

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 103 • April/Mai 2016



Seite 4/5

**Wir setzen es durch
Interview zur Tarifrunde**



**WIR SIND
GOLD WERT!**

Mobiles Arbeiten

Ergebnisse der Workshops

Seite 3 //

Rekord-Ergebnisbeteiligung

Erläuterung der Systematik

Seite 6 //

Vertrauensleutewahl

Wir machen mehr

Seite 11 //

Gemeinsam geht es besser!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

trotz der ersten Anzeichen einer schwächer werdenden Weltwirtschaft brummt in Deutschland die Binnenwirtschaft und wir befinden uns auf einem soliden Wachstumskurs. Woher kommt diese Stärke? Ein wichtiger Grund ist der private Konsum, der ständig zunimmt

- >> weil mehr Menschen Arbeit haben
- >> mehr Menschen gute, nämlich sozialversicherungspflichtige Arbeit haben
- >> Menschen in tarifgebundenen Unternehmen durch gute Tarifabschlüsse mehr Entgelt haben
- >> und weil Menschen ohne Tarifverträge zumindest durch den Mindestlohn nach unten abgesichert sind

Gemeinsam als Metallerinnen und Metaller führen wir immer wieder die Debatte um eine gerechte Verteilung der Gewinne, die von allen erarbeitet werden, damit möglichst auch alle einen besseren Lebensstandard erreichen können.

Unsere betrieblich durchgeführten Info-Stände im Februar haben deutlich gezeigt, dass wir von Ihnen in dieser Haltung unterstützt werden. Ein wichtiges Signal – sollte es zu einer Auseinandersetzung kommen. Aber nicht nur die Tarifverhandlung geht in die nächste Runde, sondern auch das Thema „mobiles Arbeiten“: Vor Ostern haben die Gespräche zu einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung, die tarifiert werden soll, begonnen. Wir sind zuversichtlich, dass wir es schaffen, mobiles Arbeiten beschäftigtenorientiert mit der Geschäftsleitung neu zu regeln. Die wichtigsten Ergebnisse aus der Befragung und den Workshops, die durch Ihre Mitarbeit entstanden sind, müssen sich in der neuen Vereinbarung wiederfinden. Hier gilt der Grundsatz: **Qualität geht vor Geschwindigkeit!**

Noch im April finden in unserem Betrieb Vertrauensleutewahlen statt. Vertrauensleute sind das Bindeglied zwischen Betriebsrat und Beschäftigten und haben in einem Betrieb eine wichtige Schlüsselposition. Ohne sie können Betriebsrätinnen und Betriebsräte die hohen Anforderungen an ihre Arbeit im Sinne der Beschäftigten gar nicht erfüllen. Nur mit einer guten Zusammenarbeit zwischen Vertrauensleuten, Betriebsrätinnen und Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretung und Jugend- und Auszubildendenvertretung – und vor allem gemeinsam mit Ihnen – ist eine beteiligungsorientierte Betriebspolitik möglich. Beteiligen kann sich übrigens jede Person, die sich einsetzen will, um für alle gemeinsam etwas zu erreichen.

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenführerin



Mobiles Arbeiten: Aktueller Stand

Am 25. Januar war es endlich soweit: das Fraunhofer Institut IAO präsentierte uns, dem Kernteam „Mobiles Arbeiten“, seine Zusammenfassung, Auswertung und Interpretation von in Summe 37 Workshops, die bundesweit an allen Standorten durchgeführt wurden.



Das Interesse an den Workshops war an allen Standorten sehr groß. Allein in der Zentrale nahmen in Summe 251 Personen an den angebotenen sieben Workshops teil. Davon waren 117 Frauen und 134 Männer bzw. 173 Sachbearbeiter und 77 Führungskräfte (70 E4, 6 E3 und 1 E2). Die Kernergebnisse der Online-Befragung sind in den Workshops weitestgehend bestätigt worden. Das wichtigste und am meisten genannte Thema lässt sich mit drei Worten umschreiben: Kultur, Kultur, Kultur! Die Akzeptanz mobiler Arbeit ist mit Abstand das am meisten diskutierte Thema und sehr heterogen in der Wahrnehmung. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Frage: „Was ist Arbeitszeit“ und damit verbunden die Möglichkeiten der Erfassung von

mobilem Arbeiten. Auch versicherungsrechtliche Fragenstellungen wurden in den Workshops detaillierter diskutiert. Insgesamt zeigt sich ein prinzipiell großes Bewusstsein für die Notwendigkeit, dass mobiles Arbeiten dem Mitarbeiter und dem Unternehmen Vorteile bringen muss. Mit großer Wertschätzung, Begeisterung und Ernsthaftigkeit wurde die beteiligungsorientierte Vorgehensweise aufgenommen und auch bereits als ein Teil einer gelebten Kulturentwicklung begriffen.

IHR AUFTRAG AN UNS

Das Fraunhofer Institut hat auf Basis der Ergebnisse der Online-Befragung und der Workshops Handlungsfelder identifiziert, die in den jetzt begonnenen Verhandlungen zu einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ aufgegriffen werden. Diese haben wir seitens des Betriebsrats nun noch einmal zusammengefasst, strukturiert

und priorisiert und daraus Ihren Verhandlungsauftrag an uns formuliert. In unten stehender Tabelle sehen Sie das Ergebnis, aufgeteilt nach Kultur, Regelungsbedarf und sonstigen Voraussetzungen.

Schon jetzt zeichnet sich ab, dass die Knackpunkte in den Verhandlungen u.a. in den Themen Anspruch, Notwendigkeit einer Begründung sowie Arbeitszeit/ Arbeitszeiterfassung liegen werden.

Wir werden Sie kontinuierlich über den Verhandlungsstand informieren.



Tim Strebe
Mitglied im Kernteam
"Mobiles Arbeiten"
Tel: 7 52 21

IHR AUFTRAG AN DEN BETRIEBSRAT

1. Kultur	» Klares Bekenntnis des Top-Managements und Vorbildverhalten » Kulturentwicklung weg von Präsenzorientierung hin zu Vertrauenskultur » Klare Leitplanken zum Schutz vor Entgrenzung (u.a. Regelungen zur Erreichbarkeit)
2. Regelungsbedarf	» Grundsätzlicher Anspruch – aber doppelte Freiwilligkeit (z.B. durch Umkehr der Beweislast, Anspruch auf Probephase...) » Keine Begründung durch Mitarbeiter erforderlich » Schiedsstelle/Eskalationsmöglichkeit » Öffnung des lokalen betrieblichen Gleitzeitrahmens für mobiles Arbeiten » Klare Definition von „Arbeitszeit“ – was ist wie zu erfassen (zeitgenau, pauschal, etc.)
3. Sonstige Voraussetzungen	» Funktionale, stabile und statusunabhängige (an der Aufgabe orientierte) IT-Ausstattung » Vorbereitung und Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeitern („Führerschein“) » Eindeutige und transparente Klärung von kontroll-, versicherungs- und steuerrechtlichen Fragen (Arbeitszeit, Unfallschutz etc.)

PRÄSENTATIONSMATERIAL DER MÄRZ-BETRIEBSVERSAMMLUNG



Die **Präsentation der März-Betriebsversammlung** finden Sie im Intranet unter:

- » Daimler & Ich
- » Arbeitsumfeld & Soziales
- » Im Modul Arbeitnehmervertretung
- » Betriebsrat Zentrale
- » Aktuelles
- » Folien der Betriebsversammlungen (Themen waren u.a. Mobiles Arbeiten – Ergebnisse Workshops, Umsetzung Altersteilzeit, Leiharbeit und neue Forderung der GL, Vorbereitungswerkstatt ES-Brühl)

UMBESETZUNG IM AUSSCHUSS IT - DATEN UND PROZESSE

IG Metall-Betriebsrat Dietmar Stecker wurde neu in den Ausschuss gewählt. Sieglinde Fuchs ist aus dem Ausschuss ausgeschieden.



Dietmar Stecker
Ausschuss IT - Daten und Prozesse
Tel: 2 43 69

Wir setzen es durch!

Interview der Scheibenwischer-Redakteurin Bettina Stadtmüller mit André Kaufmann, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Stuttgart, zuständig für Daimler Untertürkheim und die Daimler Zentrale



André Kaufmann und Bettina Stadtmüller im Interview

Hallo André, jetzt wird es spannend. Die Tarifforderung für 3,8 Millionen Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie steht. Fünf Prozent mit einer Laufzeit von 12 Monaten. Das scheint – gemessen an der besonders guten Geschäftslage bei Daimler – nicht besonders „spektakulär“. Welche Reaktionen gab es auf die Forderung der IG Metall seitens des Arbeitgeberverbands Südwestmetall?

Die Arbeitgeber haben natürlich wie immer gesagt: Maßlos, völlig aus der Zeit. Ich glaube jedoch, dass sich die Arbeitgeber dieses Jahr sehr intensiv auf die Tarifrunde vorbereiten, weil sie aus ihrer Sicht mit der IG Metall eine offene Rechnung haben.

Dazu passt ja der sogenannte „Faktencheck“ im Daimler Intranet-Blog von **Prof. Dr. Eckhard Kressel** zur Tarifrunde. Er rief unter anderem zur Mäßigung auf. Dafür ist er hundertfach sehr fundiert und kritisch von der Belegschaft kommentiert worden. Außerdem wurde der Beitrag mit einer bemerkenswert schlechten Bewertung versehen. Ist also eine erfolgreiche Tarifrunde einfach eine Frage von guten Argumenten oder von Appellen an das Gerechtigkeitsempfinden der Unternehmer?

Nein! Leider nicht. Tarifrunden sind immer Machtfragen. Über das Ergebnis der Tarifrunde wird immer auch die Fähigkeit entscheiden, für seine Forderungen streiken zu können. Ich habe gelesen, was da im Blog geschrieben wurde und es ist offensichtlich, Herr Kressel hat sich dort als Arbeitgeberverbandsvertreter positioniert. Man könnte

ironisch sagen, Herr Kressel hat Klassenbewusstsein gezeigt. Was mich aber besonders beeindruckt hat, waren die vielen fundierten Statements von den Kolleginnen und Kollegen. Nur mal so als Nebenbemerkung, was die Arbeitgeber angeht: Es bleibt ihnen ja nichts anderes übrig, als den Leuten Bescheidenheit einzureden. Sie haben ja nicht die Möglichkeit, zu streiken.

Ich habe einmal irgendwo gelesen, ein Tarifvertrag sei für die Unternehmen der Preis dafür, dass Ruhe herrscht im Betrieb.

Da ist was dran, wie gesagt – die Arbeitgeber können ja nicht streiken. Aber sie können der Belegschaft drohen und versuchen einzureden, dass ihre Forderungen völlig überzogen und unerfüllbar seien. Ich glaube, das tun die Arbeitgeber gerade. Beim Daimler und anderen tarifgebundenen Unternehmen – wir reden hier von rund eintausend Unternehmen allein in Baden-Württemberg – ist uns aufgefallen, dass die sehr früh anfangen, sich zur Tarifrunde zu erklären. Das ist keine Daimler-Besonderheit.

Bei der Daimler AG – wie bei anderen tarifgebundenen Unternehmen – verdienen Ingenieure laut einer aktuellen Studie circa 20 Prozent mehr als in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Gilt etwas ähnliches eigentlich auch für Leiharbeiter?

Also für Leiharbeiter kann man sagen, dass sie in tarifgebundenen Unternehmen deutlich besser gestellt sind als woanders. Das macht das „Prinzip Leiharbeit“ nicht gut, aber

weniger schlecht. Letzten Endes muss unser Ziel sein, Leiharbeit zu begrenzen und zu reduzieren. Um langfristig wieder dahin zu kommen, dass Firmen, wenn sie Personalbedarf haben, auch fest einstellen. Die Leiharbeit ist ja meistens nicht nur schlecht(er) bezahlt, sondern auch eine schutzlose Beschäftigung. Ein Leiharbeiter kann jederzeit abgemeldet werden. Das ist dann wie eine Kündigung durch die Hintertüre. Und dagegen sollten wir uns wehren, solange wir die Leiharbeit noch nicht abschaffen können, weil uns die Macht dazu fehlt.

Was plant denn eigentlich die Bundesregierung bezüglich der Leiharbeit und Werksverträgen? Und was hat die IG Metall damit zu tun?

Naja, wenn ich mich mal zurückerinnere, wie ich nach Baden-Württemberg gekommen bin – das war im Jahr 2004 – das Thema Leiharbeit hat damals hier fast keine Saure interessiert, um das mal auf Deutsch zu sagen. Mittlerweile sagen viele, Leiharbeit gehört abgeschafft oder zumindest wesentlich strenger reguliert. Das ist vielleicht das Ergebnis einer Kampagne der IG Metall. Manche erinnern sich an den Slogan „Gleiches Geld – gleiche Arbeit“. Die Kampagne hatte das Ziel, die Leiharbeit zu begrenzen und sie zu reduzieren. Und das ist gelungen. Seit 2012 ist die Zahl der Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie um 50.000 zurückgegangen. Damals waren es circa 220.000 Leiharbeiter, jetzt sind es 170.000. Das ist der richtige Weg – den werden wir weitergehen. Damit noch mehr Leiharbeiter in die Stammbesellschaft übernommen werden.

Ich meine, wenn die Firmen zusätzliche Mitarbeiter brauchen, sollen sie einstellen. Ganz einfach. So wie es jahrzehntelang in Deutschland normal war! Für Produktionsspitzen und erhöhten Krankenstand gab es eben eine Personalreserve an Stamm-Mitarbeitern oder auch Überstunden. Und keine Leiharbeiter oder billige, tariffreie Subunternehmen. Das wagt man ja heute kaum noch auszusprechen. Aber da möchte ich gerne irgendwann wieder hin.

Zurzeit werden ja auch viele Leiharbeiter bei der Daimler AG fest angestellt, welchen Zusammenhang gibt es denn da mit dem Tarifvertrag zur Leiharbeit?

Am Höhepunkt der Kampagne „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ konnten wir in der Tarifrunde 2012 durchsetzen, dass Leiharbeiter

innen und Leiharbeiter nicht auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen, die auf Dauer angelegt sind. Dort muss der Arbeitgeber fest einstellen. Und wir konnten damals gegenüber den Arbeitgebern durchsetzen, dass nach achtzehn Monaten geprüft werden muss, ob es eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit im Entleihbetrieb gibt. Nach zwei Jahren muss dem Leiharbeiter in tarifgebundenen Unternehmen ein Angebot gemacht werden, in Festanstellung Teil der Stammbesellschaft werden zu können.

Sehr gut. Dann frage ich jetzt mal provokant: Warum sollte denn ein Leiharbeiter Mitglied der IG Metall werden?

Ich wünsch mir ja manchmal aus Dankbarkeit – aber das ist naiv. Ich habe es ja gerade versucht, darzustellen: Die Regelung im Metallbereich ist kein Geschenk der Arbeitgeber, nicht weil Herr Kressel oder Herr Porth und Herr Zetsche plötzlich barmherzig geworden wären. Sondern das ist das Ergebnis unserer gewerkschaftlichen Gegenmacht. Und von sehr schwierigen und zähen Verhandlungen. Deswegen wäre es aus meiner Sicht anständig und angemessen, als Leiharbeiter IG Metall-Mitglied zu werden. Aber wir haben als IG Metall noch viel vor. Dafür brauchen wir auch die Leiharbeits-KollegenInnen als IG Metall-Mitglieder.

Was hältst du denn eigentlich von den SSCs, den sogenannten Shared Service Centern bei der Daimler AG?

Von den Kolleginnen und Kollegen, die dort arbeiten, halte ich ganz viel. Von dieser Beschäftigungsform halte ich nichts.

Kannst du das näher erläutern?

Ja – weil es bei den SSCs meiner Meinung nach darum geht, Arbeitsplätze aus der Stammbesellschaft heraus zu lösen und aus dem Geltungsbereich des IG Metall-Tarifvertrags Baden-Württemberg in tariffreie beziehungsweise in Bereiche auszulagern, wo schlechtere Tarife gelten. Also dorthin, wo die Gewerkschaftsarbeit oft wieder ganz vorne anfangen muss. Und wo wir manche Dinge, die man hier in der Daimler Zentrale für normal hält, erst wieder neu erkämpfen müssen. Deswegen halte ich von den SSCs nichts. Ich möchte, „ein Betrieb – eine Belegschaft – ein Tarifvertrag“!

Bis zum 22. März fanden in der aktuellen Entgelt-Tarifrunde in allen Tarifgebieten die ersten Gespräche mit den Vertretern des Arbeitgeberverbands statt. Die sogenannte Friedenspflicht endet in der Nacht zum 29. April. Wie geht es denn dann weiter?

Wir werden mit Sicherheit nicht am 29. April ein Ergebnis haben. Die Arbeitgeber werden erstmal schauen: Wie stark ist denn die

IG Metall dieses Mal? Und wie viele Belegschaften stehen in welchem Maß hinter unseren Forderungen? Das werden sie bei den Warnstreiks austesten. Und nach den Warnstreiks werden sie sich entscheiden, ob sie mit uns in den Ring steigen wollen oder eben nicht. Die Beteiligung an den Warnstreiks wird ausschlaggebend sein dafür, wie es weitergeht. Deswegen sollten die Kollegen in der Daimler Zentrale die Zuschauerrolle verlassen, wenn sie sie bisher eingenommen haben sollten. Und sich an Aktionen und Warnstreiks der IG Metall beteiligen. Denn auch sie werden von einem guten Tarifiergebnis profitieren.



Die Tarifierfolge bringt also nicht der Osterhase ...

... und auch nicht der Weihnachtsmann oder der IG Metall-Sekretär. Das bringt nur die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und die eigene Beteiligung. Die IG Metall ist nicht der ADAC fürs Arbeitsleben. Oder auch kein Magier, der die Lohnerhöhung herbeizaubert. Die IG Metall ist eine Selbsthilfeorganisation. Es geht darum, dass Beschäftigte das gemeinsame Interesse haben, gut zu verdienen und gute Arbeitsbedingungen zu haben, sich gemeinsam organisieren und engagieren.

Ich möchte noch zwei Dinge loswerden. Vielleicht in dieser Tarifrunde oder vielleicht auch erst in der nächsten oder übernächsten, werden wir ein neues Instrument einsetzen können. Nämlich eintägige, bezahlte Streiks als Druckmittel nach dem Warnstreik, aber vor der Urabstimmung und dem Erzwingungsstreik. Das hat der IG Metall Gewerkschaftstag im Herbst letzten Jahres beschlossen. Natürlich sind Streiks kein Selbstzweck. Aber wenn es nötig sein sollte, den Arbeitgebern zu zeigen, dass wir ein richtiges Angebot haben wollen, weiß ich, dass viele Kolleginnen und Kollegen von Daimler und auch anderen Betrieben – ich sag's mal mit meinen Worten – scharf darauf sind, dieses Instrument anzuwenden.

Besonders „spannend“ wird möglicherweise die übernächste Tarifrunde. Sie wird – neben

einer Lohnerhöhung – höchstwahrscheinlich das Thema Arbeitszeit zum Ziel haben. Das könnte zum Beispiel die Angleichung anderer Tarifgebiete auf das Niveau von Baden-Württemberg sein. Momentan wird in Ostdeutschland ja 38 Stunden in der Woche gearbeitet. Und wir wollen für Ost und West mehr Flexibilität zugunsten der Beschäftigten erreichen. Heute läuft das ja meistens anders herum. Die Firma sagt, wann und wie der Beschäftigte flexibel zu sein hat. Wir wollen, dass aber auch die Beschäftigten Ansprüche haben zu sagen, heute möchte ich zum Beispiel mobil arbeiten. Oder ich möchte meine Arbeitszeit die nächsten zwei, drei Jahre verändern.

Aber das sind natürlich langfristige Ziele. Nichtsdestotrotz freue ich mich gemeinsam dafür streiten zu können. Ebenso wie für eine gute Lohnerhöhung in der diesjährigen Tarifrunde.

Spannende Aussichten! Also nicht nur der Arbeitgeber ist vorbereitet, sondern wir sind auch gut aufgestellt, haben gute Instrumente, um unsere berechtigten Interessen durchzusetzen.

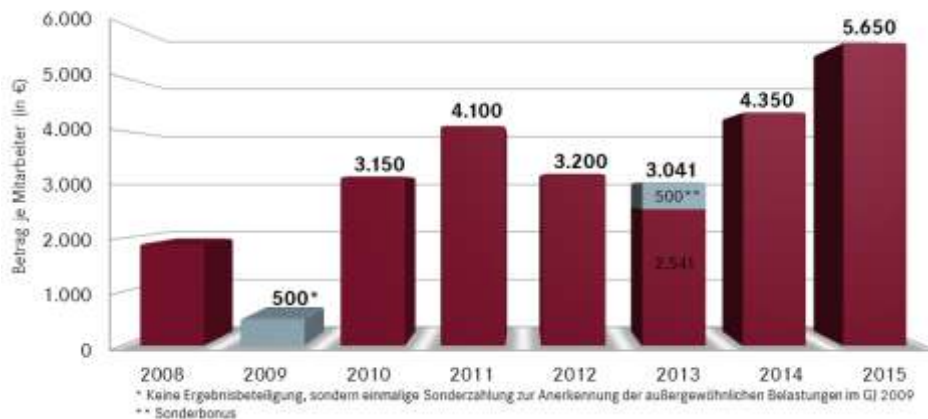
Die Tarifrunde ist für alle in der IG Metall immer eine anstrengende Zeit. Es wird dieses Jahr nicht einfach – auch wenn die Forderung unspektakulär aussieht. Sie ist aus Sicht der Arbeitgeber unheimlich hoch, weil die Inflation derzeit fast auf null Prozent ist. Dadurch würden die Reallöhne stärker steigen als 2006. Und das wissen auch die Arbeitgeber. Aber sie haben auch die Gewinne gemacht, dies bezahlen zu können!

Die Arbeitgeber haben aus ihrer Sicht – wie bereits zu Anfang des Interviews gesagt – noch eine offene Rechnung mit uns. Sie werfen uns die Rente mit 63 vor, die Verteidigung der Altersteilzeit, die Regulierung der Leiharbeit, die Reallohnsteigerung der letzten Jahre. Diese Rechnung werden sie versuchen, zu begleichen. Deswegen brauchen wir viele Mitglieder und eine starke Beteiligung an den Warnstreiks.

Vielen Dank für das interessante Interview!

Ergebnisbeteiligung 5.650 Euro: Rekord für 2015!

2015 war für Daimler ein Rekordjahr. Noch nie in der Unternehmensgeschichte wurden so viele Fahrzeuge verkauft, so hohe Erlöse erzielt und ein so hoher Gewinn eingefahren. Ein Rekord wurde auch bei der Ergebnisbeteiligung erzielt: 5.650 Euro! Dieser stolze Betrag wird mit dem April-Entgelt ausbezahlt.



Das Ziel, die Beschäftigten am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen, ist damit erreicht. Allerdings bekommen nicht alle Beschäftigten im Konzern die gleiche Ergebnisbeteiligung. Die Konzerntöchter haben ihre eigenen Regelungen, z.T. gibt es auch gar keine entsprechenden Vereinbarungen. Das hat bei den dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen – gerade angesichts unseres Rekordbetrags - erneut und verständlicherweise zu Enttäuschung geführt. Auch Leiharbeiter und Beschäftigte mit Werkvertrag haben zum Erfolg beigetragen und sind enttäuscht, dass sie nichts bekommen. Besonders hart getroffen zeigten sich die Beschäftigten in der Niederlassungsorganisation, für die gerade jetzt zum ersten Mal eine neue Regelung gilt, nach der gar keine Ergebnisbeteiligung für 2015 ausbezahlt wird.

In vielen Kommentaren im Mitarbeiter-Portal haben Kolleginnen und Kollegen ihre Solidarität mit den Beschäftigten im Konzern, die nicht von der Ergebnisbeteiligung profitieren,

deutlich gemacht. Das zeigt den Zusammenhalt in der Daimler-Belegschaft. Darauf können wir stolz sein.

ERLÄUTERUNG ZUR SYSTEMATIK

Die Ergebnisbeteiligung berechnet sich nach einer Systematik, in der das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der Geschäftsbereiche Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks und Mercedes-Benz Vans einfließt. Bei der Berechnung des Ausgangswerts wurden die am 4. Februar 2016 bei der Jahrespressekonferenz vorgelegten Zahlen zugrunde gelegt. Als zweiter Faktor kommt die Umsatzrendite (ROS) hinzu. 2015 lag das summierte EBIT der genannten Geschäftsfelder bei 11,7 Mrd. Euro, woraus laut einer festgelegten Tabelle ein Ausgangswert von 5.000 Euro für die Ergebnisbeteiligung resultiert. Der ROS betrug 8,8 Prozent, die laut abgestimmter Tabelle zum Faktor 1,13 führt. Beide Werte miteinander multipliziert ergeben die Rekordhöhe von 5.650 Euro. Die Systematik der Berechnung wurde um ein Jahr verlängert.

Ein Extra für die Urlaubskasse von der IG Metall

Nach April kommt der Mai. Und da füllen sich unsere Kassen noch einmal. Denn mit dem Mai-Entgelt wird das Urlaubsgeld ausbezahlt – passend zum Beginn der Hauptreisezeiten im Frühjahr und Sommer.

Aber ohne Gewerkschaften wäre der Urlaub kurz und ohne Urlaubsgeld. Viele Beschäftigte haben nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch. Das sind laut Bundesurlaubsgesetz lediglich vier Wochen. Damit ist der Urlaub nach Tarifvertrag zwei Wochen länger. Zusätzliches Urlaubsgeld gibt es auch nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schön, dass es für die Metallerinnen und Metaller in die Reisekasse ein "Extra" gibt. Denn die IG Metall hat in ihren Tarifverträgen nicht nur sechs Wochen Urlaub im Jahr vereinbart, sondern auch ein zusätzliches Urlaubsgeld. So wird manche Urlaubsreise erst möglich.

Gut, dass es Gewerkschaften wie die IG Metall gibt.



Neu im Betriebsrat: Bettina Stadtmüller



Bettina Stadtmüller

Das Stichwort Kommunikation“ zieht sich wie ein roter Faden durch das Berufsleben von Bettina Stadtmüller. Bereits während ihrer Ausbildung zur Grafik-Designerin arbeitete sie für Werbeagenturen und Textilunternehmen, setzte sich intensiv mit der Bedeutung und Wichtigkeit guter und klarer Kommunikation auseinander. Seit ihrem Einstieg beim Kommunikationsservice sorgte sie gemeinsam mit engagierten und serviceorientierten

KollegInnen dafür, dass Anfragen aus aller Welt an die Daimler AG die internen Ansprechpartner erreichten. Im September 2015 wechselte Sie in die Abteilung Real Estate im Gebäude Berberich, genauer gesagt in das neue Team für die Layoutierung von Büroeinrichtungen.

Dass man durch reden (vor allem zuhören) und durch gegenseitige Unterstützung mehr erreichen kann, beweist sie seit 2010 mit ihrem Engagement als Vertrauensfrau der IG Metall im Betrieb. Ihr Credo: „Schwätza muss ma mit de Leut, ned über se!“ (Für Nichtschwaben: Mit den Menschen reden, nicht über sie). Seit einigen Jahren ist sie im IG Metall Ortsfrauenausschuss Stuttgart aktiv, u. a. im Redaktionsteam der Zeitschrift „Lunte“. Darüber hinaus ist sie Mitglied der

Vertrauenskörperleitung, der Scheibenschwerredaktion und als Delegierte entsandt in das „örtliche Parlament“ der IG Metall Stuttgart, die Delegiertenversammlung. Sie wurde 2014 als nachrückende Betriebsrätin gewählt. Durch das altersbedingte Ausscheiden von Christa Hourani rückt Bettina Stadtmüller zum 1. April 2016 in den Betriebsrat nach.

Als Betriebsrätin möchte sie sich für einen fairen Umgang am Arbeitsplatz, für Frauenförderung und Gleichstellung, Gesundheitsschutz sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Sie wird die Vertrauensleutearbeit weiter ausbauen und stärken und als neue Verantwortliche des Scheibenschwerers das Thema Kommunikation der IG Metall im Betrieb gestalten.

Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit: Was heißt das für unseren Betrieb?



Bei der Unternehmensabfrage aller Kolleginnen und Kollegen, die einen Altersteilzeitvertrag abschließen könnten, haben rund 440 Beschäftigte Interesse an einem Vertrag zurückgemeldet. Mit diesem Interesse und den bereits bestehenden ATZ-Verträgen liegt unser Betrieb über der 4 Prozent Quote. Mit der Geschäftsleitung musste über die Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Altersteilzeit verhandelt werden. Es wurde über die Anzahl der neuen Verträge sowie mögliche Auswahlkriterien zur Erlangung eines Vertrages gesprochen. Die Ausgangspositionen waren sehr unterschiedlich.

Botschaft der Geschäftsleitung:

1. Das Kontingent an Verträgen soll die Zahl 150 nicht übersteigen.
2. Das Modell 3 - die späte ATZ ab dem 60. Lebensjahr soll es in unserem Betrieb nicht geben.
3. Anders als in der Vergangenheit kann nicht mehr jede/r, der/die in die ATZ gehen will, auch tatsächlich gehen.

Forderungen des Betriebsrates:

1. Alle Beschäftigten, die gehen wollen, sollen auch in 2016 gehen können.
2. Grundsätzliche Öffnung des Zugangsmodells 3
3. Mitarbeiter mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte sollen immer einen ATZ-Vertrag außerhalb eines festgelegten Kontingents bekommen.

Die Gespräche mit der Geschäftsleitung (GL) gestalteten sich als sehr schwierig. Sie hat für das Jahr 2016 einseitig und entgegen der GBV ohne Beratung mit dem Betriebsrat ein Kontingent von 150 ATZ-Plätzen festgelegt. Dieses Kontingent ist aus Sicht des Betriebsrates absolut unzureichend und kann die entstandene Bugwelle für das Modell 2 (abschlagsfreier Rentenzugang) der Jahrgänge 1954 bis 1958 nicht abfangen. Dass dies jedoch möglich ist, zeigt uns Mercedes Benz Cars. Dort werden speziell für das Modell 2 zusätzlich 1.000 ATZ-Plätze für das Jahr 2016 angeboten.

Die hohe Anzahl von IG Metall-Mitgliedern in den MBC-Standorten und der dadurch vorhandenen Mehrheit im Betriebsrat sind bei der Durchsetzung von Forderungen, die wir in Vertretung für alle Beschäftigten stellen, nicht nur sehr vorteilhaft, sondern auch sehr wirksam.

ERGEBNISSE DER VERHANDLUNGEN

Eine Beratung über die Öffnung für das Modell 3 lehnte die GL ohne Angabe von Gründen in der Zentrale kategorisch ab. Unsere Forderung, die Schwerbehinderten und Gleichgestellten außerhalb des von der GL festgelegten Kontingents zu betrachten, konnten wir erfolgreich durchsetzen. Außerdem konnten wir noch erreichen, dass sobald ein Rahmensozialplan in einem Bereich aktiviert wird, alle Verträge, die bereits in diesem Bereich abgeschlossen wurden, in das Zusatzkontingent des Rahmensozialplans überführt werden. Die dadurch freiwerdenden ATZ-Plätze werden dann den noch nicht zum Zug gekommenen Beschäftigten angeboten.

Das von der GL festgelegte Kontingent konnte somit indirekt erhöht werden. Dies gilt für die gesamte Laufzeit der GBV, sprich bis 2021. Vermutlich wird dies aber nicht ausreichen, damit alle, die in ATZ gehen wollen, auch einen Vertrag bekommen können. Für den Fall, dass in den Jahren 2016 bis 2021 jeweils

mehr Beschäftigte Interesse am Abschluss eines Vertrages haben, als das jeweils zur Verfügung stehende Kontingent ermöglicht, erfolgt eine Auswahl der Beschäftigten durch festgelegte Kriterien. Absoluten Vorrang haben Beschäftigte, die zum Ende der ATZ einen Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren haben. Weitere Kriterien sind die Betriebszugehörigkeit, ERA-Lastungspunkte und mind. 5 Jahre Schichtarbeit in den letzten 10 Jahren entlang den jeweiligen Schichter-Regelungen in der Zentrale.

Die im Folgejahr ATZ-Berechtigten werden vom Personalbereich zukünftig jeweils ab dem 1. Oktober des laufenden Jahres bzgl. des Interesses an einem ATZ-Vertrag abgefragt und über den Auswahlprozess informiert.

Wir IG Metall-BetriebsrätInnen vertreten weiterhin die Meinung, **alle die gehen wollen, sollen auch gehen können**, wie dies auch in den letzten Jahren möglich war!



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

Facharbeit hat Zukunft

Die Betriebsvereinbarung zur Portfolio-optimierung in TP/PP ist abgeschlossen. Die wesentlichen Inhalte sind:

- » Klares Bekenntnis zur Facharbeit
- » Fluktuationsersatz durch Jungfacharbeiter (nach abgeschlossener Berufsausbildung / demografische Entwicklung)
- » Kernbereich der Auftragsvorbereitungswerkstatt bleibt im Hause
- » Werksvertragssituation im Geb.122/4 wird aufgelöst und in befristete Arbeitnehmerüberlassung bis Juni 2018 umgewandelt und danach geschlossen
- » **10 zusätzliche Neueinstellungen wurden festgeschrieben**
- » Jährliche Planungsgespräche ebenso verbindlich festgeschrieben
- » Rotation und Qualifizierung geregelt

Dies war über ein Jahr hinweg harte Arbeit für alle Beteiligten (Betriebsrat, Personal- und Fachbereich). Es wurden sehr „dicke Bretter gebohrt“. Dieses Ergebnis ist gut. Es wurden

eine neue Höhenkammer und zwei Turbo-lader-Prüfstände gebaut. Für die zusätzlich anfallenden Arbeiten an den NfZ-Prüfständen wird im Laufe des Jahres das dringend benötigte Personal eingestellt. Wir möchten uns bei allen Beteiligten herzlich bedanken.



Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender
Verhandlungsführer
Tel: 3 35 45



Jürgen Fischer
Mitglied der
Verhandlungskommission
Tel: 2 06 79

Gebäude 128: Zebrastreifen ist endlich da

Jeden Tag konnte man vor dem Gebäude 128 einen gefährlichen Hindernislauf sehen. Kolleginnen und Kollegen, die ins Gebäude 128 oder die dahinter liegenden Bereich wollten, überquerten die Straße vor dem Gebäude 128.

Der ursprüngliche Überweg direkt an der Querspange zwischen Gebäude 120 und 119 fiel durch die Baumaßnahmen im Gebäude 120 weg. Ebenfalls sind die Drehkreuze unter der Querspange weggefallen. Der erste „Unfallschwerpunkt“ waren die neuen Drehkreuze, die aus unerfindlichen Gründen erhöht waren und eine Stolperfalle darstellten. Hier konnte durch bauliche Ver-

änderungen Abhilfe geschaffen werden. Der zweite „Unfallschwerpunkt“ war direkt vor dem Gebäude 128 – dieser wurde nun mit der Einrichtung eines Zebrastreifens am 7. März 2016 beseitigt! Wir bitten die Beschäftigten nachdrücklich, zur eigenen Sicherheit diesen Zebrastreifen auch zu benutzen.



Essenspreise für Schülerpraktikanten

In den Schulen beginnt nun wieder die Zeit der Schülerpraktika, um eine berufliche Orientierung zu bekommen. Auch die Zentrale gibt jungen Menschen die Gelegenheit, in die Bürowelt zu schnuppern.

Und wie heißt es denn so schön: Wer schafft, braucht Kraft! Daher bietet die Daimler AG den Schülerpraktikanten auch die Möglichkeit, zum Azubi-Rabatt zu essen. Hier muss folgendermaßen vorgegangen werden:

- » Die entsprechende Abteilung fordert eine zeitlich begrenzte mit Azubirabatt codierte Bezahlkarte über das Intranet oder direkt per Email (beim Clearingpooluser/Ziemann) an.
- » Aus dem Clearingpool wird die Karte an das Sekretariat gesendet oder muss abgeholt werden.
- » Kunde bekommt eine Benachrichtigungs-Email, dass die Karte erstellt und per Post unterwegs ist.
- » Die Karte wird vom Schüler am Gästekartensystem aufgeladen und nach Ende des Praktikums dort zurückgegeben (ohne Auszahlung Pfand) und einbehalten, wobei das Restguthaben ausbezahlt wird.

Bitte daran denken, einen entsprechenden Vorlauf einzuplanen. Sonst kommt die Karte und der Schülerpraktikant sitzt schon wieder in der Schule.



Leiharbeit – eine never ending Story?

Vergangensten Herbst hatten wir bereits im Scheibenwischer einen Artikel mit der Überschrift „alles hat eine Ende – auch die Leiharbeit?“. Dieser hat so manchen Leiharbeits-Beschäftigten aufgewühlt und auch ermuntert, mit uns in Kontakt zu treten, um über die persönliche Situation zu berichten. Aufschlagpunkt war, dass Leiharbeit in der Regel auf maximal 24 Monate begrenzt ist.

Ausnahmen bilden nur sogenannte Sachgrundfälle. Diese sind jedoch vergleichsweise selten im Betrieb zu finden. Klar war und ist, dass in 2016 viele heutige LeiharbeiterInnen im Betrieb die Höchstdauer erreichen werden. Mit Erreichen der Höchstdauer gibt es nur noch zwei Handlungsoptionen: entweder die Übernahme in die Daimler AG oder die Beendigung des Einsatzes in der Daimler AG. Auch eine Weiterbeschäftigung an einem anderen Daimler Standort scheidet aus.

Aktuell schätzen wir, dass bei uns im Betrieb ca. 100 Leiharbeitskräfte vor genau dieser Situation stehen. Eigentlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, bereits ab dem 18. Monat der Einsatzdauer eine Prüfung auf Übernahme durchzuführen. Leider zieht sich diese Prüfung bzw. der Rückmeldeprozess an die einzelnen Beschäftigten oft bis kurz vor Erreichen der Maximaldauer. Es gehört nicht viel Phantasie dazu, dass dies eine enorme Belastung für die einzelnen Betroffenen darstellt, möglicherweise von heute auf morgen ohne Beschäftigung dazustehen. Immer wieder kommt es vor, dass Leih-

arbeitnehmer am Ende ihrer Einsatzdauer auch bei der Leiharbeitsfirma gekündigt werden, was im Endeffekt die Erwerbslosigkeit bedeutet.



In den zurückliegenden Wochen hat der Betriebsrat beim Thema Arbeitnehmerüberlassung weiter Druck gemacht. Da, wo wir wissen, dass ein dauerhafter Bedarf an Personal besteht, wird hart um Übernahmen gerungen. So konnten wir zum Jahreswechsel Übernahmen im Bereich Truck, im VAN-Dauerlauf sowie vereinzelt in der IT erzielen. Dabei haben wir ca. 30 ehemalige LeiharbeiterInnen an Bord geholt.

WIE GEHT ES WEITER?

Wir werden beim Thema Arbeitnehmerüberlassung betrieblich nicht locker lassen. Unterstützung kündigt sich nun endlich auch aus der Bundespolitik an. Allzulange hat die Politik die Augen vor dem Missbrauch der Leiharbeit verschlossen. Mittlerweile liegt ein neuer Referentenentwurf zur Leiharbeit vor. Dieser setzt deutlich klarere und härtere Grenzen als in der Vergangenheit. So soll die

Verleihdauer zukünftig nur noch max. 18 Monate betragen. Auch was die Vergütung betrifft soll nachgebessert werden. Das hat z.T. jetzt schon betriebliche Auswirkungen. Seit Wochen wird versucht, den Betriebsrat zum Abschluss eines Optionsmodells zur Leiharbeit zu motivieren. Mit einem Optionsmodell können z.T. gesetzliche und tarifliche Regelungen betrieblich angepasst bzw. verändert werden. Das kann in Teilen durchaus auch Sinn machen, aber nur wenn das Gesamtpaket stimmt! Leiharbeit kann zu gewissen Einsatzzwecken das richtige Mittel sein, damit aber flächendeckend Dauerarbeitsplätze zu besetzen, ist moralisch fragwürdig und auf die Dauer ein gesellschaftlicher Spaltplatz.

Unser Ziel ist und bleibt, dass aus prekären Beschäftigungsverhältnissen zukünftig Arbeitsverhältnisse mit betrieblicher Zukunft und Perspektive entstehen.



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

Vorbild BMW: Dienstleistung nur noch mit Tarif!

Der Gesamtbetriebsrat von BMW hat sich im Juli 2015 mit der BMW-Konzernleitung auf ein **Memorandum of Understanding** geeinigt. Der Autohersteller will Logistikdienstleistungen in der Fahrzeug- und Komponentenfertigung künftig nur noch an externe Unternehmen vergeben, wenn diese für ihre Beschäftigten mit der IG Metall einen Tarifvertrag ausgehandelt haben. Damit soll die Auslagerung von Arbeit aus den Stammbetrieben gebremst werden und einer Zweiklassengesellschaft unter Beschäftigten innerhalb einer einzigen Wertschöpfungskette ein Riegel vorgeschoben werden.

Darf es auch ein bisschen weniger sein?

Wer sich seit einiger Zeit innerbetrieblich auf dem Stellenmarkt umsieht, hat häufig das Gefühl, dass die zu besetzenden Stellen gerne niedriger vergütet ausgeschrieben werden als in der Vergangenheit. Im Betriebsrat haben wir diesen Sachverhalt in den vergangenen Monaten kritisch beobachtet und auch ausgewertet. Nein, dieses Gefühl täuscht nicht, sondern entspricht durchaus der betrieblichen Realität. Im Ausschuss für Personal und Organisation (APO) sehen wir nun dringenden Handlungsbedarf zum Gegensteuern. An der Wursttheke im Supermarkt darf es auf Nachfrage vielleicht auch mal ein bisschen weniger sein, aber sicher nicht bei der hart erkämpften Vergütung der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Gemeinsam mit den BetriebsrätInnen aus dem Entgeltausschuss prüfen wir nun jede Stellen(-wieder)besetzung hinsichtlich der Eingruppierung. Soll die jeweilige Stelle bei einer Neubesetzung geringer vergütet wer-

den als in der Vergangenheit, fordern wir detaillierte Beschreibungen, welche Aufgabeninhalte bei der Stelle zukünftig entfallen sollen. Es kann nicht das Ziel sein, dass am Ende womöglich gleiche Arbeit im Betrieb unterschiedlich vergütet wird. Ein Absenken der Entgeltlinie im Betrieb können wir seitens Betriebsrats nicht mittragen. Daher handeln wir konsequent und widersprechen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung bei Versetzungen regelmäßig der geplanten reduzierten Eingruppierung. Wichtig ist, der Betriebsrat widerspricht i.d.R. in diesen Fällen nicht der Versetzung, sondern „nur“ der Eingruppierung. In Teilen führt dies allerdings zu Verzögerungen im Stellenwiederbesetzungsprozess. Verantwortlich ist hierfür aber nicht der Betriebsrat, der den Missstand anprangert, sondern eine teilweise hanebüchene Vergütungspolitik.

Bernd Öhrler

Internationaler Frauentag 2016: Für ein gewaltfreies und gleichberechtigtes Leben

Unter dieses Motto hat das Stuttgarter Frauennetzwerk (FNW) den Internationalen Frauentag dieses Jahr gestellt. Über 300 Frauen aus zahlreichen Ländern, darunter auch viele Flüchtlingsfrauen, sind dem Aufruf des FNW gefolgt. Sie haben auf dem Stuttgarter Schlossplatz eine lange Tafel aufgebaut und ihre Forderungen präsentiert. Über ein Dutzend Frauenorganisationen, die im FNW den Frauentag vorbereitet haben (so auch der Ortsfrauenausschuss der IG Metall Stuttgart und des DGB), haben in kurzen Reden die Forderungen begründet und Veränderungen eingefordert. Auf Einladung des FNW fand im Anschluss im Württembergischen Kunstverein eine gemeinsame Feier zusammen mit Flüchtlingsfrauen aus

Syrien, Irak, Afghanistan, Kurdistan und anderen Ländern statt. Eine schöne bunte Aktion, die die in Stuttgart lebenden deutschen und ausländischen Frauen einander näher gebracht hat.

Im Betrieb fanden Infostände in den Betriebsrestaurant sowie Frauencafés statt. Beides stieß auf reges Interesse. Außerdem wurde ein großer Teil der Außenstellen besucht.



Smartmob am Equal Pay Day

Ca. 100 Frauen versammelten sich am Samstag, 19. März - am Equal Pay Day - auf dem Stuttgarter Schlossplatz, um mit einem Smartmob gegen die Entgeltdiskriminierung von Frauen zu protestieren. Mit roten Taschen, roten Schuhen und roten Schals

demonstrieren die Frauen ihren Unmut. Die Farbe Rot steht für die roten Zahlen auf dem Konto vieler Frauen. Denn bei Einkommen und Renten klafft weiter eine riesige Lücke zwischen Frauen und Männern - insgesamt 21 Prozent. Arbeitnehmerinnen verdienten 2015

durchschnittlich 16,20 Euro brutto je Stunde, Männer 20,59 Euro. Bei der Rente zeigt sich der Geschlechterunterschied vielfach noch deutlicher. Als gesetzliche Altersrente erhielten einer Studie zufolge Frauen 2014 durchschnittlich 618 Euro, Männer 1037 Euro.

Erste Delegiertenversammlung der IG Metall nach der Wahl

Hallo Kolleginnen und Kollegen,

Anfang des Jahres wählten die IG Metall-Mitglieder der Daimler AG Zentrale 8 Delegierte. Als einer davon nahm ich am 12. März in Leinfelden-Echterdingen an der ersten Versammlung 2016 teil. Worum ging es? Es wurde neu gewählt. So der Ortsvorstand, in dem Vertreter aus allen wichtigen Stuttgarter Metallbetrieben sitzen, z. B. **Jörg Spies** als Vertreter der Daimler Zentrale. Auch die Geschäftsführung des Ortsvorstandes wurde gewählt: **Uwe Meinhardt**, **Martin Röhl** und **Hansjörg Schmierer**.

Der Ortsvorstand gab über die Arbeit der Geschäftsstelle Auskunft, z. B. wie sie sich auf die Tarifrunde 2016 vorbereitet. Oder was sie gegen prekäre Beschäftigung und für Tarifbindung unternimmt. Aus verschiedenen Betrieben kamen RednerInnen zu Wort. Für die Daimler AG Zentrale sprach unsere Vertrauenskörperleiterin **Christa Hourani** zum Internationalen Frauentag und warb für die Teilnahme beim Smartmob am Equal Pay Day. Die Versammlung war geprägt von Informationen, Meinungs- und Erfahrungsaustausch.

Dank dieser ist es möglich, gewerkschaftliche Anforderungen in die Praxis umzusetzen und die Ergebnisse der Geschäftsstelle widerzuspiegeln. Von vielen RednerInnen wurde die Wichtigkeit der Vertrauensleute als Brücke zwischen den IG Metall-Betriebsräten und Beschäftigten betont und deren Leistung gelobt. Im Juni findet die nächste Versammlung statt. Wir halten Euch auf dem Laufenden!



Es begrüßt Sebastian Hertweck
IG Metall-Vertrauensmann, FTF/MG,
Esslingen, Gebäude Roser



Ergebnisse der Delegiertenwahl

Im Januar fand die Wahl der Mitglieder der Delegiertenversammlung statt. Diese ist das Parlament der IG Metall Stuttgart für über 80.000 Mitglieder. Folgende Delegierte wurden gewählt und vertreten die Interessen der Mitglieder der Daimler Zentrale im „Parlament“.

Brunner, Thomas
Hertweck, Sebastian
Hourani, Christa
Jäger, Anselm
Spies, Jörg
Stadtmüller, Bettina
Strebe, Tim
Wasel, Silke

Vertrauensleutewahlen 2016: Wir machen mehr!

Damit Beschäftigte ihre Interessen und Themen voranbringen können, brauchen sie Vertreter aus ihrer Mitte: Vertrauensleute – sie kennen den Arbeitsalltag und leisten schnell praktische Hilfe. »Wir machen mehr«, so lautet das Motto der IG Metall zu den Vertrauensleutewahlen 2016. Ziel ist es, mehr Metallerrinnen und Metaller für diese Aufgabe zu begeistern. Im April finden in der Daimler Zentrale die Wahlen statt.

Kandidieren können alle IG Metall-Mitglieder, die aktiv im Team arbeiten und ihre Kolleginnen und Kollegen sowie den Betriebsrat unterstützen wollen. Denn Vertrauensleutearbeit ist Teamarbeit. Die IG Metall-Vertrauensleute arbeiten für- und miteinander – gemeinsam mit der Belegschaft, dem Betriebsrat und der IG Metall.

Vertrauensleute sind nah dran an den Arbeitsplätzen und an den Beschäftigten, um ihre Fragen zu beantworten und ihre Wünsche in die IG Metall-Gremien zu tragen. Sie sind ebenso kompetent – denn mit Hilfe der IG Metall-Seminare können sie sich qualifizieren und fit machen und sind damit immer auf dem aktuellsten Stand.

Wer bereit ist, die persönliche Arbeitssituation zu verändern, neues Wissen zu erwerben und sich beteiligen möchte am Gestalten von Arbeitsbedingungen und Veränderungsprozessen, ist herzlich zum Mitmachen aufgefordert.

Dass Beteiligung erwünscht ist, zeigen sowohl die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Frühjahr 2013 als auch die hohe Beteiligung beim Beteiligungsprozess mobiles Arbeiten. Tun Sie jetzt den nächsten Schritt und engagieren Sie sich in unserer Gewerkschaft. Denn gemeinsam erreichen wir viel mehr. Deshalb ist es wichtig, dass alle Bereiche der Zentrale mit engagierten und kompetenten Vertrauens-

leuten vertreten sind. Wir in der IG Metall freuen uns auf Sie als aktive Vertrauensperson. Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Ihr Wahlvorstand

Christa Hourani, Anselm Jäger, Silke Wasel, Bettina Stadtmüller

Weitere Infos unter:

<https://www.igmetall.de/arbeitslexikon-2351-vertrauensleute-2824.htm>
<https://www.igmetall.de/vertrauensleutewahlen-2016-18061.htm>

Statement eines Vertrauensmannes Magische Momente

Ich bin seit mehreren Jahren Vertrauensmann der IG Metall und genauso lange fremde ich ein bisschen mit meiner Rolle. Zum einen klingt Vertrauensmann für mich so ähnlich wie Blockwart, sorry. Bereits mein Vater war im gewerblichen Bereich Vertrauensmann und er war mächtig stolz auf diese Funktion. Ich kenne auch die Historie. In den Werken ist ein Vertrauensmann wer, aber im Büro???

Es ist auch nicht wirklich mein Ding, an Ständen zu stehen, Leute aktiv anzusprechen, sich am 1. Mai morgens aus dem Bett zu quälen, um dann im strömenden Regen durch Stuttgart zu latschen. Also Fehlbesetzung.

Aber dann gibt es immer wieder diese magischen Momente: „Sag mal, Du kennst dich doch irgendwie mit Betriebsrat aus, ich habe da ein Problem / ich müsst mal was wissen. Kannst Du mir helfen?“ „Ja, klar!“ Ich kenne meine IG Metall-AnsprechpartnerInnen im Betriebsrat, ich weiß, wer die Frage beantworten kann oder kriege es ganz schnell raus. Und die Ansprechpartner kennen mich, es ist unglaublich, wie schnell die IG Metall-BetriebsrätInnen reagieren, wenn ich eine Frage habe oder Hilfe brauche. Und ich weiß genau, dass die bei ihrem Workload nicht auf

Mails warten.

Wenn ich dann von KollegInnen ein „Danke, Du bist der BESTE 😊“ zurück bekomme, bin ich das ja eigentlich nicht, sondern meine IGM-KollegInnen im Betriebsrat, aber freuen tut es mich schon. Und vielleicht bleibt ja hängen, dass der Uwe in der IG Metall ist, ganz schnell an wichtige Infos kommt und gerne hilft.

Vielleicht muss ich mir ja gar keine Gedanken machen, weil ich am 1. Mai nie aus dem Bett komme.



Uwe Dyballa

Vertrauensmann der IG Metall in Möhringen, MS/SCI

**WIR
MACHEN
MEHR.**

VERTRAUENSLEUTE
DER IG METALL

www.dgb.de/erstterma2016

1. MAI 2016 VIEL ERREICHT UND NOCH VIEL VOR! **DGB**

ZEIT FÜR MEHR SOLIDARITÄT

Stuttgart / Marktplatz

10:00 Demonstrationzug ab Marienplatz
Banda Maracatú

11:00 Kundgebung
Philipp Vollrath
Vorsitzender DGB-Stadtverband Stuttgart

Reiner Hoffmann
DGB-Vorsitzender

Uwe Meinhardt
Geschäftsführer IG Metall Stuttgart

bis 14:00 Bewirtung, Infostände, Kinderprogramm
Cynthia Nickschas & Friends
Lieder für das Kopftregal



Impressum:

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
1. Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
daimler-zentrale@igm.de
www.daimler.igm.de/zentrale

Redaktionschluss dieser Ausgabe:
5. April 2016

Redaktion:
Jörg Spies, Christa Hourani, Anselm Jäger,
Rainer Konrad, Bettina Stadtmüller, Silke Wasel,
Sabine Winckler, Dietmar Stecker, Tim Strebe,
Jordana Vogiatzi (IGM), André Kaufmann (IGM)

Herstellung:
MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES

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

Betriebsversammlungen im Juni 2016

Montag, 13. Juni 2016 um 8.15 Uhr in
Untertürkheim im Betriebsrestaurant im
Gebäude 135, 1. OG

Dienstag, 14. Juni 2016 um 9.00 Uhr in
Möhringen im Betriebsrestaurant

KUNSTERLEBNIS Mai 2016

Kunst im Robert-Bosch-Krankenhaus. Ein Projekt der Robert-Bosch Stiftung

Vor rund zehn Jahren wurde im Robert-Bosch-Krankenhaus das Projekt „Kunst im Krankenhaus“ ins Leben gerufen. Im Rahmen der Führung wird die Kunstbeauftragte Isabel Grüner die einzelnen Kunst-Bau-Projekte vorstellen und auf die Resonanz bei Patienten, Mitarbeiter und Besuchern eingehen.

Treffpunkt: 17:15 Uhr, Robert-Bosch-Krankenhaus

Termin: Do, 19.05. 2016 Führung: Isabel Grüner // Kosten: 6,50 Euro

KUNSTERLEBNIS Juni 2016

Kunst zum Anfassen: Die Skulpturen-Terrasse der Staatsgalerie

Würden Sie gerne Skulpturen berühren? Im Museum darf man das nicht. Anders ist es draußen. Die neu eröffnete Skulpturenterrasse der Staatsgalerie ist ein absolutes Highlight, eine Oase der Kunst.

Treffpunkt: 18:15 Uhr, Foyer der Neuen Staatsgalerie Stuttgart

Termin: Di, 2.6. 2016 Führung: Ricarda Geib // Kosten: 12,00 Euro (bei 15 TN)

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

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