



Abspaltung Trucks

Zum Abschied gab es Leberkäse

Seiten 4-5

Probleme mit der Entgeltabrechnung

Beschäftigte auf der Suche nach ihrem Geld

Seiten 6-10



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Weihnachten rückt immer näher und die Vorfreude steigt – wenn auch in diesem Jahr leider erneut getrübt durch die Pandemie. Doch gerade das Festhalten an Traditionen und Bräuchen kann uns helfen – besonders während Krisen. Das Vertraute, das Bewährte, das Liebgewonnene gibt uns Halt, Sicherheit und ein Stück Normalität. Gerade jetzt, wo die Auswirkungen der Corona-Pandemie unser Leben wieder unberechenbarer machen und zunehmend einschränken, sehnen wir uns nach Traditionen. Ein solches festes Ritual, das bereits seit über 200 Jahren zu den Vorbereitungen in der Adventszeit dazu gehört, ist in vielen Familien zum Beispiel das Erstellen eines Wunschzettels.

Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender

Stefan Heinzl
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Unsere Organisation – die IG Metall – steht ebenfalls für eine lange Tradition. Im Jahr 1949 gegründet, setzt sie sich national und international für gerechte Lebensbedingungen, existenzsichernde Löhne und gute Arbeit ein. Als aktive Metaller:innen stehen wir im Betrieb für Stabilität, Verlässlichkeit und Weitsicht. Deshalb ist **unser Wunschzettel** gleichzeitig unsere To-do-Liste, denn unsere Aufgabe und unser Wunsch zugleich sind es, uns für eure Interessen und sichere Arbeitsbedingungen einzusetzen. Und seid euch sicher, unsere To-do-Liste geht weit über Weihnachten hinaus. Wir verlassen uns nicht auf den Weihnachtsmann oder das Christkind. **Wir nehmen das Zepter des Handels selbst in die Hand und werden aktiv** – mit einer

starken Gewerkschaft im Rücken. WIR sind IG Metall und wir sind überzeugt davon, dass wir als Betriebsräte und Vertrauensleute mit unserem gewerkschaftlichen Bewusstsein und unserer festen Verankerung langfristig eure Interessen am besten vertreten können.

Das Weihnachtsgeld hat nicht der Nikolaus gebracht. Dank IG Metall-Tarifvertrag ist mehr Geld für Geschenke im Portemonnaie. Und dass das so bleibt, dafür haben wir einiges auf unserer „To-do-Liste“ – ganz nach euren Wünschen – notiert. Manches davon hat sich sogar schon erfüllt. **Erfolg ist eben kein Zufall** – sondern das Ergebnis von Gestaltungswillen, Durchsetzungsfähigkeit und solidarischem Handeln.

Wunschzettel des Betriebsrats

- Rekord Ergebnisbeteiligung ✓
- Endlich „Jobrad“ ✓
- Pandemie-Ende
- Sicherer Arbeitsplatz ✓ (Nur mit IG Metall)
- Keine Kurzarbeit mehr
- Zeitgemäße Regelung für Mobiles Arbeiten
- Weniger Zersplittertheit – mehr Gemeinschaft
- Überzeugendes Wahlergebnis BR-Wahl 2022
- Erfolgreiche Tarifrunde 2022

Den kompletten Wunschzettel des Betriebsrats findet ihr auf der Seite 29

BRISANT
BREMEN
BRISANT
BREMEN



Wollt ihr es Euch verdient habt!
Rekordergebnisbeteiligung
6.000 €
Auszahlung mit
Leberkäsengeld 2022

Leidet Kolleginnen und Kollegen,
besonders wenn Jahre liegen hinter uns, die nicht nur
von der Corona-Pandemie geprägt waren, sondern
auch von Arbeitslosigkeit, der daraus
resultierenden Kurzarbeit und anderen
Spermaaktionen. Euch wurde viel abverlangt,
aber ihr habt trotzdem unsere Bewerte gestellt.
Auf Euch hat Verlass!

Trotz aller Herausforderungen hat sich gezeigt, wir
sind ein zentraler Bestandteil und unsere starken
Produkte auf dem richtigen Weg. Das spiegelt sich
auch in den Unternehmensergebnissen wider. Das
sich ganz Unternehmensergebnis ist aber nur durch
Euren unermüdbaren Einsatz und Eure heraus-
ragenden Leistungen möglich gewesen. Und das
muss sich für Euch auswirken! Denn ihr seid der
Schlüssel zum Unternehmenserfolg.

Und es ist gelungen: Euer herausragendes
Engagement wird mit einer Ergebnisbeteiligung in
Höhe von 6.000 Euro für das Jahr 2021
angewiesen. Das ist das höchste
Ergebnisbeteiligung, die es in Unternehmen
jemals gab.

www.darmstadt-ig.de



Dass die Belegschaft auch weiterhin an den
durch die erwirtschafteten Ergebnissen
beteiligt wird – dafür, und für viele weitere
Themen, setzt sich Euer IG Metall-
Betriebsrat auch in Zukunft entschieden
ein. Wollt ihr es Euch verdient habt!

Carsten
Betriebsratsvorsitzender
Hans-Joachim Grottel



Inhalt

4-5

Projekt Fokus

PKW und Trucks gehen getrennte Wege.
Zum Abschied gab es Leberkäse

14-15

Umbau Halle 46

Modernisierung für Produktion von
E-Klasse und GLC

18-23

Weiterentwicklung WAO

Lokaler Verhandlungserfolg
für Sindelfingen

24-28

10 Jahre ProCent

Übersicht Projekte



Daimler-Aufspaltung:

Zum Abschied gab's nen LKW*

Einen Tag vor der offiziellen Umstrukturierung in zwei eigenständige Unternehmen gab es deutschlandweit in den Daimler-Kantinen für die Beschäftigten ein LKW* gratis. Auch bei uns in Sindelfingen wurde die Aktion genutzt, um nochmals auf diesen besonderen Tag in der Geschichte unseres Unternehmens aufmerksam zu machen. Bei der Gratis-Ausgabe der LKW half neben den Unternehmensvertretern auch der Betriebsrat tatkräftig mit. Ob klassisch, mit Pute oder in der veganen Variante – die LKWs zum Abschied gingen weg wie warme Semmeln.

ERGUN LÜMALI

„Die LKW-Verteilaktion war eine super Möglichkeit, die Beschäftigten nochmals auf den historischen Unternehmensschritt aufmerksam zu machen. Ich möchte mich vor allem bei den Gastro-Kolleginnen und -Kollegen für die tolle Organisation und Umsetzung recht herzlich bedanken!

* [läbrkäs'wec



📍 Kantine 20/2

Markus Schäfer, Mitglied des Vorstands der Daimler AG und Mercedes-Benz AG, verantwortlich für Daimler Konzernforschung und Mercedes-Benz Cars COO und **Monika Tielsch**, Koordinationsausschussvorsitzende RD



📍 Kantine Factory 56

Jörg Burzer, Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz AG, verantwortlich für Produktion und Supply Chain Management und **Ergun Lümalı**, Betriebsratsvorsitzender



📍 Kantine 24

Michael Bauer (li), Leiter Produktion Mercedes-Benz Werk Sindelfingen und Standortverantwortlicher und **Stefan Heinzl** (re), stellv. Betriebsratsvorsitzender



📍 Kantine 18/3

Elke Pusskeiler, Leitung Supply Chain Management und **Thomas Spohr**, Koordinationsausschussvorsitzender DPV

ekle]





Probleme bei der Entgelt- und Zeitabrechnung

Wo ist. mein Geld bloß geblieben?

Mit Fortschreiten der Corona-Pandemie plagt uns seit Frühjahr letztens Jahres zusätzlich noch ein sehr wichtiges, vermeintlich einfaches, in der Praxis aber hochkomplexes Thema:

Die Entgelt- und Zeitabrechnung. Bei uns am Standort Sindelfingen, aber auch in allen anderen Werken funktioniert sie nicht mehr reibungslos, nachdem sie bereits vor einigen Jahren aus den Werken herausgelöst und zentral in ein Shared Service Center (SSC) verlagert wurde, um interne Dienstleistungen in einer Einheit zusammenzufassen.

Wo ist mein Geld bloß geblieben?

Keine bzw. unzureichende Antworten

Wer kennt es nicht, den Versuch einer Kontaktaufnahme mit dem SSC: ob Fragen zu Entgelt, Krankheit, Personalthemen (insbesondere Altersteilzeit) oder auch Rente, es ist immer das Gleiche ... entweder man hängt ohne Erfolg in einer Warteschleife, bekommt keine oder stetig wechselnde Ansprechpartner oder wartet wochenlang auf Beantwortung von E-Mails. Hat man dann mal jemanden erreicht, um die Fehler in der Entgelt- und Zeitabrechnung zu besprechen, gleicht die Korrektur einem E-Mail Pingpong und dauert manchmal Monate. Dabei sollte doch alles besser, einfacher und auch schneller werden – so jedenfalls die blumigen Aussagen der Unternehmensleitung zur Einführung der Shared Service Center.

Um es hier ganz deutlich und unmissverständlich zu sagen: die Kolleginnen und Kollegen der Zeit- und Entgeltabrechnung trifft keinerlei Schuld an dieser chaotischen Situation. Ganz im Gegenteil: sie sind mit vollem Einsatz dabei, die Fehlentscheidungen des Managements auszubügeln und die Fehler zu korrigieren. Aber, sie können natürlich auch nicht zaubern!

Unternehmerische Fehlentscheidung

Für die desolatte Situation verantwortlich sind – neben aktuellen Gründen wie der Kurzarbeit, die ausgelöst durch Corona und dem Halbleiternmangel einen deutlichen Mehraufwand in der Entgelt- und Zeitwirtschaft mit sich bringt oder auch die Umsetzung von Großprojekten wie z.B. Fokus oder MB.OS, die die HR Service Center-Bereiche über ihre Auslastungsgrenzen hinauskommen lassen – vor allem strukturelle Gründe. Über Jahre hinweg kamen immer neue Regelungen und Vereinbarungen hinzu, so dass die Komplexität heute praktisch für die Kolleg:innen in den Shared Service Centern nicht mehr beherrschbar ist. Verschärft wird die Situation durch

die Entscheidung des Unternehmens, im Rahmen von Move auch in den HR-Bereichen an den Standorten Personal abzubauen, so dass für die Beschäftigten immer weniger Ansprechpartner für Erklärungen, Beschwerden und Korrekturen zur Verfügung stehen.

Viele Kolleginnen und Kollegen sind verunsichert, seitdem im letzten Jahr erstmals Kurzarbeit abgerechnet wurde, unbekannte Bestandteile plötzlich in der Abrechnung auftauchen und eine Nachberechnung die nächste jagt.



Was passiert? Wir Betriebsräte werden nun zunehmend in die Rolle gedrängt, Rückfragen zu den hochkomplexen Entgeltabrechnung mit zahlreichen, der aktuellen Kurzarbeitssituation geschuldeten Nachberechnungen zu beantworten und die oft extrem komplizierten Berechnungen zu erklären. Angesichts des Volumens sehen wir uns aber zunehmend nicht in der Lage originäre HR-Tätigkeiten zu übernehmen, die vom Management mir nichts, dir nichts eingespart wurden. Wir finden es unverantwortlich, dass Personalvorstände und leitende Führungskräfte durch Sparmaßnahmen und Personalabbau diese Zustände provoziert und sehenden Auges geschehen lassen haben.

Klare Haltung

Unsere Position ist so klar wie eindeutig: Die aktuelle Situation ist unhaltbar und weder den Beschäftigten noch den Beschäftigten in den Shared Service Centern weiter zumutbar. Die Probleme bei der Entgeltabrechnung müssen mit oberster Priorität und unverzüglich vom Vorstand angegangen und gelöst werden. Wir fordern eine Neugestaltung der Prozesse sowie eine ausreichende Kapazitätsausstattung. Sollte die Entgelt- und Zeitabrechnung über die Shared Service Center nicht im normalen Zeitrahmen und in der erforderlichen Qualität zu erbringen sein, verlangen wir die Rückverlagerung der Prozesse in die einzelnen Werke und den Aufbau von qualifizierten HR-Kapazitäten vor Ort!

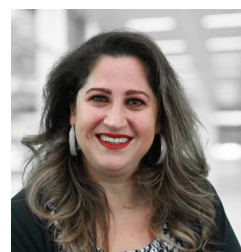
Sechs
suchte das
em Antrag
eltbescheini-
kommen.
ublich!

Mir hat nur ein
Anwalt der IG Metall helfen
können, nachdem zwei Betriebs-
räte und ich 5 Monate vergeblich
hinter meinem Geld
hergelaufen sind.

ENTGELTEXPERTINNEN BEIM BETRIEBSRAT



Denise Rumpeltes
Vorsitzende
Entgeltausschuss



Dimitra Koemtziidou
stellv. Vorsitzende
Entgeltausschuss

„Wir Betriebsräte der IG Metall bleiben für euch am Ball und lassen es nicht zu, dass fehlerhafte Abrechnungen zu einer „never ending story“ werden. Solltet auch ihr Probleme mit eurer Entgeltabrechnung haben, findet ihr auf der nächsten Seite die wichtigsten Schritte wie ihr eure Entgeltabrechnung reklamieren könnt.“



Dominik Hofheinz
Projektleiter FreeFloating

Free Floating

internes Carsharing

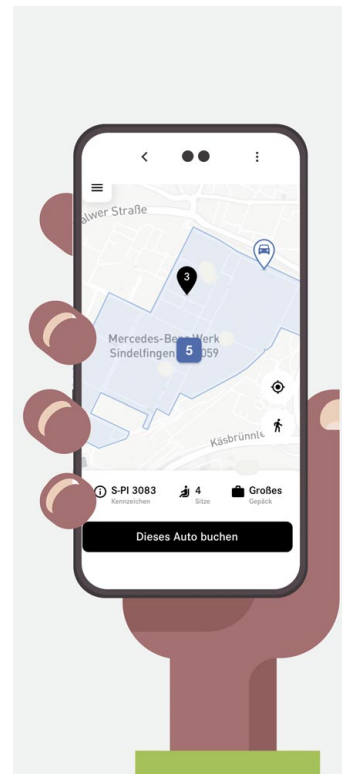
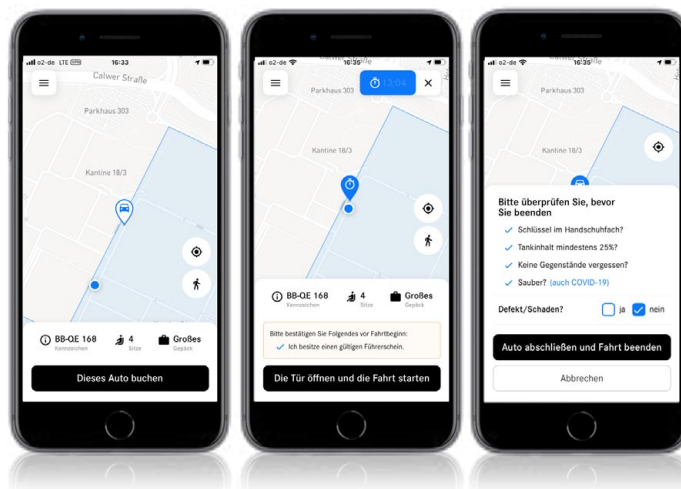
Stell dir vor, du brauchst kurzfristig in zwei Minuten ein Auto, um zu einem Termin zu kommen. Was machst du? Über Outlook nach einem freien Abteilungsauto schauen oder über den Fuhrpark ein Fahrzeug für Kurzstreckenmobilität buchen, ist meist eine zeitaufwändige Angelegenheit. Wenn es nach der Projektgruppe „FreeFloating“ geht, sind solche Prozesse bald Geschichte. Doch was ist FreeFloating eigentlich?

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat bei Dominik Hofheinz, Projektleiter FreeFloating und Damir Brasnic, Vorsitzender des Planungsausschusses des Betriebsrats, nachgefragt. (nächste Seite)

MIT NUR DREI KLICKS BIST DU DABEI

1. Fahrzeug buchen
2. Fahrzeug öffnen und Fahrt beginnen
3. Fahrzeug verschließen und Fahrt beenden.

Damit auch wirklich jeder mitmachen kann, wurde die App übersichtlich gestaltet und mit nur drei Klicks kannst du FreeFloating nutzen:



BRENNPUNKT: Dominik, kannst du für uns zusammenfassen, um was es sich bei FreeFloating konkret handelt?

Dominik Hofheinz: Das Prinzip von FreeFloating funktioniert ganz ähnlich wie gängige Carsharing-Dienste, nur eben für den unternehmensinternen Gebrauch. Wenn du ein Auto benötigst, um zu einem Termin zu gelangen, kannst du über die FreeFloating-App sehen, welches Fahrzeug sich in deiner Nähe befindet und dieses direkt buchen – ganz einfach und ohne viel Zeitaufwand, denn dein Handy dient gleichzeitig auch als Schlüssel für das Auto. Mit FreeFloating machen wir uns also den Sharing-Gedanken zunutze und wollen zukünftig unsere Fahrzeuge allen Kolleginnen und Kollegen jederzeit mit einem hohen Maß an Flexibilität zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung stellen.

Mit welchem Ziel seid ihr auf die Idee zu FreeFloating gekommen?

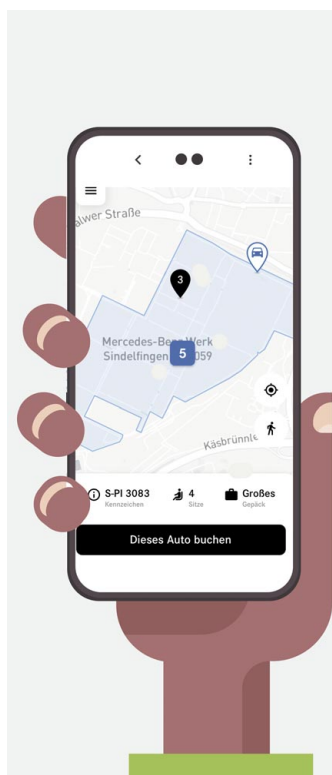
Der Gedanke dahinter ist eigentlich ganz simpel: Wir wollen interne Mobilität nachhaltiger gestalten, einfacher zugänglich machen und somit die Digitalisierung nutzen, um den Kolleginnen und Kollegen den Alltag zu erleichtern. Ein Beispiel für den Nachhaltigkeitsgedanken sind die oft niedrig ausgelasteten Abteilungsfahrzeuge, welche durch FreeFloating ersetzt werden können. Hierdurch werden nur so viele Ressourcen zu Verfügung gestellt, wie tatsächlich benötigt werden und Überbestände zielgerichtet abgebaut. Aktuell sind wir dabei, FreeFloating durch einen konzeptionellen Piloten am Standort Sindelfingen zu testen.

Wie sieht diese Pilot-Phase konkret aus?

Alle Beschäftigten am Standort Sindelfingen können FreeFloating bereits nutzen. Alles was man dafür braucht, ist das geschäftliche oder das private Smartphone. Im Apps@Work-Store kann man sich die App FreeFloating ganz einfach herunterladen. Innerhalb des einmaligen Registrierungsprozesses muss die E3-Führungskraft die Freigabe für die Nutzung erteilen. Dann steht einer Nutzung des Services nichts mehr im Wege. Momentan haben wir bereits 800 User und 50 FreeFloating-Fahrzeuge in Sindelfingen. Die Testphase wird noch bis Ende März 2022 andauern. In dieser Zeit versuchen wir, uns so viel Feedback wie möglich von den Usern einzuholen, um für den Rollout an anderen Standorten wie Untertürkheim und Vaihingen bestmöglich vorbereitet zu sein.

Damir, inwiefern war der Betriebsrat in den Prozess von FreeFloating mit eingebunden?

Damir Brasnic: Der Betriebsrat hat wie immer die Beschäftigten im Fokus. Bei FreeFloating war uns daher vor allem der Datenschutz wichtig, sodass wir das Thema erst einmal durch unseren Fachausschuss für Informationstechnologie und Digitalisierung geprüft haben. Den Gedanken hinter der App, den Arbeitsalltag unserer Kolleginnen und Kollegen flexibler, effizienter und auch nachhaltiger zu gestalten, können wir als Betriebsrat nur unterstützen. Aus Sicht des Betriebsrats also ein rundum gelungenes Projekt.





Rettungsschirm für unser Schichtbusmodell



Ein Kommentar von Damir Brasnic, Betriebsrat und Vorsitzender des Planungsausschusses

Die Corona-Pandemie verändert unser Mobilitätsverhalten: Kontaktbeschränkungen und nun auch die 3G-Reglung in Bussen und Bahnen. Viele Kolleginnen und Kollegen, die bisher den ÖPNV oder den Schichtbus für den Weg zur Arbeit genutzt haben, steigen auf Grund dieser Regelungen und zu Schutz ihrer Gesundheit auf den Pkw um.

Die Auslastung war schon vor der Pandemie bei vielen Schichtbuslinien auf einem sehr niedrigen Niveau. Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie, wie beispielsweise die Home-office-Pflicht, Kurzarbeit aufgrund des Mangels an Halbleitern, die Angst sich im Bus anzustecken und letztlich auch die 3G-Pflicht, haben dazu geführt, dass die Fahrgastzahlen weiter gesunken sind. Ohne finanziellen Ausgleich waren die Busunternehmen gezwungen Linien einzustellen.

Allein im Oktober 2021 hat das Busunternehmen Weiss & Nesch sechs Schichtbus-

linien eingestellt. Wenn kein finanzieller Rettungsschirm aufgebaut wird, müssen noch weitere Linien aus wirtschaftlichen Gründen eingestellt werden.

Eine Initiative des Betriebsrats mit der Forderung an die Standortleitung die Busunternehmen finanziell zu unterstützen, ist leider auf Ablehnung gestoßen. Das Unternehmen sieht sich nicht in der Verpflichtung dafür Sorge zu tragen wie die Kolleginnen und Kollegen zur Arbeit kommen.

Das sehen wir als Betriebsrat anders - aus mehreren Gründen:

1. Der größte Anteil von Beschäftigten am Standort Sindelfingen kommt als Pendler aus weitentfernten Regionen (> 30 km) zur Arbeit
2. Nicht alle Beschäftigten sind im Besitz eines Führerscheins und sind daher auf Verkehrsmittel wie Schichtbusse angewiesen
3. Nachhaltigkeit wird im Unternehmen großgeschrieben, dazu gehört nicht nur die Produktionskette, sondern auch das

Mobilitätsverhalten unserer Kolleginnen und Kollegen. Somit muss beim Thema Nachhaltigkeit und Klimaschutz auch der Pendlerverkehr herangezogen werden.

Das Schichtbusmodell trägt als größtmögliche Fahrgemeinschaft dazu bei den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Deswegen fordern wir das Unternehmen auf, zusammen mit dem Betriebsrat nach Lösungen zu suchen, wie wir das nachhaltige Mobilitätsmodell **Schichtbusse** retten können.



Wo ehemals die S-Klasse vom Band lief, ziehen bald schon E-Klasse und GLC ein: Der Umbau der Halle 46 läuft auf Hochtouren. Schon Anfang 2022 soll der Umzug losgehen. Die BRENNPUNKT-Redaktion warf einen Blick hinter die Baustellenabspernung und verrät euch, welche Rolle der Betriebsrat bei diesem Umzug hat.

Von Anfang an standen Betriebsrat, Produktionsplanung und Centerleitung in engem Austausch, um den Umzug der Montage E-Klasse in Halle 46 im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Die neue Halle 46 ist ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte des Standorts und ein großer Schritt in Richtung Zukunft. Mit der Factory 56 wurde vor über einem Jahr den Grundstein für die Produktion von morgen gelegt. Und darauf kann jetzt in Halle 46 aufgebaut werden.

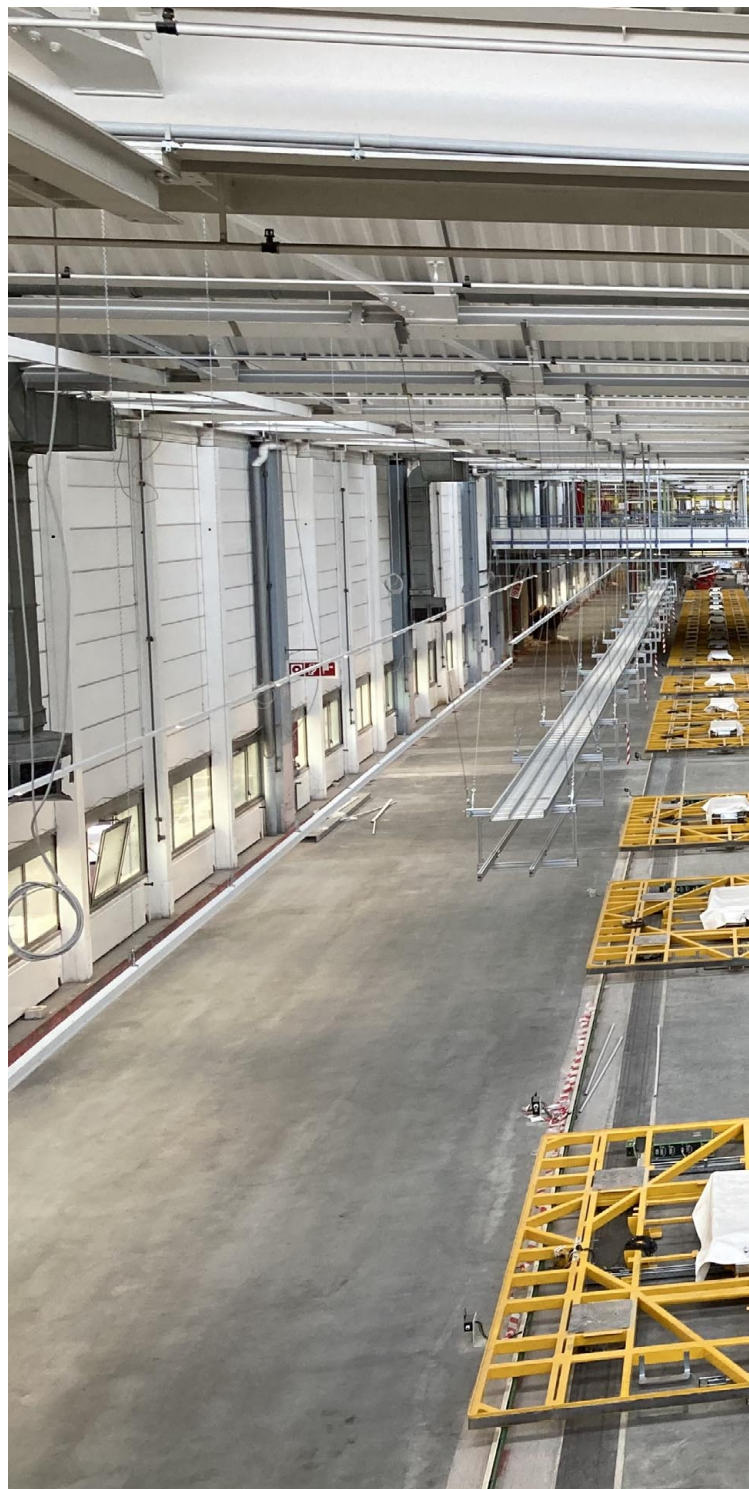
Einer der zentralen Punkte: Ergonomie. Die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen steht an oberster Stelle. Die IG Metall-Betriebsräte in der Montage E-Klasse konnten in den letzten Jahren viel Gutes für sie erreichen. Nun gilt es, diesen Standard zu halten und weiter zu verbessern. Ein Beispiel für eine wichtige Errungenschaft, die in Halle 46 umgesetzt wird, sind die so genannten Schubplattformen. Auf ihnen wird die Karosse mitsamt aller benötigter Teile und Werkzeuge weitertransportiert. Darauf, dass diese enorme Erleichterung auch in Halle 46 übernommen wird, achtet der Betriebsrat ganz genau. Und auch Überkopfarbeiten sollen der Geschichte angehören: In Halle 46 wird zukünftig überall wo notwendig mit Dreh-Hänge-Förderer gearbeitet. Mit Hilfe dieser können Karossen gedreht und Überkopfarbeit vermieden werden.

Damit bei all den Ergonomie- und Sozial-Themen (z.B. Pausenräume) nichts vergessen wird, haben die IG Metall-Betriebsräte aus der Montage E-Klasse ein Übersichtsdocument für den Umzug in Halle 46 erstellt. Im ständigen Austausch mit den Fachbereichen sowie Produktions- und Fabrikplanung pflegen die Kollegen vom Betriebsrat diese Liste und aktualisieren sie regelmäßig. Neben zentralen Errungenschaften aus Halle 36, die unbedingt in Halle 46 umgesetzt werden müssen, enthält die Auflistung auch Punkte, die den IG Metall-Betriebsräten bei den Vor-Ort-Begehungen von den Kolleginnen und Kollegen mitgegeben werden. Mittlerweile enthält die Arbeitsmappe über 90 Einträge – und sie wächst weiter.

Der Anlauf der neuen Halle 46 ist voraussichtlich für Mitte 2022 geplant. Derzeit laufen Vereinbarungen über Fahrweisen und Arbeitszeitmodelle. Bis Ende nächsten Jahres werden immer mehr Beschäftigte stufenweise von Halle 36 in Halle 46 umziehen. Das gilt aber nicht für alle: Ein Teil der Belegschaft bleibt auch über den Umzug hinaus in Halle 36, wo nach derzeitigem Planungsstand noch bis zum dritten Quartal 2023 Fahrzeuge gebaut werden.

**Schon bald heißt es in Halle 46 wieder:
Die besten Autos der Welt bauen.**

Aus drei mach



vier: Ein Update aus Halle ~~846~~



*Schubplattformen im Rohzustand:
Wo hier noch weiße Abdeckungen zu sehen sind,
werden zukünftig die Karossen höhenverstellbar
durch die Halle bugsiert.*

Ende November kamen die IG Metall-Betriebsräte, Vertrauenskörperleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort zusammen, um die neue Spitze der Vertrauenskörperleitung zu wählen. Was unter normalen Umständen als Beauftragten-Vollversammlung stattfindet, musste in diesem Jahr in deutlich reduziertem Rahmen und unter Einhaltung strenger Hygienemaßnahmen passieren – doch die demokratische Struktur der IG Metall am Standort machte es möglich. In einer geheimen Wahl stimmten alle Anwesenden über die neue Leitung ab und wählten **Eleftherios Tolmidis** mit 94% zum Vertrauenskörperleiter am Standort Sindelfingen und **Patrik Schönherr** mit 90% zum stellvertretenden VK-Leiter.



IG METALL VERTRAUENSLEUTE.

DAS SIND **Wir**

„Mit Lefthi und Patrik haben wir eine engagierte und hochmotivierte neue Spitze der Vertrauenskörperleitung. Unser IG Metall-Netzwerk am Standort weiter zu stärken ist eine wichtige Voraussetzung für unseren Erfolg. Dafür wünsche ich den beiden in den kommenden Jahren alles Gute und freue mich auf die Zusammenarbeit,“ so Ergun Lümalı.

Neues Führungsduo für Sindelfingen



Vier Jahre liegen vor Eleftherios („Lefthi“) und Patrik. Vier Jahre, vier Fragen der BRENNPUNKT-Redaktion an die beiden unmittelbar nach ihrer gewonnenen Wahl.

BRENNPUNKT: Wie fühlt ihr euch nach eurem Wahlsieg?

Eleftherios Tolmidis: Ich freue mich riesig über das entgegengebrachte Vertrauen der heute Anwesenden. Ein Ergebnis in dieser Deutlichkeit habe ich nicht erwartet. Es spricht für unsere Sindelfinger Mannschaft, dass sie sich für mich als eine beständige Konstante in der Vertrauenskörperleitung inmitten dieser chaotischen Zeit entschieden hat. Das motiviert mich umso mehr, mich in den kommenden vier Jahren zusammen mit Patrik unseren Themen mit vollem Einsatz zu widmen.

Patrik Schönherr: Da kann ich mich nur anschließen. Ich fühle mich prima und ich freue mich sehr auf die gemeinsame Zusammenarbeit mit Lefthi und der VKL.

Welche Themen wollt ihr als Vertrauenskörperleitung angehen?

Eleftherios Tolmidis: Eine wichtige Aufgabe der VKL ist es, den Organisationsgrad am Standort zu erhöhen. Deswegen wird die Aufklärungsarbeit auch in den kommenden vier Jahren einen zentralen Teil unserer Arbeit ausmachen. Es gilt so viele Menschen wie möglich für die IG Metall zu begeistern. Denn: Nur, wenn möglichst viele Kolleginnen und Kollegen Mitglied in der IG Metall sind, kann Gewerkschaftsarbeit funktionieren – nur so können wir etwas bewirken. Eine Herzensangelegenheit ist es dabei für mich außerdem die Bildung der Vertrauensleute am Standort voranzutreiben. Sie müssen das Wissen und die Werkzeuge an die Hand bekommen, um sich für die IG Metall stark machen zu können.

Patrik Schönherr: Ganz genau. Und nur mit einer starken Gemeinschaft im Rücken können wir die Herausforderungen wie die anstehende Betriebsratswahl und die Tarifrunde im Herbst 2022 erfolgreich meistern. Dafür wollen wir auch die Beteiligung der Vertrauensleute und Beschäftigten am Standort unter die Lupe nehmen und Konzepte entwickeln, wie wir diese weiter erhöhen können. Wir haben viel vor, aber schließlich nennen wir Sindelfinger uns die Speerspitze der Arbeiterbewegung und das bringt natürlich einen hohen Anspruch mit sich, dem wir gerecht werden wollen und müssen (lacht).

Warum habt ihr kandidiert?

Eleftherios Tolmidis: Ich bin schon seit 2016 stellvertretender Vertrauenskörperleiter in Sindelfingen, weil mir die Mitgliederbetreuung sehr am Herzen liegt. Mitten in der Pandemie kam es 2020 zu personellen Veränderungen in der VK-Leitung. Das Amt des Vertrauenskörperleiters wurde frei. Ich habe mich der Verantwortung gestellt und diese Aufgabe kommissarisch übernommen und das positive Feedback aus meinem Umfeld hat mich bekräftigt, mich dann auch offiziell zur Wahl zu stellen.

Patrik Schönherr: Wie Lefthi bin ich auch schon jahrelang in der VKL tätig und IG Metall-Mitglied seit meinen ersten Tagen bei Daimler. Ich bin schon länger bereit, Verantwortung zu übernehmen und durch diese ganzen beschriebenen Ereignisse in den letzten Jahren hat sich jetzt diese Möglichkeit für mich ergeben, im Leitungsteam mitwirken zu dürfen.

Spannende Themen werden euch erwarten - was treibt euch an?

Patrik Schönherr: Für mich ist die Antwort ganz klar: Es macht mir Freude, mit Menschen zu kommunizieren und ihnen zu helfen, Probleme zu lösen. Ein Sprachrohr zu sein. Ich spiele privat in mehreren Bands: Auf der Bühne fühle ich mich einfach wohl. Menschen mitnehmen und begeistern zu können ist für mich das schönste – geschäftlich wie privat. Mir ist es aber auch wichtig – und da spreche ich glaube ich für uns beide – Themen kritisch zu beleuchten und zu diskutieren. Meinen Teil dazu beizutragen, eine offene Diskussionskultur voranzutreiben, spornt mich an.

Eleftherios Tolmidis: Das sehe ich genauso. Wir müssen allen Meinungen Raum geben und uns ständig hinterfragen – nur so können wir noch besser werden. Nur so können wir die beste Mitgliederbetreuung gewährleisten. Und der gilt wirklich mein Herzblut. Ich bin seit fast 30 Jahren bei Daimler und rund die Hälfte davon im Vertrauenskörper der IG Metall aktiv. Ich habe schon oft erlebt, wie ich als Vorbild fungieren und Leute motivieren kann, sich selbst aktiv einzubringen. Das ist das Beste an diesem Job: Wenn die Leute verstehen, dass es auf jede und jeden Einzelnen ankommt.



Weiterentwicklung Arbeitsorganisation **WAO**

LOKALER VERHANDLUNGSERFOLG FÜR SINDELFINGEN

Die Verhandlungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat zur Einführung der weiterentwickelten Arbeitsorganisation (WAO) sind erfolgreich abgeschlossen. Die lokalen Erfahrungen und Spezifika sind in diese Betriebsvereinbarung eingeflossen. Mit der WAO wird das seit 1995 praktizierte Gruppenarbeitsmodell abgelöst.

In den mittlerweile jahrelangen Pilot- und Dauerlaufbereichen in den Montagen, Rohbau und Logistik konnten viele Erfahrungen gesammelt und das Konzept mit dem neugewonnenen Wissen stets weiterentwickelt werden. Insbesondere die Erfahrungen aus der Großserie der Factory 56, H36 und dem Rohbau S-Klasse sind in die Gespräche mitgenommen und innerhalb des Rahmens der GBV in eine sehr praxisnahe Vereinbarung gegossen worden.

Regelmäßiger Austausch, Anpassung des Konzepts und Geduld waren der Schlüssel zum Abschluss

„Rückblickend war es die richtige Entscheidung, viel Zeit für die Pilotierung in unterschiedlichen Gewerken aufzuwenden. Nur so kann sichergestellt werden, dass sowohl Unternehmens- als auch Beschäftigteninteressen gleichermaßen berücksichtigt werden. Die zahlreichen Abstimmungsrunden zwischen Betriebsrat, HR und den Fachbereichen haben letztendlich zu einer in sich stimmigen und vor Ort gut umsetzbaren Vereinbarung geführt, auf die wir in Sindelfingen sehr stolz sein können, so **Andreas Tedesco**, stellv. Vorsitzender des Fachausschusses für Arbeitspolitik (Arbeitsorganisation).



Wo finden sich die Erfahrungen der Pilote in der WAO wieder?

Das Vertrauen, das BR und Unternehmen in die neue Funktion haben zeigt sich unter anderem an dem großen Qualifizierungsaufwand, der auch in Zukunft weiter beibehalten werden soll. Die Akzeptanz der WAO und der damit verbundenen neuen Organisation ist dann hoch, wenn der GV durch eine gute Qualifikation nicht nur über fachliche Expertise verfügt, sondern auch als Ansprechpartner der Gruppe an der Linie agiert. Dabei geht es beispielsweise um schnelle Problemlösung vor Ort, durchgängige Kommunikation bis in die Gruppe und einen beteiligungsorientierten Führungsstil.

Eine häufige Rückmeldung aus der Mannschaft bezog sich auf die Arbeitszeit der Gruppenverantwortlichen-Stellvertreter (GV-S). Diese begann bisher, anders als bei den GV, nur 15 Minuten vor der Schicht, wenn sie auch ihren Dienst als GV ausübten. Das führte allerdings einerseits zu erheblichen Mehraufwand bei der Eingabe der Zeiten und zum anderen hatten

GV und GV-S keine Zeit für einen gemeinsamen Informationsaustausch. Künftig stehen Gruppenverantwortlichen und Stellvertretern täglich 15 Minuten vor der Schicht zur Verfügung. Auf zahlreichen Wunsch nach mehr Selbstbestimmung im Miteinander können GV und GV-S ihre Vertretungseinsätze und Qualifizierungserhaltzeiten selbstständig organisieren.

Zum Thema Selbstbestimmung zählt auch die Vereinbarung zum Leistungsvereinbarungsprozess (REZEL). Hier darf die Gruppe über das Gruppengesprächsprotokoll eigenverantwortlich ihren Mitarbeitervertreter aus den eigenen Reihen ernennen.

Zum festen Bestandteil der Gruppenaufgabe gehören auch Umfeldaufgaben wie SOS-Rundgang (Sicherheit, Ordnung, Sauberkeit), Material- und Betriebsmittelversorgung, Q-Check, Sicherheitscheck, Lackcheck, uvm.. Insbesondere in taktgebundenen Systemen dienen die Umfeldaufgaben zum Belastungsausgleich und zur Arbeitsanreicherung durch Ablösung aus den Arbeitsstationen bzw. Anlagen heraus. Dabei wurde ein fester Umfang von 20 % der täglichen Betriebsnutzungszeit je Schicht und Gruppe vereinbart, der verpflichtend in der Arbeitszuteilung als Umfeldaufgabenzeitanteil auszuweisen ist. Die tägliche Ablöse muss nachweislich geplant und dokumentiert und durch die abgelösten Beschäftigten bestätigt werden.

Ein weiterer Punkt, der erst während der längeren Piloterfahrung in der Großserie so richtig deutlich geworden ist, ist das Thema Nacharbeit des GV und seine Wirkung am Shopfloor. Die Präsenz vor Ort ist wichtig, um eine positive Wirkung am Shopfloor zu entfalten. In der lokalen BV ist daher vereinbart, dass der GV grundsätzlich vor Ort zu sein hat und Nacharbeitsaufkommen darüber hinaus beispielsweise an die Montagepolizei (MoPo) oder zentrale Nacharbeit (ZNA) gesteuert werden.

„Abschließend kann man feststellen, dass sich die lange Pilotphase zur WAO und die damit verbundene intensive Auseinandersetzung mit der Unternehmensseite gelohnt hat. Der Betriebsrat war in allen Punkten der Gestaltungsmöglichkeiten am Standort erfolgreich. Mit unserer Sindelfinger Umsetzungsvereinbarung zur WAO haben wir einen Abschluss erreicht, der den Namen Gruppenarbeit auch in Zukunft verdient. Danke an alle Beschäftigten in den Pilotbereichen, die den Betriebsrat auf dem Weg zu diesem Abschluss unterstützt haben. Erfolg ist kein Zufall!“, so **Frank Strümpel**, Vorsitzender des Ausschusses für Arbeitspolitik (Arbeitsorganisation).

Die **BRENNPUNKT**-Redaktion war vor Ort und hat sich umgehört, wie der Abschluss der Betriebsvereinbarung zur weiterentwickelten Arbeitsorganisation und diese neue Form der Gruppenarbeit bei den Beschäftigten ankommt.

DANIELE CATARRASO

Durch die Aufgabe als GV-S habe ich die Chance auf mehr Verantwortung bekommen, was mich sehr freut. Damit verbunden kamen natürlich auch viele neue Aufgaben, für die wir im Rahmen der Pilote durch Schulungen qualifiziert wurden. Das hat sehr gut geklappt. Auch der Austausch mit dem Betriebsrat zu Themen, die nicht einwandfrei liefen, war immer konstruktiv. Vor allem die vereinbarten täglichen 15 Minuten zum gemeinsamen Informationsaustausch vor der Schicht zwischen Gruppenverantwortlichen und Stellvertretern, sind ein echter Mehrwert.



ROLAND OREMEK

Zum Start der Pilote hat die neue Form der Gruppenarbeit zunächst einmal für Unsicherheit gesorgt. Was kommt da genau auf uns zu? Was wird von uns erwartet? Durch den ständigen Austausch mit Betriebsrat, den Meistern und HR, konnten viele unserer Fragen und Themen geklärt werden. Für einige Dinge mussten wir aber auch hart kämpfen: Beispielsweise wurden uns nicht von Anfang an Arbeitsmittel wie Laptop und Handy zur Verfügung gestellt. Es hat sich aber gezeigt, dass diese Mittel für die Erledigung unserer Aufgaben zwingend notwendig sind. Wir sind alle froh, dass dieses Thema bereits in der Pilotphase geregelt werden konnte.





LEONIE OHNGEMACH

Ich habe als Gruppenmitglied bereits im WAO-Piloten in Halle 32 in der GLA-Produktion mitgearbeitet und bin jetzt hier in Factory 56 seit Einführung der temporären Nachtschicht als Gruppenverantwortliche tätig. In dieser Rolle bin ich immer noch nah an den Themen der Gruppenmitglieder dran, arbeite aber auch eng mit dem Meister zusammen.

Ich sehe die Funktion der Gruppenverantwortlichen mitunter als Sprachrohr zwischen Gruppe und Meister. So kann ich beispielsweise Verbesserungsvorschläge aus der Mannschaft direkt beim Meister einbringen. Dass die WAO-Vereinbarung nun abgeschlossen wurde, sehe ich als gute Sache.



GIUSEPPE CAGNO

Anfangs war es für uns GV und GV-S schwer von der Gruppe in der neuen Arbeitsform akzeptiert zu werden, denn den meisten war noch nicht klar, welche Aufgaben wir mit der neuen Rolle übernehmen. Durch den gemeinsamen Arbeitsalltag und Workshops kam aber immer mehr das Verständnis für unsere Funktion an sich aber auch dafür welche Vorteile sie mitbringt.

In kleineren Gruppen können sich beispielsweise alle besser einbringen und Verbesserungsvorschläge werden durch uns GV bzw. GV-S direkt aufgenommen und schneller umgesetzt. Mittlerweile sind wir in der WAO ein eingespieltes Team, indem jeder und jede die Arbeit des anderen wertschätzt.

SEBAHATTIN GUELTEKIN

Bis es zu einer Betriebsvereinbarung kam, mit der wir alle wirklich zufrieden sein können, war es ein langer Weg. Es gab viele Themen, die natürlich noch nicht von Anfang an so liefen, wie sie sollten. So zum Beispiel die Nacharbeit des GV oder Umfeldaufgaben für die Gruppenmitglieder, die jetzt in der Vereinbarung geklärt sind. Der Abschluss, in dieser Form, konnte nur durch den regelmäßigen Austausch und durch den Betriebsrat, der immer vor Ort war und uns unterstützt hat, durchgesetzt werden. Vielen Dank an alle Beteiligten!



SEZER DENIZ

Ich bin erst seit zwei Jahren als Stammmitarbeiter im Unternehmen tätig. Nach dieser kurzen Zeit die Chance vom Meister und Betriebsrat auf die Stelle als GV-S bekommen zu haben, macht mich sehr stolz. Die weiterentwickelte Arbeitsorganisation bietet mit der Position des GV-S eine Art der Wertschätzung von Kolleginnen und Kollegen mit hoher Einsatzbereitschaft, die in der alten Form der Gruppenarbeit nicht möglich war. Durch diese Stelle konnte ich mich auch in ganz neuen Arbeitsgebieten weiterbilden und bin jetzt fit in Themen wie produktionsbegleitende Apps und technischen Systemen.





Frank Strümpel
Vorsitzender des Fachausschusses
für Arbeitspolitik (Arbeitsorganisation)

Andreas Tedesco
stellv. Vorsitzender des
Fachausschusses für
Arbeitspolitik
(Arbeitsorganisation)

**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

SO GEHT'S WEITER MIT DER WAO

Die WAO wird nun zeitnah, sukzessive und flächig am Standort ausgerollt. Das gilt insbesondere für die Montagen, aber auch für alle weiteren Bereiche mit Gruppenarbeit nach Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Bereichsleitung. Die Einführung der WAO ist ein Veränderungsprozess, der die gesamte Organisation umfasst und Zeit, Qualifizierung, Begleitung und Unterstützung auf allen Ebenen erfordert. Der Rahmen für Sindelfingen ist geschaffen, jetzt geht es an die konkrete Umsetzung in allen Produktionsbereichen und tangierten Bereichen. Für einen erfolgreichen Rollout ist die Unterstützung und aktive Mitarbeit jeder und jedes Einzelnen wichtig. Gemeinsam schaffen wir diesen Veränderungsprozess.



J A H R E

10 Jahre ProCent

Einfach, schnell und unbürokratisch helfen – das ist die Idee hinter ProCent. Vor zehn Jahren ist die Initiative durch eine Idee des Gesamtbetriebsrats entstanden. Seitdem spenden Daimler-Beschäftigte jeden Monat die Cent-Beträge ihres Netto-Entgelts für gemeinnützige Projekte. Dieses Engagement wird vom Unternehmen unterstützt, indem jeder gespendete Cent verdoppelt wird. Somit konnte ProCent seit 2011 bereits 1.680 Projekte im In- und Ausland mit insgesamt 11,5 Millionen Euro unterstützen. Allein im Jahr 2021 konnten mehr als 130 Projekte mit Spenden in Höhe von 1,4 Millionen Euro gefördert werden.





Wertvolle Unterstützung bei komplizierten operativen Eingriffen

In die Kinderklinik Tübingen kommen Kinder und Jugendliche jedes Jahr zu rund 12.000 stationären und rund 60.000 ambulanten Behandlungen. Hinter diesen Zahlen stehen oft tragische Schicksale, denn die Kinderchirurgie der Uni-Kinderklinik Tübingen ist seit geraumer Zeit als Referenzzentrum für Tumor-Operationen bei der Gesellschaft für Pädiatrische Onkologie und Hämatologie (GPOH) gelistet. In den letzten Jahren kamen tausende betroffene Kinder aus ganz Deutschland zu Operationen nach Tübingen. Über die Jahre nahm die Anzahl der Tumor-Operationen zu.

Es fehlte in der Kinderklinik bisher ein eigenes Neuromonitoringgerät – ein Grund, warum sogar Operationen verschoben werden mussten. Bei operativen Eingriffen befinden sich die Nerven oder die Nervenbahnen im oder nahe dem Operationsgebiet. Somit besteht die Gefahr, dass diese direkt verletzt oder beeinträchtigt werden können. Der sogenannte NerveMonitor hilft bei der Überwachung des Zentralnervensystems und einzelner Nerven während einer Operation und verhindert somit Verletzungen. Die Verschiebung von Eingriffen war ein großes Problem, da für die Operationen i.d.R. nur jeweils ein enges Zeitfenster zur Verfügung steht und eine Verschiebung des Eingriffs enorme Folgen für die Behandlung haben kann.

Dieses Szenario gehört dank ProCent jetzt der Vergangenheit an: Mit der Spende über 9.500€ konnte ein eigener NerveMonitor für die Kinderklinik finanziert werden. Über den positiven Bescheid des Projektes freuten sich die Beschäftigten aus der Meisterei QM/EEA, die dieses Projekt gemeinschaftlich bei ProCent eingereicht haben.



Tübinger Uni-Kinderklinik
ProCent **9.500 €**

Kindergarten Haiterbach 1.400 €

MATSCH KÜCHE



Die Kinder im Kindergarten Oberschwandorf bitten zu Tisch: Was sie in ihrer neuen Matschküche in Zukunft zaubern werden, ist vermutlich nicht leicht verdaulich – doch umso mehr haben die Kinder ihren Spaß. In Outdoor-Traumküchen kreieren die Kinder mit Begeisterung neue Rollenspiele. Die breite Küchenzeile bietet viel Platz für fantasievolle Spiele, ob als Bistro oder als Marktstand. Ein festes Dach über dem Kopf schützt vor Sonne und Regen. Ziel ist es, spielerisch Sozialkompetenz, Sozialverhalten und die Fantasie der Kinder zu fördern und weiter zu entwickeln. Durch die fleißige Projekteinreicherin Stefanie Hälker, die schon so manches Projekt eingereicht hat, finanzierte ProCent die Matschküche in Höhe von 1.400 Euro.



WENN WIR GROß SIND FAHREN WIR MERCEDES | Kindergarten Oberschwandorf zu Besuch im Kundencenter Sindelfingen mit ProCent-Koordinator und IG Metall Betriebsrat Michael Schweinfurth, (2.von links.)

Spende für Kinderheim in den Townships von Johannesburg/Südafrika

Das Kinderheim Tumelo* Home – Südafrika liegt in einem der Townships von Johannesburg und betreut geistig und körperlich behinderte Kinder und Jugendliche. Das Kinderheim beherbergt derzeit 32 Kinder, von denen etwa 70% verwaist, verlassen oder missbraucht wurden. Das Ziel von Tumelo Home ist es, allen Kinder mit geistig und körperlichen Behinderungen eine umfassende stationäre Betreuung und Ausbildung zu ermöglichen. Dabei soll auf eine ganzheitliche Betreuung gesetzt werden, die es den Kindern ermöglicht, entsprechend ihres Potentials selbstständig zu werden.

*Tumelo = Glaube

Mit Hilfe des ProCent-Spendenbeitrags von 23.000 Euro wurden fünf speziell angefertigte Rollstühle für Kinder angeschafft, die zuvor in ihren alten Rollstühlen nicht aufrecht sitzen konnten.

Außerdem konnte ein großer Pritschenwagen akquiriert werden, der den Einkauf des täglichen Bedarfs erleichtert. Sogar ein Anbau des Speisesaals konnte noch ermöglicht werden, um allen Kindern einen Platz beim Essen zu bieten. Danke an die ProCent-Einreicherin Jutta Rauscher und Ideengeberin Margarete Wannenmacher.

Tumelo Home **23.000 €**
Südafrika



Die Kinder freuen über ihre neuen Rollstühle



Heimannbau für den neuen Speisesaal

Jetzt seid IHR gefragt!

ProCent

Wenn ihr von einem sozialen Projekt wisst, das finanzielle Unterstützung benötigt, dann nutzt die Chance und reicht es bei ProCent ein!

Wie das funktioniert, könnt ihr im Social Intranet nachlesen oder bei den ProCent-Koordinatoren an unserem Standort erfahren.

ProCent-Koordinatoren:

Michael Schweinfurth



michael.schweinfurth@daimler.com

Sünke Lepple



suenke.lepple@daimler.com

Andrea Herty



andrea.herty@daimler.com



Wunschzettel für 2022

- **Hohe Ergebnisbeteiligung:** Ihr habt in diesem Jahr unglaublich viel geleistet. Ihr seid der Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens. Ihr habt euch die Ergebnisbeteiligung mehr als verdient! Top Unternehmenszahlen = Ergebnisbeteiligung in Rekordhöhe – eine Gleichung, die aufgeht.
- **Endlich „Jobrad“:** Es kommt! Nächstes Jahr könnt ihr kräftig in die Pedale treten. Anfang 2022 führen wir ein Fahrradleasing-Modell ein.
- **Pandemie-Ende:** Gegen Corona zählt jetzt Teamgeist. Wir unterstützen das Impfen. Denn es ist nicht nur ein Schutz für sich selbst, sondern auch für andere. Ein großer Dank gilt dem Werksärztlichen Dienst an allen Standorten für bis heute knapp 60.000 Impfungen. Und es geht weiter.
- **Zukunftsperspektiven:** Wir fordern und setzen uns dafür ein, dass Leiharbeitskräfte bei uns eine sichere Zukunft haben und übernommen werden.
- **Sicherer Arbeitsplatz:** Wirtschaft und Gesellschaft wandeln sich in den kommenden Jahren stark. Die Transformation wird die Arbeitswelt grundlegend verändern. Als IG Metall wollen wir diesen Wandel in eurem Sinne gestalten und begleiten.
- **Keine Kurzarbeit mehr:** Das Unternehmen hat euch maximale Flexibilität abverlangt. Das muss sich im nächsten Jahr ändern! Wir fordern Planungssicherheit und verlässliche Arbeitszeiten.
- **Zeitgemäße Regelung für Mobiles Arbeiten:** Die Corona-Pandemie beschleunigt einen tiefgreifenden Kulturwandel in der Arbeitswelt. Die Rahmenbedingungen haben sich geändert. Wir sehen Handlungsbedarf, die Gesamtbetriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten neu zu verhandeln und ggfs. anzupassen. Das Unternehmen sieht diesen momentan nicht – außer beim „Desksharing“.
- **Weniger Zerrissenheit – mehr Gemeinschaft:** Solidarität und gemeinschaftliches Handeln sind für uns keine Buzzwords. Weder von der Transformation, noch von einer Pandemie, noch von sonst irgendjemandem lassen wir uns als Belegschaft spalten. Große Veränderungen liegen vor uns – wir gehen sie an. Gemeinsam. Wir hören zu, nehmen eure Ängste und Sorgen ernst, überzeugen mit Argumenten und Lösungen statt uns wegzuducken.
- **Erfolgreiche Betriebsratswahl:** Wir IG Metall-Betriebsräte wollen die Zukunft für und mit euch angehen. Gerade in den herausfordernden Zeiten mit Transformation und Corona ist es umso wichtiger, einen starken Betriebsrat zu haben, der eure Belange im Blick hat. Ein Betriebsrat, der sich bereits bewiesen hat – auch in stürmischen Zeiten. Vom 10. bis 14. März 2022 könnt ihr bei der Betriebsratswahl aktiv die Arbeitswelt von morgen mitgestalten. Gebt eure Stimme ab – eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Arbeitnehmervertretung und stellt sicher, dass sie im Interesse möglichst vieler Beschäftigter agiert. Wer nicht wählt, erleichtert es hingegen populistischen Kräften, die nichts anderes machen als mit den Ängsten der Menschen zu spielen, einen größeren Einfluss zu gewinnen. Und ganz ehrlich – wir haben keine Zeit für Experimente!
- **Erfolgreiche Tarifrunde 2022:** Im Juni diskutieren wir die Forderungen hierzu. Klar ist: Es braucht sockelwirksame Entgelterhöhungen!

Transformation MITGESTALTEN

Viele unserer Themen lassen sich mit diesem Satz zusammenfassen: Wir wollen die Transformation mit allen einhergehenden Herausforderungen im Sinne der Beschäftigten mitgestalten. Dazu gehört – enorm beschleunigt durch die Pandemie – die Future Office Strategy (FOS) und der Umgang mit Mobilem Arbeiten, beides Themen, die in allen indirekten Bereichen diskutiert werden. Dazu gehören aber unter anderem auch das Sekretariat der Zukunft, Konzepte zur flächendeckenden Weiterqualifizierung und Übernahmezusagen, die der Überalterung in unseren RD-Werkstätten entgegenwirken. Hierzu führen wir derzeit Verhandlungen, um die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten.

Und auch die Kündigung der unbefristeten 40h-Verträge, die letztes Jahr als „vergiftetes“ Weihnachtsgeschenk vom Unternehmen unter den Christbaum gelegt wurde, ist für uns noch nicht vom Tisch. Zwar konnten wir für die Allermeisten wieder einen befristeten 40h-Vertrag erreichen. Aber Sicherheit sieht anders aus. Denn in knapp einem halben Jahr heißt es für sie erneut bangen, ob ihr Vertrag verlängert wird.

**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

IG Metall-Betriebsräte im Koordinationskreis RD

(v.l.n.r) Andreas Freund, Sünke Lepple, Ramazan Eser, Monika Tielsch, Carmen Schäfer und Dr. Jürgen Werner *und Tom Brückner (kleines Foto)*





VERHANDLUNGEN wegen Festeinstellungen

Unser KOA ist sehr breit gefächert: Wir betreuen Beschäftigte aus der BodyTEC, HR und der QM. Und genau so vielfältig sind auch unsere Themen. In der Anlauffabrik und im Presswerk sind wir gerade in den letzten Zügen von Verhandlungen zu Festübernahmen verliehener Kolleginnen und Kollegen aus dem Werk Sindelfingen und Untertürkheim. Wir brauchen dringend eine zuverlässige und dauerhafte Entlastung der Beschäftigten vor Ort, die in den letzten Monaten nicht selten an ihre Belastungsgrenzen gehen mussten. Für unsere QM'ler halten wir an der Absprache fest, die einen sicheren Arbeitsplatz innerhalb der QM trotz Sparmaßnahmen garantiert.

Unsere Forderungen im Sinne der Beschäftigten durchzusetzen und die laufenden Verhandlungen zu einem positiven Ergebnis zu bringen, werden wichtige Aufgaben für die kommenden Monate. Um die Interessen der Beschäftigten dabei immer im Blick zu behalten, nehmen wir uns auch für 2022 vor, viel vor Ort zu sein und unsere Vertrauensleute-Struktur in den Bereichen zu stärken.

Gute Neuigkeiten gibt es aber auch jetzt schon. In den letzten Wochen waren wir an acht Neueinstellungen bei der Werksfeuerwehr beteiligt – und es folgen weitere. Bewerbungen sind nach wie vor willkommen!

IG Metall-Betriebsräte im Koordinationskreis BHO

(v.l.n.r) Manuel Nonnemacher,
Rolf Wanner, Ulrich Urban,
Dimitra Koemtzidou, Edwin
Krieg, Benjamin Caruthers



**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

Montage
E-Klasse

CL/ME

UMZUG IN HALLE 46 WIRD UNSER HÖHEPUNKT IN 2022

Bei uns in der Montage E-Klasse ist der Umzug von Halle 36 in Halle 46 derzeit das größte Thema. Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit den Fachbereichen, der Centerleitung und der Produktions- und Fabrikplanung, um sicherzustellen, dass alles im Sinne der Beschäftigten umgesetzt wird (mehr zum Umzug der Montage E-Klasse in die Halle 46 auf Seite 16). Schon jetzt holen wir zum Beispiel erste Rückmeldungen zur Bereitschaft für eine Nachtschicht ein, dass wir, sollte es zu Diskussionen um eine Nachtschicht kommen, planen können. Eine große Herausforderung ist

derzeit aber auch die Corona-Pandemie, da bei uns alle Beschäftigten zwingend vor Ort arbeiten müssen. Bisher hat das aufgrund des vorbildlichen Hygienekonzeptes und der Disziplin aller Beschäftigten wirklich gut geklappt – ein großer Dank an alle, die sich Tag für Tag an die Regelungen halten und so die Produktion aufrechterhalten!

Der Umzug in Halle 46, leider weiterhin die Corona-Pandemie und eine erfolgreiche Betriebsratswahl 2022 für die IG Metall werden maßgeblich unser Jahr 2022 bestimmen.

**IG Metall-Betriebsräte
im Koordinationskreis E-Klasse**

(v.l.n.r) Bahtiyar Karatas, Andreas Tedesco, Suayip Yilmaz, Michael Schweinfurth, Jochen Ardigo



Unsere Beschäftigten sind der Schlüssel zum Erfolg



„HOCHSTAPLER“

Leergut stapelt sich und keiner holt es ab. Grund ist der Mangel an LKW-Fahrern

Vor vielen Hallen sammelt sich das Leergut, doch keiner holt es ab. Der aktuell sehr schlechte Leergutprozess fordert uns jeden Tag aufs Neue heraus. Durch den Mangel an LKW-Fahrer:innen sind die Speditionen aktuell nicht in der Lage, das Leergut zeitnah abzufahren.

Die Beschäftigten aus unserem Betreuungsbereich sind überall am Standort verteilt, dementsprechend vielfältig sind auch unsere Themen. Für das neue Jahr haben wir uns bereits einiges vorgenommen, wie beispielsweise die Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung speziell im Bereich des Bord-

werkzeuglagers abzusichern und auch generell neue Arbeitsplätze zu schaffen, indem wir die EDL-Betreuung (Externe Dienstleister) ausbauen. Unsere Beschäftigten sind der Schlüssel zum Erfolg. Da sich Berufsbilder und Tätigkeiten immer schneller verändern, ist das Gebot der Stunde unsere Beschäftigten weiterzubilden, denn: Logistiker bleibt Logistiker – auch bei Fremdvergaben.

Weiterhin wollen wir für unsere Kolleginnen und Kollegen das Beste aus der Vielzahl der Themen herausholen und gemeinsam mit der IG Metall für eine erfolgreiche Tarifrunde 2022 kämpfen.

IG Metall-Betriebsräte im Koordinationskreis Logistik

(v.l.n.r) Manfred Weiss, Eberhard Hafner, Sabine Sitzler, Damir Brasnic, Wolfgang Schneider



**ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL** 

ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL

SOFTWARECAMPUS - Da entsteht etwas

In unserem KOA ist aktuell unter anderem der MB.OS-Software-Campus ein großes Thema. Es zeigt sich mittlerweile deutlich, dass die neue Vereinbarung zu Arbeitsbedingungen, die sich an der IT-Branche orientieren, ihre gewünschte Wirkung entfaltet: Wir konnten schon viele Softwareingenieur:innen für Daimler gewinnen.

Neben MB.OS steht auch die Future Office Strategy (FOS) weit oben auf der Agenda. Nach dem Beschluss der Betriebsvereinbarung zur FOS begleiten wir als Betriebsräte die Umsetzung in den Pilotbereichen und prüfen, ob die zukünftigen Arbeitsplätze mit der Arbeitsrealität der Kolleginnen und Kollegen übereinstimmen. Durch Workshops vor Ort stellen wir

sicher, dass die Inhalte letztlich auch in der Praxis umsetzbar sind.

Beide Themen werden uns auch 2022 noch intensiv beschäftigen. Und dafür müssen wir weiterhin in stetigem Kontakt mit den Beschäftigten bleiben. Dieser Austausch wird auch weiterhin zum Großteil digital stattfinden müssen. Dass unsere virtuellen Kommunikationsformate ankommen und durchweg auf hohe Akzeptanz stoßen, sehen wir an den zahlreichen Rückmeldungen der Kolleg:innen. Diese Kanäle weiter auszubauen wird ein weiterer Schwerpunkt für das kommende Jahr und mit Sicherheit auch für die Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl 2022 entscheidend sein.

**IG Metall-Betriebsräte
im Koordinationskreis CASE**

(v.l.n.r) Marcel Breining,
Markus Gützlaff, Alexander
Kozun, Marc Dessecker



**IG Metall-Betriebsräte
im Koordinationskreis DPV**

(v.l.n.r) Anton Hermanutz,
Susanne Strahl, Thomas
Spohr, Julia Kugele, Rainer
Sanzi



Weiterhin digitale Einzelberatungen und Sprechstunden

Unser Betreuungskreis ist sehr vielfältig und über den ganzen Standort verteilt. 2021 war das 2. Corona-Jahr mit all seinen Höhen und Tiefen für die Beschäftigten in den indirekten Bereichen. Für 2022 haben wir uns vorgenommen, die Beschäftigten weiterhin bei all ihren Belangen zu unterstützen und so gut es geht zu helfen. Das kann vor Ort, aber auch in virtueller Form stattfinden. Wir werden weiterhin unsere digitalen Einzelberatungen und Sprechstunden anbieten, mit denen wir in dieser Zeit durchweg positive Erfahrungen gemacht haben. Geplant ist auch, dass wir im nächsten

Jahr die Pilote im Rahmen der Future Office Strategy (Gebäude 551 und Smart) begleiten und die Möglichkeit der Altersteilzeit für die Beschäftigten der Gastro GmbH durchsetzen.

Aber auch die Themen Leistungsverdichtung und Job Forum werden uns weiter begleiten. Und auch den Kolleginnen und Kollegen aus dem Kundencenter, die vor Ort arbeiten müssen, stehen wir mit Rat und Tat zur Seite.



☎ 07031- 6859988

✉ sifi@schilder-schwab.de

Kfz-Zulassung ab 2022 nicht mehr im Kundencenter

Wer kennt sie nicht – die Firma Schilder Schwab? Seit vielen Jahren steht den Beschäftigten der Zulassungsservice dieses externen Dienstleisters im Kundencenter zur Verfügung. Aber bald nicht mehr: Ab Januar 2022 wird es Kfz-Kennzeichen von Schilder-Schwab nur noch in Böblingen und Stuttgart geben.

🏠 Maurener Weg 6
71034 Böblingen

Rohbau
und Oberfläche

CL/K-S

ERFOLG
IST KEIN
ZUFALL

Im neuen Jahr alle Hände voll zu tun

Wo bis letztes Jahr noch die Rohbau-
altanlagen der E-Klasse, der S-Klasse
und der Guardfertigung vorzufinden
waren, ist heute eine riesige Baustelle.
Ab nächstem Jahr wird erstmalig ein
SUV vom Sindelfinger Rohbau auf das
Montageband laufen. Dementspre-
chend müssen die Hallen 5, 7, 9 und
15 für den GLC aber auch für die neue
E-Klasse umgebaut und mit neuen
Rohbauanlagen ausgestattet werden.

Durch den (Um-)Bau haben wir auch
2022 wieder alle Hände voll zu tun.
Wir müssen immer damit rechnen,

dass etwas nicht reibungslos verläuft.
Zurzeit haben wir allgemein einen
enormen Personalbedarf und im
nächsten Jahr müssen wir uns gezielt
auf die Akquirierung neuer Instandhal-
ter:innen konzentrieren, da uns hier
einfach die Leute fehlen. Das gibt uns
Anlass, weiterhin viel vor Ort zu sein
und den Beschäftigten bei Problemen
und Fragen zur Seite stehen. Gemein-
sam mit der IG Metall wollen wir die
Arbeitsbedingungen für unsere Kolle-
gen und Kolleginnen auch im nächsten
Jahr noch weiter verbessern. Und eine
erfolgreiche Betriebswahl durchführen.

**IG Metall-Betriebsräte
im Koordinationskreis CL/K-S**

(v.l.n.r.) Volker Niederlohm,
Andreas Fricke, Guido Santaniello,
Konstantinos Athanasiadis,
Nuri Okullu, Elvir Rasic



IG Metall-Betriebsräte im Koordinationskreis CL/MS

(v.l.n.r) Halil Cengiz, Frank Zischeck, Frank Strümpel, Denise Rumpeltes, Oktay Güler



Katastrophale Zustände in der
Tübinger Allee

Vor Ort schnell reagieren

Dutzende Rohre sind über der Straße verlegt, die Gebäude sind größtenteils verlassen, in ihnen fällt der Putz schon von der Decke, mancherorts regnet es sogar herein. Die Zustände in der Tübinger Allee sind katastrophal. Auch die Temperaturen in den Hallen sind wechselhaft, an einem Tag ist es heiß – am anderen viel zu kalt. In den nächsten Monaten vollzieht sich der Umzug der Beschäftigten aus der Tübinger Allee in ihre zukünftigen Bereiche. Zeit wird es! Natürlich begleiten wir die Kolleginnen und Kollegen bei ihrem Umzug.

Neben dem Umzug steht auch die Überwachung der Vereinbarungen zur Standort – und Beschäftigtensiche-

rung, besonders in den Bereichen ATS und HLB bezüglich Bau und Inbetriebnahme der Batteriefabrik auf dem Plan für 2022. Um das Wohlergehen der Beschäftigten zu gewährleisten, müssen wir auch die Auswirkungen der Transformation im Bereich EMO rechtzeitig thematisieren und Maßnahmen mit dem Unternehmen definieren.

Aber auch die weitere Verbesserung des Arbeitsumfeldes in Factory 56 steht täglich auf der Tagesordnung. Generell gilt für uns, dass wir weiterhin bei aktuellen Problemen vor Ort schnell reagieren und gemeinsam mit der IG Metall das Beste für die Beschäftigten herausholen wollen.

NEUER MANTELTARIFVERTRAG

Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg

aus



mach



Von Januar 2022 an gilt zukünftig nur noch ein Manteltarifvertrag (MTV) für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Bereits in der M+E-Tarifrunde 2018 haben IG Metall und Südwestmetall vereinbart, die Manteltarifverträge der historisch begründeten Tarifgebiete Nordwürttemberg/Nordbaden, Südwürttemberg/Hohenzollern und Südbaden in ein Regelwerk mit Geltung für das gesamte Tarifgebiet zu überführen. Weitere drei Manteltarifverträge existierten analog der Tarifgebiete aus der Zeit vor der ERA-Einführung.

Die Zusammenführung erleichtert nun künftig die Anwendung in den Betrieben. Die Verträge zum Urlaubsabkommen und zur betrieblichen Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) werden ebenfalls vereinheitlicht. Der Zusammenschluss der einst getrennten Arbeitgeberverbände Nordwürttemberg-Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden liegt bereits seit über 20 Jahre zurück, neue Tarifverträge werden seit Jahren für den kompletten Südwesten abgeschlossen. Mit der Zusammenführung der Manteltarifverträge wurde jetzt der letzte logische Schritt zu einem einheitlichen Regelungswerk geschaffen.

Aber nicht nur aus organisatorische Gründen war die Überarbeitung notwendig. Auch inhaltlich mussten bestimmte Themen aktualisiert werden. Eine Anpassung war zum Beispiel aus sprachlicher und gesellschaftlicher Sicht notwendig. So wird aus „1 Tag frei für die Niederkunft der Ehefrau“ ► 1 Tag frei für Geburt des eigenen Kindes innerhalb einer Ehe oder eheähnlichen Lebensgemeinschaft“.

Alterssicherung lange unsicher

Die von einer gemeinsamen Arbeitsgruppe gefundenen Lösungen zur Zusammenführung wurden von der Tarifkommission von Beginn an befürwortet. Trotzdem konnte die Vereinheitlichung lange nicht abgeschlossen werden, da der Arbeitgeberverband Südwestmetall in diesem Zuge das Thema Alterssicherung immer wieder zur Debatte gestellt hat. Es begleitet die Tarifvertragsparteien bereits seit 2015. Immer wieder wurde in den Tarifrunden die Alterssicherung durch die Arbeitgeber angegriffen.

Beispielsweise wollte Südwestmetall das Erreichen der Altersgrenzen 53 und 54 infrage stellen. Die Debatte und der Streit über die Rechtmäßigkeit der Regelungen zum besonderen Schutz Älterer mündeten schließlich in einem Schiedsstellenverfahren*.

Am Ende konnte ein Kompromissvorschlag des Landesarbeitsgerichtspräsidenten Eberhard Natter beide Seiten überzeugen und Alterskündigungsschutz und Altersverdienstsicherung sind nun endlich rechtssicher.

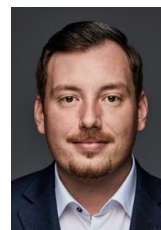
Das sehen die neuen Regelungen im Manteltarifvertrag vor:

- Das **Lebensalter** bleibt beim Alterskündigungsschutz unverändert bei 53 Jahren, bei der Altersverdienstsicherung bei 54 Jahren.
- Das Zugangskriterium **Betriebszugehörigkeit** wird stärker gewichtet und bei beiden von mindestens 3 bzw. 1 Jahr auf 10 Jahre erhöht. Für alle Beschäftigten mit 47 Jahren und älter wurden Übergangsfristen vereinbart.
- Die Errechnung des **Alterssicherungsbetrags** wird von 12 Monaten auf einen 36-monatigen Referenzzeitraum ausgeweitet. Der Vergleichszeitraum wird von 3 auf 12 Monate ausgeweitet.

* Als Schiedsverfahren bezeichnet man die außergerichtliche Beilegung eines Rechtsstreits in einem geordneten Verfahren durch Schlichtung oder bindendes Urteil.

”

Tom Wolters
IG Metall-Sekretär



Die neuen Regelungen zur Alterssicherung sind jetzt endlich rechtssicher und auch weiterhin verbindlich. Das schafft deutliche Sicherheit für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, die nun nicht mehr fürchten müssen, dass ihre hart erkämpften tarifvertraglichen Standards durch Arbeitsgerichte für unwirksam erklärt werden können. Wir sind sehr froh, dass dieses Thema nun endgültig abgeschlossen ist und von den Arbeitgebern zukünftig nicht mehr infrage gestellt werden kann.

DIE NEUE ALTERSSICHERUNG: AB WELCHEM ALTER GILT WAS?



Verdienstsicherung

Tarifliche Regelungen	ALT	NEU ab 01.01.2022
Lebensalter	54 Jahre	54 Jahre
Betriebszugehörigkeit	1 Jahr	10 Jahre
Referenzzeitraum (Zeitraum für die Berechnung der Verdienstsicherung)	12 Monate	36 Monate
Deckelung (Obergrenze)	–	137,5 % der höchsten Entgeltgruppe (EG 17)

Wer am 01.01.2022 mindestens **47 Jahre** alt und **1 Jahr** im Betrieb ist: 10 Jahre Betriebszugehörigkeit gelten NICHT!

Aber: Es gelten **36 Monate** Referenzzeitraum.

Wer am 01.01.2022 mindestens **51 Jahre** alt und **1 Jahr** im Betrieb ist:

Referenzzeitraum: **alle Monate** bis zum 54. Geburtstag (ab 01.01.2022).

Keine Deckelung (Obergrenze).

Besonderer Kündigungsschutz

Tarifliche Regelungen	ALT	NEU ab 01.01.2022
Lebensalter	53 Jahre	53 Jahre
Betriebszugehörigkeit	3 Jahre	10 Jahre

Wer am 01.01.2022 mindestens **47 Jahre** alt und **3 Jahre** im Betrieb ist:

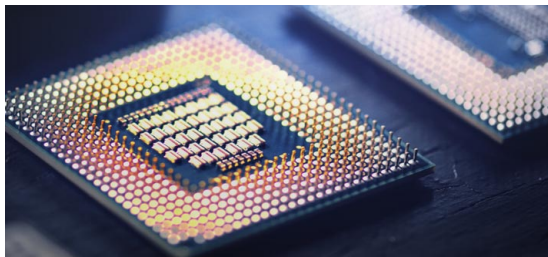
Es bleibt bei den **3 Jahren** Betriebszugehörigkeit.

Am 01.01.2022 **unter 47 Jahre** und/oder **keine 3 Jahre** im Betrieb? Dann gelten **10 Jahre** Betriebszugehörigkeit.

Rechtsanspruch nur für Mitglieder

JANUAR

▼ Branchenübergreifender **Lieferengpass** bei Halbleiterkomponenten macht sich erstmals auch bei Daimler bemerkbar. An einigen Standorten muss aufgrund des Lieferengpasses die Fahrweise angepasst oder Kurzarbeit beantragt werden.



FEBRUAR

▼ Das Vorhaben zu **Projekt Fokus** wird erstmals von der Unternehmensleitung kommuniziert: Daimler plant einen grundlegenden Wandel der Unternehmensstruktur, um das volle Potenzial seiner Geschäftsfelder auszuschöpfen. Die Zukunft soll softwaregetrieben und emissionsfrei sein. Aufsichtsrat und Vorstand haben sich gemeinsam darauf verständigt, ein Vorhaben mit dem Namen „Projekt Fokus“ zu prüfen. Durch Projekt Fokus sollen die Industriesparten des Konzerns – Pkw und Vans einerseits, Lkw und Busse andererseits – aufgeteilt und zwei schlagkräftige, unabhängige Unternehmen geschaffen werden.



▼ **Autokorso Tarifrunde 2021:** Symbolisch begleitet wurde die 3. Verhandlungsrunde in der Metall- und Elektroindustrie mit einem Mobilitätskorso durch Stuttgart. Im Rahmen eines Aktionstags treffen sich mehr als 650 Kolleginnen und Kollegen auf dem Cannstatter Wasen zur

Als besonderes Highlight organisieren die IG Metall-Vertrauensleute der Daimler Standorte Untertürkheim, Sindelfingen und Zentrale einen Autokorso mit rund 400 Fahrzeugen und einer Gesamtlänge von 5 km vom Fernsehturm zum Cannstatter Wasen. Die Stuttgarter Innenstadt steht für knapp 45 Minuten still.



▼ Vorzeitiges Ende der Arbeitszeitverkürzung:

Der Gesamtbetriebsrat hat Anfang des Jahres vehement bei der Unternehmensleitung eingefordert, die Arbeitszeitverkürzung in den Verwaltungs- und indirekten Bereichen aufgrund der positiven Unternehmenszahlen vorzeitig aufzuheben. Der Einsatz des GBR für euch hat sich gelohnt: Die Arbeitszeitverkürzung wird zum 1. April aufgehoben.



MÄRZ

▼ **110 Jahre Internationaler Frauentag:** Die traditionellen Frauentag-Cafés müssen auch in diesem Jahr aufgrund der Corona-Pandemie entfallen. Stattdessen verteilen die IG-Metallbetriebsräte und Vertrauensleute die IG Metall-Geschenke in Form eines Stifte Mäppchens persönlich in den Bereichen und danken den Kolleginnen vor Ort für ihre Arbeit – natürlich mit Abstand und Maske.



▼**Kurzarbeit in der E-Klasse Montage:** Lieferengpass bei den Halbleitern trifft nun auch Sindelfingen. Für die Montage E-Klasse sowie tangierende Bereiche wird Kurzarbeit beantragt.



▼**Warnstreikaktion am Standort Sindelfingen:** Unter dem Motto "Es ist 5 vor 12!" legen um 11:55 Uhr rund 10.000 Beschäftigte die Arbeit nieder und beteiligen sich an einer Frühschlussaktion. Aufgrund der Corona-Pandemie verzichtet die IG Metall auf größere Kundgebungen am Standort. Stattdessen werden die Beschäftigten durch die IG Metall Vertrauensleute direkt am Arbeitsplatz informiert und anschließend in den Feierabend geschickt.



▼**Erster digitaler Warnstreik:** Großer Zuspruch beim ersten bezirksweiten digitalen Warnstreik der IG Metall Baden-Württemberg: Tausende Beschäftigte wählen sich am Freitagvormittag in den Live-Stream ein und unterstützen auf diesem Weg die Forderungen der IG Metall in der M+E-Tarifrunde.

Neben Erläuterungen zu den Forderungen, dem Stand der Tarif-Verhandlungen und Stimmungs- und Aktionsberichten aus vielen verschiedenen Betrieben gibt es auch eine Koch-Einlage mit Bezirksleiter und Verhandlungsführer Roman Zitzelsberger.



▼**Kostenlose COVID-19-Schnelltests für Beschäftigte** Zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen, deren Tätigkeiten vor Ort erfolgen, verteilt das Unternehmen kostenlose Schnelltests an die Beschäftigten.



▼**Tarifabschluss 2021:** Nach zahlreichen Warnstreiks – digital, aber auch vor Ort – und nach sechs meist zähen Verhandlungsrunden können die Tarifvertragsparteien Ende März einen Tarifabschluss für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie erzielen:



mehr unter www.igm.de

▼ **Betriebsvereinbarung zur Einführung der Nachtschicht in der S-Klasse Montage abgeschlossen:** Ein Meilenstein für das Werk Sindelfingen und der Beleg dafür, dass wir auf dem richtigen Weg sind: Erstmals in der Geschichte unseres Werkes wird in der Montage eine Nachtschicht eingeführt. Die Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmen sieht vor, die Nachtschicht in den Produktionsprozess wirtschaftlich zu integrieren, um den Standort Sindelfingen am profitablen Wachstum teilhaben zu lassen. Ein weiterer wichtiger Schritt für die Zukunft des Standorts Sindelfingen.



▼ **Anlauf EQS:** Besondere Premiere in der Factory 56: Mit dem Anlauf des EQS reiht sich das erste vollelektrische Modell in die laufende Serienfertigung zwischen S-Klasse und Mercedes-Maybach S-Klasse ein. Wir setzen mit dem EQS ein weiteres starkes Zeichen aus und für Sindelfingen. Vor vier Jahren wurde mit der strategischen Weiterentwicklung des „Zukunftsbilds 2020+“ der Grundstein für die erste vollelektrische Luxuslimousine mit Stern gelegt und damit die Zukunft für unsere Beschäftigten und den Standort gestaltet.



▼ **Diversity Tag:** Unsere Arbeitswelt bei Daimler ist vielfältig – und das ist gut so! Denn unsere Vielfalt ist eine unserer Stärken. Unsere Werte lassen sich nur gemeinsam von uns allen leben. Und das nicht nur am Diversity-Tag, sondern jeden Tag. Lasst uns gemeinsam den Fokus auf unsere gemeinsamen Werte statt Unterschiede legen.



APRIL

▼ **Erfolgsbeteiligung:** Für alle anspruchsberechtigten Beschäftigten wird mit der Entgeltabrechnung im April eine einmalige Erfolgsbeteiligung in Höhe von 500 Euro ausbezahlt. Gemeinsam mit dem Corona-Bonus von 1.000 Euro, der zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung ausgehandelt und bereits im Dezember ausbezahlt wurde, ist dies eine besondere Anerkennung der Leistungen aus dem Jahr 2020.

MAI

▼ **1. Mai:** Unter dem Motto „Solidarität ist Zukunft!“ begeht der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im zweiten Corona-Jahr den Tag der Arbeit mit Kundgebungen vor Ort und einem Live-Stream. Unter Einhaltung der geltenden Sicherheits- und Hygienemaßnahmen findet auch in Sindelfingen ein Demozug mit anschließender Kundgebung statt.

▼ **Übergabe Schreiben an den Vorstand als Reaktion zur Kündigung der unbefristeten 40-Stunden Verträge:** Wie Wertschätzung mit Füßen getreten wird, hat die vom Vorstand einseitig vorgenommene Kündigung der unbefristeten 40-Stunden Verträge Ende 2020 gezeigt. Die Position des Betriebsrats dazu ist klar: Wir lehnen die Kündigung der unbefristeten 40-Stunden Verträge kategorisch ab. Gemeinsam mit den betroffenen Kolleg:innen startet der Betriebsrat eine Unterschriftenaktion und überreicht einen Brief an die beiden Vorstände Sajjad Khan und Markus Schäfer. Der Ball liegt jetzt beim Unternehmen.

JUNI

▼ **Impfstart am Standort Sindelfingen:** Die Impfkampagne am Standort beginnt am 29. Juni.



▼ **Gruppengespräche können wieder stattfinden:** Gruppengespräche können wieder stattfinden: Nach über einem Jahr coronabedingter Pause können Gruppengespräche wieder – unter Einhaltung der aktuell gültigen Hygienemaßnahmen – wie gewohnt stattfinden! Für alle ist das eine große Erleichterung, denn die Gruppengespräche sind das zentrale Element für den Austausch innerhalb der Gruppe.

▼ **Verhandlungen zu MB.OS erfolgreich abgeschlossen:** Ein Erfolg, auf den der Betriebsrat stolz sein kann. Denn durch das Verhandlungsergebnis kann die Ausgliederung der MB.OS-Bereiche in eine GmbH verhindert, MB.OS am Standort Sindelfingen entwickelt und zusätzlich 1.000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. MB.OS (Mercedes-Benz Operating System) ist ein wichtiger Meilenstein für die Zukunftssicherung unseres Standorts. Es stärkt die Rolle von Sindelfingen als zentraler Entwicklungs- und Qualifizierungshub.



▼ **Temporäre Dauernachtschicht beginnt:** In der Nacht von Montag auf Dienstag (28./29. Juni 2021) ist es soweit: Die Factory 56 öffnet ihre Tore erstmals für eine Dauernachtschicht in der Montage S-Klasse! Eine Reaktion auf die aktuell hohe Nachfrage nach der S-Klasse und ihrer elektrischen Variante, dem EQS – und eine Premiere für Sindelfingen, denn noch nie zuvor gab es in der Montage eine Nachtschicht.



JULI

▼ **Daimler unterstützt Bevölkerung in Flutgebieten:** Hilfe für die Menschen in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und weiteren Regionen, die durch die Flutkatastrophe in Not geraten sind. Daimler stellt hochgeländegängige Mercedes-Benz Sonderfahrzeuge zur Verfügung, um die Rettungsteams im Einsatz zu unterstützen. Das Unternehmen spendet zudem 1 Mio. Euro direkt an das Deutsche Rote Kreuz (DRK) und das Technische Hilfswerk (THW). Das Geld wird vor Ort eingesetzt, um die Menschen mit dem Nötigsten zu versorgen und einen Beitrag zum Wiederaufbau der zerstörten Gebiete zu leisten.



▼ **Von Electric First zu Electric Only:** Vor der Sommerpause verkündet Ola Källenius die Beschleunigung der Elektrostrategie. Bis zum Ende dieses Jahrzehnts will Daimler damit bereit sein, vollständig elektrisch zu werden – wo immer die Marktbedingungen es zulassen. Damit wird der Ausstieg aus dem Verbrenner um 10 Jahre vorgezogen. Anstatt 2039 will sich das Unternehmen nun bereits bis 2030 komplett auf Electric Only einstellen.



SEPTEMBER

▼ **Center-Betriebsversammlungen zum ersten Mal im Hybrid-Format:** Die Corona-Pandemie ist immer noch nicht überwunden, deswegen hat sich der Betriebsrat am Standort Sindelfingen dazu entschieden, die CBVs in diesem Jahr als Hybridveranstaltungen für euch anzubieten. Das heißt: Alle Beschäftigten haben die Wahl vor Ort oder per Video-Livestream dabei zu sein. Die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen sind durchweg positiv – vor allem die Option des Live-Streams wird häufig genutzt. Aber auch die Beschäftigten, die unter Hygieneschutzmaßnahmen in Halle 48 oder im Mercedes-Event Center vor Ort dabei sind, freuen sich, ihre zuständigen Betriebsräte und auch die Centerleitung wieder einmal live erleben zu können.



▼ **Vorwahlen für die Betriebsratswahl 2022:** Mit der Erstellung einer Kandidatenliste für die Betriebsratswahl 2022 beginnt die größte Fraktion des Betriebsrats Sindelfingen, die IG Metall, bereits im September durch die sogenannten Vorwahlen. Dort stellen sich alle Erst- und Zweit-Kandidat:innen sowie die Listenführer (Platz 1 und Platz 2) den Vertrauensleuten in ihrem Bereich zur Wahl.





OKTOBER

▼ **Projekt Fokus:** Die Ankündigung, dass Daimler noch in diesem Jahr aufgespalten werden soll, hat Anfang Februar für einen Paukenschlag gesorgt. Nach der außerordentlichen Hauptversammlung am 1. Oktober ist endgültig klar: Projekt Fokus kommt, denn auch die Aktionärinnen und Aktionäre der Daimler AG stimmen mit 99,9% für die Neuausrichtung des Unternehmens.



▼ Die **Betriebsrätevollversammlung** ist in diesem Jahr aus zwei Gründen eine ganz besondere: Zum einen findet der „rote Oktober“ erstmals als Hybridveranstaltung statt, auf der ein Teil der Gäste vor Ort und der andere Teil im Live-Stream dazu geschaltet ist. Zum anderen ist es die letzte gemeinsame Betriebsrätevollversammlung vor der Aufspaltung.

▼ **IG Metall-Aktionstag in Stuttgart:** Die Industrie steht vor einem ökologischen und digitalen Umbau. Rund 10.000 Kolleginnen und Kollegen aus ganz Baden-Württemberg nehmen das zum Anlass, am 29.10.21 im Stuttgarter Stadtgarten für einen sozialen und ökologischen Wandel der Industrie und gegen Entlassungen in der Transformation zu demonstrieren. Und das ist nur eine der rund 50 bundesweiten Veranstaltungen, zu der die IG Metall im Rahmen des Aktionstags unter dem Motto „FairWandel“ aufgerufen hat. Wieder einmal zeigt sich: Gemeinsam sind wir stark.



▼ **60 Jahre Anwerbeabkommen:** Im Dezember 1955 unterzeichneten Deutschland und Italien das erste Abkommen, das es deutschen Unternehmen ermöglichte, Arbeitskräfte aus Italien legal zu beschäftigen. Das Abkommen markierte den Beginn für die Einwanderung hunderttausender ausländischer Arbeitnehmer:innen. Deutschland schloss ähnliche Anwerbeabkommen auch mit anderen Staaten wie zum Beispiel Griechenland, Spanien, Portugal, Jugoslawien oder der Türkei. Das Anwerbeabkommen zwischen Deutschland und der Türkei wurde am 30. Oktober 1961 unterzeichnet, feiert also in diesem Jahr sein 60. Jubiläum.



NOVEMBER

▼ **Fahrradleasing-Modell kommt:** Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung können sich nach vielen Verhandlungen darauf verständigen, dass ab Anfang 2022 im Unternehmen ein Fahrradleasing-Modell angeboten wird. Weitere Details und die Konditionen folgen zeitnah.

▼ **Deutschlandweite LKW-Aktion in den Kantine:** (Siehe Seiten 4-5)

DEZEMBER

▼ **Gesamtbetriebsrat hat sich im Rahmen von Projekt Fokus neu konstituiert** Gesamtbetriebsratsvorsitzender wird Ergun Lümalı. Sein Stellvertreter wird Michael Häberle (Standort Untertürkheim li.).



Wenn Verhalten aus dem Rahmen fällt

Die Corona-Pandemie hat unser Leben in kurzer Zeit grundlegend verändert. Die Welt befindet sich in einem Ausnahmezustand mit noch nicht absehbarem Ende, aber mit massivem Einfluss auf unser Miteinander. In jüngster Zeit war und ist der Umgang untereinander zu oft von Wut, Zorn und Misstrauen geprägt. Nicht nur Wissenschaftler beobachten, dass in der zwischenmenschlichen Kommunikation aggressives Verhalten seit der Corona-Pandemie zunimmt: die Toleranz nimmt ab, die Reizbarkeit steigt und die Reaktionen werden hitziger.

Dieses aggressivere Verhalten ist im öffentlichen Raum und auch in den Betrieben zu beobachten, wo Menschen aktuell stärker auf das Gegenüber achten: trägt jeder seine Maske korrekt, wird der Mindestabstand eingehalten, von den Diskussionen zur Umsetzung der 3G-Regelung am Arbeitsplatz bzw. der Regelungen bei Kultur- oder Restaurantbesuchen mal ganz abgesehen. Aber auch im persönlichen Raum und im direkten Umfeld werden zunehmend Aggressionen beobachtet. So hat beispielsweise Gewalt gegen Frauen und auch gegen Kinder seit der Corona-Pandemie zugenommen.

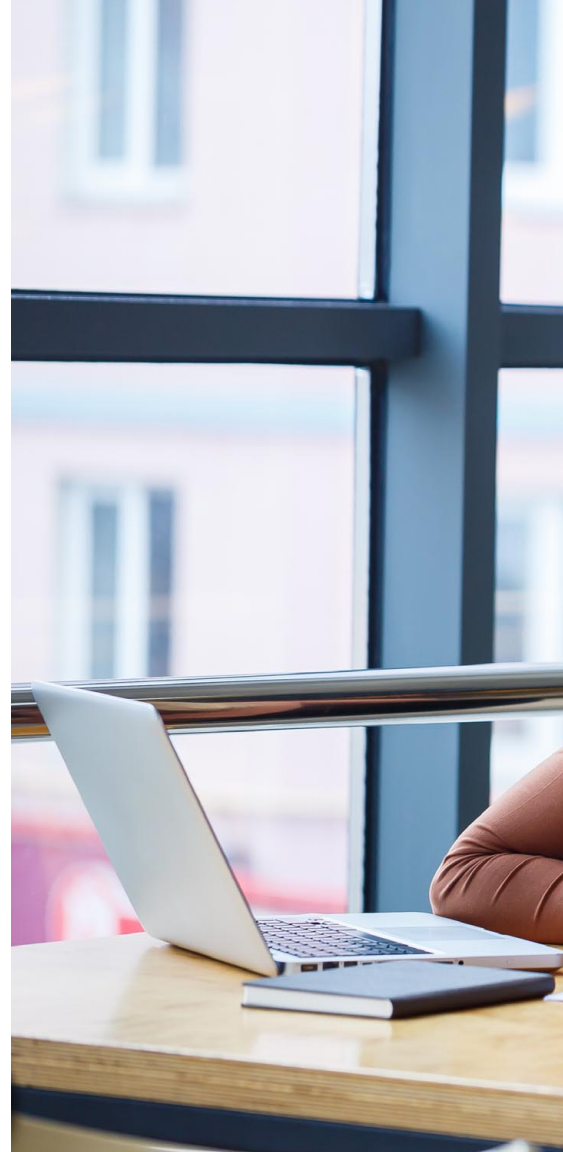
Gewalt gegen Frauen ist jedoch nicht neu. Schon vor der COVID-19-Pandemie litten weltweit **243 Millionen Frauen und Mädchen** unter Gewalt in Partnerschaften – Tendenz stei-

gend. Jede dritte Frau in Deutschland wird in ihrem Leben Opfer physischer oder sexualisierter Gewalt – und das meist in den eigenen vier Wänden, aber nicht nur. Sondern auch am Arbeitsplatz. Um mehr Sichtbarkeit für diese Thematik zu schaffen, gibt es **den internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25. November**. Dieser spärliche Name steht für sehr reale Probleme. Wie real, zeigt die jährliche Statistik zur Partnerschaftsgewalt, die vom Bundeskriminalamt (BKA) und dem Familienministerium herausgegeben wird.

Was ist „Gewalt gegen Frauen“?

Eine Antwort darauf liefert die Istanbul-Konvention, ein 2011 verabschiedetes Übereinkommen des Europa-

rats. So zählen nicht nur körperliche Übergriffe zu dieser Form von Gewalt. Auch sexuelle Belästigungen und jede Form unerwünschter sexueller Kommunikation zählen dazu – obszöne Worte und Gesten, aufdringliche und unangenehme Blicke, das Zeigen oder Zusenden sexueller Inhalte und/oder von Pornografie. Sexuelle Belästigung ist die häufigste Form von Gewalt an Frauen, das berichten knapp 60 Prozent aller Befragten im Rahmen einer Studie zur Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. 86 Prozent von ihnen haben dies im öffentlichen Raum durch unbekannte oder wenig bekannte Personen erleben müssen. An zweiter Stelle steht sexuelle Belästigung bei der Arbeit, in Ausbildung oder Schule.





Wichtig zu wissen: Es gibt kein typisches Opferverhalten. Jede Frau geht anders mit dem Erlebten um. Die Verantwortung für den Übergriff liegt zu 100 Prozent beim Täter. Es spielt keine Rolle, was die betroffene Person gesagt, getan oder getragen hat. Die meisten Formen sexualisierter Gewalt sind Straftaten. Vergewaltigung und sexueller Missbrauch gehören ebenso dazu wie sexuelle Nötigung oder bestimmte Formen der sexuellen Belästigung. Seit 2016 gilt im Strafrecht: **Nein heißt nein**. Ein Übergriff ist also schon dann strafbar, wenn er gegen den erkennbaren Willen der Frau ausgeführt wird. Es spielt keine Rolle mehr, ob sie sich körperlich gewehrt hat. Ein eindeutiges Wort ist ausschlaggebend.

IG Metall fordert klare Regelungen

Die IG Metall und der Betriebsrat positionieren sich nicht nur klar gegen Gewalt an Frauen – sie fordern und setzen sich auch für konkrete Regelungen in den Betrieben ein, um dieser Gewalt zu begegnen. Denn sowohl das Privat- als auch das Arbeitsumfeld können Einfluss darauf nehmen, wie eine Gesellschaft mit solchen Delikten umgeht. Auch der Arbeitsplatz selbst kann zum Ort der Tat werden: Jede sechste Frau wurde am Arbeitsplatz schon sexuell belästigt, wie Zahlen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegen. Nur in den seltensten Fällen wird offen darüber gesprochen. Dieses Thema ist viel zu oft noch ein Tabu. Das Gespräch mit der Führungskraft, das Hinzuziehen eines Betriebsrats

oder die zusätzlichen betrieblichen Anlaufstellen können hier erste Hilfestellungen leisten.

Neben dem Gespräch mit einem Betriebsrat oder einer Führungskraft eures Vertrauens können verschiedene Anlaufstellen bei einem Konflikt aufgesucht werden.

Auf der nächsten Seite haben wir die betrieblichen Anlaufstellen zusammengefasst.

Sozialberatung

Ihr könnt jederzeit aktiv den Erstkontakt zur Sozialberatung herstellen. Bei allen Gesprächen im Betrieb gilt: Die Kolleg:innen der Sozialberatung stehen unter gesetzlicher Schweigepflicht und ohne das ausdrückliche Einverständnis wird nichts Vertrauliches gegenüber anderen geäußert. Wendet euch telefonisch oder per Mail an die für euren Bereich zuständigen Ansprechpartner:innen oder informiert euch im Social Intranet unter: **Sozialberatung@Sindelfingen**.

Bereichszuständigkeiten Sozialberatung

Winfried Kühle Tel. 07031 90-5444	Ulrike Schäfle Tel. 07031 90-5556	Barbara Vratil Tel. 07031 90-5196	Jochen Bauschert Tel. 07031 90-81726
IL	CL/MS1-3	CL/MS4-5	CASE PG EVA
IPS	HRM/RD	CL/SMK	CL/KS
IT	HRP/BKK	GSP/O (Reutlingen)	CL/PE
MBC	HRP/HSL	RD/K	CL/S
MO/BT	MO/SC	RD/R	CL/SUM-S
MO/IP	GSP	RD/V	CS
MO/NA	PG D	RD/XE	FC
MO/PP	RD/A		HRM
MO/PT	RD/D		HRM/VA
MO/QM	RD/P		HRS/DGG
MO/SO	RD/T		MBD/VDK
PS	Standort Immendingen		MP
			MS
			RD/CU
			RD/E
			RD/M

Die SOB im
Social
Intranet



Ihre Anlaufstellen zu Compliance & Integrität

Infopunkt
Integrität

Erster Ansprechpartner für Fragen rund um Integrität

Anfragen

- per Mail an info.integrity@daimler.com
- telefonisch unter +49 711 17-7 77 99
- über das Online-Formular im Social Intranet

Das BPO Hinweisgebersystem

Meldungen von Verstößen

- über das Meldeformular (Social Intranet/ daimler.com)
- per Mail an bpo@daimler.com
- per Post: Daimler AG, BPO, HPC E703, 70546 Stuttgart
- an den Neutralen Mittler

BPO
HINWEISGEBER
SYSTEM

Time to say Goodbye

In diesem Jahr haben uns gleich drei langjährige Betriebsrats-Kollegen in den wohlverdienten Ruhestand verlassen.

Rainer Walter



Ein Herzblut-Sozialdemokrat verabschiedet sich aus der E-Klasse in den Ruhestand: Unser Kollege Rainer Walter. Von Beginn an in der E-Klasse-Mannschaft schenkte er den Kolleg:innen dort über 20 Jahre als Betriebsrat immer ein offenes Ohr. Nachdem Rainer nun nicht mehr in den Hallen unterwegs sein wird, verbringt er seine Freizeit auf den Fußballplätzen rund ums Werk. Am liebsten ist er aber im Borussia Park in Mönchengladbach. Seit Jahrzehnten ist er der Fohlenelf treu und besucht wann immer es geht die Heimspiele (*Auch wenn es mal nicht so gut läuft, wie am 5. Dezember beim 0-6 gegen den SC Freiburg. Anm. d. Red.*)

Uwe Becker



Auch wenn sein Humor eher an den eines Engländers erinnert, wird unser ehemaliger Kollege Uwe Becker fortan vermutlich häufig im Ferienhaus in Frankreich anzutreffen sein. Diesen Traum hat er sich vor ein paar Jahren gemeinsam mit seiner Frau erfüllt. Aus der IT kommend betreute Uwe viele Jahre lang die Beschäftigten im Einkauf (MP), zu denen er mit seiner geradlinigen Art immer einen guten Draht hatte. Er kümmerte sich stets akribisch um die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen. Lange verantwortete Uwe auch Projekte im Rahmen von ProCent und engagierte sich außerhalb der Arbeit als Spartenleiter der SG Stern für den Bereich Motorrad.

Norbert Lang



Ebenfalls verabschieden dürfen wir uns von Norbert Lang. Nach seiner Ausbildung im Werk Sindelfingen führte sein Weg ins Heizkraftwerk, bevor er als Betriebsrat freigestellt wurde und dort die Beschäftigten im Bereich Oberfläche und Qualitätsmanagement betreute. Als ehrenamtlicher Referent der IG Metall bildete er außerdem frischgebackene Vertrauensleute und Betriebsrät:innen aus. Nach über 40 Jahren Betriebszugehörigkeit wird er seinen verdienten Ruhestand sicher gut genießen können.

Lieber Rainer, lieber Uwe, lieber Norbert: Wir wünschen euch alles Gute und viele gesunde Jahre. Hoffentlich bis bald einmal.

Festliche Weihnachtsgrüße von der JAV Sindelfingen

Liebe Auszubildenden und Dual-Studierende,
wir wünschen euch wunderschöne und
besinnliche Weihnachten sowie einen guten
Rutsch ins neue Jahr 2022! Wir hoffen, dass
ihr alle gesund ins neue Jahr kommt und
Euch trotz der angespannten Lage die fest-
lichen Tage nicht verderben lasst.

Um euch ein bisschen aufzumuntern, möchten
wir euch daran erinnern, dass mit dem Novem-
ber-Entgelt auch das Weihnachtsgeld auf eurem
Konto gelandet ist!

**Denkt daran: Das Weihnachtsgeld kommt
nicht vom Weihnachtsmann, sondern vom
Tarifvertrag.**

Dieses Jahr erwartet euch...

im **1. Ausbildungsjahr** **570,35 €**
(bei Eintritt nach dem 30.06.)

im **1. Ausbildungsjahr** **715,81 €**
(bei Eintritt vor dem 01.07.)

im **2. Ausbildungsjahr** **715,81 €**

ab dem **3. Ausbildungsjahr** **920,33 €**
(wenn nicht Übernahmejahr)

Auszubildende im Übernahmejahr, die zum
Auszahlungsstichtag noch nicht über-
nommen worden sind, erhalten in
Fortführung der letztjährigen Praxis
weiterhin eine betriebliche Sonder-
zahlung in Höhe von 715,81 €.

Bei den satten Beträgen werden
hoffentlich ein paar schöne Weih-
nachtsgeschenke für jeden raus-
springen.





VANESSA'S ZIMTSTERNE

4 Eiweiß
Ein paar Tropfen Zitronensaft
300g Puderzucker
2 TL Zimt
350 – 400g gemahlene Mandeln

Außerdem:
Backblech, Backpapier
Nudelholz, Mehl zum Auswellen

Eiweiß steif schlagen und Zitronensaft, gesiebten Puderzucker untermengen. Für 20 Min. weiterschlagen. 4 EL von der Masse für die Glasur beiseitestellen. Unter restliche Masse Zimt und Mandeln untermengen. Teig auf bemehlter Unterlage 1cm dick auswellen, Sterne ausstechen, gleichmäßig glasieren und bei 150°C Umluft ca. 30 Min. backen. Glasur sollte weiß bleiben, sonst werden die Sterne zu trocken.



YASIN'S VANILLEKIPFERL

250g Mehl
210g Butter
100g gemahlene Mandeln
80g Zucker
2 Pck. Vanillezucker
1 Pack Puderzucker
2 Pck. Vanillezucker zum Wenden

Alle Zutaten verkneten, Teig in Folie wickeln und für 30 Min. kaltstellen. Puderzucker sieben und mit Vanillezucker vermengen. Kipferlteig zu Rollen mit ca. 4cm Durchmesser formen. Daraus 1-2cm dicke Scheiben schneiden und Kipferl formen. Auf Backblech mit Backpapier für 10-15 Min. bei 175°C Umluft backen. Etwas auskühlen lassen! Danach in Puderzuckermischung wenden.



SARAH'S BÄRENTATZEN

6 Eiweiß
500 g Zucker
600 g gemahlene Mandeln
2 gestrichene Teelöffel Zimt, 30 g Kakao
1 frische Zitrone
200 g Zartbitterschokolade (Blockschokolade)

Außerdem:
Bärentatzen Form, Zucker zum Bestreuen (gerne eine Mischung aus weißem und braunen Zucker)

Zartbitterschokolade und Zitronenschale fein reiben. Eiweiß mit Zucker steif schlagen, übrige Zutaten unterheben. Eventuell noch etwas gemahlene Mandeln hinzufügen. Teig sollte eine feste und klebrig feuchte Masse sein. Über Nacht an einem kalten Ort durchziehen lassen.

Als nächstes aus der Masse kleine Kugeln formen. Die Kugeln mit dem Zucker komplett bedecken und in die Holzform drücken. Die Plätzchen über Nacht bei Raumtemperatur auf dem Backblech mit Backpapier trocknen lassen.

Am nächsten Tag die Bärentatzen bei 185°C Ober- Unterhitze zwischen 10 und 12 Minuten backen. Sie müssen oben schon etwas knusprig, innen aber noch weich sein.

UNSERE FILMTIPPS FÜR WEIHNACHTEN



Verrückte Weihnachten

2004, 99 Min
Tim Allen, Jamie Lee Curtis



Kevin - allein zu Haus

1991, 1 Std. 43
Macaulay Culkin



Die Geister, die ich rief

1987, 1 Std. 40
Bill Murray, Carol Kane, Karen Allen

THE WÄRK

Unser Standort
Unser Arbeit
Unsere Zukunft

Mercedes-Benz
Werk Sindelfingen



Gewinnspiel | Herzlichen Glückwunsch



In unserer letzten Ausgabe (Nr. 184) haben wir unter der Rubrik „Gewinnspiel“ 5 x 2 Karten für das neue IMAX-Kino in Leonberg verlost. Alles was man dafür machen sollte, war die Beantwortung der Frage „Wie groß ist die größte Imax-Leinwand der Welt?“. Die richtige Antwort ist 38 x 22 Meter.

Als glückliche Gewinner wurden **Volker Dieterle** (PP/K2), **Lena Körner** (CL/SMK), **Stefan Brakhane** (ITO/CQ), **Daniela Nonnenmann** (MBD/VDK) und **Thomas Durak** (CS/GER) unter allen Teilnehmern ausgelost.

Die BRENNPUNKT-Redaktion wünscht viel Spaß!

Impressum

IG Metall,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender:
Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte
IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Kontakt: stuttgart@igmetall.de
Kontakt Redaktion:
BRENNPUNKT, HPC C123,
br-sifi-kommunikation@daimler.com
Druck: ROIBRAND GmbH, Böblingen



Hier geht's zur Social Intranet-
Seite des Betriebsrats.
Dort findet ihr Aktuelles
und Wissenwertes.

