



Brennpunkt

m a g a z i n

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



Seit 100 Jahren werden in Sindelfingen die sichersten Autos der Welt gebaut. Wir sorgen für die sichersten Arbeitsplätze! IG Metall.

So lautete der Slogan anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Standorts Sindelfingen. Dass das nicht nur ein Slogan war, zeigt die am 7. September 2015 vereinbarte Zukunftssicherung: sie schützt alle unbefristet Beschäftigten der Daimler AG vor betriebsbedingten Kündigungen bis 31.12.2020! (mehr dazu auf den Seiten 4 und 5)

Andreas Schwandt 6-7

Der neue stellvertretende
BR-Vorsitzende im Gespräch

**Gegen den
Missbrauch**

von Werksverträgen und Leiharbeit

8-10

Bildungszeitgesetz 22-23

Nutzen Sie 5 Tage
bezahlte Bildungszeit

Wasser satt!

Eine Erfolgsgeschichte

24-25



Foto: Betriebsrat, Daimler AG

Liebe Kolleginnen und Kollegen

nach einem heißen und erholsamen Sommer starten wir gestärkt in den Herbst – und diese Stärke können wir gleich gut gebrauchen. Denn am 24. September 2015 veranstaltet die IG Metall einen Aktionstag gegen den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit (*Details auf S. 8-10*).



Zwei Arten von Arbeitsverhältnissen, die auch uns Sindelfingern nur zu gut vertraut sind. Sie führen zu Ungleichbehandlungen unter den Beschäftigten hier auf dem Werksgelände – ein Zustand, gegen den wir regelmäßig durch Vereinbarungen, wie z. B. die zur 8 %-Quote, ankämpfen.

Dennoch wird immer wieder damit geliebäugelt, Kernaufgaben des Unternehmens zu Billigkonditionen auszugliedern, gerade in unseren Logistikbereichen. Dadurch sind auch immer mehr Stammbeschäftigte bedroht, deren Arbeitsbedingungen unter Druck geraten. Einige Kolleginnen und Kollegen haben uns geschildert, wie es sich anfühlt, als langjähriger Daimler-Beschäftigter das Abfindungsangebot vorgelegt zu bekommen (*siehe S. 12-13*) – kein gutes Gefühl. Deswegen sagen wir: Schluss mit billig! Und das wollen wir am

Aktionstag der IG Metall am 24. September solidarisch zum Ausdruck bringen.

Wirkungsvoll etwas erreichen können wir aber nur gemeinsam – das betont auch unser neuer stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Andreas Schwandt. In einem Interview (*S. 6-7*) stellt er sich vor und erklärt, warum Solidarität bei uns am Standort wichtiger denn je ist – und das nicht nur am Aktionstag. Denn weitere Themen folgen unmittelbar.

Schon Anfang September hat der Gesamtbetriebsrat über die Verlängerung der Zukunftssicherungsverhandelt, denn Ende 2016 läuft die im Jahr 2011 verlängerte „Daimler Zukunftssicherung“ aus. Ziel war ein Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für alle Beschäftigten im Unternehmen für einen möglichst langen Zeitraum. Außerdem ging es um eine Absicherung des TiB (= Tarifdynamischer individueller Besitzstand) – ein Thema, das auch jene Standorte etwas angeht, die bereits individuelle Standortsicherungen über 2016 hinaus vereinbart haben – wie wir in Sindelfingen.

Und die Verhandlungen waren erfolgreich! Die Laufzeit der „Daimler Zukunftssicherung“ wurde verlängert und gilt bis zum 31.12.2020 – damit also ein Jahr länger als unsere Sindelfinger Standortsicherung. Was wir sonst

im Detail erzielen konnten, ist ausführlich auf den Seiten 4-5 erklärt.



Mit einer **BLITZInfo** wurden die Beschäftigten Anfang September über das Verhandlungsergebnis unterrichtet.

Wie wichtig eine solche Zukunftssicherung für die Belegschaft ist, zeigt sich beispielsweise an den jüngsten Geschehnissen im Mercedes-Benz Werk in Brasilien (MB Bras). Hier hat das Unternehmen im August 1.500 Beschäftigten kurzerhand die Kündigung ausgesprochen. Hintergrund sind konjunkturelle und strukturelle Probleme im Land und im Werk. Der brasilianische Lkw-Markt ist weitgehend zusammengebrochen und in die Anlagen im Werk muss dringend investiert werden. Das entschuldigt allerdings nicht, dass das Unternehmen mit den massiven Kündigungen den einfachsten Weg gehen wollte. Nachdem der Gesamtbetriebsrat intervenierte, zog das Unternehmen alle 1.500 Kündigungen wieder zurück. Stattdessen wird nun nach deutschem Muster versucht, mit Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzungen das Problem zu überwinden. Wir hoffen, auch ihr empfindet das Verhandlungsergebnis zur „Daimler

Zukunftssicherung“ als einen Grund zum Feiern – auch wenn die Feier nicht so groß ausfallen dürfte, wie unser Mitarbeiterfest zum 100-jährigen Standortjubiläum. Am heißesten Tag des Jahres fanden sich über 80.000 Besucher auf dem Gelände ein. Es war das größte Fest, das jemals an unserem Standort gefeiert wurde. Ein



großer Dank gilt an dieser Stelle nochmal allen Helfern, die diesen Tag zu dem gemacht haben, was er war – ein würdiger Meilenstein in der Geschichte des Standorts. Wer die schönen Erinnerungen noch einmal auffrischen möchte, findet in unserer Fotostrecke auf den Seiten 18-20 bestimmt das eine oder andere bekannte Gesicht.

Die Sommerhitze mag vorbei sein, aber bei all den heißen Themen brauchen wir bestimmt trotzdem an der einen oder anderen Stelle eine

ordentliche Abkühlung. Gut, dass wir mit unserer Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ Wasser satt! für Alle durchsetzen konnten. Die Wasserspender sind flächendeckend installiert und stehen ganzjährig zur Verfügung. Ein richtiger Schritt für den Gesundheitsschutz, aber das soll es nicht gewesen sein. Denn auch zukünftig können wir damit rechnen, in Deutschland in den Sommermonaten hohe Temperaturen zu erleben. Deswegen fordert der Betriebsrat bauliche und technische Maßnahmen, damit die Arbeitsbedingungen in den Produktions- und Bürogebäuden zumutbar sind. Was dafür noch getan werden muss, lest ihr auf den Seiten 24-25.

Auch wenn wir noch viele weitere Themen in diesem Heft zusammengestellt haben, solltet ihr die bevorstehenden Centerversammlungen nicht verpassen. Die Kolleginnen und Kollegen haben über den Sommer wieder alle Themen zusammengetragen, die in den Bereichen für ähnliche Stimmung sorgen, wie das Ende des Sommerurlaubs. Wir hoffen, ihr bewahrt euch eure Erholung dennoch so lange wie möglich!

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt
stellv. Betriebsratsvorsitzender

mobiles Arbeiten



Mobiles Arbeiten ermöglicht private und berufliche Interessen besser unter einen Hut zu bringen. Daher hat die IG Metall gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat einen Flyer gestaltet, in dem die wichtigsten Punkte zusammengefasst sind. Er ist ab sofort beim Betriebsrat erhältlich.

Inhalt

Seiten	Themen
4-5	Zukunftssicherung 2020
6-7	Andreas Schwandt Im Gespräch
8-10	Gegen Werkverträge und Leiharbeit
11	Buchhaltung Leerer Stellenmarkt
12-13	Abfindungsgespräche in CC/TS
14	Sterbekasse Neue Beiträge
15	Beratung Pflege von Angehörigen
16	MTC Was wurde aus den Legionellen?
17	Bessere Entlohnung für neue Ideen
18-20	Mitarbeitertag Impressionen
21	Recht Personalgespräche mit Betriebsrat
21	Recht Wiedereinstellungszusage und Fristen
22-23	Bildungszeitgesetz Gib mir 5
24-25	Wasser satt! Eine Erfolgsgeschichte
26-27	ProCent Sindelfinger Beschäftigte helfen
28-29	JAV Neues von der Jugendvertretung
30-31	Let 's Benz Impressionen vom Bewerbungstag
32-33	Zwischen Broterwerb und Ehrenamt
34	Grippeschutzimpfung Termine im Herbst
34	Krieg 's Erklärung Das tote Pferd
35	Leserbriefe Busverspätung und Big Brother
36	Fahrhöhe

Impressum

Herausgeber:

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

Redaktionsleitung und Pressekontakt:

Anne Katrin Brunsch (anne_katrin.brunsch@daimler.com)

Redaktion:

Anne Katrin Brunsch
Kerstin Siegel
Edgar Joerg
Brigitte Baisch
Christian Stöckl
Stefanie Weisser
Marcel Breining (JAV)
Kai Burmeister (IG Metall)
Thomas Spohr
Carmen Schäfer

Layout: Edgar Joerg

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

Z 2020 ZUKUNFTSSICHERUNG

Die „Daimler Zukunftssicherung“ wird vorzeitig – ein Jahr vor dem offiziellen Laufzeitende – bis Ende 2020 verlängert. Darauf haben sich die Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrats und die Unternehmensleitung am Montag, den 7. September 2015, bei einer Sitzung im Werk Sindelfingen verständigt. Damit sind betriebsbedingte Kündigungen für alle Daimler-Beschäftigte in Deutschland weitere vier Jahre ausgeschlossen. Auch der TiB wird nicht angetastet. Für die Daimler-Belegschaften heißt das: sichere Arbeitsplätze, sicheres Entgelt und klare Zukunftsperspektiven.



Abschluss Wilfried Porth (li.) und Michael Brecht als Verhandlungsführer haben sich am 07.09.2015 darauf verständigt, die „Daimler Zukunftssicherung“ bis zum 31.12.2020 weitgehend unverändert zu verlängern

Die bestehende Zukunftssicherung (ZuSi) lief noch bis Ende 2016. Es ist für alle ein Gewinn, dass die „Daimler Zukunftssicherung“ nun mehr als ein Jahr vor dem Auslaufen verlängert werden konnte. Damit wird große Sicherheit und Verlässlichkeit für alle Daimler-Beschäftigten geschaffen.



ZuSi gibt Sicherheit

Die „ZuSi“ zählt zu den ganz umfassenden und wichtigen Gesamtbetriebsvereinbarungen für die Beschäftigten und hatte sich auch in schwierigen Zeiten – wie der Wirtschaftskrise 2008/2009 – bewährt. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung, die erstmals 2004 als umfassendes Gesamtpaket abgeschlossen und 2012 verlängert wurde (siehe ZuSi Historie), gilt nun mit aktuellen Anpassungen bis 31.12.2020 – sobald die Zustimmung in den entsprechenden Gremien auch formal vorliegt.

Michael Brecht als Verhandlungsführer auf Gesamtbetriebsratsseite: „Wir sind sehr zufrieden, dass es uns gelungen ist, die „Zukunftssicherung Daimler“ vorzeitig zu verlängern. Dies ist nach dem Abschluss der Zukunftsbilder an den Standorten ein weiterer wichtiger Schritt zur nachhaltigen Stärkung und Sicherung der Belegschaften in Deutschland. Damit profitieren auch die



Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“
Gemeinsame Pressekonferenz im Juli 2014 von Betriebsrat und Unternehmen nach Abschluss der BV „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“

Beschäftigten von der derzeit hervorragenden Geschäftsentwicklung. Mit der Fortschreibung der Vereinbarung verfolgen wir konsequent unser Ziel weiter, dass die Daimler-Belegschaften auch auf lange Sicht sichere Arbeitsplätze, faire und gute Arbeitsbedingungen und klare Perspektiven haben.“



Starkes Zeichen für Nachwuchskräfte

In weiten Teilen wird die bisherige Vereinbarung fortgeschrieben. Eine klare Verbesserung konnte bei der Übernahme der Auszubildenden erreicht werden. Aus der starren 90/10-Regelung wurde eine „Kann“-Vereinbarung. Das heißt, dass künftig mindestens 90 % der Ausgelernten einen unbefristeten Vertrag erhalten und bis zu 10 % der Azubis bekommen einen auf 12 Monate befristeten Vertrag mit der Option auf anschließende Übernahme. Bei einem starken Jahrgang können damit nun mehr Auszubildende direkt in eine Festanstellung übernommen werden. Prinzipiell gilt weiter der Grundsatz, dass alle ausgelernen Auszubildenden übernommen werden. Ein starkes Zeichen für unsere Nachwuchskräfte.



Zukunftsbilder als Grundlage

Grundlage und Voraussetzung für die Verlängerung der „ZuSi“ sind die loka-



Mitglied der Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrats

Ergun Lümalı,

„Die Daimler-Belegschaften absichern und ihnen Sicherheit geben, war schon 2004 der Gedanke hinter der ersten Zukunftssicherung. Dass wir es erneut erreicht haben, die Gesamtbetriebsvereinbarung zu verlängern und das Beste für die Mannschaft herausholen konnten, macht mich stolz. Die neue Zukunftssicherung gilt damit übrigens auch ein Jahr länger als die Sindelfinger Standortsicherung. Als Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen freut es mich außerdem, dass wir diesen Meilenstein hier bei uns verhandelt haben.“



len Zukunftsbilder, die in den letzten Monaten in nahezu allen Werken vereinbart wurden. In den Vereinbarungen wurden gegenseitige Zusagen für die Zukunftsfähigkeit der Standorte getroffen.

Das Unternehmen plant heute mit den Zukunftsbildern an den Standorten bereits Wachstum und Investitionen für die nächsten Jahre. Insgesamt werden 8,45 Mrd. Euro an den deutschen Standorten investiert. Die Werke werden damit fit gemacht für die Zukunft, sie werden modernisiert und es werden effiziente Strukturen geschaffen. Das ist zum Teil auch bitter, weil Fertigungstiefe gesenkt wird. Dafür gab es an fast allen Standorten im Gegenzug vom Unternehmen Zusagen für Stückzahlerhöhungen und zukunftsfähige Produkte. Mit den modernen, effizienten, starken Standorten wird eine solide Basis für sichere Beschäftigung geschaffen. Daher ist es nur konsequent, dass jetzt durch die Vereinbarung zur ZuSi betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen wurden.

Die ZuSi schafft damit einen übergreifenden Rahmen zu den Zukunftsbildern der einzelnen Standorte.

ZuSi HISTORIE

Die neue Zukunftssicherung schließt nahtlos an frühere Vereinbarungen an. Erstmals war im Jahr 2004 eine Vereinbarung zur Zukunftssicherung für die gesamte Daimler AG abgeschlossen worden – die „Zusi 2012“. Sie sicherte damals einen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2011, Investitions- und Produktzusagen für die Standorte sowie die Festschreibung des sogenannten TiB (tarifdynamischer individueller Besitzstand). Mit

Was bleibt gleich und was ist neu?

• Die Beschäftigungssicherung wird bis 31.12.2020 verlängert

Für alle unbefristet Beschäftigten der Daimler AG sind betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2020 entsprechend den Vereinbarungen ausgeschlossen. Für die Niederlassungen und Truck-Stores gelten die schon abgeschlossenen Regelungen weiter. Über die künftigen Rahmenbedingungen der Logistik-Center des Vertriebs wird derzeit noch verhandelt.

• TiB und effektive Tarifierhöhungen bleiben bis Ende 2020 unverändert

Die bei der ERA-Einführung definierte Einkommensabsicherung (Tarifdynamischer individueller Besitzstand TiB) wird unverändert für alle betroffenen Beschäftigten fortgeführt. Zukünftige Tarifierhöhungen werden weiter auf tarifliche und außertarifliche Bestandteile, d.h. „effektiv“, an alle Beschäftigten weitergegeben, wie bisher unter der Voraussetzung, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dies zulassen.

• Übernahme von Azubis verbessert

Es gilt weiter der Grundsatz, alle ausgelernen Auszubildenden zu übernehmen. In Zukunft können auch mehr als die bisherigen 90 % der Auszubildenden nach Abschluss sofort in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern Verhalten sowie die schulischen und betrieblichen Leistungen dies rechtfertigen. Wie bisher werden die zunächst befristet Übernommenen nach einem Jahr bei

entsprechender Leistung auch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Damit wird die bisherige starre 90/10-Regelung angepasst.

• Personaldrehscheibe wird fortgeführt

Die Personaldrehscheibe „DaimlerMOVE“ für junge Fachkräfte nach ihrer Übernahme wird fortgeführt. Sie soll die weiterhin notwendige Flexibilität bei unterschiedlichen Auslastungen sowie eine gezielte Personalentwicklung sicherstellen.

• Dienstleistungstarifvertrag (DLTV) gilt unverändert weiter

Für Dienstleistungen im Unternehmen – wie Gastronomiebetriebe, Druckereien oder Sicherheitsservice – wurde 2004 der Ergänzungstarifvertrag industriennahe Dienstleistungsbereiche (DLTV) vereinbart. Auch dieser wird unverändert fortgeführt.

• Öffnungsklausel und Gesprächsverpflichtung bei Beschäftigung von Zeitarbeitskräften

Die derzeit geltende Regelung, die eine Flexibilitätsquote von grundsätzlich 8 % für Zeitarbeitskräfte und befristet Beschäftigte im direkten Bereich vorsieht, wird unverändert fortgeführt. Beide Seiten haben sich allerdings verpflichtet, bei Änderung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen Gespräche aufzunehmen. In diesem Fall werden auch Gespräche über eine weitere Verlängerung der Laufzeit der gesamten „ZuSi“ geführt.

dem TiB wurde garantiert, dass die Beschäftigten durch die Umstellung auf den gemeinsamen Entgelt-Tarifvertrag ERA keine Einbußen hinnehmen mussten. Im Gegenzug akzeptierte der Gesamtbetriebsrat Abstriche, u. a. den Dienstleistungs-Ergänzungstarifvertrag (DLTV). Zudem wurden maximale Quoten für Leiharbeitnehmer und befristete Arbeitsverhältnisse in der Produktion sowie das Pauschalentgelt für Leiharbeitnehmer festgeschrieben.

Letzteres entspricht dem der Jungfacharbeiter („Dmove-Entgelt“) und liegt damit deutlich über dem üblichen Niveau in der Leiharbeit. Auch die sogenannte 90/10-Regelung für die Übernahme der Azubis war Teil der Vereinbarung. Die „Zusi 2012“ wurde Ende 2011 als „Daimler Zukunftssicherung“ für fünf Jahre weitgehend unverändert fortgeschrieben.

Es ist leicht zu sagen, dass man jemanden nicht braucht, der sowieso alles für einen regelt

Andreas Schwandt



Wir können die Arbeitnehmer nur dann gut vertreten, wenn insgesamt genug Beschäftigte hinter uns stehen.



Am 19. Juni 2015 wurde Andreas Schwandt zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden am Standort Sindelfingen gewählt. Nach dem ersten Vierteljahr im Amt hat sich die BRENNPUNKT-Redaktion mit ihm über seine ersten Eindrücke im neuen Amt, seine Ziele für die nächsten Jahre und darüber, was für gute Betriebsratsarbeit erforderlich ist, unterhalten.

BRENNPUNKT: Andreas, welchen Herausforderungen siehst du dich in deiner Rolle als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender gegenüber?

Andreas Schwandt: Den gleichen wie schon immer als Betriebsrat: dem Erhalt unserer Arbeitsplätze und der Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen. Nur Sorge ich mich jetzt umfassender. Es geht nicht nur um die Arbeitsplätze jedes einzelnen Beschäftigten, sondern darum, dass der Standort als großer Arbeitgeber erhalten bleibt. Zum Glück haben wir ja dafür letztes Jahr unsere Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ abgeschlossen.

Die Schwierigkeit eines Betriebsrats ist dabei, den Spagat zu schaffen zwischen den Forderungen des Unternehmens und den Wünschen der Belegschaft. Ziel muss es immer sein, Arbeitsplätze in Deutschland zu halten.

BRENNPUNKT: Was ist deiner Meinung nach für die Sicherung unserer Arbeitsplätze und guten Arbeitsbedingungen erforderlich?

Andreas Schwandt: Ich bin überzeugt, den Leuten muss wieder mehr bewusst werden, wie sehr gute Betriebsratsarbeit von einer starken gewerkschaftlichen Organisation abhängig ist. Letztlich sind es die Tarifverträge, durch deren Umsetzung bei Daimler uns viele Vorteile entstehen, z. B. genießen wir 30 Tage Tarifierurlaub, obwohl der Gesetzgeber nur 24 Urlaubstage bei einer 6-Tage-Woche vorsieht.

Mein erster Arbeitgeber war die Nixdorf Computer AG, wo keine starke Gewerkschaft so etwas wie Tarifierhöhungen ausgehandelt hat. Da musste ich mich jedes Mal selbst darum kümmern, mehr Geld auszuhandeln. Im Tarif gibt es das automatisch.

BRENNPUNKT: Die IG Metall ist

bei Daimler doch gut organisiert. Wo besteht denn noch Entwicklungsbedarf?

Andreas Schwandt: Die IG Metall muss im Angestellten- und Entwicklungsbereich mehr Fuß fassen. Aufgrund der hohen Beschäftigtenzahlen in den gewerblichen Bereichen hatten wir in der Vergangenheit immer eine starke Basis, die uns die Kraft verlieh, für ALLE etwas durchzusetzen. Nun sinkt aber die Anzahl an traditionellen Arbeitern zugunsten von Angestelltenverhältnissen. In den Angestelltenbereichen sind wir aber noch nicht so flächendeckend organisiert – derzeit wären wir ohne die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion nicht streikfähig. Wir können die Arbeitnehmer allerdings nur dann gut vertreten, wenn insgesamt genug Beschäftigte hinter uns stehen.

BRENNPUNKT: Was wird getan, um Menschen, die traditionell nicht so stark mit der Gewerkschaft involviert sind, die Arbeit der IG Metall näher zu bringen?

Andreas Schwandt: Es gibt gute Ansätze der IG Metall, jüngere Generationen zu erreichen und mitzunehmen. Zum Beispiel engagiert sich die IG Metall an den Universitäten und kümmert sich um Ferienarbeiter – alles zukünftige Arbeitnehmer. Von den dual Studierenden bei Daimler in Sindelfingen ist nur ein Bruchteil in der Gewerkschaft organisiert – hier ist eindeutig noch Luft nach oben!

BRENNPUNKT: Woran liegt es, dass am Standort Sindelfingen weniger Akademiker und Kaufleute als gewerblich Beschäftigte Mitglied in der Gewerkschaft sind?

Andreas Schwandt: Das ist nicht nur am Standort Sindelfingen sondern auch anderswo bei Daimler ein Problem – VW kennt diese Unterschiede interessanterweise nicht, dort sind alle Beschäftigten gleichmäßig stark organisiert. Ich denke, bei uns ist das Problem, dass

der Eindruck vermittelt wird, es ginge auch alleine, gut ausgebildete Leute bräuchten den Rückhalt der Gruppe nicht. Getreu dem Motto: Wir haben doch tariflich gut abgesicherte Bedingungen und eine starke Vertretung für alle Arbeitnehmer, wofür brauche ich da noch eine Gewerkschaft? Ein Gedankengang, der aber nur oberflächlicher Betrachtung standhalten kann.

BRENNPUNKT: Ein Trugschluss?

Andreas Schwandt: Genau. Es ist leicht zu sagen, dass man jemanden nicht braucht, der sowieso alles für einen regelt. Leider gehen viele Leute davon aus, dass das Unternehmen wie selbstverständlich wirtschaftliche Erfolge an die Belegschaft weitergibt. Aber viele Dinge, die uns heute selbstverständlich erscheinen, wurden früher hart erkämpft und können genauso schnell wieder verschwinden. Diese Vorzüge zu erhalten ist der wahre Kraftakt und erfordert die Solidarität der *ganzen* Belegschaft. Jeder Einzelne, der sich da ausnimmt, spielt mit seinen eigenen guten Arbeitsbedingungen – und mit denen all seiner Kolleginnen und Kollegen.

BRENNPUNKT: Was für Änderungen der Arbeitsbedingungen stehen gerade an?

Andreas Schwandt: Wir arbeiten aktuell an einer Vereinbarung zum mobilen Arbeiten. Arbeitszeiten sollen von den Beschäftigten, soweit wie möglich, individuell frei gestaltet werden können. Die hohe Beteiligung der Sindelfinger Belegschaft an der dazu durchgeführten Umfrage bestätigt uns, wie wichtig dieses Thema ist.

BRENNPUNKT: Gibt es Themen mit Konfliktpotential, für welche die Belegschaft in naher Zukunft ihre Kraft braucht?

Andreas Schwandt: Konkret stehen mehrere Themen an. Was uns sicher alle angeht ist die jetzt gerade bis Ende 2020

verlängerte ZuSi. Schon alleine um den TiB* abzusichern – von welchem noch etwa 50 % der Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen profitieren – hat sich der Einsatz gelohnt. Zudem kommt das Unternehmen immer wieder mit Plänen zu Fremdvergaben, gerade im Logistikbereich. Außerdem verhandeln wir im Gastronomiebereich, um Menschen aus prekären Arbeitsverhältnissen, wie Zeitverträgen, etc., herauszuholen und ihnen z. B. durch Gründung einer Gastro-GmbH feste, planbare Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Aber da wir in diesen Bereichen gewerkschaftlich gut organisiert sind, ist mir nicht bange.

**Der Tarifydynamische individuelle Besitzstand (TiB) dient der vollständigen individuellen Einkommensabsicherung im Rahmen der ERA-Einführung*



Andreas Schwandt

Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt wurde 1963 in Hamburg geboren. Der verheiratete Vater von zwei Kindern kam 2001 als Diplom-Mathematiker zu Daimler und arbeitete in der Fabrik- und Werktechnik. Seit 2006 engagiert er sich für seine Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat, seit 2007 als ordentliches Betriebsratsmitglied. Bis zu seiner Wahl als stellvertretender Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen war er Vorsitzender des Koordinationsausschusses für die dezentrierten und indirekten Bereiche. Die wichtigsten Eigenschaften als Betriebsrat sind für ihn „zuhören zu können und die Solidarität unter den Kollegen zu fördern“. Als Vorsitzender des Fachausschusses für Entgelt vertritt er die Sindelfinger Belegschaft im Gesamtbetriebsrat bei Entgeltfragen.

Gegen den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit!

Unsichere Arbeitsverhältnisse nehmen massiv zu – vor allem durch den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit. Den Arbeitgebern geht es dabei oft nur vordergründig um eine Flexibilisierung der Produktion oder um effizientere Abläufe. Tatsächlich wollen viele lediglich ihre Kosten drücken – zulasten der Beschäftigten. Deswegen sagt die IG Metall: Schluss mit billig!

Werkverträge und Leiharbeit haben ihren Platz – zum Beispiel bei Auftragsspitzen oder unregelmäßig anfallenden Arbeiten. Werkverträge und Leiharbeit sind aber nicht dazu gedacht, Kernaufgaben eines Unternehmens zu Billigkonditionen auszugliedern. Doch genau das passiert in den Unternehmen der Automobilindustrie. Darum sind immer mehr Stammbeschäftigte von Auslagerungen bedroht. Dies führt zu einem Wettbewerb auf Kosten der Arbeitsbedingungen, denn die Beschäftigten in den Werkvertragsfirmen müssen meist zu deutlich schlechteren Bedingungen arbeiten.

So werden Werkverträge zu einem Angriff auf faire Bezahlung und Mitbestimmung. Arbeitgeber spalten die Belegschaften: hier die Kolleginnen und Kollegen, die in Leiharbeit oder per Werkvertrag beschäftigt sind – oft schlecht bezahlt und ohne den Schutz von Tarifverträgen und Betriebsräten. Dort die Beschäftigten in den Automobilkonzernen – fair

bezahlt und abgesichert mit starken Tarifverträgen der IG Metall.

Doch auch deren Arbeitsbedingungen geraten unter Druck. Am Ende verlieren alle. So werden Premiumprodukte zu Billigkonditionen hergestellt, während die Aktionäre Kasse machen.

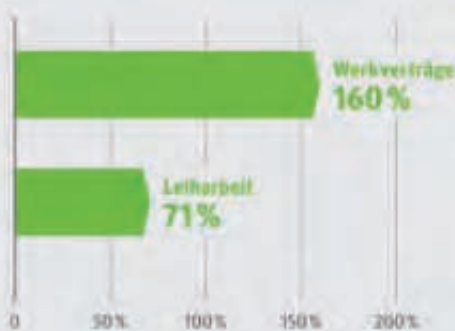
Wir sagen: Schluss mit billig!

Es ist Zeit für faire Arbeit und Mitbestimmung – für alle! Wir lassen uns nicht spalten. Wir brauchen eine starke Mitbestimmung in den Unternehmen durch aktive Betriebsräte. Wir brauchen verbindliche Regelungen von Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge – und zwar für alle Beschäftigten in der Automobilindustrie. Dafür kämpfen wir als IG Metall!

Die IG Metall ist nicht grundsätzlich gegen Werkverträge und Leiharbeit. Aber: Wenn Arbeitgeber diese Instrumente missbrauchen, um Löhne zu drücken und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, sagen wir: **Stopp, es reicht!**

Ersatz von Stammarbeitsplätzen

Zunahme von Leiharbeit und Werkverträgen seit 2012



■ Relative Veränderung 2015 gegenüber 2012 (Prozent)

Quelle: IG Metall-Betriebsratbefragung

Der Druck auf gut abgesicherte Arbeitsplätze wächst – wir halten dagegen! Arbeit: sicher und fair!

Die Auslagerungsfantasien der Arbeitgeber sind grenzenlos

Die Wirtschaft boomt, den Unternehmen geht es gut. Trotzdem setzen Arbeitgeber auf unsichere Arbeitsverhältnisse. Werkverträge werden heute dreimal häufiger eingesetzt als noch 2012, das hat eine Umfrage der IG Metall ergeben. Selbst wenn die Zeichen auf Wachstum stehen, kommt zusätzliche Arbeit in jeder fünften Firma nicht neuen Stammbeschäftigten zugute, sondern Werkvertragsfirmen.

Den Arbeitgebern geht es dabei oft nur vordergründig um eine Flexibilisierung



der Produktion oder um effizientere Abläufe. Tatsächlich wollen viele lediglich ihre Kosten drücken – zulasten der Beschäftigten.

Aktionäre verdienen sich eine goldene Nase, während immer mehr Beschäftigte zu Bedingungen jenseits der Automobilindustrie arbeiten. Das geht uns alle an! Auslagerungen sind nicht nur ein Problem derjenigen, die in Werkvertragsfirmen für wenig Geld und unter schlechten Bedingungen arbeiten müssen. Diese Praxis setzt auch die hart erkämpften guten Arbeitsbedingungen in den Automobilkonzernen und in den fairen Werkvertragsunternehmen unter Druck.

Denn das Geschäftsmodell »Billig« kann jeden treffen! Die Auslagerungsfantasien der Arbeitgeber sind grenzenlos. Es sind längst nicht mehr nur ein paar Randbereiche, die von Fremdvergaben betroffen sind. Inzwischen wird alles ausgelagert.

WERKVERTRÄGE

GEGEN MISSBRAUCH

für faire Arbeit und Mitbestimmung

Facharbeiter/-in im Stammbetrieb:*

- › 3.110 € im Monat
- › 30-Tage Urlaub
- › 1.760 € Weihnachtsgeld

Facharbeiter/-in in Werkvertragsfirma:*

- › 2.120 € im Monat
- › 24 Tage Urlaub
- › kein Weihnachtsgeld

Wir lassen uns nicht spalten!

Automobil-Aktionstag 24.09.15

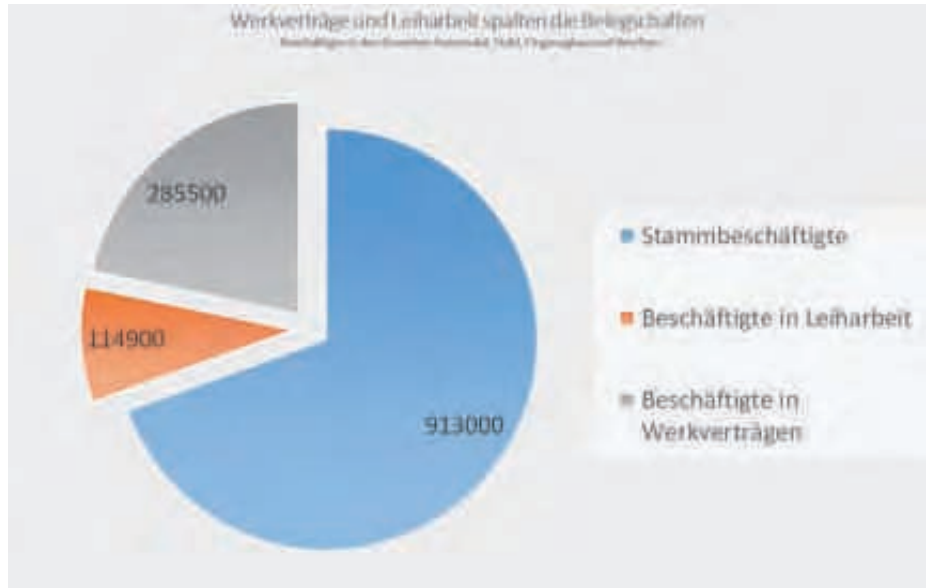
*Beschäftigt in der Voranfrage

gert: Ob Produktion, Werkzeugbau, Logistik, Montage oder Vertrieb – kein Bereich ist mehr sicher.

Wer heute noch zur Stammelegschaft gehört, kann morgen schon auf der anderen Seite stehen. Am Ende verlieren alle Beschäftigten – und die Aktionäre reiben sich die Hände.

Deswegen fordern wir von den Arbeitgebern:

- 1** Keine Auslagerung von Tätigkeiten, die zum Kerngeschäft eines Unternehmens gehören! Denn dadurch geht wichtiges Know-how verloren.
- 2** Bei unvermeidbaren Fremdvergaben (z. B. bei Auftragsspitzen, unregelmäßig anfallenden Arbeiten) dürfen nur Dienstleister mit IG Metall-Tarifen und Betriebsräten den Zuschlag erhalten. Das ist der beste Schutz vor Dumpinglöhnen und schlechten Arbeitsbedingungen.
- 3** Sichere und faire Arbeit für alle! Immer mehr Beschäftigte aus Zuliefererbetrieben, industrienaher Dienstleistung, Logistik, Konstruk-



tion, Forschung und Entwicklung schließen sich in der IG Metall zusammen. Wir unterstützen sie bei ihrem Einsatz für ihre Rechte. Gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und Mitbestimmung im Betrieb – dafür setzen wir uns solidarisch ein.

Das fordern wir von der Politik!

- Kein Einsatz von Leiharbeitnehmern bei dauerhaftem Beschäftigungsbedarf
- Begründung eines festen Arbeitsverhältnisses mit dem

Einsatzbetrieb bei Scheinwerkverträgen und Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen

- „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ für Leiharbeitnehmer ab dem ersten Einsatztag
- Erweiterung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei Werkverträgen
- Bei Leiharbeit keine Kopplung des Arbeitsvertrages mit der Einsatzdauer im Entleihbetrieb (Wiedereinführung des Synchronisationsverbots)



Kai Burmeister
IG Metall-Sekretär für Daimler Sindelfingen

„Lasst uns jetzt ein Zeichen gegen unverantwortliche Fremdvergaben setzen. Premiumprodukte brauchen Gute Arbeit für Alle!“



Joachim Nisch
VK-Leiter der IG Metall für Daimler Sindelfingen

„Logistik, Kantinen und Entwicklung gehören zu Daimler. Lasst uns entschlossen sein, damit das auch so bleibt!“



Kommentar des neuen
DQV-Koordinationsausschussvorsitzenden
Thomas Spohr

Neues aus der Buchhaltung

Gähnende Leere auf dem internen Stellenmarkt

2014 beschloss das Unternehmen, seine Anlagenbuchhaltung in die eigene GmbH nach Berlin (Shared Service Center Daimler Group Services Berlin GmbH) zu verlagern. In der Folge sollen Zug um Zug Arbeitsplätze aus allen betroffenen Standorten nach Berlin verlagert werden.



Thomas Spohr

Wir werden alles daran setzen, dass den Betroffenen, gerade in der Anlagenbuchhaltung, gleichwertige Arbeitsplätze angeboten werden.

Aktuelle Situation am Standort Sindelfingen

Im Jahre 2015 sollen fünf Stellen nach Berlin verlagert werden. Das Controlling verlagert bis Ende 2020 weitere 120 Arbeitsplätze nach Berlin. Teile der HRM Bereiche mit rund 35 Arbeitsplätzen gingen in das Shared Service Center nach Stuttgart. Durch die sogenannte Funktionsanalyse entfallen auch in anderen Bereichen – z. B. in der Logistik oder im Vertrieb – weitere vergleichbare Arbeitsplätze.

Von den betroffenen Beschäftigten wird erwartet, dass sie sich auf offene Stellen im Unternehmen bewerben. Oftmals haben sich die Kolleginnen und Kollegen bis zu fünf Mal auf offene Stellen der internen Stellenausschreibung beworben. Zum Teil erfolgen nicht einmal offizielle Absagen. Noch schlimmer ist es, wenn zu persönlichen Gesprächen eingeladen wird und die Betroffenen sich falsche Hoffnungen machen.

In Sindelfingen sind bis 2020 rund 40 Stellen der Anlagenbuchhaltung betroffen. Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen müssen entsprechende Ersatzarbeitsplätze gefunden werden – was sich als schwierig herausstellt.

Zumal die in Frage kommenden kaufmännischen Bereiche oftmals auch Stellen abbauen müssen. Selbst wenn dort also eine Stelle durch Fluktuation frei wird, wird diese nicht neu besetzt.

Warum all dies nicht zum Erfolg der Vermittlung führt? Weil die Bereiche (z. B. die Logistik) ebenfalls Kolleginnen und Kollegen versorgen müssen - intern, aus eigenen Überhangbereichen. So konnte bisher lediglich der eine oder andere ins Controlling wechseln. Die Motivation der betroffenen Buchhalter sinkt dadurch natürlich.

Der Betriebsrat hat deshalb die Bereichsleitung aufgefordert, für die Betroffenen Perspektiven aufzuzeigen. Sindelfingen benötigt gerade im kaufmännischen Bereich Ersatzarbeitsplätze. Unserer Ansicht nach darf nicht verlagert werden, bis die betroffenen Buchhalter versorgt sind. Eine mögliche Lösung wäre, auch in Sindelfingen ein Shared Service Center einzurichten.

Der Betriebsrat wird alles daran setzen, dass den Betroffenen, gerade in der Anlagenbuchhaltung, gleichwertige Arbeitsplätze angeboten werden.

Werksärztlicher Dienst

WEG VON DER ZIGARETTE

Ihr Geldbeutel, Ihr Umfeld oder Ihre Gesundheit leiden unter dem ständigen Griff zum Glimmstängel? Eigentlich wollten Sie schon lange mit dem Rauchen aufhören? Dann nehmen Sie es jetzt in Angriff. Werden Sie mit psychologischer Unterstützung rauchfrei.

Wann?

5. Okt. '15 - 9. Okt. '15
12:30 Uhr - 14:00 Uhr

12. Okt. '15 u. 13. Okt. '15
14:15 Uhr - 15:45 Uhr

Wo?

Daimler BKK Kundencenter im Gebäude 1/1, Untergeschoss

Für Daimler BBK-Versicherte ist der Kurs bei regelmäßiger Teilnahme kostenfrei. Für Teilnehmer anderer Krankenkassen kostet der Kurs 150 Euro, eine eventuelle Kostenübernahme kann mit der eigenen Krankenkasse abgeklärt werden.

Anmeldung:
Werksärztlicher Dienst,
Susanne Ruess, Werk 050/HPC B800,
Telefon: 07031/90-64440
E-Mail: susanne.ruess@daimler.com

Mit der Jubiläumsnadel zum Trennungsgespräch

Verrückte Welt: Kaum hatte man 25-jähriges Jubiläum und wird für seinen unermüdlichen Einsatz gelobt, erhält man bereits am nächsten Tag die Einladung zum Trennungsgespräch. Kann nicht sein?! Leider doch. Auch die Einladung zu einem zweiten oder dritten Trennungsgespräch mit einem sogenannten Ausscheidungsangebot ist nicht ungewöhnlich. Mit Nachdruck versucht das Unternehmen, Beschäftigte aus dem Center CC/TS „loszuwerden“.

Dabei sollte man nicht vergessen, dass es hier um Menschen geht, die teilweise ihr gesamtes Berufsleben beim Daimler verbracht haben, dem Stern immerzu treu geblieben sind und viel Einsatz und Herzblut in ihre tägliche Arbeit gesteckt haben.

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit einigen von ihnen unterhalten (zum Schutz der betroffenen Personen haben wir das Interview anonymisiert), um ungefiltert zu hören: Wie geht es ihnen damit, gefragt zu werden, ob sie das Unternehmen verlassen möchten?

BRENNPUNKT: Seit wann bist du beim Daimler beschäftigt?

FAKT

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat mit mehreren Betroffenen Gespräche geführt. Eines haben wir exemplarisch in diesem Interview abgebildet. Aber auch die anderen Kolleginnen und Kollegen fanden deutliche Worte:

„Mache ich diese Arbeit morgen überhaupt noch oder wird sie auch fremdvergeben? Ich habe das Gefühl, die Marschrichtung des Unternehmens steht auf dem Kurs „Sparen um jeden Preis“. Das halte ich für fragwürdig.“

„Die Anerkennung unserer Leistung ist nicht mehr da. Ich verbringe hier mehr Zeit als zu Hause. Das hier ist meine Familie, doch meine 30-jährige Betriebszugehörigkeit ist auf einmal nichts mehr wert.“

Beschäftigte: Mein Beschäftigungsverhältnis begann vor 31 Jahren, nachdem die IG Metall und ihre Mitglieder die 35-Stunden-Woche in einem langen Arbeitskampf durchgesetzt haben. Dadurch wurden Arbeitsplätze geschaffen und so fand ich 1984 meinen Weg zu Daimler.

BRENNPUNKT: Du wurdest von dem Unternehmen zu einem (Trennungs-) Gespräch mit einem sogenannten „Ausscheidungsangebot“ eingeladen. Wie verlief der Termin?

Beschäftigte: Zum Zeitpunkt der Einladung befand ich mich aufgrund von arbeitsbedingten Belastungen und Problemen mit meiner Führungskraft im Krankenstand. Meine Chefin hatte mich kurz vor meiner Reha angerufen und gefragt, ob es mir möglich wäre, für ein Trennungsgespräch rein zu kommen. Dabei hatte sie bereits erwähnt, dass sie mir dieses Angebot im Rahmen des Zielbilds für die ehemalige FWT machen müsse.

BRENNPUNKT: Was waren bzw. sind deine Ängste?

Beschäftigte: Ich habe nach meinem Gespräch herausgefunden, dass aus dem ganzen Team nur zwei Personen, dazu noch zwei Frauen, zu einem Trennungsgespräch gebeten wurden. Ich kann heute mit ziemlicher Sicherheit sagen: Es wurde selektiv vorgegangen und es wurden gezielt diejenigen eingeladen, die krank waren oder auch mal ihre Meinung gesagt haben. Große Angst habe ich eigentlich nicht, da ich das Angebot schlichtweg ablehnen kann. Aber dennoch hat sich das Gefühl, man wolle mich loswerden, mit der Zeit eingestellt.

BRENNPUNKT: Welche Gedanken gehen dir durch den Kopf, wenn dir das Unternehmen nach jahrelanger Treue auf diese Weise quasi den Rücken zukehrt?

Beschäftigte: Wäre die Abfindung höher gewesen, hätte ich direkt unterschrieben, mich umgedreht und wäre gegangen. Nicht weil ich hier nicht mehr arbeiten möchte oder mein Gefühl mir sagt, es reicht; ganz einfach, weil man sich nach diesem Angebot nicht mehr mit seiner Arbeit und dem Unternehmen verbunden fühlt. Ich komme mir vor, als ob man mich nicht mehr braucht, als wäre ich übrig.

BRENNPUNKT: Hat das Gespräch Auswirkung auf deinen Arbeitsalltag und deine Grundstimmung gehabt?

Beschäftigte: Ich sehe ein großes Problem, nicht nur bei mir, sondern bei vielen Beschäftigten, und das heißt Motivation. Die Kolleginnen und Kollegen machen weiterhin ihre Arbeit, allerdings nicht mehr mit dem Elan und dem Eifer wie zuvor. Ich merke auch bei mir, dass so etwas an der Motivation kratzt.

BRENNPUNKT: Du hast gerade dein 25-jähriges Jubiläum begangen. Wie war das für dich, gerade vor dem Hintergrund der Ausscheidungsvereinbarung?

Beschäftigte: Es war eine schöne und tolle Anerkennung. Wenn ich mich zurück erinnere, würde ich mir wünschen, dass Anerkennung Teil der täglichen Arbeitskultur ist, nicht nur eine symbolische Geste an einem Stichtag.

BRENNPUNKT: Das Unternehmen verweist bei den Ausscheidungsangeboten stets darauf, dass es um Arbeitsplätze geht, die schlicht nicht mehr im Zielbild liegen. Es gehe niemals um den Menschen. Wie klingt das für dich?

Beschäftigte: Ich hatte das ein oder andere Mal Differenzen mit meiner Vorgesetzten. Daraufhin bin ich krank geworden und habe bei dem Personalgespräch deutlich kommuniziert, dass ich aufgrund dieser Differenzen und der Belastung krank geworden bin. Mit meiner Rückkehr war nicht nur meine Krankheit, sondern leider auch mein alter Arbeitsplatz weg. Gerade aus diesem Zusammenhang heraus beurteile ich die Situation auch etwas kritischer, denn hier haben meiner Meinung nach persönliche Faktoren eine

Rolle gespielt – unabhängig von irgendwelchen Zielbildern.

BRENNPUNKT: Hast du eine Idee, wie es weitergehen soll?

Beschäftigte: Mein persönliches Empfinden einmal außen vor, wir alle haben dank der vom Betriebsrat durchgesetzten Standortsicherung Sindelfingen 2020 eine langfristige Absicherung und Perspektive. Ich lasse mich überraschen was noch kommt.

BRENNPUNKT: Was würdest du dir wünschen?

Beschäftigte: Das Unternehmen sollte wirklich fairer mit den Leuten umgehen und vor allem menschlicher denken. Das Unternehmen setzt überall den Rotstift an und gliedert Tätigkeiten aus der Daimler AG aus. Fremdvergaben und Arbeitnehmerüberlassungen überschatten das Werk. Ich habe das Gefühl, das Unternehmen schätzt seine Beschäftigten nicht mehr. Früher haben wir uns mehr untereinander geholfen und unterstützt, weil wir eine Mannschaft waren. Dieses Gemeinschaftsgefühl ist leider mit den Jahren verloren gegangen.

BRENNPUNKT: Vielen Dank für das Gespräch!

Dieter Bartl

für CC/TS zuständiger Betriebsrat



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Kommentar

Auch in 2015 wurde, wie bereits in den Jahren 2006 und 2009, bekannt gegeben, dass sich das Center TS (ehemals FWT) von vielen Beschäftigten trennen möchte. Diese traurige Botschaft ist die harte Realität und eine Maßnahme der Sparpläne im Rahmen des Zielbilds für das Center TS.

Als Betriebsrat kann ich den andauernden Abbau langjähriger Stammebelegschaft nicht gutheißen. Die Kolleginnen und Kollegen haben über die Jahre und Jahrzehnte wichtige Erfahrung und Know-how gesammelt – dieses droht dem Unternehmen nun verloren zu gehen. Betroffen sind vor allem Kolleginnen und Kollegen, die durchschnittlich etwa 50 Jahre alt sind und ihr 25-jähriges oder sogar 40-jähriges Dienstjubiläum bereits gefeiert haben.

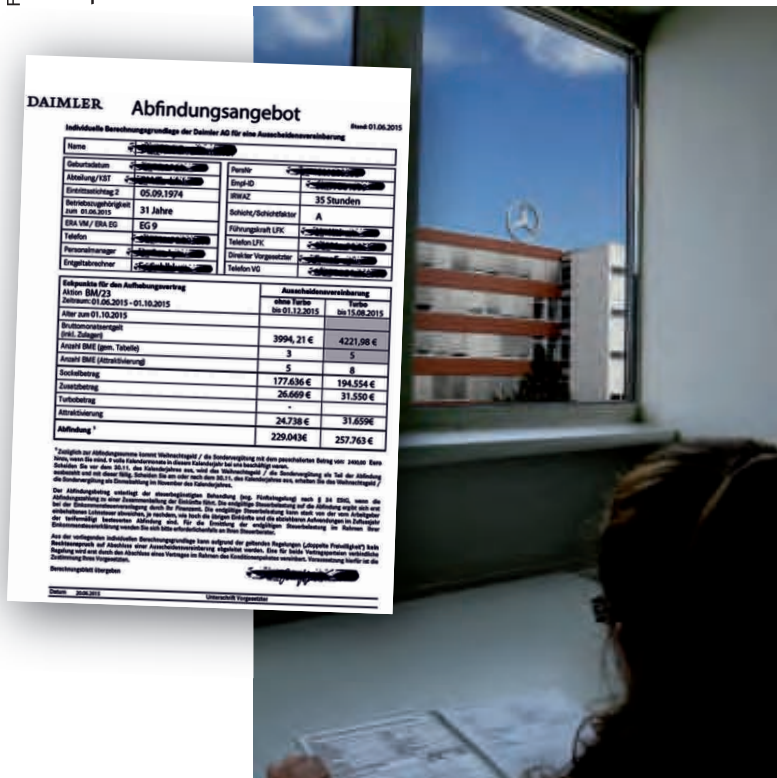
Sie alle sind Daimler – mit viel Wissen und Können!

Ich halte diese Vorgehensweise für moralisch verwerflich. Die Kolleginnen und Kollegen leisten eine hervorragende Arbeit und das unter erschwerten Bedingungen – seit über 10 Jahren werden unterschiedene Beschäftigte in den Teams und Meistereien nicht mehr ersetzt. Die Arbeit wird also von weniger Personal getragen. Und dennoch können und vor allem wollen sie ihre Arbeit bis zur ATZ oder Rente ausüben!

Das Unternehmen hat eine soziale Verantwortung gegenüber seinen Beschäftigten. Ich erkenne allerdings nicht, dass sie hier ausgeübt wird. Die Kolleginnen und Kollegen fühlen sich nach den Gesprächen überflüssig und nicht mehr wertgeschätzt. Es fällt ihnen schwer sich anschließend wieder auf die Arbeit zu konzentrieren und sie suchen meist vergeblich nach der nötigen Motivation.

Dieses Unternehmen lebt doch von der Motivation, der Kreativität und dem hohen Engagement der Beschäftigten. Wem nutzt es, wenn es nach mehreren Ausscheidungsangeboten für die Kolleginnen und Kollegen „nur noch Dienst nach Vorschrift“ gibt?

Foto: Betriebsrat, Daimler AG



FAKT

Beschäftigte sind für das Unternehmen „verloren“, wenn sie das Gefühl haben, man möchte sie loswerden

Bei einigen Managern immer noch belächelt, avancierte Empathie und Wertschätzung in einer zunehmend monetär ausgerichteten Welt zum Führungsinstrument. Zahlreiche Studien belegen: Beschäftigte sind unter empathischer und wertschätzender Führung engagierter, verantwortungsbewusster und selbstständiger.

Anerkennung verlängert Arbeitsfähigkeit

Das finnische Institut für Arbeitsmedizin (FIOH) hat in langjährigen Studien nachweisen können, dass das Vorgesetztenverhalten den stärksten Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit darstellt. Personen, bei denen sich die Anerkennung durch die Vorgesetzten verbessert, haben eine 3,6-fach höhere Chance, ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern. Umgekehrt gilt dies auch: Diejenigen, bei denen Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitsplatz vermindert werden, haben ein 2,4-fach höheres Risiko, dass sich ihre Arbeitsfähigkeit verschlechtert. Johannes Siegrist, Düsseldorfer Medizinsoziologe, wies in seinen Studien nach, dass nicht erfüllte Belohnungserwartungen und entsprechende Erfahrungen bei hoher Verausgabungsbereitschaft die Gesundheit beeinträchtigen und bis zu Herzinfarkten und Depressionen führen können.

Sterbekasse

– Änderung der Auszahlungskonditionen und Beiträge

Gerade in schwierigen Zeiten ist eine zusätzliche Stütze besonders wichtig. Deshalb hat der Betriebsrat vor etwa 50 Jahren die Sterbekasse ins Leben gerufen, um Hinterbliebenen finanziell unter die Arme zu greifen. Allerdings steht die Sterbekasse vor der Herausforderung des demographischen Wandels und eines stetig niedrigen Zinsniveaus – ohne eine Veränderung würde die Sterbekasse in wenigen Jahren vor dem Aus stehen. In der Betriebsratssitzung vom 19. Juni 2015 wurden daher neue Auszahlungskonditionen und Beiträge der Sterbekasse beschlossen. Die Umsetzung erfolgte zum 01. August 2015.

Bis zum 31. Juli 2015 zahlte die Sterbekasse im Todesfall eines Mitglieds eine Leistung von 1.750 Euro an die Hinterbliebenen. Sollte der Ehepartner vor dem Sterbekassenmitglied – also dem Werksangehörigen – versterben, wurden

875 Euro ausbezahlt. Diese Leistung für den Ehepartner fällt nicht an, wenn das Sterbekassenmitglied vorher verstorben ist und somit entsteht hier eine Ungleichbehandlung.

Bis zur Umstellung zahlten die Mitglieder 1,80 Euro pro Monat in die Sterbekasse ein. Durch die Minderung des Mitgliederbestands und einer steigenden Anzahl von Sterbefällen in den letzten Jahren sowie einem Rückgang der Zinseinkünfte mindert sich das Vermögen der Sterbekasse dramatisch.

Sterbekasse langfristig erhalten

Die aktuelle Hochrechnung zeigt, dass die finanziellen Mittel der Sterbekasse unter den bis Ende Juli gegebenen Voraussetzungen in ca. 5 Jahren aufgebraucht sein werden. Der Betriebsrat hat sich intensiv mit der Problematik auseinandergesetzt. Um die Sterbekasse zukunfts-

fähig zu halten, mussten die Beiträge angepasst werden: von monatlich **1,80 Euro auf 2,50 Euro** (Beschäftigte und Betriebsrentenbezieher) bzw. **0,90 Euro auf 1,25 Euro** (Azubis). Zudem entfallen die Leistungen beim Versterben eines Ehepartners vor dem Sterbekassenmitglied – damit ist auch die Ungleichbehandlung aufgehoben.

In der Betriebsversammlung am 08. Juni hatte der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali bereits über die Problematik und den Anpassungsvorschlag des Betriebsrats berichtet – in der Betriebsratssitzung am 19. Juni wurde im Gremium dann darüber beschlossen. Damit ist die Sterbekasse langfristig abgesichert.

Bitte geben Sie diese Information auch an Angehörige weiter, die Betriebsrente beziehen – bei Ihnen wird seit 01. August der höhere Monatsbeitrag einbehalten.

Was tun im Sterbefall? Der Ratgeber für Hinterbliebene ist beim Betriebsrat erhältlich, oder als PDF im Mitarbeiterportal.

[MA-Portal](#) > [Daimler&Ich](#) > [Arbeit&Soziales](#) > [Betriebsrat](#)



Sterbekasse:
Andrea Herty
Tel. 90-2205

Konditionen bis einschl. 31. Juli 2015

Konditionen ab 1. August 2015

Monatlicher Beitrag: 1,80 €	Monatlicher Beitrag: 2,50 €
Monatlicher Azubi-Beitrag: 0,90 €	Monatlicher Azubi-Beitrag: 1,25 €
Auszahlungsbetrag an die Hinterbliebenen im Fall des Todes eines Mitgliedes der Sterbekasse: 1.750 €	Auszahlungsbetrag an die Hinterbliebenen im Fall des Todes eines Mitgliedes der Sterbekasse: 1.750 €
Auszahlungsbetrag an die Hinterbliebenen im Fall des Todes eines Kindes (in Kindergeldbezug): 875 €	Auszahlungsbetrag an die Hinterbliebenen im Fall des Todes eines Kindes (in Kindergeldbezug): 875 €
Beim Tod des Ehepartners oder des nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragenen Lebenspartners eines Mitgliedes der Sterbekasse werden an das Mitglied 875 € ausbezahlt.	Keine Auszahlung mehr beim Tod des Ehepartners oder des nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragenen Lebenspartners

Pflege von Angehörigen

– die gesetzlichen Neuregelungen und was das für Sie bedeutet

Wenn nahe Angehörige pflegebedürftig werden, stellt das den Alltag – mitunter das ganze Leben – von Beschäftigten auf den Kopf. Betrachtet man Statistiken (www.statista.com), sind immer mehr Menschen davon betroffen: Waren im Jahr 1999 in Deutschland noch rund 2,02 Millionen Menschen pfle-

gebedürftig, ist die Zahl seither stark gestiegen. 2011 gab es bereits rund 2,5 Millionen Pflegebedürftige und 2013 waren es schon über 2,6 Millionen – Tendenz weiter steigend. Bis 2030 könnte die Zahl auf rund 3,4 Millionen Menschen ansteigen.

Zu einer großen Herausforderung wird dabei nicht selten die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Hier sollen die neuen gesetzlichen Regelungen im **Pflegezeitgesetz** (PflegeZG) und im **Familienpflegezeitgesetz** (FPfZG), die am 1. Januar 2015 in Kraft getreten sind, die Betroffenen stärker unterstützen. Demnach haben die Beschäftigten für die Pflege naher Angehöriger, neben dem Anspruch auf unbezahlte Freistel-

lung, jetzt auch einen **Anspruch auf befristete Teilzeit**.

Die folgende Übersicht zeigt im Detail, welche Möglichkeiten die Beschäftigten im Hinblick auf das Thema Pflege haben – sowohl durch die Gesetze als auch die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Häuslichen Krankenpflege, dank derer die Daimler-Beschäftigten bereits seit 1998 bei der Pflege von Angehörigen unterstützt werden.



Der Betriebsrat informiert und lässt sich informieren:

Um kompetenter Ansprechpartner für die Beschäftigten zu sein, führen die Betriebsräte zu unterschiedlichen aktuellen Themen Gespräche mit Experten – so auch zum Thema „Pflege“ mit Vertretern der AOK.

Gesetzliche und betriebliche Ansprüche beim Thema „Pflege“ ab 1. Januar 2015

Maßnahme	Rahmenbedingungen	Bemerkung
Gesetzliche kurzfristige Arbeitsverhinderung	<ul style="list-style-type: none"> • Unbezahlte Freistellung • Max. 10 Tage, keine Splittung/Aufteilung möglich • Akute, plötzlich auftretende Pflegebedürftigkeit • Ärztliches Attest ist ausreichend • Telefonische Beantragung möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Pro zu pflegenden Angehörigen möglich • MA kann Pflegeunterstützung (Lohnersatz) bei Pflegekasse beantragen
Gesetzliche Pflegezeit (6 Monate) oder Sterbebegleitung (3 Monate) NEU	<ul style="list-style-type: none"> • Unbezahlte Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung • Max. 6 Monate / 3 Monate bei Sterbebegleitung • Pflege im häuslichen Umfeld (Ausnahme: bei 3-monatiger Sterbebegleitung ist dies nicht erforderlich) • Beantragungsfrist 10 Tage • Splittung der Monate ist nicht möglich, nicht genommene Monate verfallen • Grundsätzlich Pflegestufe I 	<ul style="list-style-type: none"> • Pro zu pflegendem Angehörigen möglich • Freistellung oder Teilzeittätigkeit • Dauer wird auf 12 Monate i.R. GBV „Häusliche Krankenpflege“ angerechnet • MA kann zinsloses Darlehen beantragen • In Kombination mit Teilzeittätigkeit im Rahmen von Familienpflegezeit für max. 24 Monate möglich • Pflegezeit endet 4 Wochen nach Eintritt von geänderten Umständen (Genesung/Tod)
Gesetzliche Familienpflegezeit NEU	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitreduzierung mit mind. 15 Wochenstunden • Gesamtdauer einschließlich gesetzlicher Pflegezeit (Freistellung/Teilzeit) beträgt max. 24 Monate • Pflegestufe I • Beantragungsfrist 8 Wochen 	<ul style="list-style-type: none"> • Pro zu pflegendem Angehörigen möglich • Familienpflegezeit endet 4 Wochen nach Eintritt von geänderten Umständen (Genesung/Tod)
Pflegeurlaub gemäß GBV „Häusliche Krankenpflege“	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Jahre Betriebszugehörigkeit • Unbezahlte Freistellung • Dauer max. 12 Monate • Pflege im häuslichen Umfeld • Beantragungsfrist 1 Monat 	<ul style="list-style-type: none"> • Einmal im Beschäftigungsverhältnis möglich • Gesamtdauer von gesetzlicher Pflegezeit und Pflegeurlaub max. 12 Monate • Rückkehrwunsch 1 Monat vor Wiederaufnahme der Tätigkeit
Pflegepause gemäß GBV „Häusliche Krankenpflege“	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Jahre Betriebszugehörigkeit • Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungszusage • Dauer max. 36 Monate • Pflege im häuslichen Umfeld • Beantragungsfrist 3 Monate • Beantragung Rückkehr 6 Monate vor Wiedereintritt 	<ul style="list-style-type: none"> • Einmal im Beschäftigungsverhältnis möglich • Pflegeurlaub und Pflegepause dürfen einmalig durch eine Arbeitsphase unterbrochen werden
Flexible Zeitmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Unbezahlter Sonderurlaub (z.B. für Sterbebegleitung) • Teilzeit • Mobiles Arbeiten 	

nachgefragt

Was wurde eigentlich aus den Legionellen?



Gut zu wissen

Legionellen sind Bakterien, die in geringer Konzentration überall im Wasser vorkommen können. Sie können in natürlichen und künstlichen Gewässern wie Fließgewässern, stehenden Gewässern, Leitungssystemen, Whirlpools, Boilern etc. leben. Es gibt viele Arten von Legionellen. Die für Erkrankungen des Menschen bedeutsamste Art ist Legionella pneumophila. Sie ist Erreger für Lungenerkrankungen, die sog. Legionärskrankheit. Besonders kleine Kinder, ältere Personen und solche mit geschwächtem Immunsystem können gefährdet sein; der Krankheitsverlauf kann je nach Situation tödlich enden.

Der bloße Kontakt mit legionellenhaltigem Wasser führt nicht zwangsläufig zu einer Erkrankung. Erst, wenn die Legionellen in tiefere Lungenabschnitte gelangen, zum Beispiel durch Einatmen von Aerosol, kann es zu Erkrankungen kommen. Aerosole entstehen beim Duschen, bei Klimaanlage, Rasensprengern oder Whirlpools – also bei Anlagen, bei denen ein Nebel von Wassertröpfchen erzeugt wird. Das Trinken von legionellenhaltigem Wasser stellt für Personen mit intaktem Immunsystem keine Gesundheitsgefahr dar.

Auf der Center-Betriebsversammlung 2014 berichtete der Betriebsrat darüber, dass in den Toiletten des MTC Boiler abgebaut wurden und fortan nicht mehr die Möglichkeit bestand, sich dort mit warmem Wasser die Hände zu waschen. Das Echo der Betroffenen war so groß, dass die Verantwortlichen ihre Pläne noch einmal überdachten. Inzwischen sind fast alle Waschbecken wieder mit funktionierenden Boilern ausgerüstet.

Im Sommer 2014 wurden im MTC sämtliche Wasserleitungen erneuert. Dabei wurden zeitgleich Boiler abgebaut. Das führte dazu, dass es auf den meisten Toiletten keine Möglichkeit mehr gab, sich mit warmem Wasser die Hände zu waschen. Die Erklärungen für dieses Vorgehen waren oft mehr als nur abenteuerlich. Besonders oft hörte der Betriebsrat, Warmwasser abzustellen wäre notwendig, um Infektionen mit Legionellen zu vermeiden.

Diese Aussage ist schlichtweg falsch. Die "Otto Normallegionelle" fühlt sich bei Wärme, besonders bei Temperaturen um 37°C zwar richtig gut, aber: Selbst, wenn sich im Händewaschwasser Millionen dieser Art tummeln würden, wäre die Infektionsgefahr fast nicht vorhanden. Legionellen werden erst durch das Einatmen zur Gefahr. Und die Duschen werden immer noch mit warmem Wasser versorgt. Da ist es wirklich ein Glück, dass die Wasserleitungen legionellenfrei sind und waren. Sonst hätten wir tatsächlich ein ernsthaftes Gesundheitsproblem.

Wiedersinnige Sparmaßnahmen

Letztendlich ging es beim großen Cool Down ums Geldsparen. Wer Wasser nicht aufheizen muss, spart sich die Energiekosten.

Viele Kolleginnen und Kollegen regten sich darüber zu Recht auf. Je kälter es draußen wurde, desto unangenehmer war das kalte Wasser. Und den meisten Beschäftigten und Führungskräften schauderte bei dem Gedanken, wie vielen Leuten sie täglich die Hand schütteln, die sich auf Grund der kalten Temperaturen dann lieber nicht mehr die Hände wuschen.

Das Echo der Betroffenen war so groß, dass die Planungen zum Abstellen des Problems schon im Oktober begannen. Es konnte tatsächlich eine Lösung gefunden werden:



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

In der Zwischenzeit sind fast alle Waschbecken wieder mit funktionierenden Boilern ausgerüstet. Die wenigen, die es noch nicht sind, werden im Laufe der nächsten Wochen fit gemacht.

Neue Gesamtbetriebsvereinbarung

Bessere Entlohnung für neue Ideen

In einem intensiven Prozess haben Vertreter des Arbeitskreises Ideenmanagement des Gesamtbetriebsrates, Unternehmensvertreter, Mitarbeiter von allen deutschen Standorten und das zentrale Ideenmanagement eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung entwickelt, die zum 1. Januar 2016 in Kraft tritt. Oberste Prämisse war, das Ideenmanagement für alle Beteiligten – die Führungskräfte, die Gutachter, aber vor allem für die Einreicher – attraktiver zu gestalten.

Nachdem die Gespräche über Neuerungen zum Ideen-

management zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensseite jahrelang erfolglos verliefen, gibt es nun Ergebnisse aus den Verhandlungen über eine Reform zum Ideenmanagement. Ziel war es, die komplizierten und intransparenten Prozesse der alten Gesamtbetriebsvereinbarung zu überarbeiten. In diesem Zuge wird auch ein neues, benutzerfreundlicheres IT-System eingeführt. Beschäftigten wird zudem die Möglichkeit geboten, Verbesserungsvorschläge bequem von zu Hause aus einzureichen. Alle Kolleginnen und Kollegen sind jedoch weiterhin berechtigt, ihre

Verbesserungsvorschläge während ihrer Zeit im Betrieb einzureichen.

Kernpunkt der Vereinbarung ist ein dialogorientierter Prozess zwischen Einreicher, Führungskraft und Gutachter. Der direkte Vorgesetzte hat als Ideenverantwortlicher dabei eine herausragende Rolle, kann aber bei allen Prozessen Unterstützung hinzuziehen. Ideen, die nicht im eigenen Bereich wirken, werden durch den Umsetzungsverantwortlichen, also die Führungskraft im Fremdbereich, bearbeitet. Ideenverantwortlicher bleibt jedoch die Führungskraft des Einreichers.

Nicht nur die Prämie für die Abschlusskompetenz der Führungskräfte soll von derzeit maximal 500 Euro, deutlich erhöht werden. Auch der Einstiegswert für Ideen mit geringem Nutzen wird auf 50 Euro angehoben. Prämien für nicht rechenbare Ideen wurden nach 14 Jahren erstmals wieder um ca. 22 % erhöht.

Neu ist auch, dass zukünftig rechenbare Ideen, die in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften umgesetzt werden, ebenfalls bis zu einer Höhe von 5.000 Euro prämiert werden. Bisher gab es diese Möglichkeit nicht.

IDM kompakt

- Start der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung: 01. Januar 2016
- Transparente und vereinfachte Prozesse
- Prämienanteil von 30 % einer jährlichen Einsparung bei rechenbaren Ideen wird beibehalten
- Maximalprämie von 125.000 Euro wird beibehalten
- Einstiegswert für Ideen mit geringem Nutzen wird auf 50 Euro angehoben
- Bis zu 5.000 Euro Prämie für rechenbare Ideen, die in inländischen und ausländischen Konzerngesellschaften umgesetzt werden
- Die Prämie für nicht rechenbare Verbesserungsvorschläge wird um ca. 22 % erhöht

Frank Zischek

Betriebsrat und Vorsitzender des Ausschusses Ideenmanagement



„Die neue Gesamtbetriebsvereinbarung ist ein wichtiger Schritt, nicht nur in Richtung Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch hinsichtlich der Wertschätzung des tollen Einsatzes der Beschäftigten. Durch die verbesserten Prozesse für Einreicher und Beteiligte sehe ich das Ideenmanagement auf einem guten Weg. Wir als Betriebsrat gestalten diese Prozesse aktiv mit und bringen Vorstellungen und Erwartungen der Beschäftigten in die Diskussionen ein. Nicht zuletzt konnten wir so eine Anhebung der Prämien erreichen. Auch nach der Umsetzung dient der Betriebsrat als Ansprechpartner für Beschäftigte und kontrolliert die Prämierung der Verbesserungsvorschläge im Rahmen der Betriebsvereinbarung.“

Mitarbeiterfest

Spiel, Spaß und interessante Einblicke!

Es war ein Fest der Superlative – größer, bunter und bei rund 40 °C im Schatten vor allem heißer! Die große Hitze hat die Beschäftigten jedoch nicht davon abgehalten, das breite Angebot beim Mitarbeiterfest gemeinsam mit ihren Angehörigen wahrzunehmen, ihnen den Standort Sindelfingen zu zeigen und selbst neue Einblicke in bisher unbekannte Bereiche zu gewinnen. Auch an den zwei Ständen des Betriebsrats kamen zahlreiche Besucher vorbei.

Mit insgesamt rund 80.000 Menschen, die am 5. Juli im Werk und Mercedes-Benz Technology Center unterwegs waren, war das Mitarbeiterfest anlässlich des 100-jährigen Standortjubiläums das größte Fest, das auf dem Gelände jemals gefeiert wurde. 17 Gebäude waren zur Besichtigung geöffnet – an rund 170 eigens aufgebauten Stationen erhielten die Besucher einen Eindruck von der Arbeit der Beschäftigten am Standort.

Auch außerhalb der Gebäude wurde den Beschäftigten und ihren Angehörigen einiges geboten: Vom vielfältigen Programm auf den drei großen Bühnen, über die „Historische Meile“ auf der Riedmühlestraße, zu Kettenkarussell, Mini-Kart-Bahn und Bungee-Trampolin.

**Ein Highlight für Jung und Alt:
 das Torwandschießen an den Betriebsratsständen!**

Meisterlich

Ergun Lümalı (l.) überreichte Dr. Willi Reiss und Markus Schäfer (r.) die BR-Broschüre „MeisterWerk“. Der BR-Vorsitzende betonte: „Hinter 100 Jahren Mercedes-Benz Sindelfingen steht nicht nur die Geschichte der Produkte oder des Unternehmens, sondern vor allem die Geschichte der Belegschaft.“



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

100 Jahre
 Mercedes-Benz
 Sindelfingen

Zeitlos

Wie auch schon vor hundert Jahren: Luftballons „gehen“ immer. Aber auch sonst war viel zu ergattern. Die Besucher hatten am Ende des Tages einiges in ihren Tüten.



Auf dem Karusell fahren alle gleich schnell,.....

Magischer Anziehungspunkt

das historische Kettenkarussell war eines von vielen Höhepunkten. Vor allem deshalb, weil der Fahrtwind wenigstens kurzzeitig für Erfischung sorgte.



FRISCH GEPRESST I

Anlässlich des 100-jährigen Standortjubiläums hat der Betriebsrat die Broschüre „MeisterWerk“ erstellt und quasi druckfrisch auf dem Mitarbeiterfest verteilt. Einige Exemplare sind noch beim Betriebsrat kostenlos erhältlich! Bitte beeilen – die Auflage ist limitiert.



FRISCH GEPRESST II

Fasziniert von den Dimensionen. Die vielen Besucher staunten nicht schlecht, wie die Pressen fast spielerisch die Bleche formten. Die kleine Besucherin Lisa (5):
“Kommen hier die Autos auf die Welt?”



HITZIGE TALKSHOW

Aber nur wegen den hohen Temperaturen. RD-Betriebsrätin Monika Tielsch (r.) und Prof. Dr. Thomas Weber, Mitglied des Vorstandes Konzernforschung & MBC Entwicklung (L.) bei der Begrüßung auf Bühne 1 in RD – hier mit SWR1-Moderatorin Stefanie Anhalt.

Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Mitarbeiterfest



Heavy Metal

Schwer und stabil und jedem Wetter trotzend. Die Gitterboxen mit allerlei Informationen wie, wo und was bei Daimler gearbeitet und erkämpft wurde. Sie haben das Zeug es bis zum nächsten Mitarbeiterfest zu schaffen.

Wasser satt

Nicht nur beliebt bei Kindern. Die Werksfeuerwehr sorgte für willkommene Abkühlung



Foto: Daimler AG

Rythmische Wassergymnastik

wäre den Protagonisten des von ProCent unterstützten Vereins TSG Reutlingen an diesem ultraheißen Tag bestimmt viel lieber gewesen. Dennoch eine tolle Vorstellung von der inklusiven Hip-Hop Gruppe BISON.



Wind machen

Die Liveübertragung vom Formel-1-Rennen aus Silverstone zog die Massen an. Hunderte Mercedes-Fahren wurden verteilt und sorgten für Rennatmosphäre. Mit dieser Unterstützung fuhr an diesem Tag Lewis Hamilton als erster durchs Ziel.

AUFGESCHNAPPT

80.000

Besucher waren am Mitarbeiterfest auf dem Werksgelände unterwegs. Dass die sich viel zu erzählen hatten, ist klar. Hier ein paar Originalzitate von großen und kleinen Besuchern.

heißt Julia M. (36)

Drei Euro für a Maschnie Wasser isch gsponnat. Josef L. (68)

Warum haben die im Windkanal nicht Wind gemacht? Das hätte für Erfrischung gesorgt. Dr. Hans S. (65)

Kann man die tollen Frischhaltedosen mit 100 Jahren irgendwo käuflich erwerben? Mara M. (29)

Lieber Daimler, ich möchte auch so einen tollen Liegestuhl! Gibt 's die nicht im Kundencenter? Kerstin B. (36)

Also 5 Grad kälter, hätten auch gereicht. Dr. Thomas W. (7)

Das 125er Festle verleben wir au no! Edeltraud (72) und Heinrich M. (74)

100 Jahre bis zum nächsten Fest sollten wir nicht warten. Edgar J. (54)

Und wer soll des sei, der im September des Konzert macht? D' Kastelnuther Spatze wäred uns lieber gwäsal. Heiko L. (71)



Personalgespräche

Teilnahme des Betriebsrats

L im Dezember 2014 berichteten wir im **BRENNPUNKT Nr. 141** über die Abkehr des Unternehmens von der altbewährten Praxis, bei anstehenden Personalgesprächen neben dem betroffenen Beschäftigten auch gleich den zuständigen Betriebsrat zu informieren.

Die neue Vorgehensweise – den Betriebsrat nicht mehr zu informieren – beruht auf der Auslegung eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG) durch HR. Das BAG hätte festgestellt, dass es aus Datenschutzgründen nicht zulässig sei, den BR automatisch, ohne vorherige Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters, zu den Gesprächen einzuladen.

Ein BAG-Urteil aus dem Jahr 2013 über die Einbindung des BR bei anstehenden Personalgesprächen mit Arbeitnehmern wegen Abmahnung macht allerdings deutlich, dass es dem Betroffenen möglich sein muss, einen Betriebsrat hinzuzuziehen.

Um die in der Praxis entstehende Diskrepanz zu überbrücken haben sich Betriebsrat und die Leitung des Personalbereichs Sindelfingen auf folgende Sprachregelung verständigt:

Bei anstehenden Personalgesprächen, die eine personelle Maßnahme zum Inhalt haben können, kann auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeiters auf die Hinzuziehung des Betriebsrats verzichtet werden.

Hierzu fragt der Vorgesetzte – insbesondere der Meister - den Beschäftigten: „Sind Sie damit einverstanden, dass wir wie üblich den Betriebsrat zu diesem Gespräch einladen?“

Auf diese Weise erhält der Beschäftigte weiterhin den Hinweis, dass ihm die Unterstützung eines Betriebsrats zusteht und er muss das Hinzuziehen eines Betriebsrats ausdrücklich ablehnen, wenn er auf dessen Beistand verzichten möchte.

Durch diese Vorgehensweise sehen P-Leitung und Betriebsrat sowohl die Belange des Datenschutzes gewährleistet, als auch die Interessen des betroffenen Beschäftigten gewahrt.

Wer sich nicht rechtzeitig meldet, verliert seine Wiedereinstellungs-garantie!

Wiedereinstellungszusage

Aufgepasst mit den Fristen!

Bei Daimler gibt es die Möglichkeit, dass Beschäftigte für eine Qualifizierung oder im Rahmen der Familienzeit für 5 bzw. 3 Jahre aus dem Unternehmen ausscheiden, später aber eine Wiedereinstellungs-garantie besitzen.

Viele Kolleginnen und Kollegen nehmen diese Möglichkeit gerade in Anspruch, z. B. um eine Weiterbildungsmaßnahme wahrzunehmen. Ihnen bietet dabei Sicherheit zu wissen, dass sie zu einem

festen Arbeitsplatz bei der Daimler AG zurückkehren können.

Leider gerät dabei oft in Vergessenheit, dass sich Beschäftigte mit Wiedereinstellungszusage **aktiv beim Unternehmen zurückmelden müssen** – d. h. Daimler schreibt nicht den Mitarbeiter an, sondern jeder Kollege und jede Kollegin ist selbst dafür verantwortlich, sich innerhalb der vorgegebenen Fristen beim Unternehmen zu melden.

Meistens ist der Stichtag 3 Monate vor Ablauf des vereinbarten Abwesenheitszeitraums. Wer sich nicht rechtzeitig meldet, verliert seine Wiedereinstellungs-garantie!

Falls Sie Kolleginnen und Kollegen kennen, die gerade diese Möglichkeit wahrnehmen, machen Sie sie bitte darauf aufmerksam, in ihre Vereinbarung zu schauen und sich rechtzeitig beim Unternehmen zu melden!

Gib mir 5

Nutzen Sie **fünf Tage** bezahlte Bildungszeit!

"Jeder Mensch hat das Recht auf Bildung..."

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948),
Artikel 26

Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) in Kraft getreten. Damit haben jetzt auch Beschäftigte in Baden-Württemberg einen Anspruch darauf, sich zur Weiterbildung vom Arbeitgeber freistellen zu lassen. Bis zu fünf Tage bezahlte Bildungszeit pro Jahr steht jedem Beschäftigten zu, der die Voraussetzungen erfüllt.

Mit dem neuen Gesetz reagiert die Landesregierung auf Anforderungen aus der Gesellschaft und hat nach jahrelangen Verhandlungen ein zentrales Projekt aus dem Koalitionsvertrag umgesetzt. Somit gibt es in Deutschland in allen Bundesländern – bis auf Bayern, Thüringen und Sachsen – ein Bildungsfreistellungsgesetz. Es ermöglicht Beschäftigten, sich unabhängig von ihrem Einkommen fortzubilden und weiterzuentwickeln.

Drei Qualifizierungsformen

Die Bildungszeit kann grundsätzlich für drei Formen der Weiterbildung/Qualifizierung beansprucht werden:

- berufliche Weiterbildung
- politische Weiterbildung
- Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten (erst ab 2016 möglich)

Anspruchsvoraussetzungen des BzG

Bildungsurlaub oder -freistellung bedeutet konkret, dass Beschäftigte bezahlt von der Arbeit freigestellt werden, um sich fortzubilden. Über das Bildungsprogramm entscheiden die Beschäftigten selbst.

Das Bildungszeitgesetz regelt die Voraussetzungen für den Anspruch auf die bezahlte Freistellung:

- Eine bis zu fünftägige bezahlte Freistellung gilt nur für Beschäftigte mit **mindestens 12 Monaten Betriebszugehörigkeit – für unbefristet und befristet Beschäftigte.**
- Azubis und dual Studierende haben einen Anspruch auf fünf Tage Bildungszeit über die gesamte Dauer ihrer Ausbildung.
- Die Bildungsmaßnahme darf nur in **zertifizierten Bildungseinrichtungen** durchgeführt werden.
- Der Unterrichtsumfang muss **mindestens sechs Zeitstunden pro Tag** umfassen.

Nutzen Sie das neue Bildungszeitgesetz!

Die Landesregierung hat mit dem Bildungszeitgesetz einen wichtigen Schritt gemacht. Jetzt liegt es an den Beschäftigten selbst, die Möglichkeiten zu nutzen.

Die **Bildungsberater (BiBer)** der IG Metall stehen Ihnen bei der Auswahl der Kurse sowie der Buchung und Abwicklung und für alle weiteren Fragen in diesem Zusammenhang gerne zur Verfügung. **Sprechen Sie Ihren zuständigen Betriebsrat darauf an.**



Kursprogramm der IG Metall für alle offen

Kursprogramme – wie beispielsweise die zertifizierten Bildungsangebote der IG Metall und der BiKo – liegen in den Betriebsratsbüros aus. Diese Kurse sind **für alle zugänglich** und **für IG Metall-Mitglieder kostenfrei.**

Ein weiterer guter Grund Mitglied in der IG Metall zu werden!

Nicht länger warten – beitreten und von den vielen Vorteilen einer Mitgliedschaft profitieren!



Noch im vergangenen Jahr hat sich die **IG Metall** mit der Aktion „Gib mir 5!“ für das Bildungsfreistellungsgesetz stark gemacht – mit Erfolg, wie sich jetzt zeigt.

In drei Schritten zur Bildungszeit

- 1** Passendes Bildungsangebot bei einem hierfür anerkannten Bildungsträger suchen.
- 2** Beim Arbeitgeber einen Antrag auf Bildungszeit stellen. Dieser muss schriftlich und spätestens **acht Wochen vor Beginn der Maßnahme** bzw. der geplanten Bildungszeit beim Arbeitgeber eingereicht werden.
- 3** Entscheidung des Arbeitgebers abwarten. Der Arbeitgeber entscheidet unverzüglich, jedoch spätestens vier Wochen vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme schriftlich über den Antrag. Erhalten Sie keine schriftliche Antwort innerhalb dieser Frist, gilt der Antrag als bewilligt.



Sollte der Antrag abgelehnt werden, müssen dringende betriebliche Belange im Sinne des § 7 Bundesurlaubsgesetzes oder genehmigte Urlaubsanträge anderer Beschäftigter Ihrem Antrag auf Bildungszeit entgegenstehen.

Weitere Informationen

wie das Formular mit dem Sie Ihre entsprechende Qualifizierung beantragen können sowie einen Link zur Übersicht der zertifizierten Bildungseinrichtungen finden Sie im Mitarbeiterportal auf den Seiten des Betriebsrats Sindelfingen (Daimler & Ich – Arbeitsumfeld & Soziales – Betriebsrat Sindelfingen – News – Bildungszeitgesetz 01.07.2015).

Sommerliche Danksagung

Überraschenden Besuch erhielt am Montag den 22. Juni 2015 das Betriebsratssekretariat:

Klaus Reutter, Angestellter im Bereich CBS/M (Media Production Sindelfingen) hatte drei Tage zuvor sein 40-jähriges Betriebsjubiläum mit 375 Jubilarinnen und Jubilaren sowie deren Begleitpersonen mit Begeisterung gefeiert – mit nachhaltiger Wirkung:

Er überreichte Werkleiter Dr. Willi Reiss und Betriebsratsvorsitzendem Ergun Lümali je eine sommerliche Obsttorte. Klaus Reutter wollte damit seiner Freude Ausdruck verleihen und seinen herzlichen Dank für schöne Stunden beim

Jubiläum und all die Dinge bekunden, die das Unternehmen und der Betriebsrat den Beschäftigten an diesem Abend boten.

Wir bedanken uns ganz herzlich für die außergewöhnliche Geste.



Forderung umgesetzt:

Wasser satt! Für Alle!

Nach intensiven Verhandlungen mit Unternehmensvertretern hat es der Betriebsrat geschafft, eine jahrelange Forderung durchzusetzen: Wasser satt! – und zwar für alle Beschäftigten am Standort. Anders als das „Hitzewasser“ stehen die Wasserspender ganzjährig kostenlos zur Verfügung. Die Menge ist dabei nicht vorgegeben – jeder trinkt so viel, wie er benötigt.

Die Installationen der Wasserspender liefen noch vor dem Sommer auf Hochtouren. Die Projektgruppe „Hitzewasser“ tagte regelmäßig, um die Umsetzung der etwa 400 Geräte an den Standorten W050, 059, SMART und den Außenstellen voranzubringen. Vertreten waren Unternehmensvertreter aus Planung, Einkauf und Arbeitsschutz sowie der Betriebsrat.

Zu finden sind die Wasserspender an zentralen Stellen, wie z. B. Pausenzonen, Verkaufs-Shop, Kaffeeautomaten und Waschrinnen. Das Trinkwasser wird dabei aus Festanschlüssen am Rohrleitungsnetz bezogen und von den Automaten entsprechend aufbereitet. Die Trinkwasserqualität am Standort wird zyklisch durch ein unabhängiges Institut durchgeführt. Bis dato wurden von den Instituten durchgehend sehr gute Wasserqualitäten am Standort bescheinigt.

Das ehrgeizige Ziel war, vor den heißen Tagen den Standort flächendeckend zu versorgen. Vor den Sommerferien waren

bereits über 90 % der Wasserspender installiert und sorgen nun bei den Beschäftigten für eine erfrischende Abkühlung. In Bereichen, in denen die Installation aufgrund technischer Hindernisse nicht so schnell erfolgen konnte, wird in der Übergangszeit mit Wasserflaschen für die Beschäftigten Abhilfe geschaffen. Dabei sind diese auch nicht mehr auf eine Flasche pro Person begrenzt, sondern bis zur Installation der Wasserspender unlimitiert verfügbar.

Hart erkämpft

Nicht vergessen werden sollte, dass die Wasserspender kein „Geschenk“ des Unternehmens sind, sondern eine der Forderungen des Betriebsrats im Rahmen der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“. Nach langen Verhandlungen mit der Unternehmensseite hat der Betriebsrat das kostenlose Trinkwasser für die Beschäftigten am Standort Sindelfingen durchgesetzt.

Gesundheitsschutz

Die bereits vorhandenen Wasserspender werden rege genutzt und finden in der Belegschaft großen Gefallen. Dies ist ein richtiger Schritt für den Gesundheitsschutz am Standort und hilft der Mannschaft. Aber als Maßnahme gegen die brütende Hitze in einigen Bereichen während des Sommers reichen diese noch lange nicht. Denn die Bereitstellung von Wasser entbindet das Unternehmen nicht, die ASR A3.5 der Arbeitsstättenverordnung – diese regelt die Raumtemperatur und legt fest, wie in von Hitze betroffenen Bereichen vorgegangen werden muss – umzusetzen.

Die Richtlinie gibt vor, dass zunächst technische Maßnahmen umgesetzt werden müssen – danach können organisatorische und personenbezogene Maßnahmen zum Einsatz kommen. Technische Maßnahmen sind z. B. die effektive Steuerung von Lüftungseinrichtungen, Aufenthaltsräume mit Luftduschen

“
Ergun Lümalı,
Betriebsratsvorsitzender
Standort Sindelfingen

„Nach langjährigem Einsatz des Betriebsrats konnten wir mit der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ endlich Wasser satt! für alle Beschäftigten am Standort erreichen. Wir freuen uns, dass ein Großteil der Wasserspender vor dem Sommer installiert wurde und damit alle Beschäftigten über das ganze Jahr mit Trinkwasser am Arbeitsplatz versorgt sind.“





BETRIEBSRAT MACHT 'S MÖGLICH!



Eva von der Weide

Vorsitzende des Fachausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit

„Die ASR A3.5 ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgeschrieben und vom Unternehmen umzusetzen. Mit den Trinkwasserspendern wurde ein wichtiger Schritt in Richtung Gesundheitsschutz getan – das Thema ist damit jedoch noch lange nicht beendet. Die Verantwortlichen am Standort sind dringend aufgefordert, die in der ASR A3.5 beschriebenen Regelungen zu beachten und damit die Umsetzung von technischen Maßnahmen in den Vordergrund zu stellen sowie hierzu Gespräche mit dem Betriebsrat aufzunehmen.“



in Hitzebereichen – das sind moderat gekühlte Aufenthaltsräume für Hitze-pausen der Beschäftigten – und weitere Klimatechnikmaßnahmen. Durch die Installation selbstauslösender Vorrichtungen, die bei Gefahren Brandschutz-türen schließen, könnte zudem eine Lüftungsmöglichkeit unter Nutzung der Nachtkühle geschaffen werden. Danach erst kann auf organisatorische Maß-nahmen, wie z. B. zusätzliche Pausen, und personenbezogene Maßnahmen, wie die Bereitstellung von geeigneten Getränken oder Lockerung der Beklei-dungsvorschriften zurückgegriffen wer-den.

Das Unternehmen verschickte im Juli 2010 aufgrund der neuen Anforderun-gen der ASR A3.5 intern eine „Stellungnahme zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“. Darin wurden konkrete Handlungs-empfehlungen ausgesprochen, sowie

angefordert, dass Sonnenschutzmaß-nahmen konsequent eingesetzt wer-den.

Leider wird bei der Umsetzung von tech-nischen Maßnahmen am Standort viel zu wenig getan, bemängelt Eva von der Weide, Betriebsrätin und Vorsitzende des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit. „Mit dem „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ wur-de auch die Errichtung neuer Gebäude vereinbart. Hier befürchten wir, dass diese neuen Gebäude auf „konventio-nelle“ Weise gebaut werden. Der Betriebsrat wird darauf drängen, die Vorgaben der Arbeitsstättenrichtlinie ASR A3.5 umzusetzen. Diese lauten: „Der Arbeitgeber hat bereits beim Einrichten der Arbeitsstätte darauf zu achten, dass die baulichen Voraus-setzungen an den sommerlichen Wärmeschutz nach den anerkannten Regeln der Technik gegeben sind“. Die

IG Metall-Betriebsräte fordern die Verantwortlichen am Standort auf, hier-zu unverzüglich Gespräche aufzuneh-men.“

Sie und die IG Metall-Betriebsräte set-zen sich seit Jahren für die Umsetzung von wirksamen Maßnahmen zur Min-derung der Hitzebelastung an den Arbeitsplätzen ein und werden auch weiterhin im Rahmen des Gesundheits-schutzes für die Beschäftigten kämpfen (siehe auch BRENNPUNKT Nr. 138/Juni 2014).

Trotz allem, was noch zu regeln ist: die Hitzewellen im vergangenen Sommer haben gezeigt, wie wichtig es ist, dass **„Wasser satt!“** für Alle am Standort vereinbart wurde.



Die IG Metall-Betriebsräte haben Wasser satt! am Standort für alle durchgesetzt – und eine Trinkflasche halten Sie auch für alle IG Metall-Mitglieder bereit!

Ein neues Zuhause

Mit Luft, Natur und viel Persönlichkeit

Durch die Erbauung des Kinderhaus Luftikus Baiersbronn wurde im Landkreis Freudenstadt ein Zuhause für dauerbeatmete Kinder geschaffen. ProCent hat den Bau der barrierefreien Terrasse mit einem Betrag von 10.000 Euro bezuschusst.

Die Luft zum Atmen – für die meisten Menschen absolut selbstverständlich. Doch das Glück, selbstständig atmen zu können, hat nicht jeder. Bereits Kinder können so schwer krank sein, dass sie dauerbeatmet werden müssen. Die notwendige 24-Stunden-Betreuung schränkt das Leben in der Familie stark ein. Außerdem wird sehr viel Organisation, Fachpersonal, entsprechende Ausstattung und ein passendes familiäres Umfeld benötigt.

Manchmal können nicht all diese Aspekte bei der Familie zu Hause erfüllt werden. Aus diesem Grund bleibt oft nur eine traurige Lösung: die dauerhafte Unterbringung der Kinder auf Intensivstationen oder in Pflegeheimen.

Denn aktuell stehen in Baden-Württemberg für rund 275 dauerbeatmete Kinder nur 14 Plätze in betreuten Wohnformen zur Verfügung. Das Kinderhaus Luftikus wurde mit dem Anspruch erbaut, das vorhandene Angebot zu erweitern und damit die Wärme und Geborgenheit eines Zuhauses bieten zu können.



An alles gedacht

Das Kinderhaus Luftikus entstand in einem sanierten früheren Fabrikgebäude im Nordschwarzwald. Der Luftkurort befindet sich inmitten der Natur und bietet genau das, was die kranken Kinder gut gebrauchen können: Ruhe, Bewegungsfreiraum und vor allem gute Luft.



Von Anfang an war es das Ziel, ein schönes Zuhause entstehen zu lassen, das nicht wie ein Krankenhaus anmutet. Stattdessen soll es von den Menschen, die es bewohnen, geprägt werden. Es soll mit Leben und Charakter gefüllt und dabei voll und ganz den jeweiligen Bedürfnissen angepasst sein.



Für den Projektvorschlagenden Franz Leins, dessen verstorbener Sohn selbst dauerbeatmet werden musste, ist Luftikus eine Herzensangelegenheit. „Aus eigener Erfahrung wissen wir was so eine Einrichtung für die betroffenen Kinder, Eltern und Geschwisterkinder bedeutet. Das Kinderhaus wäre in unserer damali-

gen Situation ein Segen für uns gewesen. In der schweren Zeit mit unserem kranken Kind hatten wir immer wieder Begegnungen mit Menschen, für die das Schicksal anderer Menschen eine Rolle spielt. Das zeigen die Daimler-Beschäftigten durch ProCent.“

Entwicklung und Freiheit im Mittelpunkt

Im Kinderhaus Luftikus sollen Selbstbestimmung und Entwicklungschancen eine große Rolle spielen, die Kinder individuell gefördert werden. Das bedeutet, dass neben der 24-Stunden-Betreuung durch Pflegefachkräfte, für pädagogische und therapeutische Betreuung gesorgt wird.



Foto: Luftikus GmbH

„Wir haben das Luftschloss in eine Traumfabrik verwandelt“ – diese Worte prangen auf der Einladungskarte für die Eröffnungsfeier. Am 5. Juli kamen die Gründer des Kinderhauses mit Eltern, Kindern, Förderern und Unterstützern zusammen, um gemeinsam die Eröffnung zu feiern. Draußen, auf der durch ProCent geförderten Terrasse, wurde musiziert und gemeinsam gegessen.

Hier können sich die Bewohner auch zukünftig im Freien aufhalten und den Ausblick genießen, Kraft tanken, gemeinsam Zeit verbringen oder die Ruhe genießen.

Durchblick dank ProCent!

Beschäftigte am Standort Sindelfingen spenden Tausende Brillen für Menschen in Mauretanien und Burundi

Nachdem ProCent den Helfende Hände e.V. bei der Anschaffung eines Geräts zur Augenvermessung für den Einsatz in Krankenhäusern in Mauretanien und Burundi mit 10.500 Euro fördern konnte, hat die Sindelfinger Belegschaft den Verein bei einer Aktion im Rahmen der Nachhaltigkeitstage erneut unterstützt.

Brillensammelaktion

Der Aufruf startete im Mai: Gesucht wurden Brillen und Sonnenbrillen mit und ohne Sehstärke sowie Brillengestelle für Kinder, Jugendliche und Erwachsene.

Die Resonanz: Eine enorme Beteiligung!

Zusammen kamen **2.470** Brillen! darunter **280** Kinderbrillen und **670** Sonnenbrillen. Freudestrahlend nahmen die Vertreter des Vereins 8 große Umzugskartons entgegen, die bis oben hin bepackt waren.



„Liebe Daimler-Mitarbeiter, Sie haben das möglich gemacht! Durch Ihre Hilfe können wir all diese Brillen zu unserem nächsten Einsatz mitnehmen und die Menschen vor Ort damit versor-



gen. Dafür bedanken wir uns im Namen aller Beteiligten ganz herzlich“, so Dr. Henne stellvertretend für den Verein.

Die Welt ganz anders wahrnehmen

Mit den gespendeten Brillen kann nun vielen Menschen in zwei der ärmsten Regionen der Welt geholfen werden.

Nach der Augenvermessung mit dem durch ProCent geförderten Retinomax (Augenvermessungsgerät) wird ihnen die richtige Sehhilfe aus den gespendeten Brillen zugeteilt. Dadurch verbessert sich die Lebensqualität des Patienten enorm.



ProCent auf dem Mitarbeiterfest!

Beim Mitarbeiterfest am 5. Juli herrschte strahlender Sonnenschein und buntes Treiben auf dem gesamten Werksgelände und auf den Bühnen. Drei Gruppen durch ProCent-geförderter Projekte haben sich die Chance nicht entgehen lassen und beim Bühnenprogramm mitgemischt.

Zu sehen war eine **Trommlergruppe der Lebenshilfe Böblingen**, die sich mit ihrem Auftritt für die Förderung der Lebenshilfe

über 9.300 Euro bedankte. „Wir, die Trommler bei der 100-Jahrfeier, haben uns sehr gefreut mitmachen zu dürfen“, so die Leiterin der Gruppe Barbara Frank. „Wir haben dafür gezielt in beiden Gruppen ein Programm einstudiert. Insgesamt war es ein super Projekt und ein großer Anreiz gezielt auf den Auftritt hinzuarbeiten.“

Die **Bison Inklusionssport-Gruppe des TSG Reutlingen** zeigte mit ihrer Hip Hop-Performance ihren Dank für

die Förderung in Höhe 3.500 Euro. „Die Auftritte steigern das Selbstwertgefühl jedes einzelnen Tänzers, was zu



einer verbesserten Lebensqualität beiträgt“, so Martin Sowa vom Inklusionssportprojekt Bison.

Das **Forum der Kulturen**, das 5.500 Euro von ProCent erhalten hatte, überraschte mit der **Performance einer thailändischen Tanzgruppe**.

Die große Freude an den Auftritten konnte man allen drei Gruppen deutlich ansehen. Trotz der enormen Hitze von fast 40 Grad, waren alle höchst motiviert und haben einen tollen Auftritt abgeliefert.

Berufsbild Technische Modellbauer und Technische Produktdesigner

Das Aus in Sindelfingen!?

Bereits im letzten Jahr kündigte der Design-Bereich in der Forschung und Entwicklung an, ab 2018 keine Technischen Modellbauer mehr übernehmen zu wollen. Der Grund für diese Entscheidung sei ganz einfach: Es gäbe keinen Bedarf mehr im Bereich an den ausgelerten Azubis.

In diesem Jahr dann die zweite Meldung aus RD: Auch die Technischen Produktdesigner würden nicht mehr gebraucht. Uns stellte sich hier die Frage: Wie kann das sein? Braucht das Unternehmen zukünftig keine Beschäftigten mehr, die mit modernsten Stoffen arbeiten können? Ist in Zukunft keiner mehr nötig, um ein hervorragendes Design unserer Fahrzeuge zu gestalten?

Mit diesen Fragen haben sich unsere Jugend- und Auszubildendenvertreter auch in den Fachbereich der Gesamtfahrzeugkonstruktion in der Entwicklung aufgemacht und den dortigen Fachausbilder für Technische Produktdesigner nach seiner Einschätzung gefragt.

JUGENDVERTRETUNG: Werden die Technischen Produktdesigner Ihrer Meinung nach zukünftig noch gebraucht?

Fachausbilder: Ganz klar ja! Wir sollten als Firma auch in Zukunft in der Lage sein, selbstständig konstruktive Daten zu erzeugen. Dies gilt nicht für alle Daten, denn der größte Teil an Konstruktionsdaten wird von unseren System- und Entwicklungslieferanten erstellt. Wenn wir aber einen Optimierungs- oder Konzeptvorschlag machen müssen,

brauchen wir eine effiziente Möglichkeit dies zu tun und die Technischen Produktdesigner bieten uns diese. Das beschleunigt unsere Abarbeitungsgeschwindigkeit enorm und erhöht so unsere Effizienz. Wenn wir das aufgeben, verschenken wir hier leider auch ein unglaubliches Potenzial.

JUGENDVERTRETUNG: Wie schätzen Sie die Qualifikation der ausgelerten Azubis ein?

Fachausbilder: Die Qualifikation der Azubis ist sehr gut. Egal ob es darum geht, mit unseren Systemen zu arbeiten oder Zusammenhänge schnell zu erfassen – meine Kollegen und ich sind immer wieder begeistert, was diese jungen Leute aufgrund ihrer Ausbildung leisten können.

JUGENDVERTRETUNG: Wurde Ihnen die Entscheidung von Ihren Führungskräften erklärt?

Fachausbilder: Ja und diese Erklärung kann ich sogar teilweise verstehen. Man möchte mehr Personal als bisher in der Entwicklung neuer Technologien einsetzen. Gleichzeitig soll aber die Gesamtanzahl des Personals in RD nicht steigen. Dadurch stehen nur sehr wenige neue Stellen für die Übernahme von Azubis zur Verfügung. Und wenn wir die ausgelerten Produktdesigner nicht einstellen können, sollten wir sie auch nicht ausbilden. Das ist an sich so nachvollziehbar, aber aus meiner Sicht sehr kurzfristig gedacht. Strategisch halte ich dies für die falsche Entscheidung.

JUGENDVERTRETUNG: Sie sagten, Sie können es nur teilweise verstehen?

Das lernt ein Technischer Produktdesigner unter anderem während seiner Ausbildung:

- Technische Kommunikation
- Freihandzeichnen/ Rendern
- Grundlagen Kunststoffe und Metalle
- Knowledge Based Engineering
- Digital Mockup
- Kinematik-Konstruktion



Berufsstarter willkommen!

Wir sind eure Jugend- und Auszubildendenvertretung. Wenn ihr Fragen habt, Hilfe, oder Unterstützung braucht, stehen wir euch gerne zur Verfügung. Eure Themen sind unser Auftrag. Viel Spaß bei eurer Ausbildung.

JAV-Call 83247

Fachausbilder: Die Argumentation, stärker an neuen Technologien dran sein zu wollen, kann ich nachvollziehen. Dass durch die Einsparung von Personal allerdings Geld gespart wird, glaube ich nicht. Denn auch in Zukunft benötigen wir – u. a. bei der Entwicklung von neuen Technologien – eine schlagkräftige Entwicklungsmannschaft. Wir können wahrscheinlich sogar davon ausgehen, dass wir in Zukunft noch effizienter entwickeln müssen, da die Produktzyklen kürzer und die Änderungsumfänge sowie Varianz immer größer und komplexer werden. Eine Entwicklungsmannschaft mit einer guten Mischung aus Experten und Machern ist hier ein entscheidender Schlüssel zum Erfolg. Mit dieser Unternehmensentscheidung wird uns die Möglichkeit effizienter zu arbeiten aber mittel- bis langfristig genommen.

JUGENDVERTRETUNG: Was wäre Ihr Vorschlag?

Fachausbilder: Ich würde versuchen, den Ausbildungsberuf etwas neu auszurichten. Zum Beispiel sollten wir die Bereiche bei der Mitarbeiterauswahl und bei den Ausbildungsumfängen

beteiligen. Hierdurch wäre sichergestellt, dass auch nur ausgebildet wird, wenn später eine Stelle vorhanden ist. Am wichtigsten aber ist es, verfügbare Stellen für Technische Produktdesigner zu schaffen. Dies geht nur mit einer langfristigen Personalplanung oder der Bereitschaft des Unternehmens, Sonderstellen für Technische Produktdesigner zu schaffen.

JUGENDVERTRETUNG: Vielen Dank für Ihre Zeit und das Interview.



Marcel Breining

Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung

„Wir werden uns dafür einsetzen, dass wir die Ausbildungsberufe wieder ausbilden können und sie auch in den Fachbereichen übernommen werden. Mir ist es völlig unverständlich, warum sich das Unternehmen selbst beschneidet und ein solches Potenzial verstreichen lässt. Immer wieder wird von Qualitäts- und Effizienzsteigerung gesprochen; an dieser Stelle spart das Unternehmen aber nicht am Geld, sondern an der Qualität. Die Führungskräfte müssen wieder erkennen, welche Wichtigkeit in der Jugend und ihrer Ausbildung steckt und endlich anfangen, ihre Planungen nicht mehr nur bis zu ihrer nächsten Gehaltsverhandlung zu machen. In den Köpfen mancher Führungskräfte steht der (eigene) Profit hier ganz klar über dem Menschen und das ist als Tatsache eigentlich schon traurig genug.“



Nachdem die Auszubildenden ab 2018 keine Chance mehr haben, eine Übernahmestelle zu bekommen, blieb der Ausbildungsleitung nichts anderes übrig, als die Berufe ab 2016 nicht mehr auszubilden. Ein herber Know-How-Verlust für das Unternehmen, welches hier bewusst auf hochqualifiziertes Personal verzichtet.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung will zusammen mit dem Betriebsrat aber weiter an diesem Thema dran bleiben.



Let's Benz!

Der Betriebsrat hat sich im Rahmen der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ erfolgreich dafür stark gemacht, dass es für die nächsten Jahre nun noch mehr Ausbildungsplätze gibt.

Das dürfte auch die 3.737 Besucher freuen, die am 10. Juli zum offenen Bewerbertag ins Werk Sindelfingen kamen, um sich über ihren potentiellen neuen Arbeitgeber sowie die angebotenen Ausbildungsberufe zu informieren. Die aktuellen Azubis sowie Ausbilder beantworteten die Fragen der interessierten Jugendlichen und unterstützten die Bewerber bei der Online-Bewerbung.

Die **BRENNPUNKT**-Redaktion war vor Ort und hat ein paar Stimmen eingefangen.

In der darauffolgenden Bewerberwoche „Let's Benz“ konnten die Bewerber alle Stufen des Bewerbungsprozesses vor Ort durchlaufen und sich den Tests und Vorstellungsgesprächen stellen. Am Ende der Woche erhielten die Bewerber bereits Rückmeldung. 117 glückliche junge Menschen hatten damit ihre Zusage für die Berufsausbildung 2016 bereits vor den Sommerferien in der Tasche.



Der „gute alte Schraubstock“
Auch in modernsten Ausbildungsbereichen nicht wegzudenken. Wie viele Azubis schon an diesem Schraubstock geschraubt, geschliffen, gefeilt und gewerkelt haben, konnte leider nicht in Erfahrung gebracht werden.



Stefanie Beck (l.) und Sophie-Therese Lang aus Rottenburg
Wir interessieren uns vor allem für die kaufmännischen Berufe. Aber wir sind auch ganz gespannt, was hier sonst noch geboten wird.



Lukas Abt mit seiner Mutter Christine aus Hildrizhausen
Ich schaue mir den Ausbildungsbereich Lackierung an, denn ich würde gerne eine Ausbildung als Verfahrenstechnikmechaniker für Beschichtungstechnik beginnen. Das wäre mein Traum.



Alexander Schmid aus Weil im Schönbuch
Ich erwarte viele Informationen zu bekommen und auch Spaß zu haben. Am besten würde mir wohl der Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik gefallen. Echt der Hammer, was hier los ist.

Zwischen Broterwerb und Ehrenamt

Steht ein Stier auf dem Bahngleis...

...die schwere Ladung auf den Bahnschienen ließ den Bahnverkehr zwischen Böblingen und Sindelfingen am Morgen des 20. April 2015 für mehrere Stunden ruhen. Etliche hauptberufliche und ehrenamtliche Einsatzkräfte der Feuerwehr versuchten, in Zusammenarbeit mit der Polizei, den entlaufenen Stier wieder einzufangen. Nur mit Hilfe eines Krans aus dem Mercedes-Benz Werk Sindelfingen konnte der Stier unter Betäubung wieder zu seinem Bauernhof gebracht werden. Die freiwilligen Helfer der Feuerwehr arbeiten zum Teil auch in den Reihen der Sindelfinger Belegschaft.

Etwa 12 % der Deutschen engagieren sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit ehrenamtlich für die Gesellschaft. Der Spagat zwischen Arbeitsleben und Ehrenamt wird in einer von Leistungsverdichtung angetriebenen Arbeitswelt immer schwieriger. Dabei sind ehrenamtlich engagierte Arbeitnehmer nach aktuellen Studien auch für ihren Arbeitgeber die besseren Mitarbeiter.

Ehrenamtlich engagierte Beschäftigte nehmen regelmäßig an Fortbildungen und Seminaren teil. Ob Moderationstraining oder Führungslehreseminar – der Mehrwert besteht nicht nur für den Beschäftigten, auch das Unternehmen profitiert von dem überdurchschnittlichen Einsatz.

Sindelfinger Helfer

Wenn bei Mitgliedern der freiwilligen Feuerwehr der Alarm losgeht wird es ernst. Dann rückt die Arbeit für kurze Zeit in den Hintergrund und das Wohl der Menschen steht an erster Stelle. Viele der Daimler Beschäftigten üben in ihrer Freizeit ein Ehrenamt aus. Einige davon sind bei freiwilligen Feuerwehren, dem THW, Ortsvereinen des Deutschen Roten Kreuzes oder anderen gemeinnützigen Organisationen wie zum Beispiel der Deutschen Lebens-Rettungs-Gesellschaft (DLRG).

So auch Sabrina Lang, Ersatzbetriebsrätin und ehemalige Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Als ehrenamtliches Mitglied im aktiven Wasserrettungsdienst der DLRG und im Bevölkerungsschutz Baden-Württemberg war sie beispielsweise im Krisengebiet bei der Jahrhundertflut 2013 im

Einsatz. Dabei gelingt ihr stets die Vereinbarkeit ihrer Pflichten und Verantwortungen im Arbeitsleben mit dem ehrenamtlichen Einsatz für die Gesellschaft. Sie besucht regelmäßig Weiterbildungen und Seminare die auch im „richtigen Job“ einen Mehrwert für sie und das Unternehmen bringen.

Diese Einschätzung bestätigen auch einschlägige Forschungen auf diesem Gebiet. So stellt Prof. Dr. Theo Wehner, Leiter des Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich, fest:

"Personen, die gesellschaftlich aktiv sind, engagieren sich auch im Unternehmen überdurchschnittlich. Für den Einzelnen ist ein Ehrenamt häufig mehr als eine Bürgertugend, denn sie bedeutet Tätigsein und Einbindung in eine Non-Profit-Organisation, aus der man wiederum etwas für die Profit-

Gesamtbetriebsvereinbarung Ehrenämter

Vergütung der ausfallenden Zeit für die Wahrnehmung von Ehrenämtern:

1. Bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit bis zu einem Tag wird keinerlei Lohn- bzw. Gehaltsabzug vorgenommen, falls eine Bestätigung für die Wahrnehmung des Ehrenamtes vorgelegt wird.
2. Bei einer einen Tag überschreitenden ehrenamtlichen Tätigkeit pro Monat ist ein Lohn bzw. Gehaltsabzug tageweise vorzunehmen. Die Mitarbeiter sind auf die Erstattung durch die Behörden hinzuweisen. Bei Vorlage einer Bescheinigung über Art und Höhe einer gezahlten Entschädigung für die Wahrnehmung des Ehrenamtes wird die Differenz zwischen Entschädigung und Verdienst bei regelmäßiger Arbeitszeit gewährt.

Foto: privat



Jahrhundertflut

Für ihren wochenlangen Einsatz bei der Oderflut 2013 erhielt Sabrina Lang, wie viele andere ehrenamtliche Helfer, die Fluthelfermedaille.

Organisation, in der man seine Erwerbsarbeit erledigt, lernen kann.“¹

Ehrenamtliche Tätigkeiten, so Wehner, fördern die Organisationsfähigkeit der Beschäftigten und wirken den Belastungen des Alltags bzw. der Erwerbsarbeit entgegen. Ehrenamtlich Engagierte berichten durchschnittlich selte-

ner von Konflikten hinsichtlich ihrer Work-Life-Balance.

Dabei darf bei einer immer weiteren Ausdünnung der Beschäftigungszahlen in den Betrieben nicht vergessen werden, dass die Feuerwehren und Organisationen weiterhin auf die Hilfe der ehrenamtlichen Helfer angewiesen sind.

¹Wehner, T. & Gentile, G.-C. (2012). (Hrsg.): Corporate Volunteering – Unternehmen im Spannungsfeld von Effizienz und Ethik. Berlin.

Gut zu wissen

Freiwillige Helfer der Feuerwehr müssen bei Einsätzen laut baden-württembergischem Feuerwehrgesetz ohne Abzüge von ihrer Arbeit freigestellt werden, um der Gesellschaft helfen zu können.

§15 Feuerwehrgesetz Baden-Württemberg

„Nehmen ehrenamtlich tätige Angehörige der Gemeindefeuerwehr während der Arbeits- oder Dienstzeit an Einsätzen oder an der Aus- und Fortbildung teil, sind sie für die Dauer der Teilnahme von der Arbeits- oder Dienstleistung freigestellt. Dies gilt auch für eine angemessene Ruhezeit nach Einsätzen.“

Die Teilnahme an Aus- und Fortbildungslehrgängen ist dem Arbeitgeber oder Dienstherrn rechtzeitig mitzuteilen.

Eine Kündigung oder Entlassung aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis, eine Versetzung an einen anderen Beschäftigungsort und jede sonstige berufliche Benachteiligung aus diesem Grund sind unzulässig.“

Sabrina Lang

Ersatzbetriebsrätin und ehrenamtliches DLRG-Mitglied

„Durch die Fortbildungen wie „Allgemeine Führungslehre“ im Rahmen meiner ehrenamtlichen Tätigkeit bei der DLRG habe ich gelernt, besser im Team zu arbeiten und kann Kommunikationstechniken auf mein Arbeitsumfeld hier beim Daimler übertragen. Die Tätigkeit als Vorsitzende der JAV hat sich mit den ehrenamtlichen Aufgaben im DLRG gut vereinbaren lassen. Ich habe gelernt, was es heißt, für andere Menschen da zu sein und an einem Strang zu ziehen, falls es mal brenzlich wird. Für mich ist soziales Engagement Ehrensache und ein wichtiger Faktor um unsere Gesellschaft voranzutreiben. Durch die vom Betriebsrat und Unternehmen abgeschlossene Betriebsvereinbarung entstehen mir dabei auch keinerlei Nachteile. Es ist quasi eine Win-Win-Situation.“



Werkärztlicher Dienst

Bleiben Sie gesund!



Fotos: Daimler AG

Gripeschutz

Besonders wenn Sie unter chronischen Krankheiten, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen oder einem schwachen Immunsystem leiden, ist die Gripeschutzimpfung vor dem Start in die nasskalte Jahreszeit zu empfehlen. Auch Vielreisende sollten sich mit dem Gedanken über eine mögliche Impfung auseinandersetzen.

Zentrale Impftermine im Oktober:

Gebäude 28, Zimmer 13

KW 41 05. - 09. Oktober 2015

KW 42 12. - 16. Oktober 2015

von 09:00 bis 11:30 Uhr

oder 14:30 bis 16:30 Uhr

Nachtschicht: 05:45 bis 06:15 Uhr
22:00 bis 22:30 Uhr

Krieg's Erklärung

Das tote Pferd



Eine Weisheit der Dakota-Indianer sagt:

"Wenn Du entdeckst, dass Du ein totes Pferd reitest, steig ab."

Doch im Berufsleben versuchen wir oft andere Strategien, nach denen wir in dieser Situation handeln:

1. Wir besorgen eine stärkere Peitsche.
2. Wir wechseln die Reiter.
3. Wir sagen: "So haben wir das Pferd doch immer geritten."
4. Wir gründen einen Arbeitskreis, um die Reiter zu analysieren.
5. Wir besuchen andere Orte, um zu sehen, wie man dort tote Pferde reitet.
6. Wir erhöhen die Qualitätsstandards für den Beritt toter Pferde.
7. Wir bilden eine Task Force, um das tote Pferd wieder zu reiten.
8. Wir schieben eine Trainingseinheit ein, um besser reiten zu lernen.
9. Wir stellen Vergleiche unterschiedlich toter Pferde an.
10. Wir ändern die Kriterien, die besagen, ob ein Pferd tot ist.
11. Wir kaufen Leute von außerhalb ein, um das tote Pferd zu reiten.
12. Wir spannen mehrere tote Pferde zusammen, damit sie schneller werden.
13. Wir erklären: "Kein Pferd kann so tot sein, dass man es nicht noch reiten könnte."
14. Wir machen zusätzliche Mittel locker, um die Leistung des Pferdes zu erhöhen.
15. Wir machen eine Studie, ob es billigere Berater gibt.
16. Wir versuchen Sachen zu entwickeln, die tote Pferde schneller laufen lassen.
17. Wir erklären, dass unser Pferd "besser, schneller und billiger" tot ist.
18. Wir bilden einen Qualitätszirkel, um eine Verwendung für tote Pferde zu finden.
19. Wir überarbeiten die Leistungsbedingungen für Pferde.
20. Wir richten eine unabhängige Kostenstelle für tote Pferde ein.

Foto: Betriebsrat, Daimler AG

Sommertheater

Big Brother bei Daimler?

Dubioses Flugblatt sorgt für Aufregung.

Hallo BRENNPUNKT, ich bin einer der Leser, der kürzlich ein Flugblatt in die Hand bekommen hat, in dem allerhand komisches Zeug drin stand. Die Überschrift lautete »Big Brother bei Daimler«, aber geschrieben war es eher wie von »Little Sister«. Mir kam es vor, als hätte die damals herrschende Hitze bei dem Autor für Wahnvorstellungen gesorgt. Man kennt es aus Filmen wie "El Cid" oder "Der Flug des Phoenix", wo Dürstende in der Wüste plötzlich Oasen sehen, wo keine sind.

Dennoch haben die phantasievollen Inhalte

etwas Verwirrung gestiftet und bei uns in der Abteilung für ein paar Diskussionen gesorgt.

Die meisten taten es als "Sommertheater" ab, ein Kollege meinte "Wenn die Katze aus dem Haus ist, tanzen die Mäuse auf den Tischen".

So weit, so gut,... Aber bei Spielchen dieser Art, hört der Spaß auf. Da wird gehetzt und denunziert und auf übelste Weise Unruhe gestiftet, so dass ich mir die Frage stelle (und mich jetzt - wie der Autor des Schmierblatts- auch ein paar Fragezeichen bediene):

"Welche Sicherung ist bei dem Autor durchgebrannt???"

Wir waren uns schnell einig, dass das nur dummes Zeug sein kann und Daimler sich so etwas nie erlauben könnte und so landeten die dubiosen Flugblätter schnell dort, wo vor den Hallen die Wespen herumkreisen.

Stattdessen erfreuen wir uns jetzt an der verlängerten Zukunftssicherung, die seriöse Arbeitnehmervertreter trotz Hitze mit dem Unternehmen ausgehandelt haben. Dafür herzlichen Dank - auch im Namen meiner Kollegen.

Mein persönlicher Dank geht jedoch auch an die Werkleitung:

Sie hat mit der Klarstellung, die am 9.9.2015 an die Mitarbeiter hinausging, klar gezeigt, dass man sich nicht alles gefallen lässt. Das ist gut und richtig.

Ich persönlich wünsche mir, dass hier rechtliche Schritte eingeleitet werden, die von Erfolg gekrönt sein werden und dass solche Denunzianten buchstäblich in die Wüste geschickt werden, wo sie dann echte "Fata Morganas" betrachten und darüber berichten können.

Name der Redaktion bekannt

Busverspätung

Geht's auch pünktlich, Firma Pflieger?

KOF-Kollegen sind verärgert über den Busverkehr zur TF/KOF

Spätschicht 13:45 Uhr – wieder ist der Bus zu spät. Unruhe wird bei den Kollegen von der KOF spürbar – schon wieder auf den letzten Drücker am Arbeitsplatz. 13:49 Uhr – endlich kommt der Bus an der Haltestelle am Bau 8 an. Noch vier Haltestellen im Werk und drei rote Ampeln. 14:02 Uhr – endlich da. Jetzt schnell in die Umkleide und ohne Kaffee an den Arbeitsplatz. ÄTZEND!

So oder so ähnlich startet jeder Arbeitstag in der Spätschicht. Im selben Zeitfenster 13:30 bis 13:45 Uhr fahren am Bau 8 drei Busse ins JIT-Werk und zur Sitzfertigung ab – zwei davon leer! Dort scheinen Buskapazitäten kein Problem zu sein. Ein Tausch des dritten Busses könnte also eine Lösung sein, da der Bus auf die KOF wohl außerhalb des Werkes noch Linie fährt und die Anfahrt ins JIT-Werk kürzer ist.

Was haben wir KOF-Kollegen nicht alles versucht um die Situation zu ändern: Wir haben Unterschriften gesammelt, Meister und Teamleiter angesprochen, aber keiner will sich so richtig mit dem Thema befassen. Immer wird auf die Firma Pflieger verwiesen, die den Bustransfer tätigt und diese

sei nicht bereit, den Fahrplan zu ändern.

Die Firma Pflieger muss auch nicht ihre Fahrpläne ändern, sondern sie muss pünktlich sein. Wenn sie das nicht schaffen kann, muss es andere Lösungen geben.

Arnulf Pelzer (TF/KOF)

Leserbriefe an
br-sifi-kommunikation@daimler.com



GEMEINSAM FÜR GUTE ARBEIT



- Gegen unverantwortliche Auslagerungen
- Gegen Fremdvergaben
- Gegen prekäre Jobs auf unserem Werksgelände



11Uhr Tor 7/ Tor 16

Daimler AG, Sindelfingen

Redner

Jörg Hofmann, 2. Vorsitzender IG Metall

Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender

fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	Echterdingen	Tor 7	A-Schicht	Mai, Marc		01 60/85 51 519
S, B	Geislingen/ Steige und Umgebung	Tor 1	A-Schicht	Dogan, Gürkan		01 76/45 86 91 05
B	Huchenfeld, Hohenwart, Schellbronn	Tor 3, 7, 9, 10	B-Schicht	Aldirmaz, Hüseyin	86430	01 76/41 17 46 64
S	Stuttgart, Mitte, Ost	Tor 9, 10	B-Schicht	Rettenberger		01 74/32 46 649
S, B	Sulz am Neckar	Tor 7, 16	Normal/Gleitzeit	Schaumann, Rebecca	87336	01 76/30 92 02 42
S, B	Winnenden/ Kreis Waiblingen	Tor 9, 10	A-Schicht	Özkan, Ibrahim		01 57/50 78 16 58
S, B	Göppingen	Tor 1, 7, 9, 10	A-Schicht	Hahn		01 76/94 91 92 34
S, B	Neulingen Pforzheim Nord	Tor 16	Normal/Gleitzeit	Notz, Egon Siegfried	41850	07237/44 21 46
B	Weinstatt/Endersbach	Tor 16	Normal/Gleitzeit	Greiner, Uwe	40400	

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht Name

C-Schicht

D-Schicht (WE) Telefon privat

Normal-/Gleitzeit Datum Unterschrift