

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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



Nr. 104 • Juni/Juli 2016

Seite 3

**Tarifrunde 2016:
Das Ergebnis steht**



**VERTRAUENSLEUTE
DAIMLER ZENTRALE**



5% sonst
brennt's

jetzt machen WIR den
Arbeitgebern Beihilf!



Zu wenig bleibt
zu
wenig!



Straßendauerlauf

Verlagerung des MB-Truck
Straßendauerlaufes in die Türkei
Seite 4 //

Psychische Gesundheit

Chronischer Stress ist
Risikofaktor
Seite 6 //

Veränderte Arbeitswelt

Abschiedsinterview mit
Christa Hourani
Seite 8/9 //

„Schlagzahl“



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein Editorial soll dem Leser immer verständlich sein und den Blick über das Tagesgeschäft hinaus öffnen, ohne den Kontakt zur Realität zu verlieren. In der aktuellen Ausgabe werden wir das auch versuchen, ob es gelingt, entscheiden Sie. Flex@work, agile-working, mobile-working, desk-sharing, Design your time, Define your rest, Fit your space ...alles verstanden?

Alle diese Begriffe stehen für die schöne neue Arbeitswelt im Büro. Es soll eine Aufbruchsstimmung geschaffen werden, die in die Welt Industrie 4.0 passt und die Wettbewerbsfähigkeit von Daimler weiter voran bringt. Eigentlich eine gute Sache. Schließlich kann keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer Interesse daran haben, dass Daimler in den nächsten Jahren an Boden verliert.

Dennoch macht es manchmal Sinn, einen Schritt zurück zu treten und neue Begriffe und das, was daraus resultieren kann, zu hinterfragen. Beispiel: „agile-working“ auf deutsch: agiles Arbeiten. Dieser Begriff steht für: schnell, gut koordiniert, lebendig, akkurat. Das Gegenteil ist uns allen bekannt: schwerfällig, träge, unbeweglich. Also ist agiles Arbeiten eine gute Sache. Wenn, ja wenn da nicht der eine oder andere Pferdefuß auftauchen würde. Dazu muss man den Ablauf von agilen Projekten verstehen. Sehr vereinfacht dargestellt, wird zwischen Management und Kunde ein sogenanntes Scrum-Team aus verschiedenen Playern gebildet. Völlig losgelöst von der Linienfunktion soll dann kurzzyklisch, meistens innerhalb von 3 Wochen, an einer Aufgabe gearbeitet werden, die dem Kunden einen optimalen Nutzen bietet. Während dieser Phase gibt es i. d. R. eine Begrenzung der gleitenden Arbeitszeit, das Thema Familie und Beruf wird weitgehend ausgeblendet, Pausenzeiten werden auf ein Minimum reduziert und der Ergebnisdruck wird auf ein Optimum gesteigert.

Bei uns in der Zentrale nimmt diese Art zu arbeiten aktuell ständig zu und neben der Begeisterung für das Neue liegen erste kritische Nachfragen beim Betriebsrat vor. Wer sind diese kritischen Fragesteller? Es sind Kolleginnen und Kollegen, denen sehr schnell bewusst wird, was das heißt, so auf Dauer zu arbeiten, insbesondere dann, wenn die Arbeit in der Linie, nach Rückkehr aus dem agilen Projekt, auch noch zu erledigen ist. Und woran liegt das?

Es fehlen eindeutige und faire Spielregeln für agiles Arbeiten. Und das Unternehmen hat bisher auch kein gesteigertes Interesse an solchen Spielregeln. Wie sonst ist es zu verstehen, dass die wichtigsten Fragestellungen des Betriebsrats bis heute unbeantwortet sind. Es geht mal wieder nur um den Profit und dessen Maximierung. Da kann man schon mal seine Grundsätze zu Life-Balance und ähnlich guten Regelungen über Bord werfen.

Es ließen sich noch wesentlich mehr Beispiele zu der schönen neuen Arbeitswelt im Büro machen, in der vordergründig von attraktiver Arbeit die Rede ist, es aber darum geht, mehr Leistung für bessere Ergebnisse mit weniger Menschen zu erreichen. Stellt sich die Frage, wo bleiben die Beschäftigten? „Humankapital“ wird in den kommenden Jahrzehnten der Erfolgsfaktor in der Wirtschaft sein. Es muss also darum gehen, mit diesem „Kapital“ sorgsam und nachhaltig umzugehen.

Wer die Schlagzahl ins Unermessliche steigert, wird kurzfristig Erfolge haben, aber langfristig verlieren. Wir wollen erfolgreich sein und stehen bereit, zur aktiven Gestaltung der neuen Arbeitswelt unter breiter Beteiligung der Belegschaft. Jetzt!

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenfürherin



Tarifrunde 2016: Das Ergebnis steht!

Bei den Warnstreiks im Südwesten haben 243.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Einigung möglich gemacht: Beschäftigte bekommen in zwei Stufen deutlich mehr Geld. Zum 1. Juli 2016 steigen die Entgelte zunächst um 2,8 Prozent, zum 1. April 2017 werden sie um weitere 2,0 Prozent angehoben. Für die Monate April bis Juni 2016 gibt es eine Einmalzahlung von insgesamt 150 Euro, Auszubildende erhalten 65 Euro. Der Tarifvertrag läuft 21 Monate bis zum 31. Dezember 2017.



Quelle: fotolia

4 Stunden haben die Tarifpartner in Köln bis zu einem Ergebnis gerungen, dabei wurde auch die Option einer Differenzierung für Betriebe in besonderen wirtschaftlichen Situationen verhandelt.

der Daimler AG als tarifgebundenem Unternehmen ganz selbstverständlich ist (Tariflohn, Urlaub, Fortbildung...), mussten diese Kolleginnen und Kollegen bisher verzichten. Gerecht geht eben nur mit Tarif!

Am 13. Mai hat die Große Tarifkommission in Baden-Württemberg eine erste, positive Einschätzung dazu abgegeben, und am 2. Juni die Annahme entschieden. Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter im Südwesten, sagte vor 185 Delegierten: »Die Kollegen in NRW haben

Kollegen nur so wenige hier engagiert haben...«

Mehrheitlich begrüßen auch die Kolleginnen und Kollegen das Ergebnis in NRW, das mit Warnstreiks und betrieblichen Aktionen erreicht werden konnte: »Ich möchte unseren Vertrauensleuten der IGM und den Kolleginnen und Kollegen aller Betriebe, die sich an den Warnstreiks beteiligt haben, meinen DANK aussprechen, nur durch diese Solidaritätsgemeinschaft haben WIR diesen guten Ab-

Den meisten großen Betrieben vor allem in Baden-Württemberg geht es gut oder – wie z.B. der Daimler AG – sehr gut. Weil es aber auch andere Firmen gibt, wurde für sie im Rahmen des aktuellen Tarifabschlusses eine Differenzierungsmöglichkeit beschlossen. Damit kann der Arbeitgeberverband für ein betroffenes Unternehmen einen entsprechenden Antrag an die IG Metall stellen, die zweite Stufe der Tarifierhöhung für die Mitarbeiter (maximal um 3 Monate) zu verschieben. Damit wird ein dauerhafter Eingriff in die Entgeltstruktur der Beschäftigten vermieden.



einen richtig guten Job gemacht.« Er stellte aber auch klar: »Ohne die massiven Warnstreiks in ganz Deutschland wäre keine Bewegung am Verhandlungstisch möglich gewesen.«

Im Intranet #onair gab es dazu viele Kommentare, in denen das Ergebnis in NRW kontrovers diskutiert und kommentiert wurde. Es gibt auch Kolleginnen und Kollegen, die das Ergebnis als zu niedrig ablehnen und die Ursache z.B. in der zu niedrigen Beteiligung der Belegschaft in der Daimler Zentrale an den Warnstreiks sehen: »... Alle anderen Mitarbeiter sagen der Geschäftsleitung, sie lehnen die Forderung der IG Metall ab oder interessieren sich nicht dafür und wären auch mit 21 Null-Monaten glücklich und zufrieden. Ich denke, nur wer bei den Warnstreiks draußen war, hat sich das Recht erworben, die IG Metall für das Ergebnis zu kritisieren. Ich war draußen, ich finde es höchst bedauerlich, dass sich von meinen direkten

schluss geschafft und Fakt ist doch das wir im Zeitraum vom Juli 2016 bis April 2018 sockelwirksam 4,8 % mehr Lohn bekommen!...«

Jörg Hofmann, der Erste Vorsitzende der IG Metall bewertet das Ergebnis als einen Beitrag für mehr Gerechtigkeit. »Er ist gut für die Metallerinnen und Metaller und er ist gut für die deutsche Wirtschaft. Er zeigt: Einen Ausgleich zwischen gegensätzlichen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und eine Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg gibt es nur mit einer starken Gewerkschaft und einem Flächentarifvertrag.«



An dieser Tarifrunde haben sich zum ersten Mal Belegschaften beteiligt, die KEINEN Tarifvertrag haben. Dort konnten die Mitglieder und die IG Metall gemeinsam für einen Tarifvertrag streiken und in einigen Betrieben einen Tarifvertrag abschließen. Damit sind allein in den vergangenen Wochen 10.000 Beschäftigte in 40 Betrieben in den Tarifvertrag geholt worden. Zurzeit verhandelt die IG Metall in bundesweit etwa 100 Betrieben über einen Tarifvertrag. Denn auf das, was bei



Bettina Stadtmüller
Vertrauenskörperleiterin
Tel: 9 33 43

Verlagerung des MB-Truck - Straßendauerlaufes in die Türkei

Am 11. April wurde auf dem Bereichstag von TP/ET verkündet, dass der Straßendauerlauf (SDL) der schweren Nutzfahrzeuge, der heute in Deutschland stattfindet, in die Türkei, in das Werk in Aksaray verlagert werden soll. Am Standort Aksaray werden aktuell der Actros, Axor und Atego in Serie produziert. Dort soll bis 2017 auf einer freien Fläche innerhalb des Werksgeländes ein neues Entwicklungs- und Versuchszentrum (EVZ) entstehen.

DOCH DER REIHE NACH:

Bis vor ca. zwei Jahren wurde der SDL in großen Teilen mit Arbeitnehmerüberlassungen am Standort Stuttgart/Wörth betrieben. Dieselben Vorgesetzten, die heute eine Verlagerung in die Türkei planen und befürworten, hatten damals schon die Ideallösung für den SDL, nämlich die Fremdvergabe als Werksvertrag an die Firma HAT. Die damals betroffenen Leiharbeiter wurden zu ihren Verleihfirmen zurückgeschickt und von diesen postwendend entlassen. Das Gesamtwerkwerk SDL mittels Werkvertrag rechtssicher abzubilden, ist zwischenzeitlich, auch aufgrund des SWR – Beitrags „Hungerlohn am Fließband“, gescheitert.

Also hat die Geschäftsleitung nach einer anderen Lösung gesucht und sie auch gefunden. Unter dem Deckmantel der Internationalisierung soll nun der SDL zukünftig in der Türkei angesiedelt werden. Um das zu begründen, lässt man sich einiges einfallen.

Unter den Stichworten „Ein-Standort-Strategie, Aufbau eines internationalen Entwicklungsnetzwerks, Konzentration auf hochwertige Arbeitsaufgaben in Deutschland bis hin zum Umweltschutz und der gesellschaftlichen Akzeptanz von Erprobungsfahrzeugen auf öffentlichen Straßen“ hat H. Dr. Möller, Gesamtverantwortlicher für das Projekt, nichts ausgelassen, um die Vernichtung von Arbeitsplätzen in Deutschland zu begründen.

Auf die Frage der Beschäftigten, ob die Verlagerung auch etwas mit einer „Billig statt Besser-Strategie“ zu tun hätte, war die Aussage ein klares Nein.

Die Verlagerung in die Türkei habe nichts mit einer Kostenreduzierung oder Sparmaßnahme zu tun, das sei eine rein strategische Entscheidung, um ggf. dringend notwendige Kapazitäten im Versuch freispielen zu können, so Dr. Möller.

Das war die Chance für den Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies**, um unter dem Beifall von fast 200 Kolleginnen und Kollegen aus Stuttgart und Wörth, den Verantwortlichen auf Unternehmensseite ein offenes Angebot mit dem Ziel der Erhaltung der Arbeitsplätze

in Deutschland zu machen. Dieses Angebot sieht wie folgt aus:

1. Der SDL Stuttgart inkl. der Fremdvergabe am Standort Stuttgart wird aufgelöst
2. Der externe Betrieb des SDL Wörth wird ebenfalls aufgelöst
3. In der Konsequenz entsteht ein SDL-Leistungszentrum am Standort Wörth
4. Im Rahmen der Entstehung vereinbart der Betriebsrat mit dem Unternehmen entsprechende Flexibilität inkl. eines Sockels an Eigenbeschäftigung im SDL



Ergebnis wäre, dass der Betriebsrat der Logik einer Ein-Standort Strategie folgt und damit sicherstellt, dass es für die Entwicklung und den Versuch eine gemeinsame langfristige Perspektive gibt. Darüber hinaus könnten Prozesse verschlankt und über sehr kurze Abstimmungswege zur Entwicklung ein Mehr an Effizienz geschaffen werden. Ein weiterer Vorteil wären Kosteneinsparungen, denn mit der geplanten Verlagerung in die Türkei und deren Folgen entstehen zusätzlich Kosten und Risiken.

Zusätzlich könnten zur Ergänzung der fehlenden notwendigen Kapazitäten im Versuch junge Fachkräfte in Wörth eingestellt werden.

Es hat fast drei Wochen gedauert, bis zu diesem Angebot des Betriebsrats eine Antwort kam. Da es den Beitrag sprengen würde, lassen wir den mehrseitigen Text von H. Dr. Möller hier weg. Kurz und knapp: das Unter-

nehmen hat alle Vorschläge des Betriebsrats abgelehnt und ist damit auch nicht bereit über den Verbleib des SDL in Deutschland zu verhandeln.

WIE GEHT ES JETZT WEITER?

Da der Betriebsrat die Verlagerung in die Türkei nicht verhindern kann, greift die Mitbestimmung bei der Frage der Umsetzung. Dazu wird der Betriebsrat Verhandlungen zu einem Interessenausgleich/Sozialplan mit dem Unternehmen aufnehmen. Dabei ist es das Ziel, für jeden und jede von der Verlagerung Betroffenen einen gleich- oder auch höherwertigeren Arbeitsplatz zu schaffen. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass eine Verlagerung (auch von Teilumfängen) erst dann startet, wenn die neuen Arbeitsplätze für die betroffenen Kollegen existieren.

Fazit: Bei diesem Vorgang zeigt sich einmal mehr, dass es bei Entscheidungen des Unternehmens kaum eine Rolle spielt, ob der Betriebsrat Flexibilität in Form von Leiharbeit zulässt oder nicht. Vielleicht würde ja ein solidarisches Vorgehen der gesamten Belegschaft in der Truckentwicklung zu einem Einlenken führen. Aber das geht nur, wenn sich die Beschäftigten organisieren. Darüber nachzudenken lohnt sich, weil keiner weiß, wann und welche Arbeitsplätze diesem Beispiel folgen werden.



Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender
Tel: 3 35 45



Matthias Baur
IG Metall-Betriebsrat
Tel: 3 35 46



Dietmar Stecker
IG Metall-Betriebsrat
Tel: 2 43 69

Neues von der Baustelle Gebäude 120

Nachdem am 30. September 2015 der Auszug des letzten Mitarbeiters aus dem Gebäude 120 erfolgte, ist die Kernsanierung in vollem Gange. Das Gebäude mit seinen drei Bauabschnitten, (zwei aus den 80er Jahren und der dritte aus den 60er Jahren) wurde nun komplett entkernt. Hier werden für ca. 2000 Mitarbeiter neue Büros entstehen, auch zukünftig wird es einen barrierefreien Zugang zum Gebäude geben.

Dieser Umbau ist mit großen und leider auch mit lauten Bauarbeiten verbunden. Die Bagger, die auf mehreren Etagen gleichzeitig arbeiten, verursachen schon einen enormen Lärmpegel und der Staub, der dabei entsteht, macht es natürlich auch nicht einfacher.

WAS WIRD DERZEIT GETAN

Es finden Gespräche des Betriebsrats mit Arbeitsschutz, Gebäudemanagement,

Fachbereichen und der Geschäftsleitung statt. Erste Maßnahmen waren unter anderem folgende:

- » den Kollegen verstärkt mobiles Arbeiten zu ermöglichen
- » Wechselarbeitsplätze in anderen Gebäuden/Gebäudeteilen
- » Nutzung von Besprechungszimmern in den anliegenden Gebäuden

Wir Betriebsräte arbeiten mit Hochdruck an weiteren Lösungen, die den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Entlastung bringen – denn die Fertigstellung des Gebäudes ist nicht vor Oktober 2017 zu erwarten.



Oliver Steininger
Vorsitzender des Ausschusses Arbeitsschutz, Umwelt und Gesundheit
Tel: 2 06 53

Entwicklung des Gebäudes 120: Alt - Bau - Zukunft



Sommerhitze

Der Arbeitgeber hat bereits beim Einrichten einer Arbeitsstätte, darauf zu achten, dass die baulichen Voraussetzungen für einen sommerlichen Wärmeschutz nach den anerkannten Regeln der Technik gegeben sind. Bei älteren Gebäuden ohne Klimaanlage oder Lüftungssystemen ist eine Nachrüstung nicht immer möglich. Hier muss die Sonneneinstrahlung durch geeignete Sonnenschutzsysteme vermindert werden. Dazu ist der Arbeitgeber laut der Arbeitsstättenrichtlinie 3.5 – Raumtemperatur verpflichtet.

Übersteigt die Temperatur im Büro dennoch 26°C, sollen geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Diese Maßnahmen können sein:

- » Effektive Steuerung des Sonnenschutzes und der Lüftungseinrichtungen
- » Reduzierung der inneren thermischen Lasten (elektr. Geräte nur bei Bedarf einschalten)
- » Lüftung in den Morgenstunden
- » Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
- » Lockerung der Bekleidungsregelungen
- » Bereitstellung geeigneter Getränke (Trinkwasser)

Wir im Betriebsrat haben hierbei leider nur einen sehr begrenzten Handlungsspielraum. Eine der oben genannten Maßnahmen wurde nach mehreren Gesprächen zwischen

Geschäftsleitung und Betriebsrat in einer Absprache geregelt. Für das Jahr 2016 wird es kostenloses Heizwasser geben, allerdings noch nicht für alle Beschäftigte.

Jeder/jede gewerbliche MitarbeiterIn / produktionsnahe/r MitarbeiterIn in den Werkstätten der Truck- und VAN-Entwicklung in Stuttgart sowie im Classic-Center in Fellbach erhält im Zeitraum vom 01. Juni 2016 – 15. September 2016 pro Anwesenheitstag einen Wertbon für eine 1-Liter-Flasche Wasser. Dies gilt auch für die in diesen Bereichen eingesetzten technischen Azubis und Abordnungen sowie gewerblichen ANÜ's (LeiharbeiterInnen).

Für den Verwaltungsbereich (Angestellte) forderten wir die gleiche Regelung. Das lehnte unsere Geschäftsleitung (GL) jedoch aus Kostengründen ab. Sollten sich die

Verhandlungen zur Arbeitnehmerüberlassung allerdings positiv für die GL entwickeln, könnte sich die GL durchaus vorstellen, Heizwasser für alle Mitarbeiter auszugeben.

Bei diesen Verhandlungen geht es um die Verlängerung von ANÜ's von 24 Monaten auf 48 Monate. Was das eine mit dem anderen zu tun hat, erschließt sich uns nicht.

Wir IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräte werden uns bei diesem Thema nicht erpressen lassen. Die Verhandlungen gehen in die nächste Runde. Wir werden Sie über den Verhandlungsstand auf dem Laufenden halten.

Dietmar Stecker

Chronischer Stress ist Risikofaktor für psychische Erkrankungen

Die Zunahme psychischer Erkrankungen im letzten Jahrzehnt hat als mögliche Verursachung das Thema Stress ins Zentrum des öffentlichen Interesses gerückt. Mittlerweile stehen Psychische Erkrankungen an 2. Stelle der Ursachen von Arbeitsunfähigkeits-Meldungen.

Über den Stress am Arbeitsplatz klagen viele. Burnout und psychische Störungen sind auf dem besten Weg, zur Volkskrankheit zu werden. Tatsache ist, dass arbeitsbedingter Stress überall zugenommen hat, in Fabrikhallen, Werkstätten und Büros. Die Anzahl der Ausfalltage durch psychische Erkrankungen nimmt deutlich zu. Psychische Erkrankungen führen zu langen Krankschreibungen und Ausfallzeiten. Der Dachverband der Betriebskrankenkassen BKK hat in seinem Report festgestellt, dass die Psychischen Erkrankungen nach den Muskel- und Skeletterkrankungen und den Atemwegserkrankungen bereits an dritter Stelle stehen. Im Schnitt dauerte 2015 eine einzelne Arbeitsunfähigkeit eines

Gesicherte psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz sind also Zeitdruck, ständige Konzentrationserfordernisse, Rollenunklarheit und –konflikte, Zielwidersprüche und –konflikte, Arbeitsunterbrechungen, Über- und Unterforderungen.

PRÄVENTIV GEFAHREN ERKENNEN

Nur zu klagen, nützt jedoch nichts. Es muss auch gehandelt werden, und zwar vor allem von Arbeitgeberseite. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Unternehmen, Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Erkrankungen zu ergreifen. Das Zauberwort heißt Gefährdungsbeurteilung. Sie ist ein

Mittel zur Prävention. Wo sie angewendet wird, kann sie Gutes bewirken. Wir Betriebsräte haben die Pflicht, darauf zu achten, ob der Arbeitgeber diesen Auftrag erfüllt. Arbeitgeber sind unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Der Arbeitgeber kann dies selbst tun. Er kann aber auch andere Personen wie Fachkräfte



Arbeitsbedingungen objektiv in Bezug auf potenzielle psychisch belastende (kritische) Kombinationen von Belastungen.“ Die Verantwortung für die Durchführung liege bei der Führungskraft, dem Arbeitsschutz (Organisation des

FEHLENDE KAPA

Analyseteams), dem Betriebsrat und beim Werksärztlichen Dienst(WD). Und genau hier beginnt das Problem sichtbar zu werden – die viel zu gering bemessene personelle Ausstattung des Analyseteams auf der Unternehmensseite, vor Allem beim Arbeitsschutz und WD. Dadurch können derzeit maximal 10 Termine pro Jahr für jeweils 5-10 Mitarbeiter durchgeführt werden. Also weniger als ein Prozent der Beschäftigten der Zentrale haben die Chance, pro Jahr ihre Arbeitsbedingungen analysieren zu lassen.

So entstehen lange Wartezeiten, bis die eigentlich vorgesehenen und dringenden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden können. Der Schwerpunkt der Überprüfung liegt dabei z.Z. auf Ergonomie und Aufgaben am Arbeitsplatz, der Faktor Psyche wird eher vernachlässigt. Das muss sich dringend ändern, um den wachsenden Anforderungen der neuen Arbeitswelten gerecht werden zu können!

Wir fordern deshalb:

- » Stärkung, der Betrachtung der psych. Belastungen am Arbeitsplatz
- » Aufstockung der Mitarbeiter im Analyseteam

Links mit weiterführenden Informationen:
<https://www.igmetall.de/gefaehrungsbeurteilung-am-arbeitsplatz-9323.htm>



Beschäftigten 12,7 Tage. Spitzenreiter bei der Falldauer sind jedoch psychische Diagnosen mit 38 Tagen je Fall – länger als bei Tumorerkrankungen (35 Tage).

Stress bzw. Psychische Beanspruchungen sind definiert als kurzzeitige Auswirkungen von Belastungen, die durchaus auch positiv (Lernvorgänge, Motivation), aber eben auch negativ sein können: Psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung, herabgesetzte Wachheit. Nach der Definition von BDA (Bundevereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und DGB von 2004: „Stress ist ein Zustand, der von körperlichen, psychischen und sozialen Beschwerden und Funktionsstörungen begleitet wird, und der auf Empfindungen des Einzelnen, die an ihn gerichteten Anforderungen oder Erwartungen nicht erfüllen zu können, zurückzuführen ist.“

für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte damit beauftragen. Die Ergebnisse müssen dokumentiert werden.

VERANTWORTUNG

Wenn man das Stichwort „Gefährdungsbeurteilung“ als Suchbegriff im Intranet eingibt, stößt man u.a. auf folgende Informationen: „...Im Rahmen der Beurteilung von Arbeitsbedingungen hinsichtlich einer möglichen Gefährdung der Gesundheit - entsprechend § 5 des Arbeitsschutzgesetzes - sind insbesondere auch Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit und Qualifikation der Beschäftigten zu berücksichtigen. Somit sind die auslösenden Faktoren für psychische Fehlbelastungen zu berücksichtigen. Die Gefährdungsanalyse Psychische Belastung untersucht die



Oliver Steininger
 Vorsitzender des Ausschusses AUG
 Mitglied im Analyseteam
 Tel: 2 06 53

Zeit für mehr Solidarität

Unter diesem Motto haben sich am 1. Mai 390.000 Menschen an mehr als 500 Veranstaltungen und Kundgebungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes beteiligt.



Im Aufruf des DGB zum 1. Mai wird das Motto erläutert: „Am 1. Mai demonstrieren wir für mehr Solidarität – zwischen den arbeitenden Menschen, den Generationen, Einheimischen und Flüchtlingen, Schwachen und Starken. Es ist an der Zeit für mehr Solidarität, und wir brauchen Zeit für mehr Solidarität!“

**Integration geht nur gemeinsam,
mit gleichen Rechten für alle Beschäftigten!**

Deutschland steht vor großen Aufgaben: Hunderttausende sind vor Krieg und Terror zu uns geflüchtet. Sie treffen hier viel zu oft auf Hass und Menschenfeindlichkeit. Dagegen

wenden wir uns entschieden – die Antwort heißt Integration in Arbeit und Gesellschaft, nicht Ausgrenzung! Die Gewerkschaften stehen für eine freie, offene, solidarische und demokratische Gesellschaft. Geflüchtete und Einheimische dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Wir fordern: Keine Ausnahmen beim Mindestlohn, keine Absenkung von Arbeitsschutzstandards! ...Unsere Geschichte verpflichtet uns zum Handeln gegen Krieg und Intoleranz, Rassismus und Antisemitismus. Der 1. Mai ist unser Tag der Solidarität und kein Ort für Nazis und Rechtspopulisten.“

Danke für das Vertrauen!

Im gesamten April wurden bei uns in der Daimler Zentrale unter den IG Metall-Mitgliedern die Vertrauensleute der Abteilungen gewählt. Am 3. Mai fand dann die erste Vertrauensleute-Vollversammlung in der neuen Zusammensetzung statt, der Wahlvorstand gab die genauen Ergebnisse bekannt. Wir begrüßen alle Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner und freuen uns, dass einige neue Vertrauensleute dazugewonnen werden konnten. Das werden wir bei unserem gemeinsamen Sommerfest gebührend feiern! Wir möchten uns bei den Ausgeschiedenen, die mit ihrem langjährigen Engagement für Mitglieder, Kolleginnen und Kollegen zusammen mit der IG Metall im Betrieb gemeinsam viel erreicht haben, herzlich bedanken. Im Besonderen bei unserer bisherigen Vertrauenskörperleiterin **Christa Hourani**. Genieße deinen wohlverdienten (Un)ruhestand, liebe Christa! Zur Nachfolgerin von Christa Hourani wurde einstimmig **Bettina Stadtmüller** gewählt, Stellvertreter ist **Anselm Jäger** und Stellvertreterin **Silke Wasel**.



Am 3. Mai wurde auch das Gremium der Vertrauenskörperleitung sowie dessen Vorsitz inklusive Stellvertretung neu gewählt. Die VK-Leitung koordiniert die Arbeit der Vertrauensleute, entwickelt gemeinsam mit dem Gremium die Politik und Strategie des Vertrauenskörpers, tauscht sich mit dem IG Metall Betriebsrat aus und ist das Bindeglied zwischen Vertrauenskörper und der IG Metall vor Ort. Es geht nicht darum, den Kurs des Vertrauenskörpers zu dirigieren – sondern mit allen Vertrauensleuten gemeinsam die Richtung zu bestimmen und alle auf den

eingeschlagenen Weg mitzunehmen. Das neue Leitungsteam hat die Arbeit bereits aufgenommen, es gibt viel zu tun!



Bettina Stadtmüller
Vertrauenskörperleiterin
Tel: 9 33 43

Die Arbeitswelt hat sich verändert – Rückblick der langjährigen Betriebsrätin Christa Hourani

Interview der Scheibenwischer-Redakteurin Bettina Stadtmüller mit Christa Hourani über ihr Arbeitsleben bei Daimler und ihr gewerkschaftliches und betriebsrätliches Engagement.



Christa, du gehst im Sommer nach einem langen Arbeitsleben in die Freistellungsphase der Altersteilzeit. 1981 hast du bei Daimler als Werksvertragsbeschäftigte angefangen und bist dann 1988 direkt bei Daimler in Untertürkheim als Stammbeschäftigte eingestiegen. Du kennst also die Welt von Daimler schon über 3 Jahrzehnte. Was kannst du im Rückblick feststellen, was sich zu den 80ern verändert hat?

Am Gravierendsten haben sich Arbeitsdruck und -hetze verschärft. Das spiegeln auch immer wieder Kolleginnen und Kollegen an uns Betriebsräte zurück. Es soll alles immer schneller erledigt werden und gleichzeitig steigt die Anzahl der Aufgaben. Dadurch haben sich das Konkurrenzdenken und die Ellenbogenmentalität extrem verschärft. Die Folge davon ist, dass der solidarische Umgang miteinander leidet und Mobbing zunimmt. Diese Verhaltensänderungen spiegeln sich auch gesellschaftlich wieder. Die Gewerkschaften leben von der Solidarität, und wenn diese abnimmt, schwächt dies die Durchsetzungskraft. Im Streik 1984 um die 35-Stundenwoche haben wir uns nicht auseinanderdividieren lassen, trotz massivem Druck der Arbeitgeberseite, unter anderem durch die Aussperrung. Da sind wir solidarisch zusammengestanden. Heute ist es schwieriger, die Kollegen für Aktionen vor's Tor zu bringen. Jede und jeder kämpft sich alleine durch seinen prall gefüllten Arbeitsalltag – aber so können wir halt keine Verbesserungen erwirken. Insbesondere Angestellte sollten lernen, dass nur durch gemeinsames Handeln sich bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen lassen.

Insgesamt 14 Jahre Betriebsratsarbeit – das ist eine lange Zeit. Was für negative Erfahrungen waren am schlimmsten zu ertragen?

Was am meisten betroffen macht, sind die ganzen Ungerechtigkeiten, über die Kolleg-

innen und Kollegen berichten. Zu Beginn meiner Amtszeit konnte auf Intervention des Betriebsrates vieles wieder ins richtige Lot gebracht werden. Es wird aber von Jahr zu Jahr schwieriger, die Interessen der Kollegen gegenüber der Geschäftsleitung und dem Personalbereich durchzusetzen, weil dort nur noch nach dem Profit geschaut wird. Es wird stur nach Vorgabe gehandelt, ohne Einzelfälle im Detail anzuschauen, ohne die menschliche Seite mit zu betrachten. So z.B. in der Krise vor ein paar Jahren, als die Arbeitszeit verkürzt wurde. Viele alleinerziehende Frauen hatten mit dem Loch im Geldbeutel ein riesiges Problem. Sie haben die Anzahl der Stunden genau austariert, dass das Geld reicht, aber auch genug Zeit für die Kinder übrig bleibt. Die Kürzungen konnten sie nicht auffangen und so sind sie in die Schuldenfalle geraten. Trotz großem Einsatz konnten wir hier keine Ausnahmeregelungen durchsetzen. Das ist für mich einfach nur klein-kariert und zeigt, was in einem so reichen Großkonzern Beschäftigteninteressen wert sind.



Du hast sicher aber auch viel Positives erlebt oder?

Ja sicher, sonst wäre dieses Ehrenamt gar nicht aushaltbar. Positiv waren zum Beispiel die ganzen Aktionen mit den Buchhaltungskolleginnen und -kollegen gegen die Verlagerung oder die Aktionen gegen das Neue Management Modell 2006, wo wir mit 2500 Kollegen vor der Konzernzentrale in Möhringen ein klares Zeichen gegen Stellenabbau gesetzt haben. Da war zu spüren, dass Zusammenhalten Erfolge bringt. Das hat großen Spaß gemacht und gezeigt, dass auch Angestellte gemeinsam kämpfen können. Das hat uns allen Mut gemacht, dass in unserer „Angestelltenbude“ so was möglich

ist. Dass wir den Vorstandsplänen klare Kante gezeigt haben: So wird mit uns nicht umgesprungen!!!

Klasse war auch unser Sieg vor dem Bundesarbeitsgericht gegen Gleitzeitverfall. Hunderttausende Überstunden pro Jahr hat sich Daimler kostenlos angeeignet – z. B. 1999 allein 750.000. Acht Jahre haben wir uns durch alle Instanzen gekämpft, um 2006 unsere bis heute gültige gute Gleitzeitvereinbarung hinzubekommen. Keine Stunde verfällt mehr, jede geleistete Arbeitsstunde muss bezahlt werden – das war ein toller Erfolg, dafür hat sich gelohnt, 8 Jahre lang zu streiten.

Was mich persönlich sehr berührt hat waren die vielen lieben positiven Rückmeldungen auf meinen Abschiedsticker an meine IG Metall-Mitglieder, als ich mein Amt als Leiterin des Vertrauenskörpers niederlegte. Das zeigte mir, wie sehr eine gute Kommunikation, Information und Engagement geschätzt wird. Da habe ich beim Lesen so manche Träne verdrückt.

Du hast den Scheibenwischer der Zentrale mit aufgebaut und immer wieder weiterentwickelt. Warum war dir dies so wichtig?

Ich hab zwar nie gerne Aufsätze geschrieben, das war mir in der Schule immer ein Graus, aber mir ist früh bewusst geworden, wie wichtig eine gute Information für eine Belegschaft ist. Information ist immer von Interessen bestimmt. Die Geschäftsleitung informiert nur über das, was ihnen wichtig ist. Deshalb braucht es ein Organ, das die Beschäftigteninteressen vertritt. Das war mir wichtig, deshalb hab ich in den 90er Jahren – da waren wir am Standort Stuttgart noch ein gemeinsamer Betrieb – für den Scheibenwischer Artikel geschrieben und mich dann auch in der Redaktion engagiert. Nach der Neustrukturierung des Standorts Stuttgarts in das Werk Untertürkheim und die Zentrale Stuttgart hatten wir 6 Jahre eine gemeinsame Redaktion und Scheibenwischerausgabe. Um den wichtigen Themen der Zentrale und unserer Beschäftigtenstruktur mit Schwerpunkt Angestellte gerecht zu werden, haben wir 2005 eine eigene Betriebszeitung, den „Scheibenwischer Zentrale“ ins Leben gerufen. Die Neugestaltung, das eigene Profil finden, die Belegschaft über alles Wichtige informieren, der Unternehmensseite Paroli bieten – das war eine anspruchsvolle Aufgabe, die aber sehr viel Spaß gemacht hat.

Ich sag immer liebevoll: der Scheibenwischer ist mein 4. Kind, das ich jetzt 11 ½ Jahre lang groß gezogen habe. Mein prall gefüllter Ordner mit mittlerweile 104 Ausgaben ist auch ein Stück Daimler-Geschichte, die wir als IG Metall geschrieben haben – darauf bin ich stolz und er ist für mich mein Nachschlagewerk. Denn wir haben über alles Wichtige berichtet.



Vor 4 Jahren hast du das Amt als Vertrauenskörperleiterin übernommen. Was hat dich zu diesem Engagement bewegt?

In meinem gesamten Arbeitsleben – seit 1973 – war ich gewerkschaftlich aktiv. Mit Beginn meiner Ausbildung bei IBM bin ich in die IG Metall eingetreten, ab der ersten Wahl habe ich bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung mitgemacht, in allen Betrieben war ich Vertrauensfrau und oft auch in Leitungsgremien der Vertrauensleute aktiv – das gewerkschaftliche Engagement zieht sich wie ein roter Faden durch mein gesamtes Berufsleben. Ich komme zwar aus einem sehr christlich-konservativ geprägten Elternhaus, aber Ungerechtigkeit war mir schon immer zuwider. Und die Gewerkschaften sind die Organisationen, die gegen Ungerechtigkeiten im Arbeitsleben ankämpfen und um Verbesserungen ringen. Von dem her war es für mich logisch, mich da zu engagieren. Dann selbst die Leiterin der Vertrauensleute zu sein, bot mir die Gelegenheit, meine Ideale, meine Ideen ein Stück weit zu verwirklichen. Wichtig war mir eine gute Info aller Vertrauensleute, sie aktiv in die VL-Arbeit einzubeziehen, sie gut auszubilden, dass sie die Interessen der Kollegen wirkungsvoll vertreten können und die Anliegen der Zentrale in die Delegiertenversammlung zu tragen (unser Ortsparlament der IG Metall). Ich denke, diese Ziele sind auch gut geglückt. Wo wir noch viel Nachholbedarf haben, ist eine flächendeckende Struktur aufzubauen, in möglichst allen Bereichen aktive Vertrauensleute zu haben. Das ist in einem Angestelltenbetrieb ein hohes Ziel. Da werden noch viele Jahre ins Land gehen, bevor dies erreicht ist. Aber es liegt an jedem

von Euch, da mitzuwirken. Da muss sich jede und jeder an die eigene Nase fassen, ob dies nicht im Interesse aller wäre.

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

Natürlich zum Einen, dass ich selbst Frau bin, und zum andern, dass ich ca. 30 Jahre Vereinbarkeit Beruf und Familie mit 3 Kindern – viele Jahre auch in Alleinerziehung - gelebt habe und dementsprechende Erfahrungen machen musste. So bekam ich z.B. beim letzten Wechsel im Fachbereich vom Vorgesetzten zu hören, er wisse gar nicht, was er mir für Arbeit geben soll. „Frau und Technik – das geht doch gar nicht und dann noch Mutter und in Teilzeit...“ Solche Erfahrungen prägen und sie sind leider auch kein Einzelfall. Viele Kolleginnen waren in Beratung bei mir, weil sie genau die gleiche Problematiken hatten: keine Akzeptanz als Frau, nach dem ersten Kind kein Zutrauen mehr in die Kenntnisse und Fertigkeiten (als würden wir unser Hirn bei der Geburt eines Kindes abgeben), kein Verständnis für Teilzeit, mobiles Arbeiten, flexibles Arbeiten entsprechend Öffnungszeiten Kitas usw... Leider hat sich auch nach drei Jahrzehnten in manchen Bereichen an dieser Kultur nichts geändert. Das ist mehr als traurig.

Konntet ihr auch Verbesserungen erreichen?

Viele Rahmenbedingungen konnten wir über unseren Ausschuss Frauenförderung/Gleichstellung, den ich viele Jahre geleitet habe, wesentlich verbessern – wie z. B. die Errichtung von Kindertagesstätten in Möhringen, Untertürkheim und Mettingen, Infoveranstaltungen für Schwangere und ElternzeitlerInnen, Teilzeitbetriebsvereinbarung, Familien- und Pflegezeit, Vereinbarungen zur Frauenförderung und vieles andere mehr. Auch gesellschaftliche Rahmenbedingungen wurden – auch durch den Druck der gewerkschaftlichen Frauenbewegung – verbessert, wie z.B. die Elternzeit. Bei meinem ersten Kind gab es 1982 gerade mal ein halbes Jahr Elternurlaub. Beim dritten Kind 1993 waren es dann schon drei Jahre.



Oder verlängerte Öffnungszeiten in den Kindergärten und Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz, Ausbau der Ganztageskinderbetreuung, Hortbetreuung in den Schulen – auch auf dem Land. Bei den gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen hat sich in den letzten Jahrzehnten doch einiges getan. Das freut mich natürlich, dass sich das Engagement gelohnt hat, auch wenn es immer noch vieler Verbesserungen bedarf. Bei der Akzeptanz und der Kultur im Unternehmen, aber auch in der Gesellschaft, gibt es allerdings noch viel zu tun. Da kommt man schwieriger ran – da muss in den Köpfen so mancher Herren noch einiges passieren.

Wie ich dich kenne, wirst du dich nach deinem Arbeitsleben sicher auch noch weiter engagieren. Was hast du dir zukünftig vorgenommen?

Ich werde mich auf jeden Fall weiter in der gewerkschaftlichen Frauenbewegung engagieren. Da bin ich auf IG Metall und DGB-Ebene in mehreren Ausschüssen aktiv. Aber auch bei Themen wie Zurückdrängung von Rassismus und Rechtspopulismus sowie Flüchtlingsunterstützung und Frieden für alle in der ganzen Welt werde ich mich engagieren. Sicher werde ich auch immer mal wieder einen Artikel für den Scheibenwischer schreiben – das werde ich wohl nicht lassen können. Oder am Frauentag die Infostände in den Kantinen unterstützen – wie in den letzten Jahrzehnten auch. Und wenn Tarifrunden sind, werde ich mit vor dem Tor stehen – auch im Eigeninteresse. Schließlich erhöht sich meine Rente bei einer guten Tarifierhöhung entsprechend. Aber natürlich werde ich auch die Schönheiten des Lebens genießen, mit meinem Wohnmobil auf Reisen gehen, die Natur genießen, endlich Zeit haben, meinen Lesedurst zu stillen, mein Beeren- und Kräutergärtchen hegen und pflegen...

Liebe Christa, vielen Dank für das Interview. Das war ein interessanter Ausflug durch ein Stück deiner Geschichte und der Geschichte von Daimler.

Frauenförderung bei Daimler – ein emotionales Thema

Warum zum Kuckuck nochmal kochen die Gemüter bei diesem Thema immer wieder hoch? Ich kann es echt nicht mehr hören. Für mich ist das Thema Frauenförderung kein Thema – für mich ist es vollkommen normal, dass Frau mittlerweile arbeitet und nicht mehr kochend und Socken stopfend zu Hause hinterm Herd verkümmert!

Von Kindesbeinen an kenne ich es eben nicht anders, meine Mutter war berufstätig, ich bin berufstätig – trotz Familie und Haushalt. Ich verstehe nicht, warum dieses Thema im Intranet bei 10 Fragen an Brecht und Zetsche mit 3.516 Stimmen auf Platz 1 landet.

Herr Zetsche geht in seiner Antwort darauf ein, dass man, je nachdem wer hinterfragt, verschiedene Sichtweisen dazu haben kann – logisch, aber glücklicherweise entscheidet beim Daimler Kompetenz und nicht das Geschlecht. Herr Brecht berichtet, dass seine Schwester vor 30 Jahren die erste Frau im LKW-Versuch in Gaggenau war, die im Arbeiterbereich eingesetzt wurde und dass es damals noch nicht mal entsprechende Toiletten und Umkleiden gab.

Zum Glück kann ich nur sagen, sind wir schon ein gutes Stück weiter. Aber wo wären wir denn, wenn man sich diesem Thema nicht annehmen würde? Es macht mich traurig, dass man hier überhaupt mit Quoten arbeiten muss, um vorwärts zu kommen.

Warum kann „Mann“ nicht akzeptieren, dass manchmal – in 30 von 100 Fällen – die Besetzungsentscheidung zugunsten einer Frau fällt? Wäre die Akzeptanz gegeben, wenn die Entscheidung bei einer Besetzung zugunsten eines männlichen Kollegen ausfallen würde? Vermutlich ist „Mann“ dann genauso frustriert... Um allen gerecht zu werden, schlage ich eine neue Quote vor. Wie wär's denn mit 50 Prozent Männerquote?



Sabine Winckler
Vorsitzende Frauenförd./
Gleichstellung
Tel: 9 33 47

Brückenpraktikum

Am 2. Juni 2016 hat für rund ein Dutzend Flüchtlinge das Brückenpraktikum in der Zentrale begonnen. Sie werden in den nächsten 14 Wochen ihr Praktikum bei CBS absolvieren. Jörg Spies begrüßte zusammen mit Dr. Krause und H. Sippel die Praktikantinnen und Praktikanten. Wir freuen uns, dass diese Möglichkeit nun durch den Einsatz

von unserem Betriebsratsvorsitzenden Jörg Spies und durch den Fachbereich CBS auch in der Zentrale geschaffen wurde. Sie werden in der Poststelle, in der Digitalisierung, im Conference Center und in der Gastro eingesetzt. Bitte heißen auch Sie unsere „neuen Kolleginnen und Kollegen“ herzlich willkommen.



Behördentelefon 115 – der kurze Draht zum Amt

Anträge, Formulare, Urkunden... - als frisch gebackene Eltern kommen einige Ämtergänge bei verschiedenen Behörden auf Sie zu. Auch auf dem weiteren Lebensweg Ihres Kindes müssen viele Formalitäten erledigt werden. Bei Fragen hilft das allgemeine Behördentelefon 115, eine Initiative des Bundesministeriums des Innern.

Montags bis freitags von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr beantworten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des 115-Servicecenters direkt Fragen, u. a. zu folgenden Themen:

- » Mutterschaftsgeld
- » Finanzielle Hilfen bei Schwangerschaft und Studium/Ausbildung
- » Meldung der Geburt und Ausstellung der Geburtsurkunde
- » Anmeldung des Kindes am Wohnort
- » Kinder- und Elterngeld
- » Beantragung eines Kinderreisepasses
- » Mutter-Kind/Vater-Kind-Kuren
- » Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket für Ausflüge, Verpflegung etc.
- » Unterstützungsleistungen bei Behinderung eines Kindes

Die meisten Fragen werden direkt beantwortet, falls nicht, garantiert die 115 eine schnelle Rückmeldung. Die 115 ist in der Regel zum Festnetzstarif erreichbar und in vielen Flatrates enthalten.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter: www.115.de

ABC D wie Datenschutz

Im Betriebsverfassungsgesetz ist unter § 87 unter Ziffer (1) Nr. 6 beschrieben, dass der Betriebsrat bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“ Mitbestimmungsrechte hat. Damit ist nicht nur das Aufstellen von technischen Einrichtungen gemeint – sondern auch, wie, wo und wie lange die Daten gespeichert werden und wer diese Daten nutzen darf – und zu welchem Zweck.

Matchingliste in geschützter Datenbank



Immer wieder fallen durch Umstrukturierungen und Personalanpassungsmaßnahmen Stellen oder Arbeitsaufgaben weg, wie z.B. jüngst bei FAO oder dem ehemaligen DCAA Vertriebsbereich. Bisher gab es immer wieder Probleme, zeitnah im Betrieb adäquate freie Stellen zu finden. Auf Initiative des Ausschusses Personal und Organisation (APO) wurde eine Protokollnotiz zur bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarung über Auswahl und Verfahren in personellen Angelegenheiten vereinbart.

Sie sieht vor, dass im Rahmen des Auswahlverfahrens bei der Besetzung von freien Stellen grundsätzlich Beschäftigte, deren Stelle bzw. Arbeitsaufgabe wegen Umstrukturierung oder Personalanpassung entfallen ist, vorrangig zu berücksichtigen und dies auch prozessual über eine geschützte Datenbank zu unterstützen. Betroffene Personen können zukünftig auf eine „Matchingliste“ kommen. Vor Aufnahme in die Matchingliste werden die jeweiligen Mitarbeiter über HR informiert und können ggf. auch widersprechen. Nach erfolgreichem Abschluss des Vermittlungsprozesses werden die Daten des MA aus der Liste entfernt. **Diese Protokollnotiz wird helfen, den Vermittlungsprozess auf eine passende Stelle im Betrieb zu verbessern.**



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

Kantine im Gebäude 128 – weshalb noch nicht offen?

Der Bezug des Geb. 128 ist ja jetzt schon eine Weile her, aber warum ist das Betriebsrestaurant immer noch nicht geöffnet?

Die Kantinen hier am Standort und das dafür erforderliche Personal gehören zum Werk Untertürkheim.

Der Gesamtbetriebsrat hat eine Vereinbarung abgeschlossen, die eine deutschlandweite GASTRO-GmbH vorsieht. Dies ist jedoch nur ein Rahmen, dem jedes einzelne Werk extra beitreten muss, damit die Regelungen gelten. Dies sollte bis zum 30. Juni 2016 mit einer Betriebsvereinbarung geschehen. Der Betriebsrat und die Geschäftsleitung von Werk Untertürkheim führen derzeit diese Verhandlungen. Bevor hier nicht ein tragfähiger Kompromiss gefunden wird, kann auch das Betriebsrestaurant nicht eröffnet werden. Bis das Personal eingestellt ist und

alles in die Gänge kommt, wird es wohl August oder noch später werden.

Das Café im Erdgeschoss hat seit dem 18.04.2016 geöffnet, da dies - wie auch die anderen Cafés - fremdvergeben ist. Die Öffnungszeiten sind von Montag bis Freitag 06:30 – 17:00 Uhr.

Für die 3 weiteren noch leeren Theken neben der Kaffeetheke wird gerade nach externen Betreibern gesucht.



Anselm Jäger
Stellvertr. Vorsitzender
Sozial- und Kantinen-
ausschuss
Tel: 5 26 38



ToGo-Becher – oder auch nicht?

Jede Stunde landen in Deutschland 320.000 Kaffeebecher im Müll. Davon auch ein Teil beim Daimler. Klar ist es bequem und eine feine Sache: Ab ins Café und den Kaffee im Becher mitnehmen. Da hat auch keiner etwas dagegen. Das machen 70 Prozent der Deutschen in der Mittagspause. Klar könnten diese Becher durch einen Mehrweg-Becher mit Deckel ersetzt werden. Aber nicht jeder möchte diese immer bei sich haben.

Was für uns jedoch völlig unverständlich ist: Die Papp-Becher werden auf dem Campus in Möhringen im Café benutzt. Gut die Hälfte aller Mitarbeiter trinken dort den Kaffee aus ToGo-Becher. Sie werden anschließend entweder in die beiden Mülleimer geworfen oder gar auf das Abräumband gestellt.

Denken die Kaffeetrinker, dass die Becher keine Belastung für die Umwelt sind, weil sie aus Pappe sind? Für die Herstellung eines Bechers wird ein halber Liter Wasser verbraucht. Recyclen ist oft nicht möglich, da diese Becher mit Kunststoff beschichtet sind. Also werden sie verbrannt. Daher wäre es für die Umwelt und für das eigene Gewissen besser, im Café eine Porzellantasse zu benutzen.



Silke Wasel
Vorsitzende
Sozial- und Kantinen-
ausschuss
Tel: 3 11 33

Unser Mitglieder-TICKER
 Sie sind Mitglied der IG Metall und erhalten noch nicht unseren Mitglieder-TICKER? Dann melden Sie sich doch bitte bei: Silke.Wasel@Daimler.com. Sie wird alles Weitere für Sie veranlassen.



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:
 3. Juni 2016

Redaktion:
 Jörg Spies, Anselm Jäger, Bettina Stadtmüller,
 Silke Wasel, Dietmar Stecker, Tim Strebe,
 Rebekka Henschel (IGM), André Kaufmann (IGM)

Herstellung:
 MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES

Bildnachweis:
 IG Metall, iStockphoto,
 Betriebsrat Zentrale Daimler AG



KUNSTERLEBNIS Juli 2016

Spaziergang durch den Dornhaldenfriedhof

Die Stuttgarter Seilbahn ist eine Attraktion: sie wurde 1929 in Betrieb genommen, die alten Teakholzwagen fahren noch heute, doch technisch auf dem neusten Stand. Von der Bergstation **passieren** wir bei unserem Abendspaziergang den Waldfriedhof und gelangen zum Dornhaldenfriedhof. Nicht nur Andreas Bader, Gudrun Ensslin und Jan Carl Raspe liegen hier begraben, sondern inzwischen auch Max Bense, Margarete Hannsmann und Peter O. Chotjewitz.

Termin:

Donnerstag, 07.07.2016, um 17:30Uhr

Treffpunkt:

An der Ecke Feierhalle / Telefon auf dem Dornhaldenfriedhof
 Auf der Dornhalde, Gew. 8, 70597 Stuttgart-Degerloch

Führung:

Andrea Welz

Kosten:

11,00 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 Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640,
 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17 - 6 25 15,
 oder bei Julia Massek, E606,
 Tel. (0711) 17 - 5 64 46

