

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 101 • Dezember 2015 / Januar 2016



Seite 3

Neue Altersteilzeit: Ein großer Erfolg

Die IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute
wünschen allen Beschäftigten frohe Weihnachten
und ein gutes Jahr 2016!



Agiles Arbeiten:

Neue Freiheit oder Gruppendynamik?

Seite 4/5 //

Neu-/Umbesetzung Ausschüsse:

Neu im Betriebsrat: Tim Strebe

Seite 7 //

Vertrauensleutewahl 2016:

Wir machen mehr!

Seite 9 //

Rückblick 2015 und Ausblick 2016



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder geht ein rasantes Jahr zu Ende. Trotz aller Hektik lohnt es sich zurückzuschauen und sich an die Ereignisse in diesem Jahr zu erinnern:

Begonnen hat das Jahr mit der Tarifrunde 2015, in der es nicht nur um eine Entgelterhöhung ging, sondern auch um den Fortbestand der tariflichen Altersteilzeit. Das Ergebnis dieser Tarifrunde kann sich sehen lassen: 3,4 % mehr Geld und 150 Euro Einmalzahlung für die Beschäftigten, eine bessere Altersteilzeit und einen Einstieg in die Bildungsteilzeit konnte dank der großartigen Unterstützung von fast 900.000 Warnstreikenden erreicht werden. Das war geldmäßig aber noch nicht alles: Eine Rekordergebnisbeteiligung von 4.350 Euro füllte uns dank des Verhandlungsgeschicks der Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrats im April die Taschen.

Noch vor der Sommerpause konnte der Gesamtbetriebsrat die für uns wichtigste Vereinbarung abschließen: die neue Zukunftssicherung (ZuSi2020), die uns bis Ende 2020 vor betriebsbedingten Kündigungen schützt, die effektive Weitergabe von Tariferhöhungen sichert und vor allem die Übernahme von Auszubildenden verbessert.

Jetzt im Herbst konnte der Gesamtbetriebsrat die im Frühjahr von der IG Metall ausgehandelte verbesserte Altersteilzeit in einer Gesamtbetriebsvereinbarung umsetzen, die die „alte“ fortschreibt und an einigen Stellen sogar noch verbessert. Die Umsetzung erfolgt im nächsten Jahr.

Während des ganzen Jahres lief und läuft unsere erfolgreiche Beteiligungskampagne Mobiles Arbeiten gemeinsam mit der IG Metall und Geschäftsleitung: Mehr als 33.000 Beschäftigte haben sich an der Befragung beteiligt. Nach der Sommerpause wurden mit den erzielten Antworten bei uns in der Zentrale 7 workshops mit rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Die Ergebnisse daraus werden dann im ersten Quartal 2016 die Basis für die Verhandlungen zu einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten bilden.

Neben der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten stehen jedoch schon jetzt weitere Themen auf unserer Agenda: wie z.B. außerbetrieblich die nächste Tarifrunde und das neue Gesetz zur Leiharbeit und Werkverträge, wie z.B. betrieblich die Themen Agiles Arbeiten, Führung 2020, Neugestaltung der Reiserichtlinie... Für all diese Themen werden wir unsere Kraft einsetzen, um sie in Ihrem Interesse zu gestalten – wir freuen uns auf Ihre Unterstützung.

Doch bis es soweit ist, wünschen wir allen unseren Kolleginnen und Kollegen erst einmal eine Zeit der Ruhe und Ausspannens sowie der Freude im Kreis der Familie. In diesem Sinn wünschen wir unseren Leserinnen und Lesern ein friedliches und schönes Weihnachtsfest und einen gesunden und glücklichen Start ins Jahr 2016.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenfürherin



Neue Altersteilzeit – ein großer Erfolg

Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit, die vom Gesamtbetriebsrat (GBR) in den letzten Monaten mit der Unternehmensleitung verhandelt wurde, ist ein großer Erfolg. Ab 1. Januar 2016 ist sie gültig und kann in Anspruch genommen werden. Die Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrats, der auch Jörg Spies angehört, ging dabei mit klaren Forderungen und Wünschen in die Verhandlungen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen.

Unsere Kernforderungen waren mehr individuelle Wahlmöglichkeiten und dass die Altersteilzeit bei der „Nahles-Rente“ bis zur abschlagsfreien Rente in Anspruch genommen werden kann. Beides haben wir erreicht. Es wurde ein Gesamtpaket geschlüsselt, das mehr Modelle als früher bietet, um den flexiblen Übergang in die Rente zu gestalten.

KEINE SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT – EINE TARIFLICHE ERRUNGENSCHAFT

Die Basis dieser neuen Regelung ist der IG Metall-Tarifvertrag, den wir Anfang des Jahres in der Tarifrunde durchgesetzt haben. Dafür gilt allen, die sich dafür engagiert

nehmen liegt diese Quote bei 7,7 Prozent. Es ist gut, dass die bisherige Anzahl an ATZ-Verträgen gehalten werden kann. Wenn man aber im Betrieb über dieser Quote liegt, dann ist alles, was man darüber hinaus an Ansprüchen vereinbart, nicht tariflich abgesichert – also eine freiwillige Leistung des Unternehmens. Umso stolzer ist die Verhandlungskommission auf das Ergebnis. Das sieht vor, dass Tarifierhöhungen auch in der Ruhephase zu 100 Prozent (statt bisher 60 Prozent) weitergegeben werden. Auch die Bruttoaufstockungsbeträge liegen über den tariflichen Linien. Somit ist unsere betriebliche ATZ sogar noch attraktiver als die tarifvertragliche Regelung.

Versicherungsjahre erreicht haben, ab 63 ohne Abschläge in Rente gehen können. Bei den Folgejahrgängen wandert diese Grenze in Zweimonatsschritten nach oben. Der Jahrgang 1964 kann dann mit 65 Jahren ohne Rentenabschläge in Rente gehen. Da bei diesem Modell keine Rentenabschläge anfallen, wird bei diesem Modell auch keine Abfindung gezahlt.

Modell 3:

Das ebenfalls neue Modell 3 ist ein Spätmodell ab Alter 60 bis maximal Alter 65. Die Laufzeit beträgt somit maximal 5 Jahre. Da es nicht an den abschlagsfreien Rentenzugang heranreicht, wird eine Abfindung von 3.000 Euro gewährt. Dieses Modell ist **kein Wahlmodell** und trifft bei der Unternehmensleitung auf große Vorbehalte. Es kann nur über örtliche Sonderkontingente eröffnet werden.

Alle Modelle werden wie bisher auch auf die besonderen Altersgrenzen bei Schwerbehinderten angepasst!

Die beschriebenen Modelle werden nicht nur im Blockmodell (also mit hälftiger Aufteilung von Arbeits- und Freistellungsphase) abgeschlossen. Es wird in Zukunft möglich sein, die Arbeitszeit auch anders zu verteilen, z. B. mit degressivem Verlauf 100 – 50 – 0 oder mit Halbierung der Arbeitszeit über die gesamte Laufzeit. **Achtung!** Diese Variante gibt es auch nur mit vereinbarten Sonderkontingenten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir mehr individuelle Wahlmöglichkeiten haben und materiell die ATZ optimiert werden konnte. Möglicherweise wird es bei steigenden Interessentenzahlen zukünftig eine Auswahl anhand von festzulegenden Kriterien geben.

Modell 1:	Modell 2:	Modell 3: „Spät“-
57 – 63 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang	ATZ bis zum abschlagsfreien Rentenzugang	ATZ ab Alter 60 bis Alter 65
Laufzeit der ATZ 6 Jahre	Laufzeit der ATZ 6 Jahre	Laufzeit der ATZ max. 5 Jahre
Mindestens 35 Beitragsjahre	Mindestens 45 Beitragsjahre	Rentenabschläge
Rentenabschläge	Keine Rentenabschläge	Abfindung max. 3.000€
Abfindung max. 6.000 €	Keine Abfindung	Sonderkontingente

haben und bei Kundgebungen vor den Werkstoren standen, nochmals ein ganz herzliches Dankeschön! Während der Tarifaueinandersetzung im Frühjahr stand durchaus in Frage, ob wir die ATZ so fortschreiben können, wie sie sich in den vergangenen Jahren bewährt hat. Denn für die Arbeitgeber ist sie ein nicht unerheblicher Kostenfaktor. Sie waren in der Tarifrunde angetreten, die ATZ zu beseitigen bzw. auf ein „Gnadenbrot für kaputt Gearbeitete“ zu reduzieren, denn die Rente mit 63plus nach 45 Versicherungsjahren würde reichen.

BETRIEBLICHE VERBESSERUNGEN

Tariflich und betrieblich gibt es ein Anrecht auf ATZ bis zu einer Quote von 4 Prozent der Beschäftigten des Betriebes. Im Unter-

DIE VERSCHIEDENEN MODELLE

Modell 1:

Das Modell 1 bildet das seitherige Modell der ATZ ab: Es gilt ab Alter 57 und 35 Versicherungsjahren mit einer Laufzeit von maximal 6 Jahren bis zum frühestmöglichen Rentenzugang mit max. 63 Jahren. Hier hat man einen Rentenabschlag. Als Ausgleich gibt es eine Abfindung von 6.000 Euro.

Modell 2:

Das neue Modell 2 eröffnet für Kolleginnen und Kollegen mit 45 Versicherungsjahren die Möglichkeit, den **abschlagsfreien Rentenzugang** zu erreichen. Die ATZ hat ebenfalls eine Laufzeit von maximal 6 Jahren. Die „Nahles-Rente“ besagt, dass Beschäftigte des Jahrgangs 1952, die insgesamt 45



Dietmar Stecker
Arbeitskreis betriebliche
Altersvorsorge des GBR
Tel: 2 43 69

Agiles Arbeiten – neue Freiheit oder Gruppendynamik?

Mit agilem Arbeiten setzt die IT Branche mal wieder einen neuen Akzent in der Frage nach effizienterer Arbeitsgestaltung. Wie so oft, schwappt auch dieser Trend verstärkt in die Daimler Welt und damit auch in unseren Betrieb über. Wir haben uns zu dem Thema mit Bernd Öhrler, dem Vorsitzenden des Ausschuss für Personal und Organisation (APO), unterhalten. Er beschäftigt sich mit dem Thema schon geraume Zeit. Das Interview führte Tim Strebe

Scheibenwischer-Redaktion:

Bernd, erst vor kurzem hast Du einiges zum Thema Crowdsourcing gesagt und geschrieben. Hast Du nun mit „agilem Arbeiten“ schon wieder ein neues Thema gefunden oder hängt das irgendwie zusammen?

Bernd Öhrler: Unmittelbar hängen die Themen erst einmal nicht zusammen. Beim Crowdsourcing geht es eher um die Frage, Themenstellungen kollaborativ (gemeinsam) zu bearbeiten und zu lösen. Also eher die Frage: Wer macht was? Das agile Arbeiten umschreibt hingegen eine neue Arbeitsform, die ganz besondere Ausprägungen haben kann, wie z.B. eine hierarchiefreie Teamgestaltung. Es geht also um die Frage, wie wird was gemacht. Agiles Arbeiten wird in der Literatur übrigens mit verschiedenem Namen belegt, z.B. „Liquid Teams“ oder auch „Extreme Programming“. Sicher, in einen zweiten Schritt können beide Themen natürlich vermischt und optimiert werden.

Scheibenwischer-Redaktion: *Das hört sich spannend an. Ist das ein Trend, der zukünftig in allen Tätigkeitsbereichen zum Einsatz kommen soll?*

Bernd Öhrler: Nein, definitiv nicht. Das „agile Arbeiten“ eignet sich nur da, wo an Projekten gearbeitet wird. Auch nicht jedes Projekt eignet sich für das agile Arbeiten. Das muss von Fall zu Fall beurteilt werden.

Scheibenwischer-Redaktion: *Wenn agiles Arbeiten ein Trend ist, besteht nicht das Risiko, wie bei vielen Trends, heute noch „in“ und morgen bereits wieder „out“ zu sein?*

Bernd Öhrler: Natürlich habe auch ich keine Glaskugel und kann die Arbeitsorganisation im Jahr 2025 noch nicht vorhersagen. „Agiles Arbeiten“ ist aber bei vielen hochdynamischen IT-Firmen schon seit einigen Jahren gang und gäbe. Viel spricht also eher dafür, dass „agiles Arbeiten“ sich als Arbeitsform festsetzen wird.

Scheibenwischer-Redaktion:

Also vor allem eine Sache dann für die IT?

Bernd Öhrler: Ganz und gar nicht. Zwar stammt das Konzept aus der IT-Branche und kommt bei uns vor allem in den IT-Bereichen zum Einsatz, es sind aber durchaus auch Projekte außerhalb der IT gut für „agiles Arbeiten“ geeignet. Beispielhaft wird z.B. in Group Compliance zum Teil in sog. Liquid Teams gearbeitet, einer Vorform des agilen Arbeitens.



Scheibenwischer-Redaktion: *Kannst Du uns mal mit kurzen Worten skizzieren, welche Grundprinzipien das „agile Arbeiten“ hat?*

Bernd Öhrler: Ja, das ist sogar sehr genau definiert. Vor einigen Jahren haben sich im Silicon Valley einige Softwareentwickler getroffen und in wenigen Worten das „agile Arbeiten“ definiert und sogar als Manifest beschrieben. Kernpunkte des Manifestes zum „agilen Arbeiten“ lauten:

- » Menschen und Interaktionen stehen über Prozessen und Werkzeugen
- » Funktionierende Software steht über einer umfassenden Dokumentation
- » Zusammenarbeit mit dem Kunden steht über der Vertragsverhandlung
- » Reagieren auf Veränderung steht über dem Befolgen eines Plans

Scheibenwischer-Redaktion: *Das hört sich ja fast schon revolutionär an und ist doch ein völliger Paradigmenwechsel zur heutigen Gestaltung von Projekten. Was hat das Management bewogen, dieses Konzept auch bei uns einzuführen?*

Bernd Öhrler: Der Druck, wenn man das so bezeichnen möchte, kommt eher von der betrieblichen Basis. Viele unsere Projekte haben direkte Verbindungen zu anderen Firmen oder Softwarehäusern. Ohne „Externe“ funktioniert heute vieles nicht mehr. Wenn unsere Geschäftspartner aber bereits „agil Arbeiten“; dann entsteht da natürlich auch ein gewisser Druck von außen, sich den Gegebenheiten anzupassen. Ein weiterer, ganz gewichtiger Punkt ist, dass heute Produktentwicklungen viel schneller erfolgen

und auf den Markt gebracht werden müssen als früher. Ein Produkt ist heutzutage eben mehr als das reine Fahrzeug, es sind auch die ganzen Services rund um die vernetzte Welt, also die Digitalisierung! Die Entwicklungszyklen in der digitalen Welt sind extrem kurz. Beispielhaft möchte ich z.B. die Entwicklung von Smartphone Apps anführen.

Scheibenwischer-Redaktion: *Heißt dann schneller möglicherweise auch mehr Leistungsverdichtung für die Beschäftigten?*

Bernd Öhrler: Dazu muss man sich das „agile Arbeiten“ nochmal detaillierter anschauen. Am Anfang steht eine Projektgruppe, die aus verschiedenen Rollenzuordnungen besteht. Es gibt den Product Owner, der also festlegt wie das Endprodukt aussehen soll. Für die Umsetzung ist das Entwicklerteam zuständig, dass wiederum von einem Scrum-Master koordiniert wird. Die eigentliche Produktentwicklung findet in Sprints statt, die jeweils i.d.R. 4 Wochen dauern. Die in diesen 4 Wochen zu bearbeitenden Punkte werden gemeinsam von Scrum Master und Entwicklungsteam festgelegt, priorisiert und dann abgearbeitet. Innerhalb der 4 Wochen wird streng an diesem gemeinsam festgelegten Plan gearbeitet. Weitere Aufgaben oder Prioritätsveränderungen darf es im Sprint nicht geben. Am Ende des Sprints erfolgt dann eine inhaltliche Abnahme mit dem Product Owner. Üblich ist ein kurzes tägliches Shopfloor Management, wo die jeweiligen Tagesaufgaben definiert und besprochen werden.

Der Scrum Master fungiert aber nicht als Vorgesetzter, sondern in einer Rolle als Kommunikator gegenüber dem Product Owner bzw. dem Entwicklerteam. In einem guten agilen Team dürfte also die Leistungsverdichtung zunächst nicht das Thema sein, vorausgesetzt Scrum-Master und Entwicklerteam haben eine eigenständige und gute Planung gemacht.

Scheibenwischer-Redaktion: *Was sind denn Deine kritischen Punkte als Betriebsrat in dem Thema „agiles Arbeiten“?*

Bernd Öhrler: Da gibt es eine ganze Reihe von Punkten. Mit dem „agilen Arbeiten“ wird auch die Hierarchie flacher. Wie erfolgt in einem solchen System die Leistungsbeurteilung hinsichtlich unserer heutigen Instrumente wie NAVI oder LEAD? Die klassische Führungskraft hat im Projektteam des „agilen Arbeiten“ möglicherweise gar keine aktive Rolle

mehr. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Frage nach einer entstehenden Gruppendynamik in solchen Projektteams. Wir befürchten, dass solche Teams sich vor allem aus jüngeren Generationen zusammensetzen werden, da die Arbeitsweise sich von der heutigen ja deutlich absetzt. Hier muss also noch ein transparenter Weg aufgezeichnet werden, wie sich solche Teams bilden. Auch der Tageserfolg oder auch Misserfolg wird viel transparenter als bisher. Agile Projekte zeichnen sich auch durch hohe persönliche Kommunikation innerhalb des Teams aus, hier kann möglicherweise auch ein Trend in Richtung neuer Anwesenheitskultur geschaffen werden. Eine Richtung, die wir mit mobilem Arbeiten gerade versuchen eher zu beseitigen. Gerade das Thema der Zeitautonomie ist noch nicht klar erkennbar.

Scheibenwischer-Redaktion: Also noch viele Klärungspunkte, die bearbeitet oder geregelt werden müssen - richtig?

Bernd Öhrler: Richtig! Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat hierzu auch eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe geschaffen. Seitens Betriebsrat Zentrale sind wir gut vertreten. Unser IG Metall-Betriebsrat Jürgen Fischer ist z.B. für den Ausschuss für Arbeitspolitikvertreten, ich wiederum für den Ausschuss Personal und Organisation. Aus anderen Standorten kommen noch Vertreter der ITK Kommission und des Entgeltausschusses hinzu. Damit sollten alle Facetten abgedeckt sein. Die Arbeitsgruppe ist inhaltlich in regen Austausch mit der Geschäftsleitung. Im Dezember soll es noch einen weiteren gemeinsamen Workshop geben.

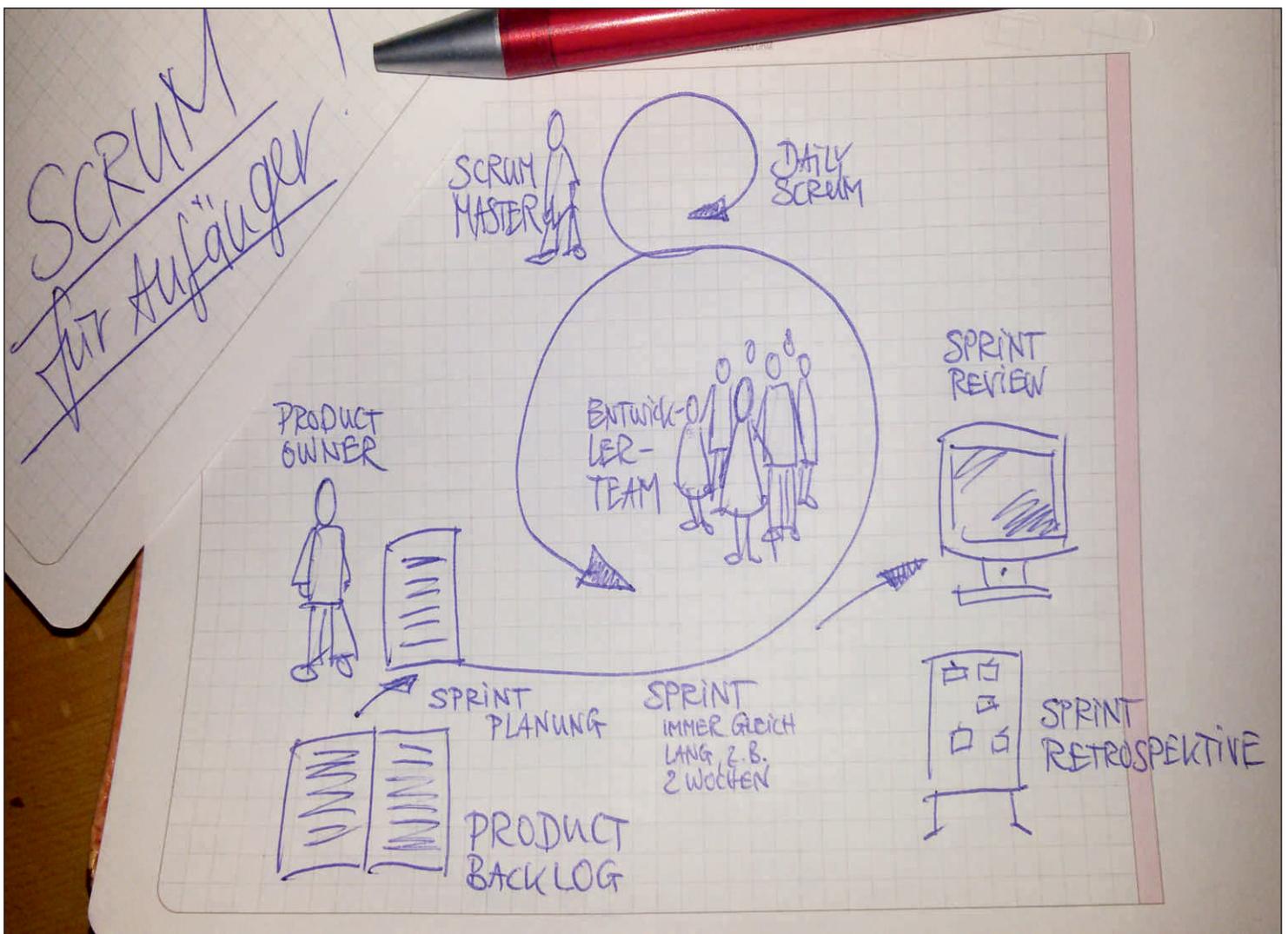
Scheibenwischer-Redaktion: Abschließend die Frage: wie beurteilst Du „agiles Arbeiten“ zum heutigen Zeitpunkt?

Bernd Öhrler: Wie so oft kann ich Licht und Schatten erkennen. Wir stehen dem Thema aber offen gegenüber. Hierarchien flacher zu

gestalten ist sicher ein guter Ansatz, das muss aber eine breitflächige Akzeptanz in der Organisation finden, sonst klappt das nicht. Wenn „agiles Arbeiten“ aber richtig umgesetzt wird, haben wir sicher einen richtigen Schritt in Richtung Demokratisierung der Arbeitswelt gemacht. Für eine abschließende Beurteilung ist es aber noch viel zu früh.

Scheibenwischer-Redaktion:

Vielen Dank für das Gespräch und wir sind sehr gespannt, wie sich das Thema weiter entwickelt.



Alles hat eine Ende – auch die Leiharbeit?

Im Mai 2012 wurde nach zähem Ringen zwischen den Tarifvertragsparteien der Tarifvertrag zu Leiharbeit (TVLeiz) abgeschlossen. Damit erzielten die Verhandlungsführer der IG Metall einen ersten Durchbruch bei der Regelung prekärer Beschäftigung.



Gleichzeitig entwickelte sich sowohl betrieblich als auch gesellschaftlich eine hitzige Debatte zum Thema Werkvertrag. Immer deutlicher zeigte sich, dass der Missbrauch des Werkvertrags weder gesellschaftlich noch innerhalb unseres Betriebs Akzeptanz finden konnte. Der IG Metall liegt viel daran, insbesondere für Menschen, die sich per Werk- oder Dienstvertrag in prekären Beschäftigungsformen befinden, entsprechende Verbesserungen der bestehenden Arbeitsbedingungen zu erzielen.

ERSTE TEILERFOLGE

Der konstante Druck der Betriebsräte auf das Thema Werkvertrag hat dann im Frühjahr 2014 zu einem ersten Teilerfolg geführt. Neben einigen Festeinstellungen wurden verstärkt in den Bereichen Truck, Van und IT in erheblichem Umfang Beschäftigte aus Werk-/Dienstvertrag in Leiharbeit umgewandelt. Dies hatte unmittelbar zur Folge, dass seither für diese Beschäftigten der Tarifvertrag zu Leiharbeit (TVLeiz) der IG Metall zur Anwendung kommt. Ein zentraler Punkt des Tarifvertrages ist, spätestens nach 24 Monaten Einsatzdauer über eine finale Übernahme ins Unternehmen zu entscheiden. Eine Weiterbeschäftigung des Leiharbeitnehmers bzw. die erneute Besetzung der Stelle mit einem anderen

Leiharbeitnehmer ist dabei zunächst nicht zulässig und stellt einen Verstoß gegen den Tarifvertrag dar (sog. Drehtüreffekt).

AUF HEISSEN KOHLEN...

Heute, knapp 24 Monate nach der Wandlung von Werk-/Dienstvertrag in Leiharbeit, ist aber für ca. 140 Kolleginnen und Kollegen nach wie vor die Frage der Übernahme in die Zentrale unbeantwortet. Die betroffenen Beschäftigten sitzen sozusagen wie auf heißen Kohlen, was ihre persönliche Zukunft betrifft! Der Betrieb läuft in fast allen Bereichen auf Hochtouren. Ein Personalbedarf ist aus Sicht des Betriebsrats klar erkennbar. Trotzdem wird die seit fast 2 Jahren bekannte fällige Übernahmeentscheidung seitens des Unternehmens auf die lange Bank geschoben.

Der Ausschusses Personal und Organisation (APO) drängt jetzt auf sachgerechte Antworten für die Beschäftigten! Eines wird es aber mit unserem Betriebsrat nicht geben: Den Austausch von Leiharbeitsbeschäftigten, um die 24 monatige Frist zu unterlaufen. Fachbereiche, die in hohem Maße mit Leiharbeit planen, müssen sich in den kommenden Wochen auf eine restriktive Haltung des APO einstellen. Gerade die Frage eines möglichen illegalen Drehtüreffektes wird von uns

intensiv geprüft. Das beantwortet dann auch die Eingangsfrage – ja, auch die Leiharbeit muss ein Ende finden!



Bernd Öhrler
Vorsitzender Ausschuss
Personal und Organisation
Tel: 9 52 50

Klage zur Offenlegung der SOLL-Entgeltbereichsdurchschnitte / Musterbetriebe

Der Betriebsrat Daimler Zentrale hat zur Offenlegung der Soll-Bereichsentgeltgruppenschichten und Musterbetriebe eine Klage beim Arbeitsgericht Stuttgart eingereicht. Im Rahmen der Personalplanung und Personalsteuerung wendet der Personalbereich sogenannte „Soll-Bereichsentgeltgruppenschichten“ an, im Einzelfall auch sogenannte "Musterbetriebe", die für einzelne Jobfamilien arbeitgeberseitig festgelegt werden. Die Ermittlung des Durchschnitts von einzelnen Bereichsentgeltgruppenschichten und Musterbetriebe in den Bereichen dient dazu, die Lohngestaltung aktiv zu überwachen, zu verändern und damit zu steuern (bezogen auf das tarifliche Grundentgelt). **Musterbetriebe sind unternehmensseitige Festlegungen bezüglich der Häufigkeit anzuwendender Profile in einer Jobfamilie**, z.B. IT, Controlling etc. Im Rahmen der Personalplanung und Steuerung der Aufgabenwertigkeiten eines Bereiches (Entgeltgruppen-Steuerung) müssen sich die jeweiligen Vorgesetzten eines Bereiches bei entgeltgruppenrelevanten Maßnahmen an diesen Vorgabewerten orientieren. **Entsprechende Informationen werden dem Betriebsrat bewusst vorenthalten, weshalb eine Klage notwendig ist.**

Wolfram v. Elterlein
stellvertretender
Vorsitzender Entgeltausschuss
Tel: 9 33 41

Neu im Betriebsrat: Tim Strebe

Betriebsrat & Assistenz Jörg Spies

Bereits in seinem Studium zum Wirtschaftsingenieur setzte sich Tim Strebe intensiv mit Fragen der sozialen Verantwortung von Unternehmen auseinander. Seine Diplomarbeit bei einem Sozialunternehmen in Ägypten zeigte ihm, wie wichtig ein fairer Umgang mit Mitarbeitern und den anvertrauten Ressourcen für die gesunde Entwicklung eines Unternehmens ist. Nach dem Berufseinstieg über die Internationale Nachwuchsgruppe setzte er sich zunächst im Bereich Compliance und anschließend im Umweltschutz im After-Sales bei GSP dafür ein, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden und soziale Verantwortung auch gelebt wird. Rasch wurde ihm dabei klar: das Thema „Nachhaltigkeit“ wird nur dann nachhaltig erfolgreich sein, wenn sich ähnlich motivierte Kolleginnen und Kollegen miteinander vernetzen, gegenseitig unterstützen und gemeinsam

dafür stark machen. Seit 2010 engagiert er sich deshalb im Betrieb als Vertrauensmann der IG Metall, um die Vernetzung der Mitarbeiter und vor allem die gegenseitige Unterstützung zu fördern. Darüber hinaus ist

wechselte er auf eine Assistenz-stelle im Betriebsrat der Daimler Zentrale und unterstützt den Betriebsratsvorsitzenden der Zentrale, Jörg Spies, vor allem in seiner Rolle als Leiter der Personalkommission der Werke.

Aufgrund des altersbedingten Ausscheidens von Kerstin Keller rückt Tim Strebe zum 1. Dezember 2015 in den Betriebsrat nach. Als Betriebsrat möchte er sich dafür einsetzen, dass Leiharbeit und „prekäre Arbeitsverhältnisse“ zurückgedrängt werden. Dies ist er der nächsten Generation schuldig, und vor allem auch seinen beiden kleinen Kindern. Darüber hinaus liegen ihm die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fairer Umgang am Arbeitsplatz und Beteiligung sehr am Herzen. Privat stehen für ihn seine Frau und seine zwei kleinen Jungs an erster Stelle. Mit seiner Familie engagiert er sich in seiner Kirchengemeinde und unterstützt unter anderem den Freundeskreis Flüchtlinge Möhringen.



er Mitglied der Vertrauenskörperleitung und als Delegierter entsandt in die Delegiertenversammlung – dem örtlichen „Parlament“ der IG Metall Stuttgart. Im August 2014

Neu- und Umbesetzung in Betriebsrats-Ausschüssen

Wegen Ausscheidens einer Betriebsrätin in die Ruhephase der Altersteilzeit sind Nach- bzw. Umbesetzungen in Ausschüssen notwendig geworden.

Ausschuss Bildung und Qualifizierung (ABQ)

Neu: Silke Wasel
Weitere IG Metall-Betriebsräte im Ausschuss sind:
Sieglinde Fuchs und
Oliver Steinginger

Betriebsausschuss (BA):

Neu: Bernd Öhrler
Weitere IG Metall-Betriebsräte im Ausschuss sind:
Jörg Spies, Jürgen Fischer,
Matthias Baur

Ausschuss IT – Daten und Prozesse (IDP):

Neu: Ingrid Lepple
Weitere IG Metall-Betriebsrätin im Ausschuss ist:
Sieglinde Fuchs

Nachdem Bernd Öhrler den Vorsitzes im Ausschuss Personal und Organisation übernommen hat und zusätzlich in den Betriebsausschuss gewählt wurde, hat er den Ausschuss IT verlassen. Deshalb musste sich der Ausschuss IT – Daten und Prozesse (IDP) neu konstituieren. Einstimmig wählten die Ausschussmitglieder Ingrid Lepple zur neuen Vorsitzenden. Sie war bereits im Vorgängerausschuss des IDP, dem Ausschuss Organisation, Daten / Strukturen, Prozesse (OD/SP) Vorsitzende und kennt sich somit in den Themen aus.

In der Betriebsratssitzung vom 17. November stand die Neubesetzung des Mandats für die IT-Kommission des Gesamtbetriebsrates auf der Tagesordnung. Auch hier wurde Ingrid Lepple bei wenigen Gegenstimmen und Ent-

haltungen als Vertreterin der Zentrale gewählt. Der Ausschuss wirkt mit bei Änderungen bzw. Einführungen

- » von Überwachung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten
- » Überwachung der Einhaltung des Datenschutzgesetzes Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Ordnung des Betriebs bei Regelungen bzgl. Zugangskontrollsysteme / Überwachungssysteme
- » Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ermöglichen, Projekten der Unternehmensorganisation
- » Wahrnehmung der Unterrichts- und Beratungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung, sofern sich diese auf Informationstechnik und DV-Systeme bezieht

Delegiertenwahlen: ein wichtiger Bestandteil gewerkschaftlicher Demokratie

Die Delegiertenversammlung ist das Parlament der Verwaltungsstelle. Unsere Verwaltungsstelle in Stuttgart umfasst über 80.000 Mitglieder. Von ihnen werden alle vier Jahre die betrieblichen Vertreter in die Delegiertenversammlung gewählt. Diese besteht in Stuttgart aus 200 Delegierten, von denen 8 aus der Daimler Zentrale entsandt werden. Auf den vierteljährlichen Sitzungen der Delegiertenversammlung spiegelt sich die enorme Themenvielfalt der Gewerkschaftsarbeit wider. Die Tarifpolitik steht ebenso auf der Tagesordnung wie gewerkschaftsinterne Angelegenheiten, die Ab-

stimmung betrieblicher oder gesellschaftspolitischer Aktionen. Die Delegiertenversammlung ist somit ein wichtiger Bestandteil gewerkschaftlicher Demokratie. Im Januar 2016 findet jetzt in der Daimler Zentrale die Wahl der Delegierten durch die IG Metall-Mitglieder per Briefwahl statt. Alle Mitglieder bekommen die Wahlunterlagen nach Hause zugesendet. Wahlberechtigt sind ausschließlich IG Metall Mitglieder mit mindestens dreimonatiger ununterbrochener Gewerkschaftszugehörigkeit.

Folgende Kandidatinnen und Kandidaten stellen sich zur Wahl (alphabetische Reihenfolge):

- Brunner, Thomas
- Hertweck, Sebastian
- Hourani, Christa
- Jäger, Anselm
- Knitz, Jan
- Matrone, Glorinda
- Spies, Jörg
- Stadtmüller, Bettina
- Strebe, Tim
- Wasel, Silke

Gewerkschaftstag der IG Metall stellt Weichen

Auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall Ende Oktober wurde von den knapp 500 Delegierte der Kurs für die nächsten Jahre diskutiert und festgelegt. Mit dabei waren auch 15 Delegierte aus Stuttgart, die von der Delegiertenversammlung gewählt wurden. Darunter Jörg Spies, unser Betriebsratsvorsitzender in der Zentrale.

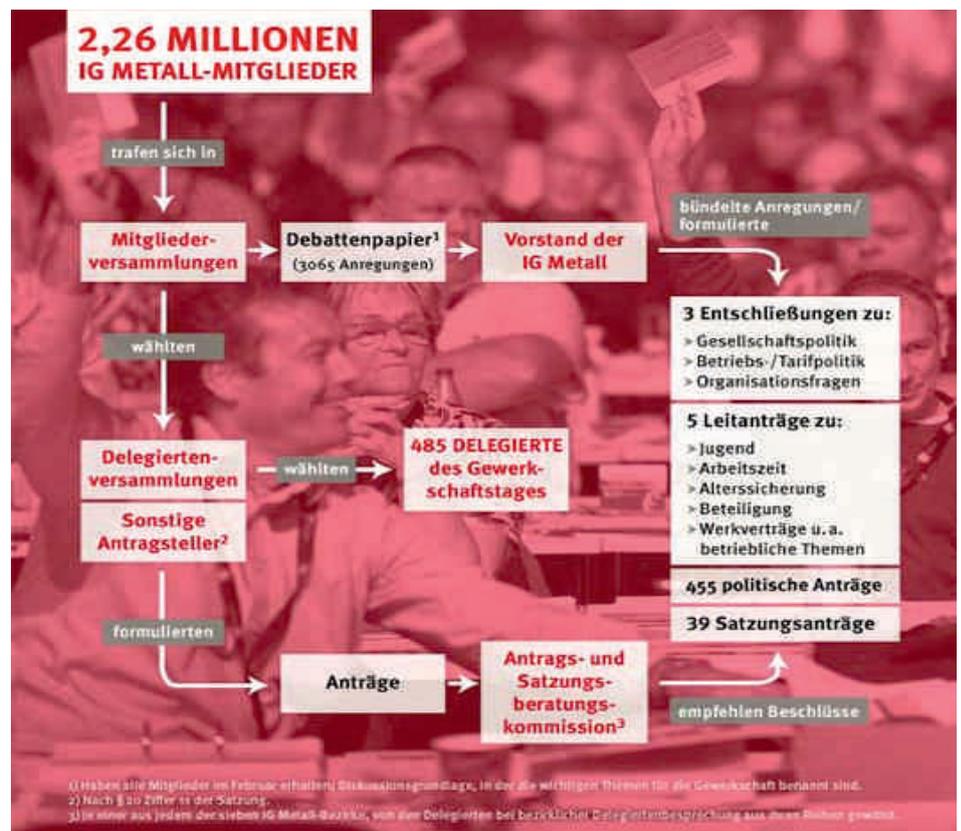
Zunächst wurde die neue Führungsspitze gewählt. **Jörg Hofmann**, ehemals Bezirksleiter des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg, wurde mit über 91 Prozent der Stimmen zum Ersten Vorsitzenden gewählt. Besonders erfreulich war, dass nach 125 jährigem Bestehen der IG Metall mit **Christiane Benner** zum ersten Mal eine Frau zur Zweiten Vorsitzenden gewählt wurde und das mit einem hervorragenden Ergebnis von 91,9 Prozent der Stimmen. Damit hat dieser Gewerkschaftstag Geschichte geschrieben.

Insgesamt wurden 455 politische Anträge, 39 Satzungsanträge und 3 Entschließungen beraten und entschieden. Die Themen reichten von aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen bis zu tarif-, betriebs- und organisationspolitischen Herausforderungen. Beschlossen wurde z. B. eine neue Arbeitszeitkampagne, die im nächsten Jahr gestartet werden soll. Ziel ist, der zunehmenden Entgrenzung der Arbeitszeit entgegenzuwirken und gleichzeitig mehr Selbstbestimmung über die eigene Lebenszeit zu erreichen. Außerdem gab es u.a. Beschlüsse zum Stopp des Missbrauchs von Werkverträgen, einer guten und stabilen Alterssicherung, Verbesserung der (Bildungs-) Chancen junger Menschen, Beteiligung der Beschäftigten und vor allem der Mitglieder an Betriebs- und Gesellschaftspolitik. Jetzt gilt es, dieses Arbeitsprogramm in der Praxis umzusetzen, damit die Beschäftigten in der sich rasant verändernden Arbeitswelt sicher,

gerecht und selbstbestimmt leben und arbeiten können.

Weitere Infos unter:

<http://igm-gewerkschaftstag-2015.de/>



Vertrauensleutewahlen 2016: Wir machen mehr!

Einer allein kann manches erreichen – aber gemeinsam erreichen wir einfach viel mehr. Deshalb gibt es Gewerkschaften. Gewerkschaften sind kein anonymer Apparat. Gewerkschaften sind direkt vor Ort, ganz in Ihrer Nähe – unsere IG Metall-Vertrauensleute. Sie sind Ihre direkten Ansprechpartnerinnen und –partner. Sie wissen, wo der Schuh drückt, diskutieren mit den Kolleginnen und Kollegen, suchen nach gemeinsamen Lösungen und helfen so mit, Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Zukunft der Arbeit mit zu gestalten.

Im Organisationsbereich der IG Metall gibt es in 2.200 Betrieben rund 50.000 Vertrauensleute. Auch wir in der Daimler Zentrale haben seit deren Bestehen einen aktiven Vertrauenskörper. Kennen Sie Ihre zuständige Vertrauensfrau oder Ihren zuständigen Vertrauensmann? Nein? Dann fragen Sie bei uns nach. Oder wollen Sie sich selbst engagieren? Dann nehmen Sie mit uns Kontaktauf.



NUR WER SICH BETEILIGT KANN MITGESTALTEN

Alle vier Jahre wählen wir neue Vertrauensleute. Im April 2016 ist es wieder so weit. Voraussetzung ist die Mitgliedschaft in der IG Metall. Nur mit Vertrauensleuten ist gewährleistet, dass Informationen schnell in die Abteilung und Bereiche kommen: Gewerkschaftliche Vertrauensleute sind über ihre jeweilige Fachkompetenz hinaus die Träger sozialer Dialoge und Garanten dafür, dass Probleme frühzeitig erkannt werden. Sie vermitteln bei Interessenkonflikten in den Bereichen und fördern Lösungen durch die betriebliche Interessenvertretung, binden rechtzeitig den Betriebsrat ein, bevor etwas anbrennt.

Ohne gute Interessenvertretung geht es nicht. **Deshalb ist es wichtig, dass alle Bereiche der Zentrale mit engagierten und kompetenten Vertrauensleuten vertreten sind.**

INTERESSE?

Die IG Metall unterstützt und fördert durch zahlreiche Bildungs- und Qualifizierungsangebote das Wirken und die Kompetenzen der Vertrauensleute. Sie stellt Netze zur Information, für Beratung und Austausch zur Verfügung, um Probleme lösen zu helfen. Ein Beispiel dafür ist das Netzwerk für Ingenieurinnen und Ingenieure sowie technische Experten.

Alle haben ihren Platz in der IG Metall. Wer bereit ist, die persönliche Arbeitssituation zu verändern, neues Wissen zu erwerben und wer sich beteiligen möchte am Gestalten von Arbeitsbedingungen und Veränderungsprozessen, ist herzlich zur Kandidatur und zum Mitmachen aufgefordert.

Vertrauenskörperleitung
Daimler Zentrale



Mit Vertrauensleuten haben wir deutlich bessere Möglichkeiten bei:

- » Gestalten von guten Arbeitsbedingungen
- » Grenzen ziehen bei hoher Arbeitsbelastung und -dichte, bei überlangen Arbeitstagen
- » Erkennen von gesundheitlichen Gefährdungen
- » Erreichen von gerechterer Eingruppierung und Leistungsbeurteilung, höheren Entgelten
- » Umsetzen und Durchsetzen guter betrieblicher und tariflicher Leistungen
- » Helfen Rechtsansprüche in den Abteilungen bekannt zu machen und umzusetzen

Engagierte Vertrauensleute brauchen alle Beschäftigten

...die Frauen, damit Frauenförderung, gleiche Chancen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch umgesetzt werden

... die Jugend, damit sie mit einer guten Ausbildung und unbefristeter Übernahme eine Zukunft und Berufsperspektiven hat

...die Verwaltungsangestellten, damit der Arbeitsdruck nicht überhand nimmt und die Arbeit stressfreier erledigt werden kann

...die Beschäftigten in den Entwicklungsbereichen, damit Veränderungsprozesse nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen und Expertenwissen erhalten bleibt

...die Menschen mit Migrationshintergrund, damit sie in den Bereichen gut integriert und anerkannt werden und Diskriminierungen keinen Boden finden

...die Leiharbeitskräfte, damit sie gleichbehandelt werden wie Stammesbeschäftigte und sie Chancen auf Übernahme in eine Festbeschäftigung bekommen

Entscheidungen ProCent Daimler Zentrale

LOKALE/REGIONALE PROJEKTE

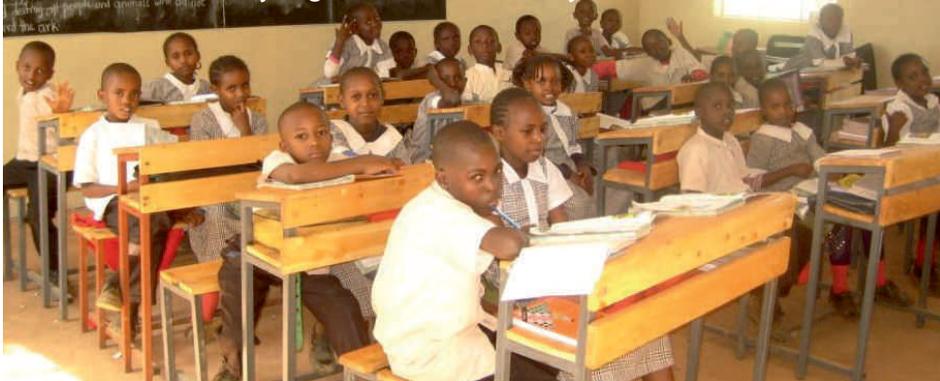
Auf Antrag von Ulrich Krause (TE/SI3) beteiligt sich ProCent mit 5.000 Euro an der **Renovierung eines Gästezimmers** des **Vereins Lebenshilfe** für Menschen mit geistiger Behinderung im Rems-Murr-Kreis. Im Rahmen eines familienunterstützenden Dienstes stehen diese Gästezimmer für die Wochenendbetreuung zur Verfügung, so dass die Angehörigen entlastet werden können.

Bei der **Einrichtung des Spiel- und Übungsraums** für Kinder der evangelischen Kirchengemeinde in Plochingen schließt ProCent auf Antrag von Reiner Nussbaum (GSP/ORR) mit einem Beitrag von 3.000 Euro die Finanzierungslücke. Der Raum soll mit Schallschutzmaßnahmen so gestaltet werden, dass zukünftig spielerische und gruppenpädagogische Maßnahmen ohne akustische Beeinträchtigung weiterer Nutzer und Nachbarn stattfinden können.

Auf Antrag von Herrn Holger Finkenstein aus dem Einkauf erhält das **Projekt „Mehr Kaffee fürs Café“** im Herzen Nürtingens 5.224 Euro für eine neue Kaffeemaschine von WMF mit Touch-Symbolen und Bildern. Im **integrativen Café Regenbogen** wird seit 10 Jahren die Inklusion von Menschen mit Handicap gelebt. Sieben Menschen mit hauptsächlich geistiger Behinderung bewirten nicht nur 400 reguläre Café-Besucher pro Woche, sondern versorgen zusätzlich eine Vielzahl von Gästen bei unterschiedlichsten Veranstaltungen im Café mit Essen, Getränken und natürlich Kaffee.

Der **Toberaum des Abenteuerspielplatzes Vaihingen e.V.** wird mit dem ProCent-Beitrag von 1.800 Euro deutlich sicherer. Dank des

Klassenzimmer der Mary Magdalene Catholic Academy



Antrags von Manja Kruth (FC/CC) kann der Raum jetzt mit neuen Weichbodenmatten und einem Antirutschboden ausgelegt werden, so dass die Kinder die vielfältigen Angebote im Toberaum gefahrlos nutzen können.

INTERNATIONALE PROJEKTE

Auf Antrag von Herrn Frank Stefan (HRP/CBM) unterstützt ProCent mit 6.000 Euro den Bau von vier Klassenzimmern für die **Mary Magdalene Catholic Academy in Muniy (Kenia)**, so dass diese Schule zu einer vollständigen Primary School ausgebaut werden kann.

Zum anderen beteiligt sich ProCent auf Antrag von Heidi Depner (COB/SOD) mit 30.000 Euro am **Projekt 1mTrees**, der **Pflanzung von einer Million Bäumen** durch Bauerngruppen auf Borneo/Indonesien. Den dort lebenden Menschen, hauptsächlich indigene Dayaks, sollen mit dem Anbau von schnellwachsenden Leichtholzarten alternative Geldeinkünfte ermöglicht werden. Dadurch ergibt

sich auch die Chance, die teilnehmenden Familien zugleich als 'Paten' zum Schutz des hinter dem 'Pflanzungsgürtel' liegenden originären Regenwalds entlang der Wasserscheide zu gewinnen.

Alle diese Projekte zeigen erneut, dass wir mit einem kleinen Beitrag eine große Wirkung erzielen können - egal auf welchem Feld. Vielen Dank für Ihre (Pro)Cents!



Tim Strebe
ProCent Koordinator
Daimler Zentrale
Tel: 7 52 21



Dankeskarte des integrativen Café Regenbogen

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:
4. Dezember 2015

Redaktion:
Jörg Spies, Christa Hourani, Anselm Jäger,
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

Falschparken für einen guten Zweck 😊 - herzlichen Dank

Haben Sie sich auch schon geärgert, wenn Sie mal wieder ein Knöllchen wegen Falschparken in unseren Parkhäusern bekommen haben? Vielleicht sinkt ihr Ärger zukünftig, wenn Sie wissen, wohin die Einnahmen aus den Betriebsbußen fließen. Es werden immer soziale Projekte gefördert. Die letzten Einnahmen von 9.000 Euro (4000 mehr als letztes Jahr) gingen an folgende Vereinigungen:

5.000 € an die Syrien Hilfe e.V.
1.000 € an die DKMS
3.000 € an den Freundeskreis Flüchtlinge Möhringen zur Unterstützung des Neubaus Flüchtlingsheim Möhringen (gegenüber Campus Mö Haus 11)

Zur Erinnerung: Die letzte Spende vor einem Jahr über 5.000 Euro „Knöllcheneinnahmen“ ging an die Welthungerhilfe für das Projekt „Winterhilfe für Flüchtlinge“. Also Ihre Bußen finden immer eine sehr sinnvolle Verwendung. Deshalb herzlichen Dank für's Falschparken. Auf das nächste Knöllchen!

Jugendversammlung 2015 der Daimler Zentrale

Am 28. Oktober 2015 fand die Jugend- und Auszubildendenversammlung der Daimler Zentrale statt, zu der wir alle Auszubildenden- und DH-Studenten eingeladen haben. In der gut besuchten Jugendversammlung (ca. 50 Azubis) wurden Themen vorgestellt wie: Unser Intranet Auftritt der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die neue Regelung zur Zukunftssicherung 2020 (sofern die Leistung stimmt, können zukünftig mehr als 90 Prozent der

Azubis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden), aktuelle Themen in der JAV und die Einführung der Azubi-Stammtische. Auch die Auswertung der Berufsgruppengespräche, die im März stattfanden, wurde durchgesprochen. Zusätzlich stellte das Betriebsratsmitglied **Oliver Steinger** die Aufgaben des Betriebsrats vor. Der Gewerkschaftssekretär der IG Metall **André Kaufmann** berichtete über interessante Themen der IG Metall.

Auch die aktuellen Themen der Kaufmännischen Berufsausbildung wurden vom Teamleiter der KBA, **Herrn Schöffler**, vorgestellt. Die JAV Zentrale bedankt sich bei den Gästen und bei den Azubis für das zahlreiche Erscheinen und die eingebrachten Ideen.

Neue Prozesse beim Ideenmanagement

Die Prozesse beim Ideenmanagement werden ab nächstes Jahr neu gestaltet. Ende des Jahres findet eine Überführung der noch zu bearbeitenden offenen Verbesserungsvorschläge in das neue IT-System statt.

Deshalb können dieses Jahr keine Verbesserungsvorschläge mehr eingereicht werden. Näheres zum neuen System berichten wir Anfang 2016.



Freie Plätze in den sternchen

Erfreulicherweise gibt es in unseren sternchen-Kindertagesstätten ab Januar 2016 noch freie Plätze. In Untertürkheim können noch 10 Kinder aufgenommen werden und in Esslingen-Mettingen noch 2 Kinder. Wer noch Bedarf an einem Kinderbetreuungsplatz für 0 bis 3jährige hat, kann sich an die Kita-Leitung Frau **Michaela Jonkmanns** wenden. Die Kontaktdaten und Anmeldeformulare finden Sie im Intranet unter:

- » Daimler & Ich
- » Arbeitsumfeld & Soziales
- » Kinderbetreuung

Sabine Winckler
 Auswahljury sternchen
 Tel: 9 33 47



In Kürze...erklärt...

C WIE COMPLIANCE

Integres Verhalten sollte für uns alle selbstverständlich sein. In der Fachsprache steht der Begriff für Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, aber auch von freiwilligen Vereinbarungen in Unternehmen; dies dient vor allen Dingen zur Vermeidung von Regelverstößen. Bei der Daimler AG gibt es eine Verhaltensrichtlinie, die für alle Mitarbeiter im Konzern weltweit gilt.

Fragen dazu können über den Infopunkt Integrität info.integrity@daimler.com oder an einen Betriebsrat Ihres Vertrauens gestellt werden!



Betriebsversammlungen 2016 - Untertürkheim

Gebäude 135, 1. OG,
Betriebsrestaurant

Dienstag, 15. März 2016 um 8.15 Uhr

Dienstag, 14. Juni 2016 um 8.15 Uhr

Donnerstag, 29. September 2016 um 8.15

Dienstag, 29. November 2016 um 8.15 Uhr

Betriebsversammlungen 2016 - Möhringen

Betriebsrestaurant

Mittwoch, 16. März 2016 um 9.00 Uhr

Mittwoch, 15. Juni 2016 um 9.00 Uhr

Freitag, 30. September 2016 um 9.00 Uhr

Mittwoch, 30. November 2016 um 9.00 Uhr

Veranstaltungsreihe IGM4U

Unsere 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, 18. Februar 2016: IGM4U für IG Metall-Mitglieder und Interessierte von 16.30 bis 18.00 Uhr im Besprechungszimmer des Betriebsrats in Möhringen im Haus 10 im Raum 46 zum Thema „Veränderungen der Altersteilzeit nach Abschluss der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung“ (bitte ausstempeln).

IG Metall Infostand

Freitag, 22. Januar 2016:
IG Metall Infostand von
11.15 bis 13.30 Uhr vor
dem Betriebsrestaurant
in Möhringen

KUNSTERLEBNIS Januar 2016

Auf nackter Haut - Haus der Geschichte Stuttgart

Das Haus der Geschichte Baden-Württemberg wagt den Blick drunter: Was verrät Unterwäsche über ihre jeweilige Zeit? Der frühe Büstenhalter, die monströse Pumphose, der klassische Feinripp, die rote Spitzenwäsche? Die Sonderausstellung zeigt, was seit 1875 auf nackter Haut getragen wurde und wie die intime Hülle Film und Werbung eroberte. Wie auf einem riesigen Laufsteg wird eine Geschichte des Körpererlebens präsentiert – von der Gesundheitswäsche, die im ausgehenden 19. Jahrhundert neue Bewegungsfreiheit verhieß, bis zur Inszenierung des Körpers durch formende Trikotagen oder erotische Dessous. Ein Exkurs in die Kultur- und Sittengeschichte, aber auch in die Wirtschaftsgeschichte des deutschen Südwestens und dessen einst boomende Maschenindustrie.
Termin: Donnerstag, 21.01. 2016 // **Treffpunkt:** 18:15 Uhr, Haus der Geschichte Baden-Württemberg
Führung: Andrea Welzt // **Kosten:** 8,50 Euro

Alle Infos zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiter-Portal unter dem Portalcode @KUNSTERLEBNIS.

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