

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 84 • Dezember 2013 / Januar 2014



Seite 3 //

**Burnout –
kein Modebegriff!**

Seite 6/7 //

**Betriebsratswahl 2014:
Unsere Ziele:
1. Sicheres Entgelt**

*Die IG Metall Betriebsräte
und Vertrauensleute wünschen
allen Beschäftigten frohe Weihnachten
und ein gutes neues Jahr 2014*

Editorial:

Stimmt die Richtung -
Daimler auf Kurs?
Seite 2 //

Ergebnisse

Beschäftigungsbefragung:
Die Rente könnte sicher sein
Seite 9 //

Neuer Ausbildungsberuf:

Kauffrau/Kaufmann für
Büromanagement
Seite 10 //

Daimler auf Kurs?



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein spannendes Jahr 2013 neigt sich dem Ende zu. Noch zu Beginn des Jahres war schwer einzuschätzen, wohin die Reise für Daimler gehen wird. Eine schwache Geschäftsentwicklung und die eher schleppende Renditeentwicklung ließen nichts Gutes erwarten. Erst Mitte des Jahres zeichnete sich eine Trendwende ab und seit der IAA in Frankfurt ist klar, dass Daimler den Weg in die Erfolgsspur geschafft hat. PKW schreibt neue Rekorde, Truck behauptet sich im Markt, die VANs knüpfen an alte Erfolge an und Bus verabschiedet sich aus den roten Zahlen. Der Kapitalmarkt feiert uns und belohnt Daimler mit einem Aktienkurs, der im Gesamtjahr um mehr als 40 Prozent zugelegt hat.

Also, alles im grünen Bereich? Nach außen sicher ja, aber nach innen? In kaum einem anderen Jahr als in diesem stand die Belegschaft vor so vielen zusätzlichen Herausforderungen. Zu Beginn des Jahres Personalabbau im Truckbereich unter der Überschrift Truck#1, im Frühjahr erhöhte Schlagzahlen bei F4L und mit Ende der Sommerpause der Start von Customer Dedication, wo aktuell die Neuausrichtung des Vertriebs in vollem Gang ist. Daneben greift mehr und mehr S4G im IT-Bereich, das nun über den Start des Skill Management die Mitarbeiter weiter verunsichern wird. Ergänzend nimmt die Schlagzahl beim Ausbau der Shared Service Center ständig zu, wie mit dem neuen Projekt im Controlling nachvollzogen werden kann. Folgen für die Beschäftigung – noch offen.

Egal wo man hinschaut: Veränderung, Veränderung, Veränderung. Vielen Menschen geht das alles zu schnell, andere wiederum können es kaum erwarten, neuen Herausforderungen zu begegnen. Ein schwieriger Balanceakt, den das Unternehmen gerade versucht. Ob und wie die Balance gehalten werden kann, entscheidet im Wesentlichen der Umgang mit den von Veränderungen betroffenen Menschen. Entscheidend dabei ist die faire und offene Beteiligung aller während des Veränderungsprozesses. Und an dieser Stelle gibt es für die Führungskräfte im Unternehmen noch viel zu tun.

Es macht keinen Sinn, im Rahmen von Veränderungen den Menschen einen sicheren Arbeitsplatz zu versprechen, wenn spätestens in der Umsetzungsphase dann doch Arbeitsplätze verloren gehen. Genau so wenig macht es Sinn, Hierarchieebenen im Intranet unsichtbar zu machen, um damit auf der Ebene 4 erkennbar eine versteckte Abwertung von Arbeitsplätzen durchzusetzen. Und es macht keinen Sinn, Veränderungen zu treiben, nur um der Veränderung willen, ohne dass auch nur ansatzweise zu erkennen ist, wohin die Reise geht.

Daimler ist noch nicht ganz auf Kurs. Erst wenn die Faszination, die außerhalb Daimler wieder spürbarer ist, auch bei den Beschäftigten ankommt, ist Daimler wirklich auf Kurs. Und alle bekannten Studien, die sich mit Veränderungen in der Arbeitswelt befassen, zeigen, dass ein Unternehmen nur mit einem echten „Wir“-Gefühl langfristig erfolgreich sein kann. In der vorweihnachtlichen Stimmung und der kurzen Pause zwischen den Jahren reift im Unternehmen hoffentlich die Erkenntnis, im Jahr 2014 vielleicht einen Schritt mehr hin zu den Menschen zu machen. Dieser Schritt ist dringend notwendig. Wir wünschen Ihnen an dieser Stelle ein paar ruhige Tage im Kreis ihrer Lieben, ein schönes Fest und ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2014.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenfürherin
Stellv. Betriebsratsvorsitzende



Burnout – kein Modebegriff!

Seit einiger Zeit können wir vom Betriebsrat feststellen, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen Gefahr laufen, in den Strudel des Burnouts zu geraten bzw. sie befinden sich bereits schon mittendrin. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen berichten von chronischen Rückenbeschwerden, Panikattacken, Herzrasen, dauerhaften Magenschmerzen oder sogar von Netzhautablösung bis hin zu dem Phänomen, dass man morgens aufwacht, wie gelähmt im Bett liegt und nicht mehr hochkommt. Auf Nachfrage, was denn aus Sicht der Betroffenen dazu geführt haben könnte, werden uns überquellende Schreibtische, viel zu lange To-Do-Listen, überlange Arbeitszeiten und keine Möglichkeit mehr, Berufs- und Privatleben zu trennen, als mögliche Ursache dafür genannt.

Die Anzahl der Krankschreibungen wegen „Burnout“ ist seit 2004 um 700 Prozent gestiegen, die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage um 1.400 Prozent – dies belegt eine **Studie der Bundes-Psychotherapeuten-Kammer**, in der die Angaben der großen gesetzlichen Krankenkassen zu Arbeitsunfähigkeit, psychischen Erkrankungen und Burnout ausgewertet wurden.

WAS IST EIGENTLICH BURNOUT?

Burnout ist eine Krankheit, die sich in einer schleichenden, zunächst unbewussten Veränderung des Verhältnisses zur eigenen Arbeit ausdrückt. Meist wird nicht bemerkt, dass man in einer solchen Veränderung steckt.

Diese Veränderung hat drei Kernelemente:

1. TIEFGREIFENDE ERSCHÖPFUNG IST DER KERN DES BURNOUTS.

Sie wird vor allem daran deutlich, dass es nicht möglich ist, sich von der Arbeit zu distanzieren, abzuschalten, zu sich zu kommen. Man wacht morgens gerädert auf, geht zur Arbeit und denkt den ganzen Tag daran, wie müde man ist und wie schön es sein wird, abends nach Hause zu kommen und endlich zu schlafen. Dann ist man zuhause, könnte schlafen und fühlt sich – obwohl total kaputt – hellwach. Man kann sich am Wochenende und im Urlaub nicht mehr erholen oder zumindest ist die Erholung sehr schnell wieder weg, wenn der Arbeitsalltag wieder beginnt. Im Einzelfall kennt das vielleicht jede oder jeder an sich selbst – sollte dies allerdings zu einem Dauerzustand werden, läutet die Alarmglocke bereits in den höchsten Tönen! An die emotionale Erschöpfung schließt sich die geistige und körperliche Erschöpfung an. Geistige Erschöpfung zeigt sich in sinkender Kreativität, verminderter Konzentrationsfähigkeit und dann in Vergesslichkeit und Wortfindungsschwierigkeiten. Auch hier geht es nicht um kurze Phasen, in denen die Probleme auftreten. Symptomatisch für Burnout ist, dass es sich um ein dauerhaftes, chronisches Phänomen handelt. Körperliche Erschöpfung spürt man zum

Beispiel an Muskel- und Gelenkschmerzen, Kopfschmerzen, Verspannungen, Zittern, Schweißausbrüchen, Magenschmerzen, Herzrasen u.v.m.

2. DEPERSONALISIERUNG UND ZYNISMUS GEGENÜBER DER EIGENEN ARBEIT IST DAS ZWEITE MERKMAL.

Unter Depersonalisierung ist zu verstehen, andere Menschen nicht mehr als Personen, Individuen, behandeln zu können. Man findet andere Menschen anstrengend und kräfteraubend, kann nicht mehr zuhören und wird schnell aggressiv. Eine andere Äußerungsform desselben Symptoms ist ein zynisches Verhalten zur eigenen Arbeit als dauerhafte Erscheinung. Die eigene Arbeit kommt einem völlig sinnlos vor.

3. NACHLASSENDE LEISTUNGSFÄHIGKEIT IST DAS DRITTE MERKMAL.

Dauerhaft kann nicht die Leistung erbracht werden, die man von sich gewöhnt ist und von sich kennt, ohne dass ein besonderer Grund dafür vorhanden wäre.

DER TYPISCHE VERLAUF EINES BURNOUTS IST, SICH ANFANGS SEHR STARK ZU FÜHLEN UND SEHR ENGAGIERT ZU ARBEITEN.

Deshalb bekommt man auch viel Arbeit „zugeschoben“. Nach und nach ist die Überanstrengung zu spüren. Durch Suchtmittel (Aufputschmittel ...) wird versucht, die eigene Leistungsfähigkeit weiter aufrecht zu erhalten, neigt zu Internet-

sucht, Sportsucht, gestörtem Essverhalten oder nimmt Schlafmittel. Man zieht sich aus persönlichen Beziehungen zurück und flüchtet sich in die eigene Arbeitswelt, um dort weiter alles unter Kontrolle zu behalten. Man fühlt sich immer hilfloser, was zu Panikattacken oder starker Aggression führen kann. In dieser Phase kann man noch eingreifen und sich professionelle Hilfe holen, z.B. in Form eines Coachings oder einer Psychotherapie. Leider wird es aber vielen Menschen nicht bewusst, dass sie in einem Burnoutprozess sind, denn es handelt sich um einen sehr schleichenden, unbewussten Prozess. Wenn man sich nicht rechtzeitig Hilfe holt, kann es zum Zusammenbruch, dem eigentlichen „Burnout“ (Ausgebranntsein) kommen, das in der Regel mit einer starken Depression und dem Gefühl der inneren Leere einhergeht und in manchen Fällen auch zu Selbstmordgedanken oder gar zum Selbstmord führt.

Sollten Sie anhand der genannten Kernelemente Auffälligkeiten oder Symptome an sich erkennen, können Sie sich gerne an einen IG Metall Betriebsrat Ihres Vertrauens wenden.



Sabine Winckler
Ansprechpartnerin zum
Thema fairer Umgang
am Arbeitsplatz
Tel.: 9 33 47

Burnout
Eine Folge der neuen
Organisation der Arbeit

Ein Leitfaden zum Verständnis für Beschäftigte und
Unternehmensvertreter/innen
von Stephan Siemens

in Zusammenarbeit mit
Martina Frenzel

A.2 Druck & Verlag GmbH
Bielefeld 2013
ISBN 978-3-96033-029-6
100 Seiten
8,50 Euro

Burnout ist nicht nur ein Einzelphänomen, sondern eine
gesellschaftliche Erkrankung. Burnout ist eine
unerblickliche Folge der heutigen Formen der
Organisation der Arbeit. Der Philosoph Stephan Siemens
und die Psychologin Martina Frenzel stellen diesen
Zusammenhang dar.
Die Buchreihe dient der Prävention von Burnout im
Unternehmen und kann als Leitfaden und Nachschlagewerk für
Betriebsräte gefolgt genutzt werden (240 Seiten).

www.stephan-siemens.de

BUCH
TIPP!

LeiharbeiterInnen aufgepasst und Frist wahren!

Die gesellschaftspolitische Debatte zum Umgang mit Flexibilisierungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt, wie z.B. der Zeitarbeit, ist momentan voll am Laufen. Selbst Bundeskanzlerin Angela Merkel hat vor wenigen Tagen bei einer Arbeitgeberveranstaltung attestiert, dass bestehende Flexibilisierungsinstrumente regelmäßig von den Arbeitgebern missbraucht werden.

Während die „große Politik“ noch diskutiert, hat die IG Metall vergangenes Jahr Weitsicht bewiesen und mit dem Abschluss des Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit (TV Leiz) klare Fakten zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen geschaffen. Seit November dieses Jahres greift mit der „**Prüffrist nach 18 Monaten**“ die erste Stufe des Tarifvertrages. Hier wird geprüft, wer nach 18-monatiger Einsatzdauer im Entleihbetrieb übernommen werden kann. Sollten Sie

also aktuell mittlerweile mindesten seit 18 Monate in einem Daimler Betrieb tätig sein, ist ihre Übernahme in die Daimler AG zu prüfen. Wenn Sie die ganze Zeit in der Zentrale tätig waren, brauchen Sie zunächst nichts weiter zu unternehmen.

ACHTUNG – BITTE MELDEN!

Sollten Sie aber an verschiedenen Daimler Standorten (wie z.B. Sindelfingen oder Untertürkheim) tätig ge-

wesen sein, nehmen Sie bitte **Kontakt mit einem IG Metall-Betriebsratsmitglied** auf. Hier besteht nämlich die Gefahr, dass Sie aufgrund des Werkswechsels nicht automatisch berücksichtigt werden. Die Ergebnisse dieser ersten Übernahmeprüfung sollen im 1. Quartal 2014 vorliegen. Wir erwarten von der Geschäftsleitung, hier ein positives Signal in Richtung der Arbeitnehmer auszusenden und entsprechende Übernahmen in die Daimler AG vorzunehmen

DURCHFÜHRUNG ERSTER PRÜFPROZESS



Arbeitsgruppe Werkvertrag gegründet

Der Betriebsrat hat im November die AG Werkvertrag gegründet. Ziel der Arbeitsgruppe ist das Auffinden von nicht rechtskonform ausgestalteten Werkverträgen und die Beratung davon betroffener ArbeitnehmerInnen. Folgende IG Metall Betriebsräte sind Mitglieder der AG:
Sieglinde Fuchs, Ingrid Lepple, Bernd Öhrler, Dietmar Stecker, Oliver Steinger, Silke Wasel



Bernd Öhrler
 Ausschuss Personal
 und Organisation
 Telefon 4 14 61

S4G – so geht es weiter!

Im Scheibenwischer Dezember 2012 hatten wir bereits getitelt „wohin die IT steuert“. Nun genau ein Jahr später hat die IT zahlreiche Re-Organisationen hinter sich bzw. zum Jahreswechsel 2014 noch vor sich.

Viele Maßnahmen haben aber vor allem ihren Hintergrund vor der Neuausrichtung im Rahmen von Customer Dedication. Die klaren personellen Auswirkungen von S4G liegen aber noch vor uns. Vor kurzem wurde der Betriebsrat formal darüber in Kenntnis gesetzt, dass bis 2015 ca. 300 Beschäftigte in der IT „freigespielt“ werden sollen. Schwerpunktmäßig in der Zentrale.

Hintergrund ist die Verlagerung von SAP-Applikationen in die Shared-Service-Center nach Indien und die Türkei. Die Geschäftsleitung hat aber auch klar

signalisiert, dass für alle Beschäftigte gleichzeitig eine Anschlussbeschäftigung innerhalb der IT angeboten werden soll. Hierzu ist u.a. angedacht, heutige Arbeitsumfänge, die per Werkvertrag nach außen vergeben wurden, wieder intern zu bearbeiten. Die möglichen Insourcingumfänge werden seit kurzem in verschiedenen Workshops geprüft. Seitens Betriebsrat begrüßen wir natürlich, dass es zu keinem internen Arbeitsplatzabbau kommen soll. Wir sehen jedoch deutliche Herausforderungen in der Umsetzung. Dazu zählt z.B. auch die notwendige Qualifizierung

der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierzu wurde vom Projektleiter S4G, Herr **Dr. Vielsack**, im örtlichen Betriebsausschuss ein Qualifizierungsbudget in Höhe von 1.000€ pro betroffenen Beschäftigten zugesagt.



Spendenprojekt ProCent: Fördermittel von über 1 Million in 2013 freigegeben



Insgesamt wurde in diesem Jahr vom Zentralen Entscheiderkreis ProCent die Förderung von 175 Projekten beschlossen. Die Fördersumme im Jahr 2013 beläuft sich auf insgesamt über eine Million Euro. Seit dem Start von ProCent im Dezember 2011 konnten damit bereits knapp 300 Projekte mit insgesamt rund 1,8 Millionen Euro gefördert werden.

PROJEKTE AUS DER ZENTRALE IM GESAMTUMFANG VON 55.900€ BEWILLIGT

Fünf der im Zentralen Entscheiderkreis im vierten Quartal dieses Jahres final freigegebenen Projekte wurden von Mitarbeitern der Zentrale eingereicht. Nachfolgend stellen wir Ihnen die zwei nationalen und drei internationalen Projekte kurz vor.

ANSCHAFFUNG EINES HANDBIKES FÜR DIE SCHULE FÜR KÖRPERBEHINDERTE IN STUTTGART (2.100€)



Der Förderverein der Schule für Körperbehinderte Stuttgart e.V. wurde 2009 gegründet mit dem Ziel, den ca. 150 Schülern im Alter von sechs bis zwanzig Jahren fördernde Maßnahmen und Projekte zu ermöglichen, welche die Schule allein nicht stemmen kann. Seit Oktober 2007 existiert die von zwei Physiotherapeutinnen geleitete Handbike-AG, die insbesondere bei den Kindern im Alter zwischen zehn und fünfzehn Jahren sehr beliebt ist. Die Handbikes kann man sich als eine Kombination aus Rollstuhl und Fahrrad vorstellen, das aber einzig und allein mit den Armen betrieben wird. Die Schüler genießen die Selbstbestätigung und die Erfolgserlebnisse auf dem Handbike und nehmen auch an Rennen teil, wie z.B. dem Mini-Marathon beim Stuttgarter Zeitungslauf. Auf Antrag von **Gabriele Warken (VAN/VSC)** übernimmt ProCent die Kosten von **2.100€** für die Anschaffung eines zusätzlichen Handbikes, um mehr Schülern die Teilnahme an der AG zu ermöglichen.

sfk.s.bw.schule.de/verein.htm

NEUE KÜCHE FÜR DEN ARBEITSKREIS LEBEN IN NÜRTINGEN (3.600€)

Der Arbeitskreis Leben (AKL) Nürtingen steht Menschen bei, die in Lebenskrisen geraten sind und daran denken, ihrem Leben ein Ende zu setzen. Vier Hauptamtliche und 35 ehrenamtliche Krisenbegleiter unterstützen Betroffene, deren Angehörige und Freunde mit einem ambulanten Krisendienst, einer Fachberatungsstelle für Suizidprävention, einer Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle und vielen weiteren Angeboten. Seit Bestehen wurden bereits über 170 Ehrenamtliche in einem aufwendigen und langwierigen Schulungsprozess zu Krisenbegleitern ausgebildet. Die Räume des AKL werden von der Stadt Nürtingen gestellt, alle anderen Kosten müssen durch Spenden gedeckt werden. Für die dringend notwendige Renovierung der v.a. von Selbsthilfegruppen genutzten Küche des AKL stellt ProCent auf Antrag von **Thomas Krotz (TP/MEV)** und seiner Frau, die beide selbst aktiv beim AKL mitwirken, **3.600€** zur Verfügung.

ak-leben.de

WOHNHEIM FÜR STRASSENKINDER IN ANTIPOLLO/PHILIPPINEN (28.000€)

Der Verein Weitblick-Weigle-Haus e.V. betreut und finanziert seit 2004 das Straßenkinderprojekt „Lamb's Home“ auf den Philippinen. Im Wohnheim in Antipollo bei Manila leben bis zu 12 ehemalige Straßenkinder im Alter von 8 bis 13 Jahren. Die Kinder werden medizinisch versorgt, lernen einen strukturierten Alltag kennen und übernehmen Verantwortung – für sich und andere. Aufgrund einer unsicheren Mietsituation und nachbarschaftlichen Schwierigkeiten musste das Lamb's Home in ein neues Haus umziehen, in dem umfangreiche Renovierungsarbeiten notwendig waren. Um die Fortführung des Straßenkinderprojektes langfristig zu sichern und einen kleinen Spielraum für notwendige Investitionen zu schaffen, übernimmt ProCent auf Antrag von **Hans-Jürgen Goller (GSP/ORS)** die Ablösung des Mietkauf-Vertrages in Höhe von **28.000€**.

thelambshome.blogspot.de

TUKTUK FÜR KINDERHEIM IN PNOM PENH/KAMBODSCHA (3.500€)



Das Ziel von Chibodia e.V. – Freunde für Kinder in Kambodscha – ist es, verarmten und elternlosen Kindern in Kambodscha eine qualitativ hochwertige Ausbildung in einer familienähnlichen Umgebung zu ermöglichen. Im Heim in Phnom Penh leben, schlafen, essen, lernen und spielen 31 Kinder im Alter von 6 bis 18 Jahren. Um den Kindern die Teilnahme an Sportangeboten im Umfeld zu ermöglichen, finanziert ProCent auf Antrag von **Markus Witzmann (VP/C)** die Anschaffung eines eigenen Großraum Tuk Tuks für 25 Personen für **3.500€**.

chibodia.org

SELBSTVERSORGUNG EINER SCHULE IN LOLTPEPES/TANSANIA (18.700€)

Nehemia Christliches Hilfswerk e.V. unterstützt als Partner des Auswärtigen Amtes Projekte der Katastrophen- und Entwicklungshilfe. Aufgrund steigender Lebensmittelpreise, vor allem bei Mais, Hirse und Bohnen, wurde an der von 350 Kindern besuchten Grundschule im Massai-Land damit begonnen, selbst Nahrungsmittel anzubauen. Die bestehende Anbaufläche von 8 Hektar muss zum Schutz vor Tieren eingezäunt werden. Auf Antrag von **Gudrun Fast (FIT/E)** fördert ProCent die Einzäunung von Anbaufläche, Internat und Hausgarten mit **18.700€**.

nehemia.org



Tim Strebe
ProCent Koordinator
im Betrieb Zentrale
Tel.: 7 52 21

Betriebsratswahl 2014: IG Metall – WICHTIGER DENN JE!

Gewerkschaften sind „Wichtiger denn Je!“ – und das ist keine leere Phrase, sondern politische, gesellschaftliche, und betriebliche Realität. Im Vorfeld der Koalitionsverhandlungen im November 2013 wurde regelmäßig die Bedeutung der Gewerkschaften, der Sozialpartnerschaft und der hiesigen Form der Mitbestimmung betont.

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände haben den Auftrag, in vertrauensvoller Zusammenarbeit und auf Augenhöhe einen fairen Ausgleich der vielfältigen Interessen der vertretenen Interessengruppen herbeizuführen. Wenn dies aber in Einzelfällen nicht möglich ist, muss die Politik eingreifen, um den dringend notwendigen Rahmen abzusichern, der für eine Fortsetzung dieser erfolgreichen Partnerschaft notwendig ist.

Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren massiv auf Fehlentwicklungen in Unternehmen hingewiesen und konkrete Vorschläge eingebracht, wie hier gegensteuert werden kann und muss. Es ist ihnen auch gelungen, in Einzelfällen erste Verbesserungen herbeizuführen, z.B. durch den Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit in der Metall- und Elektroindustrie. Doch ohne gesetzliche Grundlage kommt es trotz Tarifvertrag immer wieder zu Missbrauch. Entsprechend notwendig wurde ein politisches Eingreifen und es freut uns, dass Teile der gewerkschaftlichen Forderungen sich nun im Koalitionsvertrag wiederfinden. Ohne „die“ Gewerkschaften, sprich die dahinter stehenden Mitglieder und Unterstützer, wären die nun geplanten Veränderungen zu Mindestlohn, Werkverträgen oder Renten nie Teil der politischen Agenda und schon gar nicht Teil des Koalitionsvertrags geworden.



DIE INNERBETRIEBLICHE BEDEUTUNG DER IG METALL

Auch innerbetrieblich brauchen wir eine starke Gewerkschaft, auch in der Daimler Zentrale. Wer soll - und vor allem kann - dafür Sorge tragen, dass die Vorgaben der Politik und der Tarifpartner innerbetrieblich umgesetzt werden? Jeder allein für sich? Betriebsräte „spezialisierte“ Gewerkschaften mit wenigen Mitgliedern? Unabhängige, „freie“ Betriebsräte ohne den Status eines Tarifpartners und ohne mobilisierbare Belegschaften?

Es waren nicht die guten Argumente oder die „soziale Verantwortung der Daimler AG“, die die für uns gültigen Regelungen in der Daimler Zentrale möglich gemacht haben, von denen wir alle profitieren. Was den Arbeitgeber zu Zugeständnissen und Kompromissen bewegt, ist die Gewissheit, dass Tausende von Mitgliedern und Unterstützern hinter unseren Forderungen stehen, die notfalls

auch gewillt sind, für diese Forderungen die Arbeit niederzulegen und auf die Straße zu gehen. Da wir in der Zentrale überwiegend Mitarbeiter im Angestelltenbereich vertreten, die nur eine geringe Streikbereitschaft haben, profitieren wir **alle** stark vom Rückhalt der IG Metall in anderen „streikbereiten“ Werken und Bereichen. Aber auch wir haben die Möglichkeit, die IG Metall innerbetrieblich zu stärken.

IHRE STIMME FÜR DIE IG METALL

Wie bei Tarifverträgen gilt auch bei innerbetrieblichen Verhandlungen: was machbar und möglich ist, hängt davon ab, wie viele Menschen dahinter stehen und sich dafür stark machen. Als Betriebsräte der IG Metall haben wir die Kompetenz, Erfahrung und den notwendigen Weitblick, um brisante Themen zu adressieren, mit dem Unternehmen zu verhandeln und Regelungen zu vereinbaren, die unsere Arbeitsplätze absichern und dafür Sorge tragen, dass bei all dem Leistungsdruck das Privatleben nicht unter die Räder kommt.

Wir haben konkrete Ziele für die nächsten Jahre definiert, die wir Ihnen ab dieser Ausgabe sukzessive vorstellen werden. Bei den Betriebsratswahlen im März 2014 werben wir nicht nur für Ihre Stimme, sondern auch für Ihre Unterstützung und Mitwirkung. Denn eine hohe Anzahl von IG Metall Betriebsräten, Mitgliedern und Unterstützern ist die Grundvoraussetzung für eine gute Verhandlungsposition gegenüber dem Unternehmen.

Herzlichst

Ihre Betriebsräte und
Vertrauensleute der IG Metall
Daimler Zentrale

WICHTIGER DENN JE!



BETRIEBSRATSWAHL 2014 DAIMLER ZENTRALE

Auf Basis der von Ihnen in der IG Metall Beschäftigungsbefragung genannten Schwerpunkte haben wir Themen und Ziele identifiziert, für die wir uns mit aller Kraft einsetzen werden. In dieser und den beiden nächsten Ausgaben des „SCHE!BENWISCHER“ werden wir die fünf Schwerpunktthemen im Detail erläutern. Es ist jetzt „WICHTIGER DEN JE!“, die Zukunft gemeinsam zu gestalten.

- Unsere gemeinsamen Ziele:
1. Sicheres Entgelt
 2. Sicherer Job
 3. Fairer Umgang
 4. Gesundheit
 5. Weiterbildung

1. SICHERES ENTGELT

Die Tarifverträge der IG Metall sind die Basis für faire und verlässliche Einkommen in der Daimler Zentrale. Sie bieten Ihnen ein hohes Maß an Sicherheit für Ihre persönliche Lebensplanung. Betriebliche und tarifliche Erfolge wie die Absicherung unserer Einkommen auch in der Krise, Alterssicherung ab 54, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, jährliche Tarifierhöhungen und Ergebnisbeteiligung wären ohne die IG Metall, ihre Tarifverträge und der Solidarität von 420.000 Mitgliedern allein in Baden-Württemberg nicht möglich gewesen. Auch zukünftig setzen wir Betriebsräte der IG Metall gemeinsam mit Ihnen alles daran, Ihre Einkommen weiter abzusichern und Sie bei Entgelt-Themen wie Einstufung, Umstufung und Erreichung der Ziel-Entgeltgruppe kompetent zu unterstützen. Wichtige Ziele für die Zukunft sind die Absicherung Ihres Entgelts über die Zukunftssicherung 2017 hinaus und die Umsetzung von effektiven Tarifierhöhungen für alle Beschäftigten – auch für die Ebene 4.

Wichtige Regelungen zum Thema Entgelt

Bitte beachten: Tarifverträge gelten nur für Mitglieder der IG Metall!

Tarifliche Leistungen der IG Metall

- Entgelttarifvertrag (ERA-TV) (u.a. Entgeltaufbau, Verdienstsicherung)
- Manteltarifvertrag (u.a. Zuschläge, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Verdienstsicherung im Alter)
- Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld)
- Urlaubsabkommen (u.a. Urlaubsvergütung)

Innerbetriebliche Regelungen:

- Gesamtbetriebsvereinbarung Vergütungssystem in den Werken und Zentralbereichen (GBV 739)
- Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung (GBV 1212.0)

wichtiger-denn-je.de
facebook.com/daimler.igun.zentrale

**WICHTIGER
DENN JE!**

Norgren: Eckpunkte für Sozialplan vereinbart

Die Hoffnung, dass das Norgren-Werk nicht geschlossen wird, hat sich nicht erfüllt. Zum Jahresende wird das Werk in Großbettlingen geschlossen und die Fertigung wird nach Tschechien verlagert.



Streikzelt Norgren Großbettlingen - Innenansicht

Betriebsrat und Geschäftsführung einigten sich am 27. November auf einen Sozialplan, in dem Abfindungen in Höhe eines vollen Monateinkommens pro Beschäftigungsjahr vereinbart wurden. Weiter wurde die Einrichtung einer Transfergesellschaft mit einer Laufzeit von bis zu 24 Monaten verabredet. Ein Großteil der Beschäftigten sind keine Fachkräfte und über 50 Jahre alt; deshalb

war die Transfergesellschaft dem Betriebsrat ein großes Anliegen. Rund 20 Personen wird ein Arbeitsplatz in Fellbach mit einer finanziellen Unterstützung angeboten werden.

Der Streikbrechereinsatz durch Leih- und Werkvertragsarbeit führten bei Norgren dazu, dass das Gleichgewicht aus den Fugen geraten ist. Als die Streikenden

den Einsatz von Streikbrechern verhindern wollten, wurde dies vom Gericht unter Androhung von Schadensersatz in Höhe von 250.000 Euro für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt. Wenn aber die Geschäftsleitung von Norgren Maschinen nach Tschechien verlagert, bekommen sie vor Gericht Recht. Dies ist eine Rechtsprechung, die eindeutig auf Seiten der Geschäftsleitung von Norgren steht und einen wirksamen Streik erschwert.

Wir haben Hochachtung vor diesem über zwei Monate geführten Streik. Wir wünschen den Kolleginnen und Kollegen von Norgren weiterhin viel Erfolg.

**Vertrauenskörperleitung
Daimler Zentrale**

**Weitere Infos unter:
esslingen.igm.de**



Generalangriff der Arbeitgeber auf Lohn- und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel abgewehrt

In der siebten Verhandlungsrunde im baden-württembergischen Einzelhandel gelang am 5. Dezember der Durchbruch. ver.di hat nach einem acht Monate währenden Tarifkonflikt mit zum Teil über 80 Streiktagen in den Betrieben erreicht, dass der von den Arbeitgebern im März gekündigte Manteltarifvertrag unverändert wieder in Kraft gesetzt wird. Außerdem wurden Gehaltssteigerungen in Höhe von insgesamt 5,1 Prozent durchgesetzt. Dem Tarifiergebnis muss noch die Große Tarifkommission von ver.di zustimmen (nach Redaktionsschluss).

Bundesweit mussten drei Millionen Beschäftigte im Einzelhandel über 10 Monate um ihre Entgelteinstufung und Zuschläge für Wochenend-, Spät- und Nachtdienste bangen. Bereits Ende Januar hatten die Arbeitgeber angekündigt, fast alle bestehenden Tarifverträge aufkündigen zu wollen. Damit starteten sie zu einem Generalangriff auf Löhne und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel.

WIE IST DIE SITUATION IM EINZELHANDEL?

Inzwischen arbeitet dort jede/r Dritte der mehrheitlich weiblichen Beschäftigten unterhalb der amtlichen Niedriglohngrenze

von 10,36 Euro, jede/r fünfte sogar unter 8,50 Euro, obwohl die untersten Tariflöhne je nach Region und Tätigkeit eigentlich erst bei 12 bzw. 13 Euro beginnen. Dies ist nicht nur bitter für die Beschäftigten, von denen 130.000 ihr geringes Einkommen durch ergänzende Hartz IV-Leistungen aufstocken müssen. Die Gesellschaft subventioniert dieses Lohndumping im Handel und stockt die Niedriglöhne jährlich mit 1,5 Milliarden Euro auf. Gleichzeitig werden seit Jahren in der Einzelhandelsbranche Gewinne in zweistelliger Milliardenhöhe erwirtschaftet. Die Eigentümer von C&A, ALDI, LIDL, OTTO oder Tchibo/BLUME2000 führen die Liste der reichsten Deutschen an. Allein die Familie Albrecht (ALDI) besitzt

ein geschätztes Vermögen von 33 Milliarden Euro. Ein weiteres Problem ist die deutliche Zunahme atypischer Arbeitszeiten. 2012 arbeiteten 2,3 Millionen oder 78 Prozent der Erwerbstätigen im Einzelhandel am Wochenende, feiertags, abends oder in der Nacht.

WIE GEHT ES WEITER?

Um die über 220.000 Beschäftigten im baden-württembergischen Einzelhandel vor der ständigen Lohndumping-Spirale nach unten zu schützen, fordert ver.di die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge im Einzelhandel.



Uwe Meinhardt, erster Bevollmächtigter der IG-Metall in Stuttgart, sicherte den versammelten Streikenden auf der Kundgebung am 11. November die volle Solidarität der IG-Metall zu: „Ihr leistet Widerstand gegen einen fundamentalen Angriff der Arbeitgeber, der uns alle betrifft. Niedriglöhne im Einzelhandel wirken auf die Tarifgefüge anderer Branchen. Euer Kampf ist daher auch unser Kampf!“

SCHEIBENW!SCHER// Dezember 2013



Die Rente könnte sicher sein!

Im Frühjahr diesen Jahres hat die IG Metall die Befragung „Arbeit - sicher und fair“ durchgeführt. Daran haben sich bundesweit mehr als eine halbe Million Menschen beteiligt. In Baden-Württemberg waren es 130.000 Beschäftigte. In der Daimler Zentrale waren es 3250. Damit zeigt das Ergebnis der Befragung annähernd repräsentativ, wie ArbeitnehmerInnen in den von der IG Metall vertretenen Branchen zu wichtigen gewerkschaftlichen Fragen stehen. Die Beschäftigten in Deutschland und auch bei Daimler wollen einen sicheren Job sowie ein ausreichendes und verlässliches Einkommen. Sie wollen den Erhalt und die Stärkung unserer sozialen Sicherungssysteme und dass Kinder in Deutschland unabhängig vom Einkommen und der Herkunft ihrer Eltern die gleichen Bildungschancen haben.

DEN ARBEITNEHMERN EINE STIMME GEBEN

Bundesweit machen sich rund 40 Prozent der Befragten „starke“ oder sogar „sehr starke“ Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist. In der Daimler Zentrale sind dies immerhin noch rund ein Fünftel der Befragten. Das sind überraschend viele, würde man doch vermuten, dass sich die Beschäftigten in der Unternehmenszentrale eher „abgesichert“ fühlen. Die Beschäftigtenbefragung zeigt der IG Metall Fraktion im Betriebsrat, welche Themen angepackt werden müssen. Sie zeigt der IG Metall, was in den kommenden Tarifverhandlungen wichtig ist. Und sie ist ein Signal an die Regierung, welche Politik die ArbeitnehmerInnen von ihnen erwarten.

Die IG Metall will den Arbeitnehmern in Deutschland eine unüberhörbare Stimme geben. In der Daimler Zentrale haben sich übrigens 1.800 Kolleginnen und Kollegen an der Befragung beteiligt, die noch kein Mitglied der IG Metall sind.

ABSICHERUNG AUCH IM ALTER - ALTERNATIVEN

In der Beschäftigtenbefragung wollten wir u.a. wissen, wie gut Daimler auf eine älter werdende Belegschaft vorbereitet ist? 32 Prozent der Befragten am Standort antworteten „schlecht“. 9 Prozent sind der Ansicht, dass dies gar nicht der Fall ist. Viele Beschäftigte können und wollen nicht bis 67 arbeiten. Dennoch halten viele Menschen Kürzungen bei der Rente für alternativlos. Ich denke, es gibt immer Alternativen zur angeblich alternativlosen Politik unserer vergangenen Bundesregierung. Die Frage ist nur, welche? Und wer bezahlt diese Alternativen? Ich bin daher gespannt, ob und inwieweit die kommende große Koalition die sozialpolitischen Fehler der letzten großen Koalition korrigieren wird. Beispielsweise wäre es möglich – statt der verkappten Rentenkürzung durch das Heraufsetzen

des regulären Renteneintrittsalters - die entstehenden Kosten in Folge unserer „alternden Gesellschaft“ durch eine Erhöhung des Beitragssatzes zur Sozialversicherung auszugleichen. Das würde für uns Arbeitnehmer zwar eine finanzielle Mehrbelastung bedeuten, käme aber für den Einzelnen erheblich billiger als eine private, zusätzliche Altersvorsorge. Denn die Arbeitgeber müssen sich an den Sozialversicherungsbeiträgen zur Hälfte beteiligen.

Neben flexiblen Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Berufsleben für langjährig Versicherte und der Wiedereinführung der staatlichen Förderung der Altersteilzeit wäre eine weitere Alternative zur „Rente mit 67“, die zusätzliche Finanzierung der Rente durch Steuerzuschüsse. Das geschieht bereits und könnte ausgeweitet werden. Um diese Steuerzuschüsse zahlen zu können, müsste man möglicherweise „die Steuern“ erhöhen. Aber das wäre vielleicht gar nicht so schlimm, würden „die richtigen“ Steuern erhöht. Zum Beispiel könnte man Spekulationsgewinne besteuern. Selbstverständlich wäre es auch sinnvoll, Steuerhinterziehung strenger zu verfol-

gen und die Steuerflucht in's Ausland rechtlich zu erschweren.

Eine dritte Alternative zur bislang als alternativlos geltenden „Einheitsrente mit 67“ wäre es, dass alle Beschäftigten in die Rentenkasse einzahlen müssten. Man könnte auch auf alle Einkommensarten, zum Beispiel auch auf Zinsgewinne oder große Erbschaften Sozialabgaben erheben.

Es gibt immer Alternativen zur schleichenden Demontage unseres Sozialstaates und zur stückweisen Privatisierung der sozialen Verantwortung. Nicht nur bei der Rente. Jedoch sind bessere Alternativen zur herrschenden Politik keine Fragen von guten Argumenten allein, sondern eine politische Machtfrage!

Bessere Politik gibt es nicht von selbst. Deshalb: Werden Sie Mitglied der IG Metall. Und: Engagieren Sie sich!

www.igmetall.de/beitreten

André Kaufmann

IG Metall Betriebsbetreuer für die Zentrale

Beschäftigtenbefragung: Wohin gingen die Spenden?

Die IG Metall hatte zugesagt, dass für jeden ausgefüllten Fragebogen der Beschäftigtenbefragung ein Euro an soziale Projekte gespendet wird. Insgesamt wurden von der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart 32.210 Euro Spendengelder verteilt. Wir von der Zentrale haben durch unsere hohe Beteiligung immerhin 10 Prozent zu diesem Spendenvolumen beigetragen. Dafür nochmals an dieser Stelle ein ganz herzliches Dankeschön.

Mit den Spendengeldern wurden folgende soziale Projekte unterstützt:

Förderung von geistig Behinderten, Kinderhospiz, Selbsthilfverein Elterninitiative Herzkranker Kinder, Patienten- und Selbsthilfeorganisation bei Speiseröhrenfehlbildungen, Abenteuerspielplatz, Geschichtsprojekt für Grundschüler, Jugendbildungsstätte, Förderung autistischer Menschen.



Abenteuerspielplatz
Geiger Memberg

„Aus Drei mach Eins“

Der neue Beruf: Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement

Jetzt ist er da: Der neue Ausbildungsberuf „Kauffrau /Kaufmann für Büromanagement“ löst ab dem 1. August 2014 die drei bisherigen Büroberufe ab. Der neue prozessorientierte kaufmännische Beruf wird den Anforderungen der modernen Büropraxis gerecht. Absolventen werden dazu qualifiziert, kompetent in Büro- und Geschäftsprozessen zu handeln.

Die drei Ausbildungsberufe Bürokaufleute, Kaufleute für Bürokommunikation und Fachangestellte für Bürokommunikation (im Öffentlichen Dienst) werden durch einen dreijährigen Ausbildungsberuf „**Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement**“ ersetzt. Der neue Beruf bezieht sich auf einen Bereich mit rund 85.000 Auszubildenden bundesweit und einem Frauenanteil von weit über 70 Prozent.

VERÄNDERTE BÜROARBEITSWELT

Die bisherige Unterteilung in Bürokaufleute (Allrounder) und Kaufleute für Bürokommunikation (Backoffice) entsprach nicht mehr den Anforderungen einer veränderten Büroarbeitswelt. Technologische und organisatorische Entwicklungen in den Unternehmen haben die Zusammenführung der Büroberufe notwendig gemacht. Die Anteile der eigenverantwortlichen und ganzheitlichen Bearbeitung von Aufgaben in komplexen Zusammenhängen in allen Bereichen nehmen zu. Büromanagerinnen und -manager müssen auf dem Niveau einer selbstständigen integrierten Sachbearbeitung nicht nur Planen,

Durchführen und Kontrollieren – sie müssen auch fachliche und überfachliche Qualifikationen besitzen, die es ihnen ermöglichen, in Teams an Projekten qualifiziert mitzuarbeiten. Neben der Kundenorientierung spielen dabei die Beherrschung von Kommunikations- und Organisationstechniken sowie Fremdsprachen eine entscheidende Rolle.

Die neuen Ausbildungsinhalte wurden von Sachverständigen der Sozialparteien unter Koordination des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus den Anforderungen in Geschäfts- und Arbeitsprozessen entwickelt. Auf Geschäftsbereichsebene geht es um Kundenbeziehungsprozesse, Auftragsbearbeitung und -nachbereitung, Beschaffung von Material und externen Dienstleistungen, personalbezogene Aufgaben und die kaufmännische Steuerung. Auf Arbeitsprozessebene geht es um Informationsmanagement, Informationsverarbeitung, bürowirtschaftliche Abläufe und Koordinations- und Organisationsaufgaben.

AUSWIRKUNGEN IN DER ZENTRALE

Da der Auswahlprozess für Auszubildende jeweils im Vorjahr des Einstelljahres läuft, erhalten die Auszubildenden, die bereits eine Zusage erhalten haben, dieses Jahr den üblichen Ausbildungsvertrag für „Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation“ plus einem zusätzlichen „Ergänzungsvertrag“ zum Berufsausbildungsvertrag im Rahmen der Neuordnung der „Kaufleute für Büromanagement“. Bei uns in der Daimler Zentrale sind 13 Jugendliche davon betroffen, welche dann im nächsten Jahr (September 2014) ihre Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement beginnen.



Sigrid Krohn
Vorsitzende Ausschuss
Bildung und Qualifizierung
Telefon 5 26 39

Team Zentrale erstmalig beim Junior Cup

Wir Azubis von der Zentrale sind erstmalig bei dem Mercedes-Benz Junior Cup vertreten. Es ist für jeden einzelnen von uns eine Ehre, bei diesem Turnier diesmal nicht nur Zuschauer zu sein, sondern endlich auf dem Platz selbst mitwirken zu dürfen. Wir sind heiß auf die Spiele und wollen für die eine oder andere Überraschung sorgen! Zur Organisation ist zu sagen, dass diese hauptsächlich von den Azubis selber durchgeführt wurde, worauf sie ebenfalls stolz sind. Denn bis zur endgültigen Anmeldung war es ein steiniger Weg. Doch gerade das zeichnet uns Azubis der Zentrale aus: wir geben nie auf!

Auf diesem Weg wünschen wir allen Zuschauern und anderen Mannschaften ein erfolgreiches und spannendes Turnier. Wir bedanken uns bei **Gerd Hoffmann** (Fachgebiet Sponsoring) und **Mario Kreh** (Firma Saltico) für die organisatorische Hilfe, sowie unserem Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies** für die tatkräftige Unterstützung und auch allen Verantwortlichen aus der KBA!

Daniel Engel & Sven Feliks
Jugend- und Auszubildendenvertretung
Zentrale Bereich: Aktivitäten



Kader: Daniel Engel, Luis Pfersich, Tim Roger, Sven Feliks, Simon Schrempf, Tim Wieland, Manuel Langfellner, Dominik Tahedl, Yannick Sann, Robert Svecak, Remigiusz Mastalirz, Cristian Fraile-Aguilar
Betreuer/Trainer: Merve Aktas, Kübra Günes, Matthias Knebel, Matthias Entenmann



E4-Vergütung und effektive Tarifierhöhung

Die Vertreter der Unternehmensleitung (UL) von PER/CP haben eingestanden, dass in der Vergangenheit die für die Budgetzuteilung verantwortlichen Führungskräfte bei der Zuweisung aus dem Positionierungsbudget die zugehörigen E4-Leiter nicht in ausreichendem Umfang in den Fokus genommen wurden. Um dies zukünftig zu ändern, will PER/CP die leitenden Führungskräfte schriftlich dazu anhalten, bei der Mittelvergabe des Positionierungsbudgets alle zugehörigen E4-Leiter zu betrachten, mehr E4-Leiter an dem Positionierungsbudget zu beteiligen und somit neu zu positionieren. Die Gesamtbetriebsratsvertreter (Herren **E. Lümali** und **Dr. K.-E. Haak**) entgegneten der UL, dass dies für die Ebene 4 ein deutlich höheres Positionierungsbudget als in den Vorjahren voraussetze. Erst bei Kenntnis der Budgetansätze für 2014

könne man abschätzen, ob mit einer signifikanten Verbesserung der Quote an effektiven Tarifierhöhungen (Zielwert ist 80 Prozent) gerechnet werden kann. Um dies durch den GBR evaluieren zu können, wurde für den 3. Dezember 2013 (nach Redaktionsschluss) ein Folgegespräch vereinbart. Hierbei will die UL das AG-weite E4-Budget (einschl. Positionierungsbudget) für die E4-Einkommensüberprüfung 2014 offenlegen. Erst danach wird deutlich, ob für 2014 eine Trendwende wahrscheinlich ist. Wir werden im Scheibenwischer darüber berichten. Sollten die vorgelegten Budgetzahlen nicht überzeugen, soll der bereits aufgezeigte Weg einer juristischen Klärung beschritten werden. Dazu werden wir uns an die Betroffenen wenden. Dabei gilt es, entgangene Vergütungsansprüche rechtzeitig geltend zu machen und durch Individualklagen von E4-LeiterInnen den Anspruch auf eine effektive Tarifierhöhung durchzusetzen.

Namensgeber unseres Scheibenwischers ist gestorben

Kennen Sie noch die politische Kabarettssendung „Scheibenwischer“, die 1980 von Dieter Hildebrandt begründet wurde und vom ARD bis 2003 ausgestrahlt wurde? Diese schlagfertige, witzige, unerbittliche, scharfzüngige, hintergründige, unterhaltsame, anspruchsvolle, bissige, zuspitzende Sendung war der Namensgeber für die IG Metall Betriebszeitung Scheibenwischer, die es seit 1985 gibt.

Auch im Alter von 85 Jahre traute sich Dieter Hildebrandt noch an ein neues Internet-Projekt: den „**störsender.tv**“, mit dem er das TV-Einerlei aufmischen wollte. Erste Sendungen befassten sich mit dem Finanz-Casino-Kapitalismus, der Privatisierung von Wasser und Rechtsextremismus. „Die Innovation besteht darin, dass wir Kabarett, Journalismus, Wissenschaft und soziales Engagement verbinden“, erläuterte Hildebrandt das Konzept. Ziel sei es, „die Programmdiktatur der öffentlich-rechtlichen Sender“ zu unterlaufen.“ Mitte November ist Dieter Hildebrandt im Alter von 86 Jahren gestorben. Er hinterlässt eine schwer zu füllende Lücke im politischen Kabarett.

IMPRESSUM

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

Redaktion:
Jörg Spies, Tel: 3 35 45
Christa Hourani, Tel: 3 35 49
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47
Sigrid Krohn, Tel: 5 26 39
Silke Wasel, Tel: 3 11 33
Sabine Winckler, Tel: 9 33 47
Dietmar Stecker Tel: 2 43 69
Jordana Vogiatzi (IGM)
André Kaufmann (IGM)

Herstellung:
Mitch McDeere
creative values

**Redaktionschluss
dieser Ausgabe:**
5. Dezember 2013

**Redaktionsschluss
nächste Ausgabe:**
13. Januar 2014

Bildnachweis: IG Metall, i
Stockphoto, aigelb/McDeere,
Betriebsrat Zentrale Daimler AG

Verwendung Betriebsbußen

Herzlichen Dank für die Bezahlung Ihrer Betriebsbußen (Strafzettel Falschparker etc.). Wie jedes Jahr entscheidet der Betriebsrat, für welche sozialen Projekte die Einnahmen aus den Betriebsbußen (insgesamt 9000 Euro) verwendet werden. Wir stellen Ihnen zwei der vier Projekte vor.

TIERHEIM ESSLINGEN



Das Tierheim Esslingen ist für den ganzen Kreis Esslingen als Abgabestelle für Fund- und Abgabetiere zuständig. Nur ein Teil der Unterhaltskosten wird von der Stadt Esslingen getragen. Seit Jahren ist der Trägerverein auf Spenden seiner Mitglieder angewiesen, um Tierarzt- und Futterkosten zu finanzieren. Jetzt stehen wieder einige Renovierungsarbeiten an, welche z. Zt. nicht zu finanzieren sind. Auch ist ab Januar wieder mit einer vermehrten Anzahl von Abgabetieren zu rechnen, da wie jedes Jahr zu Weihnachten wieder

Tiere verschenkt werden, die im Tierheim abgegeben werden. Um diese Kosten zu decken, bekommt das Tierheim 1500 € aus dem Bußgeldtopf.

APIs STUTTGART: SPIELMOBIL

Die API-Homezone ist eine soziale Einrichtung unter der Trägerschaft des evangelischen Gemeinschaftsverbandes Baden-Württemberg. Neben Lernhilfe, offene Arbeit sowie Gruppenangebote in den Räumlichkeiten der APIs wird derzeit ein Streetwork-Team aufgebaut, das Kinder, Jugendliche und Eltern in Stuttgart-Süd unterstützt. Regelmäßig gehen ehrenamtliche Mitarbeiter auf öffentliche Plätze und Spielplätze in der Umgebung, um mit den Kindern in Kontakt zu kommen, Beziehungen aufzubauen, Nöte und Herausforderungen zu erkennen und konkret zu unterstützen. Der Erstkontakt läuft über mitgebrachte Spielsachen, die leihweise zur Verfügung gestellt werden. Von den 2.500€ können nun der dringend benötigte Bollerwagen sowie zahlreiche zusätzliche Spielsachen wie Fußball, Slackline-Set und Gesellschaftsspiele angeschafft werden, die notwendig sind, um die Arbeit weiter auszubauen.

Betriebsversammlungen

Montag, 10. März 2014 um 8.15 Uhr
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant
im Gebäude 135, 1. OG

Dienstag, 11. März 2014 um 9.00 Uhr
in Möhringen im Betriebsrestaurant



Sprechtag der Deutschen Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung bietet als Serviceleistung für ihre Versicherten Sprechtag im Werk Untertürkheim an. Die Beratungen finden im Geb. 132/2 – EG - (P-Office) statt. Hier erfahren Sie alles, was Sie zu Ihrem persönlichen Versicherungskonto wissen müssen. Auch werden Ihnen die verschiedenen Rentenarten erklärt sowie Fragen zum Thema Krankenversicherung oder zur Pflegeversicherung der Rentner beantwortet. Außerdem erhalten Sie individuelle Informationen zur Rentenhöhe. Nutzen Sie dieses Angebot.

Folgende Sprechtag sind für das Jahr 2014 geplant:

14.01. / 04.02. / 11.03. / 01.04. / 06.05. / 03.06. / 01.07. / 16.09. / 07.10. / 04.11. / 02.12. /

Termine hierfür können telefonisch unter der Nummer 17-20583 vereinbart werden

Weihnachtsgeld - der Tarifvertrag bringt's!

Haben Sie sich auch über die letzte Entgeltabrechnung gefreut? Einen schönen Batzen mehr Geld – rechtzeitig vor Weihnachten, um sich den einen oder anderen Wunsch zu erfüllen. Das ist nicht selbstverständlich. Das Weihnachtsgeld gibt es nur dank des Tarifvertrags der IG Metall. Frohe Weihnachten.

Nur rund 46 Prozent der Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld, ein 13. Monatsgehalt oder eine Jahressonderzahlung. Das zeigt eine repräsentative Umfrage von TNS Infratest im Auftrag von ver.di. Jede/r dritte Beschäftigte gibt an, dass das Weihnachtsgeld unverzichtbar bei der finanziellen Planung des eigenen Haushaltes ist.

Eindeutig profitieren die Beschäftigten von einer Tarifbindung ihres Arbeitgebers. Beschäftigte mit Tarifbindung erhalten zu 71 Prozent ein Weihnachtsgeld, Beschäftigte ohne Tarifbindung dagegen nur zu 41 Prozent. Mitglieder einer Gewerkschaft erhalten zu 64 Prozent Weihnachtsgeld, Nichtmitglieder dagegen nur zu 52 Prozent.



KUNSTERLEBNIS 1.1.2.4.4

Prunk, Pracht und Politik - Die Romanows in Baden-Württemberg
 Fünf Ehen, vier Generationen, eine Geschichte.

Mit keiner anderen Dynastie unterhielt das Haus Württemberg so enge verwandtschaftliche Beziehungen wie mit den Romanows. Erstmals stehen in einer großen Landesausstellung die fünf Frauen im Mittelpunkt, deren Ehen die Basis für die außergewöhnliche gemeinsame Geschichte legten. Zugleich werden die Auswirkungen auf die europäischen Macht Bühnen beleuchtet. Den Anfang machte 1776 die Hochzeit des Großfürsten und späteren Zaren Paul mit der württembergischen Prinzessin Sophie Dorothee, die in Russland den Namen Maria Fjodorowna annahm. Danach kamen mit Katharina, der Gemahlin des späteren König Wilhelm I. und Olga, der Ehefrau des späteren Königs Karl, zwei Russinnen nach Stuttgart, die zu den populärsten Frauen der württembergischen Geschichte avancierten. Noch heute sind sie aufgrund ihres sozialen Engagements im Bewusstsein der Bevölkerung präsent. Auch zwischen den Nachgeborenen beider Häuser gab es Heiraten: Prinzessin Charlotte von Württemberg ehelichte 1824 Großfürst Michael von Russland und nahm den Namen Helena Pawlowna an. Großfürstin Wera, die Nichte Olgas, wurde zum Königspaar an den Stuttgarter Hof geholt. Zahlreiche Sommer verbrachte sie mit der Königsfamilie in deren Sommerresidenz Villa Berg und ehelichte später Herzog Eugen von Württemberg. Anhand der fünf Ehen - der Russinnen in Württemberg und der Württembergerinnen am russischen Zarenhof - erzählt die Ausstellung von Prunk, Pracht und Herrlichkeit, aber auch von Heimweh und Alltag, von Glaube und Mythos, und vom Austausch zwischen Russland und Württemberg in Bildung, Wissenschaft und Wirtschaft. Herausragende und teils erstmals außerhalb Russlands gezeigte Exponate bringen den Reichtum des Zarenhofes wieder zurück nach Stuttgart. Hochkarätige russische Museen, wie Kreml, Staatliches Historisches Museum Moskau oder das Schloß Pawlowsk konnten als Leihgeber für prunkvolle Objekte gewonnen werden.

Termin: Donnerstag, 25.1.2014, 15:00 Uhr
Treffpunkt: 14:45 Uhr, im Innenhof des Alten Schlosses
Führung: Frau Dr. Müller-Schnepper
Kosten: 15,50 €

Anmeldung und Einzugsermächtigung

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

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Zustimmung zur Einzugsermächtigung des fälligen Gesamtbetrages von Ihrem Bankkonto. Ihre persönlichen Daten werden ausschliesslich für den Einzug des Betrages verwendet. Bei Nichtteilnahme ist leider keine Rückerstattung möglich.

Da die TeilnehmerInnenzahl begrenzt ist, bitten wir um rechtzeitige Anmeldung.

Vorname u. Name	Werk-Kenn-Nr	Hauspostcode	Abteilung
Straße	Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ u. Wohnort	Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr	BLZ	Unterschrift	
Name und Ort der Bank:			

