



# Brennpunkt

m a g a z i n

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

Foto: Betriebsrat, Daimler AG



**Shared Service Center -  
Solidarität mit den  
Betroffenen**

**Was Beschäftigte von den  
Unternehmensplänen halten**

**Generationen-  
management**  
Produktion im Bau 32

8-11

**Rente mit 63**  
Lösungsvorschläge für  
die Lückenproblematik

12-13

**Zukunftsbild  
Sindelfingen 2020+**  
Interview zur Betriebsvereinbarung

14-15

**35-Stunden-  
Woche**  
Special zum Jubiläum

28-32



## Liebe Kolleginnen und Kollegen

kurz vor den Sommerferien haben wir berichtet, dass wir mit der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ Investitionen von etwa 1,5 Milliarden Euro für unseren Standort sichern und ein neues Fahrzeug nach Sindelfingen holen konnten. Die Veränderungen, die der Umbau mit sich bringen wird, werden unserem Standort nach und nach ein ganz neues Gesicht verleihen. Die Wirkung der Investitionen, die wir vereinbart haben, werden wir erst über die kommenden Jahre beobachten können. Andere Erfolge sehen wir unmittelbar – so wie die Festanstellung der 100 Kolleginnen und Kollegen, die seit Frühjahr befristete Verträge haben und nun zum 1. Oktober 2014 ihren Festvertrag bekommen.

Dass auf der anderen Seite genauso die Kolleginnen und Kollegen geschützt werden müssen, die bereits eine Festanstellung haben, verlieren wir in unserer Freude aber nicht aus den Augen. Die Bildung von „Shared Service Centern“ und die Auswirkungen auf unseren Standort verfolgen wir dabei mit Sorge – und nicht nur wir Betriebsräte. Aus vielen Bereichen erreichten uns Solidaritätsbekundungen für die betroffenen

Kolleginnen und Kollegen im Controlling und in der Buchhaltung. Die Pläne der Unternehmensleitung, auch in anderen indirekten Bereichen nach einer Funktionsanalyse Ablaufoptimierungen – unter dem Stichwort „KVP“ (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) – vorzunehmen, werden überall skeptisch wahrgenommen. Wie die Vorgänge bewertet werden und welche Lösung der Betriebsrat sich vorstellen könnte, haben wir auf den Seiten 4-7 zusammengefasst.

Wenn wir über die Zukunft unseres Standorts reden, dann geht es nicht nur um die Sicherung von Arbeitsplätzen – es geht darum, *gute* Arbeit zu sichern. Dazu gehört, dass Beschäftigte auf ihrem Arbeitsplatz eine Chance haben, gesund bis zu ihrem Renteneintritt tätig zu sein. Durch die Rente mit 63 können sich nun einige Kolleginnen und Kollegen früher auf den Ruhestand freuen, aber durch die neue Gesetzgebung ergeben sich auch viele Fragen zur Rente und Altersteilzeit. Einige haben wir auf den Seiten 12-13 beantwortet.

Ein Projekt zum Generationenmanagement, das in Bau 32 umgesetzt wurde, bietet erste Ansätze für Kolleginnen und Kollegen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz verweilen können (S. 8-11). Aber über die nächsten Jahre ist es weiterhin unser Ziel, mit unserer Ergonomieoffensive dahin zu gelangen, dass Arbeitsplätze von Beginn an so gesundheitsschonend wie möglich gestaltet sind.

Die in der Betriebsvereinbarung festgeschriebenen 30 weiteren Ausbildungsplätze jährlich kommen ab 2016

zum Tragen – was aber nicht heißt, dass sich in der Ausbildung bis dahin nichts tut. Gerade wurde wieder über 100 jungen Leuten eine Ausbildung in unserem Werk angeboten – 60 % davon sind Mitarbeiterkinder (siehe Bericht zur Bewerberwoche, S. 21-23). Wir freuen uns, die nächste Generation bei uns begrüßen zu können und blicken voller Zuversicht auf viele weitere Jahre mit einer starken Sindelfinger Mannschaft.

Damit das Arbeitsleben unserer Auszubildenden sich auch in ihrem Sinne gestaltet, haben sie seit Langem ihre eigene Interessenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, für welche diesen Herbst wieder Wahlen anstehen (siehe S. 24-25). Wir freuen uns über das Engagement, mit welchem sich unsere Jugend- und Auszubildendenvertreter für ihre jungen Kolleginnen und Kollegen einsetzen und bitten darum, dass sie aus ihren Bereichen die Unterstützung für ihre Arbeit bekommen, die sie brauchen.

Die geschlossene Vereinbarung ist komplex und es sind sicher an der einen oder anderen Stelle noch Fragen offen – wir werden weiterhin kontinuierlich berichten und nach und nach alle offenen Fragen beantworten (siehe Interview S. 14-15). So werden wir auf den bevorstehenden Centerversammlungen nochmal einige Aspekte hervorheben und zu aktuellen Themen informieren.

Ergun Lümali  
Betriebsratsvorsitzender

Helmut Roth  
Stellv. BR-Vorsitzender



**Kundgebung**  
**Samstag, 11.10.2014, 12 Uhr**  
**Wilhelmsplatz Stuttgart**

Begrüßung und Eröffnung:  
 Bernhard Löffler, DGB Regionsgeschäftsführer

Mit Redebeiträgen von  
 Cuno Hägele, verdi-Geschäftsführer des Bezirks Stuttgart  
 Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart

DGB, TTIP, EVG, GEW, and other logos.

# HERZLICH WILLKOMMEN AZUBIS

„Hallo“ liebe neue Auszubildenden und DH- Studierende,  
 im Namen der Jugend- und Auszubildendenvertretung – kurz JAV –  
 begrüße ich euch hier beim Daimler! Am 15. September habt ihr einen  
 neuen Lebensabschnitt begonnen und an dieser Stelle wünschen wir  
 euch einen guten Start ins Berufsleben und viel Erfolg im Mercedes-  
 Benz Werk Sindelfingen. Und solltet ihr jemals irgendwelche  
 beruflichen oder persönlichen Anliegen haben, könnt ihr euch gerne  
 an uns wenden – wir Jugendvertreter der IG Metall helfen euch in allen  
 Belangen weiter und stehen für euch und eure Interessen ein!

Euer Marcel Breining, Jugend- und Auszubildendenvertreter



Foto: Betriebsrat, Daimler AG

## Inhalt

Seiten	Themen
4-7	<b>Shared Service Center</b>
8-11	<b>Generationenmanagement</b> Bau 32
12-13	<b>Rentenregelung</b> Abschlagsfrei in Rente
14-15	<b>Zukunftsbild Sifi 2020+</b> Interview
16-17	<b>Schwerbehindertenvertretung 2014</b>
17	<b>DKMS</b> Spender gesucht
18-19	<b>Tarifrunde 2015</b> Ausblick
20	<b>Mindestlohn</b> Kommentar
21-23	<b>Let's Benz Bewerberwoche</b> Rückblick
24-25	<b>JAV-Wahlen 2014</b> Spitzenkandidaten
26-27	<b>50 Jahre bei der IG Metall</b> Fritz Stahl, OF
28-32	<b>35-Stunden-Woche</b> Jubiläumsspecial
33	<b>Fremdfirmen</b> bei Daimler
34-35	<b>ProCent</b> Projekte aus Sindelfingen
36	<b>Fahrgemeinschaft</b> Mitfahrer gesucht

### 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  
 Sabrina Lang (JAV)

**Kontakt:** Redaktion BRENNPUNKT, HPC:B300  
**Mail:** br-sifi-kommunikation@daimler.com  
 Anne\_Katrin.Brunsch@daimler.com

**Layout:** Edgar Joerg



# Shared Service Center

## Das halten Beschäftigte von den Verlagerungsplänen des Unternehmens

**H**undert kaufmännische Stellen am Standort Sindelfingen und an weiteren Daimler-Standorten stehen kurz vor dem Aus. Eine Erhebung in ausgewählten Referenzabteilungen hat ergeben, dass die identifizierten Stellen SSC-geeignet wären. D. h. standardisierte aber auch komplexere Controlling-Prozesse sollen in einem SSC Controlling zusammengefasst und schwerpunktmäßig in die Daimler Group Services Berlin GmbH (DGSB) umgesiedelt werden, in der die tariflichen Regelungen für das Kfz-Handwerk Ost gelten und damit schlechtere Konditionen als in der Metall- und Elektroindustrie.

Insgesamt sollen am Standort Sindelfingen **rund 30 %** der Stellen im Controlling bis zum Jahr 2020 verlagert werden. Auf alle Daimler-Standorte gesehen, geht die Unternehmensleitung derzeit von einem **Arbeitsvolumen von rund 700 Vollzeitstellen** aus. Doch die Anzahl der davon betroffenen Menschen dürfte vermutlich deutlich größer sein, da in diesen Bereichen oft in Teilzeit gearbeitet wird. Die genaue Anzahl und Verteilung des Personalüberhangs auf die Daimler-Betriebe hat das Unternehmen noch nicht vorgelegt.

Bisher ist außerdem offen, ob die in der Daimler AG verbleibenden Tätigkeiten neu zugeschnitten werden und eine Umorganisation im gesamten Bereich Finance und Controlling erfolgt. Klar ist,

dass am Ende des Prozesses an allen betroffenen Standorten ein Personalüberhang entstehen wird. Nach diesem Prinzip soll weltweit in den Controlling-Bereichen verfahren werden.

Durch das Bilden von Shared Service Centern gehen vor Ort Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten verloren. Die Standorte werden durch die drastische Verkleinerung der kaufmännischen Bereiche regelrecht ausgehöhlt. Es stellt sich auch die Frage, wie zukunftsfähig eine kaufmännische Berufsausbildung an den Standorten künftig noch sein wird.

Wesentlich zielführender wäre es aus Sicht der Betriebsräte, Shared Service Center an den bestehenden Standorten einzurichten – als sogenannte „Center of Competence“. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) hat hier noch Diskussionsbedarf mit der Unternehmensleitung. In jedem Fall wird der GBR aber, wie schon zuvor für das SSC Accounting und das SSC HR, einen Interessenausgleich/Sozialplan mit dem Unternehmen verhandeln, um die negativen Folgen für die betroffenen Beschäftigten abzufedern. Was ebenfalls feststeht: Vor Abschluss eines solchen Interessenausgleich/Sozialplans werden Funktionsverlagerungen, die Gegenstand der laufenden Verhandlungen sind, nicht stattfinden.

Neben Stellen im Controlling sollen bis 2019 auch alle Accounting-Funktionen,

außer der Betriebsbuchhaltung, von den Standorten der MBC und Truck Group nach Berlin verlagert werden – das hat die Unternehmensleitung bereits erklärt. Dies betrifft weitere 204 Beschäftigte im Unternehmen. In Sindelfingen sollen es in der Anlagenbuchhaltung und im Operations Support (FAO/DA und FAO/R) die Stellen von 50 Beschäftigten sein. Und auch in anderen indirekten Bereichen (außer RD) sind nach einer Funktionsanalyse Ablaufoptimierungen – unter dem Stichwort „KVP“ (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) – vorgesehen. Bisher ist völlig unklar, wie die Betroffenen an den Standorten der Daimler AG weiterbeschäftigt werden können. Doch damit nicht genug: Nach 2020 ist aus Sicht der Verantwortlichen im Accounting auch eine Verlagerung der Betriebsbuchhaltung an einen zentralen Standort nicht ausgeschlossen.

Für die Betroffenen bringt diese Ungewissheit eine große Sorge um ihre Zukunft mit sich, auch wenn sie zunächst bis zum Jahr 2020 am Standort Sindelfingen vor betriebsbedingter Kündigung gesichert sind. Das Mitgefühl und die Solidarität der Kolleginnen und Kollegen sind ihnen sicher – im Folgenden haben wir Solidaritätsschreiben und Kommentare zusammengetragen, die die **BRENNPUNKT**-Redaktion in den vergangenen Wochen erreicht haben.

# Beim Verdienst hört „Wertschätzung“ auf

Ein Kommentar von VKL-Mitglied und Buchhalter  
Christoph Eisele zur Verlagerung von Arbeitsplätzen  
aus den Bereichen Controlling und Accounting



Foto: Betriebsrat, Daimler AG

Lang, lang ist's her, 2010 war es, als die Rechnungsprüfung Zug um Zug in die Daimler Group Services Berlin GmbH (DGSB) nach Berlin verlagert wurde und man bei Daimler den ersten Versuchsballon startete, kaufmännische Tätigkeiten in Dienstleistungsgesellschaften auszugründen.

Was IBM und HP können, kann ich doch auch, sagte sich unser Vorstandsvorsitzender Dieter Zetsche wohl.

Schon damals hielten die Beschäftigten aus den jeweiligen Rechnungswesen der Standorte die geplante Verlagerung von Arbeitsplätzen für keine besonders glückliche Idee und kamen zu entsprechenden Kundgebungen in Möhringen und Untertürkheim zusammen, um ihren Unmut darüber kundzutun. Aber der Standort „Berlin Ost“ lockte unser

Unternehmen gewaltig, weil es für diesen Standort EU-Fördergelder gibt und das Gebiet darüber hinaus eine hohe Arbeitslosenzahl aufweist und somit jede Menge billige Arbeitskräfte bieten kann. RENDITE war auch schon damals das Schlagwort, was heute durch das Projekt „Fit for Leadership“ noch wesentlich ausgeweitet wurde, denn man will ja in allen Segmenten unseres Unternehmens wieder „spitze“ werden, also braucht man auch die höchste Rendite in der Bilanz.

Das Mittel, die angestrebte Rendite zu erzielen ist denkbar simpel – einfach damals in 2010 wie heute in 2014 Stammebelegschaften gegen Dienstleister in Billigtarifgebieten und im fernen Ausland austauschen. Man übersieht gewollt oder ungewollt die Gefahren und die Mehrkosten die solche Verlagerungen nach sich ziehen, als da wären: Ständige Fluktuation des Personals (wer will schon Jahre lang für einen Hungerlohn in Deutschland arbeiten), teure Anmietungen, Instandhaltungen, hohe Kosten für IT-Technik, Logistik und Flugkosten, die insbesondere seit der Verlagerung von Rechnungsprüfungsfunktionen auf die Insel Cebu (Philippinen) zu Buche schlagen – Expats und Berater für die ganze

Verlagerungsthematik noch gar nicht eingerechnet. Aber wenn der Zug erst einmal rollt und der Personalchef Druck auf die Vorstände und Direktoren macht, wird halt ein neues Fass aufgemacht, die Stammbeschäftigten werden erneut in Angst und Schrecken versetzt und bekommen gesagt, dass der Beruf „Kaufmann oder Kauffrau“ heute eben der falsche ist. BASTA!!!

Dass Standorte wie der mittlere Neckarraum leider zu den teuersten gehören, da es sich um ein Ballungsgebiet handelt und große Industrieanstaltungen vorhanden sind, interessiert die Vorstände, Direktoren und umsetzende Bereichsleiter wenig. Wenn die RENDITE stimmt, glänzt der Stern wieder – ob die bedrohten Stammbeschäftigten, die treu und brav ihre Jahreswagen mieten, dies ebenfalls weiterhin tun oder nicht, nehmen die Verantwortlichen mit einem Schulterzucken zur Kenntnis. Wichtig sind ja nur die Märkte in Indien und China. Denn zwei Prozent der dortigen Bewohner sind eben zig Millionen Millionäre und somit spielt das Thema „Deutschland“ oder „Europa“ nur eine untergeordnete Rolle.

Dass gerade durch ein Werk wie Sindelfingen die größten Gewinne eingefahren werden, weil hier die Ikonen des Automobilbaues von Daimler entstehen, interessiert auch nur deshalb, weil diese Gewinne in neu zu bauende Werke ins ferne Ausland fließen.

## Rückblick



Protest.  
Beschäftigte aus dem Rechnungswesen zeigten bereits im Juli 2010, dass sie nichts von den Unternehmensplänen halten.





Sindelfingen, bald ein Standort ohne Kaufleute, ist leider keine Utopie mehr sondern bittere Wahrheit. An Verlagerungen von Arbeitspaketen, z. B. im Controlling und in der Buchhaltung, will man festhalten, obwohl es kaum mehr Ersatztätigkeiten an diesem Standort für die Beschäftigten gibt. Das Unternehmen geht in seiner Gier nach Rendite sogar soweit, Arbeit doppelt zu bezahlen – zum einen die der „neuen“ Beschäftigten in den Dienstleistungszentren und zum anderen die der Stammbeschäftigten, deren Arbeit man verlagert hat und die nun verzweifelt auf dem leeren Stellenmarkt nach Arbeit suchen und oft keine adäquate neue Beschäftigung im gleichen Ranking fin-

“  
Christoph Eisele,  
VKL-Mitglied und Buchhalter

den. Deshalb wollen die IG Metall-Betriebsräte festschreiben, dass Verlagerungen von Arbeitspaketen nur dann erfolgen, wenn Beschäftigte aus dem Unternehmen ausscheiden. Traurig ist das Ganze auch für unsere Azubis, die freudig ihre Ausbildung in einem vermeintlich „super tollen Unternehmen“ starten und denen nach ihrer Abschlussprüfung ein STOPPSCHILD vor die Nase gehalten wird mit der Aufschrift: „PECH GEHABT“ – die Musik spielt heute in

**Sindelfingen, bald ein Standort ohne Kaufleute, ist leider keine Utopie mehr sondern bittere Wahrheit.**

Berlin, Madrid und Cebu, du kannst an den Montagebändern darüber nachdenken, einen falschen Beruf erlernt zu haben. „Das Beste oder nichts“ endet für diese jungen Menschen dann mit reichlich Frust und vielleicht einer geballten Faust in der Tasche.

## Uneingeschränkte Solidarität im Kampf um den Erhalt eurer Arbeitsplätze!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch wir Logistiker in Sindelfingen sind entsetzt über die Entscheidung des Managements, Stellen im Verwaltungsbereich zu verlagern.

Wir erklären euch daher unsere uneingeschränkte Solidarität im Kampf um den Erhalt eurer Arbeitsplätze!

Wie viele andere Unternehmen hat sich Daimler dazu entschieden, für Bereiche, die nicht zum eigentlichen „Kerngeschäft“ gezählt werden, Niedriglohngebiete aufzusuchen. Mal wieder liegt der Schluss nahe, dass es sich dabei lediglich um Gewinnmaximierung handelt, die auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird.

Kundenbeziehungen, Qualität, standortübergreifende Arbeitsorganisationen u. v. m. verlieren immer mehr an Bedeutung! Es zählt einzig und allein, wie Kosten und Personal reduziert werden

können. Durch eine Standortschließung oder durch Standortkonsolidierungen wird von Seiten des Managements ein juristisch sicherer Weg gesucht, um Druck für die so genannten Freiwilligenprogramme aufzubauen oder um Kündigungen aussprechen zu können.

Die Leistung der Beschäftigten wird nicht mehr wertgeschätzt und der Umgang mit ihnen seitens des Managements wird immer respektloser.

Auch hier wurden unsere Kolleginnen und Kollegen Opfer der Profitsteigerung, einziges Ziel ist es, den Aktionär zu bedienen.

Wir verurteilen die zunehmende unternehmerische Verantwortungslosigkeit und kritisieren die reine Willkür beim Personalabbau.

Wir wünschen den kaufmännischen Angestellten bei Daimler Sindelfingen, den Buchhaltern, Controllern und Personalern alles Gute für die laufenden



Foto: Betriebsrat, Daimler AG

Auseinandersetzungen und viel Standfestigkeit!

Mit solidarischen Grüßen  
Claudio Ugolino

Beauftragter des Betriebsrats /  
VKL-Mitglied



# „Auslagern mit Tradition und um jeden Preis“



Foto: Betriebsrat, Daimler AG

**S**chon beim Abschluss der ZUSI war es ein Thema: Die Dienstleister in Werk- schutz und Kantine wurden zur Dispo- sition gestellt und müssen seither, um weiterhin direkt beim Daimler beschäf- tigt bleiben zu dürfen, für gleiches Geld mehr arbeiten. Trotzdem stehen beide Bereiche immer noch regelmäßig im Fokus und werden Stück für Stück aus- gelagert.

**Das tut uns anderen, fest beim Daimler angestellten, Kollegen ja nicht weh.**

Inzwischen wurde auch der Vertrieb zum Großteil nach Berlin ausgelagert. Seit- dem müssen Werkstätten auch hier im Großraum Stuttgart in Berlin nachfra- gen, ob und welche Art der Reparatur auf Garantie ausgeführt werden darf. Die Kollegen in Berlin sind in einem billi- geren Tarifgebiet und haben weniger Kontakt zu den großen Standorten in Sindelfingen und Untertürkheim. Ob so die Erkenntnisse aus dem Kunden- betrieb noch schnell in schadensvermei- dende Änderungen bei Montage und

*Ein Kommentar von Reiner Bandlow aus RD/FNK*

Entwicklung umgesetzt werden können, wage ich zu bezweifeln.

**Das tut uns anderen, fest beim Daimler angestellten, Kollegen ja nicht weh.**

Es gibt noch viele weitere Beispiele die- ser Art. Wenn jetzt auch Controller- und Buchhalterstellen weit weg vom zu ver- waltenden Objekt verlegt werden, wird sicher auch hier der Sachverstand weni- ger. Wie soll ich sinnvoll Investitions- güter verwalten können, wenn ich noch nie in deren Nähe war? Besser bleibt es in jedem Fall nur dann, wenn ich mich weiterhin mit den damit umgehenden Menschen auch direkt austauschen kann. Für das kurze und sehr auf- schlussreiche Gespräch mit einem Maschinenführer wird wohl kaum ein Reiseantrag bewilligt.

**Das tut uns anderen, fest beim Daimler angestellten, Kollegen ja nicht weh.**

Bis jetzt ist auch die Anzahl der Festangestellten am Standort noch fast unverändert. In kleinen Schritten wird es

immer weniger und jeder ist froh, wenn es nicht ihn erwischt.

Wenn es nach unserer Unternehmens- leitung ginge, gäbe es am Standort keine „unproduktiven“ Arbeitsplätze mehr – alle Aufgaben und Tätigkeiten, mit denen nicht direkt Gewinn erzielt wird, sind über kurz oder lang in Gefahr, ebenfalls ausgelagert zu werden. Wenn dann mal ein Problem auftritt, wird erst einmal viel Zeit dafür benötigt, zu klären, wer außerhalb der eigenen Organis- ation schuld ist. Schade um die Zeit und das Geld, die verschwendet werden, bis die Lösung endlich in Angriff genommen wird. Eine schnelle Lösung, bei der ein- fach alle anpacken müssen und höchst- ens danach die Fehlerursache zukünftig vermieden wird, ist dann nicht mehr gefragt.

**Rendite um jeden Preis – auch gegen jedwede Vernunft. Nein, danke!**

- **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**
- wir, die Vertrauensleute der SE/T, Fabrik und Werkservice (alt: FWT), können es nicht verstehen und sehen es
- für den Standort Sindelfingen kritisch, wenn wichtige Funktionen, wie in der Anlagenbuchhaltung, ausgelagert
- werden sollen. Wir benötigen die Anlagenbuchhaltung am Standort Sindelfingen: Ohne Freigabe der Gelder
- können keine Beauftragungen von Leistungen durchgeführt werden. Wir beauftragen Leistungen, die aus unserer
- Sicht für den Standort wichtig sind, wie das Umsetzen von Projekten, z. B. Werkstatteinrichtungen beschaffen und
- Büros einrichten, Maschinen neu beschaffen und Alt-Anlagen warten. Vor allem Letzteres ist für den reibungslosen
- Produktions- und Fabrikbetrieb von höchster Wichtigkeit und sichert den Standort – auch gegenüber dem
- Wettbewerb. Unsere Stärken in Sindelfingen sind die kurzen Wege und die Möglichkeit, bei zeitkritischen
- Beauftragungen eine Besichtigung vor Ort einzuberufen, um die örtlichen Begebenheiten „live“ zu beurteilen.
- Mit der Auslagerung nach Berlin oder auf die Philippinen ist dies künftig so nicht mehr möglich.
- Aus unserer Sicht ist zu befürchten, dass die Fabrik und unsere Produktion ins Stocken geraten könnten, weil
- wichtige Leistungen oder Anlagen nicht beauftragt werden. Nach dem Motto: „Ohne Banf-Freigabe keine
- Leistungen“. Deshalb muss die Anlagenbuchhaltung am Standort bleiben.
- 
- **Mit solidarischem Gruß, die Vertrauensleute der SE/T (Fabrik und Werkservice)**



**E**s ist eine Erfolgsgeschichte für alle Beteiligten: Im Bau 32 wurde für das zweitürige Coupé der S-Klasse ein besonders konzipierter Montagebereich aufgebaut. Für die Kleinserie können wegen der zu produzierenden Stückzahl von 22 Autos pro Schicht längere Taktzeiten angelegt werden. So konnte in dem Bereich ein anforderungsgerechtes Umfeld für ältere Beschäftigte und Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (ME) geschaffen werden. Eine „Win-Win-Win“-Situation – für die betroffenen Beschäftigten, das Unternehmen und die Betriebsräte, die sich immer wieder für ergonomische Verbesserungen in Sindelfingen einsetzen.

Begonnen wurde mit der Planung des Projekts nach der Entscheidung des Vorstands in 2013, das Coupé der S-Klasse weiterhin im Kleinserienbereich im Bau 32 zu fertigen. Begonnen wurde im 1. Quartal 2014. Ab Februar wurden dann interessierte Kolleginnen und Kollegen auf mehreren Informationsveranstaltungen über die geplanten Montiererstellen unterrichtet. Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung war, dass der Beschäftigte einige von Unternehmensleitung und Betriebsrat zuvor festgelegte Kriterien erfüllte: Unter anderem musste der Bewerber mindes-

tens 53 Jahre alt sein und/oder kritischen Einsatz einschränkungen im bisherigen Arbeitsbereich unterliegen. Außerdem mussten die Bereitschaft bestehen, einen Arbeitsplatzwechsel zu akzeptieren. Mit aus diesem Bewerberkreis ausgewählten Beschäftigten wurde dann ein Arbeitsversuch gestartet.

Die aufgebaute Produktionseinheit besteht derzeit aus 24 Beschäftigten, die über 53 Jahre alt sind, aus 24 weiteren, die sich in der aktiven Phase der Altersteilzeit befinden sowie aus 20 ME, die noch in einem längeren Takt arbeiten können und 12 ME, die nicht mehr taktgebunden tätig sein können. Es ist geplant, in Bau 32 insgesamt 220 Arbeitskräfte unterzubringen. Dabei ist es erforderlich, eine gute Mischung mit jüngeren Beschäftigten zu gewährleisten, die noch taktgebunden tätig sein können, so dass die Produktion reibungslos funktioniert. Um für diese kleine Teilrotationen aus der Bandarbeit zu ermöglichen, wurden nicht taktgebundene Stationen definiert, die nicht als ME-Arbeitsplätze dienen und somit als Entlastungsrotation für alle zur Verfügung stehen.

Ziel war es, die 80 bisher ausgewählten Beschäftigten möglichst schnell in den Betrieb zu integrieren. Sie arbeiten inzwi-

schon im 2-Schicht-Betrieb und produzieren so pro Tag 44 Autos im 18-Minuten-Takt. 18 Minuten – das klingt im Vergleich zu dem anderthalb bis zwei Minuten Takt, in dem in Halle 46 an den Limousinen geschraubt wird, wie eine Ewigkeit. Doch auch in einem 18-Minuten-Takt kann es stressig werden. Verzögert sich beispielsweise ein Arbeitsschritt und löst dadurch eine Kettenreaktion aus, dann wird es nach hinten raus für die Kolleginnen und Kollegen durchaus eng.

Dennoch sind die Beschäftigten im Bereich zufrieden. Im Vergleich zu ihren vorherigen Positionen können sie die Arbeit nun körperlich und gesundheitlich wieder leisten. Einige von ihnen waren langzeitkrank, bevor sie die Möglichkeit bekamen, in den Bau 32 zu wechseln. So zum Beispiel **Coskun Tulgar**, der nach zwei Operationen an der rechten Schulter und am Bein nicht mehr an seinen alten Arbeitsplatz in der Montage S-Klasse zurückkehren konnte. Wahrscheinlich verursachten die jahrelange einseitige Belastung in seinen Stationen am Band 6 und die Überkopfarbeit die Probleme, die nur noch operativ gelindert werden konnten. In der Konsequenz kann er seine Schulter nur noch einer Belastung von 3-5 Kilogramm aussetzen – etwas, das in keine Standardrotation



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

passt. Ein ungeeigneter Arbeitsversuch in Bau 36 musste abgebrochen werden und damit scheiterte die Wiedereingliederung.

Viele Monate war er zu Hause und hoffte, dass sein Meister gemeinsam mit dem Unternehmen eine Einsatzmöglichkeit für ihn finden würde – vergeblich. „Ich dachte, ich kann ohne die Hilfe des Betriebsrats klarkommen. Nach über 30 Jahren im Unternehmen, war ich davon ausgegangen, dass man schon eine Lösung finden werde und ich bald wieder arbeiten kommen kann. Als aber immer mehr Zeit verging, ohne dass etwas passierte, informierte ich doch den Betriebsrat der S-Klasse“, erzählt Coskun Tulgar.

Er wandte sich an Betriebsrat **Frank Strümpel** und bat um Hilfe. Mit Verwunderung stellte der MOS-Koordinationskreisvorsitzende fest, dass

**Rückkehr.**  
Coskun Tulgar kehrte aus der Langzeitkrankheit an seinen neuen Arbeitsplatz in der Fondmodul-Vormontage zurück.





niemand die Kolleginnen und Kollegen, die sich auf Grund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen schon länger arbeitsunfähig zu Hause aufhielten, darüber informiert hatte, dass es die Möglichkeit gab, sich auf die Stellen in Bau 32 zu bewerben. In Gesprächen mit Unternehmensvertretern und mit Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung konnte erreicht werden, dass bei der Besetzung der Stellen auch diese Langzeitkranken nicht vergessen wurden, sofern sie die Voraussetzungen erfüllten. Coskun Tulgar bewarb sich und ist nun einer der zwölf Beschäftigten in der Fondmodul-Vormontage. Er ist erleichtert und froh, nach über einem Jahr der Ungewissheit und Angst um seinen Arbeitsplatz nun wieder im Werk tätig zu sein. Seit Ende März arbeitet er inzwischen im Bau 32.

Zunächst sollte der Arbeitseinsatz der ME auch in der Vorderachsenvormontage stattfinden. „Bei mehreren Begehungen vor Ort wurden alle Stationen überprüft, ob sie wirklich für ME-Einsätze geeignet sind. Bei der Vorderachsenvormontage haben wir zum Beispiel festgestellt, dass sie mehr Kraft beansprucht als in der



**Entlastung.**  
Das Arbeiten mit Schwerpunkt-Akkuschraubern auf einer 45 Grad ausgerichteten Arbeitsfläche vermeidet eine schlechte Körperhaltung bei den Vormontagetätigkeiten.

Bewertung des Arbeitsplatzes berücksichtigt wurde, wenn etwas nicht 100%ig reibungslos läuft. Deswegen haben wir den Arbeitsplatz dann anders bewertet und er ist nun nicht mehr für ME tauglich“, erklärt Frank Strümpel.

Coskun Tulgar wurde in die Fondmodul-Vormontage versetzt. „Das ist ein guter Arbeitsplatz“, erklärt er zufrieden. „Ich arbeite mit vielen neuen Kollegen und man muss gut zusammenarbeiten, damit alles richtig funktioniert. Körperlich ist die Arbeit leichter als früher, aber man muss sich hier mehr konzentrieren. Man darf keinen Fehler machen, sonst wird es stressig. Zum Beispiel wurden einige Lichter falsch montiert und wir mussten alles nochmal neu machen – da wird es dann auch hektisch.“

Seit dem Start des Projekts finden regelmäßig Begehungen statt, bei denen neben den vielen Beteiligten des Bereichs auch der Betriebsrat, die Planung und die zuständigen Projektverantwortlichen des Bereichs PEW **Petra Zischka** und **Yvette Weiss** mit ihrem Wissen unterstützen. Außerdem werden die umgesetzten Maßnahmen durch die zuständige Werksärztin **Dr. Heike Dannecker** bewertet. So stellte sich heraus, dass nicht alles, das auf den ersten Blick entlastend wirkt, auch Entlastung bringt. Zum Beispiel erwies sich das Heranziehen und Zurückschnellen von hängenden Akkuschaubern als belastend. An den betroffenen Stationen wurde festgestellt, dass es eine größere Entlastung bedeutet, die Hängevorrichtungen zu entfernen und stattdessen die Arbeitsflächen auf eine 45-Grad-Position auszurichten und mit einem Schwerpunkt-Akkuschrauber zu arbeiten, der keine weitere Belastung auslöst.

Insgesamt wurden neun Stationen identifiziert, an denen noch die Notwendigkeit

bestand, Verbesserungen vorzunehmen. Ob eine Station dann letztlich als ME-Arbeitsplatz geeignet ist, wird mit dem Profilvergleichsverfahren bewertet. Nach einer vorgenommenen Änderung wird immer wieder der Stand der ergonomischen Rahmenbedingungen geprüft. Die meisten geeigneten Arbeitsplätze für ME finden sich in den Vormontagebereichen, wo Kleinumfänglichkeiten vorgestellt werden, und in der Vorkommissionierung. Dort sind sechs Arbeitskräfte eingeteilt.

**Konrad Krybus** ist einer von ihnen. Die Set-Kommissionierung ist etwas anders aufgebaut, als er es aus seinen früheren Arbeitsbereichen kennt. So haben die Regale an seinem neuen Arbeitsplatz immer nur 2-3 anstatt 5 Abgriffsebenen. Zwar führt das zu weniger Vorlauf und mehr Regalen, was wiederum mehr Wegezeit zur Folge hat. Aber dank der geringeren Stückzahlen in Bau 32 sind



**Ergonomisch.**  
Regale mit nur 2-3 anstatt 5 Abgriffsebenen entlasten Beschäftigte mit Rückenproblemen.

diese zu bewältigen. Die Stationen gelten als nicht taktgebunden, weil sie nicht am Band sind. Aber da auch hier täglich die Vormontage für 22 Autos erledigt werden muss, gibt es indirekt natürlich doch einen Takt. „Die Arbeit ist aber gut zu





schaffen“, sagt Konrad Krybus. „Es gibt allerhand Hilfsmittel, die die Arbeit erleichtern, wie Sitz-Stehhilfen und flexible Ladungsträger, bei denen man sich nicht soviel bücken oder schwer heben muss.“

Er demonstriert mit einer Zughilfe, wie er rückschonender an Teile kommt, die ganz hinten im Ladungsträger liegen. Wo sich keine Teile verkanten können, sind die Ladungsträger von vornherein in einem 45-Grad-Winkel konzipiert, so dass die Teile automatisch nach vorne nachrutschen.

Frank Strümpel,  
MOS-Koordinations-  
kreisvorsitzender

Die hier umgesetzten  
Maßnahmen sind ein guter  
Schritt in Richtung erfolgreiches  
Generationenmanagement

„Oftmals können schon Kleinigkeiten zu Entlastung führen“, so Frank Strümpel. „Wir sind mit den Abläufen in Bau 32 auf einem guten Weg und freuen uns, dass hier eine Möglichkeit geschaffen wurde, Beschäftigte unterzubringen, die aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit und ihres fortgeschrittenen Alters nicht mehr regulär in der Montage tätig sein können. Die hier umgesetzten Maßnahmen sind ein guter Schritt in Richtung erfolgreiches Generationenmanagement und Verantwortungsbewusstsein gegenüber der

**Arbeiterleichterung.**

Mit einer Zughilfe kommen die Beschäftigten rückschonender an Teile, die ganz hinten im Ladungsträger liegen.

älterwerdenden Belegschaft. Aber dieses Beispiel darf nicht nur als Aushängeschild in einer Kleinserienproduktion dienen, sondern soll der erste Schritt dazu sein, dieses wichtige Thema flächendeckend anzugehen.“



# Abschlagsfrei in die Rente mit 63

## Lösungsvorschläge für die Lückenproblematik

Die Themen „Rente“ und „Altersteilzeit (ATZ)“ beschäftigt die Kolleginnen und Kollegen in letzter Zeit sehr intensiv. Das liegt zum einen an der neuen, im Juli in Kraft getretenen Rentenregelung, die besonders langjährig Versicherten mit 45 Beitragsjahren einen abschlagsfreien Renteneintritt mit 63 Jahren ermöglicht und zum anderen an der Tatsache, dass der „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ auslaufen wird. Dessen Verlängerung wurde daher auch auf die Agenda der nächsten Tarifrunde gesetzt.

Die neue Rentenregelung sorgt nun bei Kolleginnen und Kollegen, die über eine Altersteilzeit nachdenken, sowie bei denjenigen, die bereits in Altersteilzeit

sind und die 45 Beitragsjahre erfüllen, für zahlreiche Fragen. Denn bereits in der „Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Altersteilzeit“ ist geregelt, dass Beschäftigte den frühestmöglichen Renteneintritt mit 63 Jahren nutzen können – allerdings gehen sie mit Rentenabschlägen in den Ruhestand. Es stellt sich also die Frage, wie man bei 45 Beitragsjahren die Altersteilzeit nutzen und gleichzeitig von der Gesetzesänderung profitieren und eine abschlagsfreie Rente erreichen kann.

### Rentenabschläge vermeiden

Von der neuen Rentenregelung betroffen und im „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ berücksichtigt sind die Jahrgänge 1953 bis 1959 – bei Menschen mit Schwerbehinderung ist ein früherer Rentenzugang möglich, daher umfasst die Spanne bei ihnen zusätzlich noch die Jahrgänge 1960 und 1961.

Nehmen langjährig Versicherte nun die Rente mit 63 Jahren in Anspruch, sind mit dem Ende der Altersteilzeit Rentenabschläge hinzunehmen – und diese fallen keineswegs geringfügig aus. Bei Beschäftigten des Jahrgangs 1954 sind es beispielsweise 9,6 %, bei jenen des Jahrgangs 1957 satte 10,5 %. Die Rentenabschläge orientieren sich übrigens an der Regelaltersrente. Hierzu gibt die Deutsche Rentenversicherung in einem individuellen Beratungsgespräch gerne nähere Auskunft.

Was also tun, um Abschläge zu vermeiden? Beschäftigte haben die Möglichkeit die Zeit zwischen dem ATZ-Ende mit 63 Jahren und ihrem frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugangsalter zu überbrücken und diese Lücke damit zu schließen. Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1953 wird das Rentenalter um je 2 Monate angehoben, so dass sich folgende abschlagsfreie Rentenzugänge ergeben:

#### Jahrgang

#### Frühestmögliches abschlagsfreies Rentenzugangsalter

1953	63 Jahre + 2 Monate
1954	63 Jahre + 4 Monate
1955	63 Jahre + 6 Monate
1956	63 Jahre + 8 Monate
1957	63 Jahre + 10 Monate
1958	64 Jahre
1959	64 Jahre + 2 Monate
1960	64 Jahre + 4 Monate
1961	64 Jahre + 6 Monate
1962	64 Jahre + 8 Monate
1963	64 Jahre + 10 Monate
1964	65 Jahre



Foto: IG Metall

Entsprechend müssen Beschäftigte des Jahrgangs 1954 – mit einem frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugangsalter von 63 Jahren und 4 Monaten – 4 Monate überbrücken. Bei Beschäftigten des Jahrgangs 1957 sind es 10 Monate. Hierfür haben die Beschäftigten mehrere Optionen.



# 3 WEGE

## um die Lücke zwischen dem Ende der Altersteilzeit (ATZ) und einer abschlagsfreien Rente zu schließen.

Vorab sei jedoch erwähnt, dass es keine einheitliche, auf alle Beschäftigten zutreffende Lösung gibt. Jeder Fall muss individuell geprüft werden. Dabei ist unter anderem der finanzielle Rentenverlust in der Zeit zwischen dem 63. Lebensjahr und dem individuellen abschlagsfreien Rentenzugangsalter zu bewerten und steuerliche Fragen sowie Fragen rund um den Krankenversicherungsbeitrag gilt es zu klären. Ein Gespräch mit der Krankenkasse ist daher empfehlenswert.

### Option 1: Arbeitslos melden

Prinzipiell besteht die Möglichkeit sich arbeitslos zu melden. Allerdings sind in diesem Fall wichtige Punkte zu berücksichtigen:

- Aufgrund des Ausscheidens im gegenseitigem Einvernehmen aus dem Betrieb ohne Kündigung gibt es eine Sperrfrist von 12 Wochen.
- Die Abfindung in Höhe von 6.000 Euro wird ggf. auf die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes angerechnet.
- Die Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld liegt bei 50 % des versicherungspflichtigen Bruttoeinkommens in der ATZ, d. h. der Aufstockungsbetrag wird nicht berücksichtigt.
- In bestimmten Fällen muss die Krankenversicherung auf eigene Kosten weitergeführt werden.

### Option 2: Mini-Job suchen

Eine gesicherte Überbrückung zwischen der ATZ und dem abschlagsfreien Renteneintritt ist die Aufnahme einer neuen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. eines Mini-Jobs ab 450 Euro im Monat. Die abschlagsfreie Rente wird dann erst später beantragt. Hierbei ist jedoch zu prüfen, ob sich die abschlagsfreie Rente für den einzelnen überhaupt rechnet. Auf Basis des Rentennachbesteuerungsgesetzes steigt bei höherem Renteneintrittsalter auch der zu versteuernde Anteil der

Altersrente. Eine individuelle Beratung ist für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sehr zu empfehlen.

### Option 3: Lücke aus eigenen Mitteln überbrücken

Zu guter Letzt besteht auch die Möglichkeit, die Zeit aus eigenen Mitteln zu überbrücken. Dabei kommen diverse Varianten in Frage:

- Die Auszahlung der monatlichen Daimler-Betriebsrente lässt sich auf das Alter 63 vorverlegen und kann somit auch im Überbrückungszeitraum bezogen werden. Ein entsprechender Antrag ist bei der Daimler Unterstützungskasse in Stuttgart zu stellen.  
(HPC Z100, 70546 Stuttgart)
- Die Abfindung in Höhe von 6.000 Euro kann ebenfalls auf das 63. Lebensjahr vorgezogen werden.
- Zudem können Bezüge aus DVK2 (Daimler Vorsorgekapital 2; Wandlung Ergebnisbeteiligung/ Weihnachtsgeld), Zukunftskapital, Direktversicherung sowie Riester Rente vorgezogen werden.
- Noch offen: Derzeit wird geprüft, ob auch auf den Zusatzbaustein Überbrückungsgeld aus dem DVK 1 (Daimler Vorsorgekapital 1; Versorgungsguthaben des Mitarbeiters) zurückgegriffen werden kann, um die Lücke zu schließen.

## Hier erfahren Sie mehr:

### Informationen zu

- ▶ Direktversicherung
- ▶ Zusatzrente
- ▶ Betriebliche Riester Rente

Beim Vorsorge- und Versicherungstelefon  
Otto-Braun-Str. 78, 10249 Berlin



0711/17-58399  
und 0711/17-43017

### Informationen zu

- ▶ DVK1
- ▶ DVK2
- ▶ Zukunftskapital

Daimler Unterstützungskasse:



0711/17-95388

### Informationen zur

- ▶ Rente

Rotebühlstr. 133  
70197 Stuttgart



0711/61466-0

Außerdem gibt es in vielen Landkreisen Regionalzentren der Deutschen Rentenversicherung.



Foto: Betriebsrat, Daimler AG

## Sie wollen ein individuelles Beratungsgespräch?

Wenden Sie sich vertrauensvoll an  
Thomas Spohr, Betriebsrat und  
Fachbeauftragter für Fragen zur Rente  
und betrieblichen Altersversorgung.

07031/90-84442  
thomas.spohr@daimler.com



Daimler investiert Milliarden in Sindelfingen

In dem 99 Jahre alten Mercedes-Werk soll künftig deutlich kostengünstiger produziert werden. Der Konzern steckt 1,5 Milliarden Euro in die Erneuerung.

Daimler steckt 1,5 Milliarden Euro in Werk Sindelfingen

Das Thema Konzern und Betriebsrat einigen sich auf Einsparung von über 100 Millionen Euro



„Das Werk Sindelfingen ist unser Kompetenzzentrum für die Luxus- und die Oberklasse“

Markus Schäfer  
Mercedes-Produktionschef



„Wir haben die Zukunft des Standorts weit über das Jahr 2020 hinaus gesichert“

Ergun Lümali  
Betriebsratsvorsitzender Sindelfingen

Daimler investiert  
Sindelfingen - Daimler stärkt seinen deutschen Standort Sindelfingen (22.000 Mitarbeiter). Dort investiert der Autobauer nach eigenen Angaben bis 2020 insgesamt 1,5 Milliarden Euro.

Das Mercedes-Werk wird run

Klares

Mit der Vereinba  
Daimler zum Wer

Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden am Standort Sindelfingen zur Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“

## „Investitionen und ein neues Fahrzeug sind die beste Standortsicherung für Sindelfingen“

Am 30. Juli 2014 berichtete der Betriebsrat den Beschäftigten auf einer Informationsveranstaltung vom Abschluss der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“. Am gleichen Tag haben wir im BRENNPUNKT-Brisant über die Inhalte der Vereinbarung berichtet: Milliarden-Investitionen und ein neues Fahrzeug für den Standort Sindelfingen, Festanstellung von 100 befristeten Arbeitnehmern, mehr Ausbildungsplätze und Hotwasser für alle. Außerdem wurde über Fremdvergaben, arbeitspolitische und arbeitswirtschaftliche Themen sowie Arbeitszeit- und Personalflexibilisierung verhandelt.

Der BRENNPUNKT hat sich mit dem Sindelfinger Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümali darüber unterhalten, wie es zu den Verhandlungen gekommen ist und warum die Investitionen Arbeitsplätze effektiver sichern, als ein über ein paar Jahre vereinbarter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen.

**BRENNPUNKT:** Kurz vor den Sommerferien wurde die Vereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ unterzeichnet – waren die Verhandlungen da nicht sehr überhastet?

**Ergun Lümali:** Nein, die Verhandlungen waren nicht überhastet, denn wir haben uns mit dem Thema vor dem Sommer ja nicht das erste Mal beschäftigt. Seit 2009 werden wir Betriebsräte immer wieder mit den Befürchtungen konfrontiert, dass der Standort Sindelfingen „ausblutet“, nach Abzug der C-Klasse auch noch die E-Klasse abgezogen werden könnte und es schlecht um die Zukunft unseres Standortes stünde. Wir

haben uns schon lange vor den tatsächlichen Verhandlungen intensiv Gedanken dazu gemacht, wie Sindelfingen ein zukunftsfähiger PKW-Standort bleibt. Wie lange wir uns damit schon befassen, sieht man unter anderem daran, dass ich auf den letzten Betriebsversammlungen immer wieder gesagt habe, dass wir ein neues Fahrzeug nach Sindelfingen holen wollen und unser Standort ausgebaut werden muss, um Arbeitsplätze zu sichern.

**BRENNPUNKT:** Und dieses neue Fahrzeug wurde jetzt vereinbart, ebenso wie 1,5 Milliarden Euro Investitionen. Aber warum wurden betriebsbedingte Kündigungen nicht ausgeschlossen, so wie bei der Standortsicherung 2009?

**Ergun Lümali:** In Sindelfingen haben wir betriebsbedingte Kündigungen ja bereits bis 2020 ausgeschlossen. Jetzt geht es darum, den Standort darüber hinaus zukunftsträchtig zu gestalten. Es ist am Effektivsten, mit Investitionen

und Produktionskapazitäten dafür zu sorgen, dass in Sindelfingen viele Arbeitsplätze weit über 2020 hinaus geschaffen werden. Wenn Daimler so viel Geld für Sindelfingen in die Hand nimmt, dann werden hier auch Autos gebaut und damit werden Arbeitsplätze am besten und effektivsten gesichert. Zusammen mit den Investitionen in der Forschung und Entwicklung und der Erweiterung des Betriebsmittelbaus steht nun der gesamte Standort auf einem stabilen Fundament.

**BRENNPUNKT:** Wie sind die tatsächlichen Gespräche am Schluss dann verlaufen?

**Ergun Lümali:** Die Verhandlungen waren nicht einfach. Das Unternehmen ist grundsätzlich daran interessiert zu sparen und für 1,5 Milliarden Euro Investitionen wollten sie dementsprechend einen Beitrag aus Sindelfingen sehen. Das Unternehmen hatte großes Interesse daran, Einsparpotentiale in Sindelfingen zu



## Neues Miteinander in Sindelfingen

Daimler verlangt einen Beitrag

Werk Sindelfingen wird runderneuert / Mehr Effizienz und mehr Fremdarbeiter

Sindelfingen hat wieder eine Perspektive

Mit der Betriebsvereinbarung zum weltweit größten Werk legt sich der Konzern für viele Jahre fest

derneuert

Daimler frischt das Werk Sindelfingen auf

Signal

ung bekennt sich k Sindelfingen

Daimler erneuert sein größtes Pkw-Werk

Der Stuttgarter Autobauer steckt eine Milliardensumme in die Modernisierung seines größten Pkw-Werks. Auch ein neues Modell soll dort gefertigt werden.

finden. Für uns Arbeitnehmervertreter stand seit Beginn der Verhandlungen fest, dass bestehende Tarifverträge und Gesamtbetriebsvereinbarung nicht angetastet werden dürfen. Wir befanden uns hier in einem Spannungsfeld: Sindelfingen muss langfristig ein attraktiver Produktionsstandort sein. Aber gleichzeitig haben wir Betriebsräte natürlich keinerlei Interesse daran, dass der Standort auf Kosten der Belegschaft finanziert wird.

**BRENNPUNKT: Wie konnte bei diesen unterschiedlichen Interessen letztlich die Vereinbarung geschlossen werden? In der Presse wurde verkündet, dass beide Seiten am Schluss mit dem Ergebnis sehr zufrieden waren – wie passt das zusammen?**

**Ergun Lümalı:** Es war nicht einfach, aber wir haben Themen gefunden, an denen wir arbeiten konnten, ohne unsere roten Linien zu tangieren. Zum Beispiel die Umrechnung von Minuten in TMU, wie andere Standorte es schon praktizieren. Uns war klar, dass es keine pauschale Anrechnung von Erholzeitpausen geben sollte, aber das Unternehmen konnte nachweisen, dass noch 8 Minuten Erholzeitpause vorhanden war, die nach dem Tarifvertrag anrechenbar ist. Von der vereinbarten Umstrukturierung der Zeitkonten in ein individuelles und ein kollektives Konto profitieren letztlich

beide Seiten, da sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen dadurch eine höhere Flexibilität erlangen.

**BRENNPUNKT: Was passiert bei Einführung der neuen Zeitkontenregelung mit dem bestehenden Freischichtkonto? Was mit dem Flexkonto?**

**Ergun Lümalı:** Die Plus- und Minuszeiten der Beschäftigten auf dem bestehenden Freischichtkonto werden eins zu eins auf das individuelle Konto des Beschäftigten übertragen – niemand verliert hier seine erarbeitete Freizeit, sondern diese steht danach auf dem individuellen Konto zur persönlichen Verfügung des Beschäftigten – natürlich immer in Absprache mit der Gruppe und den Vorgesetzten, wie wir das schon immer praktiziert haben. Ab 1. Februar 2015 greift die neue Struktur. Ab dann wird die Differenz zwischen der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit und der IRTAZ (individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit) zur Hälfte auf das individuelle und das kollektive Konto gebucht. Das heißt, wenn in der Schicht 50 Minuten länger gearbeitet wird, dann gehen je 25 Minuten auf das individuelle und 25 Minuten auf das kollektive Konto. Das Flexkonto bleibt weiterhin bestehen und wird genauso weitergeführt, wie bisher.

**BRENNPUNKT: Viele Kolleginnen und Kollegen haben noch Fragen zur tatsächlichen Umsetzung der Vereinbarung – wie geht es nun weiter?**

**Ergun Lümalı:** Im nächsten Schritt werden wir zum Beispiel das Personal-konzept prüfen, das vom Unternehmen vorgelegt werden muss, wenn sie die vereinbarten Vormontage-Plätze fremdvergeben wollen – denn eins ist klar, ohne dass die betroffenen Beschäftigten ordentlich versorgt sind, passiert hier nichts. So haben wir es vereinbart und darauf werden wir genau achten. Der Betriebsrat wird sich auch weiterhin für die Interessen der Beschäftigten stark machen – ob bei der Umsetzung der Vereinbarung oder bei der Umsetzung der Themen, welche die Beschäftigten bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall als wichtig angegeben haben. Unser qualitatives Thema in der Tarifrunde leitet sich daraus ab und natürlich werden wir wieder für eine Lohnerhöhung streiten. Die Durchsetzung all dieser Themen kann uns nur gemeinsam mit einer starken IG Metall gelingen. Wir werden auch weiterhin intensiv über all diese Themen berichten: ob im BRENNPUNKT oder auf der Betriebsversammlung – aber vor allem stehen die Betriebsräte vor Ort natürlich bereit, um sich um die Fragen und Anliegen der Beschäftigten zu kümmern.

# Durch Dich stark für Dich

– die Schwerbehindertenvertretung



Foto und Grafik: Betriebsrat, Daimler AG

**D**ie Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb. Von einer starken Schwerbehindertenvertretung profitieren alle Beschäftigten – gerade in Zeiten alternder Belegschaften und zunehmenden Arbeitsstresses. Schwerbehindertenvertreter machen sich stark für alters- und gesundheitsgerechte Arbeit, gleichberechtigte Teilhabepolitik sowie Prävention von Behinderungen und sie beraten und unterstützen bei der Feststellung des Grades der Behinderung. Die SBV wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften erfüllt werden und beantragt nötige Maßnahmen bei den zuständigen Stellen innerhalb sowie außerhalb des Betriebs, sie nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt beim Arbeitgeber darauf hin, dass sie umgesetzt werden.

Das Eintreten für die Interessen schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen ist besonders in einer Zeit wichtig, die durch Unternehmensaufsplattungen, Standortverlagerungen und Arbeitsplatzabbau geprägt ist. Die zunehmende Leistungsverdichtung in den Betrieben verdrängt immer mehr Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen aus dem Arbeitsleben. Schwerbehindertenvertretungen tragen durch ihre Arbeit dazu bei, dass Menschen mit Behinderung:

- in barrierefreier Umgebung am Arbeitsleben teilhaben können,
- ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
- bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt berücksichtigt werden,
- arbeitsfähig und auf Dauer gesund bleiben.

Ein weiterer Aufgabenschwerpunkt ist die **Prävention von Behinderungen**. 85 % der Behinderungen entstehen durch Krankheiten, die sich erst im Laufe

eines (Erwerbs-)Lebens entwickeln. Dies sind vor allem Krankheiten wie Herz-Kreis-, Muskel- und Skeletterkrankungen sowie psychische Erkrankungen. Prävention und Gesundheitsförderung können dieser Situation entgegenwirken. Dort, wo es starke betriebliche Interessenvertretungen gibt, sind erste Erfolge sichtbar. Einen solchen Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, verlangt sachkundige und kreative Lösungen. Um die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter erfolgreich zu vertreten, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und Betriebsräten erforderlich. Erst wenn die **Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der SBV** durch die **Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte** ergänzt werden, können die Belange von Menschen mit Behinderung wirksam vertreten werden. Gemeinsam setzen sie sich gegen Diskriminierung und für die Eingliederung von Menschen mit Einschränkungen im Arbeitsleben ein. Damit leisten beide Interessenvertretungen einen Beitrag zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen.



# SBV-Versammlung am Standort Sindelfingen

Am Donnerstag, den 09. Oktober 2014, finden zwei Versammlungen für alle am Standort Sindelfingen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellt behinderten Menschen im MEC, Gebäude 18/2, statt. Es können alle schwerbehinderten und gleichgestellt behinderten Menschen an der Versammlung teilnehmen – persönliche Einladungen wird es in diesem Jahr nicht geben.

**9.00 – ca. 12:30 Uhr**

für Verwaltung, Früh- und alle in normal und/oder Nachtschicht Beschäftigten

**15.00 – ca. 18.00 Uhr**

für alle in Spät- und/oder Nachtschicht Beschäftigten

Neben dem Bericht des Betriebsrates, des Unternehmens und der Vertrauensperson schwerbehinderter und gleichgestellt behinderter Menschen wird es weitere Tagesordnungspunkte geben. Diese werden noch bei den Centerversammlungen und auf den offiziellen Aushängen bekanntgegeben. Ein Buszubringerdienst ist eingerichtet und die Teilnahme außerhalb der regulären Arbeitszeit wird mit 4 Stunden vergütet. Der Bushalteplan wird ab Anfang Oktober im Intranet verfügbar sein und ebenfalls ausgehängt.



Ihre  
**Schwerbehinderten-  
vertretung am Standort**

Peter Niederlohmann

Tel. 07031/90-81714

[peter.niederlohmann@daimler.com](mailto:peter.niederlohmann@daimler.com)

## Imam will leben!

Er hat Blutkrebs und braucht Ihre Hilfe.



Alle 16 Minuten erhält in Deutschland ein Patient die Diagnose Blutkrebs. So auch der 23-jährige Imam Hüseyin Sahin. Für ihn ist die Übertragung gesunder Stammzellen die einzige Überlebenschance. Bisherig wurde jedoch noch kein passender Spender gefunden.

Seine Familie und Freunde organisieren gemeinsam mit der DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei eine Registrierungsaktion zur Gewinnung neuer potenzieller Stammzellspender. Imams Pate Oktay Güler hofft, dass Menschen aus allen Kulturkreisen sich registrieren lassen und somit Blutkrebspatienten weltweit Hoffnung auf Weiterleben schenken.

Folgen Sie uns     
[www.dkms.de](http://www.dkms.de)



Wir besiegen Blutkrebs.

**Werden Sie Stammzellspender!**

Auch mit einer Geldspende können Sie helfen!

**REGISTRIERUNG**  
Sonntag 28.09.2014  
von 11:00 bis 15:00 Uhr  
Aula am Murkenbach  
Murkenbachweg 4  
71032 Böblingen

**DKMS SPENDENKONTO**  
Kreissparkasse Böblingen  
**IBAN** DE74 8035 0130 0000 1157 99  
**BIC** BBKRDE68XXX



# WIR FÜR MEHR

## Tarifrunde 2015

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat die Wünsche und Anforderungen der Beschäftigten deutlich gemacht. Durch die Befragung wurde zugleich die Grundlage für die Tarifrunde 2015 gelegt, denn die beiden gesetzten qualitativen Themen gehen aus ihr hervor: wichtig waren „Flexible Altersübergänge/Altersteilzeit“ und „Berufliche Entwicklung/Bildungsteilzeit“. Neben den qualitativen Themen behandelt die Tarifrunde 2015 das Entgelt und die Ausbildungsvergütung.

### Qualitatives Thema Nr. 1:

#### Flexible Altersübergänge/ Altersteilzeit

##### Die Beschäftigtenbefragung zeigt:

92 % der Befragten sagen, dass ihnen die Möglichkeit früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen (z. B. durch Altersteilzeit) sehr wichtig (60 %) bzw. wichtig (32 %) ist. Nur 31 % gehen davon aus, dass sie ihre Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können.

##### Ausgangslage:

Die neue Gesetzgebung zur Rente mit 63 macht eine Anpassung des Tarifvertrags

zum flexiblen Übergang in die Rente („TV FlexÜ“) notwendig, damit Beschäftigte auch weiterhin die Altersteilzeit nutzen können.

##### Das Ziel der IG Metall: Früher raus können!

Wir wollen die Altersteilzeit in der Zukunft fortführen und verbessern. Wir wollen, dass alle Beschäftigten, die dies wollen, die Altersteilzeit nutzen können.

### Qualitatives Thema Nr. 2:

#### Berufliche Entwicklung/ Bildungsteilzeit

##### Die Beschäftigtenbefragung zeigt:

70 % der Befragten geben an, dass sie Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Arbeit brauchen.

Fast die Hälfte meinen jedoch, dass sie sich eine Auszeit zur Weiterbildung nicht leisten können.

##### Ausgangslage:

Es wird viel über berufliche Bildung und lebenslanges Lernen gesprochen, doch zwei Hürden stehen vielen Beschäftigten im Weg: Die nötige Zeit und das nötige Geld.

### WIR FÜR MEHR:





# UNSER WERK WIRD 100 JAHRE ALT!

## Zur gebührenden Würdigung dieses Jubiläums brauchen wir Ihre Unterstützung!

Seit 99 Jahren steht über Sindelfingen der Stern. Im kommenden Jahr feiern wir das große Jubiläum: „100 Jahre Werk Sindelfingen“. Das sind 100 Jahre Automobilgeschichte, aber auch 100 Jahre Arbeitergeschichte – und diese möchten wir gerne zum Jubiläum präsentieren. Erzählen Sie uns von ihren Erinnerungen oder den abendlichen Erzählungen ihrer Eltern und Großeltern. Wie war es damals, als die 35-Stunden-Woche erkämpft wurde? Wie haben Ihre Angehörigen die Zeit nach dem Krieg wahrgenommen? Was war früher anders als heute?

Wir freuen uns auf spannende Geschichten – auf kurze und lange, lustige ebenso wie ergreifende Erzählungen und Bilder aus der jüngeren und älteren Vergangenheit des Werks. Werden Sie so ein wichtiger Teil unserer Würdigung der 100-jährigen Werks Geschichte.

### Sie wollen am Beitrag des Betriebsrats zum 100-jährigen Jubiläum des Werks mitwirken?

Dann freuen wir uns auf Ihre E-Mail (br-sifi-kommunikation@daimler.com), ihren Anruf (07031-90-81432) oder über persönlichen Besuch im **Bau 2, Eingang B, 3. OG, Zimmer 1.108**.

Ihre **BRENNPUNKT**-Redaktion

### Das Ziel der IG Metall:

#### Aufstiegschancen für alle!

Jede und jeder Beschäftigte soll einen Anspruch auf eine befristete Freistellung zum Erwerb von Schulabschlüssen und arbeitsmarktfähigen, beruflichen Abschlüssen sowie zur Weiterbildung erhalten. Die Freistellung soll durch befristete Teilzeit ermöglicht werden.

Damit sich alle Beschäftigten Weiterbildung auch leisten können, braucht es vernünftige Aufstockungsbeträge zur Teilzeit oder Stipendienmodelle, die das Einkommen sichern.

### Entgelt und die Ausbildungsvergütung:

#### Wie viel Prozent wird die IG Metall fordern?

Im Spätherbst wird die IG Metall über die Prozentforderung für die Löhne und Gehälter entscheiden. Die Sindelfinger Vertrauensleute werden sich in diese Debatte innerhalb der IG Metall mit ihren Vorstellungen aktiv einbringen. Die VKL wird im November die Sindelfinger Dis-

kussion zusammenführen. Ende November wird die IG Metall dann schließlich über die genaue Forderung entscheiden und informieren.



#### Debatte.

Bevor die IG Metall mit einer Lohn- und Gehaltsforderung in die Tarifrunde startet, wird lange im Vorfeld bereits heftig diskutiert. Die Belegschaften der Metall- und Elektroindustrie, teilen den Verhandlungsführern der Arbeitnehmer ihre Prozentforderung mit. Diese kann im Tarifgebiet durchaus unterschiedlich sein. Je nach Standort oder Branche liegen die Empfehlungen teilweise weit auseinander. Auch an unserem Standort wird in guter alter Tradition auf Vertrauensleute-Vollversammlungen emotional debattiert, bevor eine gemeinsam getragene Prozentforderung der IG Metall unterbreitet wird.





Ein Kommentar  
von VK-Leiter Joachim Nisch

# Gesetzlicher Mindestlohn

## – gut, aber nicht ausreichend

**Richtig so! Ab Januar 2015 wird es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn geben. 3,7 Millionen Beschäftigte werden direkt davon profitieren, ihre Stundenlöhne werden auf 8,50 Euro steigen. Leider hat der Bundestag einige Branchen und Personengruppen vom Mindestlohn ausgenommen und lange Übergangsfristen eingeführt. Aber das grundsätzliche Signal der Politik kann ich als IG Metaller nur unterstützen: Mit dem gesetzlichen Mindestlohn wird deutlich: Arbeit hat einen Wert. Wer arbeitet, soll von seinem Lohn in Würde leben können.**

Politik kann das Leben der Menschen beeinflussen – zum Guten wie zum Schlechten. In den 2000er Jahren hat die Politik dem Niedriglohnsektor Tür und Tor geöffnet. In der Folge davon nahm für viele die Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt rasant zu. Laut Berechnungen der Universität Duisburg arbeiten heute rund 8 Millionen Menschen für Niedriglöhne. Dieses Ergebnis schlechter Politik ist für uns als Gewerkschafter unerträglich.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist eine notwendige Korrektur einer falschen Politik. Aber ist damit alles gut? Ich meine: Nein. Es gibt bei der Bekämpfung von Lohn-Dumping und Tariffucht noch einiges zu tun. Auch mit 8,50 Euro in der Stunde wird

niemand große Sprünge machen können. Der gesetzliche Mindestlohn sollte schnell angehoben werden, damit Mindestlöhne wirklich zum Leben reichen. Zudem ist es wichtig, dass Arbeitnehmer ihren Lohn auch tatsächlich bekommen und nicht umsonst Überstunden leisten müssen. Die staatliche Kontrolle muss im Kampf gegen Niedriglöhne effektiver sein, damit Mindestlöhne nicht ausgehebelt werden.

### Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen stoppen

Die Tariflöhne der Gewerkschaften bieten bessere Löhne als der Mindestlohn. Schluss also mit der neoliberalen Ideologie, die Gewerkschaften am lieb-

sten abschaffen möchte. Ein Blick in unsere Wirtschaft zeigt, dass nach wie vor der Neoliberalismus den Ton angibt. Menschen werden von den Bossen als Kostenstellen mit zwei Ohren gesehen. In den großen Unternehmen der Metallindustrie ist eine besorgniserregende Entwicklung zu beobachten. Um Tariflöhne zu umgehen, werden immer häufiger Leiharbeit und Werkverträge genutzt. Immer öfter wird Arbeit verlagert (in andere Tarifgebiete oder sogar ins Ausland), um so die Metalllöhne zu umgehen. Die Politik muss im nächsten Schritt dem Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen einen Riegel vorschieben. Handlungsbedarf besteht jetzt! Die IG Metall wird den Druck auf die Politik erhöhen. Menschen brauchen Sicherheit und der Arbeitsmarkt braucht faire Regeln.

### Solidarität stärken

Nicht nur Politik und Gewerkschaften müssen die Auseinandersetzung gegen eine Abwärtsspirale führen. Jede und jeder Einzelne kann etwas für mehr Gerechtigkeit tun. Wer in die IG Metall eintritt, stärkt die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften in den Tarifrunden. Das ist die beste Versicherung gegen Ungerechtigkeit im Arbeitsleben.



Franklin D. Roosevelt  
32. Präsident der Vereinigten Staaten

Unternehmen, deren Existenz lediglich davon abhängt, ihren Beschäftigten weniger als einen zum Leben ausreichenden Lohn zu zahlen, sollen in diesem Land kein Recht mehr haben, weiter ihre Geschäfte zu betreiben. (...) Mit einem zum Leben ausreichenden Lohn meine ich mehr als das bloße Existenzminimum – ich meine Löhne, die ein anständiges Leben ermöglichen.“



# Let's Benz!

– die Bewerberwoche

ein Erfolg auf ganzer Linie

## Zusatzinfo:

In der Ende Juli 2014 unterzeichneten „Betriebsvereinbarung Zukunftssicherung 2020+“ haben sich Betriebsrat und Unternehmen neben Milliardeninvestitionen für das Werk Sindelfingen und der Fertigung eines neuen Fahrzeuges am Standort auch auf zusätzlich 150 Ausbildungsplätze (30 pro Jahr über 5 Jahre) verständigt.

100 junge Schülerinnen und Schüler konnten ganz entspannt in die diesjährigen Sommerferien starten – sie dürfen sich zu den Glücklichen zählen, die ihre zukünftige Berufsausbildung bei Daimler frühzeitig absichern konnten. Möglich wurde dies durch den innovativen Bewerbungsprozess „Let's Benz“. Vom 21. bis 25. Juli hatten Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit den kompletten Bewerbungsprozess, inklusive Vor-Ort-Test und persönlichen Vorstellungsgesprächen, zu durchlaufen und erhielten bei entsprechender Eignung ihr Zusagezertifikat noch am Ende derselben Woche – und damit so früh, wie noch nie zuvor. Die 100 angehenden Azubis müssen für ihren erfolgreichen Start in die Ausbildung im Jahr 2015 jetzt nur noch ihren Schulabschluss bestehen und die Prüfung des Werksärztlichen Dienstes durchlaufen.

100 Plätze wurden am Ende der Bewerberwoche vergeben – weitere 166 Plätze gilt es im Herbst noch zu besetzen. Der Bewerberwoche „Let's Benz“ waren der Bewerbungstag am 11. Juli und ein Pretest vorausgegangen, welchen die jungen Leute am Wochenende nach dem Bewerbungstag alleine zu Hause machen mussten. Ausbilder und derzeitige Auszubil-

dende haben die interessierten Gäste – überwiegend Daimler-Mitarbeiter sowie deren Kinder und weitere Angehörige – durch den Bewerbungstag begleitet, sie beim Online-Bewerbungsverfahren unterstützt und ihnen die jeweiligen Ausbildungsberufe näher gebracht. Sie zeigten ihnen Arbeitsabläufe, ließen sie selbst mit anpacken und beantworteten geduldig ihre Fragen.

Bei über 3.000 Besuchern am Bewerbungstag, rund 1.200 eingereichten Bewerbungen bzw. versendeten Pretests sowie 1.170 erledigten Pretests wird deutlich, wie begehrt die Ausbildungsplätze im weltweit größten Mercedes-Benz Produktionswerk sind. Entsprechend groß ist die Freude bei den 100 Erfolgreichen, die einen der Plätze ergattern konnten – zumindest strahlten ihre Gesichter bei der feierlichen Übergabe der Zusagezertifikate am 25. Juli helle Begeisterung aus. So auch bei **Corinna Augustin**, Tochter von Daimler-Mitarbeiter **Manfred Augustin** aus dem Bereich Betriebsmittelbau. Sie ist damit eine von 57 Mitarbeiterkindern, die einen der 100 Plätze bekommen haben. Die **BRENNPUNKT**-Redaktion hat sich nach der Verleihung mit ihr unterhalten.

(Interview auf Seite 22)



"Let's Benz. 3.000 Besucher zählte das Werk Sindelfingen am Bewerbtag."

# Willkommen Corinna

**BRENNPUNKT:** Du hast dich erfolgreich gegen mehr als 1.200 Bewerberinnen und Bewerber durchsetzen können. Wie fühlst du dich jetzt, da deine berufliche Ausbildung in trockenen Tüchern ist?

**Corinna Augustin:** Ich bin erleichtert und stolz auf mich! Es ist toll, dass ich mich jetzt mit gutem Gewissen entspannen kann, weil ich weiß, dass ich mein Ziel erreicht habe.

**BRENNPUNKT:** Für welchen Ausbildungsberuf hast du dich entschieden und warum?

**Corinna Augustin:** Ich habe mich um den Ausbildungsberuf „Kauffrau für Büromanagement“ beworben. Denn zum einen arbeite ich gerne am Computer und habe Spaß am Organisieren, Planen und Bearbeiten von Aufträgen und zum anderen arbeite ich gerne mit anderen Menschen zusammen. Zudem ist es ein sehr abwechslungsreicher Beruf, in welchem man sich ständig neuen Herausforderungen stellen muss.

**BRENNPUNKT:** Wie hast du die Bewerberwoche „Let's Benz“ erlebt?

**Corinna Augustin:** „Let's Benz“ halte ich für einen sehr guten, neuen Bewerbungsprozess, da man die Möglichkeit hat, den gesamten Vorgang innerhalb



Erfolgreich. Von 100 Ausbildungsplätzen gingen 60 an Mitarbeiterkinder. Corinna Augustin ist eine davon. Das Bild zeigt sie mit ihren Eltern.

einer Woche zu erledigen. Für mich persönlich war das eine völlig neue Erfahrung, die ich aber äußerst positiv in Erinnerung behalten werde. Wir Bewerber hatten gar nicht die Zeit uns Gedanken um eine Zu- oder Absage zu machen, weil wir uns auf die täglichen Tests und Herausforderungen konzentrieren mussten. Sehr gelungen fand ich den Bewerbtag am 11. Juli, bei dem sehr anschaulich gezeigt wurde, was während und nach der Ausbildung auf einen zukommt und welche beruflichen Möglichkeiten es gibt. Das alles wurde noch um viele lustige Details ergänzt.

**BRENNPUNKT:** Was hat dich dazu bewegt dich bei Daimler zu bewerben?

**Corinna Augustin:** Für mich war ziemlich schnell klar, dass meine berufliche Zukunft unter dem Sindelfinger Stern zu Hause sein wird. Da mein Vater auch hier im Betriebsmittelbau arbeitet und ich als gebürtige Sindelfingerin schon immer einen gewissen Bezug zu dem Sindelfinger Werk habe, fiel mir die Entscheidung umso leichter.

**BRENNPUNKT:** Erstmals wurde für euch Auserwählte eine Übergabefeier der Zertifikate veranstaltet. Wie war das für dich?

**Corinna Augustin:** Die gesamte Veranstaltung hat mir sehr gut gefallen. Es gab mehrere Programmpunkte, die das Ganze interessant machten, wie zum





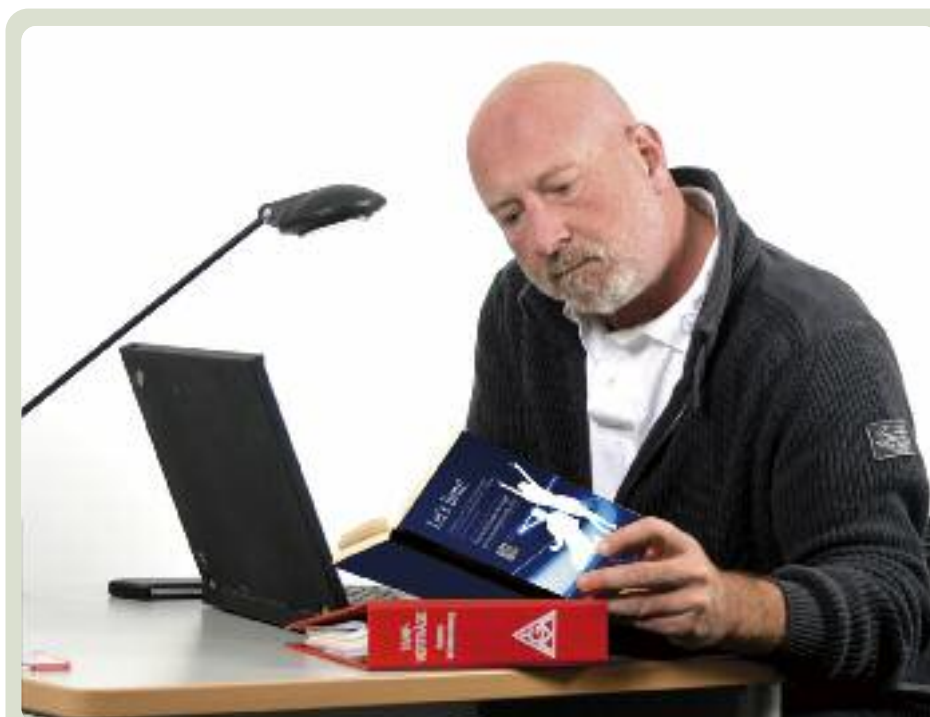
Eine ausgewogene Ausbildung ist die Voraussetzung für ein gelungenes Generationenmanagement hier am Standort.

*Gerd Bischof, Betriebsrat und Vorsitzender Ausschuss für Bildung und Qualifizierung*

Beispiel die Modenschau, welche die möglichen Outfits in den verschiedenen Ausbildungsberufen dargestellt hat. Auch die Übergabe der Zertifikate bei der feierlichen Zeremonie war etwas völlig Neues für mich. So etwas bekommt man nicht oft zu sehen. Als eine der angehenden Auszubildenden, kann ich sagen, dass es mich auch stolz gemacht hat, als mein Name aufgerufen wurde und ich auf die Bühne kommen durfte, um mein Zertifikat abzuholen. Das ist schon ein anderes Gefühl, als den Ausbildungsvertrag „nur“ per Post zugeschickt zu bekommen.

**BRENNPUNKT:** Nun ist es ja noch etwas Zeit bevor du deine Ausbildung hier im Werk antreten wirst, was steht bis dahin auf dem Plan?

**Corinna Augustin:** Mein Abitur habe ich bereits dieses Jahr gemacht, also habe ich den Prüfungsstress schon hinter mir. Ich kann dieses eine Jahr bis zum Ausbildungsbeginn demnach völlig entspannt angehen. Gerade bin ich auf der Suche nach verschiedenen Praktika, welche aber auch in die Berufsrichtung gehen, für die ich mich auch beim Daimler entschieden habe, um schon mal einen kleinen Einblick zu bekommen. Eventuell möchte ich auch noch ins Ausland, bevor ich dann ins richtige Berufsleben einsteige, auf das ich schon sehr gespannt bin.



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

„Wir Betriebsräte machen uns immer dafür stark, dass die Belegschaft in Sindelfingen aus einer guten Mischung älterer und jüngerer Beschäftigter besteht. Eine hochwertige Ausbildung ist die Voraussetzung für ein gelungenes Generationenmanagement hier am Standort. Ich freue mich, dass die Bewerberwoche ein voller Erfolg war und viele Jugendliche aus der Region eine Gewissheit für die Zukunft haben. An dieser Stelle möchte ich auch ein großes Lob an das gesamte Let's Benz-Organisationsteam und die Ausbilder aussprechen – rund 500 Vor-Ort-Tests und 250 persönliche Gespräche zu planen, zu koordinieren und durchzuführen, war eine Mammutaufgabe, die sie alle großartig bewältigt haben. Und wenn man das Ergebnis betrachtet und die tollen Rückmeldungen der Bewerber mitbekommt, weiß man, dass dies für alle Beteiligten ein gutes Verfahren ist.“

Darüber hinaus will ich unseren Auszubildenden und JAV-Vertretern danken, die sich wie unsere Ausbilder, beim Bewerbungstag am 11. Juli sehr engagiert haben, um den Bewerbern einen Einblick in die Ausbildungsberufe und wertvolle Informationen mit an die Hand zu geben. Dieses Angebot haben aber – auch aus Sicht der Ausbilder – leider zu wenige Bewerber genutzt. Deshalb appelliere ich an künftige Bewerber: Nutzt die Chance, euch am Bewerbungstag ausführlich über die Berufe zu informieren. Einen solchen Einblick aus erster Hand bekommt man nicht alle Tage.“



# JAV WAHLEN 2014

Es ist wieder soweit:

Am 07. und 10. November 2014 finden, wie alle zwei Jahre, die Wahlen der JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) statt. Hier bekommen alle Auszubildenden, DH-Studierende und junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 18 Jahren die Chance, ihre Stimme abzugeben.



Grafiken: IG Metall, Betriebsrat, Daimler AG



Vieles konnte die JAV in den vergangenen Jahren für die Jugend in der Ausbildung bei Daimler erreichen, erzählt uns die derzeitige Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung Sabrina Lang: „Neben unseren täglichen Aufgaben und Pflichten, wie zum Beispiel der Teilnahme an Personal- und Krankenrückkehrgesprächen sowie der Überwachung der geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die die Auszubildenden und DH-Studenten betreffen, haben wir es geschafft, dass unsere Auszubildenden bessere Chancen auf einen Auslandseinsatz während ihrer Lehrzeit erhalten. Es ist jungen Menschen wichtig, Auslandserfahrung zu sammeln, um sich auf das globalisierte Arbeitsumfeld in unserem Unternehmen vorzubereiten.“

Dies ist nur ein Erfolg unter vielen. Zusammen mit der GJAV (Gesamt Jugend- und Auszubildendenvertretung) und dem Betriebsrat kann sich die JAV beispielsweise auch folgende Erfolge auf die Fahne schreiben:

## Erfolge der

- **Erhöhung der Ausbildungszahlen**
- **Hitzewasser auch für Auszubildende**
- **Bessere Möglichkeiten für DH-Studenten im Anschluss an ihren Bachelor auch noch ihren Master zu machen**
- **Erweiterte Leasing-Angebote für Azubis und DH-Studenten**
- **Der Ausbildungsberuf des Technischen Modellbauers bleibt auch für 2015 erhalten**

„Als Teilerfolg können wir das Thema ‚Bundhose in der Ausbildung‘ verbuchen. Das hat in diesem Jahr für viel Gesprächsstoff gesorgt. Am internationalen Frauentag haben uns unsere Azubinnen berichtet, dass sie anstelle der Latzhosen gerne Bundhosen in der Ausbildung tragen würden, weil die



Latzhose als typisches Männerkleidungsstück nicht jeder Frau gleich gut passt. Dies konnten wir dann unter der ehemaligen Ausbildungsleiterin Ute Glüsenkamp auch durchsetzen.

Allerdings nur für unsere Mädels, was für großen Unmut bei den männlichen Ausbildungskollegen geführt hat. Aktuell ist die JAV dabei, mit dem neuen Ausbildungsleiter Thomas Fuhry eine Lösung auszuarbeiten, wie man allen Auszubildenden ermöglichen kann, Bundhosen zu tragen“, berichtet Sabrina Lang.

Nach der Betriebsratswahl im März 2014, steht nun auch bei der JAV ein Führungswechsel an.

„Zur JAV-Wahl können sich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 25 Jahren aufstellen lassen. Das heißt, dass ich mich altersbedingt leider nicht noch einmal für die JAV aufstellen lassen darf. Aber mit Marcel Breining und Manuel Nonnenmachen haben wir zwei tolle Kandidaten, die die JAV auch künftig bestimmt zu vielen Erfolgen führen werden.“



# EURE THEMEN, UNSER AUFTRAG

UND HIER SIND EURE  
SPITZENKANDIDATEN  
DER IG METALL

## CHECK

Marcel Breining, 21

### Warum bist du Jugend- und Auszubildendenvertreter ?

Ich war schon immer sehr sozial eingestellt und wollte nicht nur meinen Ausbildungskollegen in der eigenen Berufsgruppe helfen, sondern auch anderen, die Unterstützung brauchen. Mir ist es einfach wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen einen Ansprechpartner für ihre beruflichen und auch privaten Probleme haben.

### Was nimmst du dir für die kommende Amtsperiode vor?

Ich lege Wert darauf, aktuelle Themen, wie zum Beispiel Bundhosen in der Ausbildung und Auslandseinsätze für Auszubildende, weiter voranzutreiben. Dabei ist es mir wichtig, dass die Arbeit nicht nur von einem einzelnen Jugendvertreter erledigt werden muss, sondern dass wir diese als gesamtes JAV-Team angehen können. So können wir uns auch auf unsere wichtigste Aufgabe konzentrieren: auf die Betreuung unserer Kolleginnen und Kollegen, die mit ihren beruflichen und privaten Anliegen jederzeit zu uns kommen können. Außerdem steht bald eine Tarifrunde an. Hierbei will ich ein gutes Ergebnis für die Auszubildenden und dual Studierenden erreichen.



Manuel Nonnenmacher, 22

## CHECK

### Warum bist du Jugend- und Auszubildendenvertreter ?

Mir macht es Spaß mit Auszubildenden und dual Studierenden zu arbeiten und mit ihnen gemeinsam an Aktionen teilzunehmen und etwas zu unternehmen, wie zum Beispiel unsere jährliche Skiausfahrt oder unsere nächste Jugendaktion der IG Metall-Jugend in Köln am 27. September. Der letzte Jugendaktionstag am 05. Juni war ein echtes Erlebnis und wir konnten damit auf uns und unsere Anliegen aufmerksam machen.

### Was nimmst du dir für die kommende Amtsperiode vor?

Erst einmal muss das Wahlergebnis stimmen. Deshalb ist es mir extrem wichtig, dass wir es schaffen, eine hohe Wahlbeteiligung zu erzielen. Das erreichen wir nur, wenn wir auch alle abgesendeten Briefwahlunterlagen zurückbekommen. Und dann würde es mich natürlich freuen, wenn wir ein mindestens so gutes Wahlergebnis wie vor zwei Jahren erreichen würden – wenn nicht sogar ein besseres. Es wäre für uns eine Bestätigung für die Arbeit, die wir in den letzten zwei Jahren geleistet haben.



Ein halbes Jahrhundert ist Fritz Stahl aus der Oberfläche schon beim Daimler beschäftigt. Dafür dankten Werkleiter Dr. Willi Reiss (Mitte) und Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümali (re.) ihm ausdrücklich und gratulierten ihm herzlich zu diesem selten vorkommenden Betriebsjubiläum.

# 50 Jahre beim Daimler – 50 Jahre in der IG Metall

## Ein zweifacher Jubilar verabschiedet sich in die wohlverdiente Rente

Zweimal jährlich feiern wir am Standort Sindelfingen diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die seit 25 Jahren, zum Teil schon 40 Jahren bei der Daimler AG tätig sind. Einer der am 27. Juni geehrten Jubilare arbeitet sogar bereits seit 50 Jahren beim Daimler – aber nicht nur das: Fritz Stahl ist dieses Jahr zudem 50 Jahre Mitglied der IG Metall. Am 30. Oktober 2014 wird er mit 228 weiteren 50-jährigen IG Metall-Jubilaren aus dem Raum Stuttgart/Böblingen in der Kongresshalle in Böblingen gefeiert. 179 weitere Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen werden sogar dafür geehrt, dass sie bereits 60 Jahre Mitglied der IG Metall sind. Denn auch wenn es nur noch selten vorkommt, dass Beschäftigte 50 Jahre oder mehr im Unternehmen tätig sind, so bleiben

doch einige über ihr Arbeitsleben hinaus ihrer Gewerkschaft treu.

### Zeitzeuge eines halben Jahrhunderts Belegschaftsgeschichte

Der Standort Sindelfingen feiert nächstes Jahr seinen 100-sten Geburtstag. Das sind nicht nur 100 Jahre Werks-geschichte, sondern vor allem 100 Jahre Belegschaftsgeschichte. Unser Jubilar Fritz Stahl, der hier vor 50 Jahren seine Lehre gemacht hat, ist also Zeitzeuge von mehr als der Hälfte der Werks-geschichte. Er kann uns erzählen, wie es 1964 auf dem Gelände ausgesehen hat und wie das betriebliche Leben organisiert war.

Fritz Stahl hat seine Ausbildung zum Lackierer hier im Werk Sindelfingen im Jahr 1964 begonnen. Und gleich mit Beginn seiner Lehre ist er – wie es damals und auch noch heute hier im Werk üblich war und ist – in die IG Metall eingetreten. Damals belief sich sein Mitgliedsbeitrag noch auf 1 D-Mark seines Gehalts von 92 Mark und 8 Mark Fahrgeld monatlich im ersten Lehrjahr. Als es in den 60er Jahren zu den ersten Streiks kam, die er miterlebt hat, da durfte er noch gar nicht selbst für seine Rechte eintreten – damals war es Lehrlingen nicht gestattet, zu streiken.

Als er mit seiner Ausbildung fertig war, fing er beim Schleifen an. Allerdings durfte er zu Beginn noch nicht schichten, weil er erst



17 Jahre alt war. Auch damals hat der Betriebsrat schon genau darauf geachtet, dass solche Regelungen eingehalten wurden. Aber seine Kollegen beim Streik unterstützen konnte er jetzt. Er erinnert sich noch gut an das kleine blaue Buch, in dem er seine Marken gesammelt hat und anhand derer die Höhe des Streikgelds bestimmt wurde.

Einer der Streiks, an die er sich besonders erinnert, war Anfang der 70er Jahre für mehr Gehalt für belastende Lackierereitigkeiten in der Spritzbox und im PVC. „Wir hatten bei weitem nicht so viel Puffer wie heute und durch den geringeren Puffer war die Produktion im Nu lahm gelegt. Das heißt, Streiks gingen nicht so lang – nach anderthalb Tagen ging meistens schnell was“, erinnert er sich mit einem Lächeln. Und er muss es wissen: Er hat alle Arbeitskämpfe der letzten Jahrzehnte mitgemacht. Besonders gut erinnert er sich auch an die sieben Wochen im Jahr 1984 – damals ging es um die 35-Stunden-Woche (siehe auch Seite 28-32).

**„Wir waren mehr als nur Kollegen – wir waren Freunde“**

Überhaupt berichtet er, dass die Leute hier im Werk früher einen tollen Zusammenhalt in der Mannschaft hatten. Man ging nicht nur gemeinsam zum Mittagessen, sondern verbrachte zum Teil auch die Freizeit mit den Kolleginnen und Kollegen. „Wir hatten schon damals sehr gute Vertrauensleute hier im Werk“, erinnert sich Fritz Stahl. „Es waren ältere Kollegen mit viel Erfahrung, die die Solidarität unter den Kollegen gefördert haben.“

Heute vermisst er diese Zeit manchmal. Viele seiner langjährigen Kollegen sind inzwischen in ihrem wohlverdienten Ruhestand. Neue Kollegen verweilen kürzere Zeit auf dem gleichen Arbeitsplatz. Fritz Stahl hat seine gesamte Berufslaufbahn in der Lackierung verbracht.



Ausbildung 1964.  
Gleich mit Beginn seiner Lehre trat Fritz Stahl in die IG Metall ein.

„Früher sah die Lackierung noch ganz anders aus und wir waren viel mehr Leute. Dann wurde automatisiert und viele Tätigkeiten sind weggefallen. Viele Leute hatten auf einmal nichts mehr zu tun, da war es am Betriebsrat, sich zu kümmern und im Unternehmen dafür zu sorgen, dass wieder Aufgaben für jeden gefunden werden“, denkt er an seine Erfahrungen mit der Arbeitnehmervertretung zurück. Er selbst war zum Glück nicht betroffen. „Aber man hat das trotzdem gespürt. Die Kollegialität und Qualität hat gelitten. Früher wurden

Früher hat man als eine Firma gedacht, in der jeder ein gutes Produkt abliefern wollte. Heute ist jede Abteilung für sich.“ Außerdem muss heute oft Arbeit mit weniger Leuten erledigt werden. Wo früher 14-16 Leute tätig waren, sind es inzwischen nur noch acht – bei gleichbleibender Bandgeschwindigkeit. „Es ist schlecht, dass immer weniger Leute da sind.“

Außerdem denkt er, dass die Facharbeiter früher ein höheres Ansehen bei ihren Chefs genossen haben. Inzwischen müssen viele Leute froh sein, wenn sie ihre gesamte Berufslaufbahn in Festanstellung bei Daimler verbringen können. „Oftmals schafft man mit einem Leiharbeiter zusammen, der keine Zukunft hat. Der ist dann schnell wieder verschwunden und leisten kann der sich von dem Geld, das er in der Zeit verdient hat, auch nicht viel. Hier muss die Regierung was machen“, findet Fritz Stahl.

Nach 50 Jahren verabschiedet sich Fritz Stahl aus der Lackiererei und von seinem ersten und einzigen Arbeitgeber „dem Daimler“. Und er freut sich auf den Ruhestand, in welchem nun nicht mehr Premiumautos, sondern das Reisen, Wandern und Besuchen von Freunden die Hauptrolle im neuen Alltag des Jubilars spielen werden. Wir wünschen ihm dabei viel Freude und für die Zukunft alles Gute!



Am Arbeitsplatz.  
Sein ganzes Arbeitsleben verbrachte  
Fritz Stahl in der Oberfläche.

Fehler noch von nachfolgenden Abteilungen abgefangen. Aber nun hat jeder so viel zu tun, dass er nur noch an seinen Bereich denkt. Das Verständnis hat sich verändert.



**30 Jahre ist er her:**

# Der wochenlange Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche

**Wie es zur Reduzierung der Arbeitszeit kam und  
inwiefern sich die Vorstellungen zur Ausgestaltung  
der Arbeitszeit seitdem verändert haben**

In einer Zeit, die von Massenerwerbslosigkeit und fehlenden Ansätzen aus der Politik gezeichnet war, sollte es die Arbeitergemeinschaft mit ihrer Gewerkschaft sein, die die entscheidenden Lösungswege beschritt. 1984 erlebte die Gesellschaft eine paradoxe Zweiteilung hinsichtlich des Beschäftigungsstandes. Während die einen arbeitslos waren, litten die anderen unter immer stärkerer Leistungsverdichtung und mussten Überstunden leisten.

Die Forderung der IG Metall lautete 1984 daher: Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Sieben Wochen streikten Beschäftigte in der Metallindustrie für die Einführung der 35-Stunden-Woche. Über 80 % Zustimmung fand dieser Arbeitskampf in einer Urabstimmung. Im Ergebnis setzte die IG Metall am 28. Juni 1984 zunächst die

Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich durch. Bis zur endgültigen Durchsetzung der geforderten 35-Stunden-Woche sollte es rund ein Jahrzehnt dauern – erst seit 1995 gilt diese als tarifliche Wochenarbeitszeit in der (westdeutschen) Metallindustrie.

## **Gute Gründe für die 35-Stunden-Woche**

Mit der 35-Stunden-Woche sollte der Massenerwerbslosigkeit, der steigenden Arbeitsbelastung sowie der schwierigen Vereinbarkeit von Arbeit und Leben entgegengewirkt und gleichzeitig ein Beitrag zur Humanisierung der Arbeit geleistet werden. „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ – dafür stand und steht die 35-Stunden-Sonne.

Drei Hauptargumente führte die IG Metall im Kampf um die 35-Stunden-Woche an. Sie würde:

- 1. Arbeitsplätze sichern und schaffen (statt Dauerarbeitslosigkeit für viele, mehr Freizeit für alle),*
- 2. Arbeit humanisieren (gegen Stress und wachsende Arbeitsbelastungen),*
- 3. Leben und Gesellschaft gestalten (mehr Zeit für das soziale, kulturelle und gesellschaftliche Leben).*

Die Forderungen waren keineswegs nur reines Wunschdenken der Beschäftigten und der Gewerkschaften – auch namhafte wissenschaftliche Institute (beispielsweise das WSI) unterstützen heute die Idee einer Arbeitszeitreduzierung und widerlegen die Argumente der Arbeitgeber, dass eine



Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich die Wirtschaft ruinieren würde.

### Gegenwind von Arbeitgebern und Politik

Die Gegenposition der Arbeitgeber versprach keine guten Aussichten auf kooperative Verhandlungen. Mit den Worten „Lieber vier Wochen Streik als eine Minute Arbeitszeitverkürzung“ signalisierte Dieter Kirchner, Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall, dass die Forderung auf eisernen Abwehr stoßen würde. Stattdessen boten sie eine tarifliche

Vorruhestandsregelung sowie Regelungen über mehr Flexibilität in der Arbeitszeit an.

Auch aus der Politik gab es deutliche Signale. Der damalige Bundeskanzler Helmut Kohl wettete in einer Rede auf dem Deutschlandtag der Jungen Union am 12. und 13. November 1983 gegen die Forderung der Gewerkschaften und bezeichnete sie als „absurd, töricht und dumm“.

Im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden wurde der Arbeitskampf am 14. Mai 1984 mit 13.000 Beschäftigten begonnen. Im Kreuzfeuer von Politik und den Medien traten am 21. Mai insgesamt

57.500 Beschäftigte in 23 Betrieben in einen der härtesten und längsten Arbeitskämpfe der Geschichte.

### Größte soziale Machtprobe der Nachkriegszeit

Mit zwei entschlossenen und kampfwilligen Parteien, die keinerlei Kompromissbereitschaft zeigten, bahnte sich die größte soziale Machtprobe der Nachkriegszeit an.

Durch eine taktische, punktuelle Bestreikung von Schlüsselbetrieben in der Zuliefererbranche verliehen die Beschäftigten ihren Forderungen Gewicht. Es

**.IG METALL**



*35  
Stunden  
woche*



wurden Betriebe bestreikt, die Kolben, Kühler, Dichtungen und Pumpen herstellten.

Die Arbeitgeber versuchten die Gewerkschaften mit Aussperrung in die Knie zu zwingen, denn jeder Streiktag bedeutete ein immenses Strapazieren der Streikkasse. Es gab zwei Arten der Aussperrung: Die heiße und die kalte Aussperrung. Die heiße Aussperrung ermöglichte es den Arbeitgebern nach damaliger Rechtslage, die dreifache Zahl der am Streik Beteiligten auszusperrern. Daneben griffen die Arbeitgeber auch auf die kalte Aussperrung zurück. Hierbei wurde mit der Argumentation ausgesperrt, die Betriebe müssten wegen Engpässen und fehlenden Zulieferteilen die Produktion einstellen.

### Arbeitskampf am bei Daimler in Sindelfingen

Auch im Werk Sindelfingen wurde 1984 kalt ausgesperrt. Der Sindelfinger Betriebsrat hatte zwei Tage vor der geplanten Stilllegung des Werks den Antrag gestellt, eine außerordentliche Betriebsversammlung einberufen zu dürfen. Diesem Antrag ging das Unternehmen damals nicht nach und unterband die Informationsveranstaltung durch eine einstweilige Verfügung vom Stuttgarter Amtsgericht.

Der spätere Gesamtbetriebsratsvorsitzende und Betriebsratsvorsitzende aus Sindelfingen Erich Klemm erinnert sich noch gut an die heiße Phase des Arbeitskampfes: „Uns hat das veranlasst, an diesem Tag morgens um 6.30 Uhr zu beschließen, dass die Betriebsversammlung auf dem Sindelfinger

Busbahnhof abgehalten wird. Rein zufällig war das Rednerpult und die Musik schon vorbereitet...“

Der damalige Vorsitzende der IG Metall Klaus Zwickel, der die Sindelfinger Belegschaft nach den Vorgaben des IG Metallvorstandes nicht in den Streik führen durfte, demonstrierte seine Solidarität zu den Sindelfinger Autobauern auf der Veranstaltung mit den Worten: „Geht jetzt in euren Betrieb zurück, packt Eure Kittel und geht heim.“ Die Aussperrung des Unternehmens wurde somit untergraben, da er den Beschäftigten durch den Aufruf zum Streik die finanzielle Unterstützung durch die Streikkasse absicherte.

### Zuspitzung des Arbeitskampfes

Nachdem anfangs nur Beschäftigte im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen von der kalten Aussperrung betroffen waren, weiteten die Arbeitgeber das Gebiet schnell aus und ließen bald eine halbe Millionen Beschäftigte vor den Toren stehen – zehnmal so viele wie Streikende.



Die Arbeitgeber bekamen dabei weiterhin Unterstützung aus der Politik. Der Chef der Bundesanstalt für Arbeit Heinrich Franke verfügte überraschend: Um den Arbeitskampf zu verkürzen, gebe es kein Geld für die kalt Ausgesperrten. Die finanzielle Belastung der Beschäftigten zehrte an den Nerven der Betroffenen, nicht jedoch an dem eisernen Willen der Metallerinnen und Metaller. In Bonn reisten am 28. Mai 1984 eine viertel Millionen Menschen an, um gegen die Aussperrungen zu demonstrieren. Erst am 21. Juni wird der „Franke-Erlass“ rechtswidrig erklärt und die Beschäftigten bekommen das Kurzarbeitergeld ausbezahlt.

Wenige Tage später, am 26. Juni 1984, wurde der Schlichtungsvorschlag von Georg Leber (SPD) von beiden Verhandlungsparteien angenommen – die magische 40-Stunden-Grenze gilt seither als überwunden und die wöchentliche Arbeitszeit wurde daraufhin bis 1995 schrittweise auf 35 Stunden reduziert.

### Damals und heute

„Arbeitszeitpolitik ist eine Schlüsselfrage“, betonte IG Metall-Vize Jörg Hofmann in seinem Referat bei der betriebspolitischen Konferenz der IG Metall diesen Jahres. „30 Jahre nach der Debatte um Arbeitszeitverkürzung und nach 30 Jahren fortschreitender Flexibilisierung brauchen wir eine arbeitszeitpolitische, kurz-, mittel- und langfristige Strategie.“

Der Kampf um die 35-Stunden-Woche war notwendig und erfolgreich und nach wie vor



ist die Diskussion um die Ausgestaltung von Arbeitszeiten nicht beendet. Aktuell wird jedoch weitgehend ein anderer Ansatz als eine reine Arbeitszeitsenkung verfolgt: die Arbeitszeitflexibilisierung. Im Laufe der Umsetzung der 35-Stunden-Woche wurden Wochenarbeitsstunden immer wieder gegen eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeiten eingetauscht. Dies ist für Unternehmen attraktiv, weil sie so schneller auf volatile Märkte und deren Nachfrageschwankungen reagieren können. Den Beschäftigten wird durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, z. B. durch Gleitzeitkonten, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Die tarifliche Arbeitszeit in der Metallindustrie stellt in ganz Europa wohl die flexibelste Regelung dar.

Auch heute ist die 35-Stunden-Woche die nichtveränderbare Konstante, auf die sich Beschäftigte beim Daimler verlassen können. Eine Errungenschaft, die durch den eisernen Willen und die große Solidarität von Metallerinnen und Metaller für zukünftige Generationen erkämpft wurde und weiterhin Bestand hat. Mitleid mit den Unternehmen muss man jedoch nicht haben, denn die letzte IG Metall-Beschäftigtenbefragung hat gezeigt, dass Beschäftigte deutlich mehr arbeiten, als sie eigentlich laut vertraglichen Wochenarbeitsstunden müssten.

<b>Aktueller Stand der tariflichen Wochenarbeitszeit:</b>	
<b>Gesamtwirtschaft</b>	<b>37,7</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>37,5</b>
<b>Ostdeutschland</b>	<b>38,6</b>

Quelle: Hans Böckler Stiftung



# Wem gehört unsere Zeit?

Ein Kommentar zur 35-Stunden-Woche von Kai Burmeister,  
Gewerkschaftssekretär der IG Metall Stuttgart

Foto Betriebsrat, Daimler AG



**Kai Burmeister, IG Metall -Sekretär  
über die 35-Stunden-Woche**

Die 35-Stunden-Woche ist eine Erfolgsgeschichte. Vorhandene Arbeit zu teilen, ist solidarisch und ein gutes Rezept gegen Arbeitslosigkeit. Aber wie geht es angesichts des Geburtstages der 35-Stunden-Woche weiter?

Denn wie heißt es so schön: Tradition ist nicht das Halten der Asche, sondern das Weitergeben der Flamme. Klar ist, es gibt längst nicht mehr das eine Arbeitszeitmodell für alle. Die meisten wünschen sich jedoch, dass Arbeit und Privatleben gut miteinander vereinbar sind. Da hakt es oft noch.

## Neue Balance zwischen wirtschaftlicher und persönlicher Flexibilität

Die Einführung der 35-Stunden-Woche ging mit einer deutlichen Leistungsverdichtung und flexibleren Arbeitszeiten einher. Verlangt der Markt mehr, wird die Produktion hochgefahren. Sinkt die

Nachfrage, gibt es Ausfallschichten. In den Fabriken ist dies normal.

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat gezeigt, dass die Mehrheit damit kein Problem hat, solange die Arbeit nicht mit dem Privatleben in Konflikt gerät. Flexibilität gibt es jedoch nicht zum Nulltarif. Als Ausgleich für diese Flexibilität gegenüber der Wirtschaft wollen die Beschäftigten sichere Beschäftigung, Zuschläge, rechtzeitige Ankündigungsfristen und selbst flexible Zeiten, wenn sie diese brauchen.

Hier fangen die Probleme an. „Wir haben keine Leute, bekomme nicht frei“, diesen Satz höre ich öfters in der Woche. Auch entsteht durch persönliche Verpflichtungen, wie Kinderbetreuung und die Pflege Älterer, ein Verlangen nach kürzeren Arbeitszeiten, ohne dass die Betroffenen deswegen aufs berufliche Abstellgleis geschoben werden.

## Arbeitszeitverlängerung abwehren und Arbeit ein gesundes Maß geben

Untersuchungen zeigen, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten häufig länger sind, als die tariflich vereinbarten. Manche Arbeitgeber wollen zurück zur 40-Stunden-Woche für alle. Dies ist der falsche Weg, weil es immer noch Arbeitslosigkeit gibt. Die 35 muss der Fixpunkt in der Gestaltung unserer Arbeitszeiten bleiben.

Arbeiten rund um die Uhr ist für einige zur Regel geworden. Das kann nicht gut gehen. Das bestätigen auch die Krankenkassen, die von immer mehr arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen berichten. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet gerne. Aber klar ist, Arbeit braucht auch klare

Grenzen. Jede und jeder muss sich erholen können. Daran fehlt es heute zu oft.

## Arbeitszeitverfall verhindern

Heute verfallen Millionen geleisteter Arbeitsstunden. Als IG Metall stehen wir auf dem Standpunkt: Jede geleistete Stunde muss erfasst und vergütet werden. Es geht darum, dem millionenfachen Verfall von Arbeitszeiten in der Wirtschaft entgegenzutreten.

Klar ist, unser Leben darf sich nicht allein der Wirtschaft unterordnen. Die fortschreitende Ökonomisierung führt jedoch genau dazu. Arbeitszeiten müssen so gestaltet sein, dass sie den persönlichen Belangen stärker gerecht werden. Es ist schließlich unsere Zeit, um die es geht.



Wichtige Schritte will die IG Metall mit der fortgeführten Altersteilzeit und der neuen Bildungszeit in der Tarifrunde angehen. Aber für viele Herausforderungen braucht es mehr als nur eine Tarifrunde. Mittelfristig geht es um mehr Flexibilität im Sinne der Beschäftigten. Dafür ist die 35 eine hervorragende Grundlage. Gut, dass es sie gibt.



## „Gewerkschafter bei Voith und Daimler sollten stärker zusammenarbeiten“

Nicht nur Daimler-Beschäftigte passieren die Tore zu den Werken 50 und 59. Immer mehr Menschen, die bei Fremdfirmen angestellt sind, arbeiten auf dem Gelände von Daimler in Sindelfingen. So auch mehrere hundert Beschäftigte von Voith Industrial Services. Die Beschäftigten bei Voith haben im März 2014 – wie viele andere Beschäftigte in Deutschland – einen neuen Betriebsrat gewählt. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit Yüksel Sahin, dem neuen Betriebsratsvorsitzenden von Voith Industrial Services in Sindelfingen, über die Betriebsratsarbeit für Fremdfirmenbeschäftigte am Standort Sindelfingen unterhalten.

**BRENNPUNKT:** Wie viele Beschäftigte von Voith arbeiten bei Daimler in Sindelfingen und in welchen Bereichen sind sie tätig?

**Yüksel Sahin:** Voith Industrial Services beschäftigt am Standort Sindelfingen etwa 830 Kolleginnen und Kollegen. Tätig sind diese in der Gebäudereinigung, Demontage, Tribotechnik, Lackiererei, Instandhaltung, Müllentsorgung und in der technischen Instandhaltung. Die meisten arbeiten am Wochenende, nämlich immer dann, wenn die Produktionsanlagen von Daimler still stehen. Dann können wir ran und die Anlagen warten.

**BRENNPUNKT:** Was war für dich der Anstoß, jetzt mit der IG Metall als Betriebsrat aktiv zu werden?

**Yüksel Sahin:** Ich bin mittlerweile über 32 Jahre bei Voith in Sindelfingen. Schon lange gab es einen Betriebsrat, aber als Arbeitnehmer habe ich nicht den Einfluss erlebt, den ich mir wünsche. Mit der IG Metall habe ich jetzt eine realistische Chance gesehen, dass ich für meine Kolleginnen und Kollegen eine Menge erreichen kann. Die IG Metall ist gerade dabei, bei Voith Vertrauenskörperstrukturen aufzu-

bauen, wie es sie zum Beispiel bei Daimler schon gibt. Gemeinsam werden das Betriebsratsteam und die Vertrauensleute die von uns gewünschten Veränderungen herbeiführen können. Das wird eine Menge Arbeit, aber die tun wir gerne!

**BRENNPUNKT:** Was hat der Betriebsrat von Voith vor?

**Yüksel Sahin:** Wir wollen uns für die Gleichbehandlung unserer Kolleginnen und Kollegen stark machen. Wenn diese die gleiche Arbeit leisten, wie Daimler-Beschäftigte, dann sollten sie auch dementsprechend entlohnt werden: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Auch im Arbeitsschutz sehe ich noch Raum für Verbesserungen. Es gibt eine Menge an geltenden Gesetzen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, die zu Gunsten der Beschäftigten gelebt werden müssen. So können wir die Arbeitsbedingungen der Leute direkt verbessern.

Vor Ort würden wir gerne gleich mit

etwas praktischem anfangen: Einige der größeren Pausenräume auf dem Werks-gelände werden an Wochenenden abgeschlossen. Dementsprechend können unsere Kolleginnen und Kollegen aus der Wochenendschicht diese Räume zur Erholung leider nicht nutzen. Hier möchten wir schnellstmöglich eine Lösung finden.

**BRENNPUNKT:** Wie könnt ihr dafür sorgen, dass sich etwas für eure Kolleginnen und Kollegen ändert, wenn diese täglich „auf fremdem Territorium“ unterwegs sind?

**Yüksel Sahin:** Wir möchten enger mit unseren Betriebsratskolleginnen und -kollegen von Daimler zusammenarbeiten. Viele von uns sind ganz neu im Betriebsrat und wir hoffen, von den IG Metallern bei Daimler in Sindelfingen etwas lernen zu können. Letztendlich haben unsere Beschäftigten und die von Daimler das gleiche Arbeitsumfeld. Wir fühlen uns, auch wenn wir Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens sind, nicht fremd – im Gegenteil! Gewerkschafter bei Voith und Daimler sind stärker, wenn sie wichtige Fragen gemeinsam angehen. Wir wissen, dass wir aufeinander angewiesen sind, denn wie unsere Beschäftigten haben auch wir viele Schnittstellen.

### Betriebsräte und Rechte der Beschäftigten bei Fremdfirmen?!

Ein Betriebsrat ist nicht nur etwas für Großkonzerne wie Daimler. Betriebsratswahlen können in all den Betrieben stattfinden, in denen fünf Arbeitnehmer ständig beschäftigt und über 18 Jahre alt sind. Von den fest angestellten Beschäftigten müssen drei wählbar sein, d. h. im Betrieb bereits ein halbes Jahr arbeiten. Ab drei Monaten Einsatzzeit wählen Leiharbeitskräfte den Betriebsrat mit.

Das Beispiel von Voith Industrial Services zeigt, wie wichtig ein Betriebsrat gerade für Arbeitnehmer ist, die über Fremdfirmen bei anderen Betrieben beschäftigt sind.

Wenn Sie bei einer Fremdfirma beschäftigt sind und sich über die Gründung eines Betriebsrats informieren wollen, dann wenden Sie sich an die regionale IG Metall vor Ort. Sie steht mit Rat und Tat zur Seite. Dies gilt ebenso bei allen Fragen rund um den Arbeitsplatz wie etwa Einkommen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.

Weitere Informationen: [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

Kontakt: Ergün Sert, IG Metall Stuttgart

Telefon: 0711/16 581 - 74

[erguen.sert@igmetall.de](mailto:erguen.sert@igmetall.de)



Kinderhaus Atemreich GmbH, München

## THERAPIEAUSSTATTUNG FÜR ZWEI SCHULRÄUME

Einen fröhlichen, möglichst „normalen“ Alltag gestalten für Kinder, die auf Beatmungsgeräte, Absauggeräte und andere medizinische Hilfsmittel angewiesen sind und ohne sie nicht überlebensfähig wären. Genau das ist es, was im Kinderhaus Atemreich München passiert. Das Kinderhaus ist eine Einrichtung speziell für beatmete, dauerhaft intensivpflegebedürftige Kinder, deren Behandlung im Krankenhaus abgeschlossen ist, die aber weiterhin eine pflegerische/medizinische Betreuung und heilpädagogische Förderung benötigen und die aus verschiedensten Gründen nicht in ihr zu Hause verlegt werden können.

Das Kinderhaus Atemreich schafft eine familienähnliche Umgebung für diese Kinder. Ziel der Betreuer ist es, die Kinder mit ihren Beeinträchtigungen nicht auf das zu reduzieren, was sie nicht können, sondern sie als vollwertige Mitmenschen anzunehmen und sie entsprechend ihrer jeweiligen Möglichkeiten am gesellschaftlichen Leben teilnehmen zu lassen.

Eine Herausforderung war es für das Kinderhaus eine Anschlusseinrichtung für Kinder im Schulalter zu finden. Derzeit gibt es keine Einrichtung in Bayern, die



eine adäquate Betreuung gewährleisten kann. Nun werden von der Schwesternschaft des Dritten Ordens zur Verfügung gestellte Räume zu zwei Schulräumen, einem Therapieraum, Übernachtungsmöglichkeiten für Eltern, einem Snoezelenraum und einem Sozialraum für die Mitarbeiter umgebaut. Hierbei wird das Kinderhaus mit einer ProCent-Spende in Höhe von 9.250 Euro unterstützt, die zur Anschaffung der Therapieausstattung verwendet werden.





**Gemälde**

Die Lebenshilfe Böblingen e. V. bedankte sich für die großzügige Spende mit einem selbst gemalten Bild, das künftig im Werk Sindelfingen hängen wird

Foto: Betriebsrat, Daimler AG



Lebenshilfe Böblingen

## ERWEITERUNG DES INKLUSIVEN FREIZEIT- UND BILDUNGSANGEBOTS

Mehr zu den geförderten Projekten und der ProCent-Initiative im Intranet unter dem Portalcode:

# @ProCent

**Scheckübergabe**

Der BR-Vorsitzende Ergun Lümalı (links) und Personalleiter Uwe Braun (Mitte) übergeben den ProCent-Spendenscheck auf dem Inklusions-Jubiläumsfest der Lebenshilfe Böblingen e. V. an Arno Henk (rechts), den 1. Vorsitzenden des Vereins und Einreicher des Projekts



Die „Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung e. V. Böblingen“ feierte am Samstag, den 19. Juli 2014 mit einem Inklusions-Jubiläumsfest ihr 50-jähriges Bestehen. Im Rahmen dieses Festes übergaben der Sindelfinger Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı und Personalleiter Uwe Braun einen ProCent-Spendenscheck in Höhe von 9.300 Euro. Die ProCent-Spende ermöglicht die Umsetzung eines Pilotprojekts zur Erweiterung des inklusiven Freizeit und Bildungsangebots.

„Ziel des geförderten Projekts ist es, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigten Zugang zu den Bereichen Sport, Kunst und Musikerhalten und die Angebote dort wahrnehmen, wo Menschen ohne Behinderungen ihre Freizeit verbringen oder Bildungsangebote wahrnehmen“, erklärt Arno Henk, der 1. Vorsitzende des Vereins und Projekteinreicher aus dem Bereich RD/Crashtest-Zentrum.

Der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı und Personalleiter Uwe Braun bedankten sich beim Projekteinreicher und bei den Beschäftigten, deren Spenden die Förderung des Projekts möglich gemacht haben. „Ich freue mich über das soziale Engagement der Beschäftigten, die Projekte für eine Spende vorschlagen und über die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, mit vielen kleinen Spenden Großes zu bewirken. Es ist schön zu sehen, was aus unserer Idee vom kleinen Beitrag mit großer Wirkung geworden ist“, so der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı.

Klick mal rein!



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



Grafik: IG Metall, Vorstand

# fahrgemeinschaft

(S)uche	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name	Telefon	Telefon
S, B	Neubulach	Tor 7, 10, BB-Hulb	A-Schicht	Seeger, Frank	63963	0174 / 4162199
S, B	GP oder Kirchheim/Teck	Tor 1	Normal-/Gleitzeit	Taxis, Tim		0176 / 32831779
S, B	Pfullingen	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Rudlof, Horst	83985	0171 / 6774051
B	Haigerloch	Tor 1	A-Schicht	Teufel, Bernd	3355	
S, B	Nagold u. Umgebung	alle Tore	B-Schicht	Pireci, Bajram		0157 / 74050515
B	Fischingen / Empfingen	Tor 7	Normal-/Gleitzeit	Benschik, Markus	49381	0172 / 6230888
S	Altensteig	Tor 7, 16, 3, 14	A-Schicht	Özcelik, Muammer	64266	0157 / 89210263
B	Pliezhausen	Tor 1, Hulb	A-Schicht	Theofeld, Hermann	89122	0170 / 2851496
S, B	Ostfildern-Nellingen	Tor 16	Normal-/Gleitzeit	Metzger, Michael	49032	0151 / 25295154
B	Eutingen im Gäu	Tor 1, 5, 7, 9	A-Schicht	Bohnet, Dietmar		07459 / 915990
S, B	Steinenbronn	Tor 9, 10, 7, 5	A-Schicht	Behlic, Nenad		0172 / 8261687
S, B	Altensteig	Tor 1, 6, 4, 3	B-Schicht, Gleitzeit	Konusch, Alexander		0152 / 28799306
S, B	Gärtringen, Rohrau	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Marquardt, Frank		07034 / 23105
S, B	Horb-Talheim/ Eutingen/Hochdorf	Tor 3, 7, 14	Gleitzeit	Schüssler, Karin	81810	07486 / 635
S, B	Tuttlingen evtl. Rottweil	Tor 3	Normal-/Gleitzeit	Sanverdi, Isa		0151 / 58602994
S	Ulm Hbf oder Ulm Ehinger Tor	Tor 7, 16, 14	B-Schicht Normalarbeitszeit	Ruberg, Oliver		0173 / 4632546
B	Huchenfeld Hohenwart Neuhausen	Tor 7, 9, 10		Hüseysin, Aldirmaz	63747	0176 / 41174664
S	Gerlingen, Ludwigsburg	Tor 1	A-Schicht	Weller, Susanna		01756 / 29413 0176 / 3809625
S	Balingen	Tor 1, 5, 7, 9, 10	A- und B-Schicht nur Frühschicht!	Schneider, Markus		0172 / 4351135
S, B	Niefern, Mühlacker und Umgebung	Tor 1, 3, 7	A-Schicht	Sackmann, Eugen		0171 / 2172738
B	Nürtingen und Umgebung	Hulb, Tor 1	A-Schicht	Fix, Eugen		07022 / 42962

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-Fahrgemeinschaft W50, HPC: B300**