



Brennpunkt

m a g a z i n

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



Tarifrunde 2015 Erste Warnstreiks am Standort



29.1. Nachtschicht Tor 7
Warnstreik mit 1.100 Beschäftigten



29.1. Früh-/Normalschicht Tor 7
Warnstreik mit über 10.000 Beschäftigten

5,5 % mehr Entgelt

Verbesserte Altersteilzeit

Zeit und Geld für Bildung

Wir für mehr!
Tarifrunde 2015

4-10

100 Jahre
Werk Sindelfingen
Geschichten aus der Belegschaft

12-15

Respekt!
Keine Toleranz für
Gewalt oder Fanatismus

11

Neustart
Neuer Intranetauftritt
Betriebsrat Sindelfingen

22-23



Liebe Kolleginnen und Kollegen

wieder starten wir in ein neues Jahr am Standort Sindelfingen. Aber dieses Mal ist es nicht irgendein Jahr – es ist ein besonderes Jubiläum: Das Werk Sindelfingen feiert seinen 100. Geburtstag! Ein Anlass, nicht nur auf hundert Jahre Automobilgeschichte zurück zu blicken, sondern vor allem die Arbeitnehmer in den Vordergrund zu rücken.

Wir beginnen damit gleich in dieser Ausgabe: mit einer Geschichte über die Folgen, die die Umstrukturierung von Daimler Benz zur DaimlerChryslerAG nach sich zog (siehe Bericht auf S. 12-15). Weitere Geschichten werden folgen – sowohl hier im Brennpunkt, als auch auf den neu gestalteten Intranet-Seiten des Betriebsrats (siehe S. 22-23) und auf verschiedenen Veranstaltungen, die über das Jahr geplant sind. Viele gute Gründe, freudig auf das Jahr 2015 zu blicken.

Bevor der eine oder andere den Blick aber so richtig nach vorne richten wollte, wurde aufmerksam im Rückspiegel beobachtet, wie denn das Jahr 2014 zu Ende ging – schließlich galt es noch, die guten Ergebnisse des Rekordjahrs auch bei der Belegschaft ankommen zu lassen: Ende April wird die Ergebnisbeteiligung ausgezahlt. Und was für eine Ergebnisbeteiligung!

Am 05. Februar wurden auf der Bilanz-Presskonferenz der Daimler AG die Rekordergebnisse verkündet – und damit kennen wir die Daten zur

Berechnung der Ergebnisbeteiligung. Die durch den Gesamtbetriebsrat verhandelte Formel (siehe Erklärung auf S. 3) zahlt sich aus: 4.350 € erhalten alle anspruchsberechtigten Beschäftigten der Daimler AG. Eine Rekord-Ergebnisbeteiligung für ein Rekordjahr!

Gute Ergebnisse wollen wir auch in der Tarifrunde erzielen. Was dabei am Ende raus kommt, können wir noch nicht ausrechnen, aber wir können alle gemeinsam dafür eintreten. Die Forderungen der IG Metall sind klar: 5,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt, Verbesserungen bei der Altersteilzeit und den Einstieg in eine neue, geförderte Bildungsteilzeit (Kommentar auf S. 4).

Nach den dürftigen Angeboten der Arbeitgeberseite standen ab Ende der Friedenspflicht alle Zeichen auf Warnstreik: mit zahlreichen Aktionen

verliehen die IG Metall ihren Forderungen Nachdruck – so auch bei uns in Sindelfingen (siehe Fotostrecke auf S. 5-7). Auf dass die Arbeitgeberseite in der dritten Verhandlungsrunde am 11. Februar den guten Argumenten der Arbeitnehmer zugänglicher sein möge (mehr zu den Hintergründen auf S. 10).

Je mehr Menschen diesen Forderungen Nachdruck verleihen, desto erfolgreicher werden wir alle letzten Endes aus den Verhandlungen heraus gehen – denn es geht wie immer um unseren Standort, unsere Arbeit, unsere Zukunft. Am Standort Sindelfingen sind wir eine starke Mannschaft, die gemeinsam jeden Tag aufs Neue das Beste erreicht. Diese starke Gemeinschaft demonstrieren wir bei der Tarifrunde – aber nicht nur hier.

Tag für Tag arbeiten bei Daimler Menschen aus über 150 Nationen Hand in Hand. Dieses von Vielfalt, Respekt und Toleranz geprägte Umfeld lassen wir uns durch niemanden kaputt machen – das ist das klare Bekenntnis der IG Metall (siehe auch S. 11) und des Betriebsrats.

Ergun Lümalı
Betriebsrats-
vorsitzender

Helmut Roth
Stellv. Betriebsrats-
vorsitzender

ERGEBNISBETEILIGUNG

So wird sie errechnet

1 Zuerst wird ein Ausgangswert ermittelt. Grundlage hierfür ist der **EBIT*** des Geschäftsjahres 2014 (Summe aus EBIT der Geschäftsfelder Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks und Mercedes-Benz Vans). Je nach Höhe des EBIT sind in einer Tabelle Eurobeträge aufgeführt (siehe Tabelle 1).

Der passende Betrag für den jeweiligen EBIT ist dann der Ausgangswert. Ab einem EBIT von mehr als 9,5 Mrd. Euro (der dazugehörige Betrag in der Tabelle sind 5.000 Euro) erfolgt keine Erhöhung des Ausgangswertes mehr.

**(EBIT = Earnings Before Interest and Taxes = Gewinn vor Zinsen und Steuern, in Mrd.)*

2 Der ermittelte Ausgangswert wird mit einem Faktor multipliziert. Dieser Faktor ergibt sich aus dem **ROS*** des abgelaufenen Geschäftsjahres. Auch hierfür wurden Werte in einer Tabelle festgelegt (siehe Tabelle 2). Bei einem ROS von 7,5% ist der Faktor 1,0 (= 100%). Wenn der ROS abweicht, dann weicht auch der Faktor ab – und zwar jeweils um 0,01 für jeden Prozentpunkt Abweichung. D. h. bei einem ROS von 7,4% wäre der Faktor 0,99, bei einem ROS von 7,6% wäre der Faktor 1,01, usw.

Außerdem wurde auch eine Unter- und Obergrenze (Deckelung) festgelegt: Die Untergrenze liegt demnach bei einem ROS von 5,0% (Faktor 0,75), die Obergrenze bei einem ROS von 10% (Faktor 1,25).

**(ROS = Return On Sales = Umsatzrendite)*

3 Wenn man die beiden oben genannten festgelegten Werte miteinander multipliziert, dann ergibt sich daraus die Höhe der Ergebnisbeteiligung.

Tabelle 1: Auszug Tabelle Ausgangswert nach EBIT

EBIT in Mrd. €	Ausgangswert in €
<0,97	0,00
ab 0,97 bis < 1,84	138,05
ab 1,84	255,65
ab 1,89	287,35
:	:
ab 4,04	1.622,33
:	:
ab 4,96	2.194,46
ab 5,01	2.226,16
:	:
ab 6,03	2.861,70
ab 6,08	2.893,40
:	:
ab 9,41	4.959,53
ab 9,46	4.991,23
ab 9,50	5.000,00

Tabelle 2: Auszug Tabelle Multiplikationsfaktor basierend auf RoS

RoS in %	Faktor
<5,0	0,75
5,0	0,75
5,1	0,76
5,2	0,77
:	:
5,9	0,84
6,0	0,85
6,1	0,86
:	:
7,4	0,99
7,5	1,00
7,6	1,01
:	:
9,9	1,24
10,0	1,25
>10,0	1,25

Die komplette Tabelle finden Sie im Intranet unter

- > Daimler & Ich
- > Personalthemen von A-Z
- > Ergebnisbeteiligung – dort unter „GBV Ergebnisbeteiligung“ (Anlage 1 bis 3 zur freiw. GBV Ergebnisbeteiligung)

Untergrenze

Obergrenze
Deckelung

Ausgangswert (gem. EBIT-Tabelle) **X** Gewichtung ROS (75% – 125%) **=** Einheitlicher Betrag

Rechenbeispiele:

a) Wenn der EBIT bei 5,02 Mrd. € liegen würde und der RoS bei 5%, dann würde sich anhand der Tabellen folgende Rechnung ergeben:

2.226,16 x 0,75 = **1.669,62 € Ergebnisb.**

b) Wenn der RoS bei gleichem EBIT (d. h. 5,02 Mrd. €) bei 6% liegen würde, dann ergebe sich folgende Rechnung:

2.226,16 x 0,85 = **1.892,24 € Ergebnisb.**



Termine

Jubiläum 2015 im Eventcenter

- 24.04.2015
- 19.06.2015
- 24.07.2015
- 13.11.2015



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

Inhalt

Seiten	Themen
4-10	Wir für mehr Tarifrunde 2015
11	Resolution Für Vielfalt, Repekt und Toleranz
12-15	100 Jahre Werk Sindelfingen Geschichten
16-17	Frauentag-Cafés 10. März 2015
18	Qualifizierungstage
19	Schwerbehindertenvertretung
19	Ständige Erreichbarkeit macht krank
20	TTIP Freihandel nicht ohne Arbeitnehmerrechte
21	CO₂-Grenzwerte nicht zu Lasten der Beschäftigten
22-23	Neustart Neuer Intranetauftritt Betriebsrat
24-27	PROCENT Jahresrückblick 2014
28	Fahrbörse

Impressum

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

Redaktion:

Anne Katrin Brunsch
Kerstin Siegel
Kai Burmeister, IG Metall
Joachim Nisch

Kontakt: Redaktion BRENNPUNKT, HPC:B300
Mail: br-sifi-kommunikation@daimler.com

Layout: Edgar Joerg, Kai Burmeister

Ein Kommentar von VK-Leiter Joachim Nisch

Wir bewegen uns! Wir bewegen was!

Die Tarifrunde läuft auf vollen Touren. Die Arbeitgeber lehnten unsere Forderungen an den ersten zwei Verhandlungstagen teilweise komplett ab, teilweise versuchten sie uns mit Nebelkerzen zu verwirren.

Eine solche Nebelkerze wurde um die Altersteilzeit gezündet! Wenn wir den Arbeitgebern zuhören, soll die Altersteilzeit nur noch als Abbauprogramm für in die Jahre gekommene Beschäftigte genutzt werden. Wer nicht mehr kann, soll als Gnadenbrot in die Altersteilzeit gesteckt werden können.

Richtig ist, dass viele das gesetzliche Renteneintrittsalter nicht gesund erreichen können, weil es an guter Arbeit mangelt. Ein Skandal!

Beim Recht auf Altersteilzeit geht es um mehr. Beschäftigte müssen das Recht haben, um selbst über Wege aus dem Arbeitsleben entscheiden zu können. Dabei geht es um Autonomie und um das Recht auf Selbstbestimmung. Das Leitbild des Arbeitens ohne Ende gefällt denjenigen, die das Rentensystem zerstören wollen. Arbeiten bis zum Umfallen ist unmenschlich. Deshalb kämpfen wir für das Recht auf Altersteilzeit!



Fehlende Bildungsgerechtigkeit!

Leider hängt der Lebensweg oft genug vom Elternhaus oder besser gesagt vom Geldbeutel ab. Um Lebenswege ein Stück gerechter gestalten zu können, braucht es einen gerechten Zugang zu Bildung unabhängig vom Geld. Das wollen wir mit unserem Recht auf Geld und Zeit für Weiterbildung durchsetzen. Da blocken die Arbeitgeber und verstecken sich hinter dem Bild „alles ist gut“, auch wenn sie sonst über einen Fachkräftemangel jammern ohne Ende.



Als IG Metall hören wir auf die Beschäftigten. Die Wünsche nach flexiblen Übergängen in die Rente und nach Bildungsteilzeit sind zwei Themen, die in der großen Beschäftigtenbefragung der IG Metall als sehr wichtig eingestuft wurden.

Forderung zu hoch?

Was sagen die Arbeitgeber? Unsere Forderung nach 5,5 Prozent mehr Geld passe nicht in die Zeit, die Wirtschafts-



lage sei so unsicher. Monat für Monat informiert Daimler die Öffentlichkeit über „den besten Monat der Unternehmensgeschichte“. Was stimmt nun? Muss man etwa davon ausgehen, dass die Presseprofis der Autokonzerne die Welt mit guten Nachrichten beeindrucken wollen, aber die Realität doch nicht so rosig ist? Davon gehe ich aber nicht aus, brummen doch gerade die Produktion und der Verkauf von besonders teuren Autos. Das zeigen auch die Zahlen, zuletzt klingelte beim Daimler die Kasse mehr als üppig. Also noch mal: Unsere Lohnforderung von 5,5 Prozent ist gerecht! Die Beschäftigten verdienen ihren Anteil am Erfolg der Unternehmen.

Wie geht es weiter?

Viele waren bei den Verhandlungen mit dabei. Viele Beschäftigte haben uns zugehört, als wir auf der Piazza bei RD und auf dem smart-Gelände über die Tarifgespräche informiert haben. Tausende waren bei den Warnstreiks vor den Toren. Die Stimmung habe ich als sehr gut und entschlossen wahrgenommen. Das macht Mut. Das stärkt unseren Verhandlungsführern den Rücken.

Die Erfahrung zeigt: Am Ende setzen wir bessere Tarifverträge durch. Wir sind immer auf alles vorbereitet, auch auf den Fall der Fälle. Meine Meinung ist eindeutig: Wir haben uns in der Tarifrunde für mehr Gerechtigkeit und Solidarität bewegt. Wenn viele kleine Leute viele kleine Schritte tun, kann am Ende Großes bewegt werden.



14. Januar 2015 Erste Verhandlungsrunde in Sindelfingen

Auftakt der Tarifverhandlungen in der Sindelfinger Stadthalle – die Gespräche endeten ergebnislos. Vor Beginn der Verhandlung hatten rund 500 Metallerrinnen und Metaller den Forderungen der IG Metall lautstark sowie mit Bannern und wehenden Fahnen Nachdruck verliehen.

26. Januar 2015 Zweite Verhandlungsrunde in Ludwigsburg

5.000 Metallerrinnen und Metaller aus ganz Baden-Württemberg – darunter 400 Beschäftigte aus Sindelfingen – unterstützten das Forderungspaket der Arbeitnehmerseite mit einem Demonstrationzug durch die Ludwigsburger Innenstadt und einer Kundgebung vor dem Forum am Schlosspark. Eine Aktion zum Thema Altersteilzeit des Ortsfrauenausschusses Stuttgart sorgte für Aufsehen und Beifall. Ihr Motto: „Gesund in Rente statt krank zur Arbeit“!



27. Januar 2015 Kundgebung auf der Piazza im Bereich Forschung und Entwicklung (RD)

Mehrere Hundert RD-Beschäftigte kamen zur Mittagszeit raus aus ihren Büros und hörten interessiert zu, wie der Sindelfinger Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali und der erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhardt das erste Angebot der Arbeitgeberseite einstufen.

28. Januar 2015 Informationsveranstaltung für smart-Kolleginnen und -Kollegen

Vertrauenskörperleiter Joachim Nisch, RD-Betriebsrätin Carmen Schäfer und IG Metall-Sekretär Kai Burmeister im Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen im smart-Betriebsrestaurant.



29. Januar 2015 das Ende der Friedenspflicht ist der Auftakt für erste Warnstreiks im Werk Sindelfingen



1.100 Nachtschichtbeschäftigte legten um 03.00 Uhr ihre Arbeit nieder – die Bänder standen still.

Auch die Kolleginnen und Kollegen der Früh- und Normalschicht zeigten Flagge. 10.000 bis 12.000 Beschäftigte versammelten sich zum Warnstreik auf dem Platz vor Tor 7. Sie gingen ebenfalls nicht zurück an ihre Arbeitsplätze. Damit zeigen sie deutlich, wie sie zu dem Angebot der Arbeitgeber stehen.



Roman Zitzelsberger,
IG Metall-Bezirksleiter für Baden-Württemberg
„Der wichtigste Faktor für Wirtschaftswachstum ist die Kaufkraft.
Deshalb ist unsere Forderung nach 5,5 Prozent mehr Entgelt auch richtig.“





Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender

„Ständig reden die Arbeitgeber von Wertschöpfungskette. Ich sage: Wertschöpfend, das seid ihr, Kolleginnen und Kollegen. Diese Wertschöpfung muss wertgeschätzt werden. Deshalb ist das Angebot der Arbeitgeber ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten. Sie bieten zu wenig Geld, wollen die Altersteilzeit verschlechtern und die Bildungsteilzeit ganz vom Tisch fegen. Das ist indiskutabel, inakzeptabel und das lassen wir uns nicht bieten.“

Marcel Breining,

Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung

„Die Arbeitgeber sagen: Weiterbildung für alle mache keinen Sinn! Aus einem Ackergaul könne man auch kein Rennpferd machen! Liebe Arbeitgeber, eins kann ich euch sagen: Wenn ein Ackergaul mal zutritt, kann das ganz schön wehtun! Und wenn es hart auf hart kommt, sind wir bereit zuzutreten und das wird euch mehr wehtun, als endlich auf unsere Forderungen einzugehen!“



Videos & noch
mehr Fotos zur
Tarifrunde findet
ihr auf
www.daimler.igm.de

Rückblick auf die Tarifrunde 2008

Fast ein ganzes Jahr dauerte der Kampf um die Altersteilzeit

Über 360.000 Warnstreikende bundesweit – davon über 210.000 in Baden-Württemberg. So die Zwischenbilanz der IG Metall Baden-Württemberg zur Tarifrunde Ende Juni 2008 und damit zu einem Zeitpunkt, als der Streit zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberlager, insbesondere um die Altersteilzeit, noch lange nicht beendet war.

Ein „ordentliches Ergebnis“ – wie der BRENNPUNKT im Dezember 2008 titelte – sollte erst viereinhalb Monate später, Mitte November 2008, folgen. Damit fiel der Tarifabschluss in die schwierige

Zeit der Automobilkrise, in der auch Daimler Sindelfingen Kurzarbeit anmelden musste. Vor diesem Hintergrund wurden die Ergebnisse der Tarifverhandlung von Vertrauenskörperleiter Joachim Nisch als „ordentlich“ eingestuft – einen Grund zur übermäßigen Euphorie gab es aus seiner Sicht jedoch nicht. Aber der Reihe nach.

Den Anfang machte die Kündigung des **Tarifvertrags zu Altersteilzeit** zum 30. April 2008. Dies hatten die 180 Mitglieder der Großen Tariff Kommission am 12. März 2008 in Fellbach einstimmig beschlossen. Eine Nachfolgeregelung zur tariflichen Altersteilzeit sollte her.

Hintergrund: Ende 2009 lief die im Altersteilzeitgesetz verankerte finanzielle Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit aus. Die damals bestehenden Tarifverträge der IG Metall waren jedoch an diese Förderung gebunden und hätten damit ebenfalls ihre Gültigkeit verloren.

Durch die Kündigung des Tarifvertrags erhöhte die IG Metall den Druck auf die Arbeitgeber, hier eine möglichst schnelle Lösung für einen neuen Tarifvertrag zu finden. Ziel war es, bis Ende Juni 2008 zu einer Entscheidung zu kommen. Und – so hatten es IG Metall und Gesamtmetall im April 2008 verabredet – das Ergebnis in Baden-Württemberg sollte bundesweit übernommen werden.

Daraus wurde allerdings nichts. Der Prozess gestaltete sich schwieriger als erwartet. **Nach sieben Verhandlungsrunden scheiterten die Verhandlungen am 27. Juni 2008** am „ultimativ vorgelegten Lösungsvorschlag“ der Arbeitgeber.

Wie in der aktuellen Tarifrunde 2015 sah dieser vor, eine Anspruchsquote auf maximal zwei Prozent der Belegschaft zu begrenzen und sogar ganze Belegschaftsgruppen und eine Mehrheit der Betriebe von einem Anspruch auf Altersteilzeit auszuschließen.

Nachdem die Friedenspflicht am 4. Juni auslief, wurden die letzten vier Verhandlungsrunden im Juni von massiven



Warnstreiks begleitet. Der damalige IG Metall-Bezirksleiter und -Verhandlungsführer Jörg Hofmann machte im Anschluss an die gescheiterten Verhandlungen deutlich, dass die IG Metall einem Arbeitskampf im Herbst nicht aus dem Weg, sondern „geradewegs Richtung Urabstimmung und Streik“ gehen werde, wenn „Südwestmetall nicht zu neuen regionalen Tarifverhandlungen bereit“ sei (BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 91/Juli 2008).

Am 1. Juli beauftragte der IG Metall-Vorstand die IG Metall Baden-Württemberg mit Südwestmetall einen regionalen Tarifvertrag zur Altersteilzeit abzuschließen. Das Ergebnis sollte dann auf alle anderen Tarifbezirke übertragen werden. Auch auf Arbeitgeberseite wollte man noch vor Beginn der Lohnrunde im Herbst eine Lösung suchen.

Das Verhandlungsergebnis* folgte aber erst Mitte November – und damit in der Lohnrunde. Die Große Tariff Kommission der IG Metall Baden-Württemberg stimmte diesem am 20. November 2008 mehrheitlich zu. Allerdings war der Abstimmung eine lange, kritische

Debatte vorausgegangen, an der sich 26 Redner beteiligten. Eine Urabstimmung und anschließende Streiks gab es angesichts der angespannten Lage nicht, erklärte IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann: „Wir haben eine Konjunkturkrise, die in den letzten Wochen die Automobilindustrie mit voller Wucht getroffen hat und jetzt auch auf die Zulieferer durchschlägt. Aber es gibt auch seit Monaten eine massive Krise in den Haushaltskassen der Menschen. Das war auch Motivation für eine Woche mit massiven Warnstreiks, an denen sich allein im Bezirk über 170.000 Beschäftigte beteiligt hatten. Ohne deren Engagement wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen.“

Ein ähnliches Stimmungsbild gab Vertrauenskörperleiter Joachim Nisch ab: „Dieser Tarifabschluss versetzt mich nicht in Euphorie, aber letztendlich stupe ich ihn als ordentliches Ergebnis ein. Wir Kolleginnen und Kollegen aus dem Werk Sindelfingen haben in der Vergangenheit schon so viele Tariferhöhungen erkämpft – manchmal auch durch Streik. Diesmal aber wäre bei uns ein Streik wirklich kein geeignetes Mittel gewesen, um die Arbeitgeber in die Knie zu zwingen. Streiken und gleichzeitig Kurzarbeit anmelden – das geht nicht. Angesichts der Umstände halte ich dieses Ergebnis für vertretbar. Vielleicht werden wir in den schwierigen Monaten, die auf uns zu kommen, noch froh sein, dies erreicht zu haben.“ (BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 95/Dez. 2008).



Dieser Tarifabschluss versetzt mich nicht in Euphorie, aber letztendlich stupe ich ihn als ordentliches Ergebnis ein.

2007
Joachim Nisch,
Vertrauenskörperleiter



2007
Jörg Hofmann,
Bezirksleiter der IG Metall
Baden-Württemberg

Wir haben eine Konjunkturkrise, die in den letzten Wochen die Automobilindustrie mit voller Wucht getroffen hat und jetzt auch auf die Zulieferer durchschlägt.

***Das Ergebnis der Tarifrunde 2008**

Die Entgelte erhöhten sich in zwei Stufen um insgesamt 4,2 Prozent: Die erste Stufe von 2,1 Prozent trat ab 1. Februar 2009 in Kraft, ab Mai 2009 gab es dann noch einmal 2,1 Prozent. Diese zweite Stufe der Tabellenerhöhung konnte bei wirtschaftlich schwieriger Situation des Betriebes auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung bis zum 30. November 2009 verschoben werden. Außerdem gab es für die Beschäftigten zwei Einmalzahlungen in Höhe von 510 und 122 Euro. Bei Verschiebung der Tabellenerhöhung vom Mai reduzierte sich die zweite Einmalzahlung entsprechend. Die Ausbildungsvergütungen wurden prozentual so erhöht wie die anderen Entgelte auch. Hinzu kamen Einmalzahlungen für die Auszubildenden von 133 und 32 Euro. **Außerdem wurden von Januar bis 30. April 2010 Einmalzahlungen von monatlich 0,4 Prozent des individuellen monatlichen Entgelts vereinbart. Diese wurden allerdings nicht ausbezahlt, sondern für die Finanzierung der Altersteilzeit verwandt, damit der im September abgeschlossene „Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente“ wie vereinbart am 01.01.2010 in Kraft treten konnte.** Der Tarifvertrag hatte eine Laufzeit von 18 Monaten bis Ende April 2010.

Einen Abschluss gibt es nur im Paket!

Interview zur Tarifrunde 2015

Südwestmetall hat der IG Metall in der zweiten Verhandlungsrunde ein Angebot vorgelegt: 2,2 Prozent mehr Lohn und Gehalt und eine stark abgepeckte Form der Altersteilzeit kann sich die Arbeitgeberseite zu diesem Zeitpunkt vorstellen, eine Bildungszeit kommt für sie gar nicht in Frage. Der BRENNPUNKT fragte den 1. Bevollmächtigten der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhardt im Anschluss an die zweite Verhandlungsrunde nach seinen Einschätzungen zur Tarifrunde.

BRENNPUNKT: Uwe, du sitzt direkt mit am Verhandlungstisch, hast also einen guten Einblick in die Gespräche mit der Arbeitgeberseite. Am 11. Februar geht es in die dritte Verhandlungsrunde. Wie wahrscheinlich ist es, dass dann der Durchbruch gelingt?

Uwe Meinhardt: Man soll die Hoffnung nicht aufgeben, dass auch Arbeitgeber zur Vernunft kommen können. Aber bei den Themen Altersteilzeit und Bildungszeit sind sie nicht als Verhandlungsführer unterwegs, sondern als ideologische Überzeugungstäter. Beim Geld spielen sie wieder einmal den nackten Mann, dem man nicht in die Tasche greifen kann. Das alles tun sie sehr höflich – man ist ja zivilisiert – aber auch sehr bestimmt.

BRENNPUNKT: Die Arbeitgeber könnten sich unter Umständen die Fortführung der Altersteilzeit vorstellen. Wo liegen die Knackpunkte?

Uwe Meinhardt: Der Knackpunkt ist, dass sie aus dem Grundmodell des „flexiblen Übergangs in die Rente“ (FlexÜ) – wie der sogenannte Altersteilzeitvertrag wirklich heißt – definitiv raus wollen. Für alle, die nicht auf einem Arbeitsplatz mit drei Belastungspunkten im Schichtbetrieb arbeiten, soll es keinen



Der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhardt am 29.1.2015 bei der Kundgebung am Tor 7.

Zugang mehr zur Altersteilzeit geben. Und selbst bei den Schichtern nur für diejenigen, die so angeschlagen sind, dass sie „mit dem Kopf unterm Arm“ in die Fabrik kommen. Höchstens zwei Prozent der Belegschaft, vom Arbeitgeber handverlesen, sollen gehen dürfen. Außerdem soll die Altersteilzeit so gelegt werden, dass sie mit dem gesetzlichen Rentenzugang endet, also frühestens mit 65 Jahren. Das hat mit dem heutigen Anspruch auf individuell flexible Übergänge nichts mehr zu tun.

BRENNPUNKT: Die fundamentale Ablehnung des früheren Ausstiegs seitens der Arbeitgeber überrascht viele Kollegen. Schließlich erleben viele einen Jugendlichkeitswahn der Arbeitgeber, bei der die Älteren aus den Betrieben raus sollen. Sind die Arbeitgeber hier nicht widersprüchlich?

Uwe Meinhardt: Sie verstehen sich in diesem Punkt als Zuchtmeister der Nation. Der Gedanke, dass Menschen nach 45 Arbeitsjahren frei entscheiden können in Rente zu gehen, ohne mit Abschlägen bestraft zu werden, ist für sie unerträglich. Sie wollen die alleinige Entscheidungshoheit darüber, was sie mit den „Alten“ machen.

BRENNPUNKT: Bei der Bildungszeit argumentieren die Arbeitgeber, es passiert schon viel.

Uwe Meinhardt: Es gibt sicherlich Arbeitgeber, die sich um die Qualifizierung ihrer Leute kümmern. Was den meisten Beschäftigten aber fehlt, ist das Geld, um sich eine befristete Auszeit für Weiterbildung leisten zu können. Deshalb streben wir eine Förderung nach dem erfolgreichen Modell der Altersteilzeit an.

BRENNPUNKT: Beim Geld liegen 2,2 % als Angebot auf dem Tisch. Zufrieden?

Uwe Meinhardt: Nein, natürlich nicht. Besonders ärgerlich ist, dass in diesen 2,2 Prozent ja 0,4 Prozent stecken, die die Arbeitgeber sowieso zahlen müssen, wenn sie – wie sie es ja vorhaben – aus dem Tarifvertrag FlexÜ aussteigen wollen. Diesen Tarifvertrag haben wir mit 0,4 Prozent Tarifierhöhung bezahlt, die bei Beendigung wieder in die Entgelttabellen fließen. Das „Angebot“ ist also in Wirklichkeit nur 1,8 Prozent wert. Da fehlt noch ein ganzes Stück, bis wir zufrieden sind.



Für eine freie, soziale und weltoffene Gesellschaft

Resolution des IG Metall Vorstandes vom 13. Januar 2015

Die hasserfüllten Attentate von Paris erschüttern die Welt. Unser tiefes Mitgefühl gilt den Angehörigen der Opfer. Diese menschenverachtenden Anschläge und Geiselnahmen sind Angriffe auf unsere demokratische Presse- und Meinungsfreiheit, sie fordern unsere freiheitliche und demokratische Gesellschaft heraus. Wir nehmen die Ängste von Menschen ernst und wissen darum, dass wir unsere Demokratie als tolerante und offene Gesellschaft verteidigen müssen. Wir setzen uns deshalb dafür ein, dass Respekt, Toleranz und Integration gelebt werden und nicht Angst und Misstrauen geschürt. Wir wollen eine weltoffene und tolerante Bundesrepublik, in der Menschen von unterschiedlicher Herkunft, Lebensstilen und Glaubensbekenntnissen frei, respektvoll, sicher und fair miteinander arbeiten und leben können.

Der Angriff auf unsere demokratischen Grundwerte verlangt nach umsichtigen Reaktionen, die von einer wertebezogenen Politik geprägt sein müssen. Nationale Abschottung und fremdenfeindliche Bewegungen wie PEGIDA und ihre regionalen Ableger wollen das Rad der Geschichte zurückdrehen. Sie belasten damit das Zusammenleben in unserer Gesellschaft schwer und schaden dem Ansehen Deutschlands. Wer mit diffusen Ängsten spielt, Intoleranz predigt oder Fremdenfeindlichkeit schürt, für den hat die IG Metall kein Verständnis.

Nur eine offene und demokratische Gesellschaft, die sich den Maßstäben der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet, ist auf der Höhe der Zeit. Wir sind deshalb stolz darauf, dass Deutschland sich in den letzten Jahren stärker gegenüber Zuwanderern geöffnet hat.

Zuwanderung ist schon allein aufgrund des demographischen Wandels eminent wichtig für unsere Zukunft. Wir haben Werte, die Hass, Fundamentalismus und Gewalt widersprechen. An diese Werte muss man sich halten, wenn man in Deutschland leben will.

Viele Mitglieder der IG Metall engagieren sich für ein kulturelles Miteinander, gegen Fremdenhass und für Respekt. Die IG Metall unterstützt alle demokratischen Kräfte, die sich gegen die Feinde von Freiheit und Demokratie engagieren. Sie setzt sich auch dafür ein, dass jeder bzw. jede in Deutschland eine Chance auf ein gutes Leben erhält, egal welche Herkunft, Lebensstil oder Religion er oder sie hat. Diese Vision von einem freien, offenen, und sozial gerechten Deutschland wird sie stets fördern.



Rückblick



Beginn der Respektkampagne im Juni 2011. Werkleiter Dr. Willi Reiss (li.) und der damalige BR-Vorsitzende Erich Klemm bekennen sich stellvertretend für die Sindelfinger Beschäftigten für Vielfalt, Respekt und Toleranz.

Keine Toleranz für Gewalt oder Fanatismus

Auch der Gesamtbetriebsrat (unterzeichnet durch seinen Vorsitzenden Michael Brecht und den stellvertretenden GBR-Vorsitzenden Ergun Lümalı) und die Daimler-Vorstände Wilfried Porth und Dr. Christine Hohmann-Dennhardt fanden in ihrer Mitarbeiter-Information vom 26.01. klare Worte. Hier ein Auszug:

„In unserem Unternehmen arbeiten weltweit rund 280.000 Menschen aus fast 150 Nationen. Wir sind dementsprechend verschieden – und wir wollen es sein: Gegenseitiger Respekt ist ein zentraler Bestandteil unserer Identität. Entsprechend klar treten wir für die Werte einer Gesellschaft ein, die Menschen ungeachtet ihres Geschlechts, ihres Glaubens, ihrer Herkunft oder ihrer sexuellen Orientierung Würde, Freiheit und gleiche Rechte verspricht. Das bedeutet aber nicht Beliebigkeit oder Grenzenlosigkeit: Wer Menschen gegen andere aufhetzt, wer falsche Ängste, Hass und Fanatismus schürt oder gar Gewalt als zulässiges Mittel der Konflikt austragung propagiert, kann sich nicht auf Toleranz berufen, sondern bedroht unsere Grundwerte. Sollten sich entsprechende Tendenzen im Unternehmen zeigen, werden wir konsequent dagegen vorgehen. Unser Miteinander bei Daimler beruht auf der erfolgreichen Verteidigung freiheitlicher Grundwerte. Lassen Sie uns deshalb auch und gerade im Arbeitsalltag für diese Werte einstehen und gemeinsam Flagge zeigen: gegen Terror, Fanatismus und Gewalt; für Vielfalt, Respekt und Toleranz.“

100 JAHRE WERK SINDELFINGEN

In diesem Jahr feiert unser Werk sein 100. Jubiläum. Das sind 100 Jahre Automobilgeschichte, aber auch 100 Jahre Arbeitnehmergeschichte – und letztere erzählen wir an dieser und an anderer Stelle mit Geschichten aus der Mannschaft.

Geschichten aus der Belegschaft

42,5 Jahre hat Hans-Peter Wilbs „für den Sindelfinger Stern“ gearbeitet. Sein 40. Jubiläum konnte er aber nicht mit seinen Weggefährten von Daimler feiern. Denn als er sich vor 11 Jahren in den verdienten Ruhestand verabschiedete, zählte er unfreiwillig nicht mehr zum Werk Sindelfingen, obwohl seine Karriere dort seinen Lauf nahm und er auch bis kurz vor seinem 40. Jubiläum noch auf dem Gelände arbeitete. Eine überraschende Wendung im Berufsleben eines Mannes, der immer stolz war, beim Daimler tätig zu sein.

Stolz beim Daimler anzufangen

1961 begann der damals 17-Jährige seine Lehre als Werkzeugmacher. 3,5 Jahre dauerte die Ausbildung damals. „Unter dem Beruf konnte ich mir anfangs gar nichts vorstellen. Ich dachte, ich müsste vielleicht Hammer und Meißel fertigen – was wusste ich schon von Prägewerkzeugen“, sagt der heute 71-jährige Vater von zwei Kindern und muss dabei herzlich lachen. Wilbs' Mutter, die in seinem ersten Lehrjahr verstarb, unterschrieb damals noch den Ausbildungsvertrag.

Eine bewusste Entscheidung war seine Berufswahl nicht: „Ich konnte den Ausbildungsberuf gar nicht auswählen. Ich habe den Daimler ganz allgemein angeschrieben und mein Interesse an einer Ausbildung beim Daimler geäu-

bert. Ich wusste selbst nicht, was ich werden wollte. Hauptsache: arbeiten, eine Lehre machen und Geld verdienen. Daraufhin wurde mir der Werkzeugmacherberuf angeboten und ich habe das Angebot dankend angenommen.“



Hans-Peter Wilbs blickt zurück auf den Beginn seiner Daimler-Laufbahn. 75 D-Mark bekam er im 1. Lehrjahr. Ein Monatsverdienst, der ihn stolz machte und den er damals noch in Lohntüten erhielt.

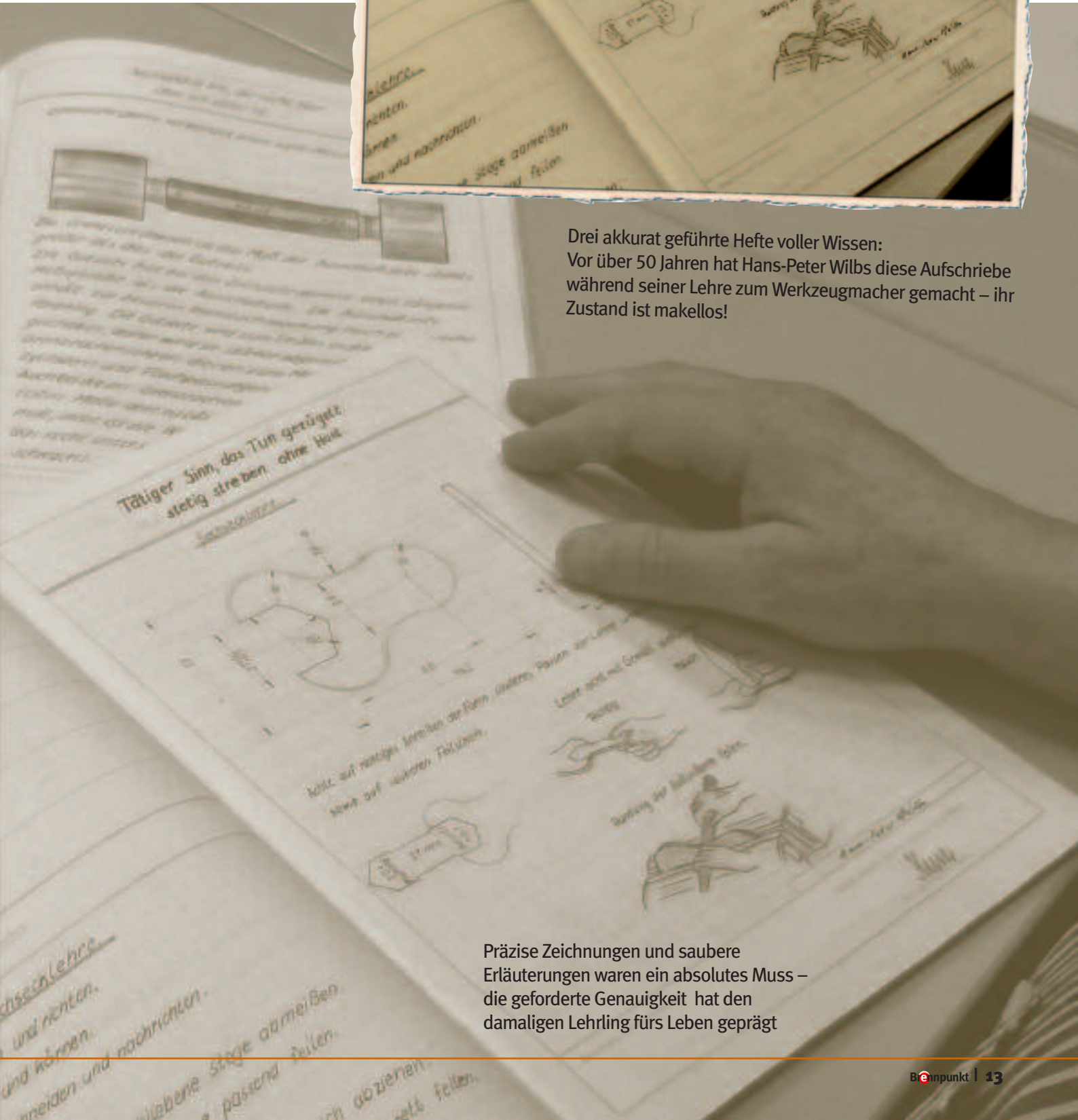
Einen Eignungstest in der Berufsschule in Tauberbischofsheim musste er noch bestehen und dann stand der Ausbildung nichts mehr im Wege. Als alles in trockenen Tüchern war, freute er sich riesig: „Ich war einfach glücklich und so stolz, dass ich beim Daimler anfangen konnte. Alles andere, vor allem die Schule, wurde mehr oder weniger zur Nebensache. Ich erinnere mich noch gut, wie meine Englischlehrerin in der Realschule zu mir sagte ‚Auch wenn du eine Stelle beim Daimler hast, wird das hier trotzdem noch ordentlich beendet.‘“

Überschrift im Berichtheft
von Hans-Peter Wilbs

Tätiger Sinn, das Tun gezügelt. Stetig streben ohne Hast.



Drei akkurat geführte Hefte voller Wissen:
Vor über 50 Jahren hat Hans-Peter Wilbs diese Aufschriebe
während seiner Lehre zum Werkzeugmacher gemacht – ihr
Zustand ist makellos!



Tätiger Sinn, das Tun gezügelt
stetig streben ohne Hast

Präzise Zeichnungen und saubere
Erläuterungen waren ein absolutes Muss –
die geforderte Genauigkeit hat den
damaligen Lehrling fürs Leben geprägt

Berichtshefte in tadellosem Zustand

Aber das Sprichwort „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ habe auch für seine Lehre gegolten: **„Berichtshefte führen fand ich furchtbar! Jeder von uns Lehrlingen hatte pro Lehrjahr ein Berichtsheft, in dem wir Woche für Woche alles, was wir gelernt hatten, festhalten mussten. Am Ende der Lehrzeit wurden die Hefte dann von der Industrie- und Handelskammer benotet.“**

85 von 100 Punkten erhielt Wilbs für seine inzwischen über 50 Jahre alten Berichtshefte, die er bis heute noch hat – allesamt in einwandfreiem Zustand. Stolz präsentiert er sie und blättert gemeinsam mit seiner Tochter Martina Wilbs-Maurer, ebenfalls Daimler-Beschäftigte im Werk Sindelfingen, durch seine Ausbildungszeit. „Wir mussten immer fein säuberlich in unsere Hefte schreiben und ordentliche Skizzen malen. Darauf haben unsere Lehrbeauftragten großen Wert gelegt. Wenn wir zu schludrig damit umgegangen sind, mussten wir auch samstags antreten und das Heft auf Vordermann bringen. Da hat man dann schon gespürt, wenn uns das drohte“, schildert Wilbs.

Stundenlang saß er oft an seinen Heften. „Das hat mich jede Woche aufs Neue so viel Mühe gekostet. Als dann einmal die kleine Schwester meiner jetzigen Frau mit einem Bleistift in meinem Heft herumgesudelt hat, hätte ich an die Decke gehen können. Ich musste alles neu machen!“, erzählt er mit einem herzhaften Lächeln im Gesicht.

Eine eingeschworene Truppe

Besonders gern erinnert sich Wilbs an die lustigen Momente während seiner Lehre: „Wir haben uns oft einen Spaß daraus gemacht 0,5 Liter-Milchtüten aufzupusten und sie dann knallen zu lassen. Unser Ausbildungsleiter hat uns

dafür dann zwar eine Watschen gegeben – ab und zu, wenn man ein Verbot missachtet hat, kam so etwas schon vor –, aber der Spaß war uns das wert. **Überhaupt waren wir Werkzeugmacherlehrlinge eine eingeschworene Truppe. Wir treffen uns sogar heute noch!“**

Insgesamt ist der Zusammenhalt und die Kollegialität groß geschrieben worden. „Wir haben uns später z. B. gegenseitig Jubiläumsgeschenke gemacht – von Videorekorder, über Gitarre bis zur Palme war alles dabei. Das war schon eine besondere Gemeinschaft.“

Aber die Arbeit hatte nicht nur schöne Seiten. „Die Arbeit als Werkzeugmacher war sehr hart und vom Schleifen setzte sich der ganze Metallstaub in den Poren ab – entsprechend schwarz sah abends die Badewanne aus. Außerdem war der Beruf ziemlich gefährlich. **Wenn damals ein Werkzeug kaputt ging, musste man es direkt in der Presse reparieren, weil der Ausbau der Werkzeuge viel zu aufwändig gewesen wäre. Da gab es früher einige Unfälle.** Ein Leben lang wollte ich das dann doch nicht machen.“

Aus dem Werkzeugbau in die EDV

Bis 1969 war Hans-Peter Wilbs als Werkzeugmacher tätig. Dann machte er eine von der IG Metall angebotene Schulung im EDV-Bereich. Das Rechenzentrum, in dem Hans-Peter Wilbs ab Anfang der 1970er Jahre arbeitete, war damals bereits im heutigen Bau 2/8 untergebracht.

Hier begann er zunächst als Operator bzw. Maschinenbediener und kam später in die Arbeitsvorbereitung. „Alles lief zu der Zeit noch mit Lochkarten. Über 100.000 Lochkarten gab es zu bearbeiten. Es war z. B. immer ein großer Aufwand die richtigen Ersatzteile für einen Kunden anliefern zu lassen – heute läuft das über Computer ja quasi von alleine“, erzählt der 71-jährige Wahl-Sindelfinger.

Ganz besonders gefordert war er aber immer dann, wenn es Schwierigkeiten mit dem Lohn gab: „Das konnte nicht warten. Ich musste dann oft auch nachts noch einen Programmierer anrufen und schauen, dass das Problem schnellst-



Hans-Peter Wilbs blättert mit Tochter Martina Wilbs-Maurer durch die Berichtshefte seiner Lehrzeit

möglich behoben wurde. Andernfalls wären uns die Beschäftigten auf die Barrikaden gegangen!“

Ausgelagert ins Systemhaus

Einen Wermutstropfen hatte der Wechsel in die EDV für Wilbs allerdings: Die Daimler-Benz AG hatte Anfang 1990 entschlossen, Dienstleistungsfunktionen in ihre damalige Tochterfirma **debis AG** auszulagern – dazu gehörten auch IT-Dienstleistungen, die der **debis Systemhaus GmbH**, einer Tochter der debis AG, zugeordnet waren.

Damals gingen 56 Kolleginnen und Kollegen aus der Abteilung OD-DK – unter ihnen auch Hans-Peter Wilbs – ab dem 01. Juli 1990 in das Systemhaus über – der **BRENNPUNKT** berichtete auch damals (Ausgaben Nr.3/89 und Nr. 5/90). Die debis-Arbeitsplätze blieben jedoch noch solange im Bau 2/8 des Werkes Sindelfingen, bis die Entscheidung für ein großes regionales Rechenzentrum im Großraum Stuttgart gefallen war und ein Neubau bezogen werden konnte. 26 damals bestehende Rechenzentren wurden zu 9 Regionalzentren zusammengefasst – die Anzahl der Ende des Jahres 1989 in den Rechenzentren Beschäftigten betrug rund 1.200.

Noch Anfang 1990 herrschte große Unklarheit unter den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, ob sie in das Systemhaus überwechseln würden oder nicht und an welchem Standort sie beschäftigt werden sollten. Daher verlangte der Standortbetriebsrat im Februar 1990 eine ausführliche Information in Form einer Versammlung (BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 1/90).

Der Konzernbetriebsrat verhandelte seinerseits mit dem Vorstand der Daimler-Benz AG, der versuchte, die neue Firma aus dem Tarifvertragsbereich der IG Metall herauszuberechnen, um flexiblere Arbeitszeitregelungen – wie Wochenendarbeit – einzuführen. Es gelang der

Arbeitnehmervertretung eine Betriebsvereinbarung für die Kolleginnen und Kollegen abzuschließen.

Dabei legten die verhandelnden Betriebsräte besonderes Augenmerk darauf die Tarifbindung im Metallbereich zu erhalten – mit Erfolg: In der Betriebsvereinbarung wurde festgehalten, dass das Systemhaus den Tarifpartnern im Metallbereich zugeordnet werde. Dadurch behielten alle im Tarifgebiet von der IG Metall erstrittenen Tarifverträge ihre Gültigkeit. Somit konnte diese hohe Hürde gegenüber allzu flexiblen Arbeitszeiten und Wochenendarbeit aufrechterhalten werden.

Von Daimler zu T-Systems

Ende des Jahres 2000 wurde debis Systemhaus zu 50,1 Prozent und Anfang 2002 dann vollständig an die Deutsche Telekom verkauft und in die neu gegründete Telekom-Tochter T-Systems eingegliedert. In dieser Vorgehensweise spiegelt sich die Strategie der „Fokussierung auf das Kerngeschäft“ wider, die der damalige DaimlerChrysler-Vorstandsvorsitzende Jürgen Schrempp verfolgte. Damit gehörte Hans-Peter Wilbs – kurz vor seinem 40. Jubiläum und seinem Vorruhestand – nicht mehr „zum Daimler“, sondern fortan zur T-Systems in Leinfelden-Echterdingen. Der Umzug an den neuen Arbeitsplatz erfolgte im Jahr 2000.

„Mein 40. Jubiläum hätte ich gerne mit meinen Lehrlingskollegen beim Daimler gefeiert. Da ich damals aber schon zu T-Systems gehörte, war das nicht möglich. Leider können wir nicht immer beeinflussen, wie sich die Dinge entwickeln“, sagt er mit einem leisen Bedauern im Tonfall. Nichtsdestotrotz hält Hans-Peter Wilbs zum Schluss fest: **„Ich habe mein Geld durchs Auto verdient. Der Daimler hat mich mein Leben lang begleitet und er prägt auch das Leben meiner Tochter und meines Sohnes, die beide im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen beschäftigt sind. Dafür bin ich sehr dankbar.“**

Erzählen auch Sie uns Ihre Geschichte

Seit einem Jahrhundert steht unser Werk in Sindelfingen. 100 Jahre Werks-geschichte, die ohne die Menschen, die hier arbeiten und gearbeitet haben, gar nicht möglich gewesen wäre.

100

Es sind die Geschichten aus der Belegschaft, die uns interessieren – auch Ihre! 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? Welche Ereignisse, welche Neuerungen und Veränderungen haben sich Ihnen besonders eingeprägt? Wie haben Sie die Automobilkrise 2008/2009 erlebt? Wie gestaltete sich ihr Arbeitsalltag damals und 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. Teilen Sie Ihre Eindrücke mit uns und 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

Der Betriebsrat lädt ein:

Frauentag-Cafés

zum Internationalen Frauentag

Am 10. März 2015 ist es wieder soweit: Anlässlich des Internationalen Frauentags richten die IG Metall-Betriebsräte am Standort Frauentag-Cafés ein, in denen die Kolleginnen mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten ihre Situation diskutieren und ihre Ansprüche und Wünsche formulieren können.



Der Internationale Frauentag ist ein Welttag, der von politischen Organisationen am 8. März begangen wird. Er entstand in der Zeit um den Ersten Weltkrieg. Damals waren die Kernthemen Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen. Die Vereinten Nationen erklärten ihn später zum Tag der Vereinten Nationen für die Rechte der Frau und den Weltfrieden.

Bei Daimler wird inzwischen viel zur Gleichberechtigung aufs Papier gebracht, die Umsetzung im Alltag gestaltet sich an einigen Ecken aber nach wie vor schwierig. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben es sich deswegen zur Aufgabe gemacht, die Frauen bei Daimler auf ihrem Weg zu begleiten und zu unterstützen.

Bei Daimler wird inzwischen viel zur Gleichberechtigung aufs Papier gebracht, die Umsetzung im Alltag gestaltet sich an einigen Ecken aber nach wie vor schwierig. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte haben es sich deswegen zur Aufgabe gemacht, die Frauen bei Daimler auf ihrem Weg zu begleiten und zu unterstützen.

Wo kommt der Internationale Frauentag her?

Der erste Frauentag wurde am 19. März 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich-Ungarn und der Schweiz gefeiert. Das alles beherrschende Thema der ersten Jahre war die Forderung nach dem freien, geheimen und gleichen Frauenwahlrecht.

Nach Einführung des Wahlrechts für Frauen wurde der Tag ab 1918 für verschiedene, politische Ideologien unterschiedlich genutzt. 1975, im internationalen Jahr der Frau, richteten die Vereinten Nationen erstmals am 8. März eine Feier aus. Zwei Jahre später beschloss die Generalversammlung der UN, dieses Datum als Internationalen Frauentag anzuerkennen.

Frauentag-Cafés am Standort Sindelfingen

Traditionell wird der Internationale Frauentag weltweit am 8. März gefeiert – da der Tag in diesem Jahr jedoch auf einen Sonntag fällt, finden sich die

Frauen am Standort Sindelfingen erst am 10. März zusammen, um Bilanz zu ziehen und sich über aktuelle Themen auszutauschen:



Fotos und Grafik: Betriebsrat Daimler AG

Wie ist es um die Frauenförderung bei Daimler bestellt? Warum ist der Frauenanteil in der Produktion und gerade bei den Meisterinnen so gering – und was wird dagegen getan? Wie steht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Wie um die Möglichkeit mobilen Arbeitens? Und warum gibt es nach wie vor Entgelt Differenzen zwischen Männern und Frauen?



Frauentag-Cafés haben am Standort eine lange Tradition. Und viele Führungskräfte (wie hier der damalige Centerleiter S-Klasse Hans Jürgen Kuhnle, Bild re.) und Betriebsräte haben in der Vergangenheit mal kurz vorbeigeschaut und den einen oder anderen Kuchen „verputzt“ oder auch gesponsert.

Rückblende Frauentag-Cafés 2000



Frauentag-Cafés 2015

(Änderungen aus organisatorischen Gründen möglich)

Bereich	Raum	Uhrzeiten
MTC	Geb. 20/1, Ebene 0	12:30-15:00 Uhr
Tübinger Allee MOS	Manufaktur Aufenthaltsraum	07:00-14:00 Uhr 14:10-18:30 Uhr
Geb. 8	Raum Nr. E5.503 (neben BR-Büro)	05:00-18:00 Uhr
Geb. 11/1	Geb. 11, Raum 3.008 A	10:00-15:00 Uhr
Geb. 34/44	OF-Aufenthaltsraum Geb. 34	07:30-18:30 Uhr 22:30-05:00 Uhr
Geb. 36	Bau 3/10, Raum Berlin	07:00-18.30 Uhr
Geb. 7/4	Raum 0.017A	05:00-18.30 Uhr
Geb. 46 MOS	Nordsteg Raum 211b (beim BR-Büro)	07:30-11:30 Uhr 13:00-19:00 Uhr
ATS Hulb MOS EMO	Halle 514, 1. OG Raum SMART	07:00-20:00 Uhr
Geb. 28	Raum 321, 3.OG Nord/Ost	11.00-14:00 Uhr
Bau 25	Kundencenter	10:00-16:00 Uhr
Einkauf, Schickardstr.	Wird noch bekannt gegeben	11.00-14:00 Uhr
Smart	740/3, Raum Stuttgart	12.00-15:00 Uhr
Bau 2	Raum Sindelfingen	11:00-14:00 Uhr



Quali-Schulungen erfolgreich beendet

In den ersten Wochen des neuen Jahres standen für die Beschäftigten im Produktionswerk Sindelfingen viertägige Qualifizierungen auf dem Programm. Ende Januar gingen diese mit letzten Schulungen im Bereich E-Klasse und Technologiefabrik erfolgreich zu Ende. Ein wesentlicher Bestandteil der Qualifizierungstage waren die vom Betriebsrat initiierten Schulungen zu der im Sommer 2014 vereinbarten Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“. Die Beschäftigten erhielten alle wichtigen Informationen – insbesondere zu den Auswirkungen auf den Alltag der Kolleginnen und Kollegen. Vermittelt wurden die Schulungsinhalte gemeinsam durch Beauftragte des Betriebsrats und Meister, die die meisten offenen Fragen aus der Belegschaft sofort beantworten konnten. Noch ungeklärte Themen wurden zur späteren Beantwortung mitgenommen.

ihnen sehr gut an. Viele bedankten sich sogar, dass wir ihnen durch die Schulungen und unsere Unterlagen alle wichtigen Fakten aufgezeigt haben. Jetzt verstehen sie erst so richtig, was diese Betriebsvereinbarung für unseren Standort bedeutet und sind froh, dass die Zukunft des Werks durch uns gesichert wurde.“

Eva von der Weide

Betriebsrätin und Koordinationsausschussvorsitzende im Bereich Rohbau:

„Den Anfang machten wir mit den Qualifizierungen am 7. Januar im Bereich Rohbau. Im Fokus stand bei uns die Erklärung, wie mit dem individuellen und kollektiven Konto sowie dem Flexikonto umgegangen wird. Es war auf jeden Fall eine sinnvolle Veranstaltung, weil wir in aller Ruhe auf alle Fragen rund um die Betriebsvereinbarung eingehen konnten.“

gut an. Die Fragen aus der Mannschaft konnten gut beantwortet werden – auch im Hinblick auf den Umgang mit dem individuellen und kollektiven Konto im Presswerk, wo es aufgrund der Fertigung im Verbund eine Sondersituation gibt. Abgesehen davon fragten uns die Kolleginnen und Kollegen in allen unseren Schulungen, wie es mit dem Presswerk weitergeht, da zwar in der Betriebsvereinbarung etwas für die Montage, Oberfläche und den Rohbau vereinbart wurde, aber nichts Konkretes für das Presswerk. Da gibt es schon einige Sorgen.“

Frank Strümpel

Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender im Bereich S-Klasse:

„Die Kolleginnen und Kollegen melden mir zurück, dass sie es als sehr wertschätzend empfunden haben, dass man sich die Zeit genommen hat, die Betriebsvereinbarung im Detail zu erklären und Fragen ausführlich zu beantworten. Es sei Klasse, dass der Betriebsrat diese Schulung in die Wege geleitet hat.“

Suayip Yilmaz

Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender im Bereich E-Klasse:

„Die Schulungen zur Betriebsvereinbarung ‚Zukunftsbild Sindelfingen 2020+‘ waren für unsere Kolleginnen und Kollegen wichtig und kamen bei

Stefan Heinzl

Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender im Bereich Tec-Fabrik:

„Die Schulungen und Informationsmaterialien zu den wesentlichen Punkten der Betriebsvereinbarung kamen auch im Bereich Technologiefabrik sehr

Eberhard Hafner

Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender im Bereich Logistik:

„Als der Betriebsrat Ende Juli 2014 die Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat, waren viele Beschäftigte schon im Urlaub. Als sie danach wieder zurückkamen, erfuhren die Kolleginnen und Kollegen nur stückchenweise von unserem tollen Abschluss und sind einfach nicht ganz durchgestiegen, was es damit genau auf sich hat. Es gab also noch viele offene Fragen. Diese konnten wir aber in den Schulungen bzw. direkt im Anschluss an die Qualifizierungen beantworten.“

Meister Jürgen Göhner (links) und BR-Beauftragter Bekir Yücel (rechts) vermitteln Schulungsinhalte zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ am letzten Qualifizierungstag im Bereich E-Klasse



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Die SBV macht sich stark

Gebärdensprachdolmetscher für gehörlose Beschäftigte

In Sindelfingen laufen zurzeit Verhandlungen zwischen der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Unternehmensseite. Der Grund hierfür ist eine Initiative der SBV die Barrierefreiheit von gehörlosen Beschäftigten auszubauen. Konkret verfolgt die SBV das Ziel, eine Regelung zu treffen, wonach gehörlosen Beschäftigten, die auf einen Gebärdensprachdolmetscher angewiesen sind, generell ein solcher zur Seite gestellt wird – sei es z. B. in Gruppengesprächen oder bei Einzelterminen.

Die BRENNPUNKT-Redaktion behält das Thema für euch im Blick.



Ich bin froh, dass jetzt nach zwei Jahren und vielen Gesprächen mit der Unternehmensseite endlich das grobe Gerüst steht. Wenn alles läuft wie geplant, dürften wir die finale Regelung im April auf dem Tisch haben. Damit machen wir für die Kolleginnen und Kollegen einen großen Schritt nach vorne – und diesen Anspruch dürfen sie auch haben.



Peter Niederlohmann

Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte

Ständige Erreichbarkeit macht krank

Ein süßes Gift, ein schleichendes Gift, eines, das am Anfang völlig harmlos wirkt, das sich einnistet und ausbreitet, das Flexibilität verspricht und Freiheit. Abends schnell eine E-Mail, morgens rasch ein Rückruf, am Wochenende noch eine Präsentation fertig machen... Aber dann, bei dem einen früher, bei dem anderen später, schlägt es um: Auf einmal ist aus der neuen Freiheit ein Zwang geworden, aus dem selbstbestimmten Arbeiten permanente Erreichbarkeit. Einschließlich der Abende, einschließlich der Wochenenden. Und dann?

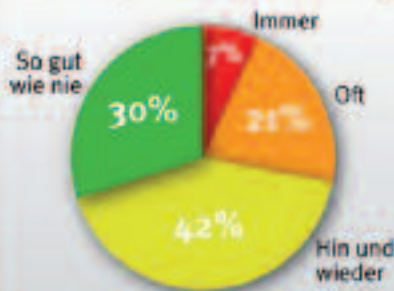
Längst sind sich Arbeitsmediziner einig, dass ständige Erreichbarkeit negative Auswirkungen hat. Auf das eigene Wohlempfinden und damit letztlich auch auf die eigene Leistungsfähigkeit. Wer immer online, wer rund um die Uhr auf dem Handy erreichbar ist, wer abends noch schnell seine E-Mails beantwortet, und sei es eine einzige, der kann eben niemals abschalten.

Die Zeiten, in denen man sich von der Arbeit erholt, werden kürzer und kürzer, mehr und mehr dringt dafür die Arbeit ins Privatleben ein. Es braucht aber nicht einmal das tatsächliche Arbeiten am Abend - allein das Bewusstsein, nach Dienstschluss angerufen oder angefragt werden zu können, versetzt in einen Zustand dauerhafter Grundspannung. Das ist nicht gesund. Das fördert Stress.

Deshalb muss der Entgrenzung von Arbeit Einhalt geboten werden. Die IG Metall fordert gesetzliche Regelungen

Stress am Arbeitsplatz?

»Bringt Sie Stress am Arbeitsplatz an die Grenzen der körperlichen und seelischen Belastung?«



Quelle: BfW-Umfrage April 2013, An der Prozent befragte Angestellte - n=6011/1078

für SMS- und E-Mail-Verkehr nach Feierabend und am Wochenende. Die Digitalisierung darf nicht dazu führen, dass Beschäftigte rund um die Uhr erreichbar sind. Zudem fordert sie eine Verordnung zum Schutz vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ein. Sie fordert eine **Anti-Stress-Verordnung**, die die Verbindlichkeit für präventiven Arbeitsschutz für die Beschäftigten erhöht.

Schutz vor Leistungsdruck und Stress durch Unternehmen?

Unternehmen sollten mehr als heute tun, um die Mitarbeiter vor zu hohem Leistungsdruck und gesundheitschädigendem Stress am Arbeitsplatz zu schützen.



Quelle: BfW-Umfrage April 2013, An der Prozent befragte Angestellte - n=6011/1078

Wie sind Ihre Erfahrungen mit der ständigen Erreichbarkeit? Was sollte Ihrer Meinung nach unternommen werden? Wir nehmen Ihre Anregungen gerne auf.

Wichtiges Info: www.igmetall.de
»Themen« »Beschäftigte«



Fotos: IG Metall



Kundgebung
Beim europaweiten Aktionstag gegen TTIP im Oktober letzten Jahres in Stuttgart war der Standort Sindelfingen stark vertreten.

Freihandel

nicht ohne Arbeitnehmerrechte

Die IG Metall und die Betriebsratsvorsitzenden der deutschen Automobilindustrie fordern, dass in den Verhandlungen um das Freihandelsabkommen TTIP die Arbeitnehmerrechte gleichrangig mit ökonomischen Interessen betrachtet werden. Eine rein wirtschaftliche Sicht, wie sie die Vorstandsvorsitzenden der Automobilindustrie anstreben, sei zu einseitig. Die soziale Dimension müsse gleichrangig berücksichtigt werden. Dies unterstreichen der IG Metall-Vorsitzende Detlef Wetzel und die Betriebsratsvorsitzenden Uwe Hück (Porsche), Peter Mosch (Audi), Bernd Osterloh (Volkswagen), Michael Brecht (Daimler), Martin Hennig (Ford), Wolfgang Schäfer-Klug (Opel) und Manfred Schoch (BMW) in einer gemeinsamen Stellungnahme:

„Die IG Metall und die Betriebsratsvorsitzenden der Automobilindustrie unterstützen das Ansinnen, technische Standards diesseits und jenseits des Atlantiks zu vereinheitlichen und über den Abbau von Zöllen und Handelsbarrieren zu sprechen. Wir werden aber keine Aufweichungen der Standards beim Umwelt- und Verbraucherschutz sowie keine Aushöhlung von Arbeitnehmer- oder Mitbestimmungsrechten akzeptieren. Deshalb fordern wir auch weiterhin den Ausschluss des so genannten Investorenschutzes und damit den Ausschluss von Schiedsgerichtsverfahren. Europa und die USA sind kein rechtsfreier Raum, in dem es solche Maßnahmen bräuchte. Wir fordern die Vorstandsvorsitzenden der deutschen Automobilindustrie und die europäische Politik außerdem auf, sich gemeinsam mit uns dafür einzusetzen, dass die in Europa selbstverständlichen Arbeitnehmerrechte durch TTIP auch in den USA zur Regel werden. Europas Politik muss deutlich machen, dass die Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen an Unternehmensentscheidungen ein Wettbewerbsvorteil ist. Die ILO-Kernarbeitsnormen, von denen die USA bislang nur zwei von acht anerkannt haben, müssen im Rahmen des TTIP vollständig anerkannt werden.“

Weitere Infos zu TTIP und den Positionen der IG Metall unter www.igmetall.de

Erklärung von IG Metall und Betriebsräten der Automobilindustrie zur Initiative der Vorstandsvorsitzenden der Automobilindustrie zu TTIP

Aktuell
Für den kommenden April ist eine weitere Kundgebung zu TTIP geplant. Einzelheiten folgen in Kürze

Das Positionspapier „Anforderungen der IG Metall an eine europäische Regulierung der CO₂-Grenzwerte im PKW-Bereich für die Zeit nach 2020“ steht unter www.igmetall.de zum Download zur Verfügung.



CO₂-Grenzwerte für Autos Nicht zu Lasten der Beschäftigten

Die IG Metall ist für ambitioniertere Abgaswerte bei Autos. Doch neue CO₂-Werte dürfen nicht am grünen Tisch festgelegt werden. Schließlich geht es um Millionen Arbeitsplätze in der Automobilindustrie. Die IG Metall fordert eine Folgekostenabschätzung und mehr Beteiligung der Gewerkschaften.

Der Autoverkehr nimmt weltweit und in Europa weiter zu. Damit das nicht zu Lasten von Umwelt und Gesundheit geht, muss beim Ausstoß von Kohlendioxid gespart werden. Für Europa hat die EU Grenzwerte festgelegt. In einem ersten Schritt ist seit 1999 der durchschnittliche Ausstoß eines Autos von 172 g/km auf aktuell 127 g/km gesunken. Ab 2020 soll ein noch strengerer Grenzwert von 95 g/km gelten. Nun steht die Neufestlegung der CO₂-Werte für die Zeit danach an.

Innovationsfähigkeit erhalten

Um das weitere Prozedere, wann welche Grenzwerte gelten sollen, ging es auf der IG Metall-Konferenz „Anforderungen an eine CO₂-Regulierung in der Automobilindustrie“ Ende Januar in Brüssel. Die IG Metall hat dabei unterstrichen, dass sie die ambitionierte Klimapolitik der EU unterstützt. Neue Regeln dürfen jedoch nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Auf dieser Konferenz sagte der zuständige EU-Kommissar Miguel Arias Cañete zu, noch im Frühsommer das ausführliche Gespräch mit der IG Metall über neue CO₂-Grenzwerte zu suchen.

Der Automobilsektor ist mit 2,2 Millionen direkten und 10,7 Millionen

indirekten Arbeitsplätzen einer der Kernbereiche der europäischen Industrie. Die Branche ist hochinnovativ. Diese Innovationsfähigkeit gilt es zu erhalten, denn Innovationen sichern Beschäftigung. Das muss man auch bei der Neuregulierung der CO₂-Grenzwerte berücksichtigen. Die IG Metall erwartet, dass im Unterschied zur bisherigen Praxis die Neufestlegung der Grenzwerte für die Zeit nach 2020 in engem Austausch erfolgt. Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen in diese Debatte auf europäischer Ebene einbezogen werden.

Grenzwerte erst 2017 festsetzen

Die IG Metall setzt sich dafür ein, bei der Neufestlegung klug vorzugehen. Man braucht in Europa ein Gleichgewicht zwischen sicheren Arbeitsplätzen, effizientem Klimaschutz und ökonomischen Interessen. Deshalb fordert die IG Metall die Kommission auf, die Festlegung der Grenzwerte frühestens ab dem Jahr 2017 vorzunehmen. Dann dürfte sich abzeichnen, wie die Entwicklung bei den Elektrofahrzeugen verläuft.

Die IG Metall sieht in der Elektromobilität einen zentralen Weg, um die

Emissionen im Verkehrsbereich deutlich zu reduzieren. Im Sinne des Klimaschutzes muss es darüber hinaus Ziel sein, Verkehr zu vermeiden. Wenn es gelingt, Staus durch gut ausgebaute Verkehrswege und funktionierende Leitsysteme zu minimieren, schont das nicht nur die Nerven der Autofahrer, sondern auch die CO₂-Bilanz. Gerade mit den neuen Fahrzeuggenerationen und deren digitaler Ausstattung eröffnen sich viele Möglichkeiten.

Strukturwandel gestalten

Die Klimapolitik in Europa muss also mehr leisten, als den Herstellern vorzuschreiben, sparsamere Autos zu bauen. Es geht auch um mehr öffentliche Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur, zum Beispiel in den Ausbau von Ladestationen für Elektroautos. Der Strukturwandel muss gestaltet werden, um Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt in diesem Industriezweig vorzubeugen. Hier ist die europäische Politik in der Verantwortung.

Die EU tut gut daran, nicht voreilig Regelungen zu treffen, die sich nachteilig auf die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung auswirken könnten. Keinesfalls dürfen neue Abgasnormen „am grünen Tisch“ beschlossen werden, die den zu erreichenden Grenzwert schnell und unrealistisch festschreiben. Derzeit hat die europäische Autoindustrie einen Wettbewerbsvorsprung von zwei bis drei Jahren. Den gilt es zu erhalten, damit die Arbeitsplätze in dieser Branche gesichert werden können, von der 5 Prozent der EU-Bürger ihr Einkommen bezieht.



Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender des Mercedes-Benz Werk Sindelfingen, nahm in Brüssel als Vertreter der Automobilbranche an einer Diskussion zum Thema CO₂-Regulierung für Neuwagen teil. Dabei appellierte er an die politischen Entscheidungsträger Europas:

„Wir wissen, unsere Autos müssen bis 2020 grüner werden. Unsere Forscher und Entwickler sind dabei, innovative Lösungen zu finden. Aber Europa muss Voraussetzungen schaffen, dass die Kosten solcher Innovationen tragbar für alle werden. Ich appelliere daher auch an die Politiker: Bitte immer im Auge behalten: Innovation hat auch etwas mit Kosten zu tun.“

Neues Design, übersichtlicher Aufbau:
Wir haben unserem Intranet-Auftritt des Betriebsrats ein neues Gesicht verpasst. Seit Anfang Februar zeigt sich der Sindelfinger Betriebsrat von – bzw. auf – einer anderen Seite.

neustart



Fotos und Grafik Betriebsrat, Daimler AG

News



Zu den auffälligsten Neuerungen gehört eine komplett neue Kategorie: Unter **News** finden interessierte Leser regelmäßig aktuelle Berichte aus Arbeitnehmersicht zu Sindelfinger Themen. Das **Top-Thema der Woche** wird in der Kurzfassung auf der Startseite angerissen. Weitere Inhalte werden nach Aktualität sortiert in der News-Übersicht bereitgestellt.

Wir über uns



Wie der Daimler Betriebsrat am Standort Sindelfingen aufgestellt ist und womit er sich tagtäglich beschäftigt, die Erklärung zu diesen Fragen finden Interessierte im Bereich **Wir über uns**. Dort findet man auch schnell die jeweiligen Ansprechpartner in seinem Arbeitsbereich.

Termine



Die aktuellsten **Termine** sind nun auf den ersten Blick auf unserer Startseite sichtbar. Wen interessiert, was der Rest des Jahres so bereit hält, der gelangt über „mehr“ auf die altbewährte Jahresübersicht.



DAIMLER BETRIEBSRAT STANDORT SINDELFINGEN

Die **Startseite** schafft nun einen aufgeräumten Überblick über die Inhalte. Wichtige Themen werden dabei direkt verlinkt und hervorgehoben. Die Einteilung ist schlanker und intuitiver. Alt bewährtes bleibt dabei erhalten. Schließlich sollen sich treue Surfer weiterhin schnell zurechtfinden.

Nach wie vor findet der Nutzer Informationen zu unterschiedlichsten Aspekten des Lebens und Arbeitens bei Daimler, darunter beispielsweise die Übersicht über **Termine**, die wichtigsten Informationen rund ums **Entgelt** und weitere **Service-Themen**, zu denen viele Kolleginnen und Kollegen Rat bei ihrer Arbeitnehmervertretung suchen.

Über diese Übersicht gelangen Sie direkt zu den Themenseiten.

Ich & Daimler



Auf den ersten Blick wirkt die Kategorie **Ich & Daimler** vertraut auf den zweiten Blick etwas verdreht? Das stimmt und das ist richtig so! Denn beim Betriebsrat steht immer der Beschäftigte an erster Stelle! Hier verbergen sich alle Service-Themen – ob Entgelt, die Sindelfinger ProCent-Projekte oder unsere beliebte Fahr-
börse.

Mediathek



In der **Mediathek** sind viele Veröffentlichungen des Betriebsrats einsortiert – ob Print, Audio oder Video. Hier finden Sie sowohl die beliebten Ratgeber des Betriebsrats als auch das Online-Format des Brennpunkts.

Verwandte Gremien



Hinter **Verwandte Gremien** verbergen sich die Auftritte weiterer Interessensvertretungen, die eng mit dem Betriebsrat zusammen arbeiten, z. B. der Gesamtbetriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).





Jahresrückblick 2014

3 Jahre ProCent Happy Birthday

Viele schöne Sindelfinger Projekte zum Geburtstag

Die von Gesamtbetriebsrat und Daimler gemeinsam getragene Initiative ProCent feierte 2014 ihren dritten Geburtstag – und ist auch schon richtig groß geworden: Seit Start Ende 2011 konnten insgesamt rund 480 gemeinnützige Projekte aus dem In- und Ausland mit Spenden in einer Höhe von rund 2,75 Millionen Euro unterstützt werden.

Dank gilt allen Beschäftigten, die mit ihren Cent-Beiträgen die Unterstützung der vielen schönen Projekte möglich machen. Die Empfänger zeigen ihre Dankbarkeit mit Dankeschreiben und Fotos der verwirklichten Projekte, die veranschaulichen, dass die Hilfe ankommt. Zu sehen, dass auch mit kleinen Beiträgen Großes geleistet werden kann, ist Ansporn, weitere ProCent-

Projekte lokal, überregional und international zu unterstützen.

Allein in Sindelfingen konnten 2014 wieder 32 lokale Projektvorschläge von fleißigen Einreichern gefördert werden. Zu einigen davon erreichten die ProCent-Koordinatoren auch schon Nachrichten zum Stand der Umsetzung:



Abenteuerspielplatz Stgt.-Vaihingen

Der Abenteuerspielplatz Vaihingen e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der ProCent-Unterstützung in Höhe von 7.500 Euro benötigte, um seine Keramikwerkstatt neu zu eröffnen. Denn im Winter fällt es manchmal schwer, Kinder außerhalb ihres Zuhauses sinnvoll zu beschäftigen. Das alte Gebäude des traditionsreichen Abenteuerspielplatzes war marode, im Neubau entstehen jetzt die ersten Kunstwerke.



Schuljugend Liederkranz, Eberstadt

Der Gesangverein Liederkranz Eberstadt engagierte sich bei der Gründung dreier junger Chöre, „Viva la musica“, Jugendchor „Horizont“ und das Kooperationsprojekt mit dem Schulchor Grundschule Eberstadt. Zur benötigten modernen Chorliteratur verhalf ProCent mit 1.000 Euro.





PUMPTRACK

Pumptrack, Weilimdorf

Die Stuttgarter Jugendhaus GmbH ist Träger von 41 Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit in Stuttgart. Für den auf Erde gebauten Fahrrad-Rundparcours bestand auf Grund intensiver Nutzung die Notwendigkeit ständiger Instandsetzung. Durch die Neugestaltung, die ProCent mit 2.500 Euro unterstützte, kann eine Dauerhaltbarkeit von mindestens 15 Jahren gewährleistet werden.

Fotos: bereitgestellt von den jeweiligen Projektträgern



Winterhalden-Schule, Sindelfingen

Der stellv. BR-Vorsitzende Helmut Roth und Werkleiter Willy Reiss bei der ProCent-Scheckübergabe an der Winterhaldenschule.

Mit 10.300 Euro wurde der behindertengerechte Umbau eines Sprinters mit einem Lift und Rollstuhlssystem sowie einem Hochdach ermöglicht.





Christine-Herzog Realschule, Nagold

Zur Umsetzung eines neuen Konzepts der Leseförderung an der Christine-Herzog Realschule (CHR) benötigte die Initiative NETZ*-CHR im Dialog e.V. Unterstützung. ProCent steuerte 2.500 Euro für das Material bei. (*Nachhaltiges Engagement Trägt Zukunft)



Uniklinik für Kinder- und Jugendmedizin, Tübingen

Die Spielzimmer der Uniklinik für Kinder- und Jugendmedizin Tübingen sind für die kleinen Patienten besonders wichtig. Die eingesetzten Spielzeuge müssen regelmäßig gereinigt und desinfiziert werden – dazu bedarf es einer Spezial-Waschmaschine für Spielzeug, deren Anschaffung mit 4.000 Euro ermöglicht wurde.



Kindergarten Sonnenschein, Neuweiler

Die Eltern im Förderverein Kindergarten Sonnenschein Neuweiler e.V. setzten sich ein ehrgeiziges Ziel: Unter erheblicher Einbringung ehrenamtlicher Helferstunden sowie Planung und Umsetzung sämtlicher Aufgaben in Eigenregie gestalteten sie die marode Außenanlage neu. Der ProCent-Beitrag von 7.500 Euro unterstützte bei der Anschaffung des Materials sowie Maschinen- und Transportleistungen.





Quellenhofklinik, Bad Wildbad

Durch eine ProCent-Spende in Höhe von 8.000 Euro an den Freundeskreis Quellenhofklinik e. V. Bad Wildbad wurde die Anschaffung von elektrischen Rollstühlen ermöglicht. Diese wurden zu Trainingszwecken dringend benötigt. Denn z. B. bei fortgeschrittener Krankheit sind Betroffene nicht mehr in der Lage, in einem manuellen Rollstuhl zu fahren. Das Austesten und Erlernen des Umgangs mit einem elektronischen Rollstuhl in der Quellenhofklinik erleichtert die Umstellung.



Fitness-Parcours, Weil der Stadt

Ein Treffpunkt für alle Generationen sollte durch den Fitness-Parcours in Weil der Stadt geschaffen werden. Die Anschaffung und den Aufbau dreier Fitnessgeräte unterstützte ProCent mit einem Teilbetrag von 2.500 Euro.



Ballspielhalle Neckar-Alb, Reutlingen

Streetsport vom Neckar-Alb Reutlingen e.V. ist ein kostenloses Sportangebot für Kinder und Jugendliche mit sozial-integrativem und gewaltpräventivem Element. Den Bau der Ballsporthalle mit Spielfeld und Toren zur Durchführung witterungsunabhängiger Fairplay-Veranstaltungen unterstützte ProCent mit einem Teilbetrag von 5.000 Euro.



Jugendzentrum Böblingen

Sehr geehrte Damen und Herren, hiermit möchten wir – die Kinder und Betreuer des Kinder- und Jugendhilfezentrum Böblingen sowie der Verein für Jugendhilfe – uns herzlich für die beiden von Ihnen gespendeten PCs bedanken! Stellvertretend für die Kinder hat eines unserer Mädchen Ihnen folgendes geschrieben: „Danke für die Computer! Jetzt können wir endlich Sachen lernen, die man nur auf dem Computer hat und haben jetzt auch Google. Danke von allen aus dem KIZ!“ ProCent unterstützte die Anschaffung mit 1.440 Euro.



ProCent ist eine auf Dauer angelegte Initiative. Wer mitmachen möchte, kann jederzeit einsteigen. Alle Anträge, auch die noch zur Prüfung vorliegenden, werden sorgfältig geprüft. Wir möchten Sie ermutigen, auch weiterhin Projekte vorzuschlagen, die Ihnen am Herzen liegen.



5,5 % mehr Entgelt
Verbesserte Altersteilzeit
Zeit und Geld für Bildung

Videos & noch mehr Fotos zur Tarifrunde findet ihr auf www.daimler.igm.de



fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	Göppingen u. Umgebung	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Gölbay, Volkan	78552	01 52 21 81 84 33
B	Haigerloch	Tor 1	A-Schicht	Teufel, Bernd	3355	
S, B	Haiterbach u. Umgebung	alle Tore	A- und B-Schicht	Pireci		01 57 74 05 05 15
S, B	Horb-Bildechingen	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Wendlinger, Josef		01 72 73 28 178 07451 / 61276
S, B	Neuhengstett-Ottenbronn	Tor 5, 7, 9	A-Schicht	Rapp, Peter	48794	
S	Nufringen, Gärtringen, Rohrau	Tor 5, 7, 9, 10 ua.	A-Schicht	Marquart, Frank	86344	07034 / 23105
S, B	Nürtingen	Tor 9	B-Schicht	Wiebe, Andreas		01 76 80 72 74 43
S, B	Stuttgart-Weilimdorf	Tor 1	Normalarbeitszeit	Turan, Cumali	42696	01 63 47 75 374

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht

C-Schicht

D-Schicht (WE)

Normal-/Gleitzzeit

Name

Telefon privat

Datum Unterschrift

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