

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 111 • August/September 2017



Seite 6 //

GUTE ZEITEN

**IGM Beschäftigten-
befragung**

*Wir wünschen einen
schönen Sommerurlaub!*

STREAM

Herausforderung
und Stand
Seite 4 //

Urlaubsgeld

Zeit zum Relaxen

Seite 5 //

Game Changer

Mitbestimmung hilft
allen Beschäftigten

Seite 8 //

AUF DEM PRÜFSTAND



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kurz vor dem Sommerurlaub lohnt es sich, kurz innezuhalten und eine Zwischenbilanz zu ziehen. Wie ist denn das Jahr 2017 bisher gelaufen und was liegt in der zweiten Jahreshälfte noch vor uns?

STREAM

Die Halbjahreszahlen sind wieder mal sehr gut – aber der Stern glänzt leider nicht überall. Während sich die Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Kollegen, von PKW, Van und Bus über teilweise zweistelliges Wachstum freuen, erhalten 50 Prozent unserer Kollegen in Truck und den dazugehörigen G&A Funktionen Einladungen zu Ausscheidungs- und Abfindungsgesprächen. Ja, wir brauchen in Truck eine Ergebnisverbesserung – aber nicht zu Lasten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Effizienzprogramm STREAM (STRuctural Excellence At Mercedes-Benz Trucks) ist aus unserer Sicht der falsche Weg. Statt eines unsinnigen Personalabbaus müssen wir das Geschäftsmodell auf den Prüfstand stellen, Prozesse verbessern und unsere Qualitätsprobleme in den Griff bekommen. Mit der Umsetzungsvereinbarung zu STREAM ist es uns gelungen, auf der einen Seite die Konditionen für diejenigen deutlich zu verbessern, die das Unternehmen gerne verlassen wollen. Auf der anderen Seite konnten wir die Absicherung für all diejenigen, die bei uns bleiben wollen in Ergänzung zur Zus2020 noch einmal verbessern. Ob die laufenden Maßnahmen Wirkung zeigen, werden wir im September gemeinsam mit dem Unternehmen bewerten. Dann wird evaluiert und beraten, ob und wie es mit STREAM weitergeht.

Leadership 2020

Mit dem Start zahlreicher Initiativen hat Leadership 2020 seit Anfang des Jahres deutlich an Fahrt aufgenommen und beginnt sukzessive unsere Firmenkultur zu verändern. Die individuelle Wahrnehmung und Akzeptanz dieses Themas ist aber sehr unterschiedlich. Manche Beschäftigte kennen jeden „Game Changer“ mit Namen, andere können sich nur vage etwas darunter vorstellen. Um unsere Unternehmenskultur nachhaltig zu verbessern, brauchen wir aber alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bord. Veränderung braucht Zeit und die müssen wir uns nehmen. Durch Pilot-Gesamtbetriebsvereinbarungen zu Feedbackkultur, Schwarm und Inkubator ist es uns gelungen, Struktur und Ruhe in den Prozess zu bringen. Wir können nun erste Erfahrungen sammeln, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach ihren Erfahrungen befragen und dann gemeinsam entscheiden, ob uns das jeweilige Thema wirklich weiterbringt. Mit dem Beteiligungsprozess zur E4 Vergütung, Performance Management, Feedback-App und Best Fit stehen aber schon die nächsten Themen für die zweite Jahreshälfte vor der Tür. Auch diese Themen werden wir als IGM-Betriebsrätinnen und Betriebsräte aktiv mitgestalten.

Tarifrunde 2017

Die nächste Tarifrunde wird keine reine „Geldrunde“, sondern mit unserer IG Metall Kampagne „Mein Leben – Meine Zeit“ steht ein qualitatives Thema im Mittelpunkt. Hierzu hatten Sie im Rahmen der IG Metall Beschäftigtenbefragung im Frühjahr die Möglichkeit, Ihre Meinung zurück zu spiegeln. 4.031 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Zentrale haben sich beteiligt, sensationell! Vielen Dank dafür! Die Ergebnisse zeigen, dass auch bei uns in der Zentrale die tatsächliche Arbeitszeit von der gewünschten Arbeitszeit abweicht. Außerdem wünschen Sie sich einen Anspruch auf freie Gestaltung Ihrer Arbeitszeit – inklusive „Rückkehrrecht“ in die Vollzeit. 93 Prozent von Ihnen sprechen sich dafür aus, dass wir auch künftig einen gesetzlichen Schutzrahmen für unsere Arbeitszeit brauchen. Wir sind schon jetzt gespannt auf die Tarifrunde und freuen uns darauf, mit Ihnen über diese Themen der kommenden Tarifrunde ins Gespräch zu kommen.

Doch bevor es soweit ist, wünschen wir Ihnen erst einmal einen schönen und erholsamen Urlaub. Vielleicht wird Sie in dieser Zeit ab und zu auch der Gedanke begleiten, dass es ohne IG Metall weder 30 Tage zum Ausspannen und Kraft tanken, noch Urlaubsgeld für die Strandbar geben würde!

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenfürherin



Die Arbeitswelt hat sich nicht verbessert

Rückblick der langjährigen Betriebsrätin Ingrid Lepple



Ingrid, du gehst im Oktober nach einem langen Arbeitsleben in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. 1988 hast du bei Daimler als Werksvertragsbeschäftigte angefangen und bist dann im Januar 1990 direkt bei Daimler in Untertürkheim als Stammbeschäftigte eingestiegen. Du kennst also die Welt von Daimler schon fast drei Jahrzehnte. Ich erlebe Dich seit dem Jahr 2002 als engagierte Betriebsrätin.

Was hat sich für Dich in dieser Zeit besonders geändert?

Nach meiner Wahrnehmung haben sich Arbeitsdruck, -hetze und die Aufgabenverdichtung verschärft. Die Folge davon ist, dass der solidarische Umgang miteinander leidet und Mobbing zunimmt. Diese Verhaltensänderungen spiegeln sich auch gesellschaftlich wider. Jede und jeder kämpft für sich alleine durch seinen gefüllten Arbeitsalltag – aber so können wir keine Verbesserungen erwirken. Insbesondere Angestellte müssen lernen, dass nur durch gemeinsames Handeln sich bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen lassen.

Das bekannte Gewerkschaftsmotto „Nur gemeinsam sind wir stark“ gilt auch hier. Das kann ich so nur bestätigen: Am gravierendsten war für mich Dein Einsatz, als in der „Buchhaltung“ die erste Verlagerungswelle durchgeführt wurde. Dort wurde mit den Kolleginnen und Kolleginnen nicht immer fair umgegangen. Ein besonderer Fall war für mich eine Kollegin, nennen wir sie mal „Gretel“. Gretel bekam von der Geschäftsleitung unakzeptable Angebote. Ich war zu der Zeit Vertrauensfrau der IG Metall im Gebäude Kinobauer. Und Gretel hat sich an mich gewandt, mit der Bitte um Hilfe. Ich habe



mich daraufhin mit Dir in Verbindung gesetzt und Du bist sofort aktiv geworden. Gretel bekam

daraufhin ein Angebot, mit dem sie sehr glücklich war. Das war damals für Dich sicher nicht der einzige Fall und viele andere sind dem gefolgt. Und trotzdem hast Du Dir als Fraktionsvorsitzende der IG Metall immer die Zeit genommen, für deine Fraktionskolleginnen und -kollegen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Das erlebe ich seit meinem Einstieg in den Betriebsrat im November 2011. Was ist deine Motivation und woher nimmst Du diese Kraft?

Meine Kraft kommt aus der wunderbaren Zusammenarbeit mit unserem Betriebsratsvorsitzenden und IG Metall Fraktionsmitglied Jörg Spies. Er hat mich gefördert und gefordert und ich habe durch ihn unglaublich viel gelernt. Das hat mir in meiner Zeit als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende enorm weitergeholfen.

Unsere daraus entstandene Freundschaft wird auch über das Arbeitsleben hinaus bestehen bleiben. Zum anderen kommt meine Kraft aus den Rückmeldungen und erfolgreichen Einsätzen für die Kolleginnen und Kollegen. Ein ganz wichtiger Kraftanker ist für mich auch unsere IG Metall Fraktion. Es ist nicht nur ein Geben, sondern auch ein Nehmen. Gerade ihr „jungen“ Kolleginnen und Kollegen in der Fraktion gebt mir mit euren Ideen und Energie, Kraft und Hoffnung! Kraft und Hoffnung, dass meine Arbeit nicht einfach beendet wird, sondern dass es gut weitergeht. Aber auch der Austausch mit den „alten“ Kolleginnen und Kollegen gibt mir viel. Er zeigt mir, dass ich mit meiner Arbeit richtig liege und dass diese geschätzt wird. Die Fraktion und auch unsere Vertrauensleute zeigen mir, wir sind gut unterwegs!

Du hast den Fraktionsvorsitz zum Ende des letzten Jahres abgegeben. Wie schwer ist Dir das gefallen?

Das ist mir gar nicht schwer gefallen! Es ist normal, dass ein Arbeitsleben endet – und ich gehe gerne in meine Freistellungsphase der Altersteilzeit. Mit Tim Strebe und Sabine Winckler habe ich sehr gute Nachfolger bekommen. Sie machen vieles gleich – aber auch manches anders. Das gibt der Fraktion neue Impulse und Ideen. Und das schöne ist: Ich kann und darf daran noch mitwirken.

Du bist nach wie vor Betriebsrätin und übst dieses Amt weiterhin mit Kraft und Energie aus. Wie schaffst Du das?

Jeder Fall ist neu und jeder ist einzigartig. Die Menschen, die zu mir kommen, wissen nicht, dass meine Zeit hier beim Daimler endlich ist. Daher hat jeder das Recht auf eine optimale Betreuung. Das will und werde ich bis zum letzten Tag gewährleisten. Allerdings bearbeite ich schon jetzt Fälle, die voraussichtlich über

meine Amtszeit hinausgehen, gemeinsam mit einer/m zweite/n Betriebsratskollegin/ Kollegen. Es soll keine Kollegin oder Kollege durch meinen Weggang einen Nachteil erleiden.

Du warst nie in der Scheibenwischer-Redaktion – aber hast dort immer aktiv mitgewirkt. Warum war dir dies so wichtig?

Eine gute Information für die Belegschaft ist von großer Bedeutung. Information ist immer von Interessen bestimmt. Die Geschäftsleitung informiert nur über das, was sie für wichtig hält. Daher habe ich immer wieder das Editorial und verschiedene Artikel geschrieben. Mit Freude habe ich das Schreiben des Editorials an meinen Nachfolger Tim abgegeben. Aber ich werde weiterhin Artikel schreiben, wenn mir das Thema am Herzen liegt.

In der Zentrale bist du bekannt dafür, dass du dich sehr für Frauen und ihre Belange engagierst. Was sind deine Beweggründe?

Natürlich zum einen, dass ich selbst eine Frau bin, und zum anderen, dass ich ca. 15 Jahre Beruf und Familie mit zwei Kindern vereinbaren musste. Viele Kolleginnen waren in Beratung bei mir, weil sie genau die gleichen Probleme hatten: Nach dem ersten Kind haben die Vorgesetzten oft kein Zutrauen mehr in die Kenntnisse und Fertigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen, kein Verständnis für Teilzeit, mobiles Arbeiten, flexibles Arbeiten angepasst an die Öffnungszeiten der Kitas usw... Die schlimmste Folge davon ist, dass viele Frauen dadurch sich selbst nichts mehr zutrauen!

Wie ich dich kenne, wirst du dich nach deinem Arbeitsleben sicher noch weiter engagieren. Was hast du bisher gemacht und was hast du dir für die Zukunft vorgenommen?

Neben der interessanten, aber auch vereinnehmenden Betriebsratsarbeit konnte ich mich leider in den letzten Jahren nicht mehr viel nebenher engagieren. Das will ich in der Passivphase ändern: Ich habe ursprünglich Lehramt studiert und möchte nun eine Zusatzausbildung machen, um benachteiligten Jugendlichen und/oder Menschen mit Migrationshintergrund in der Weiterentwicklung zu helfen. Als begeisterte Radfahrerin werde ich noch mehr Touren und Ausflüge machen!

Liebe Ingrid, vielen Dank für das Interview und dass ich dich ein Stück auf Deinem Weg bei Daimler begleiten durfte. Mit deinem Optimismus, deiner Spontaneität und Fröhlichkeit hat die „Lebensgenießerin Ingrid“ uns alle angesteckt. Leider willst du uns als „Senior Expert“ oder „Golden Girl“ nicht zur Verfügung stehen. Daher wünsche ich dir alles Gute für die Zukunft – du wirst uns sehr fehlen.

STREAM in MB Truck

Mit Kosteneinsparungen alleine ist es nicht getan. Es gibt aus unserer Sicht drei große Herausforderungen.

- » Fixkostenreduzierung heißt nicht nur Personalkosten senken, hier muss alles auf den Prüfstand.
- » Das Geschäftsmodell Truck muss weiter entwickelt werden.
- » Die Marktstellung muss durch den Ausbau der Marktanteile verbessert werden.

Forderung des Betriebsrates an die Unternehmensleitung:

- » Kein unsinniges Sparprogramm bei pauschalem Personalabbau!
- » Prozessveränderungen müssen vor Entfall von Stellen stattfinden!
- » Keine Leistungsverdichtung!
- » Verständnis schaffen durch eine breite Beteiligung der Beschäftigten!
- » Mehr Kreativität bei der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells, Ausbau des After-sales Geschäfts und Verbesserung der Absatz- und Ergebnissituation.

Mit der Umsetzungsvereinbarung zu STREAM ist es uns gelungen, die Konditionen des Rahmensozialplanes deutlich zu verbessern. Dies gilt sowohl für diejenigen, die das Unternehmen gerne verlassen wollen, aber auch für all diejenigen, die bei uns bleiben möchten. Hier konnten wir die Absicherung in Ergänzung zur Zusiz2020 noch einmal deutlich verbessern.

1. Sozialverträgliche Gestaltung
2. Vermeidung von Leistungsverdichtung
3. Klare Regelungen zur Weiterbeschäftigung. Der Fachbereich bleibt in Verantwortung, bis eine abschließende Lösung gefunden wurde.

4. Ringtausch, „Truckfirst“ bei Versetzungen im Konzern, Qualifizierungsmaßnahmen
5. Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen und Änderungskündigungen
6. Regulierung Leiharbeit und Werkverträge
7. Abgruppierungsschutz
8. Breite Beteiligung der Mitarbeiter
9. Doppelte Freiwilligkeit: **NEIN heißt NEIN!**

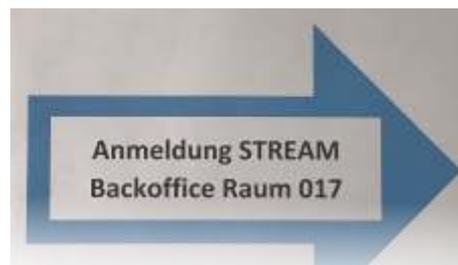
Wo stehen wir im Betrieb Zentrale heute:

Das Programm STREAM besteht aus drei Phasen:

Phase 1: Vom 09.05. bis zum 09.06.2017 konnten sich alle Mitarbeiter, die Interesse haben, melden. 259 Mitarbeiter haben in dieser Zeit ein Interesse an Frühpensionierung, Altersteilzeit oder einer Ausscheidungsvereinbarung bekundet.

Phase 2: Diese wurde am 10.06.2017 gestartet. In allen Bereichen, in denen tatsächlich Aufgaben wegfallen, sollen 50% der Beschäftigten ein Angebot bekommen. **Bisher konnte (oder wollte) die Unternehmensleitung dem Betriebsrat nicht aufzeigen, unter welchen Kriterien die Beschäftigten ausgewählt wurden, oder welche Tätigkeiten zukünftig konkret wegfallen.** Die Gespräche laufen derzeit auf Hochtouren. Bis Ende Juli sollen insgesamt über 1500 Gespräche stattfinden. So ganz nebenbei, die Bezeichnung „Trennungsgespräch“ ist aus unserer Sicht auch etwas unglücklich gewählt.

Phase 3: Zum 30.09.2017 wird es eine Evaluierung aller Maßnahmen geben und über weiteres Vorgehen mit der Unternehmensleitung beraten.



Fazit: Eine Ergebnisverbesserung ist notwendig, aber nicht zu Lasten der Belegschaft.

Es gibt aus Sicht des Betriebsrates auch noch Verbesserungspotenzial, wie zum Beispiel:

Altersteilzeit: Warum wird das Modell 3 nur als Sonderlösung (unter der Bedingung, dass die aktive Phase bis zum 31.12.2018 beendet ist) angeboten und nicht generell geöffnet? Es gibt einige Kolleginnen und Kollegen, die generell Interesse am Modell 3 haben, es aber nicht angeboten bekommen, weil sie diese Bedingung nicht erfüllen können.

Frühpensionierung (FP): Warum wird diese nicht bis zum frühestmöglichen abschlagfreien Rentenzugang oder der Regelaltersgrenze angeboten? Die FP wird nur bis zum frühestmöglichen Rentenzugang, sprich zum 63. Lebensjahr angeboten. Dies hat zur Folge, dass die Mitarbeiter teilweise erhebliche Rentenabschläge in Kauf nehmen müssen. Sollten sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehen Ihnen die IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit Rat und Tat zur Seite.



Dietmar Stecker
Betriebsrat
Tel: 2 43 69

Sechs Wochen Zeit zum Relaxen: Mehr Urlaub durch IG Metall-Tarifverträge

Endlich Ferien, endlich Urlaub. Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben wie der Daimler Zentrale sind hier klar im Vorteil. Denn mit Tarif gibt's nicht nur mehr Urlaubstage, sondern auch ein Extra für die Reisekasse. Allerdings müssen in Deutschland weit mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer auf zusätzliches Urlaubsgeld verzichten.

Längst nicht jeder kommt hierzulande in den Genuss von Urlaubsgeld. Nur 42,6 Prozent der Beschäftigten haben das Glück - wie das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt hat. Mitglieder der IG Metall haben Anspruch auf 30 Tage Urlaub im Jahr, das ist nicht überall selbstverständlich. Per Gesetz sind nur 24 Tage vorgeschrieben - und die auch nur für Beschäftigte, die sechs Tage in der Woche arbeiten. Bei einer Fünf-Tage-Woche muss der Chef nach dem Gesetz seinen Arbeitnehmern

sogar nur 20 freie Tage genehmigen. Sechs Wochen - so lange haben auch Metallerrinnen und Metaller 1978 und 1979 für mehr Urlaub gestreikt. Das Ergebnis war ein Stufenplan, an dessen Ende 30 Tage Urlaub standen und die seit 1981 in den IG Metall-Tarifverträgen festgeschrieben sind. Sechs Wochen und das Extra für die Ferienkasse: Damit lässt es sich schon mal gut Urlaub machen!



Je mehr - desto stärker.

Aus unserer aktuellen Beschäftigtenbefragung und zahlreichen Gesprächen wissen wir: Viele Nichtmitglieder finden die Arbeit der IG Metall, ihre Ziele und die Ergebnisse (zum Beispiel mehr Urlaubstage, Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten ...) sehr gut und wichtig. Dies wäre doch ein konkreter Anlass, um den entscheidenden Schritt zu tun und Mitglied zu werden! Wenn

Sie an einer Mitgliedschaft interessiert sind und gerne mehr wissen möchten, wenden Sie sich einfach an uns IG Metall Betriebsrätinnen, Betriebsräte und Vertrauensleute.

Gerne können Sie kostenlos unser Infopaket "Wir. Die IG Metall" bestellen unter: igmetall.de/duauch.



Bettina Stadtmüller
Betriebsrätin
Bettina.Stadtmueller@daimler.com
Tel. 9 33 43

Gerechtigkeit. Für alle. Jetzt! Kundgebung auf dem Stuttgarter Schlossplatz



Rote Karte für sinkendes Rentenniveau

Unter dem Motto „Gerechtigkeit. Für alle. Jetzt.“ setzten rund 1000 Beschäftigte am 22. Juni auf dem Stuttgarter Schlossplatz ein Signal für die Stärkung der gesetzlichen Rente, für gute und faire Arbeit und für mehr Mitbestimmung. DGB, ver.di und die IG Metall hatten gemeinsam zur Kundgebung aufgerufen. „Unseren Kolleginnen und Kollegen reicht es: Der Arbeitsdruck wird immer größer, die meisten wissen nicht, wie sie gesund in Rente kommen sollen, und dann schraubt die Politik die Regelaltersgrenze hoch und senkt das Rentenniveau ab. Das muss sich ändern: Die Altersgrenzen müssen runter und das Niveau muss wieder rauf!“ so Hauptredner Hans-Jürgen Urban, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall. Neben Urban haben auch Vertreter der ver.di-Jugend und der jungen IG Metall den Forderungen der Gewerkschaften Ausdruck verliehen.

GUTE RENTE

Wir fordern die Stabilisierung des gesetzlichen Rentenniveaus und die mittelfristige Erhöhung der Alterseinkünfte durch höhere gesetzliche Renten und eine betriebliche Altersvorsorge für alle. Wir fordern die Einbeziehung aller Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung.

FAIRE ARBEIT

Wir fordern den Stopp der Vermittlung in Leiharbeits- und Befristungsketten: Sachgrundlose Befristung abschaffen, der Erhalt und Ausbau des Qualifikationsniveaus ist wichtiger als schnelle Vermittlung. Wir fordern eine wirksame Mitbestimmung bei Fremdvergabe und Fortgeltung von Tarifverträgen bei Ausgliederung.

STARKE SOZIALVERSICHERUNG

Wir fordern, die paritätische Finanzierung in der Gesetzlichen Krankenversicherung wiederherzustellen und die einseitige Belastung der Versicherten zu beenden. Wir fordern, Versorgungsqualität und Versichertennähe zu Zielgrößen der Krankenkassen zu machen und die Beschäftigten in den Bereichen Gesundheit und Pflege zu entlasten. Im Mittelpunkt der Gesundheitspolitik muss der Mensch stehen: Für eine gute Gesundheitsversorgung für alle!



Mit Engagement bei der Sache



Gute Zeiten, schlechte Zeiten

Hallo Kolleginnen und Kollegen, zu Jahresanfang führte die IG Metall eine bundesweite Beschäftigtenbefragung durch. Schwerpunkt war das Thema „Arbeitszeit“ als Teil der IG Metall Kampagne „Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken“. Die IG Metall will direkt von den Beschäftigten erfahren, wie sie sich ein modernes Arbeitsleben vorstellen und welchen Handlungsbedarf die IG Metall hat. Inzwischen liegen die Befragungsauswertungen in anonymisierter Form vor. In diesem Artikel wollen wir die Ergebnisse für die Daimler Zentrale vorstellen.

WER HAT SICH IN DER DAIMLER ZENTRALE BETEILIGT?



Insgesamt 4.031 Kolleginnen und Kollegen. Ein deutlicher Anstieg im Vergleich zur letzten Befragung 2013 (3.252). Durch die hohe Beteiligung vieler Betriebe stehen der IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart € 42.000,- für soziale Zwecke zur Verfügung. Für jeden ausgefüllten Fragebogen spendete die IG Metall bundesweit € 1,-.

WELCHES SIND DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IN DER DAIMLER ZENTRALE?

An der Befragung haben 39 Prozent Frauen und 61 Prozent Männer teilgenommen. 69 Prozent davon haben einen Hochschulabschluss, 17 Prozent eine Ausbildung, 12 Prozent sind Meister/Techniker/Fachwirt. Und keiner war ohne Ausbildung.

Alter: 25 - 34 Jahre (24 Prozent), 35 - 44 Jahre (28 Prozent), 45 - 54 Jahre (29 Prozent). Insgesamt sind 52 Prozent unter 44 Jahre alt. Ein Signal an die IG Metall ist, dass jüngere Beschäftigte sie als engagierte und handlungsfähige Arbeitnehmervertretung wahrnehmen und ihr die Lösung betrieblicher und tarifpolitischer Probleme zutrauen.

Die „Internen Dienstleistungen“ (Personal, Controlling, Buchhaltung, Finanzen usw.) sind mit einer Rücklaufquote von 30 Prozent Spitzenreiter.

42 Prozent haben 35 Stunden als vertragliche Arbeitszeit. Jedoch nur bei 7 Prozent ist sie Realität. 34 Prozent wünschen sich folglich die 35 Stunden als tatsächliche Arbeitszeit. 45 Prozent haben einen 40-Stundenvertrag. Doch nur bei 20 Prozent ist die 40 Stunden-Woche betriebliche Praxis. Deshalb wünschen sich 34 Prozent die 40 Stunden-Woche als reale Arbeitszeit.

27 Prozent stimmten zu, 40 Prozent stimmten eher zu, dass sie länger arbeiten, damit die Aufgaben erledigt werden.

Was „Flexibilität“ anbelangt, fordern die Beschäftigten der Daimler Zentrale im Gegenzug eine Zusage, kurzfristig Freizeit nehmen zukönnen (73 Prozent).

Flexibilität kann also nicht allein durch den Arbeitgeber ohne Gegenleistung verordnet werden. 93 Prozent sprechen sich für ein Arbeitszeitgesetz aus, welches der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört das Recht auf Abschalten (Ruhezeit).

„Wichtig“ und „eher wichtig“ meldeten insgesamt 87 Prozent der Befragten auf die Frage „Wer seine Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert, braucht ein gesetzlich garantiertes Rückkehrrecht auf Vollzeit“.

Wer für Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung die Arbeitszeit reduziert, muss einen Entgeltausgleich bekommen. Das finden 32 Prozent wichtig und 36 Prozent eher wichtig.

WAS TRÄGT DAZU BEI, DASS DIE BESCHÄFTIGTEN MIT IHRER ARBEITSZEIT ZUFRIEDEN SIND?

hierfür notwendigen Voraussetzungen vorhanden sind“, antworten weitere 32 Prozent mit „finde ich gut“. Die zwischen der IG Metall und der Geschäftsleitung ausgehandelte „Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilem Arbeiten in der Daimler AG“ bildet hierfür die Basis. Seit 1. Dezember 2016 ist in der Daimler AG „mobiles Arbeiten“ möglich. Jeder hat das Recht darauf und es besteht keine „doppelte Freiwilligkeit“. Damit setzte die IG Metall als Reaktion auf die Anforderung nach mobilem Arbeiten aus der letzten Beschäftigtenbefragung 2013 neue Maßstäbe. In Anerkennung dieses Erfolgs wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung für den Deutschen Betriebsrätepreis 2016 nominiert. Sie ist im Intranet unter

Daimler & Ich / Übersicht / Mein Profil / Arbeitsumfeld & Soziales / Meine Richtlinien / In meinen Regelungen

		Gewünschte Arbeitszeit nahe der tatsächlichen	Planbare Arbeitszeiten	Kurzfristig für ein paar Stunden gehen	Arbeitszeit zeitweise absenken können
Betrieb	Alle Befragten	67%	86%	98%	79%
	Die Zufriedenen*	73%	96%	98%	85%
	Die Unzufriedenen**	40%	45%	92%	39%
Bund	Alle Befragten	64%	84%	85%	58%
	Die Zufriedenen*	75%	94%	90%	66%
	Die Unzufriedenen**	40%	48%	86%	32%

* Befragte mit Antwort 'stimme zu' bei Frage nach Zufriedenheit mit momentanen Arbeitszeiten

** Befragte mit Antwort 'stimme nicht zu' bei Frage nach Zufriedenheit mit momentanen Arbeitszeiten

Die „Betriebsvereinbarung über gleitende und flexible Arbeitszeit für die Zentrale Stuttgart der DaimlerChrysler AG in der Fassung vom 01.03.2007“ schafft dafür die Grundlage. Sie regelt in drei Ampelphasen (grün, gelb, rot) sowohl den Arbeitszeitrahmen als auch die Arbeitszeitkonten der Beschäftigten. Die Betriebsvereinbarung ist im Intranet unter

Daimler & Ich / Übersicht / Mein Profil / Arbeitsumfeld & Soziales / Meine Richtlinien / In meinen Regelungen

MOBILES ARBEITEN

„Dürfen Sie an einem selbstgewählten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes arbeiten“ beantworten 90 Prozent mit „ja“. „Was halten Sie davon, wenn Beschäftigte zeitweise an einem selbstgewählten Arbeitsort (etwa zu Hause) arbeiten dürfen“, finden 61 Prozent generell gut. „Wenn die

Was trägt dazu bei, dass die Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit unzufrieden sind?

Die Unzufriedenen geben „überlange Arbeitszeiten“ (76 Prozent), „gehetzt und unter Zeitdruck“ (75 Prozent) und „keine planbaren Arbeitszeiten“ (55 Prozent) an. Bereits in der Abbildung „Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeit - Die Einflussfaktoren im Überblick“ bewerteten sie „Kurzfristig für ein paar Stunden gehen“ mit 92 Prozent als den hauptsächlichen Faktor (die Prozentwerte sind jeweils als separate Ergebnisse zu betrachten). Daraus ergibt sich die Frage nach den Ursachen und welche Lösungsansätze die IG Metall entwickeln kann.

(Fortsetzung nächste Seite)



Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeit - Die Einflussfaktoren im Überblick		Überlange Arbeitszeiten	Regelmäßige Wochenend-arbeit (Sa.)	Keine planbaren Arbeitszeiten	Gehetzt und unter Zeitdruck
Betrieb	Alle Befragten	43%	4%	14%	21%
	Die Zufriedenen*	34%	2%	4%	11%
	Die Unzufriedenen**	76%	16%	55%	75%
Bund	Alle Befragten	24%	16%	16%	27%
	Die Zufriedenen*	17%	10%	6%	18%
	Die Unzufriedenen**	38%	40%	52%	62%

* Befragte mit Antwort 'stimme zu' bei Frage nach Zufriedenheit mit momentanen Arbeitszeiten

** Befragte mit Antwort 'stimme nicht zu' bei Frage nach Zufriedenheit mit momentanen Arbeitszeiten

WIE WERDEN DIE ERGEBNISSE UMGESETZT?

Am 27. Juni 2017 diskutierten knapp 800 Mitglieder der regionalen Tariffunkommissionen auf der Arbeitszeitkonferenz in Mannheim, inwieweit aus den Ergebnissen Forderungen für die Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie abgeleitet werden können: Beschäftigte brauchen Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

Eine Forderung könnte ein Wahlrecht sein, Arbeitszeit befristet zu verkürzen: Zum Beispiel von 35 auf bis zu 28 Stunden, mit dem Rückkehrrecht auf 35 Stunden. Für Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen könnte es einen Entgeltausgleich geben. Außerdem wird ein Ausgleich für besondere Be-

lastungen, z. B. durch Schichtarbeit, gefordert.

Betriebsräte müssen mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten haben, um Arbeitszeit und Leistungsdruck zu begrenzen. Wo mobiles Arbeiten stattfindet, bedarf es einen Rahmen und ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit.

Die 35-Stunden-Woche ist DIE mehrheitliche Wunscharbeitszeit, auch in Ostdeutschland. Allerdings gilt dort immer noch 38-Stunden-Woche. Ziel ist es, die 35-Stunden-Woche im ganzen Bundesgebiet einzuführen.

Für Auszubildende sollte der Tag vor Prüfungen frei sein (bezahlte Freistellung). Mit den Erkenntnissen aus der Beschäftigtenbefragung und den Forderungen des

Arbeitszeitkongresses in Mannheim fühlt sich die IG Metall Fraktion in ihren eigenen Erfahrungen und Annahmen bestätigt und deshalb eine Arbeitsgruppe gründete. Darin wollen wir unsere eigenen betrieblichen und tarifpolitischen Ansprüche erarbeiten. Prämisse ist immer, nur auf das einzugehen, was die Beschäftigten in der Daimler Zentrale auch wirklich wollen.

DIE NÄCHSTEN MEILENSTEINE DER TARIFRUNDE 2018 SIND:

- » 20. Juli: Große Tariffunkommission Baden-Württemberg startet Debatte um qualitative und quantitative Forderungen
- » 14. September: Forderungsempfehlung an den IG Metall Vorstand, Kündigung der aktuellen Tarifverträge für Baden-Württemberg (Entgelte und Auszubildungsvergütungen)
- » 31. Dezember: Auslauf obiger Tarifverträge, Ende der Friedenspflicht

FAZIT

Auf den Betriebsversammlungen am 4. und 5. Juli der Daimler Zentrale in Untertürkheim und Möhringen stellte unser Betriebsratsvorsitzender, Jörg Spies, die wichtigsten Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2017 vor. Er machte den VertreterInnen der Geschäftsleitung klar, dass in der Daimler Zentrale 93 Prozent der MitarbeiterInnen ein Arbeitszeitgesetz, welches der Arbeitszeit Grenzen setzt und das Recht auf Abschalten (Ruhezeit) garantiert, wollen und dass daran nicht gerüttelt werden darf („Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!“). Und die ursprüngliche Befürchtung der Geschäftsleitung, „Mobiles Arbeiten“ würde durch die MitarbeiterInnen ausgenutzt werden, um mehr Gleitzeit aufzubauen, hat sich in der Praxis nicht bestätigt und die Gesamtbetriebsvereinbarung den Ansprüchen der Kolleginnen und Kollegen an eine moderne Arbeitsweise Rechnung trägt. Dafür erhielt er großen und langen Beifall. Dies zeigt, dass die IG Metall bei der Belegschaft die richtigen Themen gesetzt hat. Die Befragungsergebnisse müssen nun umgesetzt werden. Jedoch kann die IG Metall dies auf Dauer nur, wenn Ihr uns Euer Vertrauen und Eure Stimme bei der Betriebsratswahl im Frühjahr 2018 gebt. Wer könnte die Ergebnisse der IG Metall Beschäftigtenbefragung mit Euch besser umsetzen als die IG Metall selbst?



Sebastian Hertweck
Vertrauensmann und
Ersatzbetriebsrat
Tel: 5 42 90

Betriebsrat und Aufsichtsrat - Mitbestimmung hilft allen Mitarbeitern

Beschäftigte müssen mitreden können, wenn es um ihre Zukunft geht. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen ausgebaut wird. Wir sorgen dafür, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Vorgänge im Betrieb gut informiert sind. Nur so können sie sich mit ihrem Betriebsrat austauschen und haben gegenüber der Unternehmensführung eine Stimme.

Was bedeutet „betriebliche Mitbestimmung“? 1972 wurde das Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet. Es regelt die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Betriebsrat, Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden. Darin sind unter anderem die Wahl des Betriebsrates, seine Aufgaben und Rechte sowie Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten festgehalten. Dies zu überwachen und ggf. auch einzufordern, um Ihre Rechte als Arbeitnehmer der Daimler Zentrale zu schützen, ist unsere Aufgabe als IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte.

BETRIEBSRAT ALS „GAME CHANGER“

Das erinnert an die Liedzeile „Allein machen sie dich ein, schmeißen sie dich raus, lachen sie dich aus“ von Rio Reiser ... In der sich immer schneller verändernden Arbeitswelt ist die Aufgabe, das zu verhindern und Ihre Rechte als ArbeitnehmerIn zu stärken, eine echte Herausforderung. Die wir MetallerInnen für Sie, unsere Kolleginnen und Kollegen, auch in Zukunft dennoch gerne annehmen. Denn gemeinsam mit Ihnen erreichen wir viel mehr!

So auch in der Unternehmensmitbestimmung. In Deutschland ist die Mitbestimmung bei Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten durch den Aufsichtsrat geregelt. Dieser setzt sich aus Arbeitnehmern und Anteilseignern zusammen. Die Unternehmensmitbestimmung regelt unter anderem die Vertretung der Arbeitnehmer durch Wahlen in den Aufsichtsrat. Dieser beruft, berät und kontrolliert den Vorstand und prüft den Jahresabschluss der Kapitalgesellschaft, darf aber nicht direkt in die Geschäftsführung eingreifen. Der Aufsichtsrat hat bestimmte Informations- und Kontrollrechte über die Vorstandsaktivitäten. Einige Geschäfte bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrates. Außerdem beruft er die Vorstandsmitglieder ein.

Der Aufsichtsrat der Daimler AG umfasst 20 Mitglieder, jeweils 10 Vertreter der Arbeitnehmer- und 10 der Kapitalsseite. Stellvertretender Aufsichtsratschef ist unser GBR-Vorsitzender Michael Brecht. Der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Manfred Bischoff, der von den Anteilseignern bestellt wurde, hat ein Doppelstimmrecht, um Patt-Situationen



aufzulösen und ggf. die Arbeitnehmerseite zu überstimmen.

Bei den Aufsichtsratswahlen im Jahr 2013 errang die IG Metall alle betrieblichen Mandate der Arbeitnehmer und alle gewerkschaftlichen Mandate.

AUFSICHTSRATSMANDAT ALS EHRENAMT

Mitglieder der IG Metall, die als Arbeitnehmervertreter einem Aufsichtsrat angehören, legen über die korrekte Abführung ihrer Tantiemen Rechenschaft ab. In unserem Mitgliedermagazin "metall-zeitung" veröffentlicht die IG Metall regelmäßig die Tantiemen-Liste.

Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat besteht aus sechs Arbeitnehmervertretern der Daimler AG (Michael Bettag, Michael Brecht, Ergun Lümali, Wolfgang Nieke, Jörg Spies, Elke Tönjes-Werner), einem Leitenden Angestellten der Daimler AG (Dr. Frank Weber) und den drei externen Gewerkschaftsvertretern Sibylle Wankel (Leiterin des Justizariats beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt a. M.), Roman Zitzelsberger (Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg) und Valter Sanches (Generalsekretär der brasilianischen Metallgewerkschaft CNM/CUT). Eine hochkarätige Besetzung, um die Interessen

von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Daimler AG im Aufsichtsrat durchzusetzen!





Beide Formen der Mitbestimmung, die betriebliche Mitbestimmung (durch IG Metall-Betriebsräte) und die Unternehmensmitbestimmung (durch Mitglieder der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat) garantieren ein demokratisches und gerechtes Miteinander in der Daimler AG. Wir setzen uns für Sie und den Erhalt demokratischer Mitbestimmung in beiden Bereichen ein. Der Betriebsrat wird alle vier, der Aufsichtsrat alle fünf Jahre (also beide im nächsten Frühjahr) gewählt. Wir freuen uns, wenn Sie uns Metallerinnen und Metallern erneut Ihr Votum für eine Fortsetzung dieser erfolgreichen Arbeit im März 2018 erteilen.



Bettina Stadtmüller
Betriebsrätin
Tel: 9 33 43

JAV - Sommerfest für Azubis



Wir, die JAV-Zentrale und die JAV-Untertürkheim, haben dieses Jahr ein gemeinsames Sommerfest organisiert. Das Sommerfest hat am 30. Juni in Esslingen im Eberhard-Bauer Stadion stattgefunden und war an alle technischen und kaufmännischen Auszubildenden gerichtet. Um unsere Azubis herauszufordern, haben wir uns einige Spiele neben dem Fußball- und Volleyballturnier einfallen lassen. Zum Beispiel konnte man sich gegenseitig beim kommunikativen Spiel „Wer bin ich?“ oder beim „Bierkrug-Halten“ besser kennenlernen und austauschen. Auch eine Fotostation, die alle langsam in eine sommerliche Stimmung

bringen sollte, gab es. Zur Stärkung der Teilnehmer sowie der Zuschauer gab es leckere, selbstgemachte Burger und erfrischende Getränke. Zum Glück hat uns das Wetter mit heißen Sonnenstrahlen verwöhnt und das Sommerfest zu einem tollen und unterhaltsamen Tag werden lassen.



Jan Knitz,
Jugend- und Auszubildenden
Vertretung-Vorsitzender
Tel: 7 61 36

Traurig, aber wahr!



Total in Gedanken versunken vergaß ich mein privates Handy auf der Toilette. Kann passieren – sollte besser aber nicht. Nachdem mir der Verlust ca. 2 - 3 Minuten später aufgefallen ist, bin ich sofort zurück um es zu holen, davon ausgehend, dass es da natürlich noch liegt... Doch weit gefehlt:

Entsetzt musste ich feststellen, dass das Handy weg war. Selbstverständlich habe ich den Verlust beim Werkschutz gemeldet, in der Hoffnung, dass der ehrliche Finder das Handy dort oder an der Pforte abgibt. Doch leider ist das Handy bis heute nicht aufgetaucht.

Jetzt frage ich mich, wie diese Person es mit ihrem Gewissen vereinbaren kann, eine Kollegin zu bestehlen. Und somit, sollte es aufgedeckt und nachgewiesen werden können, den Arbeitsplatz zu riskieren. Das ist schließlich kein Kavaliersdelikt, sondern Diebstahl.

Sabine Winckler, BR

eMobility – Made in Untertürkheim?

Mercedes plant die Modernisierung des Werks Untertürkheim, der Standort soll zum Kompetenzzentrum für Elektroantriebe werden und eine Anlaufabrik für künftige Schlüsseltechnologien bekommen. Aber die Mitarbeiter sollten ursprünglich dafür verzichten - auf Tarifverträge und bezahlte Qualifizierungen. Das haben die IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräte nicht zugelassen.

Die Untertürkheimer Werkleitung trat mit der Forderung an, eine mögliche Batterieproduktion auf dem Brühl als GmbH unter der Daimler Tochter **Deutsche Accumotive** – ein Unternehmen ohne Tarifvertrag – aufzubauen. Darüber hinaus wollte sie die jährliche, pauschale Anrechnung von drei Qualifizierungstagen auf die Zeitkonten. Gleichgültig, ob Qualifizierung stattfindet oder nicht. Aus Sicht des Betriebsrats ein Unding.

Kein anderes Werk wird sich in den nächsten 10 bis 20 Jahren so verändern, wie das Mercedes-Benz Werk Untertürkheim. Die Zukunft im Neckartal ist eng mit der Zukunft des Antriebsstranges verbunden. Deshalb ist es heute wichtig, die Weichen für morgen zu stellen. Belegschaft und Betriebsrat des Werkes Untertürkheim erwarten, dass das Unternehmen möglichst viele Umfänge der elektrischen Antriebskomponenten selbst fertigt und damit einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung leistet.

Roland Schäfer, Vertrauenskörperleiter Werk Untertürkheim und IG Metall-Betriebsrat:



„Bei uns in Untertürkheim spitzte sich die Auseinandersetzung um Produkte für zukünftige alternative Antriebe zu, seit Mai sind wir in Verhandlungen. Am 22.06. kam es zu einer zusätzlichen Betriebsversammlung, die wir eingefordert hatten, damit die Werkleitung der Belegschaft erklärt, was sie von ihr will. Circa 5300 Kolleginnen und Kollegen kamen in die Schleyerhalle und haben eine sehr stimmungsvolle, mache sagen auch aufgeheizte, und auch kämpferische Betriebsversammlung erlebt. „Transformation“ ist inzwischen für uns alle bei der Daimler AG und Mercedes-Benz ein Thema. Mit einer vergleichbaren oder sogar größeren Dimension wie 2004.

In der Folge wurde die unterbrochene Betriebsversammlung nach jeder Verhand-

lungsrunde fortgesetzt. Am 28.06. in acht Veranstaltungen in den Werkteilen und mit vier weiteren großen Versammlungen am 06.07. in Untertürkheim und Mettingen. Da das Unternehmen in den Verhandlungen keine Zusagen gemacht hat, hat der Betriebsrat ab 1. Juli alle Überstunden in der Produktion abgesagt.

Der Druck der abgesagten Überstunden, aber vor allem die große Beteiligung der Beschäftigten an den Versammlungen und die gute Stimmung im ganzen Werk, haben letztendlich dazu geführt, dass sich die Unternehmensleitung doch bewegt hat. Ein Projekthaus zur Entwicklung des elektrischen Antriebssystems wird eingerichtet, das E-Technikum erweitert und die Batterieproduktion auf dem Brühl wird gebaut. Dort werden Daimlerbeschäftigte unter den Bedingungen der IGM-Tarifverträge arbeiten. Das ist eine gute Vereinbarung und ein großer Erfolg für die Beschäftigten.“

Weitere Informationen unter <http://www.daimler.igm.de/>

Schließfächer Möhringen

Vor der Kantine in Möhringen gibt es einige Schließfächer für Gäste. Diese sind jetzt schon seit Jahren dauerbelegt. Daher hat sich die Geschäftsleitung auf Antrag des Betriebsrates dazu entschlossen, diese öffnen zu lassen.

Leider sind die Schließfächer vor dem Betriebsrestaurant in Möhringen seit langem dauerbelegt. Folglich müssen Gäste, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Standorten, die einen Termin in Möhringen haben, ihre Laptop-Koffer, Handtaschen usw. mit in das Betriebsrestaurant nehmen. Auf Antrag des Betriebsrates hat sich die Geschäftsleitung

nun entschlossen, diese öffnen zu lassen. Folgendes Mail/Folgender Aushang ging an alle Mitarbeiter im Filderraum:

Sehr geehrte Gäste, sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur Nutzung der Schließfächer möchten wir auf Folgendes hinweisen: Uns ist es ein Anliegen, so vielen Gästen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie möglich die Nutzung der Schließfächer zu ermöglichen. Daher ist die Belegung ausschließlich stundenweise – vornehmlich für Gäste – vorgesehen. Bitte räumen Sie daher die Schließfächer nach entsprechender Nutzung, spätestens am Abend frei. Wir behalten uns vor, regelwidrig genutzte Schließ-

fächer aufzubrechen und die Kosten dem jeweiligen Nutzer zu übertragen. Wichtiger Hinweis: Aufgrund von unerlaubter Dauerbelegung werden wir erstmalig am 24.07.2017 um 9:00 Uhr alle Schließfächer unter Einbeziehung von Vertretern des Betriebsrats, des Werkschutzes und CBS aufbrechen lassen, die bis dahin nicht freigeräumt sind. Die Inhalte der Schließfächer werden bis zum 07.08.2017 eingelagert. Danach werden eventuell noch vorhandene Gegenstände verwertet. Wir danken Ihnen für Ihr Verständnis.

Daher bitten wir alle Kolleginnen und Kollegen zukünftig abends die Schließfächer zu räumen, um anderen die Möglichkeit zu geben, auch ohne artistische Leistungen im Balancieren essen zu können.

Hitzwasser: Kein Wasserspender und kein Ende

Es ist soweit, nach jahrelangen Diskussionen und Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Werkleitung haben wir dank der Entscheidungsfreudigkeit von CBS nun endlich in fast allen Bereichen Wasser-spender bekommen. Dafür von meiner Seite auch einmal ein Dankeschön.

Nun sind diese noch keine 3 Monate installiert und da kommt was wohl kommen musste: In einigen Teeküchen sind nach Hinweisen aus der Belegschaft die Wasserspender zur Seite gerückt worden (Sie haben

wohl beim Kaffee machen gestört), wodurch die Wasseranschlüsse wie auch die Anschlüsse der Kohlensäureflaschen abgerissen wurden. Hier könnte ich sagen (wenn auch nicht verstehen) dies ist, mit welchem Grund auch immer, einfach mal passiert. Was ich aber gar nicht verstehe und auch nicht tolerieren kann, ist, dass in einigen Teeküchen die Druckminderungs-armaturen und in anderen die Armaturen mitsamt den Kohlensäure-flaschen - und das sage ich so direkt - gestohlen wurden. Kolleg-innen und Kollegen, das kann es

doch nicht sein, oder!? Hier wird bewusst Material der Firma gestohlen. Denn was wird geschehen, wenn sich diese Taten wiederholen? Die Geschäftsleitung wird irgendwann sagen „ So, Schluss, das war es mit dem kostenlosen Getränk“.



Matthias Baur
Betriebsrat
Tel: 3 35 46

Spatenstich Office V

Mit dem Projekt „Office V“ macht die Firma ein klares Bekenntnis zum Standort Stuttgart und zur Zentrale. Dort wird ein Bürogebäude für ca. 4.500 MitarbeiterInnen gebaut.

Bei schönstem Sonnenschein konnten die zahlreichen Besucher und „Nachbarn“ sich ein Bild vom Ausmaß und der Größe des Baufeldes machen. Scherzhaft wurde angemerkt, dass es sogar zwei Schwimmbäder geben soll – vom Regen der letzten Tage war noch Wasser in der Baugrube.

Mit einer launigen Rede bekannte sich der Finanzvorstand Herr Uebber ganz klar zum Standort Stuttgart. Er erläuterte kurz das Konzept des offenen Platzes und dass neben einem Betriebsrestaurant auch ein werksärztlicher Dienst und weitere Sozialeinrichtungen geplant sind. Zudem sollen sich externe Geschäfte und Dienstleister dort ansiedeln. Nach Herrn Uebber sprach unser Betriebsratsvorsitzender Jörg Spies. Seine Rede wurde durch Beifall mehrfach unterbrochen. Auch ihm war es wichtig zu betonen, dass es ein guter Schritt in Richtung „Zukunft“ für die Konzernzentrale ist. Ganz wichtig war ihm, dass auch eine Kindertagesstätte gebaut wird.

Anschließend sprach Herr Dipl. Ing. Peter Pätzold – Bürgermeister für Städtebau und Umwelt der Landeshauptstadt Stuttgart. In seiner Rede ging er auf die Entwicklung von Vaihingen ein und betonte, dass das neue Verkehrskonzept noch nicht fertig ist. Den Abschluss bildete die Rede des Regierungspräsidenten Wolfgang Reimer. Er betonte, dass er sich auf die gute Nachbarschaft freuen würde – das Regierungspräsidium ist in unmittelbarer Nachbarschaft.



Alle Artikel dieser Seite:
Silke Wasel
Betriebsrätin
Tel: 3 11 33



Fußgängerzugang am Untertürkheimer Tor

Eine gefährliche Stolperfalle ist beseitigt. Es ist unseren Kollegen wahrscheinlich nicht aufgefallen, aber die Kolleginnen werden es uns danken. Der Eingangsbereich am Untertürkheimer Tor wurde neu gepflastert. Jetzt ist endlich die Gefahr beseitigt, mit

Schuhen, deren Absätze höher als zwei Zentimeter sind, umzuknicken und sich zu verletzen. Die völlig abgelaufenen und an der Oberfläche schon „gerundeten“ Steine sind endlich ausgetauscht worden.



Preiserhöhung für das Wohnheim in Brühl

Im Dezember wurde uns von der Geschäftsleitung mitgeteilt, dass die Esslinger Wohnungsbau GmbH auf sie zugekommen ist und eine Preiserhöhung von 50,- Euro pro Apartment in diesem Wohnheim angekündigt hat. Für unsere Auszubildenden gibt es zwischen der IG Metall und Südwest-Metall für Wohnheimplätze einen Zusatztarifvertrag. Gemäß diesem bezahlt ein Auszubildender eine Miete von 175,- Euro pro Monat. Die Preiserhöhung wäre damit eine Steigerung von 28,57 %. Auch für unsere Praktikanten und Werkstudenten, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen und eine Miete von 325,- Euro bezahlen, wäre es immer noch eine Steigerung von 15,38 %. In der gleichen Zeit sind kleine Wohneinheiten gemäß dem Mietspiegel der Stadt Esslingen jedoch nur um 1,21 % gestiegen. Wir Betriebsrätinnen

und Betriebsräte sahen daher keine Notwendigkeit, die Miete zu erhöhen und lehnten eine Mieterhöhung entschieden ab. Leider gibt es keine rechtliche Grundlage, dies zu verhindern.

Inzwischen gab es mehrere Verhandlungsrunden. Die Geschäftsleitung ist auf uns mit folgendem Vorschlag zugekommen:

Bestandsverträge sollen jetzt folgende Preise bezahlen: Azubis bekommen eine Erhöhung von 10,- Euro – wie es der Zusatztarifvertrag der IG Metall vorsieht. Bei allen anderen würde die Miete um 30,- Euro erhöht. Mit diesen 30,- Euro ist die Erhöhung der Nebenkosten abgedeckt. Die Erhöhung gilt auch nicht wie geplant ab 1. Januar 2017 sondern ab 1. September 2017. Bestands-

verträge sind Verträge, die heute schon abgeschlossen sind.

Die Betriebsratsgremien der Zentrale und dem Werk Untertürkheim haben diesen Vorschlag zur Beratung erhalten. Unsere Beratung hat folgendes ergeben: Wir würden einer Erhöhung um 25,- Euro ab 01.10.17 für Praktikanten, Diplomanten und Studierende zustimmen. Über die Erhöhung für Azubis müssen die IG Metall und Südwestmetall verhandeln.

Wir werden Sie weiterhin informieren.



Impressum:
 Herausgeber: IG Metall Stuttgart
 Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
 Theodor-Heuss-Führer der IG Metall Stuttgart
 Daimler-Zentrale@igm.de
 www.daimler.igm.de/zentrale
 Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
 17. Juli 2017
 Redaktion:
 Jörg Spies, Bettina Stadtmüller, Anselm Jäger,
 Silke Wasel, Dietmar Stecker, Tim Strebe,
 Rebekka Henschel (IGM)
 Herstellung:
 MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES
 Bildnachweis:
 IG Metall, iStockphoto, Fotofolia, Marko Schacher,
 Betriebsrat Zentrale Daimler AG



KUNSTLERLEBNIS September 2019

Elly Heuss-Knapp - Lehrerin, Autorin, Werbefrau, First Lady

Elly Heuss-Knapp war mehr als nur »die Frau an seiner Seite«, sie wirkte als Lehrerin, Autorin und Werbefachfrau und setzte Maßstäbe als erste First Lady der BRD. 1881 als Tochter des Nationalökonom Georg Friedrich Knapp in Straßburg geboren, ließ sie sich als Lehrerin ausbilden und engagierte sich früh in der Frauenbildung. Bereits ab 1905 hielt sie erste politische Vorträge. 1908 heiratete sie den Journalisten und späteren Bundespräsidenten Theodor Heuss, blieb aber selbst – in dieser Zeit ungewöhnlich – berufstätig. Während des Nationalsozialismus ernährte sie die Familie mit ihrer Arbeit als Werbefachfrau. Dabei revolutionierte sie die Radiowerbung, zudem gilt sie als Erfinderin des Jingles. Nach dem Zweiten Weltkrieg war sie selbst Mitglied des Landtags von Württemberg-Baden. Als Frau des ersten Bundespräsidenten der BRD gründete sie mit Antonie Nopitsch 1950 das Deutsche Müttergenesungswerk.

Zur Beachtung: Der Weg führt die zum Teil steile Eugens-Staffel aufwärts und ist für im Gehen eingeschränkte Personen nicht geeignet.

Termin: Mittwoch, 21.09.2017
Treffpunkt: 17:45 Uhr, Bundespräsident-Theodor-Heuss-Haus, Stuttgart
Führung: Dr. Carla Heussler
Kosten: 12,00 Euro (bei 15 Teilnehmern)



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

**KEINE HALBEN
 SACHEN:
 GLEICHSTELLUNG
 IST GANZE ARBEIT.**

