chance, ein subventioniertes Essen zu genießen. Der Speiseplan ist im Internet zu sehen:  
<http://mein.aramark.de/buerocampuswangen/speisenplan/speisenplan.htm>



Silke Wasel  
Vorsitzende Sozial- und  
Kantinenausschuss  
Tel: 3 11 33

## Positionen des Gesamtbetriebsrats zur Altersteilzeit

Die IG Metall konnte im April ein sehr gutes Tarifergebnis erzielen. Spätestens seit Mai 2015 spüren wir das auf der Entgeltabrechnung, die ein Plus von 3,4 Prozent ausweist. Die IG Metall hat aber auch auf einem anderen qualitativen Gebiet einen Erfolg verbucht: der Altersteilzeit. An diese Möglichkeit des vorgezogenen Übergangs in den Ruhestand haben wir uns schon gewöhnt, und haben deshalb vielleicht gar nicht vor Augen gehabt, dass die Altersteilzeit (ATZ) vor allem eine tarifliche Errungenschaft ist, die keineswegs selbstverständlich ist, sondern erkämpft werden musste. Könnten wir nur die gesetzliche ATZ in Anspruch nehmen, dann wäre das für viele von uns materiell völlig uninteressant.

Zwischendurch war es durchaus offen, ob dieses Instrument beibehalten werden kann. Denn für die Arbeitgeber ist ATZ ja keine wohlverdiente soziale Wohltat für müde geschaffte Knochen, sondern in erster Linie ein Personalabbauinstrument, das Geld kostet. Dennoch konnte in den Verhandlungen ein neuer Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente erreicht werden.

### WAS BEDEUTET DER NEUE TARIFVERTRAG FÜR DAIMLER?

Grundsätzlich ist zu beachten, dass die ATZ bei Daimler noch einen Tick besser ist als die tarifliche. Anpassungsbedarf besteht direkt wegen Neuregelungen des Tarifvertrags als auch indirekt aus Anlass einer Überprüfung der bisherigen betrieblichen Regelung. Die GBR-Verhandlungskommission ging mit klaren Forderungen in die Verhandlungen mit dem Unternehmen. Die wichtigsten davon sind:

#### Zugang zur ATZ für jeden, der möchte

Tariflich und betrieblich gibt es ein Anrecht auf ATZ bis zu einer Quote von 4 Prozent der Beschäftigten des Betriebes. Da in unseren Standorten die Quote der ATZler zwischen 7 und 8 Prozent liegt, kann es an einigen Standorten geschehen, dass jemand gehen will, aber nicht gehen kann, weil kein Kontingent mehr vorhanden ist. Der GBR will, dass weiterhin über die tarifliche Schwelle hinaus ATZ-Kontingente eröffnet werden, die die Inanspruchnahme für alle Interessenten ermöglichen.

#### ZUGANG FÜR DIE ABSCHLAGSFREIE RENTE 63 PLUS X.

Die Bundesregierung hat mit dem neuen Gesetz über den abschlagsfreien Rentenzugang für besonders langjährig Versicherte einen wichtigen sozialpolitischen Schritt getan. Die Regelung besagt, dass man, wenn man insgesamt 45 Beitragsjahre hat, ab 63 **ohne Abschläge** in Rente gehen kann. Je nach Jahrgang wandert diese Grenze nach oben. Der Jahrgang 1964 kann diese Rentenart mit 65 in Anspruch nehmen.

Die bisherige ATZ-Regelung bei Daimler (die bis Ende 2015 gilt) sieht vor, dass ein ATZ-Vertrag immer mit dem frühestmöglichen Rentenzugang enden muss. Das ist in aller Regel beim Erreichen des Alters 63 der Fall. ATZ-Verträge, die etwas länger laufen, so dass die abschlagsfreie Rente erreicht werden kann, gibt es aktuell nicht. Hier besteht ein klarer tarifvertraglicher Auftrag, den der GBR aufgenommen hat. Wir wollen ein ATZ-Modell, das die Erreichung der abschlagsfreien Rente ermöglicht.

#### WEITERGABE VON TARIFERHÖHUNGEN

Die gültige ATZ-Regelung sieht vor, dass Tarifierhöhungen in der Ruhephase der ATZ nur zu 60 Prozent weiter gegeben werden. Der Tarifvertrag sieht die volle, hundertprozentige Weitergabe der Tarifierhöhungen vor. Wir dürfen zwar in unseren Daimler-Regelungen vom Tarifvertrag abweichen, so lange das

Gesamtvolumen nicht unter Tarif liegt. Dennoch ist der GBR der Auffassung, dass an dieser Stelle 100 Prozent-Weitergabe gelten sollten.

#### INDIVIDUELLE WAHLMÖGLICHKEITEN

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente umfasste schon immer mehr als das Blockmodell der ATZ, bei dem es eine Arbeitsphase mit 100 und eine Ruhephase von 0 Prozent gibt, so dass im Durchschnitt 50 Prozent gearbeitet wird. Der GBR möchte, dass jeder Kollege und jede Kollegin möglichst breite individuelle Wahlmöglichkeiten bezüglich des Übergangs in den Ruhestand bekommt. Das kann die bisherige Daimler ATZ mit Beginn im Alter 57 und 6jähriger Laufzeit im Blockmodell sein – muss es aber nicht. Wir können uns sehr gut vorstellen, dass es weitere Modelle gibt: zum Beispiel eine „echte“, unverblockte ATZ, bei der über die gesamte Vertragslaufzeit gearbeitet wird. Denkbar wäre z.B., dass zu Beginn 80 Prozent und gegen Ende 20 Prozent gearbeitet werden.

Das sind die wichtigsten Forderungen, die der GBR in die Gespräche und Verhandlungen mit der Unternehmensleitung mitnimmt. Die Verhandlungen sollen so laufen, dass spätestens zum 1. Januar 2016 die neue GBV zur ATZ in Kraft tritt.



Dietmar Stecker  
Redaktion Scheibenschwer  
Tel: 2 43 69

## Neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum Ideenmanagement abgeschlossen

Unsere bisherige GBV stammt aus dem Jahr 1995, seither hat sich die Welt weitergedreht. Es gab einige Versuche, eine neue Vereinbarung abzuschließen, die jedoch alle nicht erfolgreich waren. Seit Ende April haben wir jetzt eine neue GBV, die ab Anfang nächstes Jahr in Kraft tritt.

### DIE ECKPUNKTE DES NEUEN SYSTEMS

Bei rechenbaren Vorschlägen wird weiterhin 30 Prozent der Einsparsumme des ersten Jahres prämiert, bis maximal 125.000 €. Bei nicht rechenbaren Vorschlägen (bei uns im Betrieb die Mehrheit) findet die Richtwerttabelle Anwendung. Diese konnte deutlich erhöht werden und enthält statt der bisherigen Korridore 10 feste Tabellenwerte zwischen 50 – 1.600 € nach klar definierten und abgegrenzten Bewertungskriterien. Auch Zuschläge für gute Ausarbeitung sowie Umweltschutz und Arbeitssicherheit wird es weiterhin geben. Einreichungsberechtigt sind Beschäftigte und Leiharbeiter aller inländischen Konzerngesellschaften, ebenso „Daimler-Rentner“. Wesentlicher Bestandteil der GBV ist ein neues, modernes und benutzerfreundliches IT-System. Dieses unterstützt den Einreicher dialoggeführt und ermöglicht ihm jederzeit, den Status der Bearbeitung einzusehen. Beim Bearbeitungsprozess der Ideen gibt es große Unterschiede zum alten System, da die Firma darauf bestand, ihre Vorgesetzten vollumfänglich einzubinden und mit einer höheren Abschlusskompetenz (die Prämie betreffend) auszustatten.

### WIE FUNKTIONIERT DER NEUE PROZESS?

Nach Einreichung einer Idee im System landet diese beim Vorgesetzten. Dieser

hat eine Rückfragemöglichkeit über das System, um Unklarheiten zu klären. Der Vorgesetzte ist der „Ideenverantwortliche“ und prüft, ob sich die Idee auf den eigenen oder einen fremden Bereich bezieht.

### IDEEN FÜR DEN EIGENEN BEREICH

Hier prüft der Vorgesetzte, ob Gutachter/Unterstützer (z.B. Controller, Planer, Betriebsingenieur) für die Bewertung der Idee gebraucht werden. Anschließend bewertet der Vorgesetzte die Idee, lässt vom Vor-Vorgesetzten die Prämie freigeben und führt ein Abschlussgespräch mit dem Einreicher. In den Entwicklungsbereichen Truck, VAN/E und RD erfolgt abweichend hiervon die Prämienfestlegung und Freigabe durch das Ideenmanagement als „neutrale“ Instanz.

### IDEEN FÜR FREMDE BEREICHE

Da der Vorgesetzte Vorschläge für fremde Bereiche nicht selbst umsetzen kann, wird hierfür ein „Umsetzungsverantwortlicher“ benötigt (eine Führungskraft im nutznießenden Bereich), die den Vorschlag bearbeitet und das Ergebnis an den Vorgesetzten zurückmeldet. Auch hier konnten wir für die Entwicklungsbereiche aufgrund der anders gearteten Strukturen ( hier untersteht das IDM nicht HR, sondern den Fachbereichen ) erreichen, dass da die

IDM-Mitarbeiter die Koordination übernehmen.

### EINSPRUCHSMÖGLICHKEITEN BEI ABGELEHNTEN VERBESSERUNGSVORSCHLÄGEN

Wie bisher haben die Einreicher zwei Einspruchsmöglichkeiten. Den ersten Einspruch bearbeitet der Vorgesetzte, und falls dieser nicht erfolgreich war, kann danach Widerspruch beim IDM eingelegt werden, wo wie bisher ein paritätisch besetzter Prüfungsausschuss zur Entscheidung einberufen wird.

**Die Mitbestimmung des Betriebsrats wird durch eine Infoliste aller eingereichten Vorschläge mit Einspruchsrecht des BR sichergestellt, sowie bei rechenbaren Vorschlägen ab 1.600 € über eine Clearingstelle und ab 10.000 € wie bisher über den Prüfungsausschuss.**

Weitere Infos folgen, wenn das neue IT-System lauffähig ist.



Anselm Jäger  
Ausschussvorsitzender  
Ideenmanagement  
Tel: 5 26 38



## 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, reiches zu halten und Missstände abzustellen. Sie sind Bindeglied zwischen Mitarbeitern und Betriebsrat.**

Die **Vertrauenskörperleitung** koordiniert die Arbeit der Vertrauensleute, vernetzt diese, unterstützt sie in ihrer Arbeit und informiert regelmäßig und umfassend zu gewerkschaftlichen Themen. Sie unterstützt die IG Metall bei der Vorbereitung und Durchführung von gewerkschaftlichen Aktionen, insbesondere bei der Durchsetzung von Tarifverträgen. Wir stellen in dieser Ausgabe unser Mitglied aus der Vertrauenskörperleitung **Glorinda Matrone** vor.

### VERTRAUENSFRAU GLORINDA MATRONE, GSP

Ich bin Glorinda Matrone, (30 Jahre) und mittlerweile fast 11 Jahre im Konzern. Angefangen habe ich 2004 mit einer Ausbildung zur Industriekaufrau im Werk Sindelfingen und bin dann nach fünf Jahren im Vertrieb am Standort Möhringen bei GSP in Esslingen/Brühl gelandet. In der Zwischenzeit habe ich ein nebenberufliches BWL-Studium abgeschlossen.

Vertrauensfrau der IG Metall bin ich seit drei Jahren, fast so lange wie ich am Standort Esslingen/Brühl arbeite. Ende 2014 wurde ich auch in die Vertrauenskörperleitung gewählt. Schon als kleines Kind war ich am 1. Mai mit dabei, wenn mein Vater für eine

bessere Zukunft auf die Straße gegangen ist und weil er das für uns getan hat, ist es mir ein persönliches Anliegen, auch etwas für unsere Zukunft und die der nachkommenden Generationen zu tun. Für die Zukunft als aktive Gewerkschafterin ist es mir daher wichtig, auch etwas in den KollegInnen zu bewegen, um Ungerechtigkeiten gegenüber Benachteiligten im Betrieb und außerhalb zu vermeiden, damit jeder seine Chance bekommt. Die Solidarität der Menschen miteinander, aber auch gegenüber anderen Kulturen und Völkern ist mir ein wichtiges Anliegen.

Dafür bin ich auch gerne bereit meine Freizeit zu investieren und freue mich

immer, wenn ich auf Kundengebungen wie „Stuttgart bleibt bunt“ oder der „No-Pegida Demo“, Kolleginnen und Kollegen sehe, die sich ebenfalls dafür einsetzen.



## Neue IG Metall-Plattform für Crowdworker gestartet

Um die Arbeitsbedingungen auf Crowdsourcing-Plattformen zu verbessern, hat die IG Metall am 1. Mai die neue Internetplattform **www.faircrowdwork.org** gestartet, auf der sich digitale Arbeiter erstmals in dieser Form untereinander vernetzen und von Experten beraten lassen können. Beim Crowdsourcing werden einzelne Arbeitsaufträge über digitale Plattformen innerhalb, aber vor allem auch außerhalb der Unternehmen vergeben. So wächst - neben den Vorteilen - auch die Gefahr der Überwachung der Clickworker und das Risiko eines Unterbietungswettbewerbs unter den Beschäftigten.

Auf der Webseite haben die Crowdworker erstmals in Deutschland die Möglichkeit, ihrerseits die Plattformen, für die sie arbeiten, zu bewerten - zum Beispiel hinsichtlich der Bezahlung und der

Arbeitsbedingungen. Zusätzlich veröffentlicht die IG Metall auf der Seite **www.faircrowdwork.org** einen Ratgeber mit den wichtigsten Informationen für Solo-Selbständige. Flankierend dazu wird ein Servicetelefon eingerichtet, über das Juristen und Experten ihre Hilfe anbieten - ein Angebot, das es so bisher hier-

zulande nicht gibt. Die IG Metall hat den Anspruch, die Arbeitsbedingungen entlang dieser Wertschöpfungsketten zu gestalten und die Beschäftigten zu organisieren.

[www.faircrowdwork.org](http://www.faircrowdwork.org)



## Bundesverdienstkreuzträger Helmuth Bauer zu Gast in der Zentrale

Anfang Juni hatten wir bei den Vertrauensleuten der Zentrale Helmuth Bauer aus Berlin auf unserer Veranstaltung „Zwangsarbeit bei Daimler-Benz“ zu Gast. Helmuth wurde am 19. März diesen Jahres in Berlin mit dem Verdienstkreuz der Bundesrepublik Deutschland geehrt.

Helmuth war in den 80er Jahren Maschinenschlosser im Werksteil Mettingen und hat im Anschluss an seine Daimler-Zeit sich jahrelang mit dem Thema Zwangsarbeit bei Daimler Benz beschäftigt. Dieses Thema ließ ihn bis heute nicht mehr los. Immer hat er den direkten Kontakt mit Überlebenden gesucht, um diese Zeit aufzuarbeiten. 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.

### DIE DIMENSION DER ZWANGSARBEIT

Ab 1940 kommt es durch die forcierte Rüstungsproduktion und durch die Einberufung von Beschäftigten zu einem massiven Arbeitskräftemangel. Deshalb wurden durch Daimler-Benz verstärkt Zwangsarbeiter/innen vom NS-Regime angefordert. Die Zwangsarbeiter/innen wurden aus den von Deutschland besetzten Ländern zwangsrekrutiert und/oder deportiert. Fast 26.000 Personen wurden in der Zwangsarbeiterdatei der Daimler-Benz AG erfasst, 35 Prozent waren Frauen. Das Durchschnittsalter lag bei 22 Jahren, es gab auch Jugendliche unter 16 Jahren und Kinder. In Untertürkheim waren 1944 bei einer Gesamtbelegschaft von ca. 10.000 über 5.000 ZwangsarbeiterInnen bzw. Kriegsgefangene beschäftigt.

### LANGE ZEIT VERDRÄNGT

Bis in die 80er Jahre wurde das Thema Zwangsarbeit bei Daimler verdrängt und geleugnet. Auf der Hauptversammlung 1983 wird das Thema angesprochen, im gleichen Jahr gibt die Daimler-Benz AG den Auftrag zur Erforschung der NS-Zeit 1933 - 1945. Im Zuge des Jubiläums 100 Jahre Automobil im Jahre 1986 werden die Archive für alle Forscher geöffnet. Erst 44 Jahre nach Kriegsende (1989) wird das Mahnmal zur Zwangsarbeit in Untertürkheim errichtet und findet seinen Platz vor dem alten Museum und der damaligen Hauptverwaltung. Leider ist dieses Mahnmal „Tag und Nacht“ von Bernhard Heiliger vor 9 Jahren „verschunden“. Es steht als entwidmete Metallsulptur ohne

Gedenktafel versteckt und vergessen hinter dem Gebäude Puritas – für die Öffentlichkeit nicht mehr sichtbar und als Mahnmal erkennbar (siehe Foto im letzten Scheibenwischer Nr. 96 Seite 6). **Zum wiederholten Male fordern wir, dass das Mahnmal wieder einen würdigen Platz bekommt – am Besten vor dem neuen Museum.**

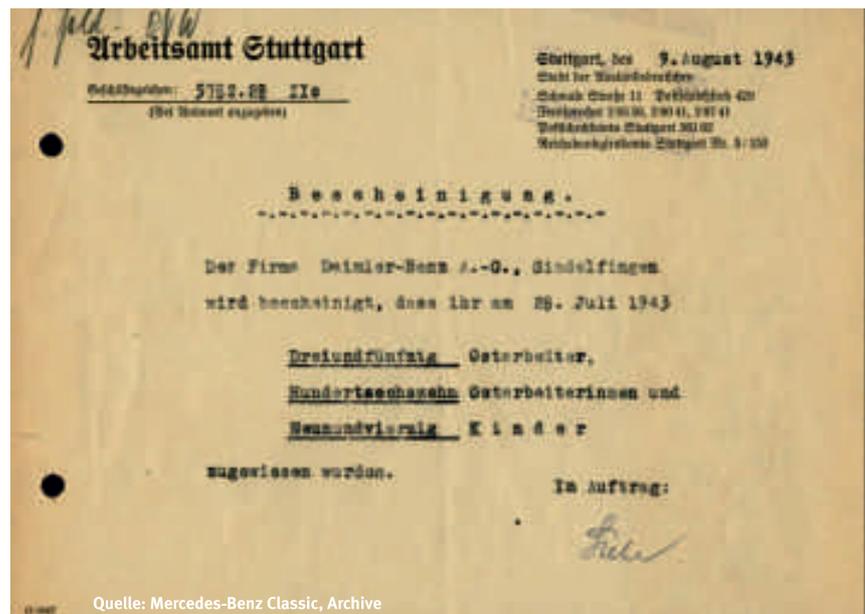
### DIE FRAUEN VON GENSCHAGEN

Helmuth Bauer hat die Geschichte der 1100 Frauen des KZ-Außenlagers Ravensbrück aufgearbeitet, die im Daimler Flugmotorenwerk Genshagen /Ludwigsfelde bei Berlin Zwangsarbeit leisten mussten.

In seinem 700 Seiten umfassenden Werk hat er Zwangsarbeiterinnen porträtiert, die in ihrer Jugendzeit aus ihrem Leben herausgerissen, zusammengepfercht und deportiert wurden. Mit seinem Buch will er an die Frauen erinnern, deren Würde mit Füßen getreten wurde, wie es auf dem Gedenkstein am Ludwigsfelder Massengrab zu lesen steht. „Innere Bilder wird man nicht los“, so der Titel seines Buches.

So auch die Eindrücke aus der Veranstaltung mit Helmuth, die uns sicher so schnell nicht wieder los lassen werden.

**Vertrauenskörperleitung und Respekt-Gruppe Daimler Zentrale**



Quelle: Mercedes-Benz Classic, Archive



Gedenkstein am Ludwigsfelder Massengrab für Frauen aus dem KZ Ravensbrück



Helmuth Bauer auf unserer Veranstaltung

## Verantwortung!

Hallo Kolleginnen und Kollegen,

in der „Betriebsvereinbarung über gleitende und flexible Arbeitszeit für die Zentrale Stuttgart der Daimler(Chrysler) AG in der Fassung vom 1. März 2007“ heißt es: „Vorgesetzte und Mitarbeiter sind verpflichtet, den Arbeitszeitrahmen (06:00 – 20:00 Uhr) einzuhalten.“ Und weiter: „Vorgesetzte und Mitarbeiter tragen **gemeinsam** die Verantwortung, die Arbeitszeit entsprechend dieser Zielsetzung, den nachfolgenden Regelungen, den betrieblichen Gegebenheiten und Notwendigkeiten und den persönlichen Bedürfnissen des Mitarbeiters **einvernehmlich** zu gestalten.“ Zudem unterscheidet sie 3 Phasen: Grün, gelb und rot.

**Grün** (+/- 60 Mehrstunden): Der Mitarbeiter kann seinen Zeitauf/-abbau frei gestalten. Jedoch ist der Vorgesetzte

vor der geplanten Abwesenheit zu informieren.

**Gelb** (von -60 bis -100 und von +60 bis +120 Mehrstunden): Steuerung/Kontrolle des Arbeitszeitkontos erfolgt einvernehmlich zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem!

**Rot** (zwischen +120 und +200): Nur in Ausnahmefällen darf sich der Mitarbeiter kurz in dieser Phase aufhalten.

**Die Vorgesetzten sind hier in der Pflicht, mit dem Mitarbeiter einen schriftlichen Abbauplan zu vereinbaren, um die Rotphase wieder zu verlassen!**

Es kommt vor, dass in Zielvereinbarungen, MitarbeiterInnen alleine für die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und des Zeitauf/-abbaus verantwortlich gemacht werden. Die Betriebsvereinbarung wird als Ziel für

die MitarbeiterInnen definiert, welche sie einzuhalten haben. Dies ist wie oben zitiert und beschrieben unzulässig! Vorgesetzte bzw. Führungskräfte sind gleichermaßen verantwortlich! Sollte es zwischen Eurem Vorgesetzten und Euch zu Meinungsverschiedenheiten kommen, dann kontaktiert die IG Metall-Betriebsräte **Matthias Baur** (Vorsitzender Arbeitszeitausschuss) oder **Rainer Konrad** (Stellvertreter).

Es grüßt Euch, *Sebastian Hertweck*



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

## Jugend- und Azubildendenvertretung Daimler Zentrale: Step by Step

Nach unserer Zusammenfindung ist nun der nächste Schritt, der Umzug in ein neues Büro, letzte Woche erfolgreich über die Bühne gegangen. **Wir sind nun in Untertürkheim, EG im Gebäude 136 Zimmer 26 aufzufinden.** Nun können wir uns auf andere Themen wie zum Beispiel das Organisieren einer Jugendversammlung konzentrieren, die in den kommenden Monaten für Auszubildende und Studenten der Daimler Zentrale stattfinden wird. Um das Amt Jugend- & Auszubildendenvertretung noch besser ausüben zu können, nehmen wir an dem JAV-Grundlagenseminar teil, wo man viele

nützliche Inhalte mitnimmt. Ein Teil der Javi's hat an diesem Seminar schon teilgenommen, der Rest wird dies noch bis zu den Sommerferien tun. Ein besonderer Dank gilt den betreuenden Betriebsräten, die uns seit Ausbildungsbeginn mit Rat und Tat zur Seite stehen und uns auch rund um den Umzug sehr unterstützt haben. Letztens noch an Amel Mujic, der Vorsitzender der JAV Untertürkheim, der eng im Kontakt mit unserem Vorsitzenden steht und uns bei Fragen und mit Tipps immer gerne weiterhilft.

Eure JAV der Daimler Zentrale



Erfolg des Betriebsrates:  
Die Stelle der Sozialberaterin  
wird wieder besetzt

Die Sozialberaterin am Standort Untertürkheim geht demnächst in Altersteilzeit. Das Unternehmen wollte diese Stelle einsparen. Dies hätte bedeutet, dass es in der Sozialberatung keine weibliche Ansprechpartnerin mehr für Frauen gibt, die sich nur einer Sozialberaterin anvertrauen möchten, wie z. B. bei sexueller Belästigung. **Deshalb hat sich der Betriebsrat dafür eingesetzt, dass das Unternehmen diese Stelle wieder mit einer Frau besetzt. Mit Erfolg!**

### 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:  
15. Juni 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 Bernhardt

## Neues von der Weltarbeitnehmervertretung

**Am 20. und 21. Mai 2015 trafen sich die Weltarbeitnehmervertretung (WEC) und der Europäische Betriebsrat (EBR) zu ihren jährlichen Sitzungen. Sie tagten erneut gemeinsam. Für das WEC war es eine besondere Sitzung, denn das seit 2002 bestehende Gremium wird künftig deutlich erweitert**

Mit der Unternehmensleitung wurde dazu eine neu verhandelte WEC-Vereinbarung unterzeichnet. Bestand das WEC bisher aus 13 Mitgliedern aus sechs Ländern, so sieht die Neuregelung vor, dass dem

**WEC künftig 23 Mitglieder aus 15 Ländern** angehören. Damit ist das WEC deutlich globaler aufgestellt: Es umfasst nun Vertreterinnen und Vertreter aus Deutschland, den USA, Japan, Brasilien, Spanien, Südafrika, der Türkei, Mexiko, Frankreich, Indien, Argentinien und China. Trotz der insgesamt guten Lage wurde auch deutlich, dass sich das Problem prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Zeit- und Leiharbeit) weltweit auch bei Daimler stellt. Unsere internationalen Gremien forderten den Vorstand auf, hier einen Kurs einzu-

schlagen, der den hohen Standards des Unternehmens und den Hoffnungen der betroffenen Beschäftigten gerecht wird.



## Ein erster Erfolg der brasilianischen Daimler-Belegschaft

Mit mehreren Streiks im April konnten die Mercedesbeschäftigten im brasilianischen LKW-Werk in Sao Bernardo die Entlassungen von 500 KollegInnen verhindern. Die Firma hat die für den 4. Mai angekündigten 500 Entlassungen vorerst zurückgezogen. Der Lay off-Vertrag (ähnlich Kurzarbeit), der bis Ende April galt, wird bis zum 15. Juni verlängert. Zudem wurde ein neues Programm zum freiwilligen Ausscheiden aufgelegt, das allerdings nicht das von der Werkleitung erwünschte Resultat brachte. Erneut bestand die Firma auf den angekündigten Entlassungen. Da für einige Wochen die Produktion im gesamten Werk stillgelegt ist, hat Streik keinen Sinn. In der letzten Woche wurden Protestaktionen vor einigen Niederlassungen von Mercedes durchgeführt. Die Bevölkerung und die Kunden sollten darüber

informiert werden, was im Augenblick in der Firma passiert und mit wie wenig Respekt die Arbeiter behandelt werden. Seit Montag, 8. Juni haben mehr als 300 Arbeiterinnen und Arbeiter begonnen, in der Nähe der Firma ein Zeltlager zu errichten, um der Werkleitung die Unzufriedenheit und den Protest zu bekunden. Sie harren hier aus und werden dabei von ihren eigenen Kollegen und von der Gewerkschaftsleitung unterstützt. Bereits am Dienstag und Mittwoch kamen MitarbeiterInnen aus

anderen Metallbetrieben und überbrachten ihre Solidarität.

Gleichzeitig kämpfen sie mit der gesamten Gewerkschaftsbewegung darum, dass die Regierung möglichst bald ein neues Gesetz zum Beschäftigungsschutz verabschiedet, ähnlich wie bei uns die gesetzliche Regelung der Kurzarbeit. Die schwierige Programmsituation bei Mercedes Benz wird gesehen, aber Entlassungen sollten nicht ausgesprochen werden.



## Versuch LKW: Übergangsphase und Veränderungsprozess

Die Werkstätten von mehreren Meistereien im Bereich von **Dr. Hannes Möller** (TP/ET) wurden zusammengelegt (Werkstattverbund). Den dort tätigen Mitarbeitern wird die Chance geboten, im Rahmen von betrieblichen Rotationen und Hospitanzen Erfahrungen in den benachbarten Werkstätten/Meistereien zu sammeln. Angedacht sind hier Zeiträume von wenigen Wochen bis zu mehreren Monaten. Solche Maßnahmen unterliegen natürlich der Mitbestimmung des Betriebsrates und werden zusammen mit ihm geklärt. Alle weiteren Stellen, die im Rahmen der normalen Fluktuation in TP/E-Werkstattverbund in 2015 frei werden, werden im gleichen Umfang wieder besetzt. So läuft aktuell in der Werkstatt von TP/ETA in Untertürkheim

die Wiederbesetzung einer offenen Stelle, bei der die Übernahme einer bzw. eines Auszubildenden geplant ist. Grundsätzlich wird in Zukunft eine Besetzung mit jungen Mitarbeitern angestrebt. Der Werkstattverbund wird durch sein breites Aufgabenspektrum Auszubildenden ein vielfältiges und anspruchsvolles Umfeld bieten. Die oben beschriebene Personalplanung soll die Voraussetzungen schaffen, den Azubis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung einen Arbeitsplatz anbieten zu können. Ein entsprechendes Konzept wurde dem Betriebsrat schriftlich von **Prof. Dr. Uwe Baake** und **Dr. Hannes Möller** übergeben.

**Ihre Nutzfahrzeug-IG Metall-Bereichsbetriebsräte**

## Hitzewasser – von Juni bis Mitte September

Es gibt wieder „Hitzewasser“ für unsere gewerblichen Kolleginnen und Kollegen. Ab Juni gibt es für jeden Arbeitstag ein Getränkebon im Wert von einem Liter Mineralwasser, der in unseren Shops auf dem Werksgelände eingelöst werden kann. Die direkte Führungskraft ist für die Bon-Ausgabe zuständig. Eine gute Vereinbarung, die der Betriebsrat durchgesetzt hat, denn an den heißen Tagen tut diese Erfrischung gut und es liegt ein erhöhter Flüssigkeitsbedarf vor. Nach den Arbeitsstättenrichtlinien ist auch festgelegt, dass bei mehr als 26 °C Sonnenschutzvorrichtungen anzubringen sind, um die Raumtemperatur abzusenken. Bei mehr als 30 °C müssen Maßnahmen zur Kühlung ergriffen werden.

## #NOpegidaS - Tausende Menschen gegen Pegida in Stuttgart

Am 17. Mai hatten nach Angaben der Veranstalter 300 Personen an der fremdenfeindlichen und rechtspopulistischen Pegida Kundgebung teilgenommen, nach Zählung der Polizei waren es etwa 200. Rund um den Kronprinzplatz wurden die Straßen von der Polizei abgesperrt, dort versammelten sich die teilweise mit Deutschlandfahnen ausgerüsteten Pegida-Anhänger. Ein Bündnis aus 102 Organisationen, Vereinen und Parteien rief ab 13.30 Uhr zu einer Gegenkundgebung auf, unter dem Motto "für Vielfalt und gegen Rassismus". Nach Angaben der Veranstalter kamen hier bereits 3500 TeilnehmerInnen, später wurden es dann noch mehr, sodass man von einer Teilnehmerzahl um die 4000 Menschen sprechen kann.

Die GegnerInnen waren also deutlich in der Überzahl. Wir haben uns in der Stuttgarter Innenstadt zur Kundgebung versammelt, um im Anschluss daran von verschiedenen Seiten die Pegida-Aktion zu blockieren und so einen Aufmarsch durch Stuttgart zu verhindern. Natürlich wurden wir durch die üblichen Absperrungen der Polizei rund um den Kundgebungsort der Pegida daran

gehindert, die Versammlung vollständig zu zerstreuen, aber auch durch die Aktionen rund um den Veranstaltungsort gingen die Pegida-Parolen in den Rufen der Gegendemonstranten z.B. "Flüchtlinge bleiben, Pegida vertreiben" vollständig unter, sodass sich die Pegida kein Gehör in Stuttgart verschaffen konnte.

**Niko Landgraf** (DGB-Landesvorsitzender) sprach in seiner Rede die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen an, die für eine deutschlandweite Pegida-Bewegung verantwortlich seien: „Unsere Gesellschaft muss die Ängste vor sozialem Abstieg, vor Arbeitslosigkeit und Altersarmut ernst nehmen“, forderte er: „Diese Ängste dürfen nicht von rechten

Gruppen benutzt werden, um gegen Minderheiten zu hetzen.“ Er sei überzeugt, dass unsere Gesellschaft stark genug sei, um Solidarität mit Schwächeren zu üben, betonte der DGB-Landesvorsitzende.

**#NOpegidaS:** Das ist der Hashtag-Widerstand gegen Pegida, der sich im Netz etabliert hat und unter dem zahlreiche Menschen ihre Ablehnung gegen die Bewegung zum Ausdruck gebracht haben.

**„Egal wie viel Volk ihr seid, wir sind Völker!“.**

**Glorinda Matrone**  
Vertrauensfrau, GSP, Brühl



## KUNSTERLEBNIS JULI 2015

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

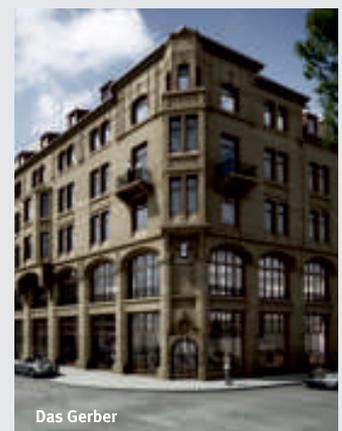
**Termin:** Mittwoch, 29.07.2015  
**Treffpunkt:** 17:00 Uhr, vor dem Alten Schauspielhaus, Kleine Königstraße  
**Führung:** Michael Wenger  
**Kosten:** 9,00 Euro

### 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 Gerber“ und sein Viertel (Stuttgart)

Das Gerber-Viertel ist kein alter Stuttgarter Stadtteil. Es wurde zu Beginn des 19. Jahrhunderts plan- und maßvoll angelegt, um die nun königliche Residenz zu erweitern und städtischer wirken zu lassen. Mit allen Mitteln versuchten die Stadtbaumeister alte Strukturen mit neuen Anforderungen zu verbinden. Über allem hatte der König sein wachsames Auge. Schon die Kriegszerstörung riss große Wunden ins Quartier. Schlimmer war jedoch die Verbreiterung der Hauptstätter Straße, die das Kerngebiet auseinanderriss. Nun gerät mit dem Kommerzkoloss »Gerber« das Gefüge mächtig aus dem Lot ...



Das Gerber

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:			

