

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 85 • Februar 2014



Seite 2 //

Editorial:
Wettrennen
geht weiter

Seite 8/9 //

Betriebsratswahl 2014:
Sicherer Job / Weiterbildung

**WICHTIGER
DENN JE!**

GEMEINSAM GESTALTEN
+ SICHERES ENTGELT
+ SICHERER JOB
+ FAIRER UMGANG
+ GESUNDHEIT
+ WEITERBILDUNG

WICHTIGER DENN JE!!

Leiharbeit/Werkvertrag:
Aktuelle Entwicklungen
und Fakten
Seite 4/5 //

Intern. Frauentag 2014:
Frauenförderung -
Rückblick / Ausblick
Seite 6/7

Jahresrückblick 2013:
Unsere erreichten
Erfolge
Seite 10/11

Wettrennen geht weiter



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachdem die Absatzzahlen auf dem Tisch liegen, ist klar, Daimler ist auch im Jahr 2013 auf Platz drei der Premiumhersteller geblieben. Zwar hat sich das Wachstum im letzten Jahr beschleunigt, aber die ordentlichen Zuwächse haben bei weitem nicht erreicht, um Audi oder gar BMW zu überholen. Mit der neuen C-Klasse und dem neuen Smart, der zur Mitte des Jahres kommt, soll wenigstens Audi in diesem Jahr überholt werden. Es geht also weiter mit dem Rennen um die Krone.

Im Truck sieht das ein wenig anders aus. Dort war das Jahr 2013 sehr erfolgreich: bei Absatz, Umsatz und Gewinn, glaubt man den Erwartungen, soll die Sparte erneut glänzen. Aber auch in diesem Geschäftsfeld ist der Platz 1 und damit verbunden die Aussage, der mächtigste und profitabelste Truckhersteller weltweit werden zu wollen, kein Selbstläufer. Ähnlich sieht das bei den VANS aus.

Mitte Februar wissen wir es dann endgültig, wenn in der Bilanzpressekonferenz die Zahlen auf den Tisch kommen und die Erwartungen sowie Ziele für 2014 abschließend formuliert werden.

Man darf gespannt sein, wie die Botschaft aussieht. Wird es auch bei der Ergebnisbeteiligung ein Wettrennen um die Krone geben? Sicher, wir haben als IG Metall-Betriebsräte im letzten Jahr eine neue Vereinbarung abgeschlossen, wonach sich die Ergebnisbeteiligung auch an der Profitabilität des Unternehmens ausrichtet. Ein schwieriges Thema und bei nicht allen unserer Kolleginnen und Kollegen beliebt. Dennoch ist die Methodik mit unseren Wettbewerbern vergleichbar und damit bei einer entsprechenden Unternehmensentwicklung sehr attraktiv. Aber auch hier gibt es Spielräume. Selbst wenn die Umsatzrendite noch nicht den geplanten Zielwert erreicht hat, so steht doch fest, dass unser Ergebnis aus dem letzten Jahr auch von den Veräußerungsgewinnen aus dem EADS-Verkauf geprägt sein wird. Und genau an diesem Punkt wird es spannend: Kann die Belegschaft bei Daimler, genau wie das die Aktionäre und der Vorstand tun, von diesem Sondereffekt profitieren?

Wir sind der Überzeugung, ja! Der Anspannungsgrad quer durch alle Belegschaftsgruppen war im letzten Jahr auch von vielen Sondereffekten geprägt. Mehrarbeit, Leistungsverdichtung sind nur zwei, die an dieser Stelle stellvertretend für viele andere zu nennen sind. Wenn also das Wettrennen um den Spitzenplatz im Fahrzeugbau erfolgreich weiter gehen soll, dann hilft eine zusätzliche Anerkennung. In diesem Sinn wollen wir das Wettrennen erfolgreich gestalten, um auch bei der Sonderzahlung an die Belegschaft ganz vorne dabei sein zu können.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenfürherin
Stellv. Betriebsratsvorsitzende



Neuerungen in der Organisationsrichtlinie

„Zwangs“-Führungsspanne für Leitungsfunktionen eingeführt

Mindestens 5 MitarbeiterInnen, so definiert die neue Organisationsrichtlinie die **verbindliche** Führungsspanne für Leitungsfunktionen. Was bisher eine Soll-Bestimmung war, wird nun zur Muss-Bestimmung. Das führt speziell in der Zentrale zu erheblichen Problemen. Aufgrund eines hohen Anteils an Spezialistenfunktionen gibt es sehr viele Teams mit kleineren Führungsspannen. Muss jetzt jede Führungskraft mit weniger als 5 Mitarbeitern um den Leitungsstatus fürchten?

WAS PASSIERT IN DER PRAXIS?

Die Umsetzung der Mindestführungsspanne soll bei allen Neustrukturierungen erfolgen. Davon gibt es allerdings sehr viele, nicht zuletzt bedingt durch Customer Dedication. In mehreren Gesprächen zwischen APO (Ausschuss Personal und Organisation) und ORG-Bereich wurde zumindest ein kleinster gemeinsamer Nenner gefunden, wie in der Praxis mit dem Thema verfahren wird. Die wesentlichen Punkte sind:

- » Werden komplette Einheiten ohne wesentliche Änderung der Aufgaben/Tätigkeiten umgehängt, so erfolgt i.d.R. keine Bereinigung der Führungsspannen.
- » Ausnahmen von der Mindestführungsspanne sind auch zulässig
 - › bei standortübergreifenden Führungsbeziehungen
 - › bei Projektstellen
 - › im Einzelfall, wenn vom Vorstand genehmigt

Der ORG-Bereich geht davon aus, dass es auch zukünftig ca. 10 Prozent Führungsfunktionen mit weniger als 5 Mitarbeitern geben wird. Weiterhin wurde vereinbart, dass bei Wandlungen von E4-Leitungs- in E4-Fachfunktionen der persönliche Besitzstand gilt, d.h. es gibt keine Abgruppierungen. Im laufenden Betrieb wird die Führungsspanne nur dann geprüft und ggf. bereinigt, wenn die betreffende Stelle durch Fluktuation oder Ausscheiden frei wird.

POSITION DES APO (AUSSCHUSS PERSONAL UND ORGANISATION)

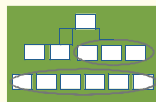
Der APO lehnt eine Zwangsführungsspanne ab, weil sie speziell in den Zentralfunktionen arbeitsorganisatorisch keinen Sinn macht. „Lösungsansätze“, die vorsehen, die TeammitarbeiterInnen

einfach beim E3 oder wenigen E4-Leitungsfunktionen zu bündeln, um sie dann wieder von den E4-Fachfunktionen fachlich führen zu lassen, werden von uns nicht mitgetragen. Wenn es zu Wandlungen von E4L- in E4F-Funktionen kommt, dann muss das Aufgabenportfolio so zugeschnitten sein, dass daraus „echte“ Leitungs- oder eben Fachprofile entstehen. In diesem Sinne werden wir die in diesem Jahr anstehenden Neustrukturierungen prüfen.

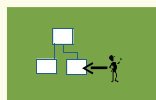


Kerstin Keller
Vorsitzende Ausschuss
Personal & Organisation (APO)
Tel.: 3 30 93

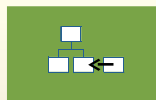
UMSETZUNG DER NEUFASSUNG ORG POLICY



- Verbindliche Mindestführungsspanne ist umzusetzen bei **Strukturveränderungen**



- Leitungsstellen mit kleiner Führungsspanne sind bei **Wiederbesetzungen** zu prüfen, um die Mindestführungsspanne zu erreichen



- Mindestführungsspanne ist verbindlich bei **neu einzurichtenden Strukturstellen**



Übernahme aus Leiharbeit und Werkvertrag

Der Betriebsrat hat sich in den letzten Wochen und Monaten sehr intensiv mit der Personalentwicklung und dem Thema Personalflexibilität in der Zentrale befasst. Inhalt war die Frage, wie zukünftig zum einen notwendiger flexibler Personaleinsatz möglich ist und zum anderen dem neuen IGM-Tarifvertrag zur Leiharbeit Rechnung getragen werden kann. Darüber hinaus war zu analysieren, ob und in welchem Umfang zukünftig Werkverträge in der Zentrale möglich sind.

Grundsätzlich ist die Betriebsratsfraktion der IG Metall gegen Leiharbeit und Werkvertrag. Trotzdem erkennen wir an, dass es die Notwendigkeit von flexiblem Personaleinsatz in der Zentrale gibt. Deshalb ist es wichtig, dass im Rahmen des Einsatzes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Leiharbeits- und Werkvertragsunternehmen bei Daimler faire Bedingungen bestehen. Insbesondere die Werkverträge stehen dabei in einem besonderen Fokus.

Unsere Analyse hat ergeben, dass an vielen Stellen der Einsatz von Werk-

verträgen so nicht mehr möglich ist. Das heißt ganz konkret, dass im Jahr 2014 rund **1000 MitarbeiterInnen**, die über Werkvertrag in der Zentrale tätig sind bzw. waren, nunmehr als **ZeitarbeitnehmerInnen** eingesetzt werden können.

Zusätzlich werden im Rahmen der langfristigen strategischen Ausrichtung von Daimler Festeinstellungen vorgenommen. In einem ersten Schritt werden **ca. 100 bis 150 erfahrene Kolleginnen** und Kollegen, die bereits seit Jahren bei uns im Betrieb im Einsatz sind, einen **festen**

Arbeitsplatz angeboten bekommen. Welche Personen das sind, wird im laufenden Prozess zwischen Personalbereich und Betriebsrat abschließend geklärt werden. In diesem Jahr werden die IG Metall-BetriebsrätInnen weiter darüber wachen, dass Gesetze und Tarifverträge in unserem Betrieb eingehalten werden. Prekäre Beschäftigung – egal in welcher Form – kann nicht der „Premiumanspruch“ von Daimler sein. Vielmehr ist es wichtig, im Rahmen einer **ausgewogenen operativen Personalplanung** unseren Betrieb weiterzuentwickeln.

Die Instandhaltung in der NFZ- und Van-Entwicklung hängt am Tropf!

In der Zentrale gibt es 2 Standorte (Untertürkheim und Brühl) für die Instandhaltung der Nfz- und Van-Entwicklung. In Untertürkheim ist dies der komplette Nfz-Bereich z.B. Achs- und Getriebepfstände, Leistungsrolle usw., im Van die Hydraulik-Ringleitung. Die Zusammenarbeit zwischen Van und Nfz war immer sehr gut. Doch mittlerweile wurden einige Arbeiten per Werkvertrag vergeben und Kollegen, die Daimler verlassen haben (ATZ, Rente...), wurden nicht ersetzt. Die Personalsituation ist dadurch sehr angespannt und die Zusammenarbeit wird schwieriger und umständlicher.

So hat der **Instandhaltungsmeister (Mechanik)** nur noch 7 Daimler-Mitarbeiter zur Verfügung und 6 langjährige Werkvertragsarbeitnehmer. Der Spitzenreiter ist seit über 30 Jahren als Werkvertragsbeschäftigter hier, zwei weitere sind 24 Jahre da. Wenn man die Erfahrung der 6 Werkvertragsnehmer addiert, kommen wir auf 125 Jahre.



IMMER MEHR AUFGABEN MIT IMMER WENIGER PERSONAL

In den letzten Jahren wurden 4 Instandhaltungsmitarbeiter (57 Prozent) nicht mehr ersetzt. Mit dem jetzigen Personalstand lässt sich nur das Allernötigste bewerkstelligen. Selbst die moderne Lager-Frequenzmessung muss aus Kapagründen von der Fremdfirma Blässinger erledigt werden. Die Aufgaben, Umbauten und Neuanfertigungen steigen aber stetig an. Bei der **Elektrik-, Elektronik- und**

Messtechnik-Instandhaltung wurden 2 Mitarbeiter nicht mehr ersetzt. Dort fängt die Schieflage ebenfalls an. Dies hat mit einer gut funktionsfähigen Instandhaltung nichts mehr zu tun. In einer Daimler Hochglanzbroschüre steht, dass in einer Instandhaltung, wenn überhaupt, nur mit Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) gearbeitet werden kann. Die langjährigen Werkvertragsarbeitnehmer arbeiten in einer Grauzone, ähnlich wie ANÜs. Wen wundert dies? Jetzt muss nach den Werkvertragsregeln gearbeitet werden. Der Techniker oder Ingenieur spricht mit dem Koordinator, dieser gibt es an den Werkvertrags-Koordinator weiter, der dann an seinen Mitarbeiter. Sollten Unklarheiten bei einem Entwicklungsauftrag bestehen (kommt des Öfteren vor), haben die Beteiligten viel zu tun. Auf Dauer geht dies nicht, da man sonst Drahtseile als Ersatz für die strapazierten Nerven bräuchte. Die Bearbeitungszeit des Auftrags verlängert sich automatisch. **Vom Lean-Gedanken ganz zu schweigen!** Positiv ist, dass der Prüfstandbereich in

den letzten Jahren ca. 100 Mio. Euro für die neuen Prüfstände investiert hat, um die Arbeitsplätze zu sichern. Was nicht geht ist, dass gar kein Ersatz kommt, wenn Mitarbeiter in ATZ oder in Rente gehen oder den Bereich wechseln. Trotzdem müssen aber die meisten Aufgaben weiter erledigt werden. Die Führungskräfte ab Ebene 3 sagen ganz klar, es gibt kein eigenes Personal, versucht es mit Werkvertrag zu erledigen. Dies sei die unternehmensseitige Vorgabe. Die Arbeitsweise im Entwicklungsbereich wird dadurch immer schwieriger oder anders ausgedrückt, umständlicher. In anderen Bereichen sieht es ähnlich aus. Wir fragen uns: Wie lange hält man dies durch?



Jürgen Fischer
IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 2 06 79

Global Training: Große Verunsicherung der Kolleginnen und Kollegen

Die KollegInnen des Global Training in Stuttgart-Vaihingen arbeiten eng mit der ATC GmbH (Automotive Training & Consulting) – einer 100 Prozent Tochter der Daimler AG - zusammen, u.a. bei der Organisierung von Schulungen. Doch Ende letzten Jahres kam das Zusammenarbeitsmodell vor dem Hintergrund von Werksvertragsbeschäftigung auf den arbeitsrechtlichen Prüfstand. Ergebnis: Eine Zusammenarbeit in der bisherigen Form ist nicht legal. Folge: Die Situation war kurz vor Weihnachten am Kochen.

Nach Eingreifen des Betriebsrats konnte eine Eskalation verhindert werden. Mitte Januar hat der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung eine Lösung für die schwierige Situation erarbeitet. Es werden in den nächsten Monaten mindestens 33 Beschäftigte von ATC von Daimler fest übernommen. Einzelne

Mitarbeiter vom Global Training werden auf freiwilliger Basis befristet temporär bei ATC als Arbeitnehmerüberlassung arbeiten. Ein Betriebsübergang von Global Training Mitarbeitern zu ATC wurde ausgeschlossen. Die Beschäftigten wurden darüber vom Betriebsrat umfassend in einer Info-Veranstaltung informiert. Alle

Fragen konnten zufriedenstellend beantwortet werden und die Lage hat sich wieder etwas beruhigt.

Wie die Kolleginnen und Kollegen die Situation vor Weihnachten erlebt haben und was dies für Auswirkungen auf das Weihnachtsfest hatte, schildert dieser Leserbrief.



LESERBRIEF VOM 8. JANUAR 2014

Das seitens Frau Hohmann-Dennhardt immer wieder in Artikeln im Intranet oder in den in wechselnden Abständen den Mitarbeitern in kleinen bunten Flyern zugestellte angepriesene "Fair Play Denken" bekamen die Mitarbeiter des Global Training zwei Tage vor der Betriebsruhe zu spüren. So wurde seitens Betriebsrat am 19. Dezember 2013 nachmittags informiert, dass man seitens der Geschäftsleitung vorhätte, Daimler-Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum an eine Tochtergesellschaft, die ATC, zu verleihen mit anschließendem angedachten Betriebsübergang! Die Rede war von einem Schreiben, das den Mitarbeitern zwischen Weihnachten und Neujahr zugestellt werden sollte, mit dem Inhalt, dass wohl die Mitarbeiter des Global Training ab 1. Januar 2014 im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung für die ATC für einen nicht genau bekannten Zeitraum arbeiten sollten. Eine vorherige Information an die Mitarbeiter erfolgte nicht. Auch wurde der Betriebsrat nicht informiert bzw. mit einbezogen. Es sollte alles anscheinend heimlich erfolgen. Es werden seitens der Geschäftsleitung Weihnachtsgrüße versandt. Dr Zetsche lächelt und berichtet im Hinblick auf die Beantwortung von 50 Fragen auf eine Mitarbeiterfrage, dass er und der Vorstand die Mitarbeiter nicht als

Inventar sähen, aber hinter dem Rücken wird anscheinend geplant, wie man interne Kollegen los wird, um brisante FAK-Themen zu "lösen". Anders empfindet man das nicht. Viele Kollegen wussten

nicht, wie sie reagieren sollten, kurz vor dem Weihnachtsfest. Einige weinten, alle hatten Urlaub geplant und viele wären bei Briefzustellung nicht zuhause gewesen, hätten keinen rechtlichen Beistand aufsuchen oder den Betriebsrat auf Grund der Feiertage fragen können. Aber der Betriebsrat bekam Informationen und konnte den Versand dieser Schreiben durch HR stoppen. Nun stehen Gespräche an.

Wir hatten ein "wundervolles" Weihnachtsfest, liebe Geschäftsführung und alle, die daran beteiligt waren. Da kann man sich nur fragen, inwieweit Anstand und Respekt bei uns im Unternehmen überhaupt noch vorhanden ist. Die Fair-Play-Aktion ist anscheinend nur reine Werbung für Intern und Extern, weil sie von oben gar nicht gelebt wird. Starten Sie ganz oben mit Fair Play, Frau Hohmann-Dennhardt. Da scheint es am Nötigsten zu sein.

Ein Unternehmen, auf das man stolz sein kann oder für das man arbeitet, weil man Geld verdienen muss? Wer kann diese

Frage des "Ich bin stolz, beim Daimler zu arbeiten" noch mit "ja" beantworten? Wer so ein Verhalten miterleben musste, stellt sich die Frage nicht zweimal.

Will man das Vertrauen der Mitarbeiter mit Absicht missbrauchen? Ist der Geschäftsleitung nicht klar, dass sich so etwas auch nach Extern herumspricht? Was das an Imageverlust für die Marke und der Attraktivität eines Arbeitsplatzes bei Daimler bedeutet? Kann es sich unser Unternehmen leisten, weiterhin so mit den Mitarbeitern umzugehen? Glauben Sie ernsthaft, gute Mitarbeiter so halten zu können?

Vielleicht mag mancher externe Kollege sich wundern, weil wir ja alle froh sein sollten, einen Arbeitgeber wie Daimler zu haben. Vielen geht es nicht um das Geld. Es geht vielmehr um den Wunsch, auch mal Anerkennung für seine Arbeit zu bekommen. Nicht in Form von Geld, sondern vielleicht in Form von Lob. Stattdessen gibt es für die Mitarbeiter einen weiteren Vertrauensmissbrauch, ein zusätzliches "Weihnachtsgeschenk", auf das man hätte verzichten können. Sie sollten sich alle in Grund und Boden schämen!

Name der Redaktion bekannt

Frauenförderung in der Zentrale: Rückblick und Ausblick

Der Internationale Frauentag 2014 ist ein Anlass, auf die Themen aufmerksam zu machen, mit denen Frauen in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind. Dazu gehören Einkommen und Entgeltgerechtigkeit, Weiterbildungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Beruf und Leben sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall letztes Frühjahr hat gezeigt, dass 75 Prozent unserer Beschäftigten in der Zentrale das Thema Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sehr wichtig bzw. wichtig ist. Wir als GewerkschafterInnen engagieren uns sowohl im Betrieb, in der Gewerkschaft sowie in der Politik für diese Themen. Anbei ein Rückblick mit Ausblick.

KINDERBETREUUNG

Seit Herbst 2007 wurden insgesamt 13 „sternchen“-Kindertagesstätten an Daimler-Standorten eröffnet und es wurden mehr als 570 Betreuungsplätze geschaffen. Im Mai 2013 wurde in Mettingen das 13. „sternchen“ eröffnet mit insgesamt 60 Betreuungsplätzen. Somit gibt es nun drei Kitas am Standort Stuttgart mit insgesamt 290 Betreuungsplätzen: Das „sternchen“ in Untertürkheim hat 100 Plätze und der „Sterntaler“ in Möhringen 130 Plätze (diese Plätze gehören nicht zu dem Kontingent der 570 neu geschaffenen, da der Sterntaler bereits 2001 eröffnet wurde).



Die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrates sowie Mitglieder des Ausschusses Frauenförderung/ Gleichstellung haben den gesamten Prozess begleitet, vorangetrieben und die Einhaltung der beschlossenen

Vereinbarungen überwacht. Die PG Frauen wird in den nächsten Jahren das Thema Kinderbetreuung für 3 bis 6 Jährige vorantreiben.

WEITERBILDUNG RUND UM'S SEKRETARIAT

2013 wurden alle Seminare gestrichen, die speziell für Sekretärinnen in unserem Weiterbildungsprogramm seither angeboten wurden. Nach heftigstem Protest durch unseren Ausschuss Frauenförderung/ Gleichstellung konnten wir durchsetzen, dass ein Kongress „Drehscheibe Sekretariat“ durchgeführt wurde - allerdings eingeschränkt von der Teilnehmerzahl und der teilnehmenden Bereiche. In 2014 gibt es wieder ein sehr vielseitiges Bildungsangebot für Sekretärinnen. Im Herbst 2014 wird es 2 Sekretariatskongresse geben für jeweils 100 TeilnehmerInnen jeweils 2 Tage. Auch wird es spezielle Seminare für Sekretariatsaufgaben geben wie

- >> schriftliche Korrespondenz im Sekretariat (Arbeitstechniken)
- >> Zeit- und Zielmanagement im Sekretariat (Arbeitstechniken)
- >> Excel – Praxislösungen für Sekretariate (Datenverarbeitung)
- >> eTravel-System Datenverarbeitung)

Wir denken, ein schöner Erfolg unseres Ausschusses Frauenförderung/ Gleichstellung, dass nach dem „Loch“ 2013 wieder spezielle Weiterbildungsangebote für Sekretariatsaufgaben angeboten werden. **Das neue Berufsbild Kauffrau/ Kaufmann für Büromanagement**, das den alten Beruf Kaufleute für Bürokommunikation ablöst und ab Sommer bei uns ausgebildet wird, bietet uns eine gute Grundlage, zu versuchen, die Sekretariatstätigkeit aufzuwerten und die Eingruppierung neu mit der Geschäftsleitung auszuhandeln.

Infostände in den Betriebsrestaurants am Freitag, 7. März

Seit vielen Jahren führen IG MetallInnen beim Daimler am Internationalen Frauentag **über die Mittagszeit** Infostände durch. So auch dieses Jahr. Dort gibt es jede Menge Infomaterial, das Präsent der IG Metall zum Internationalen Frauentag und Wandzeitungen zu wichtigen Frauenthemen.

- > in **Möhringen** im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant im Punkthaus u. Haus 11
- > im **Gebäude Häussler** im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant
- > in **Untertürkheim** im EG des Betriebsrestaurants am Übergang zum Cafe
- > in **Fellbach** im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant



AUF GEHT'S – FAIRES ENTGELT FÜR FRAUEN



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Seit Jahren schon begleiten wir die Infoveranstaltungen des Personalbereichs für Schwangere und ElternzeitlerInnen. Seit 2013 gibt es auch ein Wiedereinstiegscoaching für ElternzeitlerInnen sowie Väterseminare. Neu ist auch famPlus, die für berufstätige Eltern bei Daimler Dienstleistungen rund um die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermitteln (zu allen Themen gibt es Infos im Intranet).

Eine Neuregelung im Gesetz bringt Müttern finanzielle Vorteile. Wenn Mütter, die sich in Elternzeit befinden, erneut schwanger werden, können sie die Elternzeit wegen der Mutterschutzfristen (6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt) vorzeitig beenden und neben dem Mutterschaftsgeld auch den Arbeitgeberzuschuss beanspruchen. Die Höhe des Zuschusses richtet sich in diesen Fällen nach dem Entgelt, das nach dem Ablauf der Elternzeit wieder aufgelebt wäre, wenn nicht die neue Mutterschutzfrist eingetreten wäre.

ENTGELTUNTERSUCHUNG BEI DAIMLER

Anfang 2013 hat die PG Frauen eine detaillierte Untersuchung der Entgeltdifferenzen Frauen / Männer beauftragt und ausgewertet. Das Ergebnis bei Daimler bundesweit ist, dass der Entgeltabstand zwischen Frauen und Männer bei gleicher Entgeltgruppe – also gleichwertiger Arbeit – im Schnitt weniger eklatant ist als das bundesweit ausgewiesene „Gender Pay Gap“ des statistischen Bundesamts. Dennoch gibt es Einkommensunterschiede (insbesondere auch auf der Ebene 4), die überwiegend auf Versäumnisse bei der Personalentwicklung zurück zu führen sind. Wir bleiben an dem Thema dran. Gemeinsam mit der IG Metall werden wir im Rahmen der Initiative „Auf geht's – Faires Entgelt für Frauen“ die Situation weiter analysieren, auch in der Zentrale, und Konsequenzen ableiten.

AUSBLICK: NEUE VEREINBARUNG ZUM MOBILEN ARBEITEN

In der heutigen Zeit ist mobiles Arbeiten voll im Trend und wird im Unternehmen in vielen Bereichen gelebt. Jedoch kommt es hin und wieder vor, dass bestehende Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten

bei einem Vorgesetztenwechsel oder Umstrukturierungen wieder auf den Prüfstand kommen bzw. versucht wird, diese abzuschaffen. Bei der im letzten Jahr von der IG Metall durchgeführten Beschäftigtenbefragung haben 64 Prozent der Befragten angegeben, dass sie gerne mobil arbeiten möchten. Wir sind der Meinung, dass dies ein deutliches Signal ist und deshalb hat die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrates beschlossen, eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema „Außenarbeit“ bzw. „mobiles Arbeiten“ mit der Geschäftsleitung zu verhandeln und abzuschließen.

Unserer Meinung nach soll mobiles Arbeiten in Zukunft mit einem einheitlichen Prozess beantragt werden und im Falle des Ablehnens kann eine Entscheidungsverfahren, analog dem Teilzeitbeantragungsprozesses, herbeigeführt werden. Da die Gesamtbetriebsvereinbarung noch im Entstehen ist, sind wir daran interessiert, wie Sie darüber denken. Sagen Sie uns Ihre Meinung.

Ihre IG Metall-Betriebsrätinnen vom Ausschuss Frauenförderung/ Gleichstellung



Christa Hourani
Vorsitzende Ausschuss
Frauenförderung/
Gleichstellung
Tel.: 3 35 49



Sabine Winckler
Stellv. Vorsitzende
Ausschuss Frauen-
förderung/Gleichstellung
Tel.: 9 33 47



Ingrid Lepple
Stellv. Betriebsratsvorsitzende
Telefon 9 38 94 /
3 31 87

HEUTE FÜR MORGEN ZEICHEN SETZEN FORDERUNGEN DER IG METALL

- » Gesundheits- und vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeiten
- » Gesetzliche Regelungen, die unterstützen, dass Männer und Frauen gleichberechtigt die Verantwortung für die Familie übernehmen können: bei der Hausarbeit, der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen
- » Mehr Kinderbetreuungsplätze und die Abschaffung des Betreuungsgeldes
- » Ein verbindliches Recht auf Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit
- » Eine geschlechtersensible Personalentwicklung in den Unternehmen, die berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen eröffnet
- » Bessere Zugänge zu Qualifizierungsmöglichkeiten
- » Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit
- » Ein Entgeltgleichheitsgesetz
- » Betriebliche Entgeltchecks in möglichst vielen Unternehmen

Termine Internationaler Frauentag 2014

Samstag, 8. März von 15.00 bis 17.00 Uhr
Schlossplatz Stuttgart
Auf geht's - Luftballonaktion der
Gewerkschaftsfrauen

Samstag, 8. März um 18:30 Uhr im ver.di-Landesbezirk BW Theodor-Heuss-Str. 2
Haus 1, Stuttgart: Die Magie des Augenblicks

Improvisationstheater Bühnensprung

Ein Potpourri aus knackigen kurzen Szenen gespickt mit politischen und frauenspezifischen Themen und spontanen Eingebungen. Unser Tipp: seid dabei, habt Spaß und macht mit. Eure Ideen und Vorschläge bestimmen das Geschehen auf der Bühne. Impro-Theater ist tollkühn, phantasievoll und vor allem mitreißend.

Eintritt: 5 Euro mit Sektempfang.
Kein Kartenvorverkauf.



BETRIEBSRATSWAHL 2014 DAIMLER ZENTRALE

Auf Basis der von Ihnen in der IG Metall Beschäftigtenbefragung genannten Schwerpunkte haben wir Themen und Ziele identifiziert, für die wir uns mit aller Kraft einsetzen werden. In dieser und der nächsten Ausgabe des „SCHE!BENW!SCHER“ erläutern wir 4 Schwerpunktthemen im Detail. In der letzten Ausgabe haben wir bereits das Thema „sicheres Entgelt“ erläutert. 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

2. SICHERER JOB

Laut der IG Metall Beschäftigtenbefragung haben sichere Arbeitsplätze für Sie oberste Priorität. Entsprechend steht auch für uns Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall der Erhalt und Aufbau von Beschäftigung an erster Stelle. Mit der Zukunftssicherung 2017, Regelungen zu Leiharbeit, Kündigungsschutz ab 53 und Altersteilzeit konnten wir die Beschäftigtenzahlen in der Zentrale halten und in einigen Bereichen sogar ausbauen. Externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für uns keine Fremdarbeitskräfte (FAKs), sondern Kolleginnen und Kollegen. Somit kämpfen wir auch für sie – für fairen Umgang, für Übernahme und gegen den Missbrauch von Werkverträgen und damit einhergehende Dumpinglöhne. Damit Ihr Arbeitsplatz weiter sicher bleibt, werden wir mit dem Unternehmen über eine Zukunftssicherung über 2017 hinaus verhandeln und uns dafür einsetzen, dass Aufgaben, die Daimler selber leisten kann, auch selbst leistet.

Wichtige Regelungen zum Thema sicherer Job:

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

Tarifliche Leistungen der IG Metall

- » Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit
- » Manteltarifvertrag (u.a. Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte ab 53 Jahre)
- » Tarifvertrag zur Beschäftigtensicherung
- » Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (Altersteilzeit)

Innerbetriebliche Regelungen:

- » Zukunftssicherung Daimler 2017 (GBV 1173)

**WICHTIGER
DENN JE!**



5. WEITERBILDUNG

Mit dem Tarifvertrag und der Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung haben wir die notwendige Voraussetzung für umfassende Bildungsangebote geschaffen. Die persönliche und fachliche Weiterbildung kommt belastungsbedingt häufig zu kurz. Wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall setzen uns dafür ein, dass die bestehenden Regelungen gelebt, ausreichend zielgruppenspezifische Qualifizierungen angeboten und Ihre Teilnahme durch eine Reduzierung der Arbeitslast möglich wird. Jede und jeder muss die faire Chance auf eine berufliche Weiterentwicklung, Fach- oder Führungskarriere erhalten und entsprechend gefördert werden - und zwar unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder persönlichem Netzwerk. Für junge Menschen fordern wir mehr Ausbildungsplätze und die Umsetzung des Tarifvertrags Förderjahr in der Zentrale.

Wichtige Regelungen zum Thema Aus- und Weiterbildung:

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

Tarifliche Leistungen der IG Metall

- » Tarifvertrag zur Qualifizierung
- » Manteltarifvertrag für Auszubildende
- » Tarifvertrag Förderjahr

Innerbetriebliche Regelungen:

- » Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung (GBV 685)
- » Daimler Ausbildungssystem (DAS)

Infostände jeweils von 11.00 bis 13.00 Uhr

Mittwoch, 12. Februar in Fellbach im Gebäude Rauleder 2a, im Betriebsrestaurant, **Thema: Gesundheit und fairer Umgang**

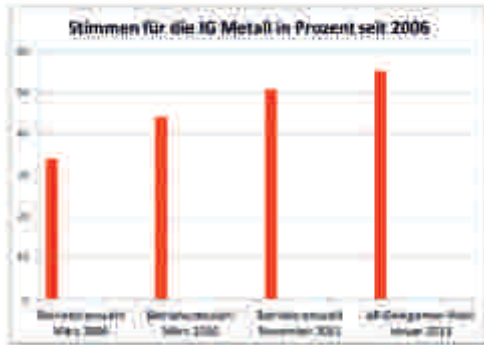
Donnerstag, 27. Februar in Esslingen im Gebäude Roser, vor Betriebsrestaurant, **Thema: Bildung und Qualifizierung**

BETRIEBSRATSWAHL 2014
DAIMLER ZENTRALE

**WICHTIGER
DENN JE!**

Jahresrückblick 2013

Aufsichtsratswahlen: IG Metall-Liste bekommt 55 Prozent der Stimmen in der Zentrale



IG Metall gewinnt alle betrieblichen und gewerkschaftlichen Mandate

betrieblichen Mandate: 83,7 Prozent
 gewerkschaftlichen Mandate: 90,4 Prozent



Neues Sternchen in Mettingen eröffnet



Beschäftigungsbefragung:

Die IG Metall führte eine bundesweite Befragung zu den Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten durch.

Unter dem Motto „Deine Stimme für ein gutes Leben“ wurde danach gefragt, was für die Menschen persönlich, gesellschaftlich und im Arbeitsleben wichtig ist.



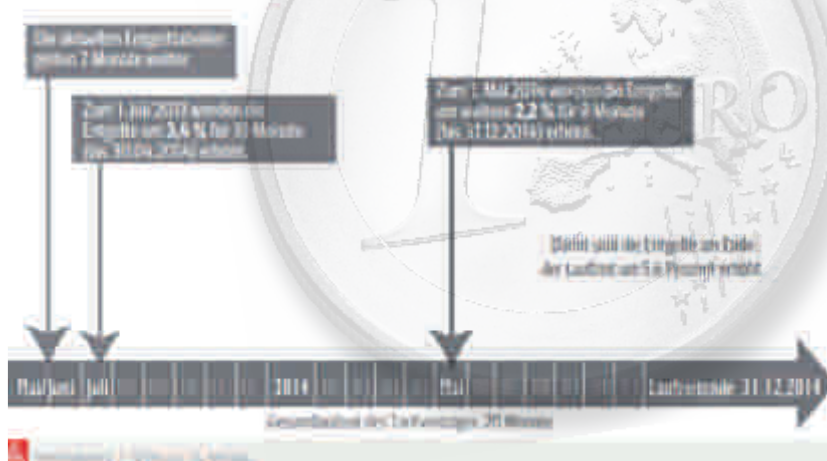
Eine Kampagne der IG Metall



TARIFRUNDE

Mit dem Ergebnis erhöhen sich die Entgelte:

**+ PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE**



**+ PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE**
Tarif 2013

 Unterzeichnet: 18. Mai 2013

**Resolution der Vertrauenskörperlleitung Daimler Zentrale
Vorfahrt für Bildung und das ein Leben lang!**

Die neue Landesregierung in Baden-Württemberg hat in ihrem Koalitionsvertrag zwischen Bündnis 90/Grüne und SPD vom 9. Mai 2011 vereinbart, einen gesetzlichen Anspruch für eine bezahlte Bildungsheimstellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuführen.

Durch eine solche gesetzliche Regelung soll den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Baden-Württemberg die Möglichkeit gegeben werden, an politischen und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen unter Fortzahlung ihrer Vergütung teilzunehmen.

Ähnliche gesetzliche Regelungen wurden bereits in den anderen Bundesländern eingeführt und die Erfahrungen sprechen dafür, auch in Baden-Württemberg der Bildung Vorfahrt einzuräumen und das ein Leben lang!

Wir begrüßen diese im Koalitionsvertrag bekundete Absicht und fordern die Landesregierung und die Regierungskoalitionen in Baden-Württemberg jetzt auf, diese Gesetzgebungsverfahren umgehend anzukündigen.

Betriebsrenten:

DVK und DPP steigen in 3 Schritten um 6%

Selt über 50 Jahren auf hohem Niveau und immer auf die Zukunft ausgerichtet: die betriebliche Altersversorgung der Daimler AG.

ProCent

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung

Pro Cent:

Rund 300 gemeinnützige Projekte aus dem In- und Ausland haben Spenden in Höhe von rund 1,8 Millionen Euro erhalten.

Ergebnisbeteiligung 2012

3.200 Euro Auszahlung Ende April

Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule

- im 2. Ausbildungsjahr (zum 31.12.2012): 530 Euro
- im 3. Ausbildungsjahr (zum 31.12.2012): 640 Euro
- im 4. Ausbildungsjahr (zum 31.12.2012): 940 Euro (max. ein Bruttomonatsentgelt)

Übernahmeger 2012:
50% Ergebnisbeteiligung zuzüglich für die volle Miete in Ausbildung, 100% zuzuschlagend ab Übernahmemonat





Datenreport 2013:

Die Lebenserwartung sinkt bei niedrigerem Einkommen Ende letzten Jahres wurde der „Datenreport 2013“ – ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland – vorgestellt. Das Fazit: Im reichen Deutschland wächst die Armut. Rund 13 Millionen Bürger und damit fast jeder sechste ist armutsgefährdet. Betroffen sind insbesondere Menschen in befristeter oder Teilzeitbeschäftigung unter 21 Stunden, mit Minijobs oder in Zeit- und Leiharbeit. Der Report „Leben in Deutschland“ wird vom Statistischen Bundesamt, der Bundeszentrale für politische Bildung, dem Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) und dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) herausgegeben.

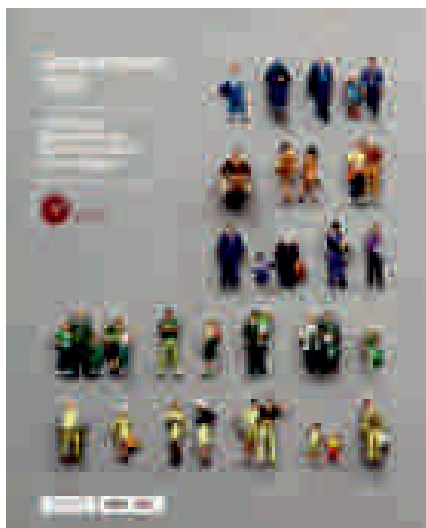
TROTZ „JOBWUNDER“ MEHR ARMUT

Der Präsident des Statistischen Bundesamtes, **Roderich Egeler**, sagte, mit 42 Millionen hätten zwar mehr Menschen eine bezahlte Arbeit als 1991. Der Pferdefuß des »deutschen Jobwunders«: Das Arbeitsvolumen, also die Zahl der geleisteten Stunden, habe 2012 unter dem Wert von 1991 gelegen. Durch die Ausweitung des Niedriglohnssektors seien zwar mehr Menschen in Arbeit gekommen, dies sei aber mit geringerer sozialer Absicherung und geringerem Einkommen verbunden.

JUNGE, ALTE, FRAUEN, ALLEINERZIEHENDE BESONDERS BETROFFEN

Laut Bericht waren zwei Altersgruppen weitaus häufiger von Armut bedroht als andere: 18- bis 24-jährigen sowie die 55- bis 64-jährigen. Bei den Älteren stieg das Armutsrisiko innerhalb von vier Jahren von 17,7 auf 20,5 Prozent, bei den Jungen auf 20,7 Prozent.

In diesen zwei Altersgruppen zeigt sich zudem sehr deutlich: Frauen sind öfter von Armut betroffen als Männer. So waren fast 22 Prozent der jungen Frauen armutsgefährdet, unter den gleichaltrigen



Männern waren es 16,2 Prozent. Ähnlich hoch war der Geschlechterunterschied bei über 65-jährigen: 16,2 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer waren von Armut betroffen.

Bezogen auf verschiedene Haushaltstypen zeigt sich, dass mit 37,1 Prozent weit mehr als jede dritte Person in Haushalten von Alleinerziehenden armutsgefährdet war.

ARME STERBEN FRÜHER

Armut hat Auswirkungen auf die Gesundheit und damit auf die Lebenserwartung der Menschen. Die Lebenserwartung von Männern der niedrigsten Einkommensgruppe liegt im Schnitt um fast elf Jahre unter der von Männern mit hohem Einkommen. Bei Frauen beträgt der Unterschied acht Jahre.



ARM UND REICH DRIFTEN WEITER AUSEINANDER

Dies zeigt u.a. der Unterschied in der Verteilung der verfügbaren **Einkommen privater Haushalte**. Er hat sich in Deutschland erhöht. Die ärmsten 20 Prozent der Bevölkerung verfügen nur über neun Prozent des monatlichen Gesamteinkommens. Die reichsten 20 Prozent hingegen hatten fast 37 Prozent davon zur Verfügung.

Die Möglichkeit, die Lebenssituation zu verbessern, werden immer schwieriger. Das Risiko, im einkommensschwächsten unteren Fünftel der Bevölkerung zu bleiben, hat sich von 54 Prozent in den Neunziger Jahren auf 64 Prozent (2007 bis 2011) erhöht. Für die 20 Prozent der reichsten Deutschen sind die Abstiegsrisiken gesunken.

www.bpb.de/shop/buecher/einzelpublikationen/173887/datenreport-2013



Christa Hourani
Vertrauenskörperleiterin
Tel.: 3 35 49

Leserbrief: Willkommen in Bürokrathausen

Konzernzentrale Gebäude 65. Im Erdgeschoss ist in der Toilette vermutlich durch eine Verpuffung von übelriechenden Gasen der Mülleimer in Brand geraten. Mein Anruf bei der Feuerwehr ergibt, dass der Löschrupp erst ausrücken darf, wenn eine Bestellung vorliegt. Der Kommandant ist so nett und schickt mir ein pauschales Angebot über das „Löschen eines Gebäudes“. Die Bedarfsanforderung wird erstellt und über das System in den Einkauf geschickt. Zwischenzeitlich brennt es im gesamten Erdgeschoss, das Gebäude haben wir selbst evakuiert. Der Einkauf meldet sich: leider ist das Angebot nicht detailliert genug, der Lieferant soll doch bitte den Leistungsumfang genauer beschreiben. Außerdem fehlt BeNA (Begründung einer Nichtausschreibung) und das Self Assessment Formular. Im dritten Stock brennen jetzt auch die Kinderbilder auf dem Schreibtisch von Herrn F. Beim Ausfüllen der Formulare kommt mein Chef ins Büro und schickt mich nach Hause, da ich kurz vor einer Gleitzeitverletzung stehe und mein Überstundenkonto ausgereizt ist. Meine Argumente kann er nicht nachvollziehen. Ich soll sofort gehen, da sonst seine Zielerreichung in Gefahr ist.

Tag 2: Bei der Fahrt ins Büro bewundere ich den wunderbaren Sonnenaufgang, leider im Süden. Jetzt brennt auch Haus 53 und 87. Mein Mail Account sagt mir, dass im Arbeitsvorrat meines NACOS Workflows ein Vorgang zu finden ist. Hurra, das ist die Bestellung. Das Formular wird sofort bearbeitet, gesichert und gesendet. Ich ruf die Feuerwehr an und sage ihr, sie soll sofort losfahren, denn die Bestellung ist unterwegs. Trotz Sondersignal ist für die vier roten Feuerwehrfahrzeuge am Tor 7F Schluss.

Leider sind die Feuerwehrfahrzeuge nicht angemeldet und der Kollege des externen Sicherheits-Dienstleisters verweigert die Zufahrt auf das Werksgelände. Eine kurzfristige Anmeldung ist nicht möglich, da die verantwortlichen Kollegen gerade in der Mittagspause sind. Der Brand wird über den Zaun gelöscht. Die Feuerwehrleute sind zu Hause, die Rechnung geht über M560 ein und wird in Rumänien gescannt.

Zwei Wochen später ist im Arbeitsvorrat meines NACOS Workflows ein Vorgang zu finden. Die Rechnung wird anerkannt und die Feuerwehr freut sich drei Monate später über die Bezahlung.

Zwischenzeitlich hat sich bei mir BPO und Corporate Audit gemeldet. Corporate Audit hat einen Maverick Buy festgestellt, da die Feuerwehr noch vor Eingang der Bestellung losgefahren ist. BPO ermittelt gegen mich, da mich zwei Kollegen oder Kolleginnen – wg. Diversity - angezeigt haben. Der eine behauptet ich hätte auf der Toilette geraucht und den Brand ausgelöst, der andere unterstellt mir den Diebstahl mehrerer Notebooks, die ich versucht habe vor dem Brand zu retten. Die Kollegen von der Unternehmenssicherheit bitten mich, die Befragungsniederschrift zu unterschreiben und die Inhalte des Gesprächs für mich zu behalten.

Name der Redaktion bekannt

Hinweis:

Dem Autor geht es um die Darstellung der Prozesse im Unternehmen. Die Arbeit der Feuerwehr schätzen wir alle sehr.

STERBEKASSE DER BELEGSCHAFT

Die Sterbekasse der Belegschaft will bei Todesfällen eine auftretende Notlage durch die Auszahlung eines Sterbegeldes lindern. Dieser Einrichtung, die nur durch die Solidarität der Betriebsangehörigen getragen und durch den Betriebsrat verwaltet wird, können alle hier Beschäftigten beitreten. Der Betrag von derzeit 2 Euro wird monatlich vom Entgelt einbehalten. Im Todesfall werden ausbezahlt:

- » Beim Tod eines Betriebsangehörigen oder eines Betriebsrentners 1.800,- Euro
- » Beim Tod eines Ehepartners (auch wenn diese/r nicht bei Daimler beschäftigt war) 900 Euro
- » Beim Tod eines Elternteils, sofern der Betriebsangehörige, Betriebsrentner ledig, geschieden oder verwitwet ist (und für einen anderen Todesfall noch kein Geld erhalten hat) 900 Euro.

Die Leistungen auf Grund des Todes eines Angehörigen können nur einmal beantragt werden. Betriebsangehörige, die in den Ruhestand gehen oder durch betriebliche Vereinbarung früher ausscheiden, können auch weiterhin Mitglied in der Sterbekasse bleiben. Die Auszahlung des Sterbegelds ist innerhalb von sechs Monaten nach Eintritt des Sterbefalles unter Vorlage der Sterbeurkunde beim Betriebsrat formlos zu beantragen. Die betriebliche Unterstützung ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Ansprechpartnerin Sterbekasse:

Nicola Gassert, Tel.62517, Fax 62525, HPC M 640

E4-Einkommensüberprüfung 2014 und effektive Tarifierhöhung

Im Scheibenwischer Nr. 84 (Dezember 2013 / Januar 2014) berichteten wir über den Gesprächsstand zum Thema effektive Weitergabe der Tarifierhöhung bei der E4-Vergütung. Die Unternehmensleitung hatte dabei in Aussicht gestellt, in 2014 mehr E4-Leiter bei der Mittelvergabe zu beteiligen.

Vereinbarungsgemäß trafen sich die Vertreter des zentralen Vergütungsbereichs PER/CP am 3. Dezember mit den Vertretern der GBR-Kommission Entgelt (**Ergun Lümalı, Dr. Karl-Ernst Haak**). Unser Gesprächsziel war, einen Eindruck zu gewinnen, inwieweit der Budgetansatz für die E4-Einkommensüberprüfung 2014 (EÜP) und die Handlungsanleitungen an die Führungskräfte der Ebenen 1 bis 3 darauf ausgerichtet sind, die Quote an effektiven Tarifierhöhungen wirksam zu verbessern. In einer uns vorgelegten Anleitung / Checkliste für Führungskräfte und PersonalmanagerInnen sind diverse Leitfragen formuliert zur Betrachtung der Ist-Situation und der Planung der Budgetvorgaben zur Festlegung der neuen Zieljahreseinkommen. Zum Beispiel:

- » Entsprechen die Unterschiede in der „Lage im Band“ (nach Durchführung der EÜP-Aktion) dem jeweiligen aktuellen Leistungsbeitrag?
- » Welche verdienten Leistungsträger haben in den vergangenen EÜP-Runden geringe oder keine freiwilligen Budgetbeiträge erhalten?

Gerade die zweite Frage soll sicherstellen, dass auch die altbewährten E4-Leiterinnen und Leiter in den Fokus genommen werden.

Das Daimler-BoM (Board of Management) hat das E4-Budget für 2014 im Vergleich zu 2013 spürbar erhöht, ebenso das Budget für Band- und Stufenanhebungen in 2014.

Die Budgetwerte für 2014 liegen im Vergleich zu 2008 – dem besten Jahr seit über 10 Jahren – noch etwas darunter. Die Tarifierhöhung in 2014 ist mit 2,2 Prozent etwas höher als die des Jahres 2008 mit 1,7 Prozent. Insgesamt ist daher damit zu rechnen, dass sich die Quote an effektiven Tarifierhöhungen in 2014 im Vergleich zu den letzten Jahren wieder verbessert, aber an die Verhältnisse des Jahres 2008 (bzw. auch der Jahre 2002 und 2003) noch nicht heranreicht.

Fazit: Orientiert an einem Zielwert von mindestens 80 Prozent effektiven Tarifierhöhungen dürfte der Trend in 2014 in die richtige Richtung weisen. Unbeachtet dessen wird erst die Zukunft

zeigen, wie nachhaltig die aktuelle Entwicklung ist. Für viele E4-LeiterInnen besteht nämlich ein erheblicher Nachholbedarf. Für alle E4-LeiterInnen ist es wichtig, dass die Entgeltlinie bei der E4-Vergütung im Vergleich zu den anderen betrieblichen Vergütungsmodellen Schritt hält.



Dr. Karl-Ernst Haak
IG Metall-Betriebsrat
Vorsitzender
Entgeltausschuss
Telefon 5 86 91

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
Tim Strebe Tel: 7 52 21
Jordana Vogiatzi (IGM)
André Kaufmann (IGM)

Herstellung:
Mitch McDeere
creative values

Redaktionschluss
dieser Ausgabe:
20. Januar 2014

Redaktionsschluss
nächste Ausgabe:
17. Februar 2014

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

Foliensätze der Betriebsversammlungen

Die Foliensätze der Betriebs- und Bereichsversammlungen finden Sie im Intranet unter:

- » Daimler & Ich
 - » Arbeitsumfeld & Soziales
 - » Betriebsrat Zentrale
 - » Aktuelles
 - » Folien der Betriebsversammlungen

Sie werden erst nach der letzten Betriebs- bzw. Bereichsversammlungen des entsprechenden Quartals eingestellt.



Liebe Azubis, Liebe DH Studentinnen und Studenten, Liebe Kolleginnen und Kollegen der Zentrale,

auch wir von der JAV Zentrale möchten Euch einen guten Start ins neue Jahr wünschen. Viel Gesundheit und möglichst wenig Stress im Arbeitsalltag.

MERCEDES BENZ JUNIOR CUP

Am 5. und 6. Januar war es endlich soweit. Der Mercedes Benz Junior Cup startete in die 24. Runde. Dieses Mal mit dabei: **Das Team der Zentrale.**

Wir waren sichtlich aufgeregt, als wir das erste Mal einlaufen durften und das Spiel gegen Bremen angepfeift wurde.

2:1 für Bremen war der Endstand und leider die erste Niederlage im Turnier. Es war für uns sehr enttäuschend, dass darauf nur weitere knappe Niederlagen mit einem Tor Unterschied folgten. Erst das letzte Spiel gewannen wir dann durch ein 9-Meter-Schießen.

Die Euphorie war groß und so freuten wir uns letzten Endes nicht als Letzter dieses Turnier abgeschlossen zu haben, obwohl wir die kleinste Ausbildungsgruppe waren.

Das Turnier hat es uns ermöglicht, viele neue Kontakte zu anderen Werken zu knüpfen und aus einer anfänglichen jahrgangsübergreifenden Mannschaft wurden feste – nicht mehr wegzudenkende – Freunde.



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

Auf diesem Wege möchten wir uns auch nochmal bei den Beteiligten Azubis, den Betreuern und auch den Organisatoren des Mercedes Benz Junior Cups 2014 bedanken.

Wir haben uns sehr gefreut, an dieser Großveranstaltung teilnehmen zu dürfen und so viel Unterstützung erhalten zu haben.

RÜCKBLICK AUF JUGENDVERSAMMLUNG IM DEZEMBER

Am 12. Dezember 2013 hatten wir die letzte Jugendversammlung für das Jahr 2013 veranstaltet. Wir haben uns sehr über die Teilnahme unserer Azubis und die rege Beteiligung gefreut. Allerdings würden wir uns das nächste Mal über noch mehr Teilnehmerinnen und Teilnehmer freuen.

Wir haben wieder einmal gemerkt, dass es für euch wichtige Themen gibt, für die ihr auch bereit seid einzustehen.

Die Zufriedenheit in den Fachbereichen ist erfreulicherweise sehr hoch – dennoch gibt es immer wieder Probleme gerade in Bezug auf das Thema AiD (Beurteilungssystem: Ausbildung im Dialog). Dieses Problem gilt es anzugehen.

Deshalb wird das Thema „Alternativen zu AiD“ eines unserer Hauptthemen in den letzten knapp 11 Monaten unserer

Amtszeit sein. Wir wünschen Euch einen schönen Start in das neue Jahr und stehen wie immer bei jeglichen Fragen, Anregungen oder Wünschen zur Verfügung.

Bis bald...
Eure JAV Zentrale



Tamara Schuch
Vorsitzende



Jasmin Seidel
Stellv. Vorsitzende



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

Neujahrswünsche

Die IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute wünschen allen Beschäftigten ein gutes, erfolgreiches und gesundes Jahr 2014.



Wunschbaumaktion der Respekt-Gruppe

Am 3. Dezember 2013 hat die Respekt-Gruppe eine weitere Aktion im Betriebsrestaurant Untertürkheim durchgeführt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten diesmal die Möglichkeit, an einem Tannenbaum ihren Wunsch für das Jahr 2014 aufzuhängen. Die Wünsche bewegten sich in den Themenfeldern: Wertschätzung, Gerechtigkeit, Umgang miteinander, sichere Arbeitsplätze, Qualifizierung, Know-how-Verlust und vieles mehr. Zahlreiche KollegInnen nahmen teil und schrieben uns folgende Wünsche auf ihre Kärtchen:

- > Mehr Wertschätzung in der Werkstatt
- > Gerechte Arbeitswelt
- > Mehr Miteinander statt Gegeneinander
- > Sichere Arbeitsplätze
- > Weniger Outsourcing bzw. befristete Arbeitsplätze
- > Bessere Fortbildungsmöglichkeiten im DLTV-Bereich
- > Berufliche Förderung der eigenen Mitarbeiter
- > Gute betriebliche Regelungen zu Werksverträgen und Leiharbeit
- > Mehr Teilzeitstellen für Frauen
- > Da langt ein Baum ned

Die Respektgruppe bedankt sich bei Ihnen für die Teilnahme. Möge der eine oder andere Wunsch in Erfüllung gehen.

Wir wünschen Ihnen ein gesundes und gutes neues Jahr 2014.



KUNSTERLEBNIS 1.1.245

Willi Baumeister International Kunstmuseum Stuttgart

Der Stuttgarter Künstler Willi Baumeister (1889 - 1955) gehört zu den wichtigsten deutschen Künstlern der Nachkriegszeit und zu den bedeutendsten Vertretern der abstrakten Malerei. Als Avantgardenkünstler, als Professor an der Frankfurter Kunstgewerbeschule und ab 1946 an der Stuttgarter Kunstakademie sowie als maßgeblicher Kunsttheoretiker reichte sein Einfluss weit über die nationalen Grenzen hinaus. Bereits als junger Künstler pflegte Baumeister enge Kontakte zu französischen Kollegen und stellte in Italien, Spanien, Frankreich und in der Schweiz aus. An diese Kontakte konnte Baumeister auch nach dem Zweiten Weltkrieg nahtlos anknüpfen. In der Ausstellung werden Baumeisters internationale Beziehungen mit Galeristen, Sammlern und Kunsthistorikern nachgezeichnet. Erstmals wird auch seine private Kunstsammlung in Teilen zu sehen sein, die durch den Tausch eigener Werke für die Arbeiten befreundeter Künstler entstand. Sie umfasst unter anderem Gemälde von Wassily Kandinsky, Hans Arp, Fernand Léger und Kasimir Malewitsch. Den Schwerpunkt der Ausstellung bilden zentrale Werkgruppen Willi Baumeisters, beginnend mit seiner konstruktivistischen Phase über die »Mauerbilder« bis hin zu den späten »Montaru«-Bildern und der »Afrika«-Serie. Sie geben einen Überblick über Baumeisters Werkentwicklung und sind zugleich Belege seines internationalen Renommées. Die Exponate werden durch Archivalien wie Briefe, Zeitungsartikel und unveröffentlichte Fotografien ergänzt, welche eindrücklich darstellen, wie stark er im In- und Ausland wahrgenommen wurde. So ergibt sich das facettenreiche Bild eines Künstlers, der vor und nach dem Zweiten Weltkrieg im engen Austausch mit der internationalen Kunstszene stand.

Termin: Freitag, 14.02.2014, 18:30 Uhr
Treffpunkt: 18:15 Uhr, im Foyer des Kunstmuseums Stuttgart
Führung: Ricarda Geib M.A.
Kosten: 13,50 €

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 Massek, E606, Tel. (0711) 17 - 5 64 46

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

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:				

