



Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

Foto: Daimler AG



Neuer Betriebsmittelbau
Richtfest

4-5

Verlagerungen
Shared Service Center
Controlling

8-9

Hitzewasser

12-14

Tarifrunde 2015

26-27



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG, EJoerg



Liebe Kolleginnen und Kollegen

nächstes Jahr feiern wir einen runden Geburtstag: **Unser Standort Sindelfingen wird 100 Jahre alt.** Ein Grund, zur Erreichung dieses beeindruckenden Alters schon Mal zu gratulieren und das dann auch gebührend zu feiern. Aber wie es mit in die Jahre gekommenen Materialien so ist, muss irgendwann nachgebessert und restauriert werden.

Beim Werk Sindelfingen klagt das Unternehmen darüber, dass die jetzige, über Jahrzehnte gewachsene Werksstruktur Effizienzsteigerungen erschwert und zu hohen Unterhaltskosten führt. Der fragmentierte Rohbau, die komplexe Lackierung und E-Klasse-Montage in einer Gebäudestruktur aus dem Jahr 1963 sowie verteilte Technologie- und Planungsfunktionen stellen Risiken für kommende Typenwechsel dar und erschweren die Effizienzoptimierung. All dies wird immer wieder kritisiert, wenn es um die Effizienz an unserem Standort geht.

Wir Betriebsräte sehen die veralteten Bedingungen, unter denen in den Hallen gearbeitet wird und wollen zeitgemäße, ergonomische Verbesserungen.

Wir wollen uns nicht mit den Worten trösten, dass unser Standort eine lange, erfüllte Zeit hatte und ihn einfach weiterlaufen lassen, bis er endgültig verfällt – ganz im Gegenteil! Wir sehen eine frische und strahlende Zukunft für unseren Standort, der nach einer kleinen Verjüngungskur nochmal gut und gerne 100 weitere Jahre durchhalten kann!

Deswegen laufen gerade Gespräche zwischen Betriebsrat und der Werkleitung darüber, wie die Zukunft von Sindelfingen aussehen könnte.

Unter dem Namen „**Zukunftsbild Sindelfingen 2020+**“ werden umfangreiche Investitionen diskutiert, die der Vorstand unter Umständen am Standort Sindelfingen tätigen könnte. Von diesen versprechen wir uns eine Zukunftsperspektive für das Werk, weit über die Standortsicherung 2020 hinaus.

Signalisiert wurde soweit folgendes: Es geht um Gelder für eine Erneuerung des Rohbaus und die damit verbundene Schaffung von dringend benötigten Wechselflächen. Dieser einheitliche Rohbau würde Platz finden, indem Bau 2 über die Flächen vom Rechenzentrum und Bau 1 hinweg erweitert würde. Dafür würden dann an anderer Stelle ein modernes Rechenzentrum und neue Bürogebäude entstehen.

Außerdem ist eine neue Montagehalle im Gespräch, welche die Fertigung des 214ers (der Nachfolger des Nachfolgers der jetzigen E-Klasse) und seiner Folgemodelle am Standort sichern könnte. Diese Halle könnte im Westen des Werkes – auf den jetzigen Parkflächen – entstehen. Die Parkflächen könnten durch ein neues Parkhaus direkt neben der neuen Halle ersetzt werden.

Auf der dann frei gewordenen Fläche der alten Montagehalle könnte eine neue Lackierung geschaffen werden. Außerdem soll die Technologiefabrik stückweise erweitert werden. Welche ersten Schritte hierzu bereits unternommen wurden, beschreibt unser Artikel zu den Umbaumaßnahmen auf der Tübinger Allee (S. 4-5).

Diese Modernisierungen würden die angesprochene Verjüngungskur bedeuten – sprich, einen kompletten Facelift unseres Standorts. Nach unserer Einschätzung würde dies dazu beitra-

gen, auch nach Ablauf der Standortsicherung 2020 langfristig Arbeitsplätze in Sindelfingen zu sichern. Allerdings handelt es sich bei dem Umfang der erforderlichen Investitionen quasi um „ein neues Werk“. In ein solches könnte das Unternehmen auch an einem anderen Ort investieren.

Die Strategie der Unternehmensleitung ist darauf ausgerichtet, dass zukünftige Prozesse hohe Mitteleinsätze benötigen, aber die Wettbewerbsfähigkeit trotzdem verbessert werden soll. Um das zu erreichen, ist das Unternehmen auf eine höhere Wirtschaftlichkeit angewiesen. Wie die realisiert werden könnte? Darum drehen sich die Gespräche zwischen Werkleitung und Betriebsrat, die Ende Mai langsam begonnen haben und nun nach den Pfingstferien fortgeführt werden.

Um die Stärken des Standorts Sindelfingen zu verdeutlichen und gegebenenfalls zu verbessern, wurden vier Arbeitsgruppen gebildet, in denen Vertreter des Unternehmens den Betriebsratsexperten Einsparpotentiale in verschiedenen Themenfeldern vorstellen. Es handelt sich dabei um die Themen Arbeitszeitflexibilisierung, Fremdvergaben, Leistungsgrad und Arbeitsorganisation. **Dabei gibt es klare rote Linien, die auf keinen Fall überschritten werden dürfen – beispielsweise bestehende Tarifverträge!** Zu einigen Themen fanden bereits erste Gespräche statt, Details wurden jedoch noch nicht verhandelt. Der Betriebsrat wird die Mannschaft immer zeitnah über den Stand der Gespräche informieren und sich ihre Meinung zu den einzelnen Themen einholen. Denn eines ist wie immer klar: Es geht um unseren Standort, um unsere Arbeit, um unsere Zukunft!

Und obwohl wir uns sehr auf diese Zukunftsperspektive konzentrieren, verlieren wir andere Themen dabei nicht aus den Augen. So sehen wir uns ganz

genau an, wie es mit dem nach Abzug der C-Klasse (S. 6-7) leerstehenden Bau 38 weitergeht. Dazu haben wir eine Sitzung des Betriebsausschusses einberufen, in welcher die Werkleitung ihre Pläne detailliert darlegen muss.

Außerdem beschäftigen uns die Pläne unseres Vorstandes zur Auslagerung kaufmännischer Tätigkeiten in eine GmbH nach Berlin. Was unter dem Begriff „Shared Service Center“ firmiert, ist nichts anderes, als der Abzug von 180 hochqualifizierten Arbeitsplätzen aus Sindelfingen bis 2020. Was ein wenig Geld einsparen soll, bezahlen die Kolleginnen und Kollegen mit ihrem Arbeitsplatz und wir alle mit eingeschränktem Service am Standort (siehe S. 8-9). Der Betriebsrat ist über die in weiteren indirekten Bereichen ausgeführte Funktionsanalyse informiert. Wir werden über das Thema auf der **Betriebsversammlung am 23. Juni 2014** berichten.

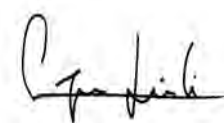
Ansonsten freuen wir uns darüber, dass der Sommer endlich da ist und hoffen, dass alle Kolleginnen und Kollegen viel Spaß dabei haben, die bunten IG Metall-Themen durchzulesen, die wir auf den Seiten 25-31 zusammengestellt haben. Auch, wenn uns die hohen Temperaturen in Werkshallen und Büros den Schweiß auf die Stirn treiben. Gut, dass es zum Löschen des dabei aufkommenden brennenden Dursts zumindest das Hitzewasser gibt – oder auch nicht. Denn in den Büros am Standort Sindelfingen werden die Kolleginnen und Kollegen nicht mit Wasser versorgt. Und auch bei unseren jüngsten Beschäftigten wird gespart: In der LEA kann es an heißen Tagen genauso unerträglich warm werden wie in den Montage- oder Rohbauhallen, aber aus unerfindlichen Gründen scheint sich hier eine Zweiklassengesellschaft eingeschlichen zu haben (mehr dazu auf S.12-14). Wie kann es sein, dass unsere Azubis kein Hitzewasser

bekommen? Vor allem, da wir regelmäßig mit unserer guten Ausbildung werben und alle sehr stolz auf die großartigen Projekte sind, die in der Ausbildung verwirklicht werden (siehe S. 16-17).

Die Temperaturen sind nicht der einzige Grund, warum es im Unternehmen heiß her geht: Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Niederlassungen bangen um ihre Arbeitsplätze. Das betrifft nicht nur die Vertriebler, sondern auch die Kolleginnen und Kollegen in den Werkstätten, die im Hintergrund immer vollen Einsatz zeigen. Ihnen allen gilt unsere Solidarität. Was die Pläne des Vorstands für die Niederlassungen für diese Menschen bedeuten, haben wir auf den Seiten 10-11 zusammengefasst.

Auf dem letzten Automobiltag der IG Metall (S. 30) standen alternsgerechte Arbeitsplätze im Fokus der Vorträge. Auch wir beschäftigen uns weiter mit den Themen Generationenmanagement und **Ergonomie hier am Standort** und fordern dazu auf, dass weiterhin Begehungen durchgeführt werden, in denen Beschäftigte und Betriebsräte ihre Ideen einbringen können!

Für frische Inspirationen wünschen wir allen Beschäftigten eine erholsame Urlaubszeit und einen schönen Sommer.



Ergun Lümalı
BR-Vorsitzender



Helmut Roth
Stellv. BR-Vorsitzender



Lesen Sie bitte auch die aktuelle **metallzeitung**.
IG Metall-Mitglieder bekommen die Zeitung
kostenlos und nach Hause geschickt.
Die **metallzeitung** erscheint monatlich.

Seiten	Themen
4-5	Betriebsmittelbau Richtfest
6-7	C-Klasse Das letzte Auto lief vom Band
8-9	Verlagerung Shared Service Center
10-11	Niederlassungen
12-14	Hitzegetränk
15	Daimler Pensions Plan
16-17	Gläserne S-Klasse Ausbildung
18-19	Revolution Bildung JAV
20-21	ProCent Nachhaltigkeitstage
22-23	Wege zur inneren Stabilität
24	MBtech Preisverfall bei externen Dienstleistern
25	IG Metall-Mitglied werden
26-27	Tarifrunde 2015
28	Bildungsfreistellung
29	1. Mai: Gute Arbeit. Soziales Europa
30	Automobiltag 2014
31	Europatag in Stuttgart
32	Fahrborse

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:

Anne Katrin Brunsch
Kerstin Siegel
Kai Burmeister (IG Metall)
Joachim Nisch
Christian Stöckl
Carmen Schäfer
Dr. Jürgen Werner
Silke Ernst (GBR/S)
Sabrina Lang (JAV)

Kontakt: Redaktion BRENNPUNKT, HPC:B300
Mail: Anne_Katrin.Brunsch@daimler.com
Kerstin.Siegel@daimler.com

Layout: Edgar Joerg



Tübinger Allee:

Rohbau der neuen Hallen für den Betriebsmittelbau steht

Im Dezember 2013 begannen die Bauarbeiten an den beiden neuen Betriebsmittelbauhallen auf der Tübinger Allee (TÜBA). Aufgrund des milden Winters und des auch ansonsten guten Wetters, konnte jetzt nach nur sechs Monaten Bauzeit am Montag, den 02. Juni 2014, in dem 15.000 m² großen Neubau das Richtfest gefeiert werden. Nach Fertigstellung werden hier Teile des Werkzeugbaus unterkommen.

100 Millionen Euro Investitionsvolumen

Knapp 100 Millionen Euro werden dafür investiert, um die weltweiten Werke mit Presswerkzeugen und Anlagen zu beliefern – das stärkt den Standort und sichert Arbeitsplätze. Denn in Sindelfingen werden dann nicht nur die Werkzeuge für sämtliche Daimler-Werke entwickelt, sondern auch die Prototypen-Werkzeuge getestet. Im Sommer 2015 sollen die zwei Hallen fertiggestellt sein. Rund 250 neue Arbeitsplätze entstehen im Werkzeugbau – damit ersetzt das Unternehmen einen Teil der Arbeitsplätze aus der Produktion, die durch die

Verlagerung der C-Klasse weggefallen sind.

Ein Hoch auf die Mannschaft

Neben einigen Handwerkern waren auch weitere geladene Gäste zum Richtfest und Richtschmaus auf die Baustelle gekommen – u. a. MO-Bereichsvorstand Markus Schäfer, Landrat Roland Bernhard, Sindelfingens Oberbürgermeister Dr. Bernd Vöhringer sowie Betriebsrat Stefan Heinzl, der als KOA-Vorsitzender für die Technologiefabrik zuständig ist. Begrüßt wurden sie von Werkleiter Dr. Willi Reiss, der darauf hinwies, dass die hohe Investitionssumme auch eine Investition in ergonomisch ausgestattete Arbeitsstellen sei und die Beschäftigten hier z. B. keine Überkopfarbeit mehr leisten müssen. Die Investitionen seien zudem ein deutliches „Ja“ zu Deutschland und ein „Ja“ zum Standort Sindelfingen.

Oberbürgermeister Dr. Bernd Vöhringer zeigte sich beeindruckt davon, wie schnell die Bauarbeiten auf der TÜBA voranschreiten. Er betonte: „Wir freuen uns, dass wir gemeinsam in die Zukunft schauen können und darauf, nächstes Jahr – im Jubiläumsjahr von Daimler – mit Ihnen die Einweihung der neuen Betriebsmittelbauhallen feiern zu können. Die Stadt Sindelfingen ist stolz darauf, Standort des weltweit größten Mercedes-Benz Werkes zu sein. Dieses erneute klare Bekenntnis der Daimler AG

zum Standort Sindelfingen freut uns sehr. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Werk und Stadt ist eine gute und erfolgreiche Tradition.“

Auch Landrat Roland Bernhard fand lobende Worte – für die Mannschaft auf der Baustelle und für die „gute und mutige Zukunftsentscheidung, dass Daimler das wertvolle Know-how im Werkzeugbau intern hält und nicht nach außen verlagert“.

Fast einjährige Aufräumphase

Bis vor sechs Monaten mit dem Neubau der Hallen begonnen werden konnte, verging rund ein Jahr. In dieser Zeit sind auf dem Gelände des ehemaligen Leiterplattenherstellers STP aufwendige Aufräumarbeiten vorgenommen worden.

Günter Sprecher, E2-Leiter für den Betriebsmittelbau in Sindelfingen, ist erfreut über die Entwicklungen auf der TÜBA: „Vor über 5 Jahren haben wir das erste Mal darüber gesprochen, ob auf der TÜBA neue Betriebsmittelbauhallen entstehen sollen oder nicht. Es ist schön zu sehen, dass hier am Standort viel investiert wird, schließlich hätte das Unternehmen ja auch wo anders investieren können. Sindelfingen bekommt dadurch eine enorme Bedeutung, denn in Zukunft wird hier am Standort über vieles entschieden: Im MTC wird man die Frage behandeln, welche Autos gebaut werden sollen und bei uns wird dann die Frage nach dem wie geklärt.“



Polier Hans Bott (Züblin) erhob sein Glas bei der Ansprache und warf es anschließend zu Boden, wo es zersprang – das gilt als gutes Zeichen!

Richtfest

Fotos: Betriebsrat, Daimler AG, K. Siegel



V.l.n.r: Gerd Schlaich (E2-Leiter Fabrikplanung), Dr. Bernd Vöhringer (OB Sindelfingen), Günter Sprecher (E2-Leiter Betriebsmittelbau), Stefan Heinzl (KOA-Vorsitzender TechFabrik), Polier Hans Bott, Werkleiter Dr. Willi Reiss, Landrat Roland Bernhard, MO-Bereichsvorstand Markus Schäfer



Richtfest auf der TÜBA – hier entstehen zwei neue Betriebsmittelbauhallen



Stefan Heinzl,
Vorsitzender des
Koordinations-
ausschusses (KOA)
TechFabrik

Wir vom Betriebsrat freuen uns, dass die Bauarbeiten auf der Tübinger Allee gut voran schreiten. Mit den neuen Betriebsmittelbauhallen und der neuen Technologiefabrik wird auch unser Standort Bestand haben. Es macht mich stolz, dass wir diese zukunftsweisenden Investitionen uns als Betriebsrat und der Belegschaft zuschreiben haben. Schließlich stehen hinter der Entscheidung für einen Neubau zwei Betriebsvereinbarungen – die BV zur Standortsicherung 2020 und die SL-Vereinbarung, die aus der Auseinandersetzung um die Verlagerung der C-Klasse und die Nachfolge des SL entstanden sind. Das ist schon wirklich etwas Besonderes.

C-Klasse



Foto: Daimler AG

Ade C-Klasse!

Mehr als 30 Jahre lang waren die C-Klasse und ihre Vorgängermodelle fest im Sindelfinger Werk verwurzelt. Als Vorgänger der C-Klasse wurde 1982 der Mercedes 190 (W 201) als damals kleinster Mercedes-Pkw eingeführt. Von nun an wird ein weiteres Datum mit der C-Klasse in Verbindung stehen. Denn der 09. Mai 2014 wird als der Tag in die Sindelfinger Werksgeschichte eingehen, an dem die letzte C-Klasse im Bau 38 vom Band gelaufen ist. Eine Entscheidung, die von Betriebsrats- und Unternehmensseite unterschiedlich bewertet wird.

Der Betriebsratsvorsitzende **Ergun Lümalı** hat gemeinsam mit dem Betriebsratsgremium und der Belegschaft immer für den Erhalt der C-Klasse am Standort gekämpft:

„Wir halten die Entscheidung des Vorstands, die C-Klasse aus Sindelfingen abzuziehen, immer noch für falsch. Das ist ein herber Einschnitt für unseren Standort. Gleichzeitig können wir aber auch erkennen, dass wir heute mehr Beschäftigte in Sindelfingen haben als noch 2009, was auf unsere Vereinbarungen rund um Sindelfingen 2020 zurückzuführen ist. Wir machen uns weiterhin stark für die Beschäftigten und engagieren uns für die Zukunft und den Ausbau unseres Standorts. Erste Gespräche mit dem Unternehmen zum ‚Zukunftsbild Sindelfingen 2020+‘ werden bereits geführt.“

Einig sind sich beide Seiten hingegen in folgendem Punkt – dass sie all die Jahre eine super Mannschaft hatten. Das bestätigt auch der für die C- und E-

Klasse zuständige Betriebsrat **Suayip Yilmaz**:

„Die Kolleginnen und Kollegen haben hier im Bau 38 über 30 Jahre lang super Arbeit geleistet! Auf die Mannschaft war immer Verlass und darauf sind wir sehr stolz! Wir lassen die C-Klasse nur schweren Herzens gehen.“

Für die Stammbeschäftigten der C-Klasse bedeutet die Verlagerung, dass sie sich jetzt neuen Aufgaben in neuen Bereichen stellen müssen. Viele üben in ihrem Zielbahnhof ähnliche Tätigkeiten wie bislang aus, andere stehen vor der Herausforderung, sich in ein fremdes Aufgabenfeld komplett neu einzuarbeiten. Ein Mitarbeiter, der nicht namentlich genannt werden will, formulierte es dem BRENNPUNKT gegenüber so:

„Nach 30 Jahren C-Klasse fängt man wieder bei Null an – das ist nicht einfach.“

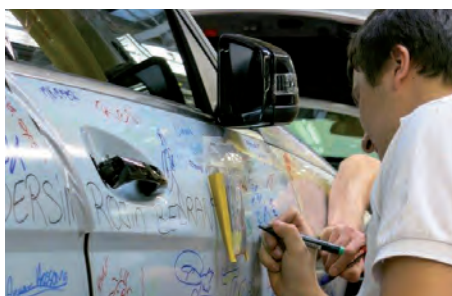
Im Zuge des Auslaufs der C-Klasse am Standort hat sich der Betriebsrat Anfang März 2014 nach intensiven Verhandlungen mit der Werkleitung auf die Übernahme und die weitere Beschäftigung von 300 Leiharbeitnehmern in der Produktion in Sindelfingen verständigt. Damals wurde konkret vereinbart, dass 100 Leiharbeitnehmer unbefristet bei der Daimler AG eingestellt werden, 100 einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag erhalten und dass bei 100 weiteren die Leiharbeitsverträge bis Ende 2014 verlängert werden.

Am 16. Mai 2014 wurde dann nach mehreren Sitzungen final darüber entschieden, welche 300 von insgesamt 1.266 Leiharbeitnehmern von der Vereinbarung profitieren. Die Benachrichtigungen gingen anschließend per Post an die jeweiligen Leiharbeitnehmer. Viele von den bislang im Bereich der C-Klasse tätigen Leiharbeitnehmern erhielten eine der Übernahmen oder eine Vertragsverlängerung bis Ende 2014. Bei der Entscheidung verfolgten Betriebsrat und Unternehmen unterschiedliche Ziele. Während das Unternehmen eine Verjüngung der Belegschaft anstrebte, legte der Betriebsrat großen Wert auf soziale Gesichts-

punkte, erklärt **Helmut Roth**, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender des Mercedes-Benz Werk Sindelfingen und Vorsitzender des Personalausschusses:

„Es war uns wichtig, Menschen mit unterhaltspflichtigen Kindern dauerhaft in Lohn und Brot zu bringen. Wir vom Betriebsrat freuen uns, erreicht zu haben, dass Hunderte Leiharbeitnehmer im Werk eine weitere Perspektive im Unternehmen haben und wir die Arbeit der Beschäftigten damit würdigen können. Wir werden uns auch weiterhin für sie stark machen und uns für Übernahmen einsetzen.“

Fotos: Daimler AG



Abschied. Nicht nur der Auslauf der C-Klasse stand am 09. Mai im Fokus, sondern auch der Abschied der Kolleginnen und Kollegen untereinander. Über viele Jahre bildeten sich in der Produktionshalle zahlreiche Freundschaften. Die Beschäftigten kommen jetzt an vielen anderen Stellen im Werk zum Einsatz und sehen sich dann wohl nicht mehr so oft.



Der Letzte macht das Licht aus. Über 30 Jahre lief die C-Klasse im Bau 38 vom Band. Im Mai war damit Schluss. Die Mitarbeiter verabschiedeten sich mit Wehmut und verließen anschließend die vertraute Produktionshalle.



Shared Service Center (Controlling):

Betriebsrat warnt vor Gefahren bei der geplanten Verlagerung

Nach der Verlagerung von Arbeitsplätzen aus den Bereichen Accounting, HRM, Rechnungsprüfung und IT an andere Standorte in Deutschland und ins Ausland plant das Unternehmen die nächste Verlagerung: Im Bereich „Finance & Controlling MBC, Vans, Corporate“ (FM) sollen von 1.308 Vollzeitkräften (so genannten FTE, Full Time Employees) aus Daimler-Standorten in Deutschland insgesamt 391 FTE in die Daimler Group Services Berlin GmbH (DGSB) verlagert werden – das sind ca. 30 % der Beschäftigten im Controlling. Eine Erhebung in ausgewählten Referenzabteilungen hat ergeben, dass diese Stellen für eine Verlagerung in ein Shared Service Center geeignet wären.

Pilotprojekte mit 41 Beschäftigten an Daimler-Standorten sind bereits im September 2013 gestartet worden und laufen derzeit noch. Die Ergebnisse daraus wurden ohne eine weitere Beteiligung des Betriebsrats teilweise bereits umgesetzt: betroffen sind 29 Stellen aus MBC – davon 12 aus Sindelfingen (!) – und 12 Stellen aus Daimler Trucks.

Insgesamt sollen am Standort Sindelfingen rund 30 % der Stellen im Controlling bis zum Jahr 2020 verlagert werden – entsprechend erreichen den Betriebsrat viele sorgenvolle Fragen.

Aus diesem Grund gab es zuletzt am 06. März 2014, auf Anregung des Betriebsrats, eine erste Informationsveranstaltung im Mercedes Event Center. Die betroffenen Beschäftigten erhielten vom Betriebsrat Antworten auf ihre Fragen und die Unternehmensleitung berichtete über den aktuellen Stand der Verlagerungspläne.

Interview

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat bei den zuständigen Betriebsräten, dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Helmut Roth und Betriebsrat Thomas Spohr nachgehakt, wie es um die Verlagerungspläne des Unternehmens steht und wie sie die Lage der Beschäftigten am Standort Sindelfingen einschätzen.

BRENNPUNKT: Die Pläne der Unternehmensleitung, bestimmte Controlling-Tätigkeiten zentral in Berlin zu bündeln, scheinen sehr konkret zu sein und bereits festzustehen. Inwieweit kann sich der Betriebsrat hier einmischen und mitbestimmen?

Helmut Roth: Organisationsänderungen wie diese sind leider alleine von der Unternehmensleitung durchsetzbar. Der Grund, warum so viele Verwaltungstätigkeiten aus Sindelfingen und anderen Standorten nach Berlin verla-

gert werden sollen, liegt auf der Hand: Die DGSB liegt in einem günstigeren Tarifgebiet und entsprechend kann das Unternehmen so die Rendite erhöhen.

Wir halten das Vorgehen für absolut falsch – aber verhindern kann der Betriebsrat solche strukturellen Vorhaben leider nicht. Das heißt nicht, dass wir alles stillschweigend hinnehmen werden. Wir sind der Meinung, dass die Kolleginnen und Kollegen ihren Beitrag geleistet haben und jeden Cent wert sind. Und bis nicht alle ihren neuen Zielbahnhof kennen und damit auch zufrieden sind, geben wir auch keine Ruhe! Die Betroffenen machen ihr Geschäft solange hier in Sindelfingen, bis sie eine andere, wirklich vergleichbare Tätigkeit bekommen haben – und das steht ihnen laut Tarifvertrag auch zu! Solange das nicht geklärt ist, wird es keine Verlagerung ihrer Tätigkeiten geben.

Thomas Spohr: Das Problem ist allerdings, dass es schon jetzt in der Pilotphase Schwierigkeiten gibt, die 12 betroffenen Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen mit passenden Ersatzbeschäftigungen zu versorgen. Wie soll das dann funktionieren, wenn die Verlagerung in vollem Umfang durchgeführt wird? Und was passiert in der Zukunft? Ich sehe darin massive Probleme für unseren Standort, denn mit der Verlagerung werden auch Prozesse zer-



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG, K. Siegel



Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Helmut Roth (links) und Betriebsrat Thomas Spohr (rechts) standen Rede und Antwort bei der Infoveranstaltung im März 2014.

schlagen, die sich über Jahrzehnte gefestigt haben. Am Beispiel der Rechnungsprüfung zeigt sich doch, dass Abläufe ungemein erschwert werden und Lieferanten unzufrieden sind, weil sie keine direkten Ansprechpartner mehr haben. Bei Controlling-Tätigkeiten dürfte das noch viel schlimmer werden, da es sich um sehr komplexe Themenfelder handelt. Eine enge Anbindung an die Fachbereiche ist absolut notwendig. Daher macht eine Verlagerung für mich auch einfach keinen Sinn. Ich bin der Ansicht, das Unternehmen geht hier nicht langfristig genug vor und macht sich zu wenig Gedanken, welche Folgen das Ganze haben könnte.

BRENNPUNKT: Können die Betroffenen selbst etwas tun?

Thomas Spohr: Ja, sie können sich an uns, den Betriebsrat, wenden. Wir unterstützen die Betroffenen gern in jeder Hinsicht. Dafür brauchen wir jedoch die Rückmeldung der Kolleginnen und Kollegen. Sie dürfen hier keine falsche Bescheidenheit oder Loyalität zeigen. Wenn das Kind erst einmal in den Brunnen gefallen ist, dann ist es schwer eine neue Arbeit am Standort zu bekommen.

BRENNPUNKT: Für den Fall, dass tatsächlich keine neue Arbeit am Standort gefunden wird – was passiert dann mit den Beschäftigten?

Helmut Roth: Also zunächst einmal sind die Kolleginnen und Kollegen in Sindelfingen dank unserer Betriebsverein-

barung bis 2020 auf jeden Fall vor betriebsbedingter Kündigung geschützt – Stichwort „Sindelfingen 2020“. Es darf aber auch nicht der Zustand erreicht werden, dass Beschäftigte in Berlin bereits arbeiten, während unsere Leute hier in Sindelfingen keine Beschäftigung mehr haben, aber weiterhin bezahlt werden. Das wäre betriebswirtschaftlicher Unsinn und würde die Frage aufwerfen, ob sich das Unternehmen dann noch einen Gefallen täte. Unsere Bedenken sind im Übrigen auch nicht unbegründet, denn es sind schon seit Monaten Beschäftigte aus Berlin da, die hier vor Ort von unseren Kolleginnen und Kollegen eingelernt werden.

Thomas Spohr: Außerdem wird die Personalkommission des Gesamtbetriebsrats mit der Unternehmensleitung nach Lösungen suchen und für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen einen Interessenausgleich und Sozialplan abschließen. Grundlage hierfür wird vermutlich der zuletzt für die HRM-Beschäftigten ausgearbeitete Interessenausgleich sein. Und wir werden nochmals den Vorschlag einbringen, dass ein Shared Service Center genau so gut hier am Standort umsetzbar wäre. Das haben wir bereits vor Monaten vorgeschlagen – bisher war das Unternehmen jedoch nicht bereit darüber zu reden. Aber so schnell lassen wir das nicht locker.

BRENNPUNKT: Die Pilotphase wird demnächst abgeschlossen sein. Was folgt dann?

Helmut Roth: Das Unternehmen hatte eigentlich geplant, ab Juli 2014 mit der Verlagerung zu beginnen. Ich halte das für unrealistisch, denn zunächst müssen der Interessenausgleich und der Sozialplan stehen. Und das wird bis Juli noch nicht passiert sein. Ich denke, das wird sich mindestens um drei Monate nach hinten verschieben. Parallel schaut sich der Betriebsrat weiterhin jede offene Stelle genau an und prüft, ob sie für einen der Kolleginnen und Kollegen in Frage kommen könnte. Wie gesagt, gestaltet sich das allerdings sehr schwer.

Thomas Spohr: Ich möchte auch nochmals klar auf die Gefahren für die Zukunft hinweisen. Wenn diese Stellen am Standort ersatzlos wegfallen – was passiert dann mit unseren Auszubildenden? Ich habe große Bedenken, ob in Zukunft überhaupt noch kaufmännische Ausbildungen in Sindelfingen angeboten werden. Das wäre unverantwortlich und über die Maßen sinnlos.

Übrigens: Aktuellen Hinweisen zufolge sollen weitere Verlagerungen im kaufmännischen Bereich geplant sein. In der Anlagenbuchhaltung und in Operations Support (FAO/DA und FAO/R) sollen in Sindelfingen die Stellen von 29 Beschäftigten ab 2015 bis zum Jahr 2018 verlagert werden. Auch in anderen indirekten Bereichen (außer RD) sind nach einer Funktionsanalyse Ablaufoptimierungen – unter dem Stichwort „KVP“ (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) – vorgesehen. Die weitere Vorgehensweise wird jetzt unter Einbindung des Betriebsrats und der Beschäftigten besprochen. Bei der Betriebsversammlung am 23. Juni wird es nähere Informationen hierzu geben.

Die BRENNPUNKT-Redaktion bleibt an den Themen dran und wird über neue Entwicklungen berichten.

unsere Niederlassung,
unsere Arbeit,
unsere Zukunft

Belegschaften der Niederlassungen sind schockiert



Vorstand plant Zerschlagung des konzerneigenen Vertriebs

In den 33 konzerneigenen Niederlassungen der Daimler AG fanden am 21. Mai 2014 außerordentliche Betriebsversammlungen statt, um die Belegschaften der Niederlassungen erstmals über die konkreten Vorstandspläne zur Neuorganisation des Vertriebs zu informieren.

Vorstand will 36 Teilbetriebe verkaufen

Unter dem Konzept „Own Retail – Neuausrichtung der Niederlassungen“ sollen 36 Teilbetriebe von Niederlassungen und GmbH-Betrieben verkauft werden. In diesen Teilbetrieben und GmbHs arbeiten heute über 1.500 Beschäftigte. Der Verkauf von ganzen Niederlassungen ist bis Ende 2015 durch die Vereinbarung „Zukunfts-sicherung Niederlassungen“ aus dem Jahr 2008 ausgeschlossen – Teilbetriebe können allerdings schon heute verkauft werden. Die Vereinbarung schließt außerdem betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2017 aus.

Insgesamt arbeiten in den 33 konzerneigenen Niederlassungen mit 158 Teilbetrieben rund 15.000 Beschäftigte.

Zusammenlegung in Verbünde und weitere Verschlankung angekündigt

In einem ersten Schritt sollen die 33 Daimler-Niederlassungen regional in Verbünde zusammengefasst werden. Durch die zentrale oder regionale Bündelung von Verwaltungsfunktionen sollen so rund 340 Arbeitsplätze im Verwaltungsbereich abgebaut werden. Außerdem soll das neue Vertriebskonzept des Daimler-Vorstands mit dem Titel „Customer Dedication“ in den

Niederlassungen umgesetzt werden. Die Zuständigkeiten für PKW und Nutzfahrzeuge werden danach strikt getrennt und es würden bundesweit 13 Verbünde für den PKW-Vertrieb und 11 Verbünde für den Nutzfahrzeug-Vertrieb entstehen. Weitere drastische Maßnahmen zur Verschlankung des Vertriebsnetzes wurden bereits angekündigt.

Spontane Protestkundgebungen

Belegschaften und Betriebsräte zeigten sich auf den außerordentlichen Betriebsversammlungen schockiert und enttäuscht, aber auch wütend über die Pläne des Vorstands. In einzelnen

Michael Brecht,
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
der Daimler AG



„Zerschlagung ist keine Zukunftsstrategie. Belegschaften und Betriebsräte werden das so nicht akzeptieren. Wir verlangen Veränderungen im Konzept, bei denen es nicht nur um Margen, sondern auch um die Menschen geht. Die Unternehmensleitung muss sich mit uns an den Verhandlungstisch setzen und mit uns die Strategie neu diskutieren. Wir brauchen eine langfristige und positive Zukunftsperspektive für die Niederlassungen und ihre Beschäftigten in der Daimler AG!“

Foto: GBR, Daimler AG, C. Schmidt



Betrieben kam es zu spontanen Protestaktionen. Die Betriebsräte der Niederlassungen und die zuständigen politischen IG Metall-Sekretäre kündigten weitere lokale und zentrale Aktionen und Kundgebungen unter dem Motto „unsere Niederlassung, unsere Arbeit, unsere Zukunft“ an. Eine erste zentrale Kundgebung mit über 4.000 Beschäftigten fand bereits am 28. April 2014 statt. Mit 94 Bussen waren sie aus den 33 Niederlassungen von Kiel bis München vor die Daimler-Zentrale nach Stuttgart-Untertürkheim gekommen,

wo der Vorstand an diesem Tag grundlegende Beschlüsse zur Neuordnung des konzerneigenen Vertriebs gefasst hat.

Solidarische Unterstützung kam auch aus Sindelfingen

Mit dieser eindrucksvollen Demonstration haben die in Stuttgart versammelten Kolleginnen und Kollegen stellvertretend für die gesamte Belegschaft der Niederlassungen deutlich gemacht, dass sie bereit sind, sich gegen die Pläne des Vorstands zu wehren.

Delegationen aus Sindelfingen und den anderen süddeutschen Werken haben auf der Veranstaltung gezeigt, wie groß die Solidarität im Unternehmen mit den Kolleginnen und Kollegen ist.

Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte und IG Metall werden sich weiter dafür einsetzen, dass der heutigen Belegschaft auch künftig keine Nachteile entstehen und eine verlässliche Zukunftsperspektive aufgezeigt wird.

*Jörg Hofmann,
Zweiter Vorsitzender
der IG Metall*



Die Daimler AG will den Vertrieb neu gestalten um die Umsatzrendite zu erhöhen. Dies bedeutet für die Beschäftigten Angst um den Arbeitsplatz, Verlust von Einkommen und sozialen Standards. Und dies alles ohne eine überzeugende Zukunftsperspektive. Wir lassen uns nicht mit vorgefertigten Plänen über Verkäufe und Restrukturierungen abspeisen, sondern fordern eine ergebnisoffene Diskussion. Dazu ist der Vorstand bis dato offensichtlich nicht bereit. Die Beschäftigten in den Niederlassungen wehren sich – und das ist gut so. Jetzt gilt es, echte Zukunftskonzepte für den Vertrieb bei Daimler zu entwickeln und den kurzfristigen Kahlschlag zu verhindern. Die Zukunft des Vertriebs liegt in der Einheit!



Wasser satt! Für Alle!

Damit alle Beschäftigten die heiße Jahreszeit gesund überstehen

Die ersten heißen Tage des Jahres haben wir bereits hinter uns – und der Sommer 2014 verspricht noch heißer zu werden. Beim Gedanken an Eisdielen, Freibäder und gemütliche Abende im Biergarten, freut einen das einerseits. Gleichzeitig graut es die Beschäftigten am Standort aber auch vor schweißtreibenden und kräftezehrenden Temperaturen in den Produktionshallen und Büros am Standort Sindelfingen, die unter Umständen gesundheitsgefährdend sein können.

Konkrete Maßnahmen bei hohen Temperaturen

Dabei gibt es klare Anforderungen an Raumtemperaturen, die in der Arbeitsstättenrichtlinie „ASR A3.5“ festgelegt sind und am 23. Juni 2010 neu veröffentlicht wurden. Erstmals wurden darin konkrete Temperaturwerte genannt, bei deren Überschreitung Maßnahmen zu treffen sind.

Dabei unterscheidet man zwischen

- arbeitsplatzbezogenen technischen Maßnahmen (z. B. klimatisierte Aufenthaltsräume),
- organisatorischen Maßnahmen (z. B. kurze zusätzliche Abkühlpausen)
- und personenbezogenen Maßnahmen (z. B. geeignete Kleidung).

Wichtig ist: Die Richtlinie gibt vor, dass zunächst technische und organisatorische Maßnahmen umgesetzt werden müssen – zusätzlich dazu können dann, wenn nötig, auch noch personenbezogene Maßnahmen zum Einsatz kommen.

Bis 30 °C:

Der Richtlinie zufolge gilt zunächst grundsätzlich: Die Temperatur in Arbeitsräumen soll 26 °C nicht überschreiten. Werte über 26 °C im Innenraum sind nur dann zulässig, wenn auch die Außentemperatur darüber liegt und geeignete Sonnenschutzmaßnahmen

bereits verwendet werden, wie z. B. Jalousien, hinterlüftete Markisen, reflektierende Vorrichtungen oder Sonnenschutzverglasungen.

Ist das gegeben, *sollen* bei einer Innentemperatur von über 26 °C, zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Denn das Arbeiten bei mehr als 26 °C im Innenraum kann zu einer Gesundheitsgefährdung führen – z. B.

- wenn man schwere körperliche Arbeit ausüben hat,
- besondere Arbeits- oder Schutzbekleidung tragen muss, durch die die Wärmeabgabe stark beeinträchtigt wird
- oder wenn gesundheitlich Vorbelastete und besonders schutzbedürftige Beschäftigte (wie Jugendliche, Ältere, Schwangere oder stillende Mütter) hier tätig sind.

In diesen Fällen muss anhand einer so genannten Gefährdungsbeurteilung über weitere Maßnahmen entschieden werden.

30 bis 35 °C:

Überschreitet die Temperatur im Raum die 30 °C-Marke, dann *muss* der Arbeitgeber – gemäß Gefährdungsbeurteilung – wirksame Maßnahmen ergreifen, die die Beanspruchung der Beschäftigten verringern. Beispielhafte Maßnahmen sind laut Arbeitsstättenrichtlinie u. a. die

Nachtauskühlung, die Bereitstellung von Getränken, die Nutzung von Gleitzeitregelungen und Auflockerung von Kleidungsordnungen, das Lüften in den frühen Morgenstunden und das Geschlossen halten von Jalousien auch nach der Arbeitszeit.

Über 35 °C:

Bei über 35 °C im Raum ist dieser nicht mehr als Arbeitsraum geeignet, wenn es keine entsprechenden Maßnahmen – wie z. B. Luftduschen (technisch), Abkühlphasen und Hitzepausen (organisatorisch) oder Hitzeschutzkleidung (persönlich) – zur Entlastung der Beschäftigten gibt. Die „BG-Information Hitzearbeit“ empfiehlt bei Temperaturen bis 45 °C Entwärmungsphasen von 15 Minuten pro Stunde.

Das Unternehmen erkennt die Richtlinie und die darin geforderten Maßnahmen an und verschickte im Juli 2010 intern eine „Stellungnahme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“. Darin wurden die Inhalte der ASR A3.5 aufgeführt und konkrete Handlungsempfehlungen ausgesprochen. Passiert ist seither hier vor Ort aber immer noch viel zu wenig, beklagt Eva von der Weide, Betriebsrätin und Vorsitzende des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit. Sie und die IG Metall-Betriebsräte setzen sich nicht erst seit der Einführung der ASR A3.5 für die Umsetzung von wirksamen Hitzemaß-



www.daimler.igm.de

Gesundheit

Dauerbrenner. *Plötzlich und unerwartet* wird es im Sommer heiß. Da tut es doch gut, wenn man sich etwas erfrischen kann. Schon 2007 berichteten wir im BRENNPUNKT über die Problemstellen in der Fabrik - aus dieser Zeit stammt auch dieses Foto. Es zeigt Kollegen, die sich hoch über dem Bau 36 bei der Überprüfung von Blitzableitern abkühlen. In der prallen Sonne und über schwarzen Teerbahnen kommt dort die Temperatur locker auf 70 °C.



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG E.Joerg

nahmen ein. Allen voran Eva von der Weide – sie kennt die Problemstellen im Werk und sieht beim Thema Hitze rot. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit ihr darüber unterhalten.

BRENNPUNKT: Wie genau gestaltet sich die Situation am Standort an heißen Tagen?

Eva von der Weide: Von Juni bis September gibt es in der Produktion am Tag eine 1,5 l-Flasche Wasser pro Person. Das ist schön und gut, aber es ist einfach zu wenig. Es geht hier um die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen. Man muss sich nur vor Augen halten, dass wir am Standort Hitzebereiche haben, in denen selbst im Winter 30 °C herrschen! Unter welchen Anstrengungen die Beschäftigten dort dann erst im Sommer arbeiten müssen, kann man sich vielleicht vorstellen.

Außerdem haben wir das Problem, dass viele Maßnahmen, die in der Arbeitsstättenrichtlinie vorgeschlagen werden, bei uns in der Fabrik gar nicht umgesetzt

werden können. Für das Presswerk haben wir z. B. eine Auflage der Stadt, dass die Türen nach 22 Uhr geschlossen sein müssen – sprich, eine Nachtkühlung ist hier nicht möglich. Und ohnehin dürften wir unsere Brandschutztüren nicht offen lassen. D. h. wir brauchen technische Maßnahmen, um die Belastung erträglicher zu machen. Möglich wäre z. B. eine bei Gefahren schließende Brandschutztüre mit einer selbstauslösenden Vorrichtung. Eine weitere Möglichkeit wären so genannte Luftduschen in Hitzebereichen. Das sind moderat gekühlte Aufenthaltsräume für die Hitzepausen der Beschäftigten, in denen Getränke für sie bereit stehen – und zwar nicht eine Flasche pro Person, sondern so viele Getränke, wie jeder zu sich nehmen mag.

BRENNPUNKT: Warum ist neben technischen Maßnahmen das Hitzegetränk so wichtig?

Eva von der Weide: Ich will an dieser Stelle noch einmal darauf hinweisen, dass allen Beschäftigten, auch unseren Büroangestellten und Auszubildenden, die Hitze zu schaffen macht – ein Hitzewasser bekommen sie aber nach wie vor nicht! Und das kann definitiv nicht sein! Die ASR A3.5 gilt für alle Beschäftigten. Ein zukunftsorientiertes Unternehmen muss ein Interesse daran



Erhitzt! Eva von der Weide, Vorsitzende des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit, kennt die Problemstellen im Werk bestens. Das Thema Hitze ist ein Dauerbrenner am Standort - aber bisher wurde wenig dagegen unternommen.



Gesundheit



haben, gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen. Hier könnte man übrigens auch, wie in vielen anderen Dingen, einen standortübergreifenden Standard herstellen. Es gibt schon Werke, die ihren Beschäftigten „Wasser satt“ bieten, indem sie Wasseraufbereitungsanlagen installiert haben. Deshalb fordern wir: Wasser satt und zwar für alle!

BRENNPUNKT: Und wie wird die Forderung im Unternehmen aufgenommen?

Eva von der Weide: Das wird sich zeigen müssen. Immerhin gab es im April hierzu schon mal erste Gespräche, nachdem ich den neuen MO-Bereichsvorstand Markus Schäfer bei unserer Klausur im März auf diesen Missstand hingewiesen habe. Er zeigte sich sehr interessiert und versprach, sich darum zu kümmern. Knapp zwei Wochen nach unserer Klausur hatte ich dann tatsächlich ein Gespräch mit einem Mitarbeiter von Herrn Schäfer, was mich zunächst gefreut hat, denn es zeigte, dass Herr Schäfer sich dem Thema tatsächlich



Fotos: Betriebsrat, Daimler-AG EJoerg

Heiß! Schon vormittags geht in nicht klimatisierten Gebäuden, wie hier im Bau 1, die Temperatur rapide hoch. Da hilft nur eins: Durchzug. Bei dem Thema Hitzegetränk für Alle schalten die Verantwortlichen aber leider auch auf Durchzug.

annimmt. Jetzt stehen wir kurz vor der heißen Jahreszeit – es hat sich bis jetzt wieder nichts getan. Die ASRA3.5 ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgeschrieben und vom Unternehmen umzusetzen. Unsere Werkleitung ist dringend aufgefordert, hier endlich mit dem Betriebsrat

Gespräche aufzunehmen und diesen Missstand zu beseitigen. Unser Ziel ist es auf jeden Fall, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen – vielleicht sogar eine Gesamtbetriebsvereinbarung.



Wasser satt! Für Alle! Auch für AZUBIS

„Wenn die Temperaturen in den heißen Sommermonaten über 30 °C im Schatten erreichen, dann ist es für uns Auszubildende genauso anstrengend und unangenehm zu arbeiten, wie für jeden anderen auch. Wir sind vielleicht nicht direkt unter dem Hallendach, aber durch die vielen Fenster, die uns in der LEA umgeben, erhitzt sich die Luft ebenfalls sehr stark. Ich habe kein Verständnis dafür, dass immer bei den Auszubildenden gespart wird. Die JAV hat schon in den letzten Jahren versucht, Hitzegetränke durchzusetzen – bisher leider ohne Erfolg. Wir hoffen, dass die Unternehmensleitung unser Anliegen endlich mal ernst nimmt.“



JAV-Vorsitzende Sabrina Lang



Ausgezeichnet.
V.l.n.r.: Dr. Thomas Jasper (Towers Watson), Eefje Dikker (Daimler AG), Sebastian Alexander Scheld (Daimler AG), Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup (Handelsblatt Research Institute)

1. Preis für Daimler Pensions Plan

„Deutscher bAV-Preis“ erstmals verliehen

Wer heute als neuer Mitarbeiter bei der Daimler AG einsteigt, für den kommt später einmal der „Daimler Pensions Plan“ (DPP) als Modell der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zum Tragen. Diese Regelung gilt seit 2011 und erreichte beim erstmals verliehenen „Deutschen bAV-Preis“ den ersten Platz. Die Preisübergabe fand am 18. Februar 2014 im Friedrichstadt-Palast in Berlin im Rahmen der Konferenz „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ statt.

Mehr Aufmerksamkeit für die betriebliche Altersversorgung

Der Preis zeichnet zukunftsweisende betriebliche Altersversorgungsprojekte deutscher Unternehmen aus. Mit ihm

soll mehr Aufmerksamkeit auf die betriebliche Altersversorgung als wesentliches Standbein der Alterssicherung für Arbeitnehmer in Deutschland gelenkt werden. Die unabhängige Jury von bAV-Experten aus Wissenschaft und Unternehmen hob besonders hervor, dass der Daimler Pensions Plan die Weiterentwicklung der bestehenden betrieblichen Altersversorgung der Daimler AG mit einer Fondsanlage in einem Lebenszyklusmodell, verbesserter Risikoabsicherung sowie einem innovativen Verrentungsmodell sei.

Zusammenarbeit mit Gesamtbetriebsrat hervorgehoben

Eefje Dikker, Leiterin des Bereichs Compensation & Benefits bei der Daimler AG, nahm den Preis in Berlin

entgegen und weiß was eine erfolgreiche bAV ausmacht:

„Wir freuen uns sehr über den Deutschen bAV-Preis. Das ist eine großartige Würdigung für unseren neuen Daimler Pensions Plan, bei dem wir Bewährtes und innovative Elemente erfolgreich kombinieren konnten. Ein wichtiger Erfolgsfaktor im DPP-Projekt war die intensive Zusammenarbeit aller beteiligten HR- und Finanzbereiche, dem Gesamtbetriebsrat, den Beratern und sonstigen Partnern von Anfang an. Wer in ein größeres bAV-Projekt startet, sollte daher besonderes Augenmerk auf die frühzeitige Einbindung aller Stakeholder legen. Auch die Kommunikation gegenüber Belegschaft und potenziellen Mitarbeitern ist ein Erfolgsfaktor.“ Auf den weiteren Plätzen rangierten übrigens Henkel, Fidelity und GE.

Ergun Lümali,
Betriebsratsvorsitzender
am Standort Sindelfingen



Ich bin stolz auf diesen besonderen Preis, den Daimler bekommen hat. Unser Daimler Pensions Plan erhielt den 1. Preis als besonders innovatives Modell. Von der Jury wurde zudem hervorgehoben, dass nicht zuletzt durch die intensive Mitarbeit des Betriebsrats ein Modell gefunden wurde, das eine besonders hohe Risikoabsicherung gewährleistet. Es ist doch erfreulich, dass unsere Arbeit offensichtlich auch außerhalb des Unternehmens registriert wird.



Foto: Betriebsrat, Daimler AG, K. Siegel

Durchblick! Ausbilder Jürgen Körner (Foto rechts) mit dem letzten Auszubildenden-Team, das an der gläsernen S-Klasse gearbeitet hat: (v.l.n.r.) Simon Falb, Marcel Franke, Markus Schwab, Tim Biedermann und Nico Wanner (im Fahrzeug).

Gläserne Einblicke

aus der Ausbildung

Viele Leute sind froh, wenn sie ihre Schul- und Ausbildungszeit hinter sich gebracht haben. Andere sagen, dies sei die beste Zeit des Lebens – man solle sie genießen, solange man kann. Wenn man einige der außergewöhnlichen Projekte sieht, die hier am Standort von den Auszubildenden verwirklicht werden, dann wächst die Zustimmung für Letzteres. Da juckt es selbst alte Hasen in den Fingern, nochmal in der Ausbildung mitzuarbeiten.

So zum Beispiel bei der „Gläsernen S-Klasse“, die Dr. Martin Simons aus der Forschung und Entwicklung heraus als Ausstellungsstück in Auftrag gegeben hat. Das war vor über einem Jahr. „Am Anfang hat uns die Geheimhaltung am meisten beschäftigt“, erinnert sich Ausbilder Jürgen Körner, der das Projekt betreut. „Denn wir konnten ja die Arbeit an der Karosserie hier bei uns in der Werkstatt nicht beginnen, bevor das neue Design veröffentlicht war“.

Als die Karosserie in die Ausbildungswerkstatt kam, musste sie daher zunächst eine Weile abgedeckt bleiben, bevor das erste Team loslegen konnte. Für das Innenleben diente ein Entwicklungsfahrzeug als Spenderfahrzeug. Die fehlenden Teile kamen aus der Montage, was zu Beginn nicht so leicht war – schließlich war die S-Klasse von Anfang an ein absoluter Renner und jedes Teil bereits für einen wartenden Kunden fest eingeplant.

Jürgen Körner arbeitete mit den Auszubildenden etwa ein Jahr am Umbau, bis das Auto Ende Mai ausstellungsfertig wurde. Am 2. Juni hatte es seine Premiere in Ludwigsburg – auf dem 18. Internationalen Fachkongress „Fortschritte in der Automobil-Elektronik“, der weltweit renommiertesten Automobil-Elektronik-Tagung. Dort war es ein Publikumsmagnet. Einer der Besucher lobte: „Tolles Exponat. Danke, dass Sie dieses Fahrzeug zeigen. Schön

so etwas einmal sehen zu dürfen.“

Da Auszubildende für die Verwirklichung des Projekts nicht ein Jahr am Stück eingesetzt werden konnten, arbeiteten Teams von jeweils vier bis fünf Azubis im Rahmen einer Projektarbeit jeweils sechs bis acht Wochen an dem aufwändigen Ausstellungsfahrzeug. Dabei konnten sie mechanische und elektrische Ausbildungsinhalte vertiefen, aber auch richtig erfinderisch tätig werden. Beispielsweise funktioniert bei dem Ausstellungsstück die elektronische Feststellbremse nicht. Das Team musste daher ein Bediengerät entwickeln, das speziell zum Feststellen und Lösen des Fahrzeugs beim Transport angeschlossen werden kann.

Der Wunsch von Dr. Simons, das Fahrzeug so zu präparieren, dass die Elektrik und Elektronikumfänge sichtbar zu Tage treten, wurde erfüllt. Außenhaut und Innenleben mussten an den ent-

Let's Benz!

Qualifiziere dich am 11.07. für die Bewerberwoche* vom 21.-25.07. im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

* exklusive DH-Studenten und Metallwerker

Nutze deine Chance: In 6 Tagen zum Ausbildungsplatz für 2015!



Mehr Infos unter: letsbenz.de



Mercedes-Benz

Daimler-Beschäftigte sind schneller informiert

Am 11. Juli findet der Bewerbungstag für eine Ausbildung hier im Werk Sindelfingen statt. Nur dort kann man sich für die Teilnahme an der diesjährigen Let's Benz Bewerberwoche qualifizieren! Wenn Sie jemanden kennen, der ab 2015 einen Ausbildungsplatz sucht, dann erzählen Sie ihm von Let's Benz.

Bewerbungstag am Freitag, den 11.07.2014

Interessierte Bewerber müssen am 11. Juli zwischen 12 und 18 Uhr ins Mercedes-Benz Werk Sindelfingen kommen (Tor 1, Gebäude 11) und Anschreiben, Lebenslauf, die eigene E-Mail-Adresse** und eine Kopie des letzten Zeugnisses (DH-Studenten und Metallwerker: Kopie der letzten zwei Zeugnisse) dabei haben. Vor Ort werden die Bewerber über Ausbildungsberufe informiert, bei der Onlinebewerbung unterstützt und erhalten einen Link für einen Pre-Test per E-Mail. Wer diesen Pre-Test besteht, wird eingeladen zu

Let's Benz! Bewerberwoche* vom 21.-25.07.2014

Hier warten ein schriftlicher Auswahltest und ein Vorstellungsgespräch auf die Bewerber. Meistern sie beides mit Erfolg, bekommen sie noch innerhalb einer Woche eine Zusage. Das ist die Chance, noch vor den Sommerferien einen Ausbildungsvertrag für 2015 in den Händen zu halten! **exklusive für DH-Studenten und Metallwerker*

***Wartelistenkandidaten aus 2014, die sich im Auswahlprozess 2015 erneut bewerben wollen, können sich nur über eine neue E-Mail-Adresse bewerben, solange sie noch keine Absage für den Prozess 2014 erhalten haben.*

Weitere Infos

www.letsbenz.de
07031 90-86307

E-Mail an info.ausbildung@daimler.com

sprechenden Stellen entfernt werden, um dem Betrachter diese Einblicke zu ermöglichen. Gleichzeitig sollte alles, soweit möglich, an den Originalplätzen bleiben. Eine Herausforderung war es, die Rückbank so zu bearbeiten, dass ein Einblick auf zwei Batterien gewährleistet ist. Die dort montierten Steuergeräte wurden auf Plexiglashaltern befestigt.

Das Einzige, das intakt blieb, war der Fondstisch, damit der Betrachter sich ins Auto setzen und das Werk in Ruhe begutachten kann. Der Fahrersitz hingegen blieb nur zur Hälfte erhalten – jemand muss schließlich zum Lenken immer noch Platz nehmen können. Einblicke in das Innenleben des Fahrersitzes werden durch den Anschnitt dennoch gewährt.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Ob die halbierte Linse, die intakt als Streuscheibe für die LED im Scheinwerfer fungiert, oder die freigelegte

Ambientebeleuchtung – die Betrachtung jedes Details ist nicht nur für eingefleischte Autofans eine Freude. Wer die Möglichkeit hatte, an so einem Projekt mitzuarbeiten, der dürfte seine Ausbildungszeit vermutlich nicht als trocken und öde in Erinnerung behalten – im Gegenteil. Zukünftige Auszubildende können sich auf vergleichbar spannende Projekte freuen.

Interessenten für einen der Ausbildungsplätze im weltweit größten Mercedes-Benz Produktionswerk haben die Chance, sich über „Let's Benz“ einen Vorsprung im Run um die begehrten Plätze zu sichern. Wer weiß, welches spannende Projekt sie uns dann in ein paar Jahren präsentieren werden.

Publikumsmagnet.

Auf dem renommierten Auto-Elektronik-Fachkongress am 2. Juni 2014 in Ludwigsburg waren die Besucher von den interessanten Einblicken in die gläserne S-Klasse begeistert.



Foto: Betriebsrat, Daimler AG, K. Siegel

Sindelfingen move(d) (m)it

Gleich an vier Standorten im Bezirk – in Esslingen, Mannheim, Aalen und Friedrichshafen – fanden am 5. Juni 2014 Aktionen zur diesjährigen IG Metall-Jugendkampagne „REVOLUTION BILDUNG“ statt. Alleine in Esslingen folgten mehr als 1.000 Auszubildende und weitere Teilnehmer aus Betrieben im Südwesten von Deutschland der Einladung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen und der IG Metall-Jugend Baden-Württemberg. Mit bunten Aktionen haben sie sich gemeinsam für eine bessere Aus- und Weiterbildung stark gemacht. Auch die Sindelfinger Lehrwerkstatt hat sich um 13 Uhr rasch geleert – mit einem Bus ging es für die Azubis dann auf den Marktplatz nach Esslingen.

Ab 14.30 Uhr wurde der Menge auf dem Esslinger Marktplatz von DJ Rockmaster B (bigFM) kräftig eingeheizt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten ein Aktions-T-Shirt und verschiedene Aktionsmaterialien, die im Laufe des Tages noch eingesetzt wurden. Zum Beispiel hielt die Menge – nach der offiziellen Begrüßung durch drei Vertreter von verschiedenen Verwaltungsstellen – mehrere zehn Meter lange Aktionstransparente für das erste große Pressefoto über ihre Köpfe.

Als Gastredner trat IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger vor die Auszubildenden: „Bildung ist ein soziales Grundrecht. Und Grundrechte sind weder teilbar noch dürfen sie unter Finanzierungsvorbehalt gestellt werden.“

Ihm folgten sechs junge Metallerrinnen und Metalller aus dem gesamten Bezirk. Darunter auch die Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung aus dem Mercedes-Benz Werk Sindelfingen, Sabrina Lang. Sie stellte die Forderung nach einem Bildungsfreistellungsgesetz in Baden-Württemberg: „Es sollte doch möglich sein, dass auch unser Bundesland, es allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, sich zusätzlich fünf bis sechs Tage im Jahr für politische Bildung freistellen zulassen.“

Impressionen eingefangen von unserem BRENNPUNKT-Redaktionsmitglied Brigitte Baisch



Die Musik, die bigFM-DJ Rockmaster B auflegte, war nach dem Geschmack der Menge – nicht aber nach dem der Polizei. Die Ordnungshüter sprachen ein „Verbot für das Abspielen von lauter Tonbandmusik“ aus, was der Stimmung auf dem Marktplatz aber keinen Abbruch tat. Die Menge fing einfach selbst an zu singen und stimmte für das letzte große Pressefoto die Lieder „Oh Tannenbaum“ und „Alle meine Entchen“ an. Als großes Finale verschwand der gesamte Esslinger Marktplatz unter einem Meer von lila, pinken, grünen und blauen Wurfbandern.

Michael Sindlinger, Werkzeugmechaniker, 2. Lehrjahr: „Es war eine richtig coole Stimmung! Ich fand auch, dass die ganze Aktion super organisiert war und es hat mir echt gut gefallen, dass DJ Rockmaster B aufgelegt hat.“

Nurcan Yesilöz, Fahrzeuginnenausstatterin, 2. Lehrjahr und Vertrauensperson in der Ausbildung: „Es war toll, dass sich so viele junge Leute getraut haben auf die Bühne zu gehen und ihre Meinung zu sagen. Das Wetter war auf unserer Seite und ich freue mich auf mehr solche Aktionen von der IG Metall Jugend. Nur so können wir jungen Leute uns Gehör für unsere Themen verschaffen!“

Auch der Jugendvertreter Marcel Breining war von der Aktion begeistert: „Die Stimmung war der Hammer, vor allem bei den Pressefotos! Klasse fand ich auch, dass uns ein paar Betriebsräte begleitet haben, um die Forderungen der Jugend zu unterstützen. Es hat echt richtig Spaß gemacht und ich freue mich schon auf den bundesweiten Aktionstag am 27. September in Köln!“



Die Jugend und Auszubildendenvertretung bedankt sich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und lädt zum nächsten – bundesweiten – IG Metall-Aktionstag ein.

Samstag, 27. September, in Köln

Es werden an diesem Samstag wieder Busse vom Tor 1 abfahren!

Weitere Informationen werden an der nächsten Jugendversammlung, am Freitag, den 1. August 2014, bekanntgegeben!





12

neue Sindelfinger Projekte gefördert



Bis Ende Mai diesen Jahres konnten bereits wieder zwölf neue, von Sindelfinger Beschäftigten vorgeschlagene ProCent-Projekte unterstützt werden. Eines davon in der keine drei Kilometer vom Werk entfernten Winterhaldenschule in Sindelfingen. Viele Kolleginnen und Kollegen sind nach wie vor begeistert von dem, was mit ProCent bewirkt werden kann.

„Pro Cent... einfach nuuuuuuuuuur schön. Die Sonne scheint so jeden Tag im stressigen Arbeitsleben“, kommentiert ein Beschäftigter im Intranet das Projekt und ein Kollege pflichtet bei: „Da kann man sich glücklich schätzen, seinen Teil beitragen zu dürfen“.

Lift & Rollstuhlssystem für einen behindertengerechten Sprinter

Auch der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Helmut Roth freute sich, dass er im Namen der Beschäftigten auf dem Schulfest der Winterhaldenschule am 10. Mai 2014 die großzügige ProCent-Spende symbolisch überreichen durfte: Mit 10.300 Euro wurde

der behindertengerechte Umbau eines Sprinters mit einem Lift und Rollstuhlssystem sowie einem Hochdach ermöglicht.

Die Winterhaldenschule in Sindelfingen ist eine staatliche Sonder-, Grund- und Hauptschule für körperbehinderte Kinder. Vorgeschlagen wurde das Projekt von dem Sindelfinger Daimler-Mitarbeiter Ralf Beicht aus PW/Q, der sich im Förderverein der Winterhaldenschule engagiert. Der Förderverein unterstützt schulische und außerschulische Aktionen, für die aus öffentlichen Mitteln keine Gelder bereitgestellt werden können.

Einem behindertengerecht ausgebauten Schulbus kommt dabei eine große Bedeutung zu: Die Schüler benötigen ihn, um zu Schullandheimen, Ausflügen, Lernfahrten, Schulbandauftritten, Wettkämpfen gegen andere Schulen sowie kulturellen, sportlichen und politischen Veranstaltungen gefahren zu werden.

„Ich freue mich, dass dieses Projekt durch die Spende der Kolleginnen und

Kollegen möglich geworden ist. Die Kinder können jetzt an vielen Aktionen teilhaben, die ihnen ohne die Unterstützung verwehrt geblieben wären“, so Ralf Beicht.

Um die Flexibilität auch für die schwer mehrfach behinderten Kinder sicherzustellen, war der Umbau eines neu angeschafften Sprinters nötig. Die Gesamtkosten der Anschaffung des Sprinters 313 CDI KB und des behindertengerechten Umbaus summierten sich auf 52.300 Euro. Durch den ProCent-Förderbeitrag konnte das nicht behindertengerechte Fahrzeug umgebaut werden.

Foto: Betriebsrat, Daimler AG



Im Namen der Beschäftigten. Große Freude herrschte auf dem Schulfest der Winterhaldenschule als der ProCent-Scheck in Höhe von 10.300 € überreicht wurde.

Foto: Betriebsrat, Daimler-AG



Vielseitig. Rollstuhlssystem, Lift und Hochdach. Mit der ProCent-Spende konnte der Mercedes Benz Sprinter behindertengerecht ausgestattet werden.

Nachhaltigkeitstage im Zeichen von ProCent

„Alle Kolleginnen und Kollegen, die sich die Zeit nehmen, einen Antrag zu formulieren und einzureichen sowie zusätzlich zur Arbeit am eigentlichen Projekt die notwendigen Formalitäten zu übernehmen, verdienen höchsten Respekt“, findet der Sindelfinger Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali.

Er steht gemeinsam mit den anderen Mitgliedern des lokalen ProCent-Entscheiderkreises – dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Helmut Roth, Betriebsrat und ProCent-Koordinator Uwe Becker sowie Werkleiter Dr. Willi Reiss, Personalleiter Uwe Braun und dem Leiter Produktgruppe Compact Cars Jörg Prigl – während den Nachhaltigkeitstagen persönlich am ProCent-Stand als Ansprechpartner bereit. Interessierte Kolleginnen und Kollegen können sich dort am 24. Juni im Geb. 24 bzw. am 26. Juni im Geb. 18/2 zwischen 11.45 Uhr und 13.15 Uhr zu Fragen rund

um ProCent informieren. Außerdem werden weitere geförderte ProCent-Projekte vorgestellt.

mehr Informationen rund um ProCent



An diesen Terminen stehen Werkleiter Dr. Willi Reiss, Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümali, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Helmut Roth, Betriebsrat und ProCent-Koordinator Uwe Becker sowie Personalleiter Uwe Braun und der Leiter Produktgruppe Compact Cars Jörg Prigl den Beschäftigten persönlich für Fragen und Antworten rund um ProCent zur Verfügung.



Das Hauptproblem ist die Bereitschaft, sich völlig zu verausgaben

Wege zu innerer Stabilität: Interview mit Priv. Doz. Dr. med. Michael Hölzer – Facharzt für psychosomatische Medizin, Psychotherapeut und ärztlicher Direktor der Sonnenberg Klinik, Stuttgart

Seit über 10 Jahren gibt es eine Kooperation zwischen der Daimler AG und der psychosomatischen Sonnenberg Klinik in Stuttgart für die Standorte Sindelfingen und Untertürkheim. Ziel der Zusammenarbeit ist es, Beschäftigten mit psychischen Problemen einen schnellen Zugang zu ärztlicher und psychotherapeutischer Unterstützung zu sichern. Ein ähnliches Angebot gibt es für Versicherte der Daimler BKK mittlerweile an allen Standorten der Daimler AG in Deutschland – jeweils in Zusammenarbeit mit standortnahen Einrichtungen. In Sindelfingen und Untertürkheim hält der ärztliche Direktor der Sonnenberg Klinik, Dr. Michael Hölzer, regelmäßig eine ambulante Sprechstunde direkt im Werk ab. Außerdem gibt es über den Werksärztlichen Dienst und die Sozialberatung kurze Wege in eine ambulante Therapie in der Sonnenberg Klinik. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat Dr. Michael Hölzer und Winfried Kühle von der Sindelfinger Sozialberatung zu diesem Angebot und ihren Erfahrungen befragt.

Quelle: Daimler AG



BRENNPUNKT: Herr Dr. Hölzer, Sie kommen gerade „vom Einsatz“ im Werk Sindelfingen – wie war es heute? Wer kam zu Ihnen in die Sprechstunde? Welche Themen haben Sie bewegt?

Dr. Michael Hölzer: Ich hatte heute zwei Gespräche, den zweiten Fall möchte ich ein wenig schildern: Ein Mann Anfang 40, zwei kleine Kinder, eine interessante Aufgabe hier im Werk. Er ist jemand, der sich subjektiv völlig überlastet fühlt. Und wenn ich es auf den Punkt bringen soll: Jemand, der keine Vorstellung davon hat, was sein eigener Beitrag zu dieser Überlastung sein könnte. Ein Mensch, der keine Freizeit kennt, der auch zuhause sofort anfängt zu arbeiten. Der in der Familie rund um die Uhr präsent sein will, um alles anders zu machen als der eigene Vater. Und der in der Firma alles besser machen will als die anderen. Er geht mit einem Perfektionismus und einer extrem hohen Verausgabungsbereitschaft an die Arbeit. Das hilft der Firma aber nicht unbedingt, da ein solches Überengagement häufig der Beginn in einem Burnout-Prozess sein kann: Man

Spannend. Dr. Hölzer findet die Aufgabe hier im Werk besonders spannend, weil andere Menschen zur Sprechstunde kommen, als in der Klinik.

idealisiert das eigene Bild, möchte aber auch etwas dafür zurückhaben: Anerkennung, Geld – und wenn das ausbleibt, steckt man in der Falle. Aber natürlich ist auch der Betrieb daran beteiligt. Es gibt immer nur Wechselwirkungen aus Sicht der Psychotherapeuten – keine einfachen Ursache-Wirkung-Zusammenhänge.

Kontrollverlust und noch mehr Angst

Das Hauptproblem ist in diesem Fall die Bereitschaft, sich völlig zu verausgaben. Wenn man an allen Baustellen signalisiert: Ich helfe hier mit, ich mache das –

dann kommt man relativ schnell an seine Grenzen. Letztlich wird man reizbar und zieht sich zurück. Es folgt die Angst, ob man das, was man mit so viel Anstrengung angefangen hat, genau so durchhalten kann. Wenn das nicht funktioniert, kommt der Kontrollverlust und noch mehr Angst.

BRENNPUNKT: Wie haben Sie diesem Kollegen geholfen?

Dr. Michael Hölzer: Bei den Gesprächen schaue ich eher auf den einzelnen, relativiere die Verhältnisse: Sei es der Arbeitgeber, der Vorgesetzte oder die Ehefrau – die sind wie sie sind. Es zählt bei mir im Endeffekt vor allem das, was der Mitarbeiter selbst ändern kann: nämlich seinen eigenen Beitrag zur Situation. Was kann er tun? Wie verführt er seinen Vorgesetzten, ihm diese Aufgabe auch noch zu geben? Das soll ersetzt werden durch die Erkenntnis: Die Arbeit geht dahin, wo sie gemacht wird. Ich möchte, dass eine Sichtweise in solch einem Gespräch entsteht, die der Mitarbeiter bisher nicht hatte.

BRENNPUNKT: Heißt das, dass die Verhältnisse im Betrieb so bleiben können wie sie sind, der Mensch muss nur sein Verhalten ändern?

Dr. Michael Hölzer: Das sage ich damit nicht – die Frage, ob und wie die Verhältnisse zu verändern sind, ist lediglich nicht mein Blickwinkel als Therapeut. Ich sage zu Patienten durchaus, dass sie Widerstand gegen Anforderungen leisten sollen, die sie nicht erfüllen können oder nicht erfüllen wollen, um sich selbst zu schützen.

BRENNPUNKT: Ist der beschriebene Fall der typische Patient, der auch sonst zu Ihnen in die Klinik kommt?

Dr. Michael Hölzer: Diese Aufgabe hier im Werk ist für mich besonders spannend, weil durchaus andere Menschen zu mir in die Sprechstunde kommen als in der Klinik. Hier sind es überwiegend Männer, viele mit Migrationshintergrund. Die Patienten in psychosomatischen Praxen und Kliniken sind sonst zu zwei Drittel Frauen. Ich habe hier viel gelernt – auch über andere Kulturen, über die Rolle der Familie bzw. familiäre Bezüge in der muslimischen Kultur zum Beispiel.

BRENNPUNKT: Welcher Weg führt denn zu Ihnen? Wie komme ich, wenn ich psychische Probleme habe, zu Ihnen in Behandlung?



Winfried Küchle: Entweder erfolgt der Zugang über den Werksarzt, den Sozialberater oder auch über die BKK. Diese drei Stellen haben die Möglichkeit, die Betroffenen direkt in eine ambulante Therapie mit bis zu 8 Terminen, die in der Sonnenberg Klinik stattfinden, einzusteuern. Oder sie steuern sie in die Sprechstunde ein, die Dr. Hölzer regelmäßig in den Werken Sindelfingen und Untertürkheim abhält.

BRENNPUNKT: Ist das nicht für manchen Kollegen schwierig, sich bei Ihnen Unterstützung zu holen? Es ist doch immer noch eine hohe Hürde zum Therapeuten zu gehen...

Winfried Küchle: Erstinitiatoren sind immer häufiger Führungskräfte, die durch Schulungen sensibilisiert sind. Sie erkennen damit, wer möglicherweise Hilfe braucht und vermitteln die Kolleginnen und Kollegen an die Sozialberatung oder den Werksärztlichen Dienst, wo sie dann weiter beraten werden und ggf. eine geeignete therapeutische Maßnahme vorgeschlagen bekommen. Nicht wenige Beschäftigte kommen sogar in Begleitung ihrer Führungskraft. Da besteht oft ein großes Vertrauensverhältnis: Über 50 % der Klienten der Sozialberatung kommen mit oder über ihre Führungskraft. Die nächstgrößte „Überweisergruppe“ sind dann die Klienten, die sich selbst bei uns melden: Anruf oder Mail genügt! Und jeder, der sich an Werksärzte oder Sozialberater wendet, kann sicher sein, dass alles vertraulich bleibt: Wir alle unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht.

Dr. Michael Hölzer: Wer zu mir in die Sprechstunde kommt, der kann sich sicher sein: Ich begegne den Menschen auf Augenhöhe, und ich versuche vor allem zu verstehen, was sie innerlich bewegt.

BRENNPUNKT: Herr Dr. Hölzer, Herr Küchle, vielen Dank für dieses interessante Interview.



Quelle: www.sonnenbergklinik.de

Sonnenberg Klinik

Fachklinik für analytische Psychotherapie

Christian-Belser-Straße 79
70597 Stuttgart
Fax 0711.6781-138
info@sonnenbergklinik.de
www.sonnenbergklinik.de

Kontakt
Infozentrale:
Telefon 0711/6781-0



Behandlungsangebot

Die Sonnenberg Klinik ist ein Fachkrankenhaus für die regionale wie auch überregionale Versorgung von Menschen mit Störungen im Fachgebiet der "Psychosomatischen Medizin und Psychotherapie", d. h. Erkrankungen, für deren Verursachung und Aufrechterhaltung psychosoziale Faktoren maßgeblich verantwortlich sind.

Die Behandlung in der Sonnenberg Klinik erfolgt integrativ, d. h. psychodynamische Psychotherapie, Sozialtherapie, Spezialtherapie, psychosomatische Bezugspflege durch eigenen Pflegedienst und somatische Medizin bilden ein Behandlungszusammenhang.

Ein besonderes Qualitätsmerkmal ist dabei der Umstand, dass mit wenigen Ausnahmen nur FachärztInnen bzw. FachpsychologInnen mit z. T. mehrfachen Zusatzqualifikationen in der Sonnenberg Klinik als hauptverantwortliche TherapeutInnen eingesetzt werden.

Problematischer Preisverfall bei externen Dienstleistern

Der Engineering Dienstleister **MBtech** wurde einst von Daimler gegründet und war lange Zeit eine 100%ige Tochterfirma von Daimler. Inzwischen gehört **MBtech** mehrheitlich zum französischen **AKKA-Konzern** und Daimler hält nur noch 35 %. Doch **MBtech** macht weiterhin über 80 % ihres Geschäfts mit und für Daimler. Die traditionell guten Kontakte zwischen den Betriebsräten der **MBtech** und den Daimler-Betriebsräten in Sindelfingen bestehen natürlich weiter fort.

Die Betriebsräte der **MBtech** haben große Sorgen, denn die Auftraggeber für Ingenieur-Dienstleistungen versuchen, die Preise für Aufträge zu drücken. Dabei haben Firmen, die ihre Belegschaften gut bezahlen Nachteile gegenüber solchen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schlechter bezahlen. Die Firmenleitung von **MBtech** hatte nach hartnäckiger Initiative der **MBtech**-Betriebsräte einen Haustarifvertrag mit der IG Metall abgeschlossen, der den Kolleginnen und Kollegen mit einem transparenten Gehaltssystem eine angemessene Bezahlung sichert und der die von der IG Metall ausgehandelten Tarifierhöhungen übernimmt.

Jetzt schlugen die **MBtech**-Betriebsräte Alarm, nachdem der Daimler-Einkauf die Vergabe von Dauerlauf-Dienstleistungen bei der Fahrzeugerprobung zwar für weitere drei Jahre wieder an **MBtech** vergeben hat, aber mit einer deutlichen Kürzung des Preises. Die **MBtech**-Betriebsräte baten die Daimler-Kollegen um Unterstützung, damit beim Einkauf von Dienstleistungen durch Daimler darauf geachtet wird, dass die Dienstleistungsfirmen vom vereinbarten Preis ihre Beschäftigten auch anständig

bezahlen können. Daimler hat sich selbst eine Charta zum Umgang mit Werkverträgen gegeben, in der unter anderem ein Mindestlohn in Höhe der niedrigsten Entgeltgruppe des jeweiligen regionalen Tarifvertrages der Branche festgelegt ist, in diesem Fall des Kfz-Handwerks.

Die IG Metall-Betriebsräte bei Daimler unterstützen dieses Anliegen der **MBtech**-Betriebsräte. Sie begrüßen es, wenn externe Dienstleister ein Betriebsratsgremium haben und mit diesem und der IG Metall-Haustarifverträge über eine gerechte Entlohnung ihrer Beschäftigten abschließen. Die IG Metall-Betriebsräte haben sich schon bisher

beim Daimler-Management dafür eingesetzt und werden es weiterhin tun, dass die Bezahlung der Beschäftigten externer Dienstleister den branchenüblichen Löhnen entspricht. Dienstleister, die ihre Belegschaft angemessen bezahlen, müssen auch weiterhin Aufträge vom Daimler bekommen. Das gilt umso mehr, da höhere Daimler-Manager im Beirat und im Aufsichtsrat von **MBtech** sitzen und von daher auch eine Fürsorgepflicht für die **MBtech**-Beschäftigten haben. Auch sie müssen ein Interesse daran haben, dass die Beschäftigten von **MBtech** genügend Aufträge erhalten und angemessen bezahlt werden.

Schon im Dezember 2011 berichtete der **BRENNPUNKT** über die damalige 100%ige Daimler-Tochter **MBtech**.

Den ganzen Artikel finden Sie im Internet www.daimler.igm.de

Aus dem Archiv



MBtech

Uwe Meinhardt

Die Betriebsräte und Beschäftigten der **MBtech** fühlen sich buchstäblich verraten und verkauft

Advent, Advent – die **MBtech** brennt!

Monatelang verhandelte die IG Metall mit der Unternehmensleitung der Daimler AG über einen Tarifvertrag für die 100prozentige Daimler-Tochter **MBtech**. Bei dem Ingenieur-Dienstleister, der vor allem für die Daimler AG arbeitet, soll damit eine transparente und faire Vergütungsstruktur eingeführt werden. Bisher werden die **MBtech**-Beschäftigten eher willkürlich bezahlt - je nach persönlichem Verhandlungsgeschick und aktueller Marktsituation bei der Einstellung. Mitten in die Tarifverhandlungen platzte schon im Mai 2011 die Nachricht, dass Daimler nach einem Partner sucht, der die Mehrheit der Anteile von **MBtech** übernehmen soll. Anfang Dezember 2011 verließ die Daimler-Unternehmensleitung plötzlich den Verhandlungstisch.



“

Alles erhalten oder gar zu verbessern gelingt nur, wenn wir uns alle beteiligen – und nicht darauf warten, dass andere es tun

Joachim Nisch, Vertrauenskörperleiter (VKL)

Von nichts kommt nichts

warum es gerade **jetzt** wichtig ist, IG Metall-Mitglied zu werden

Ein Kommentar von VK-Leiter Joachim Nisch

Das Leben ist doch schön. 30 Tage Urlaub – das glauben mir meine Bekannten, die nicht beim Daimler schaffen eh nicht. Dazu noch 50 % Urlaubsgeld obendrauf. Oder die Möglichkeit in die Altersteilzeit zu gehen – natürlich (oder leider nur) bei entsprechendem Alter.

Ganz zu schweigen von der Verdienstsicherung und dem besonderen Kündigungsschutz mit 54. Gibt es so etwas woanders überhaupt? Warum würde sich ein Arbeitgeber auf solche Regelungen einlassen – viele tun es nicht; und wenn man in letzter Zeit den einen oder anderen Kommentar hört und liest, dann würde der Daimler sich wohl auch gerne davon verabschieden.

Vom Himmel fällt das alles nicht

Meinen Arbeitsplatz habe ich sowieso sicher bis zur Rente. Das war schon immer so beim Daimler – also erwarte ich das für mich natürlich auch.

Na ja, die Ergebnisbeteiligung könnte schon etwas mehr sein, man rechnet ja schließlich damit. Wobei, auch die gibt es ja nicht überall – ausgehandelt wurde sie durch den Gesamtbetriebsrat.

Das Weihnachtsgeld kommt bisher immer prompt im November, bereits seit so vielen Jahren, dass man sich auch daran gewöhnt hat. Ein Geschenk eines wohlwärtigen Arbeitgebers, oder nicht?

Die nahezu jährlichen Lohnerhöhungen kommen nicht schlecht an – das Portemonnaie freut sich.

Aber warum bekomme ich das eigentlich alles? Ist das wirklich alles selbstverständlich?

Vom Himmel fällt das alles nicht, soviel ist sicher, sonst gäbe es das doch noch woanders – nicht nur beim Daimler. Wir haben uns nur so sehr daran gewöhnt, dass wir nicht mehr darüber nachdenken, dass die Normalität da draußen ganz anders aussieht.

Betriebsvereinbarungen aushandeln, bei denen die Beschäftigten nicht übers Ohr gehauen werden

Könnte dieser besondere Status als Beschäftigter bei Daimler etwas damit zu tun haben, dass die IG Metall schon seit vielen Jahrzehnten eine starke Interessenvertretung für die Beschäftigten bei Daimler ist? Damit, dass die gut ausgebildeten IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräte Betriebsvereinbarungen aushandeln, bei denen die Beschäftigten nicht übers Ohr gehauen werden? Damit, dass eine starke Gewerkschaft Tarifverträge ausgehandelt hat, von denen wir ganz besonders profitieren?

Die IG Metall ist eine Gewerkschaft, die die Interessen aller Beschäftigten vertritt

– ob in der Produktion, der Forschung und Entwicklung oder in den indirekten Bereichen. Sie hat hier am Standort einen großen Organisationsgrad, das heißt sehr viele Mitglieder.

Viele Menschen, die dann am Tor 7/16 für ihre Forderungen kämpfen sind eben eindrucksvoller, als ein Einzelner, der sich beschwert. Der Eine oder Andere war schon dabei – oder sollte wohl mal mitgehen. Denn nur durch einen hohen Organisationsgrad ist die IG Metall in der Lage, die Forderungen der Beschäftigten – also auch meine und deine – durchzusetzen.

Alles bisher genannte zu erhalten oder gar zu verbessern gelingt nur, wenn wir uns alle beteiligen – und nicht darauf warten, dass andere es tun. Die IG Metall ist eine Solidargemeinschaft und funktioniert auch nur so. Sonst verschwindet das, woran wir uns gewöhnt haben, schneller, als man glaubt.

Jetzt IG Metall-Mitglied werden!

Deshalb ist es spätestens jetzt an der Zeit, Mitglied zu werden, sich zu beteiligen, sich zu engagieren.

**Für unsere Arbeit
für unseren Standort
für unsere Zukunft**



Foto: Betriebsrat, Daimler AG, F.Büchner

Jetzt sauber vorbereiten, dann im Winter ordentlich was rausholen!

In den Tarifverhandlungen 2013 hat die IG Metall eine Tarifierhöhung in zwei Stufen vereinbart. Für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie haben sich die Entgelte am 1. Juli 2013 bereits um 3,4 % erhöht. Zum 1. Mai 2014 wurden die Entgelte um weitere 2,2 % erhöht.

Damit die IG Metall auch bei der nächsten Tarifrunde so erfreuliche Ergebnisse erzielen kann, laufen nun bereits die ersten Vorbereitungen für die Tarifrunde 2015. Ende Mai hat die Verhandlungskommission intern zum 1. Mal getagt und sich über die möglichen Forderungen für 2015 ausgetauscht. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit VK-Leiter Joachim Nisch über die Vorbereitungen zur Tarifrunde unterhalten.

BRENNPUNKT: Die Betriebsratswahl ist gewonnen, welche Gedanken macht sich der VK-Leiter in diesen Tagen?

Joachim Nisch: Auch wenn es bis zur Tarifrunde 2015 noch etwas hin ist, steht für mich deren Vorbereitung ganz oben auf der Tagesordnung. Die Friedenspflicht endet am 28. Januar 2015. Wir klären gerade innerhalb der IG Metall, wie wir den vorbereitenden Prozess organisieren.

Wir haben verabredet, die Diskussion um die möglichen Forderungen zu trennen. Bis zum Sommer wollen wir uns einigen, welche qualitativen Verbesserungen wir rund um unsere Arbeitsplätze angehen wollen. Im Herbst werden wir uns dann damit beschäftigen, wieviel Geld wir verlangen werden. Wenn die Forderungen stehen, kümmern wir uns im Winter um die Durchsetzung.

BRENNPUNKT: Wie verläuft die Diskussion um die qualitativen Forderungen?

Joachim Nisch: Natürlich haben wir uns die Ergebnisse unserer Beschäftigtenbefragung von 2013 sehr genau angesehen. Da gibt es viele wichtige Punkte, die wir in den kommenden Tarifrunden einbringen werden – ja, einbringen müssen.

Der Missbrauch von Werkverträgen zum Lohndumping, die Durchsetzung von alternsgerechten Arbeitsplätzen und die bessere Vereinbarkeit von Arbeiten und Familie sind Themen, die vielen Beschäftigten unter den Nägeln brennen. Zu tun gibt es eine Menge. Aber die Tarifpolitik kann aus meiner Sicht nicht alles korrigieren, was die Politik verzapft hat.

Stichwort „unsichere Arbeitsverhältnisse und missbräuchliche Werkverträge“ gehen auf falsche Weichen-

stellungen der Politik zurück. Entsprechend sehe ich in erster Linie die Politik in der Verantwortung, per Gesetz für mehr Fairness auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen. Das erwarte ich von Roten wie von Schwarzen in der Bundesregierung.

BRENNPUNKT: Aber es gibt doch sicher auch Themen, die in der Tarifrunde direkt angegangen werden sollen und nicht nur auf dem Umweg über die Politik?

Joachim Nisch: Ja, natürlich. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit läuft in absehbarer Zeit aus. Die Möglichkeit zum früheren Ausstieg ist aber weiterhin sehr gefragt bei den Beschäftigten.

Für mich ist klar, dass die IG Metall in der vor uns liegenden Tarifrunde die Fortsetzung der Altersteilzeit zum Top-Thema machen muss. Viele Kolleginnen

Foto: IG Metall



Stuttgarter Zeitung 4.6.2014

Aus heutiger Sicht besteht kein Grund für besondere Zurückhaltung.

Roman Zitzelsberger, IG Metall Bezirksleiter Stuttgart

und Kollegen wollen früher raus. Das muss auch nach 2016 noch möglich sein. Dafür mache ich mich stark und bin guter Dinge, dass die IG Metall sich darauf konzentrieren wird.

BRENNPUNKT: Wann steht fest, was die IG Metall von den Arbeitgebern fordern wird?

Joachim Nisch: Schon jetzt ist klar, wir fordern mehr Geld, weil die Unternehmen gut verdienen und Lohnsteigerungen Gerechtigkeit bedeuten. Wie viele Prozente es genau sein werden, klären wir auf dem Weg. Nach der Sommerpause werden wir uns die

wirtschaftliche Lage der Metallindustrie ganz genau anschauen. Zudem werden die Vertrauensleute bei der Mannschaft reinhören, was unsere Mitglieder erwarten. Ende November steht dann fest, wie hoch unsere Forderung sein wird. Zur Zurückhaltung besteht kein Anlass.

BRENNPUNKT: Wie verläuft die Vorbereitung im Betrieb?

Joachim Nisch: Natürlich will ich jetzt nicht zu viel verraten, schließlich wird der Brennpunkt nicht nur von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelesen. Aber in der VKL

machen wir uns bereits jetzt Gedanken für die Tarifrunde in Sindelfingen. Sicher bin ich mir, dass es einige Überraschungen geben wird, wie wir unsere Stärke kreativ unter Beweis stellen. Mein Motto ist klar: Jetzt sauber vorbereiten, dann im Winter ordentlich was rausholen. Ich freue mich schon auf die heiße Phase in der kalten Jahreszeit.

Lohnerhöhung: Tatsächlich mehr Geld oder reiner Inflationsausgleich?

Für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie haben sich die Entgelte am 1. Juli 2013 bereits um 3,4 % erhöht. Zum 1. Mai 2014 dann nochmal um weitere 2,2 %. Die Tarifentgelte sind im Jahr 2013 stärker gestiegen als die Verbraucherpreise.

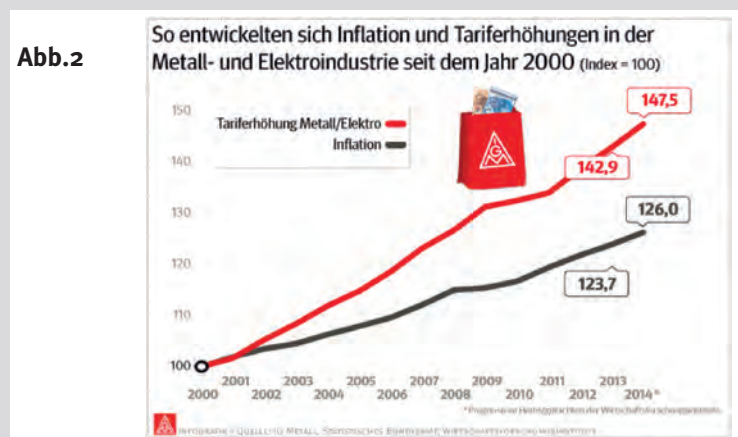


In der Metall- und Elektroindustrie ist der Abstand noch größer als in der Gesamtwirtschaft. Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten, haben 2013 im Durchschnitt 2,3 % mehr Geld verdient als 2012. Die Zahlen gelten für die gesamte Wirtschaft. Arbeitnehmer, für die die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie gelten, haben 2013 sogar 3,0 % mehr verdient als im Vorjahr. Im gleichen Zeitraum sind die Verbraucherpreise um 1,5 % gestiegen (siehe Abbildung 1).

Die Tarifeinkommen in der Metall- und Elektroindustrie sind in den letzten Jahren real gestiegen. Sie sind also mehr als nur ein Ausgleich

der Inflation – am Ende ist tatsächlich mehr Geld zum Leben da. Das heißt: Der „reale“ Einkommenszuwachs – also das Geld, das nach Abzug der Inflationsrate übrig bleibt – betrug 0,8 % (gesamte Wirtschaft) bzw. 1,5 % (Metall- und Elektroindustrie).

Dieses Jahr dürfte dieser Trend anhalten. Die Wirtschaftsforschungsinstitute haben Ende 2013 in ihrem Herbstgutachten für 2014 eine Inflationsrate von 1,9 % vorhergesagt. Die Tarifentgelte in der Metallindustrie werden ab Mai um weitere 2,2 % wachsen – über das ganze Jahr 2014 betrachtet, steigt ihr Einkommen damit im Vergleich zu 2013 um 3,2 %. Damit liegt es um 1,3 % über der erwarteten Preissteigerungsrate (siehe Abbildung 2).





Bildungsfreistellung: (K)ein Thema für Baden-Württemberg?



Die Themen Bildung und Weiterbildung – gerade auch im Erwachsenenalter – sind Dauerbrenner. Wissen ist unser größter Standortvorteil, speziell in Baden-Württemberg. Der Erfolg der hier ansässigen Metall- und Elektroindustrie wäre ohne gut ausgebildete Beschäftigte gar nicht möglich. Darum erstaunt es umso mehr, dass gesetzlicher Urlaub für Bildung – also Bildungsfreistellung – erst seit 2011 überhaupt ein Thema in Baden-Württemberg ist.

Bildungsfreistellung: Was bedeutet das überhaupt? Gibt es das in Deutschland? Und warum? Und um welche Arten von Bildung geht es?

Konkret bedeutet Bildungsurlaub oder -freistellung, dass ein Arbeitnehmer bezahlt von der Arbeit freigestellt wird, um sich beruflich oder politisch weiterzubilden. Die Grundlage dafür ist ein Gesetz. Jede Bürgerin und jeder Bürger im Land hätte somit die Möglichkeit, sich z. B. für einen Englischkurs bezahlt freistellen zu lassen.

Vom internationalen Übereinkommen zum Gesetz

In Deutschland existiert in allen Bundesländern bis auf Baden-Württemberg, Bayern, Thüringen und Sachsen ein Bildungsfreistellungsgesetz, das dies ermöglicht. Startschuss zum Thema war bereits 1974 bei einer Konferenz der International Labour Organisation (ILO). Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Ihr gehören 185 Staaten an, vertreten durch Repräsentanten der Regierung, aber auch durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ihr Ziel ist die Sicherung des Weltfriedens durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen, speziell durch das Setzen von Arbeitsnormen.

Bei der Konferenz im Juni 1974 unterzeichnete Deutschland ein internationales Übereinkommen zum Bildungsurlaub. Konkret bedeutete dies, eine Politik festzulegen und durchzuführen, um bezahlten Bildungsurlaub zu fördern, einschließlich Berufsbildung auf allen Stufen, allgemeiner, politischer und gewerkschaftlicher Bildung. Bis heute blieb der Bund untätig und auf Länderebene existieren weiterhin vier Bundesländer ohne Bildungsfreistellungsgesetz.



Allerdings gibt es Hoffnung für die Baden-Württemberger: Im Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung findet sich die Einführung einer bezahlten Bildungsfreistellung von fünf Arbeitstagen pro Jahr.

Gewerkschaften fordern „Gib mir 5“

Die Gewerkschaften drängen jetzt die Landesregierung, das Versprechen aus

dem Koalitionsvertrag endlich umzusetzen. Der DGB Baden-Württemberg hat unter dem Motto „Gib mir 5“ eine Kampagne für die Bildungszeit gestartet.

Auch die Vertrauensleute der IG Metall bei Daimler Sindelfingen haben in einer Resolution die Bildungszeit gefordert. Sie sind nun mit den Spitzen der grün-roten Landesregierung sowie mit den Fraktionen im Landtag im Gespräch. Demnach soll das Gesetz bis zu Beginn des neuen Jahres in Kraft treten. Die nächsten Wochen werden zeigen, ob sich Worte in Taten wandeln werden.

Die IG Metall wird in Sachen Bildungszeit weiter am Ball bleiben und die schnelle Einführung von der Landesregierung einfordern.

Weitere Infos:
www.gibmir5.dgb.de

Gute Laune trotz nasskalten Wetters

Gute Arbeit. Soziales Europa.“

Fotos: Betriebsrat, Daimler AG, K. Siegel



Rund 1.000 Menschen haben sich trotz des Regenwetters am Demozug durch Sindelfingen beteiligt und waren bei der anschließenden Kundgebung auf dem Marktplatz

Unter dem Motto „**Gute Arbeit. Soziales Europa.**“ standen in diesem Jahr die Veranstaltungen rund um den 1. Mai, die vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ausgerichtet wurden. Um 11 Uhr startete auch in Sindelfingen am Bahnhof ein **Demozug, an dem sich rund 1.000 Menschen beteiligten** – von nasskaltem Regenwetter, grauen Wolken und niedrigen Temperaturen ließen sie sich nicht aufhalten.

Im Anschluss an den Demozug versammelte sich die Menge zur **Kundgebung auf dem Marktplatz** in Sindelfingen. Einer der Redner bei der Kundgebung war **Helmut Roth**, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Mercedes-Benz Werk Sindelfingen und Vor-

sitzende des DGB-Kreisverbands Böblingen. Im Fokus seiner Rede stand „Gute Arbeit“. Es ist das Motto vieler Themen, mit denen sich der DGB befasst: von Mindestlohn, über prekäre Beschäftigung wie Leiharbeit, Werkverträge und Minijobs bis hin zu Ausbildung, Praktika und Jugendarbeitslosigkeit sowie die derzeit viel diskutierte Rente mit 63 Jahren.

All diese Themen griff Helmut Roth auf und versicherte: „**Wir haben uns schon immer für gute Arbeit stark gemacht und wir werden solange weiter kämpfen, bis wir gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten erreicht haben – und zwar weltweit.**“



IG Metall Region Stuttgart

Automobiltag 2014

Gute Arbeit - Gut in Rente

Dieses Jahr stand der von der IG Metall Region Stuttgart organisierte Automobiltag 2014 ganz im Zeichen von arbeitspolitischen Zukunftsperspektiven für die Automobilindustrie. Rund 100 Teilnehmer sind der Einladung der IG Metall gefolgt. Darunter Gäste aus Wissenschaft und Forschung sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter der Branche.

Diskutiert wurden insbesondere die arbeitspolitischen Perspektiven für die Beschäftigten der Automobilindustrie in der Region Stuttgart. Neben theoretischen Ansätzen gab es zudem Redebeiträge, welche die Situation in den Betrieben veranschaulichten. Dabei gingen die Referenten auf diverse Themen ein: von Arbeitszeitflexibilisierung, über Work-Life-Balance, alters- und altersgerechtes Arbeiten, Altersübergänge, Qualifikation, belastungsorientierte Rotationen bis hin zu besseren Arbeitsmitteln und Rentenregelungen.

Im Mittelpunkt der Diskussionen standen jedoch immer die Beschäftigten. Aus dem Mercedes-Benz Werk Sindelfingen war der neu gewählte Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı als Referent geladen. In seinem Redebeitrag beleuchtete er das Thema altersgerechte Arbeitsplätze aus Sicht der Beschäftigten.



Ergonomisch. Tankeinbau in der Montage S-Klasse im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen. Foto:Daimler

In seinem Vortrag ging der Betriebsratsvorsitzende auf aktuelle Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Herausforderungen im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen ein. In den Betriebsvereinbarungen des Standorts sei stets der Leitsatz verankert, dass die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und die Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten gleichrangige Ziele sind. Diesen Leitsatz entsprechend umzusetzen oder zu forcieren sei ein wichtiger

Schritt im Sinne der Beschäftigten, so dass diese ihr Rentenalter gesund erreichen können. Er stellte in seinem Vortrag zudem heraus, dass der Betriebsrat nicht akzeptieren kann, dass die Beschäftigten die Kosten für mehr Ergonomie selbst bezahlen sollen. Nach Einschätzung des Betriebsrats fordere die Unternehmensseite nämlich genau das, wenn diese einer immer älter werdenden Belegschaft eine radikale Leistungsverdichtung sowie immer steigende Leistungsanforderungen aufzwingt. Die Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze wird somit zu einer der wichtigsten Herausforderungen, um Beschäftigten weiterhin einen angemessenen Arbeitsplatz bieten zu können.

*Ergun Lümalı,
Betriebsratsvorsitzender
am Standort Sindelfingen*



Wir müssen weg vom Leitbild der olympiareifen Belegschaften, die in den Montagehallen immer schneller und immer mehr arbeiten sollen. Das wäre nicht nur ungerecht gegenüber Jungen und Älteren, sondern es wäre aus meiner Sicht auch die falsche Form des Wirtschaftens. Eine oft zitierte Grundidee der Gewerkschaft lautet: Die Wirtschaft ist für den Menschen da, nicht der Mensch für die Wirtschaft. Übersetzt auf unser Thema heißt das: Nicht die älter werdenden Menschen müssen sich mit den Arbeitsbedingungen abfinden, sondern die Arbeitsplätze müssen so gestaltet werden, dass Menschen gesund das Rentenalter erreichen können.

Europa zu Gast in Stuttgart

Europatag in Stuttgart



Fotos: IG Metall, graffiti

Seit 1986 feiert Europa Frieden und Einheit am Europatag. Am 09. Mai 1950 stellte der damalige französische Außenminister Robert Schuman in Paris seine Vision einer neuen politischen Zusammenarbeit für Europa vor. Diese Vision sah die enge Zusammenarbeit der europäischen Nationen vor und sollte somit künftig Kriege zwischen ihnen unvorstellbar machen.

Eine Podiumsdiskussion, ein FlagMob und zum Abschluss ein großes Fest: alles im Zeichen von Europa. Der Mai war auch der Europa-Monat für die IG Metall Stuttgart. Anlass war, Menschen zu motivieren, am 25. Mai 2014 zur Wahl zu gehen. Mit Erfolg: die Wahlbeteiligung stieg.

Höhepunkt der Aktionen war das Europafest am 17. Mai auf dem Erwin-Schöttle-Platz in Stuttgart. Mit dabei war auch die Initiative Respekt.tv die ebenfalls auf die Wahl aufmerksam machte und möglichst viele Menschen zum Wählen motivieren wollte. Auf die Festbesucher wartete ein buntes politisches und kulturelles Programm. Neben Folklore und Weltgesängen gab es Redebeiträge über aktuelle Problematiken innerhalb Europas. Außerdem wurden die Gäste mit politisch orientierter Comedy, von Ball-Künstlern und Redebeiträgen unterhalten.

Mit den Worten „Es gibt keine Alternative zu einem einheitlichen, demokratischen und sozialen Europa!“

sprach sich der 2. Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, deutlich für ein geeintes Europa aus. Damit verbunden ist für ihn unter anderem die Forderung nach einem umfassenden Schutz der Arbeitnehmerrechte in der EU.



Neben Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen genossen einige prominente Besucher das bunte Treiben: Fritz Kuhn, Oberbürgermeister von Stuttgart, Integrationsministerin von Baden-Württemberg Bilkay Öney, der 2. Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann, SPD Spitzenkandidatin für Europa Evelyne Gebhardt und der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhardt.

Vereint für Europa. Welche Bedeutung Europa und die Europawahl für Stuttgart hat, war am sogenannten "Promi-Faktor" sichtbar. Von links nach rechts: Jörg Hofmann (2. Vorsitzender IG Metall), Bilkay Öney (Integrationsministerin BaWü) Fritz Kuhn (OB Stuttgart), Evelyne Gebhardt (SPD) und Uwe Meinhardt (1. Bevollmächtigter IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart)



Mitfahrbörse



**Versprochen ist versprochen:
die Fahrbörse ist wieder da!**

In der Februar-Ausgabe des BRENNPUNKT-Magazins kündigten wir an, dass wir die beliebte BRENNPUNKT-FAHRBÖRSE wieder zum Leben erwecken würden. Erst Ende 2013 hatten wir uns von ihr verabschiedet. Aber zahlreiche Anrufe und persönliche Appelle aus der Belegschaft machten deutlich:

Die BRENNPUNKT-FAHRBÖRSE muss wieder aktiviert werden. Gerne erfüllen wir solche Wünsche und führen die Fahrbörse hiermit an dieser Stelle wieder ein. Wir bedanken uns für die Anregungen und freuen uns auf weitere Rückmeldungen!

Das neue BRENNPUNKT-Redaktionsteam stellt sich vor

Vor ihrem Weggang zum GBR hat die ehemalige Chefredakteurin Silke Ernst noch dafür gesorgt, dass der BRENNPUNKT weiterhin in motivierten Händen liegt: Seit dem 1. Mai 2014 übernimmt Anne Katrin Brunsch (Foto links) die Redaktionsleitung des beliebten IG Metall-Magazins. Tatkräftig unterstützt wird sie dabei von der zweiten neuen Kollegin im Kommunikationsteam des Betriebsrats, der erfahrenen Journalistin Kerstin Siegel (Foto rechts). Die beiden freuen sich darauf, die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen weiterhin mit interessanten Informationen und Reportagen rund um das Thema Interessenvertretung zu versorgen. Sie sind zudem offen für Anregungen und freuen sich über Rückmeldungen aus der Belegschaft.



fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	Bietigheim-Bissingen	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Orban, Janos		0176 / 31307558
S, B	Bildechingen	Tor 7	C-Schicht	Jacobs, Heinz-Uwe	87008	-
B	Dußlingen	Tor 1 bis 5, Hulb	A-Schicht	Groms, Richard	83757	07072 / 504576
S, B	Göppingen	alle Tore	B-Schicht	Nausch, Marcel	84448	0176 / 95823299
S, B	Hechingen, Bisingen, Grosselfingen	Tor 1	B-Schicht	Dirksen, Alexander		0173 / 6560470
S, B	Heilbronn	alle Tore	Normal-/Gleitzeit	Meyer, Konrad	64065	07131 / 744869
S, B	Herrenberg	Tor 7, 9, 1	C-Schicht	Bahlinger, Uwe	65649	07032 / 75287
S	Nagold-Iselshausen	Tor 3, 7	Normal-/Gleitzeit	Schmitt, Jürgen	84068	-
S, B	Neckartailfingen	Tor 3 bis 16	Normal-/Gleitzeit	Wohlfarth, Peter	43405	07127 / 925379
S	Niefern-Öschelbronn	Tor 9, 10	B-Schicht	Breining, Edmund		0176 / 34990025
S, B	Oberjettingen	Tor 1	A-Schicht	Sailer, Werner		0172 / 2586483
S, B	Oberndorf N. / Sulz	Tor 7	Normal-/Gleitzeit	Doll, Uwe		07423 / 8772857 0170 / 6766259
S, B	Pliezhausen	Tor 1	Normalarbeitszeit	Sulz, Michael	64445	0176 / 49919125
S, B	Plochingen	alle Tore	B-Schicht	Gjinag, Ilesh		0152 / 03963657
B	Rottenburg und Umg	Tor 5, 9, 7	A-Schicht	Daub, Thomas	74533	0177 / 7505547
S	Schömburg bei Neuenbürg	Tor 5 und 10	A-Schicht	Samardric, Denis		0163 / 6858963
S, B	Sifi - Goldberg	Tor 5, 7	A-Schicht	Hansu, Ramazan	81214	-

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht

C-Schicht

D-Schicht (WE)

Normal-/Gleitzeit

Name

Telefon privat

Datum Unterschrift

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

