



BRENNPUNKT

Mit Formel 1- Kalender 2016

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



JUBILÄUMSAUSGABE

150

Seit 1977 informiert der BRENNPUNKT die Daimler-Beschäftigten am Standort Sindelfingen über viele Themen. Standortverhandlung, Tarifrunde, Beschäftigungssicherung, neue Baureihen und deren Personalplanung, und, und, und... Der BRENNPUNKT berichtet seit knapp 40 Jahren darüber. Aus diesem Grund haben wir die historische Ausgabe 1 in der Heftmitte eingegliert. Viel Spaß! Eure BRENNPUNKT-Redaktion.



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kaum haben wir das Sindelfinger Standortjubiläumsjahr hinter uns gelassen, starten wir auch schon mit einem neuen Jubiläum: ihr haltet die 150. Ausgabe unseres **BRENNPUNKT**-Magazins in den Händen.

Im September 1977 erschien die erste Ausgabe, die unsere Redaktion aus den Tiefen der Archive herausgesucht und diesem Heft als Beilage hinzugefügt hat. Die Beschäftigten des ganzen Standorts Sindelfingen sollen durch ihre IG Metall-Betriebsräte regelmäßig und umfangreich informiert werden und der **BRENNPUNKT** unterstützt uns dabei seit nunmehr fast 40 Jahren (mehr dazu auf den Seiten 4-7) – damit hätten seine Begründer damals nie gerechnet.

Einem Rekord folgt der Nächste – nicht nur in unserem **BRENNPUNKT**, sondern auch bei der Ergebnisbeteiligung: **5.650 Euro – eine solche Summe hatten wir noch nie.** Die durch den Gesamtbetriebsrat verhandelte Formel zahlt sich aus. Eine Rekord-Ergebnisbeteiligung für ein Rekordjahr!

Auch dieses Jahr soll wieder ein voller Erfolg werden. Darauf vertrauen wir nicht zuletzt wegen der neuen E-Klasse, die hier bei uns am Standort anläuft. Ein tolles, dynamisches Auto, mit neuem Dieselmotor, an das wir große Erwartungen setzen. An dieser Stelle einen großen Dank an die ganze Mannschaft – von der Entwicklung bis Produktion. Nur dadurch, dass so viele Kolleginnen und Kollegen Tag für Tag mit Herzblut bei der Arbeit sind, können so tolle Autos entstehen, die Daimler zum Erfolg führen.

Wir freuen uns, wenn die guten Ergebnisse auch bei den Menschen ankommen, die sie erwirtschaftet haben. Das wollen wir auch in der bevorstehenden Tarifrunde (S. 12) erreichen. Neben der Beteiligung am wirtschaftlichen Fortschritt durch eine Erhöhung der Entgelte haben wir uns vorgenommen, die Tarifbindung wieder zu steigern.



Die Vertreter von Südwestmetall rechnen da allerdings etwas anders (S. 13). Damit wir am Schluss das gute Ergebnis erzielen, das wir uns wünschen, müssen wir gemeinsam und solidarisch eintreten. Je mehr Menschen unserer Forderung Nachdruck verleihen, desto erfolgreicher werden wir alle letzten Endes aus den Verhandlungen herausgehen – denn es geht wie immer um unseren Standort, unsere Arbeit, unsere Zukunft.

Für unsere Zukunft werden gerade auch an anderer Stelle die Weichen gestellt: **am 13. März 2016 sind bei uns in Baden-Württemberg Landtagswahlen.** Dabei wird es auf jede einzelne Stimme ankommen. Wir alle haben es in der Hand, wer künftig unser Land regiert und in unserem Sinn Entscheidungen trifft.

In Zeiten, in denen radikale Gruppierungen mit populistischen Parolen die öffentliche Aufmerksamkeit auf sich ziehen und dabei Ängste schüren, Menschen verunsichern und Hetze gegen

Flüchtlinge betreiben, müssen wir dagegenhalten und unsere Menschlichkeit klar demonstrieren. Leider müssen wir heute mit großer Sorge sehen, dass immer wieder Flüchtlingsunterkünfte in Brand gesteckt werden. Menschen, die vor Krieg und Tod geflüchtet sind und bei uns Hilfe, Schutz und Unterstützung suchen, sehen sich fernab der Heimat Gewalt, Hass und Menschenfeindlichkeit ausgesetzt.

Freiheit, Solidarität und Respekt müssen für alle Menschen gleichermaßen gelten. Für diese unsere Werte stehen wir IG Metall-Betriebsräte ein – sowohl in unserem alltäglichen Leben, als auch bei den Landtagswahlen am Sonntag. Der effekthascherische, populistische Irrsinn darf keineswegs weitere Kreise ziehen! Denn radikale Parolen haben noch nie zur Lösung von Problemen beigetragen. Wir Arbeitnehmer sollten bei unserer Wahlentscheidung genau überlegen, wer am ehesten unsere Interessen vertritt.

Angst und Verunsicherung sind noch immer schlechte Berater gewesen. Wenn wir aber mit Bedacht und Vernunft an die vor uns liegenden Herausforderungen herangehen, werden wir gemeinsam kluge Lösungen finden.

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt
stellv. BR-Vorsitzender



Himbeer-Sahne

Eigens zur 150. Ausgabe des BRENNPUNKTs hat die IG Metall-Betriebsrätin Dimitra Koemtzidou die BRENNPUNKT-Redaktion mit einer leckeren Himbeer-Sahne-Torte überrascht, die leider nicht sehr lange überlebt hat.

Herzlichen Dank sagt das Komm-Team Brigitte Baisch, Anne Katrin Brunsch, Kerstin Siegel und Edgar Joerg (v.l.)



Klar, dass der BR-Vorsitzende Ergun Lümalı (Mitte) und sein Stellvertreter Andreas Schwandt (2.v.r.) der süßen Versuchung nicht lange widerstehen konnten.



Liebe Leser, die BRENNPUNKT-REDAKTION hat zur 150. Jubiläums-Ausgabe die prägendsten, kuriosesten und wichtigsten Titelgeschichten und Inhalte zusammengetragen. Einige Menschen, die den meisten von euch bekannt sein müssten, haben uns bereits gratuliert und sich ein paar Gedanken gemacht. Sie alle sind mit dem BRENNPUNKT in ihrer Weise verbunden. Das alles findet ihr auf den kommenden vier Seiten.

Seit bald 40 Jahren informiert der BRENNPUNKT die Beschäftigten am Standort Sindelfingen über arbeitspolitische und betriebliche Themen bei Daimler. Der BRENNPUNKT hinterfragt Themen kritisch und ist dort zur Stelle, wo es brennt. Und er spricht unverblümt die Wahrheit über Missstände aus. Aber nicht nur Negatives füllt die Ausgaben, immer wieder können auch bedeutende Verbesserungen und wichtige Errungenschaften verkündet werden, die die IG Metall-Betriebsräte für die Beschäftigten erreicht haben. Mit einem offenen Ohr für unsere Leser sind wir dankbar für Anregungen und freuen uns auf Stimmen aus der Belegschaft. In regelmäßigen Interviews bieten wir den Beschäftigten ein Sprachrohr für ihre Ansichten. Wir wünschen unseren Lesern auch für die nächsten 150 Ausgaben ungetrübt Lesevergnügen und bedanken uns für die jahrelange Treue.

Die Brennpunkt-Redaktion

Senden Sie uns auch weiterhin fleißig Leserbriefe an br-sifi-kommunikation@daimler.com



Termine

Jubiläum 2016 im Eventcenter

Fr., 13.05.2016
Fr., 3.06.2016
Fr., 22.07.2016
Fr., 7.10.2016



Betriebsversammlungen 2016

Montag, 6. Juni 2016
Montag, 21. November 2016

Beginn jeweils 10:00 Uhr; Nachtschichtversammlungen
Beginn jeweils 22:35 Uhr.

Die Centerbetriebsversammlungen der Produktions- und produktionsnahen Center finden am Samstag, 24. September 2016, statt. Die Versammlungen der indirekten Bereiche finden voraussichtlich in den KW 38 und 39 statt.

Inhalt

Seiten	Themen
4-7	BRENNPUNKT JUBILÄUM
8	ERA-Reklamationen erfolgreich
9	Immendingen Dauerlauffahrer
10-12	Ergonomie ATS-Hulb
13	Sozialberatung Der erste Schritt zur Lösung
14	Tarifrunde 2016 5% mehr Geld gefordert
15	Kreßels Faktencheck zur Tarifrunde
16-17	Neues Jahr-neue Regelungen
18-19	JAV Zurück in die Ausbildung
20	1 Jahr Mindestlohn Eine Bilanz
21	GidS Gewerkschaft in Schulen
22-23	Mobiles Arbeiten Workshops
24-25	KITA sternchen
26-29	ProCent Projekte des vergangenen Jahres
30	Internationaler Frauentag 8. März
31	Preisrätsel Freikarten für Tripsdrill
32	Fahrbörse Fahrgemeinschaft
Einlage	BRENNPUNKT 1 historische Erstausgabe
+	Formel 1 Saison 2016 Renntermine
+	DTM Saison 2016 Renntermine

Impressum

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

Redaktion:

Anne Katrin Brunsch (Redaktionsleitung/Pressekontakt)
Kerstin Siegel
Marcel Breining (JAV)
Stefanie Weisser
Christian Stöckl
Edgar Joerg
Brigitte Baisch
Carmen Schäfer

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

Layout: Edgar Joerg, Christian Stöckl



Der BRENNPUNKT ist seit fast 40 Jahren fest mit dem Standort Sindelfingen verbunden. Mein großer Dank gilt daher den Machern – unseren scharfsinnigen Textern und kreativen Gestaltern. Sie bringen zu Papier, was im Werk läuft und aktuell brennt und vermitteln der Belegschaft die wichtigsten Themen, für die wir IG Metall-Betriebsräte uns im Sinne der Beschäftigten stark machen. Ihr macht das richtig klasse – weiter so! Auf die nächsten 150 Ausgaben!

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender



Liebe Kolleginnen und Kollegen; Als wir 1977 beschlossen, ein eigenes Infoblatt der IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute für die Sindelfinger Belegschaft ins Leben zu rufen, hat sich wohl niemand träumen lassen, dass der „BRENNPUNKT“ auch noch 2016 existieren wird. Neben den Betriebsversammlungen und der direkten Ansprache durch Betriebsräte und Vertrauensleute war ein solches Blatt die einzige Chance, die Belegschaft zu informieren. An die elektronischen Möglichkeiten, die es heute gibt, war ja noch nicht zu denken.

Der „BRENNPUNKT“ hat uns in den letzten Jahrzehnten durch „dick und dünn“ begleitet und ist so ein Dokument der Geschichte des Werkes und seiner Belegschaft geworden. Ich wünsche dem „BRENNPUNKT“, seinen Machern und seinen Lesern, dass auch in Zukunft über zahlreiche Erfolge der IG METALL und der Sindelfinger Belegschaft berichtet werden kann.

Erich Klemm
ehemaliger Gesamtbetriebsratsvorsitzender



Liebe BRENNPUNKT-Redaktion, Herzlichen Glückwunsch, dass der BRENNPUNKT immer noch die IG Metall- Stimme des Sindelfinger Betriebsrates ist. Er ist eine gute Stimme! Professioneller als zu meiner Zeit in den 90er Jahren, als ich verantwortlich war, den BRENNPUNKT interessant und informativ zu halten. Damals waren Themen, wie Ärger mit Monats- Zwangsarbeiter im Werk Sindelfingen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Entwicklung der Gleitzeit von Anfang bis zu unbegrenzten ganzen Tagen und der Durchbruch der Gleitzeit in den Facharbeiterbereich sowie die Anprangerung von Missständen in Abteilungen Gegenstand der damaligen Berichterstattung. Und natürlich ging es uns auch immer um die Einheit des Betriebsrates. Stets die Mahnung Willi Bleichers, des ehemaligen Bezirksleiters und KZ-Häftlings, vor Augen: „Hütet die Einheit wie euren Augapfel“. Ich wünsche der BRENNPUNKT-Redaktion, dass ihr immer die Herzen der Kolleginnen und Kollegen erreicht.

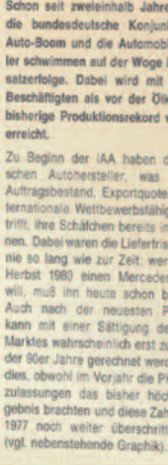
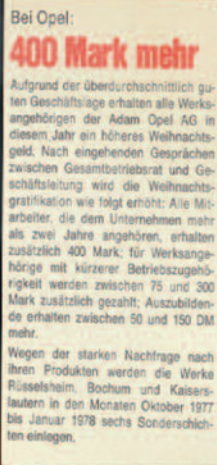
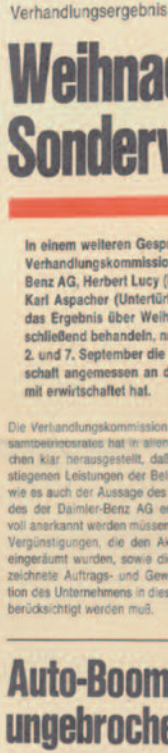
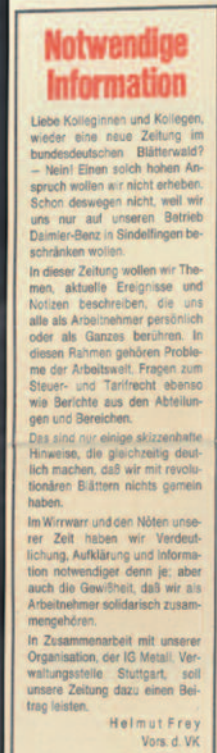
Jürgen Hesse
ehemaliger Betriebsrat und BRENNPUNKT-Chefredakteur



Der BRENNPUNKT – das war mein Job, 18 Jahre lang. Vor allem aber war es unser gemeinsames Projekt. BRENNPUNKT machen- das war für mich Überleben im dichten Zigarettenrauch meiner beiden Kollegen, unterm Tisch liegen vor Lachen, mit der Spätschicht abstempeln, nächtliche Flashs zu falschen Zahlen, Druckmaschinen anhalten, am Ende immer ein bisschen Fieber und dann Stolz. BRENNPUNKT machen – das waren unzählige Gespräche mit den Menschen im Werk.

Wütende, ängstliche, enttäuschte, aber auch stolze, glückliche Kolleginnen und Kollegen mit vielen Ideen, Geschichten und Wünschen. Wir waren in allen Winkeln des Standorts, auf den Dächern und in den Kellern der Fabrik – dort, wo es heiß und stickig ist, wo Menschen sich bei der Arbeit verbiegen. Bei unseren Recherchen haben wir das Werk tief eingeatmet. Und wir waren überzeugt, dass der BRENNPUNKT die Sindelfinger Daimler-Welt ein bisschen besser machen kann: Ungerechtigkeiten aufdecken, Kritik ermöglichen, den Beschäftigten eine Stimme und dem Protest eine Bühne geben. Wenn eine Ausgabe dabei schräg, witzig und ironisch war, dann war sie besonders gut. Der BRENNPUNKT hat die Sindelfinger Belegschaft durch alle emotionalen Höhen und Tiefen der jüngeren Geschichte begleitet. Das hat Spaß und das hat Sinn gemacht.

Silke Ernst
Pressesprecherin Gesamtbetriebsrat und ehemalige BRENNPUNKT-Chefredakteurin





Sprachrohr für alle

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

die heute erstmals in dieser Form von der IGM-Ortsverwaltung Stuttgart herausgegebene Informationsschrift soll uns helfen, den Kontakt über Aktuelles und Wissenswertes zwischen der IGM-Ortsverwaltung, den Betriebsräten und Vertrauensleuten der IGM sowie der Belegschaft des Werkes Sindelfingen der Daimler-Benz AG enger als bisher zu gestalten.

Wir wollen in dieser Form auch die Kolleginnen und Kollegen über die Arbeit der Organisation im Betrieb unterrichten. Die an Vertrauensleute und Betriebsrat herangetragen Probleme und Fragen sollen hier, soweit sie von allgemeiner Bedeutung sind, angesprochen und behandelt werden.

Der Betriebsrat hat immer wieder Entscheidungen zu treffen, oder zu Maßnahmen der Unternehmensleitung Stellung zu nehmen, wobei oftmals gefragt wird, warum in dieser Sache so oder so entschieden wurde. Es ist daher auch unsere Absicht, diese Informationsschrift mehr zum Forum freier demokratischer Meinungsäußerung und Willensbildung unserer Kolleginnen und Kollegen aus dem Betrieb werden zu lassen.

Das heißt, wir werden in Abständen auch Stellungnahmen und Meinungen einzelner Belegschaftsmitglieder zu aktuellen Tagesfragen und Problemen veröffentlichen. Hierzu bedarf es der Mitarbeit aller. Bringt eure Meinung zum Ausdruck, so daß wir in ein gegenseitiges und hoffentlich für uns alle nutzbringendes Gespräch kommen.

In diesem Sinne wünschen wir der nun in regelmäßiger Folge erscheinenden Informationsschrift viel Erfolg.

Alfred Schaible
Betriebsratsvorsitzender

am 16. September

Nachzahlung und Sondervergütung '77

Am Freitag, 16. September, konnte die in des Gesamtbetriebsrates der Daimler-Mannheim, Heinz Theuerkauff (Gaggenau), Albrecht (Sindelfingen) und Alfred Schaible (Sindelfingen), Nachzahlung und Sondervergütung 1977 nachdem zunächst in den Verhandlungen am Firma nicht bereit gewesen war, die Belegschaft hohen Gewinnen zu beteiligen, die sie

Das Ergebnis der jüngsten Verhandlungen sieht folgendermaßen aus (in Klammern jeweils die entsprechende Zahl von 1976):

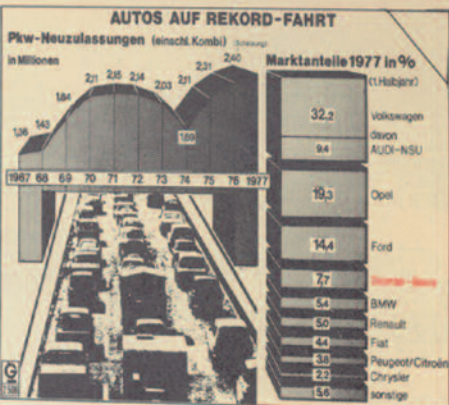
Wohlfühlzuschlag

- Grundbetrag 200 DM (150)
- Verheirateten-Zuschlag 40 DM (30)
- Zuschlag pro Kind 35 DM (25)
- Zuschlag für je drei Dienstjahre 75 DM (75)

Sondervergütung

- Für Arbeiter und Angestellte 1 200 DM (1 050)
- Für Auszubildende 500 DM (400)

Zusätzlich kann jeder Betriebsangehörige eine Belegschaftsaktie zum halben Börsenwert kaufen.



Aus „Frankfurter Rundschau“



Herzlichen Glückwunsch!

Die IG Metall wird dieses Jahr 125 Jahre alt. Die letzten 40 Jahre, also fast ein Drittel unserer stolzen Geschichte, hat uns der BRENNPUNKT begleitet. Die Beschäftigten im Sindelfinger Daimler-Werk und die IG Metall- der BRENNPUNKT hat immer wieder deutlich gemacht, wie wichtig beide füreinander sind. Die großen Konflikte und die vielen kleineren Probleme am Arbeitsplatz waren und sind zusammen besser zu lösen. Wir haben die Tiefen zusammen durchgestanden: die großen Auseinandersetzungen um die Zukunftssicherung, die Personalabbauprogramme und die Verlagerung der C-Klasse. Und wir haben zusammen die Weichen für eine gute Zukunft des Werks gestellt. Der BRENNPUNKT hat berichtet, erklärt und emotional bewegt. Das ist wichtige Gewerkschaftsarbeit. Danke für 150 Ausgaben BRENNPUNKT!

Jörg Hofmann

Erster Vorsitzender der IG Metall



Wenn's brennt – BRENNPUNKT! Seit 40 Jahren berichtet der BRENNPUNKT über die Sorgen und Nöte der Beschäftigten in Sindelfingen, er informiert über die Arbeit der IG Metall und ihre Bedeutung für den Einzelnen und macht sichtbar, wenn es im Betrieb mal nicht so rund läuft. Das alles seit 40 Jahren und zum 150. Mal – wahrlich eine beeindruckende Leistung! Dafür ein großes Dankeschön an alle BRENNPUNKT-Macherinnen und -Macher und herzlichen Glückwunsch zum Jubiläum. Ihr habt den Menschen am Standort eine Stimme gegeben und die Daimler-Welt um viele wichtige Meinungen reicher gemacht! Deshalb macht weiter so- mindestens nochmal 40 Jahre!

Roman Zitzelsberger

Bezirksleiter IG Metall Stuttgart



Liebes BRENNPUNKT-Team, herzlichen Glückwunsch zur 150sten Ausgabe!!! Der BRENNPUNKT ist genau so, wie eine Betriebszeitung der IG Metall sein soll: übersichtlich, lesbar, mit klaren inhaltlichen Standpunkten. Ich kann zwar nur die letzten 15 Jahre beurteilen, aber für diese Zeit gilt: bei jeder Auseinandersetzung war der BRENNPUNKT mittendrin – und immer auf der Seite der Beschäftigten. Außerdem hat es mir in den Jahren als politischer Sekretär einfach Spaß gemacht, im „Kreativteam“ der Redaktion mitzuarbeiten. Alles Gute und weiter so!!

Uwe Meinhardt

1. Bevollmächtigter der IG Metall - Geschäftsstelle Stuttgart



Und irgendwann ist dann wieder der neue BRENNPUNKT da! Wir alle sollten nicht vergessen, auch in Zeiten der Digitalisierung entsteht das Heft nicht von allein. Danke an die Menschen, die regelmäßig zum Gelingen des neuen BRENNPUNKTs beitragen. Das sind viele – die Ideengeber, die Autoren, die Layouter und die vielen Verteiler und nicht zuletzt die treuen Leser. Glückwunsch zur 150. BRENNPUNKT-Ausgabe - das ist gute Arbeit! Und natürlich gehen wir Gewohnheitsmenschen davon aus, bald wieder den nächsten neuen BRENNPUNKT in den Händen zu halten ;-)

Kai Burmeister

bis Ende 2015 IG Metall- Sekretär am Standort



Wer A wie Arbeit sagt, muss auch B wie BRENNPUNKT sagen. Der BRENNPUNKT gehört zum Werk Sindelfingen, wie die zwei von weitem sichtbaren Kamine. An diesem Standort wurden zahlreiche erfolgreiche Arbeitskämpfe bestritten und der BRENNPUNKT berichtete darüber. Ob bei Torverteileraktionen oder Betriebsversammlungen: Ziel war es immer schnell und auf den Punkt die Beschäftigten zu informieren und vor allem darauf hinzuweisen, dass die Errungenschaften keine Selbstläufer waren, sondern das Ergebnis von Solidarität und einer starken Gewerkschaft im Hintergrund. Danke dafür.

Joachim Nisch

Vertrauenskörperleiter

Der BRENNPUNKT – seit 1977 hier am Standort im Einsatz.

Seit knapp 40 Jahren informiert die Mitarbeiterzeitung der IG Metall die Daimler-Beschäftigten am Standort Sindelfingen über gewerkschaftliche, soziale und betriebliche Themen. Er ist der treue Begleiter in Krisenzeiten, der Ratgeber bei Standortverhandlungen und das Mitteilungsblatt der Beschäftigten und deren Sorgen.

Die Schlaglichter aus 150 Ausgaben haben wir auf dieser Seite zusammengefasst. erinnern Sie sich noch?

1977:

Der Brennpunkt Extra zum Wahlauftritt für die Vertreterversammlung erscheint in 7 Sprachen.

1978: Betriebsrat verhindert Erhöhung des Bierpreises auf 0,70 DM und beharrt auf einem Essenspreis von 2 DM.

1983:
35-Stunden-Woche wird zum Brennpunkt-Thema Nr. 1.

1989:
Die Brennpunkt-Fahrbörse entsteht.

1997:
Schluss mit Schneiden und Kleben. Der Brennpunkt entsteht erstmals am Computer.

1998:
Die DaimlerChrysler-Fusion.

1999:
Go Digital! Diskussionsforum des Betriebsrats auf der Intranet-Seite geht online. Leserbriefe können ab sofort auch per Diskette an den Betriebsrat geschickt werden.

1999:
Werkleitung lehnt Einrichtung einer Kindertagesstätte kategorisch ab.

1999:
Erste Beschäftigte ziehen in das MTC ein.

2000:
Dicke Luft: Werkschutz arbeitet mit Atemmaske an der Pforte, weil die Klimaanlage und Abgasabsaugung nicht repariert wird.

2000:
Ein Meister will seine Beschäftigten nicht während der Arbeitszeit auf die Toilette lassen. Betriebsrat schlägt Ausgabe von kostenfreien Pampers vor. Inklusiv Rückgabe an die Führungskraft.

2002:
Tarifrunde: Hunderte Motorräder mit IG Metall-Fahnen versammeln sich am 13. Mai zu einer riesigen Demo im Werk Sindelfingen.

2003:

Ergun Lümalı erklärt den neuen Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) im Brennpunkt.

2003:

Leiharbeit fügt Ihnen und den Menschen in Ihrer Umgebung erheblichen Schaden zu.

2004:

Tarifergebnis: Die Sonne scheint weiter – Betriebsrat und IG Metall verteidigen die 35-Stunden-Woche gegenüber Arbeitgebern.

Juli 2004:

ERPRESSWERK DAIMLER-CHRYSLER – 10.000 Arbeitsplätze bedroht. GBR fordert: Schluss mit der Erpressung!

Juli 2004:

Betriebsrat sichert durch die Zukunftssicherung 2012 Arbeitsplätze ab. Erich Klemm: Ohne die bundesweite Solidarität aller Beschäftigten wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen.

2006:

Fußball-WM 2006. Radiohören erlaubt. Stell dir vor, Deutschland wird Weltmeister und DU stehst am Band.

2006:

Alles Hotline oder was? Personalabbau im Verwaltungsbereich dehnt sich aus.

Juli 2006:

NMM – New Management Model oder Noch mehr Money (für Manager).

August 2006:

Hitzewelle – der Brennpunkt zeigt die heißesten Arbeitsplätze am Standort.

Juli 2008:

Mercedes-Diebe walzen Zaun mit M-Klasse nieder und erbeuten 4 AMG-Luxusfahrzeuge im Wert von je 160.000 €.

Dezember 2008:

Automobillkrise erreicht uns – KURZARBEIT im Werk Sindelfingen.

September 2009:

C-Klasse muss in Sindelfingen bleiben!

Ausgabe Nr. 150 Februar 2016



BRENNPUNKT

Mit Formel 1 Kalender 2016



JUBILÄUMSAUSGABE

150

Seit 1977 informiert der BRENNPUNKT Standortverhandlung, Tarifrunde, B... und und..... Der BRENNPUNKT beric... historische Ausgabe 1 in der Heftm...

Fotos: Betriebsrat Daimler AG,



BRENNPUNKT die Daimler-Beschäftigten am Standort Sindelfingen über viele Themen. Beschäftigungssicherung, neue Baureihen und deren Personalplanung, und vieles mehr. Seit knapp 40 Jahren darüber. Aus diesem Grund haben wir die 150. Ausgabe eingeleitet. Viel Spaß! Eure BRENNPUNKT-Redaktion.

Dezember 2009:
Protestzug – Wir kämpfen um unsere C-Klasse!

Dezember 2009:
C-Klasse muss ab 2014 gehen!
Betriebsrat verhandelt die Standortsicherung Sindelfingen 2020 für die Beschäftigten.

Dezember 2011:
ProCent Spendenfonds gestartet.

Dezember 2013:
Klare Verhältnisse: Unternehmen kommt zur Einsicht – 1.400 Werkverträge in Leiharbeit gewandelt.

März 2014: 200 Übernahmen von Leiharbeitern in der Produktion.

April 2014:
Ära Klemm geht zu Ende.

Juni 2014:
Die letzte C-Klasse läuft vom Band.

Juni 2014:
Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ sichert den Standort weit über das Jahr 2020 ab – dank erfolgreicher Verhandlungen des Betriebsrats.

Dezember 2014:
Jahrhundertwerk – 100 Jahre Standort Sindelfingen und seine Menschen.

Februar 2015:
4.350 € Rekordergebnisbeteiligung für das Geschäftsjahr 2014.

Juli 2015:
Prüf- und Technologiezentrum Immendingen wird Teil des Standorts Sindelfingen.

November 2015:
Verhandlungserfolg: Verbesserte Altersteilzeit für Daimler-Beschäftigte.

Februar 2016:
Rekordergebnisbeteiligung vom Vorjahr wird getopt – für das Jahr 2015 gibt es 5.650 €!

ERA- Reklamationen erfolgreich!

Andreas Schwandt,
stellvertretender Betriebsratsvorsitzender
und Vorsitzender der Entgeltkommission



Die Transparenz der Grundentgelte durch den Entgeltrahmentarifvertrag (ERA-TV) ermöglicht, die eigene berufliche Entgeltentwicklung zu erkennen und gegebenenfalls zu reklamieren – so auch letztes Jahr im Werk Sindelfingen. Der BRENNPUNKT hat nachgefragt: Was ist nun mit diesen Reklamationen?

In 2015 konnten im Werk Sindelfingen von 137 bearbeiteten Reklamationen 105 erfolgreich abgeschlossen werden:

- 51 Reklamationen führten zu einer Erhöhung der Entgeltgruppe.
- 17 Beschäftigte haben ihre Reklamation zurückgenommen.
- In 37 Fällen führte die Reklamation zu einer Ablehnung.

Andreas Schwandt, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Vorsitzender der Entgeltkommission, ist überzeugt, dass auch in 2016 gute Verhandlungsergebnisse erzielt werden können und ergänzt: „Voraussetzung dafür ist jedoch eine gut vorbereitete und sachlich fundierte Reklamation des Beschäftigten.“

Die Örtliche Paritätische Kommission (ÖPaKo) sowie die Entgeltkommission des Betriebsrats tragen auch in 2016 weiterhin Sorge dafür, dass sich Entgelt-

strukturen weiterentwickeln können und die noch ausstehenden Reklamationsfälle zügig bearbeitet werden.

Übrigens: Schon 2009 wurde auf Bestreben des Sindelfinger Betriebsrats höchststrichterlich entschieden, dass bei Nichteinigung in der ÖPaKo die Erweiterte Paritätische Kommission angerufen werden kann. Gemäß ERA-Tarifvertrag wird diese dann um je einen sachkundigen stimmberechtigten Vertreter der beiden Tarifvertragsparteien erweitert.

Aufgaben des Entgeltausschusses

- Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nach § 87 Ziff. 10 BetrVG bei Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung, sofern keine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats vorliegt.
- Reklamation von Einstufungen und Eingruppierungen gemäß §§ 6.7 und 7.5 LGRTV I bzw. nach ERA-TV ab 1.1.2007.
- Wahrnehmung der Informations- und Beratungsrechte über die Zahl der Beschäftigten in den jeweiligen Lohn- und Gehaltsgruppen gemäß § 11.2 LGRTV I bzw. in den jeweiligen Entgeltgruppen nach ERA-TV ab 1.1.2007.
- Wahrnehmung der Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Leistungsbeurteilung und Höhe der Leistungszulagen gemäß § 10 LRTV II und Anlage 1 MTV bzw. gemäß ERA-TV ab 1.1.2007 sowie der betrieblichen Regelungen.
- Beratung und Unterstützung der Paritätischen Kommission.
- Koordination und Steuerung der Umsetzung des Entgeltrahmentarifvertrags.

JUBILÄUMSAUSGABE
150

Archiv

Vor der Einführung von ERA in 2007 fanden viele Informationsveranstaltungen am Standort statt. Die Entgeltspezialisten des Betriebsrats informierten die Beschäftigten zur anstehenden Veränderung im Entgeltsystem.





Neues vom Fahrzeugdauerlauf

In den letzten Monaten fanden viele Infoveranstaltungen zum Thema „neue Dauerlauffahrer in Immendingen“ statt. Das Unternehmen beantwortete Fragen zu den Rahmenbedingungen bei einer Beschäftigung in Immendingen und erklärte, welche Herausforderungen und Chancen auf die Beschäftigten warten. Zur Sondierung für geeignete Kandidaten veranstaltete das Unternehmen insgesamt 10 Infoveranstaltungen. Anschließend konnten die Beschäftigten ihre Kontaktdaten hinterlassen und ihr generelles Interesse an der Tätigkeit anmelden.

Hintergrund ist, dass etliche von Daimler benötigte Prüfungen nur durch eigenes Personal durchgeführt werden können. Darum findet im Dauerlauf Insourcing statt. Zwar wird nicht jede Prüfung „eigen“ durchgeführt werden: weniger kritische Tests bleiben weiterhin bei externen Dienstleistern. Die besonders anspruchsvollen Fahrerproben müssen aber durchgängig von qualifiziertem Stammpersonal erledigt werden.

In diesem Zusammenhang sucht das Unternehmen nach Beschäftigten, die im Fahrzeugdauerlauf tätig werden wollen. Abgefragt wurden Kolleginnen und Kollegen aus Unternehmensbereichen, in denen laut Führungskräfte Personalüberhang herrscht.

Diese Einschränkung des Bewerberpools sieht der Betriebsrat kritisch, denn Interessierte für diese Tätigkeit finden sich in den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen. Auch diese sollten die Chance auf eine Bewerbung bekommen.

Für die Kolleginnen und Kollegen, die nach der Informationsveranstaltung Interesse an der Tätigkeit gezeigt haben, ging es mit einem Assessment weiter. Dabei hatte einmal der Interessent die Chance, für sich zu sehen, ob der Wechsel auf eine Stelle als Dauerlauffahrer für ihn oder sie eine Option darstellen würde, und die Fachabteilung konnte prüfen, ob eine entsprechende Eignung vorhanden ist.

Immendingen – die sichere Variante für Testfahrer

In der Zwischenzeit laufen die Arbeiten in Immendingen auf Hochtouren. Es geht voran mit den Bauarbeiten, und somit auch mit den neuen Test- und Erprobungsmodulen. Ziel des Unternehmens ist es, ca. 80 % der Fahrten weg von der Straße auf das neue Test- und Prüfgelände zu bringen.

Vielfältige Gründe

- Manche Erprobungen sind auf öffentlichen Straßen nur schwer durchführbar, weil unsere Fahrzeuge besonders im Fokus der Öffentlichkeit stehen.
- Erprobungsträger, die nicht für das öffentliche Auge gedacht sind, können in Immendingen problemlos getestet werden, ohne dass Geheimhaltungsregeln verletzt werden. Aktuell haben unsere Fahrer oft das Problem, die Fahrzeuge vor neugierigen Augen (und Kameras) abzuschirmen.
- Auch fällt auf einem Prüfgelände die Gefahr durch andere Verkehrsteilnehmer weg. Da unsere Autos auffallen, kommt es auf öffentlichen Straßen oft zu ungewöhnlichem Verhalten anderer Autofahrer: Ob Fotografieren aus dem eigenen Fahrzeug oder Fahrfehler durch Neugier – Immendingen wird so für unsere Fahrer die sicherere Alternative.

- Außerdem lassen sich die jeweiligen Erprobungsmodule jederzeit identisch wiederholen.

Immendingen bietet also viele Chancen. Gerade darum ist es wichtig, dass jeder, der sich einbringen möchte, auch die Chance dazu bekommt. Gemeinsam können wir den Standort Immendingen erfolgreich machen – wenn man uns lässt.



Thomas Brückner,
Bereichsbetriebsrat RD

„Durch die unternehmensseitige Einschränkung hinsichtlich des Bewerberpools ist es extrem schwierig, die „Richtigen“ zu finden. Ein Großteil der Menschen am Standort hat also bisher gar keine Chance auf eine Bewerbung. Momentan sind es noch deutlich zu wenige, die nach dem Assessment die Fahrertätigkeit aufnehmen wollen oder können. Der Betriebsrat fordert deshalb, den Bewerberkreis deutlich auszuweiten. Die beste Lösung für uns ist, die Stellen intern auszuschreiben. Wer Interesse an der Fahrertätigkeit hat, muss auch die Möglichkeit haben, sich bewerben zu können. Dann finden sich auch genug geeignete Menschen.“

Gute Ergonomie

– die Sitzfertigung (ATS) zeigt wie's geht

Es begann mit einem Pilotprojekt: Im März 2013 wurde auf Druck des Betriebsrats und der Belegschaft ein innovativer Ergonomieworkshop im Bereich Sitzfertigung „Linie 3 Fond“ ins Leben gerufen. Wenige Wochen darauf begannen die wöchentlichen Treffen der Workshop-Teilnehmer. Immer montags und dienstags trafen sie sich für jeweils zweieinhalb Stunden und erarbeiteten gemeinsam Ideen, wie bei belastenden Arbeitsabläufen eine Erleichterung für die Beschäftigten geschaffen werden kann.

Ihr Ziel war es, so viele „Kraft-Stationen“ wie möglich – also Stationen, an denen die körperliche Belastung besonders hoch ist – gesundheitsfreundlicher zu gestalten. An den darauffolgenden drei Wochentagen wurden die theoretischen Überlegungen in der Praxis und unter normalen Arbeitsbedingungen getestet. Das Besondere an diesem Workshop war vor allem der Teilnehmerkreis. Neben Produktionsplanern, Meistern, Beauftragten des Betriebsrats, dem stellvertretenden Teamleiter und einem Vertreter

des Werksärztlichen Dienstes waren einige direkt betroffene Beschäftigte der „Linie 3 Fond“ Teil des Teams. Der jetzige Betriebsrat und damalige Betriebsratsbeauftragte Halil Cengiz begleitete das Pilotprojekt von Beginn an. In Brennpunkt-Ausgabe Nr. 135 (Februar 2014) berichteten wir bereits über erste Ergonomieverbesserungen, die aus der Arbeit im Workshop entstanden waren. Das Pilotprojekt ist inzwischen beendet – doch an der Ergonomie wird weiterhin gearbeitet. Hier nun ein neuer Zwischenstand.

Verstellbarer Tisch – in verbesserter Ausführung

Ein schwenkbarer und höhenverstellbarer Tisch ist an der Station „Abheftung Fondkissen“ bereits seit dem Workshop fester Stationsbestandteil. Optimiert wurde die Station nun durch mehrere Pedale. Damit lässt sich die Position des Tisches noch besser steuern. Zusätzlich sorgen klappbare Seitenteile dafür, dass die Sitze des BR213 auf dem Tisch nicht verrutschen. „Das Abheften ist immer noch harte Arbeit, aber man merkt die Verbesserungen“, sagt Workshop-Teilnehmerin Merve Kaya.

Insgesamt konnte im Fond-Bereich eine Verbesserung der Ergonomie um 60 % bis 70 % erzielt werden, sagt Projektleiter Seraphin Kittel. Und das zum Teil mit scheinbar einfachen Mitteln. Beispielsweise habe man festgestellt, dass für die Beschäftigten spezielle Arbeitsschuhe besser seien als weiche Bodenmatten. Die Schuhe schonen die Gelenke besser und geben einen sicheren Halt. Inzwischen tragen über 80 % der Beschäftigten in der Sitzfertigung die Spezialschuhe, so dass die Matten weitgehend entfernt werden konnten.





Ergonomie
ATS

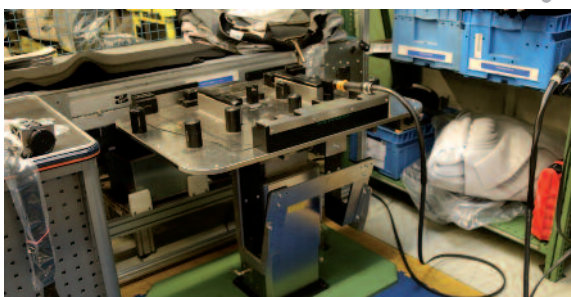
360° schwenkbare Arbeitsstation

Ein leichter Tritt auf das gelbe Pedal genügt und die Arbeitsstation „Fondlehnne Verbau Mittelteil“ lässt sich dank Kugelkopf in jede gewünschte Position bewegen. Rüdiger Jung arbeitet seit 1985 in der ATS und war einer der Workshop-Teilnehmer. Diese Station ist 2013/2014 im Rahmen des Workshops entstanden. Inzwischen wurde sie durch den Kugelkopf und das Pedal optimiert und wird beim BR213 übernommen.

„Wir rotieren in der Gruppe und egal an welche Station ich komme, ich kann sie auf mich einstellen. Das hat enorm zu einer besseren Körperhaltung beigetragen. Früher hat man es schnell mal im Rücken gespürt, wenn man lange in einer starren Position arbeiten musste“, erzählt Rüdiger Jung.

Stressfrei einarbeiten

Die früheren Arbeitsstationen dienen heute als Einlern- oder Probestationen. Sie stehen in einer so genannten „Einlernbox“. Neue Beschäftigte oder Zeitarbeitskräfte können sich hier außerhalb der Linie – in der das Band läuft – ohne Zeitdruck ein Gefühl für die Arbeitsschritte und Handgriffe aneignen. Zudem wird die bestehende Mannschaft nicht verunsichert, weil sie niemanden im laufenden Betrieb einlernen muss und so die Stückzahl erbracht werden kann.



Vorbild S-Klasse Fahrersitzbereich

„Seit dem 01.10.2015 bin ich in der Sitzfertigung als Meister für die Linie 1, Fahrersitz S-Klasse, tätig. Gleich am ersten Arbeitstag hier in der Sitzfertigung fielen mir die ergonomisch optimalen Arbeitsplätze auf. Die Mitarbeiter arbeiten alle in einer aufrechten Position, an jeder Station ist der Sitz den Ansprüchen entsprechend einstellbar, es sind viele Handlingsgeräte im Einsatz und die Rotation findet stündlich statt. Einzig das Polstern, bzw. Beziehen der Bezüge, ist eine körperlich sehr anspruchsvolle Tätigkeit. Und genau hier setzen wir nun den Hebel an: Wir haben mit den Mitarbeitern Verschiedenes ausprobiert und verfolgen nun die eine oder andere Idee. Mit Sicherheit werden wir auch diesen Arbeitsplatz ergonomisch verbessern können. Betrachtet man aber die gesamte Sitzfertigung S-Klasse, findet man hier hinsichtlich der Ergonomie optimale Arbeitsplätze. Das bringt einen großen Vorteil für die Gruppe: Aufgrund dieser ergonomisch guten Arbeitsplätze und weil nur wenige Mitarbeiter einsatzeingeschränkt sind, ist ein hohes Maß an Rotation möglich. Man kann also festhalten: So optimale Arbeitsplätze wie in der Sitzfertigung findet man selten.“

Thomas Rischke, Meister, SEC/MSS, Kst. 1443



Beschäftigte Aline Bruss und Meister Thomas Rischke in ihrem Tätigkeitsbereich „Fahrersitz S-Klasse rechts B-Schicht.“

Im S-Klasse Fahrersitzbereich ist jede Station mit nur einem Knopfdruck in eine andere Position verstellbar – optimale Bedingungen für ein gesundes Arbeiten.



„Unser Ziel ist es, in der gesamten Sitzfertigung ergonomische Bedingungen wie im S-Klasse Fahrersitzbereich und der Fondlinie E-Klasse zu erreichen und diese weiter zu verbessern. Dafür setzen wir uns ein und es ist klasse, wie die Mannschaft mitmacht und ihre Ideen einbringt. Auch die Führungskräfte haben erkannt, wie wichtig das Thema ist und unterstützen uns.“

Halil Cengiz, Bereichsbetriebsrat



Sozialberatung:

Der erste Schritt zur Lösung

Probleme und Krisen sind Teil eines jeden Lebenslaufs. Meistens gelingt die Problemlösung und Krisenbewältigung mit Hilfe von Familienangehörigen, guten Freunden oder betrieblichen Vertrauenspersonen – manchmal aber auch nicht. Dann sollten Betroffene professionelle Hilfe in Anspruch nehmen.

Die betriebliche Sozialberatung der Daimler AG unterstützt in einem ersten Schritt dabei, kompetente Ansprechpartner und die richtigen Fachstellen und Einrichtungen zu finden.

Sie bietet aber insbesondere Unterstützung und professionelle Beratung für alle Beschäftigten an mit dem Ziel, Lösungen zu erarbeiten und Folgeprobleme zu verhindern.

Denn überall wo Menschen zusammen leben und arbeiten, entstehen Konflikte und Spannungen. Dabei sind die Hintergründe für Lebenskrisen, wie die Menschen selbst, oft ganz unterschiedlicher Natur. Auf Dauer können sie das berufliche wie auch private Leben stark beeinträchtigen, Auswirkungen auf andere Lebensbereiche zur Folge haben und schlimmstenfalls sogar krank machen. Das gilt es zu verhindern.

Bei den Beratungsgesprächen helfen die Sozialberater dem bzw. den Betroffenen dabei, auf die eigene Situation und Persönlichkeit bezogene Denk- und Bewertungsmuster zu entwickeln sowie Verhaltensweisen anzustoßen, die zur Problemlösung beitragen können.

Der Beratungsprozess ist dabei zu jeder Zeit vertraulich: Die Sozialberater unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht.

Portalcode @Sozialberatung

Die Spannungsfelder, bei denen die Sozialberatung in Anspruch genommen werden kann, sind:

- Störungen in der Zusammenarbeit
- Familiäre und private Schwierigkeiten
- Psychische und psychosomatische Probleme
- Probleme im Umgang mit Suchtmitteln, z. B. Alkohol
- Besondere Herausforderungen im Rahmen der Führungsaufgabe

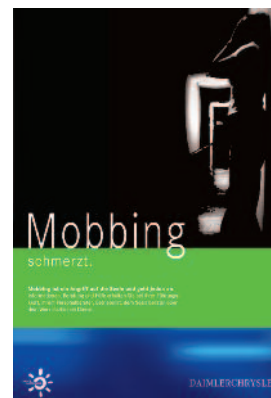
Für Führungskräfte führt die Sozialberatung Seminare sowie auf Anfrage auch bereichsbezogene Beratungen und Workshops durch.

Die Sozialberater am Standort Sindelfingen sind seit vielen Jahren Eva Kunert und Winfried Kühle. Seit August 2015 gehört Barbara Vratil zum Team. Die Zuständigkeitsbereiche des jeweiligen Sozialberaters finden Sie im Who is Who sowie im Intranet unter dem Portalcode @Sozialberatung.

Eine telefonische oder schriftliche Kontaktaufnahme per E-Mail kann der erste Schritt auf dem Weg zur Lösung sein. Natürlich sind die Berater auch persönlich für die Beschäftigten am Standort da:

**Die Büros befinden sich in Gebäude 8, Eingang D,
1. Zwischengeschoss, Zimmer E1.1051 bis 1.054.**

JUBILÄUMSAUSGABE 150 Archiv



Mobbing schmerzt

Mobbing ist ein Angriff auf die Seele und geht jeden an. Informationen, Beratung und Hilfe erhalten Sie bei Ihrer Führungskraft, Ihrem Personalberater, Betriebsrat, dem Sozialberater oder dem Werksärztlichen Dienst.

› So lautete der Text einer Plakatserie des DaimlerChrysler-Gesamtbetriebsrats aus dem Jahr 2004.





Foto: IG Metall



„Fünf Prozent sind angemessen“

„Wir für mehr“ lautet das Motto der diesjährigen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Der Vorstand der IG Metall hat am 29. Februar eine endgültige Entgeltforderung von 5 % beschlossen. Der Erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhardt teilte mit dem BRENNPUNKT seine Einschätzung zur diesjährigen Tarifrunde.

BRENNPUNKT: Lieber Uwe, wie bewertest du die Höhe der Forderung?

Uwe Meinhardt: Aus Stuttgarter Sicht ist eine Tarifforderung von 5 % eigentlich zu niedrig. Aber Stuttgart ist nicht Deutschland und die Metall- und Elektroindustrie besteht nicht nur aus Porsche, Bosch und Daimler. Die 5 % sind das Ergebnis einer bundesweiten Diskussion vieler Kolleginnen und Kollegen in ganz unterschiedlichen Betrieben unserer Branche. Und darum sind sie auch angemessen.

BRENNPUNKT: Wir haben also „nur“ eine Entgeltrunde, das bedeutet keine qualitativen Forderungen – alles ganz easy, oder?

Uwe Meinhardt: Im Moment sieht es nicht danach aus, im Gegenteil: Die Arbeitgeber scheinen regelrecht auf Krawall gebürstet. So behauptet der Arbeitgeberverband Südwestmetall in einer Anzeige in der Stuttgarter Zeitung, die IG Metall hätte seit 2012 14 % Tarifierhöhungen durchgesetzt, davon wäre die Hälfte, also 7 %, „zu viel verteilt.“ Angesichts der Gewinne in der Metall- und Elektroindustrie und der guten Konjunktur der letzten Jahre ist das eine Provokation, die regelrecht nach Warnstreiks schreit. Wer den Menschen, die mit ihrer Arbeit die Gewinne der Unternehmen erwirtschaften, ins Gesicht sagt, sie hätten zu viel Geld bekommen, braucht sich nicht wundern, wenn die Kolleginnen und Kollegen meinen, sie hätten jetzt erstmal genug gearbeitet.

BRENNPUNKT: Die Friedenspflicht endet am 29. April 2016*. Ist bis dahin keine Lösung gefunden, kann die IG Metall zu Warnstreiks aufrufen. Schaffen wir das ohne?

Uwe Meinhardt: Ich habe es zwar bisher noch nicht erlebt, könnte mir aber durchaus vorstellen, ein Verhandlungsergebnis auch mal ohne Warnstreiks zu erzielen.

Nur: so wie sich Südwestmetall gerade in „Wildwestmetall“ wandelt, wird es wohl ohne die Kavallerie, also Metallerinnen und Metaller im Warnstreik, nicht gehen. Und darauf freue ich mich.

BRENNPUNKT: Es hat zwar nicht direkt mit dieser Tarifrunde zu tun, nur in letzter Zeit hören wir, dass sich die IG Metall das Thema Tarifbindung auf die Fahnen geschrieben hat. Gibt es schon erste Erfolge über die du berichten kannst?

Uwe Meinhardt: Wir haben uns in Stuttgart vorgenommen, die Arbeit entlang der Wertschöpfungskette des Automobils tariflich abzusichern. Also nicht nur Tarifverträge für die Beschäftigten von Daimler und Porsche, sondern auch beispielsweise für die Kolleginnen und Kollegen, die in der Kontraktlogistik für Daimler und Porsche arbeiten. Und mit den Tarifverträgen bei Rhenus CL und Seifert Logistik, die für Daimler bzw. Porsche arbeiten, haben wir in der Tat erste Erfolge erzielt. Zugegeben, das Entgelt liegt nicht auf dem Niveau unseres Flächentarifvertrags, aber deutlich höher als in Logistikunternehmen ohne Tarifvertrag. Ich denke, wir sind da auf einem guten Weg.



Die Jagd nach dem Bewertungs- „low score“

Episode 1:

Kreßels Faktencheck

In der Haut von Prof. Dr. Eckhard Kreßel, Leiter des Bereichs Personal- und Arbeitspolitik, möchte zurzeit wohl niemand stecken. Denn nach Veröffentlichung eines Artikels im Daimler-Mitarbeiterportal am 29. Januar 2016, sah er sich einem sogenannten „Shitstorm“ ausgesetzt. Wie kam es dazu?

Wo zuvor noch eine Rekordmeldung die andere jagte, fand sich Ende Januar ein eher ernüchternder „Faktencheck“ zur Tarifrunde. Darin lieferte Dr. Kreßel den Daimler-Beschäftigten „Fakten“, weshalb – bei allen Rekorden – in der anstehenden Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie dennoch Maß gehalten werden müsse.

Aber mit einer durchschnittlichen Bewertung von 1.53 von 5 Punkten (bei 1810 Bewertungen) zeigten die Leser sehr deutlich, wie sie den Artikel einstufen. Und auch in Kommentaren ließen die Beschäftigten ihrem Unmut freien Lauf: Besonders wenig glaubwürdig scheint aus ihrer Sicht die freie Interpretation wirtschaftlicher Kennzahlen und die Tatsache, dass Dr. Kreßel eine Analyse von Wirtschaftszahlen im Krisenjahr 2009 beginnt und sich dann über die drastische Entwicklung der Zahlen beschwert.

Hier eine kleine Auswahl zum Artikel **Faktencheck: Tarifrunde**



P. K. Ich bin dafür, dass alle Arbeiter anfangen, für die arme Metall- und Elektroindustrie zu sammeln und aufhören so egoistisch zu sein, jedes Mal so viel zu fordern. ;-))))))

G. E. [...] Weniger peinlich wäre es auch gewesen, nicht zuerst die Zulieferer auszupresen und hinterher zu argumentieren, dass die Kleinbetriebe so furchtbar arm sind und unsere Firma deshalb den Mitarbeitern wenig bezahlen kann. Mit schiefen Zahlen und Statistiken zu operieren macht keinen seriösen Eindruck [...]

T. K. Hallo C. St., einfach der IG Metall beitreten und mitkämpfen für mehr Lohn. Lohnt sich :-)

J. J. Wenn Herr Kreßel zu Recht bemängelt, dass es in vielen kleineren und mittelständischen Unternehmen nicht so rosig aussieht, liegt das zu einem nicht unerheblichen Anteil

an unserer Einkaufspolitik. Die Marge bei uns, basiert auf den geringen Gewinnen unserer Zulieferer. Vielleicht sollten die Unternehmen mal die Art von Solidarität ausüben, die innerhalb der Belegschaft über die Gewerkschaften erfolgt.

M. S. Werden die Gehälter unserer Manager auch nach dem Schwächsten in der Metall- und Elektroindustrie bezahlt? [...]

J. H. T. Gut gebrüllt Löwe..... von mir gibt es den Motivations Oscar!

U. A. Artikel, wie dieser, steigern die Produktivität leider auch nicht.

A. S. Ich finde es bemerkenswert wie die kleinen und mittelständischen Unternehmen als Schutzschild gegen angemessene Lohnforderungen missbraucht werden. Wenn der Arbeitgeberverband wirklich Sorge um diese Unternehmen hätte, würde er einen Ausgleichsfond schaffen, in den die Unternehmen mit hohen Gewinnen einzahlen, damit auch schwächere Unternehmen angemessene Lohnsteigerungen tragen können. Das wäre Solidarität unter den Arbeitgebern statt auf Kosten der Schwachen die Gewinne zu steigern.

W. S. Faktencheck: Entwicklung Lohnkosten seit 2009: +19,3 % Entwicklung Vorstandsvergütungen lt. Geschäftsbericht 2009-2014: Dr. Dieter Zetsche: 4,23 Mio. auf 8,36 Mio., Bodo Uebber: 1,82 Mio. auf 3,75 Mio., Dr. Thomas Weber: 1,65 Mio. auf 3,26 Mio.. In einem Punkt hat Hr. Dr. Kreßel recht: Die Unterschiede sind größer denn je.

J. D. Vorschlag: Zur besseren Erkennbarkeit den Bereich Personal- und Arbeitspolitik in Abteilung für Agitation und Propaganda umbenennen.

A. K. Was soll das? Schon bevor die Tarifrunde angefangen hat und bevor von der IG Metall eine Forderung kommuniziert ist, wird auf Zurückhaltung plädiert! Und dann noch mit Vergleichszahlen und als Rechenbasis die Daten aus dem Krisenzeitraum [...]

G. M. Ihr Diagramm nutzt sehr geschickt die Weltwirtschaftskrise 2009. Setzt man die gleichen Zahlen ab 2010 auf, steht die Pro-

duktivität über den Lohnkosten. Dazu braucht niemand einen Prof. Dr. Titel.

B. W. Faktencheck? Wenn ICH Fakten "checke" ...(was für ein Wort?)...dann schau Ich mir alles an. Zum Glück sind unsere Beschäftigten schlau genug, um sich nicht von einer einseitigen (Südwestmetall) Sichtweise beeinflussen zu lassen. Wir freuen uns auf eine spannende Tarifrunde und eine gute Tariferhöhung damit wir unsere Binnenwirtschaft weiter unterstützen können und für gute Verkaufszahlen unserer Produkte sorgen können.

R. K. Hallo Herr Prof. Dr. Kreßel. Wenn Sie so etwas verbreiten und den Kollegen Angst oder gar ein schlechtes Gewissen machen wollen, muss ich mich fragen, ob Sie und Ihre Vorstandskollegen mittlerweile völlig abgehoben und jeglichen Anstand verloren haben!!!! Ein Unternehmen, das in Millionenhöhe Rente für einzelne Vorstände zurücklegt (über 30 Millionen für Einzelpersonen) und gleichzeitig jammert wie ein Bürstenbinder geht über jegliche moralische Grenzen. Gruß an den Kaiser und seine Fürsten!!!! Hochachtungsvoll ein revolutionärer Untertan.

R. G. Wer diese Propaganda gegen die bevorstehenden Tarifverhandlungen nicht durchschaut und das glaubt, der glaubt auch, dass der Kauf von Chrysler ein Riesenerfolg war.

Dr. A. B. Wenn man jetzt noch den Daimler-Aktienkurs dagegenhält, natürlich mit den gleichen Zeitpunkten: 2009: 25€, 2015: 90€ und unter Verwendung der gleichen Trickkiste (Wahl eines günstigen Endzeitpunkts), kommt man irgendwie zu ganz anderen Ergebnissen.

Z. J. Hallo Leute, ich kann mich ja täuschen, aber ist es euch schon mal aufgefallen, immer wenn die Gewinnbeteiligung ansteht meldet sich irgendein PowerPoint Strategie und verbreitet irgendwelche Krisen Geschichten.

> Antwort **W. K.** ...komisch, nicht wahr? Monat für Monat Rekord Berichte und dann auf einmal Krisenszenario und Horrorprognosen.



Neues Jahr – neue Regelungen

Foto: Betriebsrat Daimler AG

Der Jahreswechsel bedeutete für viele mehr Geld, für einige höhere Steuern und für alle den Abschied von Bankleitzahl und Kontonummer. Das Jahr 2016 bringt wieder jede Menge Neuregelungen und Änderungen für Arbeitnehmer und Verbraucher mit sich – die wichtigsten haben wir hier zusammengefasst:

Renten steigen

Die Renten steigen ab Juli 2016 voraussichtlich um 4,3 % im Westen und rund 5 % im Osten. Die genaue Erhöhung wird erst im Frühjahr festgelegt. Der Rentenbeitrag bleibt stabil bei 18,7 %.

Rentenbesteuerung (für 2016 hinzukommende Rentnerjahrgänge)

Der steuerpflichtige Rentenanteil steigt 2016 von 70 % auf 72 %. Dieser Anteil gilt für im Jahr 2016 neu hinzukommende Rentnerjahrgänge. Somit bleiben 28 % der ersten vollen Bruttojahresrente steuerfrei. Bei Bestandsrenten bleibt der festgesetzte steuerfreie Rentenanteil gleich.

Krankenkassenbeiträge steigen

Viele Krankenkassen werden 2016 ihren Zusatzbeitrag erhöhen. Dieser muss von den Arbeitnehmern alleine geschultert werden. Im Schnitt werden die Zusatzbeiträge auf 1,1 % steigen. Der durchschnittliche Gesamtbeitrag wird dann bei 15,7 % des Bruttoentgelts liegen. Die Krankenkassen informieren ihre Mitglieder über die genaue Höhe des Zusatzbeitrags. Im Falle der Daimler BKK und der AOK Baden-Württemberg liegt der Zusatzbeitrag nach der Erhöhung bei 1,0 %.

Beitragsbemessungsgrenzen steigen

Gut verdienende Arbeitnehmer müssen etwas höhere Sozialabgaben zahlen. Die

Beitragsbemessungsgrenzen, bis zu denen Sozialbeiträge aufs Gehalt fällig werden, steigen:

- bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von 4.125 Euro auf 4.237,50 Euro im Monat und
- bei der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird sie im Westen von 6.050 Euro auf 6.200 Euro angehoben, im Osten auf 5.400 Euro.

Steuerfreibeträge – Grundfreibetrag und Kinderfreibetrag steigen

Der Grundfreibetrag für die Einkommensteuer steigt 2016 von bislang 8.472 Euro um 180 Euro auf 8.652 Euro und der Kinderfreibetrag von 7.152 Euro auf 7.248 Euro. Die Freibeträge stellen sicher, dass der Staat das Einkommen für den notwendigen Lebensunterhalt von Erwachsenen und Kindern nicht besteuert. Arbeitnehmer, die demnächst hohe Werbungskosten, Sonderausgaben oder außergewöhnliche Belastungen erwarten, können beim Finanzamt einen Freibetrag beantragen. Dadurch wird bei der monatlich fälligen Lohnsteuer ein zu hoher Steuerabzug vermieden. Ab 2016 gelten diese Freibeträge für zwei Jahre. Bislang mussten Steuerzahler sie jedes Jahr neu beantragen.

Kindergeld steigt um 2 Euro je Kind

Für das erste und zweite Kind liegt das Kindergeld ab 2016 bei monatlich 190

Euro, für das dritte Kind bei 196 Euro und für das vierte und jedes weitere Kind bei jeweils 221 Euro.

Kindergeld: Angabe der Steuer-ID wird Pflicht

Ebenfalls neu ab 2016: In jedem Kindergeldantrag muss die Steuer-Identifikationsnummer des Antragstellers sowie die des Kindes angegeben werden. Wer bereits Kindergeld bezieht, muss die Daten schriftlich bei der Familienkasse einreichen. Diese Regelung gilt unabhängig vom Geburtsdatum des Kindes. Wer die Daten nicht bis zum 1. Januar 2016 gemeldet hat, bekommt das Kindergeld zunächst weiterhin überwiesen, muss die Daten aber im Laufe des Jahres nachreichen. Im Fall von fehlenden Steuer-Identifikationsnummern werden Kindergeldberechtigte laut Bundesagentur für Arbeit im Laufe des Jahres 2016 von ihrer Familienkasse kontaktiert.

Neue Unterhaltsregelungen

Bei Unterhaltszahlungen können 180 EURO zusätzlich als außergewöhnliche Belastung abgesetzt werden. Laut Steuerzahlerbund können Unterhaltszahlungen an geschiedene oder dauernd getrennt lebende Ehepartner bis zu einem Betrag von 13.805 Euro pro Jahr als Sonderausgaben abgesetzt werden.

Bei Pflege mehr Leistungen

Nachdem der Bundestag im November 2015 die zweite Stufe der Pflegereform verabschiedet hat, treten 2016 erste Änderungen in Kraft. So haben nun Patienten, die nicht dauerhaft pflegebedürftig sind, nach einer Krankenhausbehandlung einen Anspruch auf Übergangspflege (d.h. häusliche Krankenpflege, Haushaltshilfe sowie Kurzzeitpflege) und pflegende Angehörige können eine Pflegeberatung in Anspruch nehmen. Wer bei der Pflegeversicherung Leistungen beantragt, erhält automatisch ein Beratungsangebot.

Meister-BAföG

Handwerker, die sich zum Meister fortbilden, erhalten nach Angaben der Verbraucherzentralen ab 1. August 2016 höhere Zuschüsse.

Die Beiträge zum Unterhalt steigen von 697 auf 760 Euro im Monat (Alleinstehende). Für Verheiratete mit einem Kind steigt der maximale Unterhaltsbeitrag von 1.222 auf 1.238 Euro, bei zwei Kindern von 1.332 auf 1.473 Euro. Alleinerziehende erhalten künftig maximal 1.003 Euro im Monat und zusätzlich einen einkommensunabhängigen Zuschlag für Kinderbetreuung in Höhe von 130 Euro (bislang 113 Euro).

Ab Herbst 2016 mehr BAföG

Studierende können sich ab dem kommenden Schuljahr/Wintersemester über mehr BAföG freuen. Beim Grundbedarf steigt der Satz von 373 Euro auf 399 Euro im Monat, beim Regelbedarf für außerhalb wohnende Studierende gilt dann ein Satz von 649 Euro (statt bisher 597 Euro) bzw. maximal 735 Euro für Studierende mit eigener Wohnung.

Freistellungsaufträge nur noch mit Steuer- Identifikationsnummer gültig

Sparer sollten ihre Freistellungsaufträge jetzt kontrollieren. Denn ab 1. Januar

2016 werden alle Freistellungsaufträge ohne die persönliche Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID) unwirksam. Das hat zur Folge, dass die Banken für Zinsen und andere Kapitalerträge bereits ab dem ersten Euro Abgeltungsteuer plus Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer einbehalten und an das Finanzamt abführen.

Änderung bei der Arbeitsunfähigkeits- bescheinigung (AU-Bescheinigung)

Zum Jahresbeginn hat sich die Funktionalität und der Vordruck der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die der Arzt erkrankten Beschäftigten ausstellt, geändert. Bisher wurde die AU-Bescheinigung nur bis zum Ablauf der gesetzlichen Entgeltfortzahlung (also max. sechs Wochen) benutzt. Danach wurde das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit auf dem sog. Auszahlungsschein der jeweiligen Krankenkasse bescheinigt. Aufgrund dieses Dokumentes zahlte die Krankenkasse dann das Krankengeld an den Versicherten aus. Künftig wird die AU-Bescheinigung auch nach Ablauf der Entgeltfortzahlung genutzt. Dazu wurden weitere Angaben in das Formular aufgenommen, sodass die Krankenkasse keine eigenen Auszahlungsscheine mehr benötigt. Der neue Vordruck enthält u. a. eine Durchschrift für den Arbeitgeber und da dieser Vordruck auch nach Ende der Entgeltfortzahlung weiterhin verwendet wird, bekommt so auch der Arbeitgeber während des Krankengeldbezuges regelmäßige Informationen über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit. Bisher war er hierzu auf Angaben des Beschäftigten angewiesen, bzw. musste diesen jeweils befragen.

Künftig hat jeder das Recht auf ein Girokonto

Alle Personen, die legal in der Europäischen Union ansässig sind, haben künftig das Recht auf ein Girokonto mit grundlegenden Funktionen. Bis spätestens zum 18. September 2016 muss eine



entsprechende Richtlinie aus Brüssel in deutsches Recht umgesetzt sein. Mit dem Basis-Girokonto sollen dann Bareinzahlungen und -auszahlungen, Überweisungen innerhalb der EU, Lastschriften und Kartenzahlungen getätigt werden können und auch Online-Banking soll möglich sein.

Briefe und Pakete werden teurer

Ab Januar 2016 kostet der Versand eines Standardbriefs 70 Cent, statt bisher 62 Cent. Anders als bei den Erhöhungen 2014 und 2015 soll der Wert für 3 Jahre Bestand haben. Auch das Porto für den internationalen Standardbrief und die Postkarte ins Ausland haben sich erhöht: Statt bislang 80 Cent werden jetzt 90 Cent fällig. Der Großbrief ins Ausland kostet seit Jahresbeginn 3,70 Euro statt bisher 3,45 Euro.

Elektroschrott

Verbraucher sind verpflichtet, alte Elektro- und Elektronikgeräte separat vom Hausmüll zu entsorgen. Bislang konnten sie dies bei den kommunalen Sammelstellen tun. Ab 24. Juli 2016 müssen auch große Geschäfte ausgediente Smartphones, Fernseher, Mikrowellen, etc. kostenlos zurücknehmen. Kleinere Geräte müssen in jedem Fall angenommen werden, größere Artikel (z. B. Kühlschränke) nur beim Kauf eines neuen Geräts. Bei der Rückgabe ist kein Kaufbeleg erforderlich.

Nährwertangaben auf Lebensmittel- verpackungen werden Pflicht

Schon heute geben viele Hersteller freiwillig bei ihren Produkten Nährwertangaben an – ab 13. Dezember 2016 wird dies jedoch verpflichtend. Das gilt auch für Nahrungsmittel, die über das Internet verkauft werden.

Archiv

JUBILÄUMSAUSGABE
150

90/10-Regelung

Im Rahmen der Verhandlungen um die Zukunftssicherung 2020 konnte auch die starre 90/10-Regelung angepasst werden. Weiterhin erhalten mindestens 90 % der Ausgelernten einen unbefristeten Vertrag und **bis zu 10 %** der Azubis bekommen einen auf zwölf Monate befristeten Vertrag mit der Option auf anschließende Festübernahme bei entsprechender Leistung. Bei einem starken Jahrgang können damit nun mehr Auszubildende direkt in eine Festanstellung übernommen werden. Prinzipiell gilt weiter der Grundsatz, dass alle ausgelernten Auszubildenden übernommen werden.

Mehr Informationen zur Zukunftssicherung 2020
> [Mitarbeiterportal](#) > [Ich & Daimler](#) > [Zukunftssicherung](#)

Foto: Betriebsrat Daimler AG



ZURÜCK IN DIE AUSBILDUNG

„Back to the roots – zurück zu den Anfängen“, hieß es Mitte Januar für Ergun Lümali, den Betriebsratsvorsitzenden am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen. Bei einem Besuch in der Ausbildung lernte er u. a. neue Lernmethoden kennen und machte in seiner Rede mit anschließender Fragerunde deutlich: Die Azubis und ihre JAV sind dem Betriebsrat wichtig!

In seinem Vortrag ging er auf die erfolgreichen Verhandlungen zwischen Be-



triebsrat und Unternehmensseite zur 90/10-Regelung, sowie auf Fragen aus den Reihen der Auszubildenden ein. Die Jugendlichen wollten u. a. von ihm wissen, wie der Betriebsrat zur Flüchtlingssituation steht, ob es für Auszubildende vermehrt möglich sein wird Auslandseinsätze im Rahmen der Ausbildung anzutreten und hatten allgemeine Fragen zum Arbeitsalltag eines Betriebsratsvorsitzenden.

Feuerfreies Schweißen

Für die Bereichsbegehung bereiteten die Azubis einige Stationen zur Demonstration der Lernmethoden innerhalb ihrer Berufsgruppen vor. Der Betriebsratschef wurde sogar persönlich zum Schweißgerät gebeten und musste an einer hochmodernen, virtuellen Schweißstation sein Können unter Beweis stellen. Die Demonstration der neuen Methoden zeigte: Die Ausbildung bei Daimler passt sich den Gegebenheiten sowie der technischen Weiterentwicklung an und besticht durch eine maßgeschneiderte Ausbildungsqualität.

Integration gemeinsam fördern

Bei der anschließenden Gesprächsrunde im kleinen Kreis einigten sich Betriebsrat, JAV und Ausbildungsleitung auf eine enge Zusammenarbeit beim Thema Flüchtlinge. 50 zusätzliche Ausbildungsplätze für Flüchtlinge hatte die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) auf der Betriebsräteversammlung im Oktober 2015 zugesichert bekommen; nun soll die Umsetzung schneller vorangetrieben werden. Zudem sollen, wie bereits in Untertürkheim, auch in Sindelfingen Brückenpraktika die Integration der Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt fördern. Gemeinsam wolle man damit geeigneten Bewerbern helfen und ihnen das Einleben in der deutschen Gesellschaft erleichtern.

Ein weiteres wichtiges Thema, das hier besprochen wurde, ist die frühe Sondierung und anschließende Festlegung eines Zielbahnhofs nach der Ausbildung. Zusammen wolle man versuchen den jungen Menschen bereits während ihrer Ausbildung einen Bereich näher zu brin-



JAV-Kontakt
Tel. 83247

gen, um somit die spätere Eingliederung in das Unternehmen zu vereinfachen. Ziel soll es sein, dass die jungen Facharbeiter bereits während ihrer Ausbildung die Fabrik kennenlernen und die Zusammenhänge der Produktion verstehen. Wichtig dabei ist, dass sich die Fachbereiche in der Verantwortung sehen, die für sie ausgebildeten Menschen auch zu übernehmen.

Kritische Fragerunde

Ergun Lümali stellte sich den Fragen der Azubis, wie zum Beispiel zur aktuellen Flüchtlingssituation.

Ergun Lümali

Wir wollen allen Menschen, die in Not sind und vor Krieg und Terrorismus fliehen, helfend und unterstützend zur Seite stehen! Die Täter der Silvesternacht in Köln gehören bestraft, unter Umständen auch mit Abschiebung. Man darf wegen diesen entsetzlichen und abscheulichen Taten nun allerdings nicht alle Flüchtlinge pauschal als Verbrecher ansehen.



Marcel Breining
JAV-Vorsitzender

Manuel Nonnenmacher
stellv. JAV-Vorsitzender

„Es ist toll, dass sich unser Betriebsratsvorsitzender die Zeit genommen hat, sich ein Bild von unserer Ausbildung zu machen und mit den Azubis ins Gespräch zu kommen. Das zeigt, dass sich auch der Betriebsrat voll und ganz für die Belange der Jüngsten in unserem Unternehmen einsetzt und interessiert. Besonders gut war auch der Austausch mit der Ausbildungsleitung. Hier konnten wir die wichtigsten Themen gemeinsam besprechen, so auch die Übernahme in den Fachbereichen, welche wir als JAV schon lange kritisieren. Es ist ein gutes Zeichen, dass Betriebsrat, JAV und Ausbildungsleitung an einem Strang ziehen, um diese Situation zu verbessern.“

Ein Jahr Mindestlohn

Zum 1. Januar 2015 trat der Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro/Stunde in Kraft. Aufgrund der Wirksamkeit der IG Metall-Tarifverträge hat dieser für die Stammbesellschaft bei Daimler keine Bedeutung.

8,50 Euro/ Stunde entspricht etwa 60 % des Grundentgelts der EG 1. Anders sieht es für Praktikanten und Abschlussarbeiten (Diplomanden, Bacheloranden und Masteranden) aus. Als Ausbildungsverträge unterliegen diese nicht dem IG Metall-Tarifvertrag.

Daimler wehrte sich in der Entstehungsphase gegen die Verabschiedung eines Mindestlohns und verließ der Ablehnung dieser notwendigen Maßnahme gegen Dumpinglöhne Nachdruck, indem Verträge für Praktika und Abschlussarbeiten nur noch mit einer maximalen Laufzeit von drei Monaten ausgestellt wurden. Erst nachdem sich andere große Firmen auf den Mindestlohn einließen, zog



Foto: DGB

Daimler nach und fand vorerst Frieden mit der Mindestvergütung von 8,50 Euro/Stunde. Allerdings hat Daimler die wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche auf 30 Stunden/Woche reduziert.

Der Mindestlohn findet bei reinen Pflichtpraktika keine Anwendung!

In diesem Zusammenhang wurde die Vergütung von freiwilligen sowie Pflichtpraktika bis drei Monate, um jeweils 100 Euro/Monat erhöht. So vergütet Daimler diese Praktika im Bachelorstudium jetzt mit 800 Euro/Monat und im Masterstudium mit 900 Euro/Monat. Wenn der Studienort mehr als 100 km entfernt ist, kommt noch eine Entfernungspauschale von 200 Euro/Monat hinzu. Diese Regelung gilt ebenfalls für Abschlussarbeiten mit einer Dauer bis zu drei Monate.

Bei freiwilligen Praktika mit einer Beschäftigungsdauer von mehr als drei Monaten beträgt die Vergütung bei einer 30-Stunden-Woche 1.110 Euro und bei einer 35-Stunden-Woche 1.300 Euro pro Monat. Standardmäßig werden vom Unternehmen nur Verträge mit einer regulären wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden angeboten. Lediglich bei einem angemeldeten Sonderbedarf durch die Abteilung wird die wöchentliche Arbeitszeit bei Praktika auf 35 Stunden angehoben. Dies scheint inzwischen der Regelfall zu sein. Für Abschlussarbeiten besteht hier noch Nachholbedarf.

Wichtig:
Bei einer Bezahlung gemäß Mindestlohn entfällt die Entfernungspauschale von 200 Euro/Monat!

Dr. Manfred Stege
Bereichsbetriebsrat RD

„Der Betriebsrat begrüßte von Anfang an die Gespräche über einen Mindestlohn und ich denke mit der Einführung ist ein wichtiger Grundbaustein in Richtung faire Vergütung gelegt worden. Dass Daimler sich so lange versucht hat gegen den Mindestlohn zu wehren, spricht nicht unbedingt für unser Management. Ich bin jedoch froh, dass auch die Unternehmensleitung erkannt hat, dass Praktikanten sowie Studierende, die ihre Abschlussarbeiten schreiben, eine faire Bezahlung verdient haben. Das erste Halbjahr 2015 war für Daimler das beste Halbjahr aller Zeiten. Das Mindestlohngesetz hat Daimler also nicht in den befürchteten Ruin getrieben!“



JUBILÄUMSAUSGABE

150 Archiv

DGB-Gewerkschaften für Mindestlöhne

Gegen Lohndumping und Niedriglohn

Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert eine gesetzliche Regelung, mit der ein branchenbezogener Mindestlohn auf Grundlage von Tarifverträgen möglich wird. Das jeweils niedrigste Tarifentgelt ist die Untergrenze, die ein vom Gesetzgeber fest geschriebener notwendiger einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn nicht unterschreiten darf. Sollten Tarifentgelte unterhalb dieses Niveaus liegen oder in der Branche keine Tarifverträge greifen, fordert der DGB den gesetzlichen Mindestlohn: 7,50 Euro pro Stunde.

› Auszug eines Vortrags zum Thema 'Armut trotz Vollzeit' aus dem Jahr 2007 von Petra Wassermann, der damaligen IG Metall-Sekretärin am Standort Sindelfingen.

Foto: Betriebsrat Daimler AG

Gewerkschaften in den Schulen

Solidarität will gelernt sein



Die Jugendlichen in den Abschlussklassen der allgemeinbildenden Schulen verbinden mit Gewerkschaften nicht viel. Sie wissen schlicht und einfach nicht, was dahinter steckt und warum es sie gibt. Viele bekommen große Augen, wenn sie erfahren, dass Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und 30 Tage Urlaub im Jahr nicht selbstverständlich sind.

Während die Berufsorientierung an den Schulen mit Informationen zur Arbeitswelt immer wichtiger wird, bleiben Gewerkschaften und arbeitnehmerorientierte Fragestellungen als Unterrichtsthemen leider oft außen vor. Vielmehr sehen sich die Lehrkräfte häufig der Materialflut von Unternehmen und Wirtschaftslobbyverbänden ausgesetzt. Lernmaterial, Experten für den Unterricht und Fortbildungen werden angeboten, mit dem Ziel Werbung für die eigenen Produkte zu machen und unternehmerisches Denken zu vermitteln.

Mit der Initiative „Gewerkschaften in den Schulen (GidS)“ sollen den Schülern die Gewerkschaften und die betriebliche Interessenvertretung näher gebracht wer-

den. Bei GidS gehen ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben in Schulklassen, um dort „aus der Praxis“ in zwei bis drei Unterrichtseinheiten über Gewerkschaften zu informieren. Ziel dieses Unterrichtsmoduls ist es, den Schülern zu zeigen, dass Auseinandersetzungen um ihre Rechte Generationen von Menschen dazu gebracht haben, sich zusammenzuschließen und in Gewerkschaften zu organisieren.

Solidarität vor Wettbewerb

In 2016 feiert das Sindelfinger GidS-Team sein fünfjähriges Bestehen. Im Januar dieses Jahres wurde nun ein weiterer Meilenstein gesetzt: Die Gründung eines Arbeitskreises GidS in der Verwaltungsstelle Stuttgart unter der Schirmherrschaft von Uwe Meinhardt, Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart.

Die Leitung dieses Arbeitskreises übernehmen die Kollegen aus dem Mercedes-Benz Werk Sindelfingen Uwe Rau, Karl Klein und Andreas Fricke. Die schon lange gewünschte Ausweitung des Programms ist damit auf einem guten Weg.

GidS wird schon seit Jahren mit viel Engagement und Herzblut von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den Werken Sindelfingen und Wörth begleitet. Gemeinsam wurde die „GidS Kooperation Baden-Württemberg“ gegründet. In einer gemeinsamen jährlichen Klausur werden hier Erfahrungen ausgetauscht und Unterrichtseinheiten angepasst. Aktuell zum Beispiel der Einbau des Flüchtlingsthemas, wie auch die Entwicklung neuer Ideen für die Unterrichtseinheiten.

3 Neuzugänge in 2015

Auch in diesem Jahr sind die GidS-Teams wieder an Realschulen, Hauptschulen, Berufsschulen, Fachoberschulen, Handelsschulen usw. unterwegs, um den Solidaritätsgedanken in die Schulklassen zu tragen. Das GidS-Programm läuft derzeit an insgesamt neun Schulen in und um Sindelfingen – jeweils mit den 9. und 10. Klassen. Im Jahr 2015 wurde das Sindelfinger Team nun um drei neue Mitglieder verstärkt. Es besteht damit aus 18 ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen – darunter 11 ausgebildeten Referenten und 7 Hospitanten, die sich noch in der Ausbildung befinden.



Uwe Meinhardt
1. Bevollmächtigter
IG Metall Stuttgart



Junge Menschen sollen lernen, dass für Arbeitnehmer der wichtigste Begriff in der Marktwirtschaft nicht Wettbewerb, sondern Solidarität ist. Nach ersten erfolgreichen Auftritten des GidS-Teams in den Werkrealschulen in Stuttgart Feuerbach und Zuffenhausen wollen wir das Angebot verstetigen und auf weitere Werkrealschulen ausdehnen.



Sieht so die Zukunft aus?
Arbeiten, sich informieren und mit allen wichtigen Menschen in Kontakt stehen - von jedem Ort der Welt und zu jeder Zeit. Mobiles Arbeiten bietet zahllose Möglichkeiten.

MOBILES ARBEITEN ABER WIE?

Die Arbeitswelt verändert sich ständig. Besonders die Möglichkeit, von jedem Ort aus arbeiten zu können scheint für viele ausgesprochen attraktiv. Denn mobil Arbeiten bedeutet Flexibilität, die nicht nur auf die Arbeit bezogen entscheidende Vorteile mit sich bringen kann, sondern auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben beiträgt. Und die heutige Technik macht bereits Vieles möglich. Ein guter Grund, sich mit der praktischen Umsetzung im eigenen Job auseinanderzusetzen.

Dass das Thema „mobiles Arbeiten“ von der Belegschaft als hochgradig aktuell und relevant eingestuft wird, zeigte auch die hohe Teilnahmequote von 41 % an der Beschäftigtenbefragung hierzu im vergangenen Jahr. Der Daimler Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen hatten gemeinsam mit der IG Metall und dem Fraunhofer Institut dazu aufgerufen, sich an der Befragung zu beteiligen. Gleichzeitig signalisierte die hohe Teilnahme: Der

Wunsch nach einer aktiven Mitgestaltung ist groß! Das bewiesen die Beschäftigten ein weiteres Mal durch ihre Rückmeldung auf die E-Mail von Gesamtbetriebsrat und Unternehmen im Juli 2015. Darin wurden nicht nur die Ergebnisse der Online-Befragung zum „mobilen Arbeiten“ mitgeteilt, sondern auch nach dem Interesse an einem entsprechenden Workshop gefragt. Dieser wurde ebenso wie die Befragung mit dem Fraunhofer Institut entwickelt.

Überwältigendes Interesse an Workshops

Die Resonanz war deutlich: Es meldeten sich so viele Interessenten zurück, dass die Online-Anmeldung über das „first come – first served“-Prinzip laufen musste. An jedem Daimler-Standort in Deutschland fand im Zeitraum von Oktober bis Dezember 2015 ein Workshop statt, an den großen Standorten sogar mehrere. In der Entwicklung in Sindelfingen nahmen beispielsweise allein 145

Beschäftigte an den Workshops teil, die im Tandem von Betriebsrätin Monika Tielsch und Regina Kares aus dem Personalbereich geleitet wurden.

An allen Standorten wurden in den Workshops zunächst die Ergebnisse der Online-Befragung zum „mobilen Arbeiten“ vorgestellt. Anschließend stiegen die Teilnehmer aktiv in die Auseinandersetzung mit dem Thema ein. In kleinen Arbeitsgruppen wurden drei zentrale Fragen diskutiert und dokumentiert:

- 🏠 Wie erlebe ich das Thema und die gelebte Kultur heute?
- 🏠 Welche sonstigen praktischen Voraussetzungen (IT, Büro,...) sind notwendig?
- 🏠 Was muss in der GBV geregelt sein, damit ich mich sicher fühle?

Unterschiedlich gelebte Praxis

Darauf folgte die Ergebnispräsentation im Plenum. Hier zeigte sich, dass mobiles



Deutlich
Großes Interesse mit klaren Ergebnissen.
Daimler-Beschäftigte sagen überwiegend JA zu mobilem Arbeiten.

Arbeiten in der Praxis noch sehr unterschiedlich gelebt wird. Während die einen zum Großteil mobil arbeiten, ist es bei anderen noch die Ausnahme. Auch stellte sich heraus, dass nicht jeder nur Vorteile im mobilen Arbeiten sieht. Zwar schätzen viele die Flexibilität, doch einige möchten nicht auf den direkten Kontakt mit ihren Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten verzichten.

Die Workshop-Ergebnisse von allen Daimler-Standorten in Deutschland wurden anschließend durch das Fraunhofer Institut ausgewertet. Demnach betreffen die Top-Themen aus Sicht der Teilnehmer

- 🏠 den Umfang mobiler Arbeit,
 - 🏠 die Regelung zur Arbeitszeit,
 - 🏠 die allgemeinen Voraussetzungen in Bezug auf die IT,
 - 🏠 und die Akzeptanz von mobiler Arbeit im Unternehmen.
- Das mit Abstand größte Themenfeld ist die generelle Akzeptanz mobiler Arbeit. Sie wird von den Workshop-Teilnehmern wahrgenommen als
- 🏠 führungskräfteabhängig,
 - 🏠 Incentive, sprich Bonus oder Belohnung, für einzelne Beschäftigte und
 - 🏠 nur bei sozial akzeptierten Gründen (z. B. Kinderbetreuung) bewilligt.

Generell zeigte sich durch die Befragung und Workshops, dass lediglich rund 8 % der Beschäftigten **nicht** an mobilem Arbeiten interessiert sind! Außerdem wurde der Wunsch nach Orientierungshilfen deutlich, durch die den Beschäftigten und Vorgesetzten einerseits Chancen aufgezeigt, andererseits aber auch ein gewisser Rahmen geboten wird.

Betriebspolitisches Neuland

Für die sinnvolle Entwicklung und Ausgestaltung des mobilen Arbeitens waren die jeweiligen Tandems dazu angehalten, die Erkenntnisse aus den Workshops zusammenzufassen. Hiermit wurde betriebspolitisch Neuland betreten: Die gesammelten und ausgewerteten Ergebnisse wurden als Meinungsbild der Beschäftigten direkt mit in die Verhandlungen für die neue Gesamtbetriebsvereinbarung genommen und werden somit Einfluss darauf haben – eine neue Form der Beteiligung der Belegschaft! Die Gesamtbetriebsvereinbarung soll zeitnah erscheinen.

Die Workshop-Teilnehmer positionierten sich klar zum mobilen Arbeiten:



„Ich finde es spannend, dieses Thema mitzugestalten. Wenn sich die Möglichkeit bietet, ergreife ich sie. Es ist aus meiner Sicht wichtig, dass es eine Regelung zum mobilen Arbeiten gibt, denn das gehört zur modernen Arbeitswelt dazu.“

Mein Eindruck ist: der Bedarf ist da. Ich selbst konnte in meinem alten Bereich nicht mobil arbeiten, bei Lean RD ist dies nun möglich. Daran schätze ich sehr, dass ich konzentrierter und flexibler arbeiten kann.“

Melanie Schaudt
RD/PEC

„Ich war Assistent in der Rohbauentwicklung. Dort habe ich gesehen, wie stark sich die Arbeitswelt und die Bedürfnisse der Beschäftigten verändern. Außerdem sehe ich bei meiner jetzigen Tätigkeit, dass bei vielen unserer Lieferanten und Entwicklungsdienstleistern – z. T. deutlich kleinere Unternehmen – mobiles Arbeiten längst eine Selbstverständlichkeit ist. Hier haben wir Einiges nachzuholen.“



Timo Kunzmann,
RD/KRS



Annette Donner,
RD/FFS

„Ich arbeite schon über sechs Jahre mobil: morgens im Büro, nachmittags im Homeoffice und immer wieder auch ganztags. Dabei habe ich das volle Vertrauen und die Unterstützung meiner Vorgesetzten und meiner Kolleginnen und Kollegen. Darüber bin ich sehr glücklich. Mobil zu arbeiten funktioniert nur richtig gut, wenn man sich aufeinander verlassen kann und den anderen und sein Tun respektiert. Ich würde mir wünschen, dass das für alle eine größere Selbstverständlichkeit wäre. Denn die Vorteile des ungestörten Arbeitens und „besser Vorankommens“ sind sehr deutlich.“





Foto: Betriebsrat Daimler AG

Das Sindelfinger „sternchen“ ist seit seinem Bestehen ein voller Erfolg: Den Kindern wird eine vertraute und familiäre Umgebung sowie individuelle Betreuung geboten und die berufstätigen Eltern haben das gute Gefühl, dass ihre Kinder in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz bestens versorgt sind und sie in Ruhe ihrer Arbeit nachgehen können.

„Ich wohne in Sindelfingen und manchmal auch in der Krippe“ Emilia, 2 Jahre 10 Monate

Kleine Gruppen für intensive Betreuung

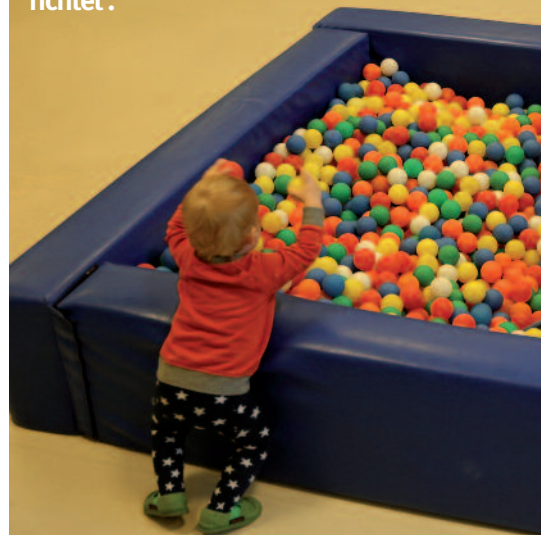
Bereits 1999 wurde aufgrund eines Umfrageergebnisses seitens des Betriebsrats deutlich, dass am Standort eine betriebseigene Kindertagesstätte benötigt wird. Mit 16 Plätzen wurde dann im Herbst 2007 auf einem ehemaligen Bauernhof in Werksnähe das Sindelfinger „sternchen“ eröffnet. Der Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf war geebnet. Durch einen Umbau im Jahr 2010 können seither 108 Mitar-

beiterkinder zwischen 8 Wochen und 3 Jahren in 12 Gruppen betreut werden. Dabei kümmern sich pro Gruppe jeweils zwei Fachkräfte um die Kinder. Die Auswahl der Kinder erfolgt nach Wartepool und bestimmten Kriterien – in der Auswahljury ist auch der Betriebsrat vertreten.

Zweisprachigkeit und Einbindung in den Alltag

Neben kleinen Gruppen legt man im „sternchen“ viel Wert auf eine zweisprachige Erziehung. „Pro Gruppe bleibt eine Erziehungsfachkraft, die aufgrund eines Englischstudiums oder längerer Auslandsaufenthalts sehr gutes Englisch spricht, den ganzen Tag im Englischen, so dass die Kinder einen ganz natürlichen

Daimler hat seit 2007 an 13 großen Standorten in Deutschland rund 570 betriebsnahe Krippenplätze für Kinder unter drei Jahren eingerichtet.



JUBILÄUMSAUSGABE

150 Archiv

**Sternenkinder**

Unmittelbar nach der Fusion zwischen Daimler und Chrysler im Jahr 1998 tauchte dieses Bild immer wieder in internen Publikationen auf, lange also, bevor es die ersten Kitas (2007) gab. Ein schönes Motiv, welches man heute in den vielen Kindertagesstätten reproduzieren könnte.

und spielerischen Zugang zur Fremdsprache erhalten“, erzählt die Leiterin des Sindelfinger „sternchens“ Angela Rentschler. Und so können sich die ersten Anfänge dann in der zweiten Sprache anhören: Erzieherin: „Would you like to have a banana?“ Tim (2 Jahre 7 Monate): „Nein, ich will einen apple.“

Die Erziehung der Kinder richtet sich nach einem Bildungsplan für frühkindliche Förderung. „Wir haben uns aus unterschiedlichen pädagogischen Ansätzen das Beste herausgepickt und legen viel Wert auf Individualität und Eigeninitiative. Das heißt, die Kinder dürfen mitentscheiden, was sie essen möchten, sie können ihr eigenes Frühstücksbrot schmieren und beim Tisch eindecken und abräumen helfen die Kleinen mit. Das gilt auch für die Körperpflege, wo sie die



„Durch die Einbindung der Kinder in alltägliche Abläufe dauert zwar alles viel länger, aber so lernen sie Eigenständigkeit und bekommen Selbstvertrauen.“

Angela Rentschler
Leiterin des „sternchen“
in Sindelfingen

arentschler@e-impuls.de

Möglichkeit haben, sich die Zähne selbst zu putzen und sich selbstständig zu waschen. Durch die Einbindung der Kinder in alltägliche Abläufe dauert zwar alles viel länger, aber so lernen sie Eigenständigkeit und bekommen Selbstvertrauen“, weiß Leiterin Angela Rentschler.

Betreuung für Kinder ab 3 Jahren

Mit 3 Jahren müssen die „sternchen“-Kinder von der Kita in einen Kindergarten wechseln. Auch hier haben sich Betriebsrat und Unternehmen um betriebsnahe Betreuungsmöglichkeiten gekümmert. In zwei Sindelfinger Kindergärten wurden Belegplätze für Kinder von Daimler-Beschäftigten geschaffen, die nicht in Sindelfingen wohnen. Insgesamt stehen aktuell 25 Plätze zur Verfügung.

„Das „sternchen“ ist für Kinder wie Eltern eine tolle Einrichtung. Als Betriebsrat machen wir uns seit Jahren dafür stark, dass die Beschäftigten das Private und Berufliche besser miteinander vereinbaren können. Schwierig gestaltet sich das aktuell mit den Belegplätzen, weil es schlichtweg zu wenige Plätze gibt. Vor einigen Jahren, als der Bedarf an Belegplätzen gesunken war, entschied das Unternehmen, die Anzahl der Belegplätze zu reduzieren. Das war allerdings mit der Zusage verbunden, die Belegplätze wieder aufzustocken, wenn sich der Bedarf erhöhen sollte. Genau das ist inzwischen der Fall. Das Unternehmen muss jetzt also seiner Zusage von damals nachkommen.“

Monika Tielsch
Betriebsrätin und Vorsitzende
des Ausschusses Vereinbarkeit
Arbeit und Leben



Foto: Rentschler

sternchen -Kontakt
Tel. 90-80954

sternchen-Informationen

Flyer als Download im
Mitarbeiterportal verfügbar.

@sternchen



ProCent - Jahresrückblick 2015



Hilfe, die ankommt

Dass die Beschäftigten am Standort Sindelfingen gemeinsam Großes bewegen, zeigen sie regelmäßig. Seit 2011 setzen sie sich im Rahmen von ProCent für eine bunte Mischung wertvoller Projekte ein. Allein hier am Standort konnten bis heute 135 Projekte gefördert werden. Hiervon wurden im Jahr 2015 insgesamt 37 Projekte mit einer Fördersumme von 283.700 Euro unterstützt – darunter 29 regionale und 8 überregionale bzw. internationale Projekte.

Die Bandbreite der geförderten Projekte war dabei wie immer groß: Von Projekten aus dem Umwelt- und Naturschutz, wie dem Erhalt des Kulturdenkmals „Roßwager Halde“, über Karitatives, wie die Unterstützung des Vereins der Palliativ-Care-Teams im Kreis Böblingen, bis hin zu Projekten aus dem Bereich Kinder- und Jugendhilfe, wie die Unterstützung der Stiftung für kranke Kinder im Kreis Tübingen e.V.

Hier spiegeln sich auch die Vielfalt und das abwechslungsreiche Engagement der Beschäftigten wider – schließlich sind sie es, die die ProCent-Projekte vorschlagen und einreichen.

Diesen Projekteinreichern kommt eine wichtige Rolle zu: Sie wenden sich mit ihrem Projektantrag an die ProCent-Koordinatoren an den Standorten und geben damit den Anstoß für die Förderung.

Elternhilfe für Kinder mit Rett-Syndrom in Deutschland e.V. Regionalgruppe Baden-Württemberg

5.800 € für die Anschaffung von Hilfsmitteln zur unterstützten Kommunikation zum Aufbau eines Ausleihpools



Ein Bekannter erzählte mir, dass sein Enkelkind krank sei, am Rett-Syndrom leide und was das für ihn, seine Tochter und für die ganze Familie bedeutet. Dank einer ProCent-Spende konnten wir den betroffenen Mädchen im Verein der Elternhilfe für Kinder mit Rett-Syndrom nun eine Stimme geben. Hierzu wurden verschiedene Hilfsmittel zur unterstützten Kommunikation für eine Art Ausleihpool angeschafft. Als ich die Zusage für dieses Projekt bekam, habe ich geweint vor Freude. DANKE, dass es ProCent gibt!



Yvonne Stein,
CBS/FR
Projekteinreicherin



Jugendfarm Böblingen e.V.

2.000 € für die Dachsanierung des Gänse- und Hasenstalls sowie des Vordachs in Eigenleistung





Stefan S. Hummel,
RD/KRU
Projekteinreicher

Mit der Einrichtung des Schulungsraums zur Vermittlung von Weiterbildungsmodulen zum Thema sexuelle Gewalt sowie der Anschaffung von Seminarmaterial, konnte ein wichtiger Baustein für die Prävention im privaten und schulischen Umfeld gelegt werden. Das zeigt, dass ProCent relativ unbürokratisch Projekte aller möglichen Ausprägungen unterstützt. Jeder Mitarbeiter kann sich dabei einbringen, sowohl mit der Teilnahme an ProCent als auch mit Projektanträgen.

Grauzone e.V. – Hilfe bei sexueller Gewalt Donaueschingen

7.000 € für die Ausstattung des Seminarraums und Anschaffung von Seminarmaterial zum Thema „Vorbeugen statt Zurücklehnen“



Lebensnahes Lernen e.V.

Mannheim

4.000 € für den Kauf eines Bauwagens für den „Zwischenraum“



Förderverein HASA Hauptschulabschlusskurs der Stadt Sindelfingen e.V.

4.000 € für die Anschaffung von Netbooks

Heimatverein Backhäusle e.V. Vaihingen

4.000 € für den Aufbau und die Instandsetzung der Trockenmauern des Kulturdenkmals „Roßwager Halde“

Markus Bopp,
QM/MP
Projekteinreicher

Die Entwicklung und Pflege der Landschaft, die unser kleines Dorf Roßwag umgibt, ist eine Herzensangelegenheit. Wir möchten mit der Arbeit unseres Vereins das erhalten, was uns anvertraut wurde. Dank ProCent konnten wir ein wichtiges Stück Mauer des Kulturdenkmals Roßwager Halde neu aufsetzen und damit auch die Mauer als Lebensraum für die bedrohte Tierart der Mauereidechse erhalten. Während man leider oftmals nicht genau weiß, wo die Spenden im Endeffekt landen, setzt ProCent auf Transparenz. Man sieht regelmäßig in den Berichten, wo die Unterstützung ankommt. Das schafft ein bisschen mehr Gerechtigkeit in vielen Themen unserer Zeit. Und genau das macht diese Sache so wertvoll.





Hospiz Leonberg e.V.
4.400 € für die Anschaffung einer Großraumwaschmaschine

Jürgen Moroff,
TF/AF1
Projekteinreicher

Meine Mutter verbrachte die letzte Woche ihres Lebens im Hospiz in Leonberg. Dort wurde sie hervorragend betreut und umsorgt. Die empathischen und kompetenten Mitarbeiter waren auch uns Angehörigen eine große Stütze und standen uns jederzeit in allen Situationen mit Hilfe und Aufmerksamkeit zur Seite. Das Hospiz wird nur teilweise durch Zuschüsse von Krankenkassen und der Pflegeversicherung unterstützt – der verbleibende Kostenüberhang ist vom Verein als Träger zu übernehmen. Vieles wird erst durch private Spenden und viele aktive ehrenamtliche Mitarbeiter ermöglicht. Dank ProCent konnte nun eine Großraumwaschmaschine angeschafft werden, die dringend benötigt wurde. ProCent hat damit einen sehr wichtigen Beitrag für das Hospiz geleistet.



Asylzentrum Tübingen e.V.

3.000 € für die Möblierung und Medienausstattung



Verein der Palliativ-Care-Teams im Kreis Böblingen e.V.
12.500 € für Laptops mit spezieller Software für das neu gegründete Kinder-Palliativ-Care-Team

Martina Steinbrenner,
FMP/SC
Projekteinreicherin

Dank ProCent konnte das Kinder-Palliativ-Care-Team Stuttgart/Ludwigsburg im Januar 2016 starten und ist hierfür mit der notwendigen Technik in Form von acht Laptops mit spezieller Software ausgestattet worden. Es ist das erste Palliativteam dieser Art für Kinder in Baden-Württemberg und ist rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr erreichbar. Endlich können schwerst- kranke Kinder zu Hause schmerztherapeutisch versorgt werden. Endlich müssen die Familien ihren Alltag nicht mehr zwischen Schule, Wohnung und Krankenhaus organisieren, sondern können zusammen daheim das schwerst- kranke Kind begleiten. Pro- Cent hilft damit genau dort, wo Hilfe dringend gebraucht wird.





Förderverein Haus Guldenhof e.V.

Ditzingen

8.300 € für den behindertengerechten Umbau des Guldenmobils

Der „Förderverein Haus Guldenhof“ setzt erfolgreich seine Ziele um und gibt den Bewohnern die Möglichkeit, weiterhin am Leben vor Ort teilhaben zu können. Dazu gehörte für uns nun auch die Anschaffung eines Buses, der die auf einen Rollstuhl angewiesenen Bewohner zur Familie, zu Feierlichkeiten, zum Einkauf, zum Arztbesuch oder zu Tagesausflügen befördert. ProCent hat den Rollstuhlfahrern durch die Förderung des behindertengerechten Umbaus ein Stück Lebensqualität zurückgeben können. Das Tolle an ProCent ist, dass von solchen Projekten diejenigen profitieren, die wirklich Unterstützung brauchen.

Martin Michael,
HRP/HSL
Projekteinreicher

Deutsch-Namibische Gesellschaft e.V. Göttingen

700 € für Montessori-Lernmaterial für den CLaSH-Kindergarten in Windhoek/Namibia

Während die Förderung für schwerhörige Kinder in Namibia seitens des Staates erst im Schulalter beginnt, fördert die Organisation CLaSH („Children with Language, Speech and Hearing impairments of Namibia“) die Kinder bereits im frühkindlichen Alter, in welchem die Entwicklung von besonders großer Bedeutung ist. Mit der ProCent-Spende konnten wir Montessori-Lernmaterial für die Kinder anschaffen, welches hier gut gebraucht werden kann. Es gibt so viele tolle Projekte oder auch Vereine, die von engagierten Privatpersonen ins Leben gerufen werden. Leider scheitern viele der geplanten Maßnahmen oft an den Finanzen. Hier springt ProCent ein und setzt durch das tolle Engagement der Beschäftigten genau an der richtigen Stelle eine Finanzspritze.

Karin Biegert
IPS/323
Projekteinreicherin



Olgäle-Stiftung für das kranke Kind e.V.

Stuttgart

650 € für Sitzpolster in der Bücherei und im PC-Raum



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

Weitere Informationen
im Mitarbeiterportal

@ProCent



Internationaler Frauentag

Heute für morgen
Zeichen setzen

Foto: Betriebsrat Daimler AG

Seit Einführung des Internationalen Frauentags 1911 wurde viel im Interesse der Frauen erreicht und durchgesetzt. Dennoch gibt es immer noch viel zu tun. Frauen nutzen deshalb weltweit den 8. März, um sich für die Verbesserung ihrer Situation stark zu machen, einen kritischen Blick auf die Zukunft zu werfen und darüber ins Gespräch zu kommen.

Möglichkeit zum Austausch bieten an vielen Standorten der Daimler AG die Frauentagcafés, die es auch in diesem Jahr wieder geben wird – in Sindelfingen direkt am 8. März (s. Tabelle). Alle Kolleginnen sind ganz herzlich eingeladen.

Frauenförderung bei Daimler

Keine Frage: In Sachen Frauenförderung hat sich bei Daimler in den letzten 15 Jahren etwas getan. Als die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrats Anfang des letzten Jahrzehnts erstmals auf die Festlegung von Zielkorridoren für den Frauenanteil an den verschiedenen Beschäftigtengruppen drängte, wurde sie

noch vielfach belächelt. Trotz des damals wenig frauenfreundlichen Klimas gelang es dem Gesamtbetriebsrat im Jahr 2002, die erste Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Frauenförderung mit dem Unternehmen abzuschließen.

Allerdings ist der Frauenanteil in 15 Jahren nur um 3,5 % gestiegen, auf derzeit 14,9 %. **Bei diesem Tempo dauert es noch 150 Jahre, bis die Hälfte der Belegschaft Frauen sind.** Etwas höhere Steigerungsraten gab es in der Ausbildung (+ 5 % auf 21,9 %) und bei weiblichen Führungskräften, bei letzteren aber auch nur auf der unteren Ebene der Teamlei-

tung (+ 8 % auf 15,0 %). Klar ist: Ohne verbindliche Regelungen hätten auch diese Trippelschritte nicht stattgefunden.

Ende 2015 wurden nun neue Zielkorridore bis 2020 vereinbart. Danach soll der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft auf 15-18 % erhöht werden. Auch auf den unteren Führungsebenen und im Ausbildungsbereich wurden neue Ziele gesteckt. Bei den Führungskräften der Ebene 5 ist neu, dass für die Meisterinnen in der Produktion künftig ein gesonderter Zielkorridor ausgewiesen wird.

Derzeit liegt hier der Frauenanteil bei lediglich 1,8 % – das sind insgesamt 56 Produktionsmeisterinnen im gesamten Unternehmen. Der neue Zielkorridor liegt bei 2-3 %. „Um diesen bis 2020 zu erreichen, ist das Unternehmen in der Pflicht mehr zu tun“, sagt Monika Tielsch, Vorsitzende des Ausschusses „Vereinbarkeit Arbeit und Leben“ beim Betriebsrat Sindelfingen. So brauche es Anlaufstellen für interessierte Frauen, damit sie den Weg im Unternehmen auch gehen können.



Frauentagcafés am 8. März am Standort Sindelfingen

Bereich	Raum	Uhrzeiten
MTC	Bau 20/1, Ebene 0	12:30-15:00 Uhr
Tübinger Allee MOS	1.OG, Bereich Rinderknecht/Rieger	09:00-14:00 Uhr 14:10-18:30 Uhr
Geb. 8	Raum Nr. E5.503 (neben BR-Büro)	05:00-18:00 Uhr
Geb. 11/1	Geb. 11, Raum 0.014	10:00-15:00 Uhr
Geb. 34/44	OF-Aufenthaltsraum, Bau 34	07:30-18:30 Uhr 22:30-05:00 Uhr
Geb. 36	Bau 3/10, Raum Berlin	07:00-18.30 Uhr
Geb. 7/4	Raum 017 A	05:00-17.30 Uhr
Geb. 46 MOS	Nordsteg Raum 211 (beim BR-Büro)	07:30-11:30 Uhr 13:00-19:00 Uhr
ATS Hulb MOS EMO	Halle 514, 1. OG, Raum SMART	08:30-20:00 Uhr
Bau 25	Kundencenter	10.00-16:00 Uhr
Einkauf, Schickardstr.	4.0037	11.00-14:00 Uhr
Smart	Geb.740/3 Raum Stuttgart	12.00-15:00 Uhr
Bau 2	Raum Sindelfingen	11:00-14:00 Uhr
Bau 60	Aufenthaltsraum	10:00-16:00 Uhr
Planquadrat	EG, offene Fläche PCE/FP	10:00-14:00 Uhr
Geb. 501	Geb. 501. EG, 0.042	10:00-13:00 Uhr

Erlebnispark Tripsdrill

Mit Liebe gemacht!



Unweit von Stuttgart begeistert der Erlebnispark Tripsdrill mit über 100 originellen Attraktionen wie der Katapult-Achterbahn „Karacho“. Im Wildparadies warten rund 40 verschiedene Tierarten und das Natur-Resort bietet mit komfortablen Schäferwagen und Baumhäusern außergewöhnliche Übernachtungsmöglichkeiten.

**MITMACHEN
UND GEWINNEN!**



Foto: Erlebnispark Tripsdrill



Nähere Infos unter www.tripsdrill.de

**Je 2x
EINTRITTSKARTEN
NACH TRIPSDRILL**

So geht's
Lösungswort per Hauspost an
HPC: B300, BP-RÄTSEL
(Name, Kst.-Stelle und Telefon nicht vergessen)
oder im Intranet
Portalcode@BRSIFI

Horizontal:

- 3. Wenn die E-Klasse „von selbst“ fährt, dann fährt sie...
- 6. Drittes Wort auf S. 20
- 10. Aktuelle Brennpunktausgabennummer in Worten
- 12. Abkürzung IG Metall
- 13. Spendenfonds der Daimler AG auf Initiative des Gesamtbetriebsrats zur Förderung sozialer Projekte
- 14. Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenserfolg
- 19. Das Büro des Standortverantwortlichen (ehemals Werkleiter) ist im Gebäude mit der Nummer...
- 20. Hierzu wird es eine Gesamtbetriebsvereinbarung geben. Ist ein Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Thema der Seiten 22-23
- 22. Fünftletztes Wort, erster Abschnitt auf S. 18
- 23. Abkürzung Gesamtbetriebsrat
- 24. Name der Daimler-Kindertagesstätte am Standort Sindelfingen

Vertikal:

- 1. Regelmäßige Verhandlungen zwischen IG Metall als Arbeitnehmervertreter und Südwestmetall als Arbeitgebervertreter
- 2. Damit starten junge Menschen ins Berufsleben
- 4. Standort für das neue Prüf- und Technologiezentrum
- 5. IG Metall-Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie Vertrauensfrauen und Vertrauensmänner bilden den sogenannten
- 7. Name des neuen Standortverantwortlichen/Werkleiters
- 8. Abk. „earnings before interest and taxes“
- 9. Wahl der IG Metall-Vertreterinnen und -Vertreter für die Verwaltungsstelle Stuttgart. (fand zuletzt vom 03. – 07.12.2015 statt)
- 11. Dafür steht TV z.B. in ERA-TV
- 15. Abk. für „Betriebsrat Sindelfingen“
- 16. Arbeitnehmervertretung
- 17. IG Metall ist eine...
- 18. Hier sind wir Weltmeister mit den Silberpfeilen
- 21. Thema des Artikels auf S. 13

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

Schwäbisch / Englisch für Manager Schwenglisch



- Accountant Dr Zahladrähr aus dr Buchhaldong
- acquisition rate Meglichsd viele neie Kunda gwinna
- after sales service Kundadienschd
- aging workforce Dia alde Kollega
- Agreement Wenn dr Kunde aisiehd, dass mir rechd hend
- Apology Des duad ons echd leid
- area sales manager Dr Haipfler vor Ord
- assessment center Wenn mr sich zomm Affa machd, om an Job zom kriaga
- b2b Gschäftsleit onder sich
- back shop Uffbachene Brezla vrkaufa
- back to the drawing board Bevor no meh Scheißdregg bassierd, fangad mr nommel von vorna a
- base case Von deam miassad mr ausganga
- behind the scenes hälenga
- Benchmarking Gugga was oder wia andere des deand
- blog-monitoring Gugga, was iber da oigene Lada so ällas em Inderned gschriebs wird.
- Brainstorming Älle dengad and troddzdem kommd nix raus

- break-even-point Ab do fängsch a Geld zom vrdiena
- Briefing Saga, was gohd
- brisk trade Wenn's Geschäft laud wia gschmierd
- Browser So a Sofdware-Glombb, ohne dess nedd ens Inderned gugga kasch
- budget at Stuttgart 21 koscheded completion högschdens 2 Milliarda
- budgeted cost of work performed Stuttgart 21 koscheded an oglaubicha Haufa Geld
- bug A Fehlerle en ra Sofdware, midd deam de älle Awender en Wahnsinn dreiba kasch
- burn rate Dia Zeid, bis zu dera ällas Geld weg isch
- business s'Gschäfd
- cash discount Sia kennad ruhig bar zahla, des wird deswega nedd deirer
- cash flow Wenn Geld iebrieg bleibd
- chairman Scheff
- change Widdr so wia friar macha
- change management S' bleibd koin Schdoi uff am andra

KRIEGSERKLÄRUNG



Ich habe wieder eine nette Internetseite entdeckt, auf der das heute übliche global-player-Englisch ganz oifach uff Schwäbisch übersetzt wird. Hier ein Auszug.



www.schwaebisch-schwaetza.de

fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
B	Ammerbuch / Altingen	Tor 5, 7, 9, 16	Normal/Gleitzeit	Ochsenreither, Peter		01 76 / 30 90 88 05
B	Balingen	Tor 1, 10		Birkic, Joso		01 52 / 03 54 50 40
S, B	Balingen / Geislingen	Tor 1	B-Schicht	Koch, Hartmut		01 72 / 94 13 715
S, B	Göppingen / Wendlingen / Wernau	Tor 1	C-Schicht	Bonfert, Ernst		07161 / 6529284
S	Göttelfingen und Umg. BAB Ausfahrt Rottenburg Aral Tankstelle	Tor 1	B-Schicht	Sailer, Helmut		01 73 / 31 53 880
S, B	Ilsfeld / Heilbronn	Tor 1, 80, 81	B-Schicht	Hauke, Tommy	71075	01 78 / 66 09 374
B	Remseck/ N. (Aldingen)	Tor 16	Normal/Gleitzeit	Kaiser, Günther	85681	01 73 / 66 16 875
B	Schömberg, Bad Liebenzell, Unterhaugstett		A-Schicht	Schmidt	64629	07235 / 8962
S	Tuningen/Schwenningen	Tor 5, 9	A-Schicht	Pfeffer, Rudolf		01 78 / 53 37 353 07464 / 96085
S, B	Weitingen u. Umgebung	Tor 5, 7, 16	Normal/Gleitzeit	Schwab, Werner	43219	01 76 / 59 70 58 02
S, B	Villingen-Schwenningen	Tor 1	B-Schicht	Winter, Hans-Jürgen		01 52 / 03 38 04 74
S, B	Frickenhausen / NT	Tor 3	Gleitzeit 5:30-15.00	Antolaki, P.		0152 / 63555420
B	Weinstadt/ 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