



ScheibenWischer

Informationen für Beschäftigte des Mercedes-Benz Werkes Untertürkheim, Forschung und Entwicklung PKW

Ausgabe Nr. 331 | März 2017



frauentag

Internationaler Frauentag –
Eine Bilanz

Seite 3

Generationsmanagement
leben

Seite 5

Produktionsmittelabnahme:
Mit aller Gewalt

Seite 7



**DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM**

Am 8. März ist Frauentag

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiges Thema. Zum einen, weil wir uns eine moderne Gesellschaft nur vorstellen können wenn alle Menschen, unabhängig von Nationalität, Geschlecht und Herkunft gleiche Chancen auf Einkommensentwicklung und berufliche Weiterentwicklung haben. Zum anderen, weil es für Frauen heute selbstverständlich ist erwerbstätig zu sein. Das Bild vom Mann als Alleinverdiener ist lange schon Vergangenheit. Mit dem Entgeltgleichheitsgesetz hat die Bundesregierung einen Schritt in Richtung Transparenz in den Betrieben gemacht. Verdienen Frauen wirklich bei gleicher Tätigkeit genauso viel wie ihre männlichen Kollegen?

Wir haben in den letzten Jahren den Anteil von Frauen in der Ausbildung, auf den Führungsebenen und im Unternehmen insgesamt erhöhen können. Dabei geht es vor allem darum den Anteil von Frauen in allen Bereichen des Unternehmens zu steigern und nicht darum Frauen auf einzelne Bereiche zu konzentrieren. Diese Entwicklung geht in die richtige Richtung. Sie gelingt nur, weil sich insbesondere Frauen dafür engagieren. Die Initiativen zur Förderung von Frauen in technischen Ausbildungsberufen und Studiengängen leisten zusätzlich ihren Anteil daran. Wir bauen darauf, dass sich alle jungen Menschen nach ihren eigenen Vorstellungen für einen beruflichen Werdegang entscheiden können und sich nicht in festgefahrene Rollenbilder zwingen.

Seit der Einführung der Elternzeit erleben wir in kleinen Schritten weitere Veränderungen in den Rollenbildern unserer Arbeits-

welt. Immer mehr männliche Kollegen nehmen ihre Elternzeit in Anspruch um sich an der Erziehung ihrer Kinder aktiver zu beteiligen. Bei der weiteren Organisation eines gemeinsamen Versorgens der Kinder, stoßen berufstätige Frauen und Männer nach der Elternzeit dabei an dieselben Grenzen. Vor allem bei Schichtarbeit, sind die eigenen Arbeitszeiten mit den Möglichkeiten von Kinderbetreuung nur schwer zu vereinbaren. Reduziert man dauerhaft seine Arbeitszeiten, gibt es heute noch keinen Anspruch auf eine Rückkehr aus der unbefristeten Teilzeit. Wollen wir hier neue Perspektiven für Familien schaffen, werden wir dies alle gemeinsam erringen müssen.

In unserer modernen Gesellschaft ist der Internationale Frauentag dabei ein guter Anlass viele dieser Themen zu beleuchten. Themen die bei weitem nicht ausschließlich Frauen betreffen, sondern alle Menschen.

Herzliche Grüße

Wolfgang Nieke
Betriebsratsvorsitzender

Monika Müller-Bertrand
Fachbeauftragte des Betriebsrates
für Diversity, Gleichstellung, Familie
und Beruf

Internationaler Frauentag – Eine Bilanz

Am 8. März wird weltweit der internationale Frauentag gefeiert. Ein guter Anlass, Bilanz zu ziehen: was hat sich seit den Streiks der Textilarbeiterinnen in New York und St. Petersburg vor über 100 Jahren für die Frauen im Allgemeinen und bei uns beim Daimler verändert? Welche Fortschritte wurden bei der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht und wie ist die Lage heute im Werk Untertürkheim?

Gesellschaftlich hat sich in über hundert Jahren einiges getan – Frauen dürfen heute immerhin schon wählen und ohne die Erlaubnis ihres Mannes einen Arbeitsvertrag abschließen. Die Rollenverteilung in den Familien ist dennoch in vielen Fällen traditionell, aber es gibt immer mehr Väter, die die Elternzeit tatsächlich für ihren Nachwuchs in Anspruch nehmen. Bei uns in der Daimler AG ist auf dem Papier in Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauenförderung vieles gut geregelt. Es gibt Kindertagesstätten, vielfältige Teilzeitmodelle, die vielen Bedürfnissen von Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden. In den letzten Jahren haben wir darauf geachtet, den

in der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Förderung von Frauen vereinbarten Zielkorridor von 25 Prozent Mädchen in gewerblich-technischen Berufen zu realisieren. Was in der Ausbildung ganz gut gelingt, stellt sich in der Fabrik nach wie vor schwierig da, nämlich die Erhöhung des Anteils der Meisterinnen. Und nach wie vor gelingt Frauen nur vereinzelt der Weg zur Meisterin, wenn ihnen die weiblichen Vorbilder fehlen.

Trotz aller Frauenförderung ist es in den Bereichen mit Schichtarbeit immer noch sehr schwer Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Ein Thema, das in der Arbeitsgruppe des Gesamtbetriebsrats zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und Frauenförderung (AK VALF) seit einigen Jahren diskutiert wird. An einigen Standorten laufen seit diesem Jahr Pilotversuche mit familienfreundlichen Arbeitszeiten in Produktions- und Fertigungsbereichen, diese werden wir nach Abschluß auswerten und bei Erfolg versuchen sie auf andere Standorte auszuweiten.

Auch bei Teilzeit, werden Frauen häufig benachteiligt. Eine Rückkehr in Vollzeit nach Zeiten der Kindererziehung

ist bei unbefristeter Teilzeit häufig nicht möglich. Deshalb empfehlen wir den Beschäftigten Teilzeit befristet zu vereinbaren und dies zu verlängern bis wieder eine Vollzeitbeschäftigung gewünscht wird. Auch stagniert bei Teilzeit häufig die Entgeltentwicklung und gerade höherqualifizierte Frauen haben Probleme die vereinbarte Ziel-Entgeltgruppe zu erreichen.

Wir laden alle Frauen in den Werkteilen und im Ausbildungszentrum zu den Frauencafés, am 8. März, recht herzlich ein (siehe Kasten mit Orten und Zeiten). Wir Betriebsrätinnen wollen gerne ins Gespräch kommen und wissen wo der Schuh drückt. Wir haben auch eine kleine Überraschung vorbereitet.

Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin



Internationaler Frauentag am Mittwoch, den 8. März 2017

Frauencafés am Standort Untertürkheim



Am Internationalen Frauentag laden wir alle interessierten Frauen in unsere Frauencafés in allen Werkteilen am Standort Untertürkheim ein. Kolleginnen aus allen Arbeitsbereichen sind zum Informationsaustausch mit Betriebsrätinnen recht herzlich willkommen. Wir freuen uns auf euch!

Frauencafés am Mittwoch, den 8. März in der Zeit von 11:30 bis 16:00 Uhr finden statt:

Untertürkheim: im Geb. 141, Foyer 1. OG, Raum 144 A+B

Mettingen: im Sitzungszimmer des Betriebsrats Geb. 4/12, 1. OG, Raum 188 (über dem Betriebsrestaurant)

Hedelfingen: im Geb. 41, 3. OG, Raum 10 (Großes Besprechungszimmer GTF)

Ausbildungszentrum in Brühl NBZ: Geb. 28, 2. OG, Raum 262 (11:00 bis 13:30 Uhr)

Eine Glosse

Die Förderung der Kommunikation hat bei Daimler höchste Priorität

Wir leben im Kommunikationszeitalter, um diese zu fördern greift die Firma zu unkonventionellen Mitteln. In der Entwicklung sperrt man regelmäßig eins von zwei Drehtürzugängen (siehe Bild). Während die Entwickler die Fremdvergabe der Instandhaltung in Verdacht haben, ist es ein kluger Schachzug der Controller. Der Stau findet nämlich regelmäßig nach dem Mittag essen, womit die Gespräche kostenlos in der Mittagspause stattfinden.

Eine einfache Kommunikation ist unseren Strategen ein Greul, weshalb Leiharbeit und Werksverträge forciert wurden. Warum Probleme einfach lösen wenn es auch kompliziert geht.

Geld scheint dabei keine Rolle zu spielen. Schafft es doch manch höher dotierten Arbeitsplatz durch Koordination. Die nächst höhere Stufe der Kommunikationsförderung ist die Verlagerung von Tätigkeiten z. B. in die Türkei oder nach Indien. Hier kommt die Förderung von Fremdsprachenfähigkeiten hinzu.

Damit es Fremdsprachenspezialisten aber nicht zu einfach gemacht wird, schafft man auch dort weitere Schnittstellen mittels umfangreichen Leih- und Werksverträgen. High Potentials dürfen dies von China, über Europa bis nach Amerika koordinieren. Mit der Zeit erkannte man aber die Gefahr des Ausbrennens (Burn Out), weshalb man für Konstrukteure das Konstruktionsprogramm NX von Siemens einführte. Dieses funktioniert nach einer Strafkarte des Monopolspiels „Gehe nicht über Los, ziehe keine 4000 Euro ein, gehe zurück auf die Badstraße“.

Warum sollte man auch mit einer modernen Software wie Catia arbeiten wenn es auch langsamer geht. So lädt man morgens in aller Ruhe seinen Zylinderkopf oder Kurbelgehäuse,



Kommunikationstraining am Drehtor

da dies auch mal eine Stunde dauert bleibt Zeit zum Kaffee holen und für andere Tätigkeiten. Es soll aber Konstrukteure geben, die ihre Konstruktionstätigkeit zu Entwicklungsdienstleistern oder auf Zulieferer verlagert haben.

Kommunikation lässt sich bei unseren ehrgeizigen Kollegen einfach nicht begrenzen. Gerüchten zu Folge arbeitet unser Strategiebereich an zwei neuen Highlights. Eines ist die Kommunikation mit außerirdischen Wesen. Sollte dies nicht gelingen gibt es eine Rückfalllösung namens künstliche Intelligenz. Jeder Mitarbeiter bekommt zur

Sicherheit einen sprechenden Computer als Kommunikationspartner, falls intern alle mit externer Schnittstellenkommunikation beschäftigt sind und sich niemand mehr zu kommunizieren findet.

Udo Bangert
Betriebsrat
Tel. 2 16 34



Generationenmanagement leben – ein Beispiel aus dem Angestelltenbereich

Beim Blick in so manche Planungsabteilung im Werk Untertürkheim fällt auf, dass man sehr häufig neue Gesichter sieht. Es gibt Planungsteams, in denen der „Dienstälteste“ gerade mal drei Jahre da ist. Tatsächlich ist die Fluktuation hoch. Und es gibt Abteilungsleiter die sich damit rühmen: „Bei mir kommen die jungen Planer schnell in Verantwortung und entwickeln sich weiter“. Allerdings kann man das auch anders deuten.

Als ich vor 15 Jahren in der Planung angefangen habe, hat man neue Kollegen folgendermaßen eingearbeitet: Man bekam kleinere Themen die man eigenständig abgearbeitet hat. Zusätzlich unterstützte man Kollegen bei größeren Projekten. Damit bekam man einen breiten Einblick in die Tätigkeiten eines Planers und konnte schrittweise an den Aufgaben wachsen. Etwa zwei Jahre, so die damalige Ansicht, braucht

ein neuer Planer, bis er/sie alle Themen kennt.

Heute ist die Situation anders. Die Planungsorganisation ist derart personell ausgedünnt, dass ein neuer Mitarbeiter sofort voll mitarbeiten muss. Zugeschüttet mit Themen, unzureichend qualifiziert, werden 10 Stunden-Tage zur Regel. Jungen Menschen wird kaum Zeit gelassen, sich über ihre Aufgabe und ihr Wirken klar zu werden. Ein Pate wird ihnen zugeteilt, welcher selbst „Land unter“ ist, und dann soll es losgehen. Nach zwei bis drei Jahren haben die Meisten die Nase voll, und wechseln den Bereich.

Für die verbleibende Mannschaft bedeutet ein Wechsel zusätzliche Belastung. Da Nachbesetzungen sehr lang dauern, werden die Aufgaben auf die restlichen Teammitglieder verteilt, oder mittels eines „Leihplanners“ per Arbeitnehmerüberlassung

überbrückt. Dadurch entsteht für den verbleibenden Mitarbeiterstamm der Eindruck, selbst unter Volldampf zu stehen, und permanent neue Kollegen einlernen zu müssen.

Das eine solche Zusammenarbeit von Alt und Jung nicht fruchtbar ist liegt auf der Hand. Alt und Jung können voneinander lernen. Jedoch müssen die Rahmenbedingungen und die Personalbemessung stimmen.



Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55

Eine Stimme aus dem Bereich:

In jüngerer Vergangenheit kann man häufig in unterschiedlichen Veröffentlichungen über das Thema Generationenmanagement lesen. In allgemeinen Ausführungen wird darauf abgehoben wie wichtig es ist sich mit dieser Thematik in einer alternden Belegschaft auseinanderzusetzen, sich auch individuell diesem zu stellen und die Sache weiterzuentwickeln. Bislang wird – um den aktuellen Eindruck meiner Kollegen und meinen Eigenen weiterzugeben – dies bisher jedoch allenfalls als Schlagwort wahrgenommen.

Wir kennen – jedenfalls im Angestelltenbereich – keine konkreten Diskussionen hinsichtlich Änderung von Arbeitsstrukturen oder geänderter Verteilung von Arbeitsaufgaben. Die letzten Jahre haben eher gezeigt, dass – ohne Rücksicht auf die Altersstruktur – zum Beispiel eine enorme Breite und Vielfalt von EDV-Anwendungen individuell von jedermann/jederfrau zu beherrschen ist, um nur einmal einen Aspekt zu nennen. In unserem Planungsteam besteht diesbezüglich zwar eine sehr gute Unterstützung seitens der jüngeren Kollegen. Ebenfalls haben wir in unserer jüngsten Teamentwicklung versucht, in dieser Hinsicht gute Ansätze zu finden. Aber dies ist eher als glücklicher Zustand aufgrund der wahrscheinlich überdurchschnittlich guten Atmosphäre in unserem Team zu sehen. Offiziell kommunizierte Festlegungen oder Zuordnungen stehen da bislang nicht dahinter.

Unsere jungen und jüngsten Kollegen z.B. im Planungsbereich können ebenfalls nicht von einem erfolgreichen Generationenmanagement profitieren. Der Start der Neueinsteiger geschieht

meistens durch einen „Schubs ins kalte Wasser“. Schon nach ein paar Jahren Tätigkeit - ohne Einarbeitungsphase, welche den Namen verdienen würde – ziehen die Kollegen unter Umständen bereits in andere Stellen weiter, da Sie wenn man so sagen darf, in der bisherigen Stelle bereits recht verschlissen wurden. Großer Freiraum der Älteren hier als Pate bei einer vernünftigen Einarbeitung mitzuwirken besteht auch nicht. Man fährt ja selber fast immer „auf 200“ und hetzt permanent von einem Projekt zum Nächsten. Ja – da wären wir halt letztendlich wieder bei dem Thema „vernünftige Personalbemessung“ – irgendwie schon erstaunlich, dass man am Ende irgendwie immer dort landet...

Rolf-Dieter Stracke
IGM Vertrauensmann
PP/PTA

Auf warmes Wasser warten

Vor einiger Zeit hat unser Hausmeister mehrere Störmeldungen aufgegeben, dass bei dem Handwaschplatz NR.32 in Bad Cannstatt kein warmes Wasser mehr kommt.

Kein warmes Wasser ist dabei nicht ganz richtig, es dauert nur circa sechs bis sieben Minuten bis das Wasser lau-warm wird. Auf Grund der Störmeldung kamen die Mitarbeiter der Firma Voith. Nach ihrer Überprüfungen sagten sie, alles sein in Ordnung. Auch der Heizer zeige keine Mängel. Das klingt zwar meiner Meinung nach absurd, denn wenn alles in Ordnung wäre, dann hätten die Kollegen auch warmes Wasser. Es hatte ja vorher funktioniert. Unser Hausmeister fragte dann ob ein weiterer Durchlauferhitzer das Problem lösen könnte.

Da bekam er diese Antwort: Nein geht nicht das ist zu teuer! Daimler zahlt für Wasser so wenig Geld, da könnte jemand 10 Minuten vor der Pause oder Feierabend kurz an den Waschbecken



gehen und den Wasserhahn aufdrehen, dann habt ihr pünktlich zur euren Pause oder Feierabend warmes Wasser! Das ist billiger!

Das soll mal einer die Kampagnen zu Verschwendung und Kostensparmaßnahmen verstehen die regelmäßig durch die Fabrik gerollt werden.

Die Kollegen Arbeiten in der Montage mit Handschuhen und wenn sie diese

zur Pause ausziehen so möchten Sie Ihre Hände vernünftig waschen können. Das ist mehr als verständlich.

Was wäre dann billiger? Wasser sechs bis sieben Minuten laufen lassen bis es warm wird oder den Fehler so schnell wie möglich beheben?

Ugur Karabulut

Hunger da, Regale leer -

Ärger in der Pause

Die Kollegen in den Montagebereichen haben kaum Zeit in der Mittagspause warmes Essen zu sich nehmen.

Der Gründe dürfte zwar jedem bekannt sein, aber der Vollständigkeit halber will ich sie nicht unerwähnt lassen: Wer in unter einer Minute Taktzeit bis zum Schellen der Pausenklingel Arbeiten muss, braucht Zeit um erstmal von seinem Arbeitsplatz wegzukommen. Handschuhe ausziehen, dann am Waschbecken Händewaschen, den Weg in die Kantine gehen, sich dort anstellen und bis man dann an der Kasse vorbei ist und sich an den Tisch setzen kann sind mindestens schon 10 der 30 Minuten Mittagspause vorbei.

Was auf dem Teller ist wird dann schnell, schnell runtergeschlungen. Der Weg zurück zum Arbeitsplatz muss ja auch noch gemacht werden um

pünktlich wieder schaffen zu können. Das ist in den verbleibenden 20 Minuten für fast alle Kollegen aus der Montage eher Folter als eine erholsame Mittagspause.

Deshalb können die Kollegen auch die Möglichkeit nicht so nutzen wie sie es gerne hätten, darum stehen bei den Kollegen aus der Montage entweder Mitgebrachtes von zu Hause auf dem Tagesmenü, oder sie kaufen im Kantine Shop ein, um ihren Hunger zu stillen. Harte Arbeit ist mit leeren Magen nicht zu leisten.

Richtig ärgerlich wird die Geschichte, wenn man sich zusätzlich zum leeren Magen noch aufregen muss, weil es im Shop kaum etwas zum Einkaufen gibt, womit der Hunger gestillt werden kann. Es ist zwar nicht Dauerzustand aber es kam in letzter Zeit öfters vor dass sich

die Kollegen beschweren weil die Regale noch vor der Vesperpause ziemlich leer sind.

Wir hoffen mal, dass keine Strategie dahinter steckt wie „Wir machen kaum Umsatz und deshalb braucht die Gastronomie Bereich in Bad Cannstatt ein neues Umstrukturierung Konzept“.

Denn wer wenig anbietet macht auch weniger Umsätze!! Man kann auch das angebotene Warensortiment erhöhen, anstatt die Preise!

Ugur Karabulut
Betriebsrat
Tel. 5 28 10



Produktionsmittelabnahme - Leider keine Glosse

Mit aller Gewalt

Wie wir bereits im Scheibenwischer berichtet haben, wollte die Planungsleitung die Abnahme der neu beschafften Produktionsmittel an eine externe Firma fremdvergeben.

Wir Betriebsräte haben sofort Bedenken geltend gemacht. Zum einen geht es nicht, dass man durch Personal-mangel ausgelöst Tätigkeiten fremdvergift. Hier muss Personal eingestellt werden. Zum anderen erfordert die Tätigkeit als Abnahmeplaner eine Eingliederung in bestehende Abläufe des Unternehmens, und kann nicht einfach durch eine Fremdfirma übernommen werden.

Nach einigem Hin- und Her hat die Daimler-Rechtsabteilung schließlich die Fremdvergabepläne wegen rechtlicher Bedenken gestoppt. Doch seitens des Managements gibt man nicht auf: Da im Abnahmeteam nach wie vor zu wenig Personal ist, holt das Unternehmen nun Kapazitäten mittels Arbeitnehmerüberlassung an Bord. Im Werk Untertürkheim hat der Betriebs-

rat ein strenges Auge auf die Anzahl der eingesetzten Leih-Arbeitnehmer in der Planung. Was liegt also näher, als die benötigten Arbeitnehmerüberlassungen in Köllda einzustellen? Die beiden zuständigen Planungschefs waren in früherer Tätigkeit bereits dort aktiv, und sind vermutlich bestens vernetzt.

Nachdem in Köllda der Betriebsrat kritische Nachfragen gestellt hat, probierte die Planungsleitung ihr Glück in Arnstadt – diesmal mit Erfolg. Die dort eingestellten Leih-AK sollen vorwiegend in Hamburg und Berlin eingesetzt werden. Eine Konstellation die im Übrigen europäischem Recht widerspricht, und geeignet ist auch dem Unternehmen Schaden zuzufügen. Der Betriebsrat wird beraten wie er damit umgeht, und sämtliche (auch rechtliche) Schritte prüfen.

Doch das Ende vom Lied ist noch nicht erreicht: Nach unseren Recherchen sollen sämtliche Produktionsmittelabnahmen – auch die in Deutschland

- künftig aus der Planungsabteilung (HUB) im rumänischen Sebes heraus erfolgen. Das ist dann wohl Tarifflicht in der reinsten Form. Ich bin noch nicht lang Betriebsrat, aber eine solche Vorgehensweise war mir bisher nur aus Zeitungs- oder Fernsehreportagen bekannt. Abgesehen davon: Maschinenabnahme bedeutet nicht nur Koordination sondern auch Kommunikation. Und jeder weiß; Kommunikation in einer fremden Sprache kann Missverständnisse verursachen. Die Qualität der Arbeit wird leiden, aber das scheint egal zu sein. Hauptsache kein Personalaufbau – mit aller Gewalt.



Stefan Rumpf
Betriebsrat
Tel. 6 12 55

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich:

Uwe Meinhardt,

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;

Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,

E-Mail: rebecca.henschel@igmetall.de

Internet: www.stuttgart.igm.de

www.daimler.igm.de

Redaktion:

Rebekka Henschel (IGM), Tel. 0711-1 62 78-32;

Udo Bangert Tel. 2 16 34

Andreas Jahn Tel. 2 43 59

Monika Müller-Bertrand Tel. 6 25 22

Roland Schäfer Tel. 6 14 74

Stefan Rumpf Tel. 6 12 55

André Kaufmann (IGM), Tel. 0711-1 62 78 22.

Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Nagold

Druck: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf

Bildquellen: S. 1 © nito - Fotolia

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Freitag, 17. März 2017

Abdruck von Artikeln, auch auszugsweise, nur nach Genehmigung der IG Metall Stuttgart



Für Beschäftigte im Daimler-Konzern Kunsterlebnis

Lyonel Fininger. Form Raum Farbe

Der in New York geborene und verstorbene Maler, Grafiker und Karikaturist Lyonel Feininger (1871–1956) ist eine prägende Gestalt der Klassischen Moderne in Deutschland. Nach seiner Tätigkeit in Berlin als Karikaturist für deutsche, französische und amerikanische Zeitungen entwickelte er eine eigenständige figurliche



Lyonel Feininger: The Gates (Das Tor), 1912, Radierung und Kalttnadel, Museum Kunstpalast, Düsseldorf, Foto: Horst Kolberg, © VG Bild-Kunst, Bonn 2016

Bildsprache und entdeckte die Malerei für sich. Feininger ging 1906 nach Paris, kehrte 1914 nach Berlin zurück und hatte 1917 eine erste Einzelausstellung in der Galerie »Der Sturm«.

Als erster Meister an das Staatliche Bauhaus nach Weimar berufen, war er ab 1919 Leiter der Druckwerkstätten und arbeitete mit Paul Klee, Wassily Kandinsky und Alexej von Jawlensky zusammen. Es entstehen expressionistische Ansichten der Stadt Halle, von Kirchen, Scheunen und Türmen. Markant sind seine Farblinolschnitte und abstrakten Zeichnungen.

Termin:	Donnerstag, 30.03.2017
Treffpunkt:	17:00 Uhr, an der Kasse der Galerie Stihl Waiblingen
Führung:	Catharina Wittig
Kosten:	13,50 Euro (10 bis 15 Teilnehmer) 10,00 Euro (ab 16 Teilnehmer)

Bitte melden Sie sich bis spätestens eine Woche vor der Führung per E-Mail an: Julia.Massek@Daimler.com oder Isa.Pscheidl@Daimler.com | Aktuelle Informationen zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiterportal unter dem Portalcode: @Kunsterlebnis.

Nächste Betriebsversammlung am 6. März

Dieter Zetsche kommt nach Untertürkheim

Die nächste Betriebsversammlung findet am **6. März um 8:30 Uhr** in der Hanns-Martin-Schleyerhalle statt. Das Thema Elektromobilität und die damit verbundenen Veränderungen im Antriebsstrang wird der inhaltliche Schwerpunkt der Versammlung.

Als außergewöhnlicher Gast wird der Vorstandsvorsitzende der Daimler AG Dieter Zetsche an der Betriebsversammlung teilnehmen und in einer Gesprächsrunde zu Zukunftsthemen des Konzerns und den Fragen der Belegschaft sprechen.



DAIMLER BETRIEBSRAT
STANDORT UNTERTÜRKHEIM

Mehr mit Tarif: Entgelte steigen ab 1. April um 2,0 Prozent

Mit dem Tarifabschluss der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie erstritten wir im letzten Jahr eine Tarifierhöhung von insgesamt 4,8 Prozent.

Ab Juli 2016 gab es die ersten 2,8 Prozent tabellenwirksam. Zuvor gab es bereits im Juni eine Einmalzahlung von 150 Euro für Beschäftigte und 65 Euro für Auszubildende.

Ab 1. April diesen Jahres steigen Entgelte und Ausbildungsvergütungen noch einmal um 2,0 Prozent. Eine gute tarifliche Entgeltentwicklung, die wir als IG Metall gemeinsam durchgesetzt haben.

Motorradausfahrten der IG Metall Daimler UT

Tagesausfahrt auf den Spuren der Römer über die Ostalb am 7. Mai

Keine Anmeldung erforderlich.
Abfahrt 10.00 Uhr am Kreisverkehr Daimler Museum. Die Ausfahrt endet gegen 16:00 Uhr.
Bei Regen fällt die Tour aus.

Worker Wheels Wochenende in Lohr am Main vom 30. Juni. bis 2. Juli

Anmeldungen und weitere Informationen über Karl Reif.
Die Tour geht nach Lohr am Main.
Am Wochenende werden verschiedene Touren durch das Spessart gefahren.

Tagesausfahrt durchs Remstal am 17. September

Anmeldung und weitere Informationen über Darko Brezonic
Abfahrt 10.00 Uhr am Kreisverkehr Daimler Museum. Die Ausfahrt endet gegen 18:00 Uhr.
Bei Regen wird die Tour auf den 15. Oktober verschoben.

