



Brennpunkt

m a g a z i n

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



Glaubt man den Fachleuten, war es der längste Winter ohne Sonneneinstrahlung. Seit 1951 messen die Meteorologen die Dauer des Sonnenscheins an jedem Tag und noch nie war es in den Wintermonaten so trübe wie 2012/2013.

Doch letzte Woche zeigte sie sich endlich: die langersehnte Sonne. Und auch die Ergebnisbeteiligung, die ebenso dringend erwartet wurde, steht jetzt fest. Da wird es einem doch gleich warm ums Herz.



ARBEIT:
SICHER UND FAIR!
Eine Kampagne
der IG Metall

3.200.-€
Ergebnisbeteiligung
für 2012

3

Arbeit:
sicher und fair
Die Befragung

4-5

Tarifrunde 2103
Interview mit Joachim Nisch
VK-Leiter Werk Sindelfingen

6-7

Parkhaus 303
Chaos vermeiden

9-10



Liebe Kolleginnen und Kollegen

die jüngsten personellen Entscheidungen des Aufsichtsrats haben für reichlich Wirbel gesorgt – und das nicht nur in den Medien. Auch in den Kantinen, an den Bändern und in den Büros wurde nach Bekanntwerden der Entscheidungen heftig darüber diskutiert.

Daher dazu **ein paar klare Worte** von unserer Seite: Der Aufsichtsrat hat am 21. Februar entschieden, dass der Vertrag von Dr. Dieter Zetsche um drei Jahre verlängert wird. Im Vorfeld hatte es Medienberichte gegeben, dass der Vertrag um 5 Jahre verlängert wird. Jetzt ist klar, dass diese Signale verfrüht waren. Es hat sich gezeigt, dass man insbesondere als Betroffener über ein solches Thema erst reden sollte, wenn die Entscheidung gefallen ist.

Die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat drängte denn auch darauf, schon jetzt die Weichen für eine personelle Erneuerung des Vorstands zu stellen. Am Ende einigten sich beide Seiten im Aufsichtsrat auf einen Kompromiss: Der Vertrag von Dr. Zetsche hat nun eine Laufzeit von drei Jahren. Auf Vorschlag der Arbeitnehmer werden außerdem die Zuständigkeiten von Dr. Wolfgang Bernhard und Andreas Renschler getauscht: Dr. Bernhard wird künftig für den Truck-Bereich zuständig sein, Andreas Renschler für Produktion und Einkauf bei Mercedes-Benz Cars & Vans.

Was versprechen sich die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat davon? Wir erwarten, dass durch diese Entscheidung ein Ruck durchs Unternehmen geht und endlich wieder Bewegung in die vielen festgefahrenen Gespräche zwischen Betriebsrat und Unternehmen kommt. Zur Lösung der zahlreichen Probleme im Unternehmen müssen beide Seiten bereit sein, auf-einander zuzugehen.

- Wir brauchen ein funktionierendes Generationenmanagement – also die Schaffung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze
- Der Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen außerhalb der Produktion muss endlich geregelt werden.
- Die Wachstumsstrategie des Unternehmens - insbesondere des PKW-Bereichs - muss ausgewogen sein und nicht gegen die bestehenden Standorte vorangetrieben werden.

Gleichzeitig wissen wir Interessenvertreter, dass das Unternehmen insgesamt – besonders aber der PKW-Bereich – durch den verschärften Wettbewerb im Premiumsegment und die Globalisierung der Wirtschaft vor großen Herausforderungen steht. Wir wollen aber, dass die notwendigen Strukturanpassungen und Effizienzsteigerungen nicht gegen, sondern mit

der Belegschaft zusammen angepackt werden.

In der alten Aufstellung des Vorstands war das nicht mehr zu erwarten. Erfolgreiche Unternehmen entwickeln ihre Zukunftsstrategien gemeinsam mit den Beschäftigten und den von ihr gewählten Interessenvertretern. Das ist unsere feste Überzeugung und das zeigen uns die Wettbewerber.

Für einen solchen konstruktiven Dialog hoffen wir nun, die richtigen Weichen gestellt zu haben.

Aber niemand sollte jetzt die Hoffnung haben, dass die nächsten Monate und Jahre dadurch einfacher werden oder gar notwendige Veränderungen verhindert werden könnten. Wir sind bereit, uns auf einen ehrlichen Vergleich mit der Konkurrenz einzulassen und die Schlussfolgerungen daraus zu ziehen. Im Falle von Nachteilen gegenüber dem Wettbewerb werden wir in einen offenen Dialog eintreten, wie diese Nachteile unter Berücksichtigung der Interessen der Belegschaft ausgeglichen werden können.

Herzlichst Ihr/Euer





Die Ergebnisbeteiligung 2012

3.200.- €

Der Betrag wird mit der April-Abrechnung an alle anspruchsberechtigten Beschäftigten der Daimler AG ausbezahlt. Mit der Ergebnisbeteiligung würdigt das Unternehmen den Einsatz und die Leistungen der Belegschaft im vergangenen Jahr. Dafür hat sich der Gesamtbetriebsrat in intensiven Gesprächen eingesetzt. Der Betrag wurde auf der bisher gültigen Grundlage verhandelt und festgelegt.

Das Unternehmen hat in diesen Gesprächen auf eine Neuregelung der Systematik zur Ermittlung der Ergebnisbeteiligung gedrängt. Die nun zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat erzielte Vereinbarung sieht vor, die Ergebnisbeteiligung nicht nur am EBIT, sondern auch an der Umsatzrendite zu bemessen. Es bleibt bei einem einheitlichen Betrag für alle Beschäftigten. Diese Regelung gilt für die folgenden zwei Jahre. Über die Details werden wir zeitnah informieren.

Internationaler Frauentag



In vielen liebevoll dekorierten Aufenthaltsräumen wurde am 7. und 8. März wieder einmal der Internationale Frauentag stilvoll am Standort Sindelfingen begangen. Wir danken besonders den Führungskräften, die unsere Kolleginnen unterstützt haben und trotz Termindrucks in einem der 14 Frauencafés vorbei geschaut haben. Schwerpunkt der Diskussionen in den Cafés war in diesem Jahr das Thema "Entgeltgerechtigkeit".



Diskutieren Sie mit. Im BR-Blog Sindelfingen können Sie zu vielen Themen Ihre Meinung äußern. Jetzt gerade aktuell "Ergebnisbeteiligung für 2012" - Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

BR-BLOG

MA-Portal:

- > Daimler & Ich
- > Arbeitsumfeld & Soziales
- > Betriebsrat
- > Blog



equal pay day, -

21. März 2013

Nächste Betriebsversammlung

Montag, 10. Juni 2013

Beginn 10:00 Uhr;

Beginn der Nachtschichtversammlung: 22:35 Uhr

Seiten Themen

- 4-6** Arbeit: sicher und fair! Die Befragung
- 7-8** Tarifrunde 2013 Interview Joachim Nisch
- 9-10** Parkhaus 303 Sanierung
- 11** Lärm
- 12** @Gesundheitskampagne
- 12** Arbeitnehmerdatenschutz
- 13-14** Betriebsseelsorger
- 15** Ausbildung
- 16** Weiterbildung ist kein Luxus
- 24** Fahrbörse

Impressum

IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart
V.i.S.d.P. Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter
IG Metall Stuttgart, Theodor Heuss Str. 2.
D-70174 Stuttgart, Web: www.stuttgart.igm.de

Redaktion:
Silke Ernst
Jürgen Uppenthal
Kai Burmeister (IG Metall)
Frank Büchner
Joachim Nisch

Kontakt: Redaktion Brennpunkt, HPC:B300
Mail: Sillke.Ernst@daimler.com
edgar.joerg@daimler.com
juergen.uppenthal@daimler.com



**Arbeit : sicher und fair**

Wir wollen

Die IG Metall ruft die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu auf, sich an der bundesweiten Beschäftigtenbefragung zu beteiligen. Am Standort Sindelfingen haben alle Beschäftigten bis zum 22. März 2013 die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern. Der BRENNPUNKT klärt über den Hintergrund der Befragung auf und gibt einen Ausblick, was mit den vielen tausenden Antworten aus Sindelfingen passieren wird.

Warum befragt die IG Metall die Beschäftigten?

- ▶ Wir wollen ein Votum zum Thema „Arbeit: sicher und fair!“
- ▶ Wir setzen auf die direkte Beteiligung der Beschäftigten.
- ▶ Wir erwarten ein ungeschminktes, ehrliches, differenziertes und aussagekräftiges Meinungsbild über die Arbeitssituation in Sindelfingen!

Um welche Themen geht es konkret?

- ▶ Persönliche Situation am Arbeitsplatz
- ▶ Gute Arbeit, Arbeitssituation, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Flexibilität, Belastungen, Ergonomie
- ▶ Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
- ▶ Weiterbildung
- ▶ Alterssicherung und Rente mit 67
- ▶ Arbeit des Betriebsrats und der IG Metall
- ▶ Anforderungen an einen politischen Kurswechsel

Wie kann ich mitmachen?

Die Fragebögen werden aktuell durch die Vertrauensleute ausgeteilt. Damit Deine Meinung wirklich zählt, müssen die Fragebögen **bis zum 22. März** wieder zurückgegeben werden!

Keinen Fragebogen bekommen?

Sprechen Sie die Vertrauensleute oder die Betriebsräte an!

Online geht's auch

Unter www.arbeitsicherundfair.de/befragung2013 kann der Fragebogen auch Online ausgefüllt werden. Dazu einfach diese Codes* eingeben:

Betriebskennung: IGM141894

Verifizierung: 92702

Online steht der Fragebogen auch in türkischer, italienischer, russischer sowie in vielen anderen Sprachen zur Verfügung.

*Die Codes stellen sicher, dass die Antworten konkret Daimler Sindelfingen zugeordnet werden können.





len es wissen!

Wie geht es mit der Umfrage weiter?

- ▶ Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt bis zum Frühsommer!
- ▶ Die IG Metall wird die Antworten nutzen, um mit der Politik und den Arbeitgebern ins Gespräch in Sachen „Arbeit: sicher und fair!“ zu kommen.
- ▶ Konkret für den Standort Sindelfingen werden wir gemeinsam mit Euch die Ergebnisse nutzen, um Verbesserungen der Arbeitssituation vor Ort zu erreichen.

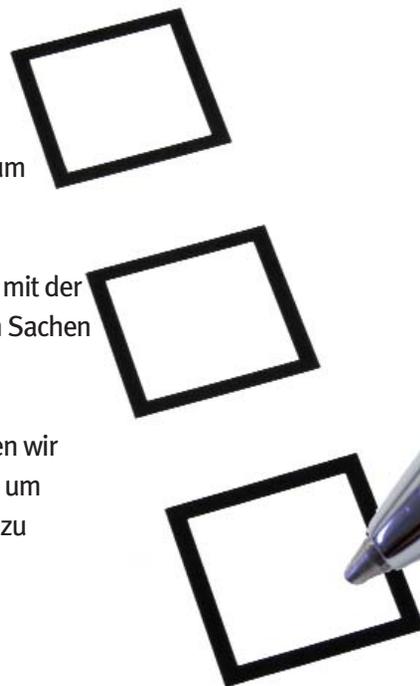
Gut zu wissen

- ▶ Die Auswertung erfolgt anonym. Datenschutz und Sicherheit sind gewährleistet.
- ▶ Je ausgefülltem Fragebogen gibt es 1 Euro für einen guten Zweck in der Region. Derzeit läuft die Suche nach einem gemeinnützigen Verein, der mit dem Geld gefördert werden soll.



**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Die Befragung



Mitmachen!

*“Nur wer den Mund aufmacht, kann Einfluss nehmen. Genau Deine Meinung wollen wir hören! Deshalb machen Sie bitte bei der Befragung mit”,
Kai Burmeister,
IG Metall Stuttgart*

**Arbeit: sicher und fair!
Die Befragung.**
Vom 6. bis 22. März





Kein Grund zu

PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE



“Wir haben keinen Grund zur Bescheidenheit. Gemeinsam wollen wir höhere Löhne durchsetzen!”

Joachim Nisch, VK-Leiter

BRENNPUNKT: Die Tarifrunde 2013 steht vor der Tür. Lass uns jedoch zunächst mit dem Abstand von einem Jahr auf die Tarifrunde 2012 blicken. In dieser ging es ja nicht nur um mehr Geld, sondern auch um die Frage der Übernahme der Auszubildenden und um das Thema Leiharbeit. Wie fällt deine Bewertung in Bezug auf die Umsetzung der damals abgeschlossenen Vereinbarungen aus?

Joachim Nisch: Ich bin mir sicher, dass es richtig war, das Thema Übernahme und die Frage der Leiharbeit auf die Agenda zu setzen und auch für diese zu streiten.

Bei der Übernahme nach der Ausbildung sind wir einen guten Schritt vorwärts gekommen. Bislang war in der Metallindustrie die unbefristete Übernahme eher die Ausnahme. Mit dem neuen Tarifvertrag haben wir dafür gesorgt, dass inzwischen zwei Drittel fest übernommen werden. Das freut mich für unsere Jugend!

Differenzierter fällt meine Bewertung zum Thema Leiharbeit aus. Positiv ist, dass durch die Branchenzuschläge die Leiharbeiter mehr Geld in der Tasche haben. Der Anspruch ist klar im Tarifvertrag verankert, aber die Arbeitgeber versuchen zu tricksen. Leider höre ich von vielen Fällen, bei denen die Leiharbeitsfirmen die Branchenzuschläge einfach nicht zahlen. Da wird mit der Angst vor dem Jobverlust gespielt. Für mich heißt das, wir werden nicht locker lassen. Die Auseinandersetzung um prekäre Arbeit wie Leiharbeit ist für uns erst dann befriedet, wenn es keine prekäre Arbeit mehr gibt.

BRENNPUNKT: Wie sieht der diesjährige Fahrplan zur Tarifrunde aus?

Joachim Nisch: Es kann wieder losgehen. Die Große Tariffkommission der IG Metall hat bereits einstimmig der Kündigung des Entgelttarifvertrags zugestimmt. Im Januar haben die VKL und die Vertrauensleute mit der Diskussion begonnen, was wir von der Tarifrunde erwarten. Dabei sind uns drei Dinge wichtig: Zum ersten sind wir für eine begrenzte Laufzeit von 12 Monaten. Zweitens müssen die Forderung und das Ergebnis nahe beieinander sein. Drittens brauchen wir mehr Geld. Wir Sindelfinger Vertrauensleute halten eine Forderung von 5,5 % auf 12 Monate für richtig.

Die Sindelfinger Stimme wurde in die bundesweite Debatte der IG Metall eingebracht. Der IG Metall-Vorstand hat am 4. März eine Forderungsempfehlung von 5,5% auf 12 Monate beschlossen. Diese wird nun von der Tariffkommission des Bezirks diskutiert. Ich gehe davon aus, dass die Empfehlung bestätigt wird und wir mit 5,5% auf 12 Monate in die Tarifrunde 2013 gehen.

BRENNPUNKT: Bei einer Forderung von 5,5 % könnte man auch sagen: „Die IG Metall ist bescheiden geworden.“

Joachim Nisch: Bescheidenheit ist uns fremd. Wir haben ein klares Ziel vor Augen - höhere Löhne. Und dafür gibt es gute Argumente: Ausgangspunkt ist der sogenannte „verteilungsneutrale Spielraum“ – die Summe aus Inflationsrate und gesamtwirtschaftlicher Produktivität. Außerdem macht nicht nur Daimler derzeit enorme Gewinne.

Die Wirtschaft in Europa kann auch nur dann auf einen grünen Zweig kommen, wenn wir mehr Geld in der Tasche haben.

PLUS FÜR UNS
PLUS FÜR ALLE

Tarif 2013





zur Bescheidenheit

Interview mit Joachim Nisch, Leiter des IG Metall-Vertrauenskörpers im Werk Sindelfingen, über die Tarifrunde 2013

Es ist extrem wichtig, dass auch die Nachfrage im Inland endlich wieder anzieht.

BRENNPUNKT: Sind die Milliarden-gewinne von Daimler nicht ein Argument für eine höhere Forderung?

Joachim Nisch: Nein, als IG Metall streiten wir für höhere Löhne für alle Metallbetriebe. Unsere Kraft haben wir durch die Fläche. Wir unterscheiden bei der Tarifrunde auch nicht, wie es gerade in der C-, E- oder S-Klasse läuft. Wir schauen, wie es der Branche geht. Da fällt auf, Daimler, Audi und Co. verdienen richtig gut. Mir sind leider auch andere Unternehmen bekannt. Wer als Metallbetrieb vor allem nach Frankreich, Spanien und Italien liefert, der ist eng an der dortigen Krise dran.

Zudem ist da noch die Ergebnisbeteiligung. Den Gewinn von Daimler haben alle Kolleginnen und Kollegen erarbeitet und da steht uns ein Anteil zu. Das können wir nicht durch die Tarifforderung lösen.

BRENNPUNKT: Sind in der Tarifrunde Streiks geplant?

Joachim Nisch: Man macht nicht den dritten Schritt vor dem ersten! Von den Arbeitgebern erwarte ich ein schnelles Angebot. Schon im April sollen die sagen, was sie anbieten. Dann werden wir sehen, ob die Arbeitgeber an einer schnellen Lösung interessiert sind. Auf Spielchen habe ich keine Lust. Fest steht, der Tarifvertrag endet im

April. Im Mai lässt dann nicht nur die Sonne das Thermometer steigen. Eines kann ich Euch jetzt schon versprechen: Wir werden ständig über die Verhandlungen informieren - auch während der Arbeitszeit!

Meine Bitte: Wer jetzt noch nicht Mitglied der IG Metall ist, sollte diesen Schritt jetzt tun. Je mehr wir sind, desto stärker sind wir. Solidarität und gemeinsames Handeln steht Jeder und Jedem gut.

BRENNPUNKT: Zum Schluss: Was erwartest Du für ein Ergebnis?

Joachim Nisch: Ein Gutes! Mein Wunsch lautet: Alle Kolleginnen und Kollegen am Standort Sindelfingen müssen sich ordentlich reinhängen. Tarifrunden leben immer von der Beteiligung vieler. Das entscheidet über den Erfolg. Es geht darum, den nötigen Druck in den Verhandlungen aufzubauen und da braucht die IG Metall uns alle.

Der Tariffahrplan

26. Februar 2013

GTK: Forderungsempfehlung

13. März 2013

GTK: Forderungsbeschluss

21. März 2013

Erste Tarifverhandlung

30. April 2013

Ende Friedenspflicht

1. Mai 2013

Warnstreiks möglich



Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter der
Ortsverwaltung Stuttgart:

„Angesichts der unterschiedlichen Situation in unserer Branche und eines stabilen Wachstums der Gesamtwirtschaft sind wir gut beraten, auch in diesem Jahr unsere Forderung auf der Grundlage der Preissteigerung und der gesamtwirtschaftlichen Produktivität zu entwickeln. Das ergibt einen Sockel von ca. 3,5 Prozent.“

Und oben drauf brauchen wir einen kräftigen Wachstumsimpuls. Denn alle Wirtschaftsinstitute sagen, dass 2013 der private Konsum die wichtigste Stütze der Konjunktur sein wird. Konsum kommt von Kaufkraft und Kaufkraft von den Einkommen der Beschäftigten.“



Tarif 2013



Chaos vermeiden!

Parkhausschließung 23. März bis Oktober 2013

Inzwischen hat es sich herumgesprochen: Das Parkhaus 303 - zwischen Tor 3 und Tor 14 - bleibt in der Zeit vom 23. März bis Oktober 2013 komplett geschlossen. Diese drastische Maßnahme ist unvermeidbar, da das Parkhaus grundlegend saniert werden muss. Durch Wasser, das in den Beton eingedrungen ist, sind massive Schäden entstanden.

Um ein drohendes „Park-Chaos“ zu vermeiden, haben die zuständigen Stellen im Werk intensiv nach Lösungen gesucht. Die Beschäftigten sollen auch unter diesen widrigen Umständen ihren Arbeitsplatz gut erreichen können, d.h. der zusätzliche zeitliche Aufwand muss noch verkraftbar sein.

Nach Aussage des Unternehmens ist trotz der Schließung die Gesamtbilanz der Parkplätze rund ums Werk positiv – eine Zählung hat ergeben, dass eigentlich ausreichend Parkplätze für alle zur Verfügung stehen. Die Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Parkplätze auf der Ostseite des Werks (P301 – am Tor 1) stärker als bisher genutzt werden.

Sonderparkplätze

Für Mitarbeiter mit einem Sonderparkausweis, die bisher auf den Sonderparkplätzen im Erdgeschoss des P303 parken, stehen die Parkplätze im Bereich der Zufahrt zum Parkhaus (in Richtung Calwer Straße) zur Verfügung.

www.daimler.igm.de

Parkhaussanierung

Sprint-Verkehr – zusätzliche Linie wird eingerichtet

Um dies zu ermöglichen, richtet das Unternehmen zusätzlich eine blaue Sprint-Linie ein, die zwischen dem Tor 1 und Tor 3 im 15-Minuten-Takt pendelt. Die Haltestelle am Tor 1 liegt direkt am Parkhaus an der Haltebucht der Käsbrünnelestraße in Fahrtrichtung Kundencenter. Eine Werksausweiskontrolle gibt es nicht, da die blaue Sprint-Linie nicht im Werk anhält. Nach dem Ausstieg am Tor 3 erreicht man die Drehkreuze am Tor 3 oder 14.

Abfahrtszeiten Tor 1 < - > Tor 3

6.00 Uhr - 9.00 Uhr	00	15	30	45	Tor 1 / P301
6.00 Uhr - 9.00 Uhr	00	15	30	45	Tor 3 / P303

In der Mittagszeit fährt die blaue Sprint-Linie nicht (s.o.). Für TeilnehmerInnen, die mittags den Rückweg zu ihrem Auto antreten, bietet sich die rote SPRINT-Linie an: Abfahrt am Tor 11 (Geb. 8 West) zum Beispiel um 11:57 Uhr oder 13:12 Uhr, Ankunft am Tor 1 (Geb. 15/2 Ost). Zwischen 11:57 und 13:12 hat die rote Linie allerdings Pause.

Insgesamt sollte während der Parkhaus-Schließung verstärkt der SPRINT-Verkehr im Werk genutzt werden.

Wichtig: Anzahl der Fahrzeuge reduzieren

Ein wichtiger Beitrag zur Entspannung der Situation wäre, die Anzahl der Fahrzeuge, die um das Werk geparkt werden müssen, zu reduzieren.

Fahrgemeinschaften können über die Fahrbörse des BRENNPUNKT gesucht werden, aber auch über Mitfahrbörsen im Internet:

<http://www.mitfahrgelegenheit.de/>
<http://www.mitfahrzentrale.de/>



Nutzung der S-Bahn/S60 wird attraktiver

Es gibt einen verbesserten Zugang über das Fußgängertor 4 (S-Bahnhof): Hier wird ein 2. Drehkreuz eingebaut, was

zur Verringerung von Wartezeiten führt. Außerdem wird die SPRINT-Linie an die S-Bahn Zeiten angepasst, sodass die Beschäftigten, die mit S60 kommen, einen direkten Anschluss haben.

Weitere Informationen

Im MA-Portal ist unter dem Portalcode @P303 ein Modul mit vielen Informationen rund um die Parkhaus sanierung eingerichtet. Hier findet man Pläne zu den Parkmöglichkeiten rund ums Werk, die Fahrpläne der Sprint-Linien und viele Antworten auf die am häufigsten gestellten Fragen etc.

MA-Portal: [>Services](#)
[> Reise- und Fahrzeugservices](#)

Überprüfung der Maßnahmen

Wir Betriebsräte hoffen, dass diese Maßnahmen ausreichend sind und sich die Unannehmlichkeiten, die sich durch die Sanierung für die Beschäftigten ergeben, in Grenzen halten.

Aus unserer Sicht ist es sinnvoll, kurze Zeit nach der Schließung die Situation zu analysieren, Beschäftigte nach ihren ersten Erfahrungen zu befragen und die getroffenen Maßnahmen gegebenenfalls noch einmal nachzustimmen. Wir bleiben dran!

Telefon-Hotline ab 18.3.

07031- 90 74141

Montag - Freitag

07:00 - 12:00 und 13:00 - 17:00





Lärm

ein unterschätzter Stressfaktor

Beschäftigte aus Bürobereichen wie Forschung und Entwicklung beklagen immer öfter die negativen Auswirkungen von Lärm am Arbeitsplatz. Besprechungen finden an Arbeitsplätzen statt; es fehlen spezielle Räume für Telefonkonferenzen, die in Zeiten der Globalisierung inflationär zunehmen.

Das Thema „Lärm“ war früher ein Problem von Produktionsbereichen mit lauten Maschinen oder etwa im Straßenbau. Schleichend hat sich der Lärm - begünstigt durch das Entstehen des Großraumbüros und von der Verbreitung des Handys - auch immer mehr in Bürobereichen ausgebreitet. Unter Medizinern und in der interessierten Öffentlichkeit ist es schon lang kein Geheimnis mehr, dass Lärm selbst in geringer Dosierung negativen Auswirkungen auf den menschlichen Organismus haben kann, wenn er permanent auftritt. Demonstrationen lärmgeplagter Anwohner gehören heute schon zum normalen Erscheinungsbild in Ballungszentren. Sie fordern Schallschutzwände in der Nähe von Eisenbahnstrecken und Autobahnen oder Nachtflugverbote in Einflugschneisen von Flughäfen.

Büroarbeitsplätze erfahren in unserem Konzern in immer kürzeren Abständen tiefgreifende Veränderungen durch offene Raum- und Flächenstruktur (Großraumbüros), dichtere Belegung und veränderte Arbeitsprozesse mit mehr Kommunikation. All dies führt zu einer Mehrbelastung durch Lärm - insbesondere in den Bürobereichen der Forschung und Entwicklung. Immer neue Baureihen und Derivate haben die Arbeitsumfänge und damit die Anzahl der Beschäftigten in die Höhe schnellen lassen. Beschäftigten von Fremdfirmen werden nicht die vom Betriebsrat ausgehandelten MTC-Standards zugestanden.



Dies führt zwangsläufig zu einer Verdichtung. Dadurch sitzen auf dem Gelände des MTC viel mehr Beschäftigte als ursprünglich geplant. Besprechungszimmer wurden und werden in Büroraum umgewandelt. In Zeiten von vielen Besprechungen und Telefonkonferenzen mit der ganzen Welt erhöht sich der ohnehin schon bestehende Lärmpegel im Großraumbüro immer weiter. In Einzelfällen wurden schon Werte über 55 dB gemessen. Hier müssen durch den Arbeitsschutz konkrete Maßnahmen ergriffen werden, um Gefahren für betroffene Mitarbeiter wie Bluthochdruck, Gereiztheit, Anspannung, Herz-Kreislauf Erkrankungen oder Erkrankung des Verdauungssystems auszuschließen. Anzustreben sind die zulässigen 45 dB für „Tätigkeiten, die besondere Konzentration erfordern“.

Ein generelles Umdenken über Einzelfälle hinaus ist nötig. Die Methoden der Forschungs- und Entwicklungsarbeit haben sich in den vergangenen 10 Jahren verändert. Dem müssten Arbeitgeber durch ein verändertes Arbeitsum-

feld, wie zum Beispiel durch spezielle Zimmer für Telefonkonferenzen, Rechnung tragen. Die anstehende „Psychische Gefährdungsbeurteilung“ böte die Möglichkeit, das Problem „Lärm“ im Bürobereich zu thematisieren. Leider wurde diese in RD erstmal nach hinten geschoben.

In Ruhe Mittag machen können?

Auch „in Ruhe Mittag machen“ können viele Kollegen schon lange nicht mehr. In den Betriebsrestaurants 18/3 und 20/2 versteht man in den Spitzenzeiten sein eigenes Wort nicht mehr. Viele Kolleginnen und Kollegen gehen aus diesem Grund schon gar nicht mehr hin. Dass dies auch anders geht, zeigt sich in Gebäude 24. Dort sorgt eine speziell lärm-dämmende Deckenkonstruktion für eine deutliche Dämpfung der Geräuschkulisse, selbst wenn das Restaurant voll belegt ist.

Es wäre schön, wenn die Unternehmensleitung den Einfallsreichtum, den sie bei der Erschließung neuer Einsparpotentiale immer wieder an den Tag legt, auch bei der Gestaltung unserer Arbeitsplätze der Zukunft einbringen würde – damit unsere Belegschaft in ihren Büros weiterhin ohne Beeinträchtigung durch Lärm und mit voller Konzentration arbeiten kann.



Wege zu innerer Stabilität Daimler Gesundheitskampagne 2013

Bereits seit vielen Jahren führt der Bereich Health & Safety jährlich eine deutschlandweite Gesundheitskampagne zu aktuellen und wichtigen Gesundheitsthemen durch. In diesem Jahr widmet sich die Kampagne der psychischen Gesundheit. Durch verschiedene Aktionen, die über das Jahr verteilt stattfinden, werden verschiedene Wege zu innerer Stabilität eröffnet. Partner ist die Daimler BKK.

Am 8. April 2013 startet die deutschlandweite Gesundheitskampagne. Entdecken Sie vielfältige Angebote, die Sie ab dem Kampagnenstart sowohl in diversen Broschüren und Flyern oder auch im Intranet unter dem Portal-Code

@Gesundheitskampagne finden können. Im Laufe der Kampagne werden Sie neun Wege zu innerer Stabilität kennen lernen. Durch hilfreiche Tipps und Tricks lernen Sie, wie Sie Ihre eigenen Stärken weiter ausbauen und somit „stabil bleiben“ können.

In altbekannter Weise erwarten Sie im Juni themenbezogene Aktionen in den Betriebsrestaurants (Termine siehe Kasten). Stellen Sie Ihr Wissen über psychische Gesundheit in unserem Quiz mit anschließender Preisverlosung unter Beweis oder beurteilen Sie Ihre eigene innere Stabilität mit einem kurzen Selbsttest. Diese und viele weitere spannende Angebote erwarten Sie. Sie dürfen gespannt sein! Und falls Ihre innere

Stabilität aus dem Gleichgewicht gerät, finden Sie sowohl bei der Sozialberatung als auch im Werksärztlichen Dienst Unterstützung.

Wir wünschen Ihnen Gefallen daran zu entdecken, wo und wie Sie für sich gut sorgen können – und Entschlusskraft und Ausdauer, das auch mit Nachhaltigkeit zu tun.

Aktionen in den Betriebsrestaurants

Di., 11.06.	Bau 5/4
Mi., 12.06.	Bau 24
Do., 13.06.	Bau 36/6
Di., 18.06.	Bau 18/3
Mi., 19.06.	Bau 740/3 (Smart)
Do., 20.06.	Bau 20/2 (MTC)

Arbeitnehmerdatenschutz: Kritik am geplanten Gesetz zeigt Wirkung

Ende Januar sollte das von der Regierung Merkel geplante Arbeitnehmerdatenschutzgesetz durch den Bundestag verabschiedet werden. Proteste von Gewerkschaftern und Arbeitnehmervertretern, aber auch von Arbeitgeberverbänden und dem Bundesbeauftragten für Datenschutz haben dazu geführt, dass der Gesetzesentwurf kurzfristig von der Tagesordnung des Bundestages genommen wurde.

Arbeitnehmervertreter kritisieren schon seit längerem, dass es kein spezielles Arbeitnehmerdatenschutzgesetz gibt, sondern nur das allgemeine Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die große Koalition hatte vor, auf Anregung und unter der Stabführung vom damaligen Minister Olaf Scholz ein eigenes

Arbeitnehmerdatenschutzgesetz zu formulieren. Auslöser waren verschiedene Datenskandale, z.B. durch verdeckte Videoüberwachung bei Schlecker.

Nach dem Wechsel der Regierung stoppte die schwarz-gelbe Arbeitsministerin von der Leyen das Vorhaben. Sie wollte stattdessen den freien § 32 im BDSG mit speziellen Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz neu kreieren.

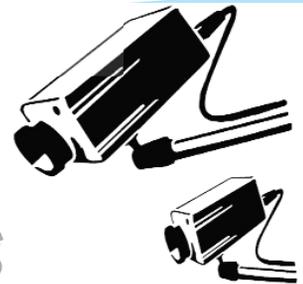
Der erste Entwurf zu diesem neuen Paragraphen stieß auf heftigen Widerstand. Seit 2011 protestieren DGB-Gewerkschafter gegen den Entwurf, der wie im BRENNPUNKT mehrfach berichtet, ein Datennutzgesetz ist und kein Datenschutzgesetz.

Prominente und harsche Kritik erhielt das Vorhaben nicht zuletzt in aller Öffentlichkeit vom Bundesbeauftragten für Datenschutz, Herrn Peter Schaar.

Die Proteste zeigen Wirkung. Eine geplante Einbringung im deutschen Bundestag wurde kurzfristig wieder von der Tagesordnung genommen.

Das Projekt ist aber nicht vom Tisch. Wir Betriebsräte werden genau darauf achten, ob der Gesetzesentwurf wie von uns gefordert gründlich überarbeitet wird, oder nur kosmetische Korrekturen erfährt und danach erneut in unzureichender Form dem Bundestag vorgelegt wird.

Wir bleiben dran am Thema und halten Euch auf dem Laufenden.





Es ist wichtig, für die Schwachen der Arbeitswelt da zu sein

■ Interview mit den Betriebsseelsorgern Walter Wedl (li) und Hartmut Zweigle

Seit über 10 Jahren sind unsere Betriebsseelsorger Walter Wedl (katholische Kirche) und Hartmut Zweigle (evangelische Kirche) ein bewährtes, eingespieltes Team in Böblingen/Sindelfingen. Sie sind bei Auseinandersetzungen im Werk Sindelfingen präsent, sprechen Grußworte bei Kundgebungen wie z.B. bei den Kämpfen um die C-Klasse 2004 und 2009 sowie bei der Lohnrunde 2012. Sie engagieren sich im Einzelhandel und sind bei Firmenschließungen und Massenentlassungen für die Betroffenen wertvolle Ansprechpartner. Sie betreuen Mobbingopfer und prekär Beschäftigte. Sie mischen sich ein bei politischen Fehlentwicklungen wie der Entgrenzung von Leiharbeit oder der Zunahme von Dumpinglöhnen. Sie scheuen sich auch nicht, Leiharbeit und andere unwürdige Arbeitsumstände in ihrer eigenen Kirche zu kritisieren. Der BRENNPUNKT hat die beiden zu ihrer Arbeit und ihren Einschätzungen befragt.

BRENNPUNKT: Hartmut und Walter, ihr habt beide den Daimler schon durch Praxiseinsätze von innen kennen gelernt. Was sind Eure Erfahrungen und wie schätzt ihr die Situation der Beschäftigten und der Firma ein?

Walter Wedl: Ich war IG Metall-Betriebsrat bei Hewlett Packard. Kurz nach dem Wechsel in den kirchlichen Dienst habe ich 4 Wochen in Wechselschicht in der Endmontage der E- und S-Klasse gearbeitet. Die Kolle-

ginnen und Kollegen haben mich herzlich aufgenommen. Ich war im 1-Takter eingesetzt und weiß noch genau, wie anstrengend die Schicht war. Löcher in der Karosserie mit Gumminoppen sauber zu verschließen erfordert höchste Konzentration, und ich war nach jedem Arbeitstag todmüde. Bewegt hat mich die Kollegialität, wenn jemand mir aus der Patsche half, wenn ich nicht mehr weiter wusste. Und am meisten beeindruckt hat mich die unglaubliche Größe der Fabrik: Eine Halle ist so groß wie anderswo ein ganzes Industriegebiet!

Hartmut Zweigle: Bei mir ist es schon eine Weile her. Ich habe in der Kofferraummontage gearbeitet. Wenn man bei einem Betriebsbesuch der Montage an den Fließbändern zuschaut, wirkt das Tempo gar nicht so schnell. Doch wenn man selber mitarbeitet, bekommt man schnell zu spüren, wie anstrengend diese Arbeit ist. Gleich an meinem zweiten Arbeitstag bin ich zu spät an meinen Arbeitsplatz gekommen, weil ich mich schlicht verlaufen habe. Der Meister hat zum Glück gelacht und gemeint, dass das am Anfang einigen passiert, weil das Werk so groß sei. Ich habe ebenfalls eine große Hilfsbereitschaft erlebt, wenn ich mich mal wieder ungeschickt angestellt hatte und am Anfang mit dem Tempo nicht mitgekommen bin. Im Großen und Ganzen fand ich sehr gelungen, wie unkompliziert die Kollegen und Kolleginnen mit ihren unterschiedlichen nationalen Herkünften umgegangen sind.

BRENNPUNKT: Welche Probleme in unserer Gesellschaft seht Ihr als besonders gravierend an? Wo seid Ihr als Betriebsseelsorger besonders gefordert?

Hartmut Zweigle: Als Betriebsseelsorger beobachte ich, wie viele Menschen dem Druck an ihrer Arbeitsstelle nicht mehr gewachsen sind. Die Zunahme seelischer Erkrankungen aufgrund belastender Arbeit ist besorgniserregend. Das betrifft alle Ebenen: Vom Ungelernten bis ins Management. Viele können nach der Arbeit nicht mehr abschalten, und die Gedanken drehen sich auch in ihrer Freizeit nur um die Arbeit. Aber: Arbeit ist nur das halbe Leben!

Ich bin immer wieder erstaunt, wie schlecht manche für ihre Arbeit in unserem Landkreis bezahlt werden. Ich habe mit einer alleinerziehenden Mutter gesprochen, die für ihre Arbeit im Zimmerservice eines Hotels zwischen fünf und sechs Euro pro Stunde bekommen hat. Auch im Handel und in manchen Dienstleistungsbereichen gibt es zum Teil Hungerlöhne. – Wir dürfen uns nicht damit abfinden, dass immer mehr Menschen Löhne haben, von denen man nicht richtig leben kann.

Walter Wedl: Wir befinden uns in einer späten Phase des real existierenden Kapitalismus! Das wird für mich daran sichtbar, wie viele Summen Tag für Tag spekulativ investiert werden, ohne der Realwirtschaft zu nutzen, geschweige





Das einfachste Menschenrecht der Arbeitswelt: Anständig behandelt werden

(öffentliche Botschaft an der Schautafel des Böblinger Arbeiterzentrums, der Heimat der katholischen Betriebsseelsorge)

denn der Menschheit. Mir kommt es so vor, als würden Millionen Menschen produzieren und Milliarden Menschen konsumieren, damit vielleicht drei Dutzend Familien zu Milliardären werden. Dabei hat der Herrgott die Welt doch geschaffen, damit alle ein auskömmliches und zufriedenes Leben führen können. Davon sind wir weit weg. In meiner täglichen Arbeit stoße ich häufig auf verschämt verschwiegene Armut. Unfassbar in einem solch wohlhabenden Landkreis, betrachtet man das durchschnittliche Jahreseinkommen. Ich begegne Leuten, die sich nur Leitungswasser zum Trinken leisten können oder deren Wohnung lediglich von drei Glühbirnen erleuchtet wird, um teuren Strom zu sparen. Ganze Branchen, wie die Gastronomie und der Einzelhandel, Reinigungs- und Pflegedienste sind rasend schnell in einen Armutsabgrund gerissen worden. Die Stundenlöhne sind durch Lohndumping abgerutscht und Vollzeit Arbeitsplätze wurden und werden weiterhin zerschlagen.

BRENNPUNKT: 2012 hat die evangelische Betriebsseelsorge ihr 25-jähriges Jubiläum gefeiert. Ausrechnet zu dieser Zeit gab es im Kirchenbezirk Böblingen der evangelischen Kirche Diskussionen, im Rahmen einer Sparrunde die Stelle der Betriebsseelsorge zu kürzen oder ganz zu streichen. Wie habt Ihr beide diese Zeit erlebt?

Hartmut Zweigle: Ich habe mich über die unglaublich große Unterstützung,

nicht zuletzt durch Kollegen und Kolleginnen aus Eurem Werk gefreut. Mehrere hundert Personen haben für den Erhalt der Stelle unterschrieben. Erich Klemm hat einen Brief an die Verantwortlichen geschrieben, der sehr viel Eindruck gemacht hat. Letztendlich war die Mehrheit in meiner Kirche davon überzeugt, dass es wichtig ist, als Betriebsseelsorge im besonderen Maße für die Schwachen in der Arbeitswelt da zu sein. Ich gehe ermutigt aus der Diskussion heraus.

Walter Wedl: Aus katholischer Sicht zeigt sich in unserer Schwesterkonfession ein zähes Ringen, wie sich christliche Kirchen zu den Umbrüchen der Gegenwart verhalten sollen. Die Frage nach dem wichtigsten Auftrag der Kirche stellt sich jeder Generation neu. Gelingt es der Kirche, auch für Mühselige und Beladene offen zu sein, die ihr rein äußerlich (noch) nicht angehören? Hat sie die innere Größe und geistliche Tiefe, auch dort im Guten zu wirken, wo sie nicht dafür bezahlt wird?

BRENNPUNKT: Was erwartet Ihr vom Jahr 2013, was befürchtet Ihr? Worauf sollen Belegschaft und Betriebsrat beim Daimler besonders achten?

Walter Wedl: Die Auswirkungen der letzten Finanzkrise sind noch nicht endgültig vorbei. Die Folgeschäden wirken nach. Dies zeigt sich in der bevorstehenden Tarifrunde des öffentlichen Dienstes. Bereits heute wird zur

Mäßigung aufgerufen und das Verursacherprinzip völlig auf den Kopf gestellt. Die Arbeitenden sollen haften für die Schäden der Spekulationsblasen. Das schlägt dem Solidaritätsprinzip, welches uns viel bedeutet, ins Gesicht! Spätestens nach der Niedersachsenwahl ist die politische Landschaft hypersensibel geworden. Das gibt uns allen die Möglichkeit, jenen unsere Stimme zu geben, die sich wirklich glaubhaft für eine soziale Gerechtigkeit einsetzen. Deshalb ist „wählen gehen“ für mich staatsbürgerliche Pflicht, schon im Hinblick auf unsere Kinder. In Eurer Firma gilt besonderes Augenmerk der grassierenden Seuche mit dem Namen: „Werkverträge“.

Hartmut Zweigle: Mit Prognosen sollte man vorsichtig sein. Wenn jedoch nicht alles täuscht, wird die Arbeitslosigkeit wieder anwachsen. In den Betrieben nehme ich erste Einbrüche bei der Auftragslage wahr. Positiv könnte ich mir vorstellen, dass die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn immer lauter wird und er schlussendlich eingeführt wird. Aber da ist sicher auch der Wunsch nach menschenwürdiger Bezahlung Vater meines Gedankens. Ratschläge möchte ich Betriebsrat und der Belegschaft von Daimler nicht geben. Ich freue mich aber, dass Ihr Euch immer wieder für die sogenannte Randbelegschaft einsetzt, also etwa für die Leiharbeiter und diejenigen mit Werksverträgen. Dass es solche Solidarität gibt, finde ich großartig!





Kerstin Brenner-Jirikovsky (stehend li.) ist bei Projektgruppen oft dabei und packt gerne mit an.

Engagement, Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative

Wir sprachen mit Kerstin Brenner-Jirikovsky, der für die Industriekaufleute zuständigen Ausbilderin, über Erwartungen, Herausforderungen und darüber, wie man sich auf die Ausbildung vorbereiten kann.

BRENNPUNKT: Frau Brenner-Jirikovsky, was erwarten Sie von Auszubildenden in Ihrer Berufsgruppe?

Kerstin Brenner-Jirikovsky: Ich erwarte Engagement, Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative. Außerdem ist es mir sehr wichtig, dass die Auszubildenden selbstständig sind und bei der Arbeit mitdenken. Sie sollten großes Interesse am Beruf haben und auch daran, über den Tellerrand hinauszuschauen.

In unserer Ausbildung wird einiges von unseren Azubis gefordert, andererseits wird ihnen auch viel vermittelt

BRENNPUNKT: Welche besonderen Herausforderungen stellt dieser Beruf an Auszubildende?

K.B.-J.: In unserer Ausbildung wird einiges von unseren Azubis gefordert, andererseits wird ihnen auch viel vermittelt. Die Umstellung vom Schüler zum Azubi ist eine große Herausforderung für jeden Auszubildenden. Das letzte halbe Jahr der Ausbildungszeit erweist sich als besonders anspruchsvoll, da in dieser

Zeit die Fachaufgabe vorbereitet und vorgestellt werden muss. Außerdem müssen sich die Auszubildenden auf ihre Übernahmestelle bewerben und sich auf ihre schriftliche Abschlussprüfung vorbereiten.

BRENNPUNKT: Was können neue Bewerber tun, um sich über das Berufsbild der Industriekauffrau bzw. des Industriekaufmann zu informieren?

K.B.-J.: Ich empfehle jedem im Vorfeld ein Schülerpraktikum zu machen, um sich mit den Themen rund um den Beruf auseinander zu setzen. Info-Broschüren, aber ganz besonders das Gespräch mit angehenden oder ausgebildeten Industriekaufleuten vermitteln wichtige Einblicke, die bei der Entscheidungsfindung helfen.

Heute wird wesentlich mehr Wert auf die Sozialkompetenz der Azubis gelegt

BRENNPUNKT: Was unterscheidet die Ausbildung heute, wenn Sie auf die Zeit zurückblicken, in der Sie ausgebildet wurden?

K.B.-J.: Es gibt heute deutlich mehr Projektarbeit als früher. Projekte, in denen sich die Auszubildenden beweisen können und es gibt viel mehr Seminare als früher, beispielsweise ein Seminar zum technischen Grundverständnis. Heute wird auch wesentlich mehr Wert auf die Sozialkompetenz der Azubis gelegt. Früher spielte das eher eine untergeordnete Rolle. Im Vordergrund standen fachliche Qualifikationen. Zu meiner Ausbildungszeit gab es noch keine Sozialprojekte, wie zum Beispiel der Einsatz unserer Azubis in der Vesperkirche in Stuttgart.

Besonders stolz bin ich auch auf unser Rumänien-Projekt von 2007. Damals haben wir Kinderkleider, Hygieneartikel, Schultaschen, Hefte und Stifte am Standort gesammelt und anschließend an ein Waisenhaus in Rumänien geschickt. Und im vergangenen Jahr konnten wir mir dem Projekt ‚Weihnachten im Schuhkarton‘ bedürftigen Kindern mit Weihnachtsgeschenken eine Freude machen.





Weiterbildung ist kein Luxus, sondern eine **Notwendigkeit**

Weiterbildung ist in den meisten Berufen der heutigen Zeit ein wichtiger Aspekt. Sie ist nicht nur für den Arbeitgeber und die daraus resultierenden hochwertigeren Arbeitsergebnisse wichtig, sondern auch für den Lernenden, der sich beruflich weiterentwickeln und in seiner Persönlichkeit stärken möchte. Viele gehen sogar so weit zu sagen: lebenslanges Lernen ist eine Notwendigkeit - schließlich leben wir in einer Wissensgesellschaft. Und tatsächlich ist gerade der Standort Sindelfingen mit seiner hoch entwickelten Technologie enorm vom Wissen und Know-how seiner weiblichen und männlichen Beschäftigten abhängig. Gut qualifizierte Leute zählen im nationalen und internationalen Wettbewerb mit zu dem entscheidenden Standortvorteil.

Warum ist Weiterbildung so wichtig?

Früher reichte es, in der Jugend eine Berufsausbildung zu machen. Viele kamen meist ohne Weiterbildung durch den Arbeitsalltag. Dies funktioniert leider - oder Gott sei Dank - nicht mehr. Heutzutage ist die Berufsausbildung im dualen System nur die Basis. Eine ziel-

strebige Weiterbildung ist für den Einzelnen die Voraussetzung für einen sicheren Arbeitsplatz und beruflichen Erfolg – und für ein Unternehmen eine lohnende Investition in die Zukunft.



Viele Möglichkeiten

Daimler bietet zahlreiche interne Weiterbildungsmaßnahmen an. Die IG Metall hat darüber hinaus mit dem neuen Qualifizierungsstarifvertrag die Möglichkeit geschaffen, sich für Bildungsmaßnahmen bis zu fünf Jahren - in Ausnahmefällen auch länger - freistellen zu lassen. Durch die neue Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung können Vollzeitbeschäftigte auch einen Anspruch auf eine bis zu 3 Jahren befristete Teilzeitbeschäftigung geltend machen.

Weiterhin können Vollzeitbeschäftigte spezielle Arbeitszeitmodelle vereinbaren, die die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange unterstützen.

Anstelle einer vollständigen Freistellung kann man auch die Möglichkeit einer verblockten Teilzeit von maximal 4 Jahren in Anspruch nehmen. Dabei arbeitet man beispielsweise zwei Jahre Vollzeit bei reduzierten Bezügen. In den folgenden zwei Jahren wird man für die Qualifizierung vollständig freigestellt und erhält in dieser Zeit weiterhin das Teilzeit-Entgelt. Es ist auch eine andere zeitliche Aufteilung der 4 Jahre möglich.

Eine Vielzahl von Einrichtungen, darunter Fach- und Hochschulen, bieten Fortbildungsmaßnahmen für private Interessenten an. Eine zielgerichtete individuelle Beratung, bei der nicht nur die Vorkenntnisse des Interessenten zur Sprache kommen, sondern auch die zeitlichen Möglichkeiten und die Motivation, sind unerlässlich.

Fazit: Weiterbildung ist enorm wichtig – mit Sicherheit kein Luxus, eher eine Notwendigkeit.

Ibrahim Gülden

Die IG Metall in Social Networks

- Twitter: www.twitter.com/igmetall
- StudiVZ: www.studivz.net/igmetall
- Facebook: www.facebook.com/igmetall
- IG Metall Jugend www.facebook.com/igmetalljugend
- Youtube: www.youtube.com/igmetall
- Flickr: <http://www.flickr.com/photos/igmetall>



Hinweise auf Ratgeber

- Tipps zu Privatsphäreinstellungen: <http://www.klicksafe.de/>
- Tipps zum Löschen von Accounts: <http://www.ausgestiegen.com/>
- Tipps zum sicheren Umgang mit sozialen Netzwerken: Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik





**Jetzt per SMS*
unterstützen!**



Stichwort: **Rente**,
Vorname, Nachname, PLZ, Wohnort an:

7 26 26

* normale SMS-Gebühr, keine Datenweitergabe, wird ohne Rufnummer auf www.gut-in-rente.de veröffentlicht

fahrgemeinschaft

BRENNPUNKT-Redaktion
silke.ernst@daimler.com
edgar.joerg@daimler.com
juergen.uppenthal@daimler.com

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S	Aichtal	Tor 7, 9	C-Schicht	Todt, Reiner	63180	0151 / 46545592
S, B	Balingen - Frommern	Tor 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Kornelsen, Alexander	77752	07433 / 391294
S, B	Brackenheim, Mundelsh.	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Stadler, Achim		0152 / 09224309
S, B	Ergenzingen (Araltankst.)	Tor 1	B-Schicht, Gleitzeit	Gillich, Paul	63719	0152 / 28047855
S, B	Eutingen-Weitingen	Tor 7, 16	Normals., Gleitzeit	Kieferle, Michael	88131	0171 / 7881589
B	Gündringen/Nagold/ Emmingen	Tor 1, 10	B-Schicht	Schumann, A.	64485	0157 / 85438069
S, B	Hechingen, Bisingen, Grosselfingen	Tor 1	B-Schicht	Dirksen 89543		0173 / 6560470
B	Heilbronn, Untergruppenbach	Tor 3, 16	Normals.,Gleitzeit	Haid, Michael	40176	0170 / 2077058
S	Kuppingen	Tor 7, 9, 10	Normals., Gleitzeit	Utz, Andreas	89942	0151 / 10716494
S	Leonberg-Warmbronn	Tor 7, 16	Normals.	Tobeler, Daniel	43153	0176 / 60932734
S, B	Mundelsheim, Pleidelsh.	Tor 3	Normals., Gleitzeit	Vetter, Steffen	81037	0173 / 6621226
S	Nagold, Iselshausen	Tor 7, 1	Normals., Gleitzeit	Schmitt, Jürgen	84068	0151 / 58600969
S, B	Neubulach	Hulb, Tor 5, 10	A-Schicht	Jahn, Klaus-Dieter	78524	07053 / 39208
S, B	Neustetten, Ergenzingen	alle Tore, Hulb	A-Schicht	Schäfer, Thomas		0172 / 6949889
B	Pforzheim, Huchenfeld, Hohenwart, Neuhausen	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Hüseyin, Aldirmaz		07231 / 788683 0176 / 41174664
B	Pforzheim-West	Tor 7	Normals., Gleitzeit	Dietz, Markus	64919	
S, B	Renningen	Tor 7, 10		Brumofsky, Hans-Peter		0173 / 8990590
S, B	Schömberg, Bad Liebenz.	Tor 3, 1	Gleitzeit	Cristi, Umberto	81798	0176 / 63157030
S, B	Wernau, Köngen, Wendlingen	Tor 7	C-Schicht, Gleitzeit	Bakica, Daniel	63381	0162 / 9209904
S, B	Wiernsheim/Mönsheim/ Wimsheim	Tor 10	A-Schicht	Reichert, Ulrich	70588	0171 / 4876817

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht Name

C-Schicht

D-Schicht (WE) Telefon privat

Normalarbeitszeit

Gleitzeit Datum Unterschrift

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: **Brennpunkt, W50, HPC: B300**

