

# SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

**Nr. 107 • Dezember 2016/Januar 2017**



Start frei!  
**Mobiles Arbeiten  
seit 1. Dezember**

*Frohe  
Festtage!*

Jörg Spies  
Betriebsratsvorsitzender Daimler Zentrale  
Verhandlungsführer Gesamtbetriebsrat  
mobiles Arbeiten

**Mein Leben - meine Zeit**  
Selbstbestimmt und  
flexibel  
Seite 3 //

**Beteiligung**  
Die Beschäftigungs-  
befragung der IG Metall  
Seite 5 //

**Besser geht immer**  
Interview mit der JAV  
Seite 10 //

## Die 5. Jahreszeit



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Das Jahr ist fast vorbei und viele von uns haben so kurz vor dem Ende das Gefühl, dass wieder einmal die Zeit nicht reicht, um alle Aufgaben, die im täglichen Arbeiten erledigt werden sollten, auch abarbeiten zu können. Verrückt ist das und damit eigentlich direkt verbunden mit der Überschrift zu diesem Editorial.

Aber warum ist das so? Schaut man zurück auf das Jahr 2016, dann wird anhand eines groben Überblicks recht schnell klar, warum wir so empfinden. Bei MBC Cars und Vans geht das erfolgreichste Jahr der Firmengeschichte zu Ende. Nach gutem Start im Truck sind zwischenzeitlich dunkle Wolken aufgezogen und ganz besonders Mercedes-Benz Truck Europa/Lateinamerika kommt immer mehr unter Druck. Parallel hat das Unternehmen an vielen Stellen einen Strategiewechsel vorgenommen. Begriffe wie CASE, DITNO und Leadership 2020 sind entstanden und stehen im Kern für einen Umbau des Konzerns vom reinen Autobauer zu einem Mobilitätsunternehmen, verbunden mit dem Versuch, eine neue Unternehmenskultur zu etablieren.

Unter einem nie dagewesenen Zeitdruck werden Ziele neu definiert, was dazu führt, dass zu den bestehenden Linienfunktionen neue Arbeitsinhalte hinzu kommen. Die Frage, ob die vorhandenen Kapazitäten zur Erledigung der neuen zusätzlichen Aufgaben ausreichen, also genug Leute an Bord sind, um das alles zu schaffen, spielt nur noch eine untergeordnete Rolle.

Der richtige Zeitpunkt, um das Thema „**Mein Leben, meine Zeit**“, den Kern der Tarifbewegung der IG Metall im Jahr 2017, in den Mittelpunkt zu rücken. Aus Sicht der Beschäftigten muss die Frage der Arbeitszeiten neu gedacht werden. Gleitzeitkonten laufen über, die Anträge auf Mehrarbeit haben sich um ein Vielfaches erhöht und der Anspruch an die individuelle Flexibilität an jede und jeden Einzelnen nimmt zu.

Wir brauchen daher eine Debatte, die sich genau mit diesen Fragestellungen befasst. Dabei ist Flexibilität grundsätzlich nichts schlechtes, wenn sie für beide Seiten, Beschäftigte und Arbeitgeber Vorteile bringt. Mit dem Recht auf mobiles Arbeiten haben wir bereits einen großen Schritt gemacht. Dabei darf es aber nicht bleiben. Um echte Entlastung zu schaffen, macht es durchaus Sinn, auch die Debatte um kürzere Arbeitszeiten neu zu eröffnen. Dabei muss es nicht zwangsläufig um die Reduzierung der Wochenarbeitszeit gehen. Warum nicht den Blick auf die Jahresarbeitszeit richten und aus dieser Sicht die Debatte eröffnen?

Es gibt viele Denkmodelle rund um die Arbeitszeit, wir müssen sie im betrieblichen Diskurs nur zulassen. Auch an dieser Stelle stehen die Zeichen auf mehr Beteiligung. Lassen Sie uns gemeinsam im neuen Jahr ins Gespräch kommen. Wir sind uns sicher, es lohnt sich.

Doch bevor es soweit ist, freuen wir uns auf die kommenden Wochen. Nutzen wir die Weihnachtszeit und den Jahreswechsel, um ein wenig auszuspannen und frische Kraft zu sammeln - wir alle gemeinsam haben uns das verdient.

Herzlichst!

Jörg Spies  
IG Metall-Listenführer  
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple  
Stellv. IG Metall-Listenführerin



# Mein Leben, meine Zeit. Arbeit neu denken!

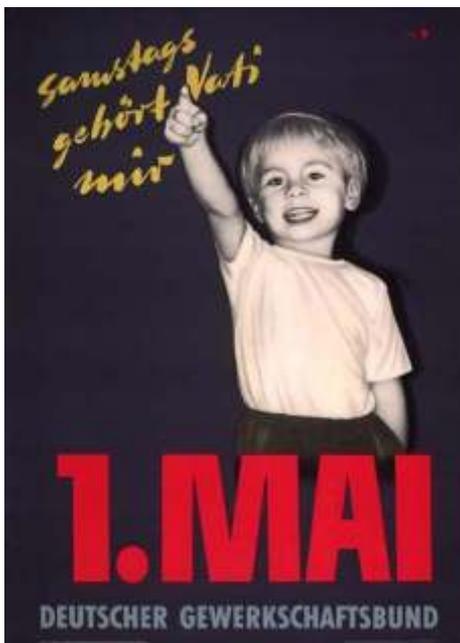
## Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall

**Neben Lohn und Gehalt ist die Arbeitszeit einer der wichtigsten Themenkomplexe der IG Metall. Seit der Gründung des Metallarbeiter-Verbandes im Jahr 1891, aus dem später die IG Metall hervorging, besteht der Interessenkonflikt zwischen den Beschäftigten und den Unternehmern.**

Zu Beginn der Industrialisierung arbeiten die Menschen zwischen 14 und 17 Stunden täglich. Von Anfang an kämpfen sie daher um kürzere Arbeitstage, um mehr Zeit für sich und für ihre Familie. 1920 wurde die 48 Stunden Woche durchgesetzt, 8 Stunden täglich an sechs Arbeitstagen. 1956 starten alle DGB Gewerkschaften die Kampagne **Samstags gehört Vati mir**.

Es dauert jedoch bis zum 1. Januar 1967, bis die 40 Stunden Woche in der Metallindustrie eingeführt wird. Dies war ohne massiven Druck (Streik) nicht möglich. Ab Mitte der 1970er Jahre ersetzen immer mehr Roboter die Arbeitskraft von Menschen, die Zahl der Beschäftigten in der Metallindustrie sinkt allein zwischen 1980 und 1983 um zehn Prozent, gleichzeitig steigt die Zahl der Erwerbslosen auf 2,5 Millionen. Die Antwort der IG Metall auf diese Entwicklung: die 35 Stunden Woche.

Für die Arbeitgeber der Untergang des Abendlandes. 1984 kommt es zum großen Streik um die 35 Std. Woche. Fast 60.000 Metaller streiken, eine halbe Million werden ausgesperrt. Nach 7 Wochen Streik ist die stufenweise Einführung der 35 Std. Woche geschafft und seit dem Jahr 1995 Realität. Schon 1982 konnte der Urlaub von den gesetzlichen 24 Tagen auf 30 Tage im Jahr erhöht werden.



### Die Reaktion der Arbeitgeber: Arbeitsverdichtung und Flexibilisierung

An den Fließbändern lässt sich die Leistung der Kolleginnen und Kollegen relativ gut bestimmen, hier sind weitere Einsparungen kaum mehr zu realisieren. Also nahm sich unsere Firma die indirekten Bereiche und die Angestellten vor. Oftmals wurde und wird die Fluktuation nicht mehr ersetzt, fast jede/jeder hat heute deutlich mehr Aufgaben zu bewältigen, als noch vor ein paar Jahren. Plötzlich wird festgestellt, dass das Arbeitspensum kaum mehr in der regulären Arbeitszeit zu bewältigen ist.

### Hier kommt jetzt die Flexibilisierung ins Spiel: In vielen Bereichen wird bei uns wieder 40 Stunden pro Woche gearbeitet.

In Entwicklung und Versuchsbereichen ist dies für die Belegschaft zulässig. In der Zentrale liegt diese Quote bei fast 50%. Ansonsten gilt eine Quote von 18% für 40-Std.-Verträge. Wir haben eine steigende Kluft zwischen tariflichen und tatsächlichen Arbeitszeiten.

### Flexibilität kann nicht heißen: Paradies für den Arbeitgeber, Hamsterrad für die Beschäftigten. Im Grundsatz geht es immer um die Frage, wer bestimmt über die Arbeitszeit?

Vor 25 Jahren hatten wir noch starre Arbeitszeiten, dann gab es die ersten Gleitzeit Vereinbarungen Classic und NEZE. **Die jetzt flexiblen Arbeitszeiten sind für beide Seiten zum Vorteil, beinhalten jedoch noch Kernarbeitszeit und monatlichen Verfall der über dem Höchstsaldo liegenden Stunden.** Über 700.000 Stunden pro Jahr verfielen den Beschäftigten der Zentrale, weswegen der Betriebsrat der Zentrale bis zum Bundes-

arbeitsgericht ging, um diesen Missstand zu beseitigen. 2006 wurde die heute in der Zentrale gültige Gleitzeitvereinbarung abgeschlossen, bei der es keinen Stundenverfall mehr gibt. Hier sind wir Benchmark im gesamten Konzern, mit einer weitgehenden Selbstbestimmung von Arbeitsanfang, Arbeitsende und Gleittagen.

Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall haben 64 Prozent der Befragten angegeben, dass sie gerne mobil arbeiten möchten. Dies war für uns ein wichtiges Signal und ein dringender Auftrag, neue Regelungen für die Beschäftigten zu vereinbaren. Das Ergebnis ist die jetzt abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten, die ab dem 1. Dezember 2016 gültig ist. Bei kompatibler Arbeitsaufgabe ist das ein weiterer Schritt, um über die eigene Zeit zu verfügen.

### Über die Lage der Arbeitszeit selbst mitbestimmen zu können, ist ein Stück Lebensqualität. Und permanente Erreichbarkeit ist nicht erforderlich!

Wie Flexibilisierung zum Nachteil werden kann, zeigt sich bei den Themen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung. Richtig angewandt sind dies Instrumente, um Auftragspitzen oder befristete Abwesenheiten von Mitarbeitern auszugleichen. (z.B. Elternzeit, Sabbatical oder längere Krankheiten).

Wo wir jedoch absolut etwas dagegen haben, ist der Missbrauch davon. Hier versucht unsere Firma immer mehr, Stammarbeitnehmer durch Leiharbeiter zu ersetzen, mit Arbeitszeiten, die in der Regel mehr als 35 Std. betragen. Und sollte der Betriebsrat nicht zustimmen, wird mit der Verlagerung der Arbeit nach außen oder gleich in Billiglohnländern gedroht.



**Anselm Jäger**  
Stellvertretender VK-Leiter,  
Mitglied Arbeitszeit-  
Ausschuss  
Tel: 5 26 38



**Matthias Baur**  
Vorsitzender  
Arbeitszeit-Ausschuss (AZA)  
Tel: 3 35 46



| Stuttgart

# DIE BEFRAGUNG 2017

**Rentenkonzept**  
**Mobiles Arbeiten**  
**Schichtarbeit** **Arbeitszeiten** **Flexibilität**  
**Arbeitssituation**  
**Vereinbarkeit** **Arbeitsplatz**  
**Privatleben** **Bundestagswahl**  
**Regelarbeitszeit** **Selbstbestimmung**  
**Weiterbildung** **Rente**  
**Ansprüche** **Überstunden**  
**Gerechtigkeit**

## 16.01. – 26.02.2017

In der Daimler Zentrale findet die Umfrage überwiegend online statt, Papierfragebögen erhalten Sie in den Büros der IG Metall-Betriebsräte. Für jede ausgefüllte Beschäftigtenbefragung spendet die IG Metall einen Euro für soziale Projekte.

**Ihre Meinung zählt:**  
**mitmachen – mitreden – mitgestalten!**

# Beschäftigtenbefragung 2017

**Schon wieder eine Beschäftigtenbefragung?!? Was bringt das uns und lohnt es sich mitzumachen? Ja – auf jeden Fall. Das TOP-Thema aus der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 wurde jetzt zum 1. Dezember 2016 umgesetzt: MOBILES ARBEITEN.**

Damals hatten alle Mitarbeiter die Gelegenheit, entweder Online oder per Fragebogen an der Beschäftigtenbefragung teilzunehmen. Und die Mitarbeiter der Zentrale haben diese Möglichkeit auch wahrgenommen. Der Zeitraum für die nächste Befragung ist vom 16. Januar 2017 bis 26. Februar 2017. Jeder kann und sollte an der Befragung mitmachen – ob IG Metall-Mitglied oder nicht. Etwa ein Drittel (31 %) der Teilnehmer gehörten nicht der IG Metall an. Damit ist es in einem großen Umfang gelungen, Nichtmitglieder einzu-beziehen.

Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall "Mein Leben - meine Zeit: Arbeit neu denken!" wird im nächsten Jahr – wie auch in diesem Jahr – ein Thema sein. Daher wird die Arbeitszeit sicherlich ein Schwerpunkt der Befragung sein. Die Debatte um die Arbeitszeit ist so aktuell wie lange nicht. Früher gab es klare Grenzen, heutzutage hat Arbeitszeit ihre Konturen verloren. Sie ist zerstückelt, flexibilisiert und intensiviert worden. Die Arbeitszeitkultur von morgen muss gerecht sein, muss den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung geben, darf die Gesundheit nicht beeinträchtigen und muss Sicherheit bieten.

Unternehmen versuchen, die Arbeitszeiten an die Schwankungen der Märkte anzupassen. In der Folge weichen die realen Arbeitszeiten oft nach oben hin von den tariflichen Normen ab. Steigende Leistungsanforderungen, die Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigen, und zu niedrige Personalkapazitäten sind vielfach die Gründe für das Ausufer der Arbeitszeit. Notwendig sind Pausen und Erholungszeiten, damit

Gesundheitsbelastungen ausgeglichen werden können. Zudem ist eine ausreichende Personalbesetzung notwendig.

Die Arbeitswelt ändert sich - auch durch Digitalisierung und Industrie 4.0. Notwendig ist mehr Zeit für Weiterbildung. Das sichert die berufliche Entwicklung und den Arbeitsplatz.

Die Alters- und die Bildungsteilzeit sind Bausteine, die die IG Metall bereits auf den Weg gebracht hat. Beides wurde in der Tarifrunde 2015 mit den Arbeitgebern vereinbart und stellt einen Erfolg für die Mitglieder der IG Metall dar. Denn die Altersteilzeit bietet Möglichkeiten für einen flexibleren Altersübergang und mit der Bildungsteilzeit können sich Beschäftigte für Qualifizierung freistellen lassen.

Große Zustimmung bekamen auch die Betriebsvereinbarungen zur Mobilarbeit und zur ständigen Erreichbarkeit in einigen Unternehmen. Damit ist es gelungen, schon jetzt auf den Wandel in den Unternehmen einzugehen und die Bedingungen der Beschäftigten zukunftsgerecht zu gestalten und Sicherheit zu geben. Den betrieblichen Interessenvertretern kommt gerade bei der Arbeitszeit eine wichtige Funktion zu. Sie sind es, die die Arbeitszeit im Detail mitgestalten und dies auch Tag für Tag tun. Sie schreiten ein, damit geleistete Arbeitszeit nicht verfällt. Sie haben die Möglichkeiten Arbeit auf Abruf zu verhindern oder wenigstens einzuschränken. Sie können Arbeitszeitregelungen mit den Themen Leistungsbedingungen und Personalbesetzung verknüpfen und so Verbesserungen durchsetzen.



Ein weiterer Schwerpunkt wird in 2017 die Bundestagswahl sein. Denn auch hier gibt es viele Felder, bei denen die IG Metall sich einbringen kann und muss:

- >> Mindestlohn
- >> Zeitliche Begrenzung einer Arbeitnehmerüberlassung
- >> Gerechte Rente zum Leben (45 Jahre Arbeit und dennoch Aufstockung?)
- >> Arbeit für alle
- >> Faire und gerechte Löhne
- >> Bildung und Weiterbildung
- >> Tarifbindung und die Sozialpartnerschaft
- >> Sozialstaat 4.0

Massive Veränderungen bei den Qualifikationsanforderungen im Zuge der Digitalisierung und Globalisierung, etwa die breite Einführung der Elektromobilität, erfordern die Weiterentwicklung der Schutz- und Gestaltungsnormen im Arbeitsleben. Bildung und Qualifizierung sind die entscheidenden Grundlagen einer funktionierenden Demokratie seien. Zugleich sind sie der Schlüssel zur digitalen Ökonomie.

Mitmachen lohnt sich also für alle – Sie können Ihre Meinung einbringen, die IG Metall bekommt Informationen, um sich für Ihre Belange einzusetzen.

Für jeden ausgefüllten Fragebogen spendet die IG Metall für regionale Sozialprojekte. Darüber entscheidet der jeweilige Ortsausschuss der Geschäftsstelle.

**Bitte beteiligen Sie sich und helfen uns, Ihre Wünsche und Anforderungen umsetzen zu können!**



# Verwendung der Parkbußen

## Geldspende an die „Nothilfe für Polarhunde e.V.“

Mahatma Gandhi soll mal gesagt haben „die Größe und den moralischen Fortschritt einer Nation kann man daran messen, wie sie ihre Tiere behandeln“. Was den Tierschutz angeht, kann sicher noch viel verbessert werden. Ein hoffnungsvoller Beitrag dazu entsteht derzeit auf der Höhenlage der Schwäbischen-Alb am Rand des Fehlaltals.

Aus einer ehemaligen Pferdestallung wurde in liebevoller Kleinarbeit eine moderne Auffangstation für Polarhunde errichtet. Die Tiere landen oftmals nach persönlichen Schicksalsschlägen der Besitzer in der Obhut des Vereins. Bis die Tiere an geeignete Personen vermittelt werden können, werden diese in der Auffangstation rundum art-

gerecht betreut. Der Verein und das Projekt sind vollständig privat finanziert und erhalten keinerlei öffentliche Unterstützung. Ein tolles Tierschutz Engagement das belohnt gehört!

Daher habe ich die Nothilfe für Polarhunde e.V. für eine Geldspende aus dem Spendentopf der diesjährigen Parkbußen vorgeschlagen. Der Verein und seine vierbeinigen Schützlinge dürfen sich in den nächsten Wochen nun über eine Spendensumme von € 2.400,- freuen. Ein freudiges „Wuff“ an alle die geholfen haben die Tiere zu unterstützen.



**Bernd Öhrler**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel: 9 52 50

# Eine gute Idee

## Shuttlebus Sindelfingen/Untertürkheim und zurück

Für Mitarbeiter, die Termine in diesen beiden Standorten haben und sich die Parkplatzsuche in Untertürkheim bzw. Sindelfingen sparen möchten, gibt es einen stündlich verkehrenden Shuttlebus mit WLAN. Bei der Benutzung fallen keine Kosten an, es muss lediglich der Werksausweis vorgezeigt werden:

## Fahrplan

Shuttlebus MTC Untertürkheim - MTC Sindelfingen  
(gültig vom 14.11.2016 bis 01.03.2017)



Abfahrt MTC Untertürkheim



Abfahrt MTC Sindelfingen



Untertürkheim: Abfahrt von MTC-UT											
<b>Abfahrt</b>	07:00	08:00	09:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:10
<b>Ankunft</b>	07:50	08:50	09:50	10:50	11:50	12:50	13:50	14:50	15:50	16:50	18:00

Sindelfingen: Abfahrt von MTC-Sindelfingen											
<b>Abfahrt</b>	07:00	08:00	09:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:10
<b>Ankunft</b>	07:50	08:50	09:50	10:50	11:50	12:50	13:50	14:50	15:50	16:50	18:00

Der Shuttlebus verkehrt wochentags (nicht an Brücken- und Feiertagen) von 07:00 bis 17:00 Uhr zwischen den beiden Entwicklungsstandorten, Abfahrt ist jeweils immer zur vollen Stunde.

Beim Einsteigen müssen Sie Ihren Werksausweis vorzeigen. Tagesbesucher dürfen nicht mit dem Bus fahren. Ein Teiletransport ist nicht möglich. Es kommen Sprinterbusse zum Einsatz, die mit 19 Sitzplätzen, WLAN und Lademöglichkeiten für Laptop und Handy ausgestattet sind.



## Sozialberatung in der Zentrale

**Welche Aufgaben hat sie? Wo Menschen zusammen arbeiten, liegen Erfolge und Konflikte oft nah beieinander. Betriebliche und persönliche Probleme können Sie in Ihrem beruflichen und privaten Handeln einschränken. Daher zahlt es sich aus, Spannungsfelder anzugehen, vor allem aus menschlicher Sicht.**



Wenn Beschäftigte erschöpft sind, sich in die Isolation zurückziehen, plötzlich häufige oder hohe Fehlzeiten auffallen, die Arbeitsleistung bis hin zur „inneren Kündigung“ nachlässt, hohe Reizbarkeit und unfaires Verhalten auftreten und vielleicht sogar Suchtmittelmissbrauch vorliegt, ist es höchste Zeit, sich um die Auslöser zu kümmern. Die Ursachen können dabei sehr unterschiedlich sein: Zunehmende Arbeitsumfänge, Veränderungen am Arbeitsplatz, die Unsicherheit oder Ängste auslösen, unklare Arbeitsaufträge, Team- oder Gruppenkonflikte, Lebenskrisen ... Auch private



Probleme stellen für jeden Beschäftigten eine Belastung dar. Das wirkt sich auch auf die Konzentration, die Motivation und das Verhalten am Arbeitsplatz aus.

Hier kann die Sozialberatung betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch deren Vorgesetzte unterstützen. **Alle Sozialberater unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht gemäß § 203 StGB.** Wenn es für die Problemlösung hilfreich ist, betriebliche oder außerbetriebliche Partner einzubeziehen oder Informationen weiterzugeben, geschieht das nur in Absprache mit dem Beratenen und dessen ausdrücklichem Einverständnis!

Wenn Sie sich über betriebliche Möglichkeiten und Vorgehensweisen in den Spannungsfeldern informieren möchten, Sie selbst Spannungen am Arbeitsplatz erleben oder sich in familiären, finanziellen oder persönlichen Schwierigkeiten befinden,

können Sie sich als Mitarbeiter oder Führungskraft an den jeweils zuständigen Ansprechpartner des Teams der Sozialberatung wenden:

Zentrale (UT und MÖ.), NFZ-Entwicklung: Ch. Schöberl, Tel. 23565

Für Kolleginnen, die sich eine frauenspezifische Beratung wünschen, steht Frau Birgit Günter als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie im Intranet unter dem Reiter „Daimler & Ich“ > Rubrik „Arbeitsumfeld und Soziales“ > „Sozialberatung“. Dort finden Sie auch die Broschüre „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“.

# Sitzen ist das neue Rauchen

**Fast alle Tätigkeiten im Büro- und Verwaltungsbereich werden im Sitzen ausgeübt, das gilt bei Medizinern als enorm gesundheitsschädlich. Die häufigsten Beschwerden sind Nacken- und Kopfschmerzen, Nacken-Schulter-Arm-Syndrome oder Rückenschmerzen. Dadurch werden in der Daimler Zentrale die meisten Krankheitstage verursacht..**

Die Arbeitsbedingungen, die mit diesen Beschwerden verbunden sind, wurden in den vergangenen Jahrzehnten intensiv untersucht. Als Risikofaktoren für die genannten Beschwerden wurden die folgenden Belastungen identifiziert:

- » Unzureichende Arbeitsmittel und Möbel (insbesondere von Arbeitstisch und Stuhl).
- » Ungünstige Positionierung der Hauptarbeitsmittel Tastatur und Bildschirm.
- » Fehlende Systemergonomie (Abstimmung der Arbeitsmittel und Möbel und Anpassung an die Arbeitsumgebung).
- » Zu lange tägliche Arbeitszeit am Bildschirm mit zu wenigen Pausen und geringen Haltungswechseln

Beim Sitzen im 90 Grad-Winkel (mittlere Sitzhaltung) steigt der Bandscheibendruck im Vergleich zum Stehen je nach Untersuchung um 20-40 % an. In der vorderen, d. h. vorgebeugten Sitzhaltung ist der Druck auf die Bandscheiben im Lendenwirbelbereich hingegen fast doppelt so hoch wie im aufrechten Stand. Bei längerem Sitzen auf ebener Fläche ohne Lehne entsteht der Rundrücken, die sogenannte Totalkyphose, wodurch auch die Schulterblätter auseinander gedrückt werden. Die Folge sind neben den oben dargestellten Bandscheibenproblemen auch schmerzhafte Verspannungen und Muskelreizungen im Rücken- und Schulter-Nackengebiet.

## WELCHE MÖGLICHKEITEN GIBT ES?

Die Ausnutzung der sogenannten Steh-Sitzdynamik. Unter Steh-Sitzdynamik versteht man den dynamischen Wechsel zwischen Stehen und Sitzen, also die Unterbrechung der sitzenden Tätigkeit durch Arbeitsabschnitte, die im Stehen erledigt werden. Hierzu stehen verschiedene Steh-Sitzkonzepte zur Verfügung:

- » Sitzarbeitsstisch mit integriertem Stehpult, wobei das Stehpult beim Arbeitstisch bereits angebracht sein kann oder nachgerüstet werden kann
- » Sitzarbeitsstisch und freistehendes Stehpult, wobei das freistehende Stehpult mobil oder stationären Charakter aufweisen kann
- » Sitz- und Steharbeitsstisch (als getrennte Lösungen)
- » Höhenverstellbarer Arbeitstisch (als integriertes Büromöbel zur Steh- und Sitzarbeit)

## WAS KÖNNEN SIE TUN?

Nicht den nächstgelegenen Drucker wählen, ein paar Treppen steigen, im Stehen telefonieren, sich eine Tasse Tee an den Platz stellen (und für die nächste in die Küchenzeile zu laufen). Und was könnte das Unternehmen tun? Es könnte die Arbeitsumgebung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesünder gestalten. Wir Betriebsräte fordern schon lange, für alle Büroarbeitsplätze motorisch höhenverstellbare Schreibtische zu verwenden. Leider ist das Unternehmen nicht bereit, in diesem Fall in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren – die Folgen tragen Kreuzwehgeplagte Kolleginnen und Kollegen alleine. Nur durch ärztliche Atteste, die der Werksarzt noch einmal bestätigen muss, gibt's auf Antrag einen höhenverstellbaren Tisch. Ganz anders bei den Entwicklern – da sind sie vom Unternehmen als Standard definiert...



## ES GEHT AUCH ANDERS

Dass es auch anders geht, wissen die allerwenigsten. Deswegen haben wir IG Metall-Betriebsräte Ihnen hier hilfreiche Informationen zusammengestellt.

**Ergänzende Informationen rund um die Bürogestaltung finden sie auf diesem Weg:**  
[Intranet](#) > [Services](#) > [Business Services](#) > [Arbeitsplatz und Umgebung](#) > [Ergonomie im Büro](#) > [Standortspezifische Informationen](#) > [Stuttgart](#) > [Downloads und Formulare](#) >

- » Ergonomie im Büro > Prozess Steh-Sitzdynamik
- » Ergonomiepass Büroarbeitsplatz
- » Infrastruktur Service Center, Service-Hotline 161 (über diese Hotline 161 werden die Bestellungen für Büromöbel ausgelöst)

[Intranet](#) > [Services](#) > [Business Services](#) > [Arbeitsplatz und Umgebung](#) > [Büroeinrichtung](#) > [Standortspezifische Informationen](#) > [Stuttgart](#) >

- » Ansprechpartner Gebäude

Im Intranet (schwierig zu finden – siehe Pfadangaben!) kann man sich die Möglichkeiten der Bürogestaltung auch selbst anschauen, z. B. einen Stehpult-Aufsatz, ergänzende Schall- und Sichtschutzelemente in lauten Büros, sogar fahrbare PC-Tische, an denen man stehen kann:

**Der Pfad zum fahrbaren PC-Tisch (hoch):**  
[Intranet](#) > [Services](#) > [Business Services](#) > [Rund um Den Arbeitsplatz](#) > [Arbeitsplatz und -umgebung](#) > [Büroeinrichtung](#) > [Möbelwelt](#) > [Login](#) > [Daimler AG Onlinekatalog](#) > [Online-Katalog](#) > [Primärer Arbeitsbereich](#) > [weitere Varianten-Primärer Arbeitsbereich](#) > [Grundmobil fahrbar](#) > z.B. [Fahrbarer PC-Steharbeitsplatz...](#)

Und wenn das alles nichts hilft und man trotzdem arbeitsunfähig wird, bekommen Sie, die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie, dank IG Metall das Gehalt auch weiterhin bezahlt. Auch das ist nicht einfach vom Himmel gefallen oder auf die Großzügigkeit der Arbeitgeber zurückzuführen, sondern wurde 1956/57 durch einen dreimonatigen Streik mit Unterstützung der IG Metall erkämpft.

"Die Arbeiter wollen das Blaumachen und Faulenzen tariflich verankern" war 1956 unter der CDU-Regierung zu hören, als die Metallarbeiter/innen einen Lohnabzug für Krankheit nicht mehr dulden wollten. Für die ersten drei Krankheitstage erhielten sie damals keinen Pfennig, wenn man 4 Wochen krank wurde, erhielt man nur 175 D-Mark. Daher forderte die IG Metall: Sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auch für Arbeiter/innen. Die Unternehmen lehnten diese Forderungen am 28. September 1956 strikt ab. Der darauf folgende 114 Tage dauernde Streik von mehreren zehntausend Metallern/innen ist ein Meilenstein der Gewerkschaftsgeschichte.



**Oliver Steininger**  
 Vorsitzender des Ausschusses Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG)  
 Tel.: 2 06 53



**Bettina Stadtmüller**  
 IG Metall-Betriebsrätin  
 Tel.: 9 33 43

# Barrierefreiheit für alle Beschäftigten

Dieses Jahr beteiligte sich das Mercedes-Benz Museum wieder mit besonderen Aktionen am „Tag der Menschen mit Behinderung“. Am 3. und 4. Dezember 2016 standen Menschen mit Behinderung im Mittelpunkt. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) setzt sich das ganze Jahr für die Belange der betroffenen Beschäftigten ein.

Der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung am 3. Dezember jedes Jahres ist ein von den Vereinten Nationen ausgerufen Gedenk- und Aktionstag, der das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Probleme von Menschen mit Behinderung wachhalten und den Einsatz für die Würde, Rechte und das Wohlergehen dieser Menschen fördern soll. An beiden Tagen wurden im Museum spezielle Führungen für Menschen mit und ohne Behinderung angeboten. Zusätzlich zur Museumsausstellung fanden die Besucher Exponate und Veranstaltungen rund um das Thema Mobilität für Menschen mit Handicap. So standen im Museum u.a. auch die vier Ausstellungsfahrzeuge von der internationalen Fachmesse REHACARE.



Von einem Preis für barrierefreies Arbeiten sind wir in manchen Bereichen im Betrieb Zentrale leider noch meilenweit entfernt, aber wir konnten dieses Jahr wieder viel für unsere Kollegen erreichen:

**Untertürkheim, Gebäude 119:** Barrierefreier Zugang über Aufzug an der Rückseite des Gebäudes seit dem 15. November. Alle sich anschließenden Türen bis zu den Aufzügen sind mit elektrischen Türöffnern versehen. Leider fehlen momentan noch entsprechende Hinweisschilder und auch ein speziell gekennzeichnete Parkraum vor diesem Zugang, sowie Vorkehrungen die ein „Zuparken“ durch Falschparker verhindert, wir arbeiten weiter daran.

**Gebäude VTC:** Hier sprechen seit neuestem einige Aufzüge (Stockwerksansage), so dass sich auch blinde Mitarbeiter zurechtfinden. Eine taktile Leitlinie als Übergang ins „Aquarium“ im 2. Stock ist noch im Werden.

**Gebäude 120:** Auch hier wurden anlässlich der Kernsanierung des Gebäudes umfang-

reiche Vereinbarungen zur barrierefreien Gestaltung getroffen. Inzwischen gibt es auch endlich die verbindliche Zusage, dass die Behindertenparkplätze in die Tiefgarage unter das Gebäude kommen und von dort eine zusätzliche Zugangsmöglichkeit für Rollstuhlfahrer geschaffen werden wird, da die Betroffenen ja nicht durch das Drehkreuz können. Es wurde auch zugesagt, dass außen die taktile Leitlinie für blinde Menschen, die momentan nur bis zum Museum führt, bis zum Eingang des Gebäudes 120 weitergeführt werden wird.

**Gebäude 128:** Es freut uns jedes Mal, wenn wir sehen, dass der Aufzug von der Kantine im 1.OG in die Cafeteria im Erdgeschoss von Rollstuhlfahrern oder anders mobilitätseingeschränkten Kollegen benutzt wird. Gemeinsam mit Constanze Heidbrink (damals noch SBV Werk 10) hatten wir hart um den Einbau des Aufzugs kämpfen müssen. Auch insgesamt wurde für das Gebäude in ausführlichen Gesprächen in vielerlei Hinsicht Barrierefreiheit vereinbart und auch verwirklicht. Einen Missstand gilt es allerdings noch zu korrigieren: Rechts vor dem Hauptausgang unten in der Cafeteria befindet sich die Behindertentoilette hinter den normalen Toiletten. Die Toilette selbst ist vollkommen in Ordnung. Nur wurde der Tippschalter innen vor der schweren Glastüre in Richtung Cafeteria (zum Öffnen für Rollstuhlfahrer) leider direkt an der Türe der Damentoilette angebracht. Das heißt, dass sich ein Rollstuhlfahrer direkt vor der sich nach außen öffnenden Türe der Damentoilette befindet, wenn er den Tippschalter betätigt. Wenn also gleichzeitig eine Person aus der Damentoilette stürmt, ist der Crash vorprogrammiert! Von den Verantwortlichen wurde die Änderung versprochen. Bloß wann? Muss erst etwas passieren?

**Wangen, Gebäude Höschle:** Für die Sanierung des Gebäudes Höschle gab es ausführliche Gespräche und Vereinbarungen mit der SBV zum Thema Barrierefreiheit.

**Neue Gebäude / neue Arbeitsformen:** Für die neuen bzw. geplanten Gebäude (z.B. Großprojekt in Stuttgart-Vaihingen), zu den Themen „Agiles Arbeiten“ und „Neue Bürowelten“ wurden die Verantwortlichen seitens SBV schon mehrfach sehr deutlich darauf hingewiesen, dass hier höchster Premiumstandard auch in Bezug auf Barrierefreiheit gelten muss! Wir werden sehen ...

## WAS BEDEUTET „BARRIEREFREIHEIT“?

Barrierefreiheit heißt nicht nur, Lösungen für Mobilitätseingeschränkte zu schaffen, sondern es bedeutet z.B. auch für jede/jeden zugängliches Intranet, Orientierung für Sinnesbehinderte, usw.

Wir freuen uns sehr, dass wir – wenn auch erst nach zähen, langwierigen Verhandlungen und mit viel Unterstützung auch vom Fachbereich - zum ersten Mal erreichen konnten, dass für einen gehörlosen Mitarbeiter Telesign installiert wurde. Das ist eine Lösung zum Ferndolmetschen für Gebärdensprache. Und das geht so: Beim betroffenen Mitarbeiter gibt es ein Mikrofon/Lautsprecher und einen Bildschirm + Kamera + die genannte Software. Bei Bedarf (z.B. einer Teambesprechung) wird dann telefonisch ein Gebärdensprachdolmetscher dazu geschaltet. Er dolmetscht für den Betroffenen alles Gesprochene im Raum in Gebärdensprache (am Bildschirm sichtbar). Und wenn der Betroffene etwas in Gebärdensprache mitteilt, wird es für die hörenden Teilnehmer vom Dolmetscher in Lautsprache wiedergegeben. Die Kosten für Telesign wurden/werden vom Integrationsamt übernommen. Das Echo der beteiligten KollegenInnen fiel deutlich positiv aus.

In der Daimler Zentrale gibt es bei entsprechendem Bedarf als Standardsoftware bestellbar inzwischen auch eine Software „Zoomtext“. Das ist eine Vergrößerungssoftware für Sehbehinderte, die es bei Bedarf auch mit Sprachausgabe gibt.

**Wir setzen uns weiterhin für Sie ein, damit Daimler auch bei der Barrierefreiheit Benchmark wird.**



Claudia Kustin  
Vertrauensperson der  
Schwerbehinderten  
IGM-Vertrauensfrau  
Tel.: 2 65 21  
sbv-zentrale@daimler.com



Sabrina Bendenschneider  
Stellv. Vertrauensperson der  
Schwerbehinderten  
Tel.: 5 94 95  
sbv-zentrale@daimler.com

## Besser geht immer

**Interview mit dem Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Mitglied der GJAV (Gesamt- Jugend- und Auszubildendenvertretung) der Daimler Zentrale. Hier fanden am 23.11.2016 Wahlen statt - das neue JAV-Team stellen wir in der ersten Scheibenwischer-Ausgabe 2017 ausführlich vor.**



Oliver Steininger im Gespräch mit Jan Knitz

**Hallo Jan, du bist Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung und schaust auf zwei Jahre erfolgreiche JAV-Arbeit zurück. Wie war's?**

Ende 2014 sind wir mit einer komplett neuen JAV gestartet. Es gab einige organisatorische Probleme und politische Auseinandersetzungen, die ersten großen Hürden und Ursache für den holprigen Start. Niemand von uns hatte Erfahrung, uns fehlte einfach das Know How. Das Wissen haben wir uns dann zügig durch IG Metall Seminare und Veranstaltungen angeeignet. Dank der guten Vernetzung mit den Metallern im Betriebsrat und der G-JAV (Gesamt-Jugendvertretung) konnten wir dann doch starten.

**Hut ab – das war sicherlich nicht einfach. Welche Themen habt ihr dann in Angriff genommen?**

Das Hauptziel für uns ist natürlich möglichst hochwertige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen für jugendliche Arbeitnehmer sicherzustellen. Dazu brauchen wir eine enge Zusammenarbeit mit Ihnen und haben die Fachbereichsrückmeldung für Azubis wieder eingeführt. Wir haben einen Azubi-Stammtisch in Möhringen und Untertürkheim ins Leben gerufen. Und es gibt jetzt einmal im Jahr Berufsgruppengespräche und bis zu 3 Jugendversammlungen, zum regelmäßigen Austausch mit den Azubis.

**Das ist eine reife Leistung...**

...aber noch nicht alles. An erster Stelle steht natürlich die Betreuung der jugendlichen Arbeitnehmer bei Problemen. Wir haben über die Wohnheimregelung aufgeklärt, die Übernahmequote in Zusammenarbeit mit der GJAV und dem Gesamtbetriebsrat verbessert und haben den MB Junior Cup organisiert. Und

bei der Daimler-Aktion „Schenk ein Lächeln“ waren wir natürlich auch mit dabei.

**Na dann ist ja alles in trockenen Tüchern – oder gibt es noch offene Themen?**

Allerdings - da gibt es einiges, was wir noch nicht so hinbekommen haben, wie wir uns das für die jugendlichen Kolleginnen und Kollegen wünschen. Die Handhabung des AiD Bewertungssystems für Auszubildende zum Beispiel. Das müsste dringend verändert werden! Auch möchten wir den Kontakt zwischen den Auszubildenden der KBA und denen der TBA verbessern und ein Sommerfest für die Azubis und DHler (dual Studierende) durchgeführt. Weil wir im Januar wieder beim MB Junior Cup mitmachen und die Organisation und Finanzierung der Ausrüstung hauptsächlich von unseren Auszubildenden übernommen wird, werden wir am 14. Dezember in der zentralen Halle in

Möhringen über die Mittagszeit Waffeln verkaufen und freuen uns über Spenden ...

**Dafür viel Erfolg! Aber im Vergleich zu den Themen, die ihr erfolgreich angepackt habt, ist das ja übersichtlich. Wie geht es denn jetzt nach der JAV-Wahl im November weiter?**

Dann gehen wir mit dem neuen Team die offenen Themen an und schließen sie ab. Die alten, langen bürokratischen Prozesse müssen überdacht werden. Die Zusammenarbeit mit der KBA möchten wir auf der Basis eines Miteinanders intensivieren. Die JAV wird ihr Engagement für DH-Themen erweitern. Die Jugendlichen werden sensibilisiert, dass es Luft zur Verbesserung gibt, denn Engagement ist notwendig! Außerdem ist nichts so perfekt, dass es nicht noch besser werden könnte.

**Das ist wohl wahr. Die Wahl habt ihr ja erfolgreich hinter euch gebracht – die Liste**



**JAVis mit Zukunft hat 10 von 11 Plätzen bekommen. Nach der Konstituierung der JAV stellen wir euch hier im Scheibenwischer genauer vor. Vielen Dank für deine Einblicke und Informationen über die gute Arbeit der**

**JAV der vergangenen zwei Jahre. Wir sind gespannt auf das neue Team der Jugend- und Auszubildendenvertretung und wünschen euch einen guten Start!**

# JAV - Stark im Betrieb



## Die JAV hat wichtige Aufgaben im Betrieb

In der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) setzen sich Jugendliche, dual Studierende und Azubis in den Betrieben für ihre Belange ein. Die JAV streitet für qualitativ hochwertige Ausbildung, faire Bezahlung und gute Arbeit.

Die JAV sorgt dafür, dass Gesetze und Verordnungen, die zugunsten der Azubis und Jugendlichen gelten, sowie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge eingehalten werden.

Die JAV achtet darauf, dass Anregungen der jungen Beschäftigten entgegengenommen werden und entwickelt selbst aktiv Ideen, um die Arbeits- und Ausbildungssituation im Betrieb zu verbessern.

Die JAV beantragt Maßnahmen beim Betriebsrat, die den Jugendlichen und Azubis dienen, insbesondere zur Berufsbildung und zur Übernahme der Azubis in ein Arbeitsverhältnis.

Die JAV fördert die Integration ausländischer Kollegen/-innen.

Die JAV schlägt dem Betriebsrat geeignete Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern vor



Infografik / Quelle: IG Metall



# FRÖHES FEST

## Waffelverkauf JAV

Am 14.12 zur Mittagszeit strömt Waffelduft durch die große Halle in Möhringen. Die JAV freut sich über Ihre Spende für die Teilnahme am DB Juniors Cup!

### Impressum:

Herausgeber: IG Metall Stuttgart  
Verantwortlich: Uwe Meinhardt,  
Theodor-Heuss-Führer der IG Metall Stuttgart  
Daimler-Zentrale 2, 70174 Stuttgart  
www.daimler.igm.de/zentrale

Redaktionschluss dieser Ausgabe:  
28. November 2016

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

Herstellung:  
MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES

Bildnachweis:  
IG Metall, iStockphoto, Fotolia, Marko Schacher,  
Betriebsrat Zentrale Daimler AG



### Kunst & Erinnerung

Mahnmal „Tag und Nacht“

Montag, den 30. Januar 2017 um 16:00 Uhr  
Treffpunkt: Alter Standort des Zwangsarbeiter-Mahnmals vor dem Gebäude 137/1 beim Brunnen.  
Hintergrundinformationen zur Geschichte, Spaziergang zum aktuellen Standort, Ausblick.  
Nur für Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, keine Anmeldung erforderlich.

## KUNSTERLEBNIS Januar 2017

un-erwartet - Die Kunst des Zufalls

Der Umgang mit dem Zufall bedeutet eine Lust der Kunst am schöpferischen Spiel mit festgelegten Elementen, aber auch Materialien und gefundenen Objekten. Die Surrealisten um Max Ernst kamen in Frottagen und Collagen dem Zufall auf die ästhetische Spur. Konkrete Künstler wie François Morellet und Manfred Mohr durchbrachen den systematischen Ansatz ihrer Kunst durch Einbeziehung des Zufalls über den Computer. Niki de St. Phalle und Otto Piene experimentierten mit der Gewalt des Feuers in Schuss- und Brandbildern.

**Termin:** Mittwoch, 25.01.2017  
**Treffpunkt:** 17:00 Uhr, Foyer des Kunstmuseums Stuttgart  
**Führung:** Stefanie Alber  
**Kosten:** 17,50 Euro (10 bis 15 Teilnehmer)  
14,00 Euro (ab 16 Teilnehmer)

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

