



BRENNPUNKT

Mit Fussball-EM Spielplan

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

Erfolgreiche Einigung

Eine anstrengende Tarifrunde liegt hinter uns. Nach vier Verhandlungsrunden und zahlreichen Warnstreiks – drei allein am Standort Sindelfingen – konnten sich die Verhandlungspartner am 13. Mai 2016 in einem 14-stündigen Verhandlungsmarathon auf ein Ergebnis einigen. Die Große Tarifkommission in Baden-Württemberg hat das Ergebnis am 2. Juni angenommen.

Herzlich willkommen Erwin! 6
Vorstellung des neuen VK Leiters

Halbzeit für die Brückenpraktikanten 16-17

Pilotprojekt EMO: 26-27
Beschäftigte aus Montagebereichen werden für Planungstätigkeiten qualifiziert

ProCent Palliativ Care 14-15
Abschied im Kreis der Familie



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit einem lachenden und einem weinenden Auge gehen wir aus der **Tarifrunde 2016**. Wir sind stolz darauf, dass wir mit unseren IG Metall-Betriebsräten, Vertrauensleuten und der ganzen Belegschaft so große Aktionen auf die Beine stellen und die Tarifrunde zu einem guten Abschluss bringen konnten (S.4-5).

Auf der anderen Seite war dies die letzte Tarifrunde mit unserem langjährigen Vertrauenskörperleiter Joachim Nisch (S. 28-29). Wir danken Joachim für viele gemeinsame erfolgreiche Jahre und wünschen ihm für seinen wohlverdienten Ruhestand Gesundheit und alles Gute.

Gesund bis ins Alter arbeiten - Joachim hat es geschafft. Damit dies keine Wunschvorstellung für die Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen bleibt, setzt sich der Betriebsrat unentwegt für bessere **ergonomische Arbeitsbedingungen** ein. Im Warenversand in Bau 40 konnte mit relativ wenig Aufwand viel erreicht werden (S.18-19). In der Kommissionierung der EMO können wir leider keine großen Erfolge berichten, aber wir sind vor Ort und geben den Beschäftigten auf S. 8-11 eine Stimme.

Alles andere als stimmig waren die Verhältnisse zwischen Erdgeschoss und Keller im **Planquadrat** auf der Hulb. Der Brennpunkt war vor Ort und berichtet aus einem Baustellentagebuch, das seines Gleichen sucht (S.12-13).

„Jeden Tag eine gute Tat“ heißt das alte Pfadfinderspruchwort. Mit **ProCent** leisten circa 80 % aller Beschäftigten einmal im Monat ihren Beitrag für eine bisschen bessere Welt. Was Cent-beträge bewirken können zeigt das Projekt des Palliativ Care-Teams (S.14-15).

Nach einer Erfolgsgeschichte sahen die Verhandlungen der erweiterten paritätischen Kommission um die **Entgeltgruppe 17** lange Zeit nicht aus. Doch nach jahrelangem, zähen Ringen konnten die Arbeitnehmervertreter nun endlich durchsetzen, was wir seit der ERA-Einführung fordern: die Einstufung von Sachbearbeitern mit besonderer Fachkompetenz in die EG 17 (S. 20-21).

Seit Anfang April nehmen 40 **Brückenpraktikanten** die Gelegenheit wahr, einen Einblick in die Arbeitsabläufe bei Daimler zu bekommen (S. 16-17). Wir freuen uns über die positive Rückmeldung aus den Bereichen und darü-

ber, dass so viele Kolleginnen und Kollegen die Chance zum Austausch nutzen.

Auch bei der **Altersteilzeit** konnten wir einen tollen Erfolg verbuchen: Alle Beschäftigten, die gemeldet haben, dass sie in ATZ gehen wollen, können dies tun! Dieses und weitere aktuelle betriebliche Themen haben wir auch Ende letzten Monats bereits auf unserer Beauftragtenvollversammlung (S. 3) berichtet. Die Beauftragten unterstützen den Betriebsrat bei der Kommunikation in die Bereiche, damit wir alle Informationen immer schnellstmöglich vor Ort bringen.

Immer bestens informiert! Das sind die IG Metall-Vertrauensleute und -Mitglieder. **Dabei sein lohnt sich!**

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt
stellv. Betriebsratsvorsitzender



Beauftragtenvollversammlung

Am 17. Mai lud der Betriebsrat seine Beauftragten zu einer Vollversammlung in Bau 24 ein. Die Beauftragten am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen unterstützen den Betriebsrat bei der Kommunikation mit den Beschäftigten, damit alle wichtigen Informationen möglichst zeitnah in die Mannschaft getragen werden können.

Der Vorsitzende des Betriebsrats am Standort Sindelfingen Ergun Lümali berichtete über aktuelle betriebliche Themen und bedankte sich bei den Beauftragten für die tatkräftige und solidarische Unterstützung bei der diesjährigen Tarifrunde.

In seinem Vortrag ging er auf die erst kürzlich getroffene Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Unternehmen zu den Altersteilzeitkontingenten am Standort Sindelfingen ein. Der Betriebsrat kündigte bereits Anfang 2015 an, dass man allen Beschäftigten am Standort Sindelfingen den Wunsch nach einem Altersteilzeitvertrag erfüllen wolle. Dieses Versprechen wurde nun erfolgreich eingelöst.

Weiter ging Ergun Lümali auf die Zukunftspläne und das Produktionsprogramm für den Standort Sindelfingen ein. „Wir haben eine tolle Mannschaft in Sindelfingen, die immer wieder bewiesen hat, dass sie die besten Autos der Welt bauen kann. Wir haben uns die Weiterentwicklung unseres Standorts im Rahmen des Zukunftsbilds Sindelfingen 2020+ und darüber hinaus angeschaut. Da geht noch mehr. Insbesondere wollen wir zukunftsfähige Produkte, und neue Geschäftsmodelle mit einbeziehen, z. B. das Thema Elektromobilität.“

Ein weiteres Thema waren die laufenden Verhandlungen zur Gastro GmbH. Ergun Lümali erklärte welche Herausforderungen, aber auch Chancen der Beitritt mit sich bringt und betonte, dass die Stammebelegschaft selbstverständlich mit den bisherigen Konditionen abgesichert ist.

Er ermutigte die Beauftragten, sich aktiv an den Standortthemen zu beteiligen und die Beauftragtenvollversammlung weiterhin als Diskussionsplattform für betriebliche Themen zu nutzen.



Inhalt

Seiten	Themen
4-5	Tarifrunde 2016 Dank an alle Teilnehmer!
6	Neuer VK-Leiter Erwin Unger
7	1. Mai Sindelfinger Beschäftigte beim Tag der Arbeit
8-11	Ergonomie im Set Kom Bereich
12-13	Baustelle Werkstatt im Planquadrat
14-15	ProCent Palliativ Care-Team
16-17	Brückenpraktikanten Halbzeitbericht
18-19	Ergonomie im Warenversand
20-21	EG 17 Betriebsrat erfolgreich
22	Entgelt für Ingenieure
23	Bau 40 Fremdvergabe
24-25	JAV Jugendversammlung
26-27	Pilotprojekt EMO Qualifizierung für Planungstätigkeiten
28-29	Abschied VK-Leiter Danke Joachim Nisch
30	Gemischtes Spende, Krieg's Erklärung
31	Brennpunkt Rätsel 5 glückliche Gewinner
32	Fahrbörsen
+	Spezial: EM Spielplan

Impressum

Herausgeber:

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

Redaktion:

Anne Katrin Brunsch (Redaktionsleitung und Pressekontakt)
Christian Stöckl
Brigitte Baisch
Sandra Gottschling
Marcel Breining (JAV)
Dr. Jürgen Werner

Fotos:

Sofern nicht anders vermerkt: Betriebsrat, Daimler AG

Kontakt:

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

Gesamtherstellung:

aigelb/McDeere

WIR für mehr – Tarifrunde 2016

Eine anstrengende Tarifrunde liegt hinter uns. Nach vier Verhandlungsrunden und zahlreichen Warnstreiks – drei allein am Standort Sindelfingen – konnten sich die Verhandlungspartner am 13. Mai 2016 in einem 14-stündigen Verhandlungsmarathon auf folgendes Ergebnis einigen:



- » Die Entgelte für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie werden ab dem 1. Juli 2016 um 2,8 % erhöht.
- » Für die Monate April bis Juni gibt es eine Einmalzahlung von insgesamt 150 Euro.
- » Ab dem 1. April 2017 steigen die Entgelte um weitere 2,0 %.
- » Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2017.

Angesichts unserer Forderung von 5% mehr, halten wir die erzielten Entgeltsteigerungen für einen tragfähigen Kompromiss. "Wir sind sehr stolz auf die Haltung, die unsere Belegschaft zeigt. Denn wieder einmal hat sich gezeigt, dass Zusammenhalt und Beharrlichkeit wichtig sind, um seine Ziele zu erreichen.

16. März 2016

Auftakt der Tarifverhandlungen

Rund 200 Sindelfinger Beschäftigte haben sich zur Auftaktveranstaltung vor der Böblinger Kongresshalle versammelt.



14. April 2016

Zweite Verhandlungsrunde in Karlsruhe

Mehr als 2.500 Metallerinnen und Metaller haben vor den Verhandlungen die Forderung nach 5 % mehr Entgelt unterstützt.



Quelle: www.graffiti-foto.de

30. April 2016

Das Ende der Friedenspflicht ist der Auftakt für erste Warnstreiks im Werk Sindelfingen

Die Beschäftigten in der Frühschicht beteiligten sich am Warnstreik und versammelten sich zu Kundgebungen in der EMO, der ATS und vor Bau 24.



28. April 2016

Dritte Verhandlungsrunde mit Kundgebung in Pforzheim

Vor der dritten Verhandlung in Pforzheim hatten sich rund 800 Sindelfinger Beschäftigte den mehr als 3.000 Metallerinnen und Metaller aus Baden-Württemberg angeschlossen, um bei einem Demonstrationszug für die Forderung nach 5 % mehr Lohn und Gehalt zu protestieren.



In seiner Ansprache vor Bau 24 fand der Vorsitzende des Betriebsrats am Standort Sindelfingen Ergun Lümali klare Worte für das Angebot der Arbeitgeberseite, indem er es als unzureichend abtat und auf eine deutliche Nachbesserung drängte.

Insgesamt haben sich 222.001 aus 938 Betrieben an Warnstreikaktionen in Baden-Württemberg beteiligt – das ist eine Zahl, die für sich spricht. Ohne diese rege Beteiligung wäre ein solches Ergebnis nicht möglich gewesen“, so der Vorsitzende des Betriebsrats am Standort Sindelfingen, Ergun Lümali.

9. Mai 2016 Große Warnstreikaktion in Sindelfingen

Auch dieses Jahr ließen die Beschäftigten ihren Ideen freien Lauf.



Rund 10.000 Sindelfinger Beschäftigte beteiligten sich an der Warnstreikaktion mit Kundgebung vor Tor 7. Die lokale Presse berichtete daraufhin über die große Beteiligung am Standort Sindelfingen.



Insgesamt beteiligten sich 222.001 Beschäftigte aus 938 Betrieben an Warnstreikaktionen in Baden-Württemberg.



4. Mai 2016 Zweiter Warnstreik im Werk Sindelfingen

Wieder tritt die Frühschicht zum Warnstreik in der EMO, der ATS und vor Bau 24 an.



Der Vorsitzende des Betriebsrats am Standort Sindelfingen Ergun Lümali zeigte sich beeindruckt von der Standhaftigkeit der Beschäftigten.

13. Mai 2016 Tarifergebnis 2016



Nach knapp 8 Wochen im Tarifstreit konnten sich die Parteien einigen.



Neuer VK-Leiter am Standort Sindelfingen Nur gemeinsam sind wir stark!

Die IG Metall-Vertrauensleute am Standort Sindelfingen haben Ende April ihre neue Vertrauenskörperleitung gewählt: Erwin Unger ist VK-Leiter, Carmen Schäfer und Eleftherios Tolmidis sind stellvertretende VK-Leiter. Urgestein Uwe Rau unterstützt das Team weiterhin in seiner Funktion als Schriftführer.

Seit seiner Wahl im April 2016 hieß es für Erwin Unger (37), sich schnell in sein neues Amt als neuer VK-Leiter der rund 1.000 IG Metall-Vertrauensleute am Standort Sindelfingen einzuarbeiten, denn die Tarifrunde stand unmittelbar bevor. Den Sprung ins kalte Wasser hat der engagierte Gewerkschafter, der seit seinem Berufsstart bei Daimler Mitglied der IG Metall ist, gemeistert.

Nun tauchen er und seine VKL-Kolleginnen und -Kollegen in den Arbeitsalltag ein. Erwin Unger, dem Verlässlichkeit und Kontinuität wichtig sind, schätzt die Arbeit seines Vorgängers Joachim Nisch sehr und

würde gerne direkt an dieser anknüpfen. „Mir ist es sehr wichtig, die IG Metall-Mitgliedergewinnung am Standort voranzutreiben, denn nur im Kollektiv sind wir stark, können helfen und etwas erreichen. Das hat sich erst wieder bei der zurückliegenden Tarifrunde gezeigt“, so Erwin Unger.

STARKE BASIS UND VIEL ENGAGEMENT

Der gelernte KFZ-Mechaniker ist 2000 bei Daimler wieder eingestiegen. Gestartet ist er in der Montage S-Klasse und wurde dort 2006 zum IG Metall-Vertrauensmann gewählt; schon damals hat er sich gewissen-

haft um die Anliegen seiner Kolleginnen und Kollegen gekümmert. Dass die Vertrauensleute an ihn glauben und großes Potenzial in ihm sehen, haben sie durch die Wahl bestätigt.

Auch im privaten Umfeld engagiert sich der zweifache Vater, der mit seiner Familie in Hechingen lebt: Er ist sowohl im Kindergarten als auch in der Schule seiner Kinder als Elternbeirat aktiv.

Erwin Unger stellt zu seinem Amtsantritt klar: „Ich möchte für alle hier am Standort da sein und mache keine Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten.“



Erwin Unger will mit seinem Team die IG Metall am Standort Sindelfingen stärken.

V.l.: Eleftherios Tolmidis, neugewählter stellvertretender VK-Leiter und Vertrauensmann Presswerk; Erwin Unger, Vertrauenskörper-Leiter am Standort Sindelfingen; Carmen Schäfer, neugewählte stellvertretende VK-Leiterin und Betriebsrätin und Uwe Rau, VKL-Schriftführer und Vertrauensmann RD.



1. Mai: Tag der Arbeit

Mehrere Hunderte Beschäftigte beteiligten sich zum Tag der Arbeit am Sindelfinger Demonstrationszug des DGB mit anschließender Kundgebung.

Unter dem Motto „Zeit für mehr Solidarität“ marschierte der Demonstrationszug vom Sindelfinger Bahnhof zum Marktplatz. Dort trafen sie sich zur Kundgebung, zu der insgesamt rund 1.000 Menschen zusammenkamen. Gute Arbeit, sichere Renten und gute Bildung standen dabei im Mittelpunkt der Kundgebung.

Zudem wurden aktuelle politische

Themen angesprochen. Dazu gehörten die Integration von Flüchtlingen, fehlende Investitionen in öffentliche Einrichtungen wie Schulen, Kitas und Verkehrswege sowie die Abschaffung der Zwei-Klassen-Gesellschaft. Die Gewerkschaften fordern seit langer Zeit ein Gesetz, das den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen wirksam verhindert.

Einer der Kundgebungsredner war Joachim Nisch, der in seiner Funktion als Vorsitzender des DGB-Kreisverbandes die Veranstaltung leitete. In seiner Ansprache mahnte er die Arbeitgeber an, ihr Angebot in der ak-



Joachim Nisch

tuellen Metall- und Elektroindustrie deutlich zu verbessern. Die Beschäftigten hätten einen fairen Anteil an dem andauernden wirtschaftlichen Erfolg der Branche mehr als verdient.

Erwin Unger
VK-Leiter Standort
Sindelfingen



„Ich bin heute hier, um mit meinen Gewerkschaftskollegen für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu demonstrieren. In meiner neuen Rolle als Vertrauenskörperleiter der IG Metall am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen liegt es mir besonders am Herzen, unsere Mitglieder für diese Themen zu sensibilisieren. Nur als Einheit können wir unseren Forderungen im Unternehmen und in der Politik erfolgreich Nachdruck verleihen.“



Quelle: DGB

Kommissionierung EMO

Eine schmerzhaft Erfahrung

Der Betriebsrat soll nicht immer nur meckern. Die Arbeitnehmervertreter sollen dem Unternehmen melden, was nicht stimmt und ihm Zeit geben, das Problem zu beheben. Was aber, wenn sich trotz aller kooperativen Hinweise nichts ändert? So wie in der Kommissionierung des Endmontagewerk Motoren/Getriebe (EMO). Im Herbst 2015 hat sich unsere Redaktion von der Situation dort selbst ein Bild machen dürfen und wartet seither darauf, die positiven Änderungen zu präsentieren.

Es ist eng in der Kommissionierung auf der EMO. Hohe, dicht mit Teilen bestückte Regale ziehen sich in langen Gängen durch die Halle 513. Ein Zwischenboden aus Eisengittern dient als obere Ebene. Wer nicht schwindelfrei ist, schaut hier nicht so gerne nach unten. Im unteren Bereich hat man zwar festen Boden unter den Füßen, sieht dafür aber deprimierend wenig Tageslicht.

Hier im Set-Kom-Bereich sind 20 Beschäftigte in 2 Schichten tätig. Sie bestücken Wagen mit den Teilen, die in der Motorenfertigung benötigt werden. Ein einfacher Job? Unsere Brennpunkt-Redakteurin tat sich schon schwer, auch nur eines der sperrigen Teile aus einer der Kisten im Regal zu ziehen, ohne sich den Rücken zu verrenken. Schwer vorstellbar, diese Tätigkeit wiederholt Tag für Tag auszuführen.

REGAL IST NICHT GLEICH REGAL

„Mein Rücken ist eh schon kaputt“, antwortet Joachim Basler auf die



Streckübungen: um an die hinteren Teile zu gelangen, muss dieser Beschäftigte sich seitwärts zwischen zwei Boxen bücken.

Frage, wie er das aushält und zuckt resigniert mit den Achseln. Er ist gerade in der Getriebebrücke eingesetzt. Dort muss er sich jedes Mal tief ins Regal beugen wenn er etwas aus einem der Fächer nehmen will. In der Praxis bedeutet das, dass er seitwärts mit einer Hand nach dem ge-

fragten Teil greift und es mit Schwung herausreißt. Das führt zu einer dauerhaften einseitigen Belastung, die alles andere als ergonomisch ist. Wer das jahrelang machen muss wundert sich eher, wenn sein Rücken nicht kaputt geht. Auch die kurzen Rotationszyklen entlasten hier nur bedingt. Unsere Redakteurin betrachtet die Anordnung verwundert. Gibt es da keine bessere Vorgehensweise? „Natürlich gäbe es hier eine Lösung“, erklärt Betriebsrätin Denise Rumpeltes. „Die Teile könnten geschickter angeordnet werden, so dass man mit beiden Händen danach greifen kann. Ideal wären natürlich Ladungsträger, welche die zweite Ebene anheben. Dies hat uns auch die Vorsitzende des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit Eva von der Weide bei einem Sicherheitsrundgang bestätigt.“

Eine einfache Lösung, mit der man die Gesundheit der Leute auf lange Sicht erheblich schonen würde. Warum wird sie also nicht umgesetzt? Die Antwort ist so traurig wie ge-

wöhnlich: Es geht wie immer ums Geld. Die Regale auf der EMO sind eng mit Teilen beladen. Für eine mitarbeiterfreundlichere Anordnung würde mehr Platz benötigt und Fläche kostet Geld.

Ein Problem der Körpergröße

Um nicht mehr Fläche zu brauchen, wir in die Höhe gebaut. Dies hat zur Folge, dass sich die Beschäftigten nicht nur tief bücken, sondern auch extrem strecken müssen, um an die im oberen Bereich einsortierten Teile zu kommen.

Irritiert betrachtet unsere Redakteurin auch die brusthohen Eisenstangen, unter denen sich die Beschäftigten im Motorlager Anbauteile Kat hindurchbücken müssen, wenn sie die dort gelagerten Teile erreichen wollen. Angeblich stören diese einen durchschnittlich großen Mensch bei ihrer Tätigkeit nicht. Wer allerdings



Manuela Gold ist für eine Frau nicht besonders klein – dennoch muss sie auf Zehenspitzen auf einem schmalen Absatz balancieren, um an die oberen Teile zu gelangen.



IG Metall-Vertrauensmann Matthias Dittus: Die Beschäftigten, die hier arbeiten, hätten eine Erschwerniszulage verdient.“

unter 1,70 m groß ist, der muss sich jedes Mal unter der Stange hindurchbücken. Als großer Mensch kann man zwar theoretisch über die Stange rüber greifen, hat dann aber den Kopf vor der über dem Fach gelagerten Box und sieht nichts.

Etwa 1 Tonne Gewicht die Stunde

Nächster Selbstversuch. „Versuch doch mal, die kleine Kiste da hinten im Regal nach vorne zu ziehen“, schlägt IG Metall-Vertrauensmann Matthias Dittus unserer Redakteurin lächelnd vor. Das sollte zu schaffen sein. Aber die so kleinen, fast niedrig wirkenden Kisten stellen ein größeres Problem dar als vermutet – sie sind verdammt schwer! Die müssen die Beschäftigten nicht wirklich selber bewegen, oder? Dafür gibt es doch Stapler und sonstiges Gerät! Ja, die gibt es, aber die Logistik fährt eini-

ge Teile, wie z. B. die Abschirmbleche, nur von außen an die Regale und stellt sie an der Seite ab. Die Kisten müssen dann von den Beschäftigten in der Kommissionierung selbstständig in die Regale gehievt und an die richtige Stelle geschoben werden.

Auch hier gäbe es natürlich eine Lösung. Die Logistiker könnten die Kisten mit dem passenden Gerät an die richtige Stelle stellen. Früher haben sie den Kolleginnen und Kollegen aus der Kommissionierung da auch freundlich unter die Arme gegriffen. Dann kam ein neuer Teamleiter und untersagte die kollegiale Unterstützung. Sie koste zu viel Zeit, die man sparen könne, damit die Zahlen in der Logistik besser aussehen. Was der Set-Kom-Bereich dann mache, wäre sein Problem.

Ein Paradebeispiel in Daimler-Bereichsdenke. Um in der Kommissionierung einen Schritt nach vorne zu machen, müssten die Verantwortlichen der Logistik mit den Kollegen an einem Strang ziehen. Aber hier scheinen die Bereichszahlen wichtiger, als das Gesamtbild – an den Einzelzielen werden die Verantwortlichen schließlich gemessen. Die Last tragen wie so oft die Beschäftigten.

Über Gittern

Weiter geht es über die Gitterböden der oberen Ebene. Unsere Redakteurin mag gar nicht so recht nach unten sehen. Es ist nicht besonders tief, aber sie ist nicht schwindelfrei. Die Böden sind aus Gittern und nicht aus soliden Platten, damit zumindest etwas Licht in die untere Ebene dringt und die Luft zirkulieren kann. Die opti-



male Lösung ist dies aber nicht, denn die Kanten der einzelnen Gitter sind ein Hindernis, wenn man die zu beladenen Wagen darüber schieben muss. Außerdem federn sie nicht und bieten somit keinen ergonomisch guten Untergrund für die tägliche Arbeit. Der Fachbereich hat nach langen Diskussionen nun aber zumindest zugestimmt, ein Gutachten über die Böden einholen zu lassen. Die DEKRA war inzwischen für eine Vibrationsmessung vor Ort, ein Ergebnis der Messung lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

VERHEDDERTE KABELSÄTZE

Über eine Treppe gelangt man in den unteren Bereich. Es ist düster, aber

dennoch der Bereich, in dem die Leute lieber eingesetzt sind, denn hier im Kabelsatz lagern die leichteren Teile. Unsere Redakteurin wird zum nächsten Selbstversuch gebeten. Sie mag gar nicht mehr so recht, denn sie hat gelernt, dass mit anfassen im Set-Kom-Bereich eine schmerzhaft Angelegenheit werden könnte.

Diese neue Erfahrung wird auch gleich bestätigt. Denn die hier gelagerten Kabel verheddern sich schnell und man kriegt sie nur heraus, wenn man kräftig zieht. Wenn man aber zu heftig zieht, dann knallt einem das Kabel schnell mit Schwung gegens Bein oder auch mal ins Gesicht. Den

wenigsten Beschäftigten in der Kommissionierung gefällt diese Art der Selbstgeißelung, aber die Zeiten sind zu eng getaktet, als dass die Leute die Chance hätten, die Kabel in Ruhe zu entwirren. Das erhöht den Stress. Vor allem, da die Fächer der Wagen, in die die Kabel gesteckt werden müssen zu schmal sind und die Kabel gerne postwendend wieder herausfallen.

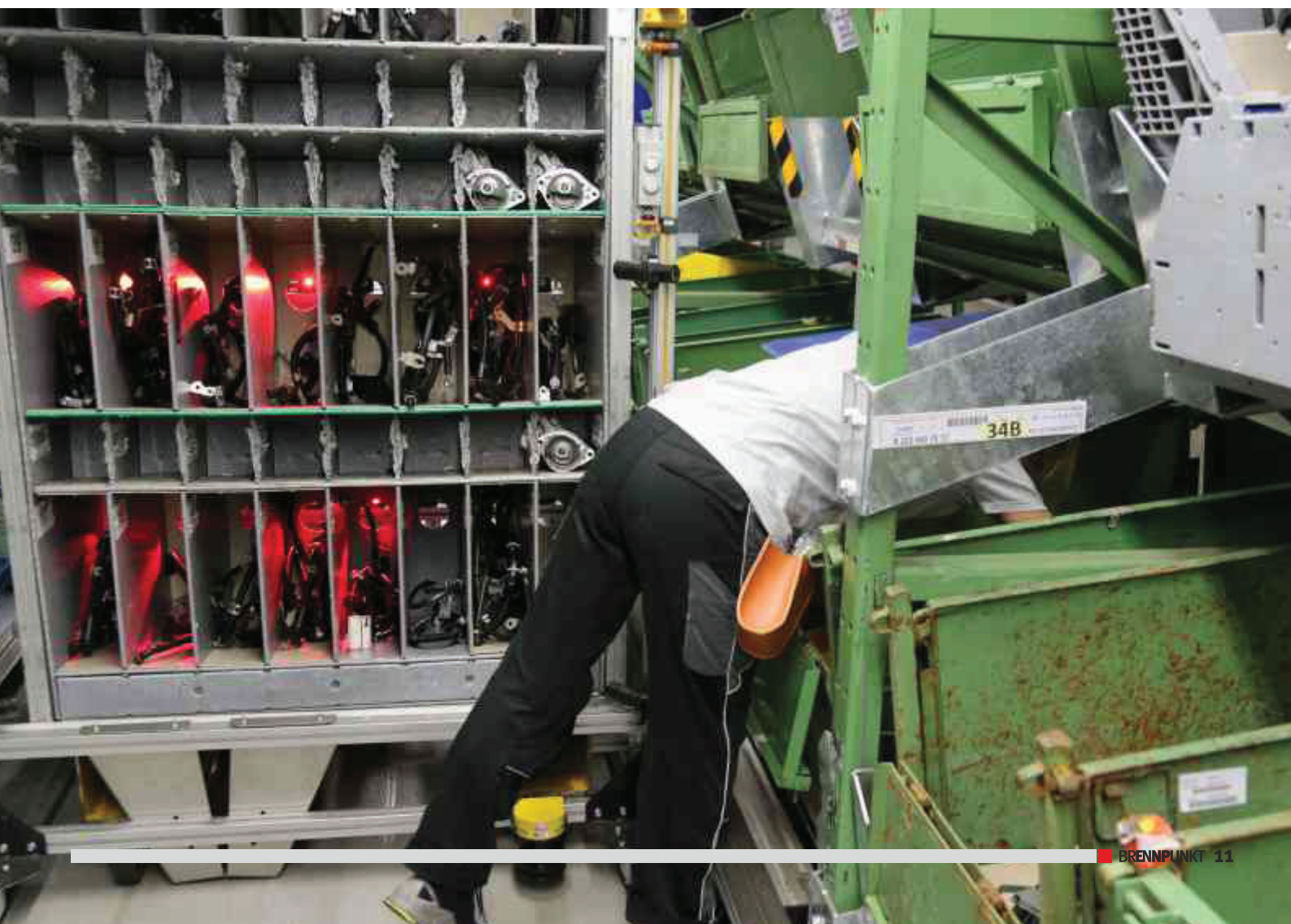
Ein Problem, das auch die Kollegen in der Linie kennen, also sollen die Kabelsätze jetzt gebunden werden. Das löst zwar das Problem für die Beschäftigten in der Linie, nicht aber für die in der Kommissionierung. Nur verständlich, dass das Team frustriert ist.

EMO– BEREICH ZWEITER KLASSE?

Warum hakt es auf der EMO, wenn es doch Lösungsansätze gäbe? Die Gespräche zwischen Betriebsrat und Verantwortlichen laufen seit über 2 Jahren, jetzt soll ein Experte hinzugezogen werden. Einen Arbeitsversuch mit Triplex-Regalen hat auch schon stattgefunden. Betriebsrat und Beschäftigte fanden ihn erfolgreich, die Unternehmensvertreter nicht. Die geringe Verbesserung würde die höheren Kosten nicht rechtfertigen, wurde den Bereichsbetriebsräten mitgeteilt.

Schade, da Beschäftigte und Betriebsräte aktiv Vorschläge einbringen und das Gespräch suchen. Vor Jahren gab es mal ein Projekt, aber dieses verlief aus diversen Gründen im Sande. Darauf wird nun gerne immer wieder verwiesen, so als würde das aufewig alles entschuldigen. „Dabei gäbe es neben der unbeliebten Flächenlösung einfache, schnell umsetzbare Wege“, ärgert sich IG Metall-Vertrauensmann Matthias Dittus. „Schon die Optimierung des Winkels, in dem einige Kisten in den Regalen stehen, könnte für die Übergangszeit einiges bewirken.“

„Wir Betriebsräte haben die Ergonomieoffensive aus gutem Grund vor Jahren ins Leben gerufen. Jeder Beschäftigte hat ein Recht darauf, gesund seinen Ruhezustand zu erreichen. Da gilt für meine Leute hier auf der EMO nichts anderes, als für die Kolleginnen und Kollegen im Werk. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass hier endlich die nötigen Verbesserungen umgesetzt werden“, unterstreicht Bereichsbetriebsrätin Denise Rumpeltes.



Baustelle Werkstatt im Planquadrat Betriebsrat setzt sich für schnelle Besserung ein

Im alten Multec-Gebäude auf der Hulb entstanden seit Anfang letzten Jahres neue Arbeitsplätze. Während im Erdgeschoss ein modernes Bürokonzept überzeugt, befand sich einen Stock tiefer bis vor kurzem noch eine riesige Baustelle. Aufgrund von Verzögerungen bei den Umbaumaßnahmen waren weder die Arbeitsplätze der Beschäftigten noch das Arbeitsumfeld in einem bezugsfähigen Zustand. Das hat die Führungsetage jedoch nicht davon abgehalten, die Kolleginnen und Kollegen dort einzuziehen zu lassen.

Der Betriebsrat reagierte und hat durch stetigen Druck auf die Verantwortlichen flächendeckende Verbesserungen erreichen können. Der BRENNPUNKT war bereits Anfang des Jahres vor Ort und hat sich ein Bild von der Situation gemacht. Nun haben wir uns bei einem zweiten Besuch davon überzeugen können, dass sich die Dinge nach Intervention des Betriebsrats zum Besseren wenden.

ALLES PLAN IM PLANQUADRAT?

Bunte, aber weiche Farben sind die ersten Auffälligkeiten, die wir wahrnehmen, als wir das Gebäude an der Ehningerstraße betreten. Uns gefällt der Comicstyle: frech und frisch.

Das Konzept scheint anzukommen, denn es schwirren schon einige smarte und geschäftstüchtige Menschen in „Casual Wear“ (Sakko ohne Krawatte) herum und führen vermeintlich Selbstgespräche. Der zweite Blick klärt auf: Sie telefonieren strahlungsarm über die Headsets ihrer Smartphones, andere wischen emsig über ihre Tablets, die selbstverständlich per WiFi mit dem hier eingerichteten Hotspot verbunden sind.

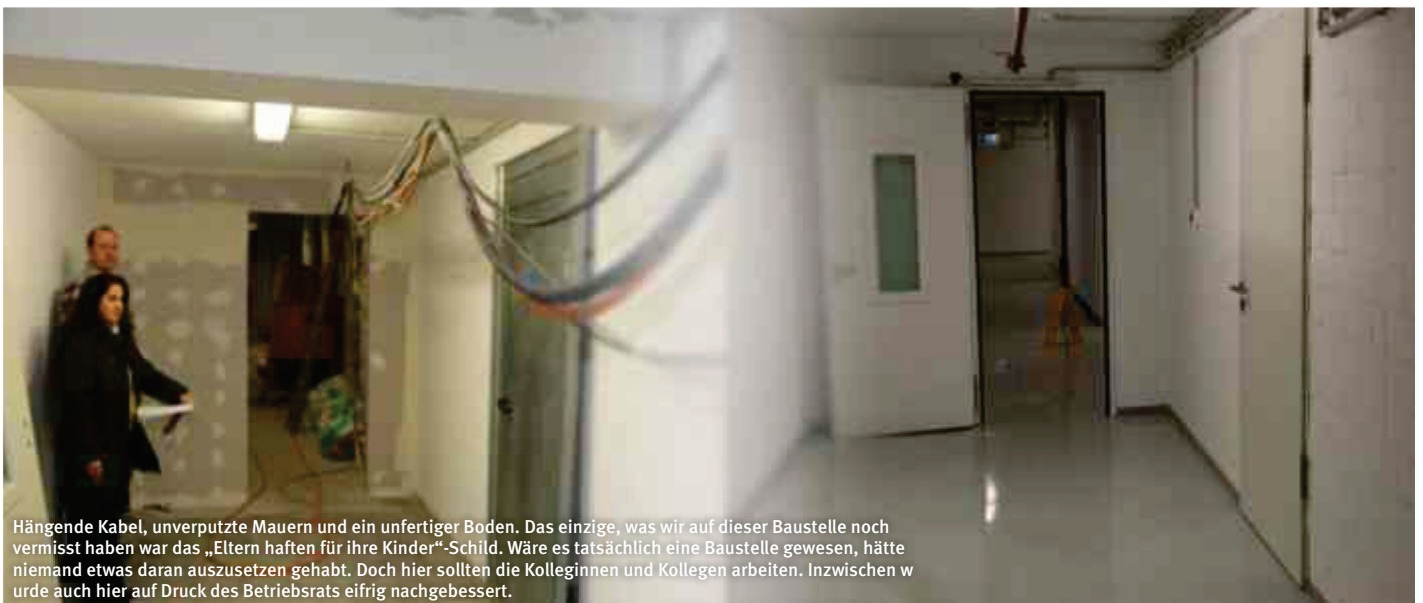
Es riecht nach frisch gebrühtem Kaffee und das gedämpfte Licht sorgt für eine angenehme Atmosphäre. Die Beschäftigten wirken jedenfalls nicht genervt. Aha, so soll sie also aussehen, die Welt von morgen, welche quasi heute schon hier beginnt. Sehr schön.

VOM MODERNEN BÜRO IN DIE STICKIGE BAUSTELLE

Nur eine Etage tiefer sah die Arbeitswelt bei Einzug Anfang des Jahres noch ganz anders aus: Lärm, Dreck, kalte Zugluft und andere Störfaktoren waren da noch nicht behoben.

Seit mehreren Monaten sind hier im Untergeschoss des Planquadrats etwa 130 Beschäftigte aus der Anlaufabrik untergebracht. In der neuen Werkstatt sollen die Kolleginnen und Kollegen aus dem Modellbau und dem Rapid Prototyping zukünftig ihre Arbeit verrichten.

Nur leider sah die Werkstatt zum Zeitpunkt des Umzugs noch nach allem anderen aus, als nach einem Arbeitsplatz. Denn während der Umbauphase war es immer wieder zu Verzögerungen und Problemen gekommen. Dennoch mussten die Beschäftigten zum vorgegebenen Termin in die unfertigen Räumlichkeiten ziehen.



Hängende Kabel, unverputzte Mauern und ein unfertiger Boden. Das einzige, was wir auf dieser Baustelle noch vermisst haben war das „Eltern haften für ihre Kinder“-Schild. Wäre es tatsächlich eine Baustelle gewesen, hätte niemand etwas daran aussetzen gehabt. Doch hier sollten die Kolleginnen und Kollegen arbeiten. Inzwischen wurde auch hier auf Druck des Betriebsrats eifrig nachgebessert.



Die Sanitärräume sollten bereits im Dezember fertiggestellt werden. Das linke Foto entstand Ende Januar 2016. Inzwischen hat sich einiges getan, das rechte Foto zeigt den aktuellen Stand.

Vertrauensmann Dirk Schmidt-Ludwig beschreibt, wie er und seine Kolleginnen und Kollegen die Situation erleben: „Als ich nach Weihnachten ins Planquadrat zur Arbeit kam, war ich schockiert über die Zustände, die an meinem Arbeitsplatz herrschten. Meine Abteilung TF/AF1 ist in einen „Rohbau“ gezogen.“

BETRIEBSRAT GREIFT EIN

Bei der Bereichsbetriebsrätin Dimitra Koemtziou gingen daraufhin massive Beschwerden ein. Die Arbeitnehmervertreterin machte sich vor Ort umgehend selbst ein Bild und traute ihren Augen kaum. Sie kritisiert die Entscheidung zum verfrühten Umzug in das unfertige Planquadrat:

Dimitra Koemtziou
Betriebsrätin aus dem
Koordinationsausschuss Techfabrik



„Die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld waren zum Zeit des Umzugs schlichtweg nicht fertig. Die Missstände sprangen einem an jeder Ecke ins Auge. Ich habe immer wieder mit Nachdruck angemahnt, dass wir unsere Kolleginnen und Kollegen nicht ernsthaft in diese Baustelle schicken können; gemacht wurde es trotzdem.“

Dimitra Koemtziou wandte sich unverzüglich an die zuständigen Führungskräfte. Auf Druck von ihr und dem Koordinationskreisvorsitzenden Stefan Heinzl kam Bewegung in die „Baustelle“ und eine Reihe von Maßnahmen zur schnellen Besserung wurde beschlossen.

GEMEINSAM MIT DEN BESCHÄFTIGTEN

Seit einigen Wochen gibt es nun eine wöchentliche Regelkommunikation zu der die IG Metall-Vertrauensleute, die vor Ort Beschäftigten und Vertreter des Betriebsrats mit Führungskräften zusammenkommen, um sich über die Entwicklung der Baumaßnahmen auszutauschen. Die wöchentlichen Treffen sollen als konstruktive Diskussionsplattform dienen.

„Wir führen nun eine Mängelliste, dort können die Kolleginnen und Kollegen vor Ort die festgestellten Mängel eintragen. Unsere Liste ist öffentlich und soll dafür sorgen, dass die entsprechenden Mängel zeitnah behoben werden. Inzwischen sind über 200 kleine und große Probleme zusammengekommen, von denen bereits eine Vielzahl behoben werden konnten“, so die Betriebsrätin Dimitra Koemtziou.

Die noch ausstehenden Arbeiten sollen bis zum Sommer fertig gestellt werden.



Für den Abschied im Kreis der Familie

Das Krankenhaus ist für schwerst- und unheilbar kranke Patienten ein Ort, der zu ihrem unfreiwilligen Lebensmittelpunkt geworden ist. Martina Steinbrenner, Beschäftigte am Standort Sindelfingen, engagiert sich mit dem Verein Palliativ Care-Team im Kreis Böblingen e.V., damit unheilbar kranke Menschen aller Altersgruppen zu Hause versorgt werden können. Rund um die Uhr, an 365 Tagen im Jahr. Bei ProCent hat sie ein Projekt eingereicht, das speziell die jüngsten Patienten und ihre Angehörigen bei der häuslichen Pflege unterstützt.

Anfang des Jahres fand die Auftaktveranstaltung zum Start des Kinder Palliativ Care-Teams (KiPaCT) im Klinikum Stuttgart statt, das im Kinderkrankenhaus Olgahospital seinen Stützpunkt hat. Der Wirkungskreis der neu geschaffenen KiPaCT-Teams liegt 120 Kilometern rund um das „Olgäle“. Die Schirmherrschaft haben die Gattin des Ministerpräsidenten Gerlinde Kretschmann und der ehemalige VfB-Profi-Fußballer Hansi Müller übernommen. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung erhielt das Klinikum einen ProCent-Scheck über 12.500 Euro als Beitrag für die Grundausstattung der Teams.



Die BRENNPUNKT-Redaktion hat nach der Veranstaltung mit Projekteinsteigerin und Daimler-Mitarbeiterin Martina Steinbrenner gesprochen.

BRENNPUNKT: Liebe Frau Steinbrenner, woher nehmen Sie die Kraft für all Ihre Projekte mit dem Verein?

Martina Steinbrenner: Wenn man sterbenskranke Menschen fragt, was

sie sich wünschen, wollen die Meisten nur eins: Zuhause sein. In ihrem gewohnten, privaten Umfeld. So habe ich es auch bei meinem eigenen Bruder erlebt. Doch leider war das damals trotz des gesetzlichen Anspruchs auf diese Versorgung an 365 Tagen im Jahr aufgrund der noch nicht vorhandenen Strukturen nicht möglich. Unser Verein unterstützt Palliativ Care-Teams, damit in Zukunft jeder die palliativmedizinische ambulante Versorgung erhält, die ihm zusteht. Die Vereinsarbeit ist für mich eine Herzensangelegenheit, denn niemand soll jemals so leiden müssen wie mein Bruder.

BRENNPUNKT: Dafür gibt es nun für Kinder und Jugendliche das Kinder Palliativ Care-Team. Was bedeutet das für die Palliativversorgung?

Martina Steinbrenner: Mit dem Start des ersten Kinder Palliativ Care-Teams in Baden-Württemberg wurde ein Grundstein gelegt. Es ist ein Anfang, auf den nun aufgebaut werden muss. Ich bin überglücklich, dass die sterbenskranken Kinder und Jugendlichen wenigstens in ihrer gewohnten Umgebung sein können und dort versorgt werden. Das bedeutet auch für die Familien, dass sie sich nicht mehr zwischen Zuhause und Klinik „zerreißen“ müssen und ist damit für alle Beteiligten eine große Erleichterung in dieser schweren Zeit. Für eine bestmögliche Ver-

SHECKÜBERGABE AN DAS KLINIKUM STUTTGART.

V.l.: Uwe Becker, ProCent-Koordinator und Betriebsrat Werk Sindelfingen; Oberärztin Claudia Blattmann; die Schirmherren Hansi Müller und Gerlinde Kretschmann; Uwe Braun, Personalleiter Werk Sindelfingen und die ProCent-Einsteigerin Martina Steinbrenner



sorgung arbeitet das Team dabei eng mit lokalen Partnern wie Pflegediensten, niedergelassenen Ärzten und ambulanten Hospizdiensten zusammen. Es ist unglaublich toll, dass ProCent uns dabei mit einer Spende unterstützt hat und es nun endlich losgehen kann!

BRENNPUNKT: ProCent konnte nun die Anschaffung von Laptops mit spezieller Software fördern, die sehr wichtig für das Palliativ Care-Team sind. Ist es richtig, dass Sie schon mal ein Projekt bei ProCent eingereicht haben?

Martina Steinbrenner: Ja das stimmt, aber es konnte nicht gefördert werden. Es scheiterte an der Nachhaltigkeit, die von ProCent geförderte Projekte haben sollen. Doch mittlerweile bin ich froh, dass es damals nicht geklappt hat. Denn die Anschaffung der Laptops bedeutet wirklich viel für das Team.

BRENNPUNKT: War es schwierig, die Förderung für das jetzige Projekt zu erhalten? Wie sah der Antragsprozess aus?

Martina Steinbrenner: Natürlich muss man zunächst einmal die Voraussetzungen verstehen. Neben der Nachhaltigkeit muss der Verein oder die Organisation vor allem gemeinnützig sein und das auch nachweisen können. Wenn man ein paar Aspekte im Vorfeld beachtet, ist es relativ einfach. Außerdem stehen einem die ProCent-Koordinatoren mit Rat und Tat zur Seite. Ich habe hier auch Unterstützung erhalten und so konnte der Antrag recht schnell eingereicht werden.

BRENNPUNKT: Wie geht es nun für den Verein der Palliativ Care-Teams weiter?

Martina Steinbrenner: Ganz klar: Wir bleiben dran! Zwar haben wir jetzt schon Einiges erreichen können, doch natürlich geht da noch mehr. Ich habe mich mittlerweile gut vernetzt, halte Kontakt zu Vielen, die beruflich oder privat mit der Palliativversorgung zu tun haben. Für die Zukunft wünsche ich mir, dass wir erfolgreich weitere Steine ins Rollen bringen können, um die Palliativversorgung für alle Betroffenen weiter zu verbessern. Das Kinder Palliativ Care-Team braucht außerdem noch einen Psychologen. Für diese Stelle, die jährlich 60.000 Euro kosten wird, werden wir mit aller Kraft kämpfen. Für die Finanzierung brauchen wir Paten, die uns dabei unterstützen.

BRENNPUNKT: Wir drücken Ihnen dabei sowie bei allen weiteren Projekten ganz fest die Daumen und wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg. Danke für das Gespräch.



Das Kinder Palliativ Care-Team freut sich über die neuen Laptops, die durch ProCent gespendet wurden.

Halbzeit für die Brückenpraktikanten

Praktikum mit Sprachkurs klappt am besten!

Zum Zeitpunkt unseres Interviews hatten die Sindelfinger Brückenpraktikanten die Hälfte der vorgesehenen 14 Wochen ihres Praktikums absolviert. Mohamed Bashir Alkhamis (24 Jahre) kommt aus Syrien und ist einer der 40 Brückenpraktikanten in Sindelfingen. Der BRENNPUNKT-Redaktion berichtete er über seine Flucht, seine Erfahrungen bei Daimler und seine Zukunftspläne.

Quelle: Daimler AG



BRÜCKEN BAUEN

Über die Agentur für Arbeit wurden 40 Menschen aus unterschiedlichen Nationen für das Brückenpraktikum in Sindelfingen vermittelt. Mohamed erhielt einen Platz und ist seitdem in der Montage S-Klasse beim Inneneinbau HDF – Hängedreh für Mittelkonsole Fahrerteppeich – am Band 5 im Einsatz. Er freut sich sehr, dass er ein Praktikum in Werk Sindelfingen machen darf: „Mir gefällt es im Inneneinbau sehr gut. Ich komme mit den Kollegen gut zurecht, sie haben mich sehr freundlich und offen aufgenommen.“

Am 4. April 2016 begrüßte der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali gemeinsam mit Unternehmensvertretern 40 Brückenpraktikanten beim „Welcome Day“. Innerhalb von 14 Wochen sollen sie Grundkenntnisse aus dem Arbeitsalltag in der Industrieproduktion erwerben. Eine Kombination aus Deutschkurs und praktischer Erfahrung soll ihnen den Weg in die Arbeitswelt ebnen. Insgesamt werden so mehrere hundert Flüchtlinge an vielen Standorten der Daimler AG bei der beruflichen Integration in Deutschland unterstützt.

Die Brückenpraktikanten in Sindelfingen stammen aus Afghanistan, Algerien, Eritrea, Iran, Irak, Nigeria, Kamerun, Pakistan, Serbien und Syrien und sind zwischen 19 und 55 Jahre alt. Mitte Mai hieß es: Halbzeit für die Brückenpraktikanten, die Anfang April in der Oberfläche, der Montage S-Klasse und im kaufmännischen Bereich im Werk Sindelfingen ihr Brückenpraktikum begonnen haben.

WEG VOM KRIEG

Einer der 40 Brückenpraktikanten ist Mohamed Bashir Alkhamis (24 Jahre). Seine Beweggründe zur Flucht sind schlicht mit drei Worten zu beschreiben: „Weg vom Krieg!“. Seine in der Region Damaskus verbliebenen Eltern haben ihn als ihren einzigen Sohn gebeten zu gehen, um ihn in Sicherheit zu wissen. Seit Ende Februar eine Waffenruhe in Kraft trat, liegt Damaskus zwar in der sicheren Zone, doch die Angst ist groß, dass sich dies auch schnell wieder ändert. „Es gibt dort nichts mehr“, erzählt Mohamed. Zuletzt mangelte es nach UN-Angaben rund 6.000 Familien an Nahrungsmitteln und Wasser.

Ganz alleine hat Mohamed die gewagte Flucht aus der Region Damaskus in Richtung Mittelmeer über den Libanon nach Algerien und dann weiter nach Libyen auf sich genommen. Von dort gelangte er in einem Flüchtlingsboot nach Italien, weiter ging der Weg zu Fuß und per Zug nach Deutschland.

Alle Brückenpraktikanten in der S-Klasse werden durch die Betriebsräte Frank Strümpel und Oktay Güler mitbetreut. „Integration kann gelingen, wenn Menschen verschiedener Herkunft Seite an Seite leben und arbeiten. Bei uns hier in Sindelfingen gibt es keine Berührungsängste“, ist Oktay Güler überzeugt.



Mohamed Bashir Alkhamis (li.) mit Bereichsbetriebsrat Oktay Güler (re.), der in der Montage S-Klasse die Betreuung der Brückenpraktikanten von Seiten des Betriebsrats aus koordiniert.

PATEN HELFEN

„Es wird sich gegenseitig geholfen und jeder lernt dabei“, erzählt Mohamed strahlend. Unterstützt wird er beim Betriebseinsatz von seinem Paten Özkan Cakiral, der gleichzeitig auch sein Meister ist. Er hat Mohamed auch eine Fahrgemeinschaft für die Dauer des Brückenpraktikums vermitteln können.

Özkan Cakiral ist voll des Lobes für seinen Praktikanten: „Er hat die Stationen in kürzester Zeit erlernt und arbeitet fehlerfrei. Alle Brückenpraktikanten, die in der S-Klasse eingesetzt sind, sind ausnahmslos sehr höflich und korrekt. Auch die Rückmeldungen aus der Regelkommunikation der Meister sind alle positiv. Zumal sich alle als sehr engagiert, zuverlässig und wissbegierig erwiesen haben.“

SPRACHE ALS SCHLÜSSEL

Wie wichtig es ist, die deutsche Sprache zu lernen, um in Deutschland Fuß zu fassen, wird auch im



Quelle: Stepmap.de

Arbeitsalltag immer wieder deutlich. Mohamed erzählt erfreut von der Teilnahme am Sprachkurs: „Ich gehe sehr gerne zum Sprachkurs und würde diesen im Anschluss an mein Praktikum wenn möglich auch gerne weiterführen.“

Die größten Fortschritte machen Flüchtlinge, wenn man den Sprach-

kurs und das Betriebspraktikum kombiniert, spiegeln auch die betreuenden Jobcenter zurück. Dies habe das Brückenpraktikum bei Daimler modellhaft gezeigt. Meister Özkan Cakiral bestätigt: „Ich bin positiv überrascht, wie gut Mohamed unsere Sprache nach so kurzer Zeit schon beherrscht.“

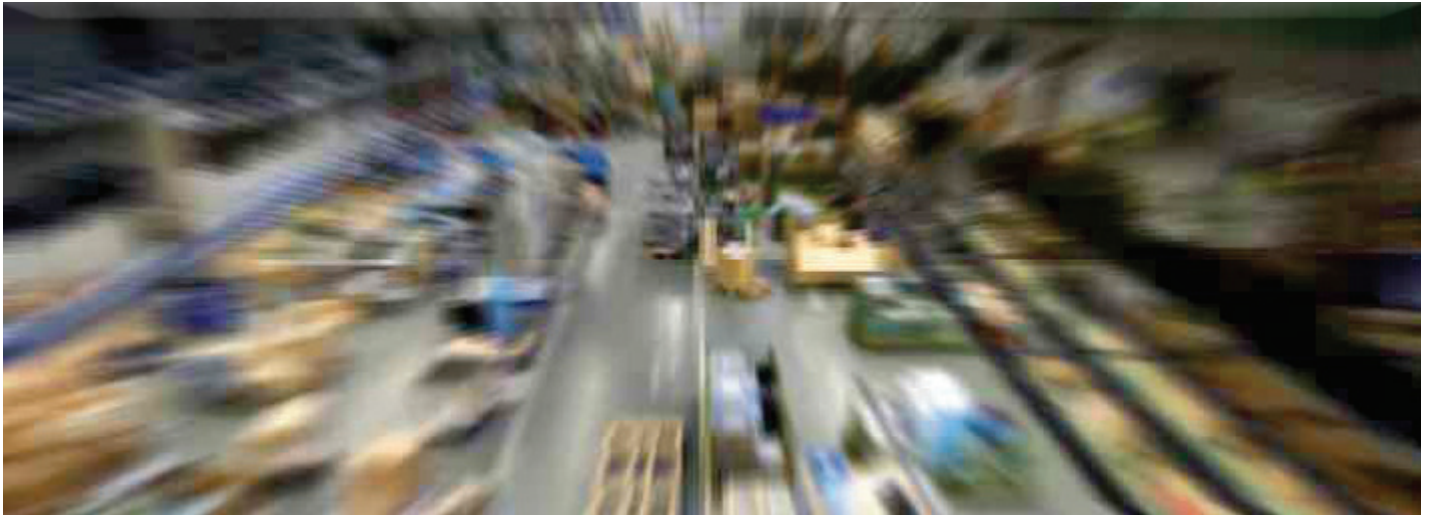
CHANCEN NUTZEN

Insgesamt werden mehrere Hundert Flüchtlinge an vielen Standorten der Daimler AG bei der beruflichen Integration in Deutschland unterstützt. Bis jetzt haben noch alle die Chance genutzt und das Praktikum bis zum Ende wahrgenommen.

Auf die Zukunft angesprochen, wünscht sich Mohamed dauerhaften Frieden in Syrien und für die Welt. „Auch um zu meiner Familie, nach Syrien zurückkehren zu können“, sagt er.



Özkan Cakiral (li.), Meister in SEC/MSI, ist Pate von Mohamed Bashir Alkhamis (re.) und lobt dessen Zuverlässigkeit und Engagement.



„Die Kollegen sollen sich nicht kaputt schaffen!“

Eigentlich sollte es selbstverständlich sein, dass alle Beschäftigten gesund in den Ruhestand gehen können – doch erst durch Ergonomie am Arbeitsplatz wird das möglich. Denn vielerorts gehören Lärmbelastung und körperlich schwere Tätigkeiten zum Arbeitsalltag – so bis vor einigen Monaten auch im Warenversand der Logistik.

Große Gitterboxen zusammenzuklappen, per Hubwagen zum Arbeitsplatz ziehen, schwere Lasten heben und mehr stand im Warenversand auf der Tagesordnung. Den Kolleginnen und Kollegen vor Ort wurde einiges an Kraft abverlangt. Auch das Verletzungsrisiko war extrem hoch.

„Früher hat man es deutlich gespürt, wenn man in einer Woche 100 Reifen bewegt hat, von denen einer bis zu 30 kg wiegt. Diese wurden dann auf 1,60 Meter hochgestapelt, das schlaucht auf Dauer schon. Mit dem Unterdruckheber können wir die diese Arbeit nun mit wenig Kraftaufwand bewältigen“, erinnert sich IG Metall Vertrauensmann Kevin Wolf.

Bereichsbetriebsrat Manfred Weiss hat sich dafür eingesetzt, dass alle Tätigkeiten ergonomisch umgestaltet werden. Für ihr war das Ziel bei der ergonomischen Arbeitsgestaltung, die Menschen vor Gesundheitsschäden, auch bei längerfristiger Ausübung einer Tätigkeit, zu schützen.



Tim Schumann und Kevin Wolf haben den bereits ausgemusterten Unterdruckheber reaktiviert und damit sowohl ergonomisch als auch betriebswirtschaftlich eine clevere Lösung gefunden.

„Ergonomie am Arbeitsplatz hat für mich eine große Bedeutung, weil es gleichzeitig auch dem Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit dient. Auch wenn es manchmal für die Gruppe bedeutet, neue Wege zu beschreiten“, erklärt Manfred Weiss.



Manfred Weiss
Bereichsbetriebsrat
Logistik



Viel erreicht

Tim Schümann ist froh über die Win-Win-Situation in seinem Bereich: „Mit kürzeren Wegen, einer sinnvolleren Aufteilung, der Anschaffung ergonomischer und leiserer Maschinen, höhenverstellbaren Tischen, Waagen direkt am Arbeitsplatz und weiteren Veränderungen konnten wir hier viel verbessern. In guter Zusammenarbeit mit der zuständigen Planung, dem zuständigen Betriebsrat und den Führungskräften hat unsere Mannschaft für mehr Wirtschaftlichkeit, Ergonomie und Sicherheit gesorgt. Das bringt Zufriedenheit auf allen Seiten mit sich – eine klare Win-Win-Situation!“



Tim Schümann



Moderne Akku- Kartonverschlusshefter lösen die alten Drucklufthefter ab. Diese verlangten den Beschäftigten einiges an Kraft ab und waren zudem noch unhandlich.



Die schwerfällige und in die Jahre gekommene Säge wurde durch eine moderne ersetzt. Große Kraftanstrengung und dauerhafter Lärm gehören nun der Vergangenheit an.

Ergebnis in der erweiterten paritätischen Kommission zur EG 17 für Sachbearbeiter in RD erreicht

Bei der Einführung von ERA hatten sehr viele Kolleginnen und Kollegen in der Forschung und Entwicklung ihre ERA-Ersteinstufung reklamiert. Nach jahrelangen Verhandlungen wurde nun eine Lösung erarbeitet.

Die GBV zur ERA-Einführung schreibt vor, dass in Streitfällen eine örtliche paritätische Kommission gebildet wird, die sich über die in Frage gestellten Einstufungen verständigt. Viele der bei Einführung von ERA reklamierten Einstufungen konnten in einer solchen örtlichen paritätischen Kommission zeitnah behandelt werden. Nur bei Fragen rund um die Entgeltgruppe 17 ließ sich so schnell keine Einigung erzielen.

Die SB-Profile der EG 17 in RD waren vor Einführung ERA verhandelt worden, aber bei Beschäftigten und Arbeitnehmervertretern entstand schnell der Eindruck, dass diese Entgeltgruppe aus politischen Gründen nicht vergeben wurde. Denn nur Führungskräfte waren in der EG 17 eingestuft. Da zunächst keine Einigung erzielt werden konnte, wurden die Reklamationen auf die EG 17 zurück gestellt. Jetzt hat eine erweiterte paritätische Kommission eine Lösung erarbeitet.

DIE ERWEITERTE PARITÄTISCHE KOMMISSION

Die Einrichtung einer erweiterten paritätischen Kommission zur Klärung der EG-17-Problematik für Sachbearbeiter in RD wurde vom Unter-

nehmen bei Einführung von ERA zunächst abgelehnt. Der Betriebsrat und die IG Metall zogen daraufhin 2007 vor das Arbeitsgericht. In höchster Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht bekamen sie Recht und 2012 wurde eine erweiterte paritätische Kommission in Leben gerufen, um die Reklamationen in RD auf die EG 17 zu bearbeiten. Dazu wurde die lokale paritätische Kommission um je einen Vertreter von Südwestmetall und IG Metall erweitert. Für die IG Metall wurde Dr. Anton Mlynczak aktiv, ein ausgewiesener ERA-Experte, der lange Zeit die Bildungsstätte in Lohr geleitet hatte.

Anhand von einzelnen Reklamationen, besonders aus dem Bereich „Berechnung“, wurde ein Differenzierungsansatz über die Wertigkeit der Ausbildung erarbeitet. Es ging um die Frage, für welche Aufgaben bzw. Tätigkeiten ein Universitätsstudium nach ERA-Bewertung erforderlich ist. Hier versuchten die Arbeitgebervertreter lange Zeit zu verhindern, dass es in Einzelfällen zu einer Bewertung „B6“, also „Universitätsstudium“ kommt.

Am Beispiel des Expertenwissens über partielle Differentialgleichung-

en versuchten die Arbeitgebervertreter nachzuweisen, dass sich dieses Wissen auch an einer „Fachhochschule Zwickau“ erwerben lässt. Faktisch hat sich dies auf Nachfrage der Arbeitnehmervertreter nicht bestätigt da Differentialgleichung nicht in der gleichen Tiefe an Fachhochschulen und Hochschulen gelehrt wird. Dass Daimler weiterhin auf diese Argumentation bestand, kann als kaum mehr als ein dilettantischer Versuch gewertet werden, eine angemessene Vergütung weiter hinauszuzögern, um auf diese Weise Personalkosten zu sparen.

10 REKLAMATIONEN ERFOLGREICH

Es dauerte sehr lange, bis sich die Unternehmensvertreter zu einem konstruktiven Ansatz bereitfanden, der nun dazu geführt hat, dass 10 Kollegen der EG 17 zugeordnet werden, davon 7 rückwirkend zum Zeitpunkt der ERA-Einführung aufgrund ihrer damaligen Reklamation. Weitere Reklamationen, die aus Sicht der Betriebsratsexperten und des IG Metall-Vertreters erfolgversprechend waren, führten dazu, dass die betreffenden Kollegen in Zukunft die Möglichkeit bekommen, eine wertprägende Tätigkeit der EG 17 auszuüben.

ERA

Angesichts des langen Zeitraumes, der seit der ERA-Einführung verstrichen ist, war es nicht immer leicht, die damalige Tätigkeit der Kolleginnen und Kollegen aus dem Jahr 2007 rückblickend zu bewerten. Der jetzt gefundene Kompromiss eröffnet die Möglichkeit, als Sachbearbeiter mit besonderem wissenschaftlichen Anspruch in die EG 17 zu kommen, auch wenn die Hürden sehr hoch sind.

Aber ein Anfang ist gemacht, und die Zukunft wird zeigen, ob dieser Ansatz zu einer gerechten Bewertung der Tätigkeit von Kolleginnen und Kollegen führt, die wissenschaftliche, umsetzungsorientierte Grundlagenarbeit machen. Dies richtet sich nach dem Differenzierungsansatz.



Dr. Jürgen Werner und Sünke Lepple sind Betriebsräte in RD, bilden die öPako und sind 2 der 4 Mitglieder der ePako.

Differenzierungsansatz RD EG16/17

1. Beim Lösen von Entwicklungsaufgaben ist der bisherige wissenschaftliche Kenntnisstand nicht ohne weiteres auf die anwendungsbezogene Problemstellung im Automobilbereich übertragbar. Es handelt sich um für das eigene Entwicklungsumfeld neuartige Problemstellungen, die eine **umsetzungsorientierte Grundlagenarbeit** erforderlich machen.
2. **Dabei ist die Kombination von Kenntnissen** aus verschiedenen natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen und Fachgebieten **erforderlich mit methodischer Tiefe in mindestens einem Fachgebiet.**
3. Die Funktion ist besetzt mit **einer über den eigenen Bereich hinaus anerkannten „Koryphäe“**, die mit ihrer Arbeit in der Weiterentwicklung ihres Aufgabengebietes eine **Vorreiterrolle** einnimmt.

Ingenieure haben in Betrieben mit Tarifvertrag mehr Geld

Ingenieure in tarifgebundenen Unternehmen verdienen 21 % mehr Geld als andere. In Betrieben mit Betriebsrat liegt das durchschnittliche Einkommen ebenfalls höher. Das "Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut" der Hans-Böckler-Stiftung hat die aktuellen Ingenieur-Entgelte ausgewertet.

Tarifgebundene Unternehmen bezahlen besser. Im Schnitt verdienen Sie in einem Unternehmen, das nach Tarif bezahlt, 21 % mehr Geld. Neben Alter, geografischer Lage (Ost/West) und Unternehmensgröße ist die Tarifbindung einer der wichtigsten Faktoren für die Höhe Ihres Einkommens. In Betrieben mit Betriebsrat liegt das durchschnittliche Einkommen ebenfalls deutlich höher als in Betrieben ohne Betriebsrat.

KEIN GELD VERSCHENKEN, AUF ARBEITSZEIT ACHTEN

Die Lücke zwischen der vertraglich vereinbarten und der tatsächlichen

Wochenarbeitszeit von Ingenieuren beträgt durchschnittlich sieben Stunden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Sonderauswertung des „DGB-Index Gute Arbeit für Hochqualifizierte“. Damit schenkt ein Ingenieur seinem Arbeitgeber viel Geld: Verdient ein Maschinenbauingenieur beispielsweise bei einer 40-Stunden-Woche im Schnitt 5022 Euro im Monat, liegt sein Stundenentgelt bei rund 29 Euro. Arbeitet er zusätzlich sieben Stunden pro Woche unbezahlt mehr, sinkt sein Gehalt um zirka vier Euro auf 25 Euro die Stunde. Das sind im Jahr rund 10 546 Euro, die er seinem Arbeitgeber schenkt.

DATEN STAMMEN VON BESCHÄFTIGTEN SELBST

Der LohnSpiegel ist Teil eines internationalen Forschungsprojektes, das in Deutschland vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung betreut wird. Der LohnSpiegel bietet Informationen zu 250 Berufen, darunter Ingenieure, Wirtschafts-, Natur- und Geisteswissenschaftler. Er zeigt, wie viel in bestimmten Berufen tatsächlich verdient wird.

Beruf	Bruttomonatsverdienste in EURO (ohne Zulagen und Sonderzahlungen)			Gehaltsplus in tarifgebundenen Betrieben	
	25. Perzentil	Median	75. Perzentil	in EURO	in Prozent
Wirtschaftsingenieur/in	3.764	4.758	5.740	+798	+18,1
Softwareingenieur/in	3.613	4.291	5.059	+732	+17,4
Elektroingenieur/in	3.946	4.923	6.103	+880	+19,2
Elektronik-, Fernmeldeingenieur/in	4.047	5.143	6.605	+832	+17,0
Maschinenbauingenieur/in	3.996	4.949	5.767	+741	+16,1
Chemieingenieur/in	3.898	4.883	6.019	+938	+20,2
Bauingenieur/in	3.170	3.929	4.654	+829	+22,8
Sonstige Ingenieurberufe	3.286	4.291	5.308	+1.018	+25,7
Gesamt	3.680	4.590	5.646	+905	+21,1

25. Perzentil: 75 Prozent der Einkommen liegen darüber, 25 Prozent darunter
Median: 50 Prozent der Fälle liegen darüber, 50 Prozent darunter
75. Perzentil: 75 Prozent der Einkommen liegen darunter, 25 Prozent darüber

Die Befragten haben Wochenarbeitszeiten. Um Monatsverdienste zu berechnen, werden zunächst die Verdienstangaben auf einen Stundenlohn standardisiert. Der Monatsverdienst wird im zweiten Schritt auf Basis von 40 Wochenstunden berechnet.

Quelle: Heinz Böckler-Stiftung

„Wir lassen die Beschäftigten nicht allein“

Der Bau 40 soll bis Mitte 2017 mit Auslauf der jetzigen CLS (218) fremdvergeben werden. Für den Betriebsrat steht dabei stets im Vordergrund, eine sozialverträgliche Lösung für die insgesamt 156 Beschäftigten zu finden, die dort bis jetzt tätig waren. .



„Ich bin sehr dankbar, dass sich der Betriebsrat für uns stark gemacht hat. Mir gefällt es hier in der E-Klasse und ich denke, ich kann im Finish die letzten Jahre meines Arbeitslebens gesund hinter mich bringen.“

Der Vorsitzende des Koordinationsausschusses Montage E-Klasse Suayip Yilmaz plante und koordinierte die Umstrukturierung. Er gestaltete die Rahmenbedingungen aktiv mit und überwachte den Prozess. „Alle Betroffenen müssen einen adäquaten neuen Arbeitsplatz erhalten, so wurde es vereinbart und durch den tollen Einsatz der Betriebsräte Bahtiyar Karatas und Winfried Sender auch umgesetzt.“

Bereits im Oktober 2014 wurde eine Projektgruppe zur Umsetzung der Fremdvergabe gegründet. Die IG Metall-Betriebsräte Winfried Sender und Bahtiyar Karatas waren von Anfang an dabei und haben die Interessen der Beschäftigten im Zuge der Umsetzung vertreten.

„Unabhängig davon, dass ich die Fremdvergabe des Bau 40 für eine falsche Entscheidung halte, ist uns die Integration der dort bisher beschäftigten Kolleginnen und Kollegen durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, Betriebsrat

und den Führungskräften letztendlich gelungen“, berichtet Bahtiyar Karatas.

Infolge der Fremdvergabe haben 14 Beschäftigte mit Unterstützung des Betriebsrats eine Ausscheidungsvereinbarung angeboten bekommen. 37 Beschäftigte scheidet altersbedingt bis Oktober 2018 aus und wurden in der Umverteilung nicht berücksichtigt. Über die Hälfte der Beschäftigten wurde innerhalb der E-Klasse versorgt. Ein kleiner Teil wurde auf andere Centerverteilt.

Zu Beginn wurde eine umfangreiche Analyse hinsichtlich der Einsetzbarkeit der Beschäftigten durchgeführt. In Arbeitsversuchen wurde geprüft, ob die Beschäftigten auf den jeweiligen Stationen arbeiten können.

Nicht immer lief die Verteilung der Beschäftigten reibungslos. Bis ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden wurde, vergingen teilweise mehrere Wochen mit gescheiterten Arbeitsversuchen, so auch bei Peter Gora.

„Das Unternehmen hatte mich in die Achsenmontage geschickt, um dort anstrengende und für meine angeschlagene Bandscheibe belastende Tätigkeiten auszuführen. Dort konnte ich nicht bleiben“, berichtet der langjährige Montagemitarbeiter.

„Wir begleiten die Beschäftigten weiter und lassen sie im Falle von gescheiterten Arbeitsversuchen nicht alleine“, versichert Bahtiyar Karatas.

Der Betriebsrat reagierte und setzte sich für eine Integration des Kollegen im Bereich E-Klasse Finish ein. Über 90 Prozent der Beschäftigten haben inzwischen einen angemessenen Arbeitsplatz erhalten, so nun auch Peter Gora.



Bahtiyar Karatas
IG Metall-Fraktion,
Montage E-Klasse

„Die oberste Prämisse für uns war es, ergonomisch optimierte Arbeitsplätze zu finden, um den Beschäftigten entsprechende Möglichkeiten zu bieten, bis zur Rente gesund im Betrieb tätig zu sein. Die Montage E-Klasse nimmt bei dem Prozess eine Sonderrolle ein, da wir jetzt versuchen müssen, noch mehr ergonomische Arbeitsplätze zu schaffen. Ich freue mich ganz besonders, dass wir über die Hälfte der Kolleginnen und Kollegen in die E-Klasse integrieren konnten – Herzlich Willkommen.“



Danke Gerd!

Nach mehr als 20 Jahren Betriebsratsarbeit und engagiertem Einsatz als Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung wünschen wir Gerd Bischof viel Erfolg in seiner neuen Tätigkeit. Im April 2016 ist er in die Abteilung HRM/VA gewechselt ist und betreut dort die internationale Anlaufqualifizierung.

Egal welche Fragen wir in der Vergangenheit zu den Themen Ausbildung und Qualifizierung hatten, Gerd wusste immer eine kompetente Antwort.

Für deine soziale, engagierte und geduldige Art und Arbeit danken wir Dir ganz herzlich!

In diesem Zuge möchten wir auch unseren neuen Vorsitzenden des Ausschuss für Bildung und Qualifizierung Marc Dessecker, Betriebsrat in Bau 36, begrüßen. Wir freuen uns auf eine gute und kollegiale Zusammenarbeit.

*Eure Jugendvertreter & Auszubildenden
des Mercedes-Benz Werks Sindelfingen*

Let's Benz!

Bewirb dich jetzt: für die Bewerberwoche vom 18.-22.07.2016 im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

Nutze deine Chance: In 6 Tagen zum Ausbildungsplatz für 2017!



Weitere Infos unter:
www.letsbenz.de



Let's Benz

Auch dieses Jahr findet wieder eine Bewerberwoche statt. **Vom 18. bis zum 22. Juli 2016** haben Bewerber hier die Möglichkeit, einen Ausbildungsvertrag für 2017 zu bekommen.

Vom **01. Juni 2016 bis zum 01. Juli 2016** können sich Interessenten online über www.letsbenz.de bewerben. Später eingehende Bewerbungen werden im regulären Bewerbungsprozess berücksichtigt.

Anders als in den letzten Jahren findet dieses Jahr kein Bewerbertag statt, lediglich ein

Infotag in der Ausbildung am 17. Juni 2016 von 12.00 Uhr bis 18.00 Uhr.

Hier können sich Interessierte die betriebliche Ausbildung anschauen und mit Auszubildenden und Ausbildern ins Gespräch kommen. Wie jedes Jahr wird es einen Stand von der Jugend- und Auszubildendenvertretung geben, an dem Jugendvertreter für Fragen zur Verfügung stehen.

Rückblick auf die Jugendversammlung vom 01. April 2016

Auch bei dieser Jugendversammlung wurden den Azubis vom JAV-Vorsitzendem Marcel Breining sowie seinem Stellvertreter Manuel Nonnenmacher wieder interessante und wissenswerte Themen berichtet.

Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) hat Amel Mujic (Werk Untertürkheim) zu ihrem Vorsitzenden, Alexander Fechner (Werk Gaggenau) zum stellvertretenden Vorsitzenden und Marcel Breining (Werk Sindelfingen) zum Schriftführer gewählt. Die Sindelfinger JAV gratuliert allen Gewählten herzlich zu ihren neuen Ämtern.

Außerdem wurden die in den GJAV-Sitzungen bis dato bearbeitete Themen vorgestellt:

1. Zur Zwischenbilanz des „Drive your car“ im Firmenangehörigen-geschäft wurde berichtet, dass zwei Drittel der Fahrzeuge im Südwesten gemietet wurden und 58 % aller Fahrzeuge eine A-Klasse sind. 50 % aller dieser Fahrzeuge sind mit der AMG-Line ausgestattet.
2. Zur Bildungsteilzeit wurde eine neue zentrale Regelung der Daimler AG vereinbart. Zuvor waren gleiche Anträge an verschiedenen Standorten unterschiedlich bewertet worden.
3. Ein Thema war auch, dass der AiD-Bogen von der GJAV noch nicht bearbeitet werden konnte. Der Bewertungsbogen für die Tätigkeiten eines Auszubildenden während seines Betriebseinsatzes soll überarbeitet und eventuell digitalisiert werden.



Auch über die in diesem Jahr stolze Gewinnbeteiligung wurde berichtet. Für Azubis im 2. Lehrjahr gab es 10 % (565€), im 3. Lehrjahr 20 % (1130€) und im 4. Lehrjahr 30 % (1695€) der diesjährigen Summe in Höhe von 5.650€.

Angesprochen wurde zudem die diesjährige Tarifrunde mit der Forderung von 5 % mehr Entgelt. Hierauf ging der erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhard näher ein und erklärte den Auszubildenden ausführlich, wie eine Forderung der IG Metall entsteht.

Ein weiteres Thema der Jugendversammlung war das Frauencafé, das von 10-15 Uhr mit interessanten Themen, Kaffee und Kuchen auf die Besucherinnen wartete. Hier wurde auf Anliegen und Wünsche der jungen Kolleginnen eingegangen. Das meist angesprochene Thema war der schlechte Zustand der sanitären Anlagen im Bau 11/1 und im Bau 5. Auf die Frage, wie das private Umfeld einer Azubine auf den technischen Beruf reagiert, antworteten die meisten mit „positiv überrascht“.

Zudem wurde über die Ski Ausfahrt nach Silvretta Nova Montafon berichtet, an der dieses Jahr rund 50 Azubis teilnahmen.

Ein weiterer nennenswerter Erfolg über den die Jugendvertreter der IG Metall an der Jugendversammlung berichten durften, war die Umsetzung der neuen Vereinbarung zur Übernahme der Auszubildenden (Wir berichteten bereits über die neue 90/10-Regelung). So werden in diesem Sommer statt 10 % nur 4 % befristet für ein Jahr übernommen. Dies ist ein großer Schritt in Richtung 100%-ig unbefristeter Übernahme.



Der erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhard berichtet über die Entstehung der Forderungshöhe zur Tarifrunde.

Pilotprojekt EMO: Beschäftigte aus werden für Planungstätigkeiten qua

Wertschätzung und Anerkennung für Beschäftigte + wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen = eine Win-Win-Situation

Die Produktionsplanung benötigte unter anderem aufgrund des Anlaufs in der E-Klasse sowie der hohen Motorenvarianz mehr Personal, um Analysen zur Produktionsauslastung zu erstellen. Vor diesem Hintergrund wurde ein Planungsteam gegründet und für die neuen Aufgaben qualifiziert. Ziel war es, eine Möglichkeit zur innerbetrieblichen Weiterbildung für die Beschäftigten zu schaffen und gleichzeitig einen wirtschaftlichen sowie qualitativen Vorteil für das Unternehmen zu generieren.

Sergio
da Costa



Das erkennt auch Sergio da Costa: „Ich weiß was es heißt, aktiv in der Produktion zu arbeiten und kenne die Prozesse und die Menschen vor Ort. Ich denke, das ist ein riesen Vorteil, den wir gegenüber firmenfremden Beschäftigten haben. Perspektivisch können wir center-übergreifend Synergieeffekte nutzen und somit sowohl qualitativ als auch kosten-technisch deutlich bessere und effizientere Arbeit als Fremdarbeitskräfte liefern.“

NIEDRIGERE PERSONALKOSTEN OFT EINE ILLUSION MIT HOHEM RISIKO

Dass sich die daimlereigenen Tätigkeiten immer weiter ausdünnen hat auch Betriebsrätin Denise Rumpeltes erkannt. Um diese Entwicklung einzudämmen unterstützt sie Möglichkeiten und Anreize zur innerbetrieblichen Weiterbildung für die eigene

Stammebelegschaft und setzt sich aktiv für Aufstiegschancen der Daimler-Kolleginnen und -Kollegen ein.

STAMMBELEGSCHAFT STATT FREMDARBEITSKRÄFTE

Fremdarbeitskräfte sind inzwischen ein fester Bestandteil der Belegschaft. Wo geringe Lohnkosten lo-

cken, stehen meist wirtschaftliche Interessen aufwändigen Einlernphasen, Know-How-Verlust und das Problem der Akzeptanz in den Bereichen gegenüber.

Insgesamt 14 Personen aus verschiedenen Montagebereichen nahmen an Weiterbildungen zur Qualifizierung für Planungstätigkeiten teil. Ihre neue Aufgabe ist die Erstellung von MTM-Analysen. Einer der Zielbereiche ist die Motorenendmontage (EMO) auf der Hulb.

Vor allem Beschäftigte mit Weiterbildungen und zusätzlichen Qualifizierungen, wie beispielsweise dem Techniker, Meister, Fach- und Betriebswirt, wurden im Rahmen des Pilotprojekts für Planungstätigkeiten qualifiziert.

Denise
Rumpeltes
Betriebsrätin



„Wir haben hochqualifizierte Beschäftigte in den Montagehallen, deren Potential nur darauf wartet, ausgeschöpft zu werden. Das dauerhafte Anlernen von Fremdarbeitskräften zehrt zudem nicht nur an den Kräften der Verantwortlichen, sondern ist im Vergleich auch noch unprofitabel“, erläutert Betriebsrätin Denise Rumpeltes.

Montagebereichen qualifiziert

Eine der Teilnehmer ist Jasmin Maidel, sie hat Anfang des Jahres ihren Industriemeister erfolgreich abgeschlossen und ist dankbar über die neuen Möglichkeiten:

Jasmin
Maidel



„Die Analysetätigkeit im Rahmen der Produktionsplanung ist für mich ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung und eine große Chance um mein erlerntes Wissen auch auf andere Geschäftsbereiche anzuwenden.“

BESCHÄFTIGTE, UNTERNEHMEN UND BETRIEBSRAT FINDEN GEMEINSAME LÖSUNG ZUR REDUZIERUNG DES EINSATZES VON FREMDARBEITSKRÄFTEN

Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der engen Zusammenarbeit aller Beteiligten. Auch wenn die Gewichtung der Ziele nicht immer deckungsgleich war, hat sich gezeigt, dass es bei einer konstruktiven Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Beschäftigten und Führungskräften zu guten Lösungen kommen kann.

Das sieht auch Mustafa Melendiz:

„Das Projekt ist ein Paradebeispiel für die Entwicklung motivierter, fähiger und dringend benötigter Kolleginnen und Kollegen in der Produktionsplanung. Das Team ist produktionserfahren, hochmotiviert, effizienter und dadurch auch wirtschaftlicher unterwegs als es Fremdarbeitskräfte je sein können.“

Mustafa
Melendiz



Bereichsbetriebsrätin Denise Rumpeltes mahnte das Unternehmen immer wieder an, die Möglichkeit der internen Qualifizierung zu nutzen. Denn die Analyse am Computer können wir einkaufen, die jahrelange Erfahrung, den gegenseitigen Respekt und die Akzeptanz der Kolleginnen und Kollegen nicht, so Denise Rumpeltes.

GEWUSST?

Quelle: Daimler AG

ZAHLEN - DATEN - FAKTEN



10

Das Mercedes-Benz Museum in Stuttgart feierte im Mai sein 10-jähriges Bestehen. Mit großer Spannung, Neugierde und Freude wurden am 19.5.2006 die Pforten für Autoenthusiasten auf der ganzen Welt geöffnet. Der BRENNPUNKT gratuliert ganz herzlich zum Geburtstag.

7

Millionen begeisterte Besucher aus der ganzen Welt strömten in den vergangenen 10 Jahren ins Mercedes-Benz Museum.

160

Fahrzeuge aus allen Epochen

1600

Exponate sind auf 8 Stockwerken zu bestaunen.

7

Jahrzehnte E-Klasse ist eine zur Zeit laufende Sonderausstellung.

Als einziges Museum der Welt kann das Mercedes-Benz Museum die 130-jährige Geschichte der Automobilindustrie vom ersten Tag an lückenlos darstellen.

PS: Für Daimler Beschäftigte ist der Eintritt kostenlos (Werksausweis nicht vergessen!)

www.mercedes-benz.com/de/classic/museum/

Joachim Nisch – Ein Mann der Basis

Mit der Wahl von Erwin Unger zum neuen VK-Leiter im April 2016 schied Joachim Nisch nach über 8 Jahren als VK-Leiter aus dem Amt aus und ging in seine wohlverdiente Altersteilzeit.

1988 wurde Joachim Nisch aus der Mitte der Belegschaft in der E-Klasse zum Vertrauensmann gewählt. Schon damals erkannten die Kolleginnen und Kollegen: Joachim ist Vollblut-IG-Metaller und Arbeitnehmervertreter mit Herz und Seele.

Sein unerbittlicher Einsatz für seine Kolleginnen und Kollegen sowie seine bedachte, zielorientierte und vor allem hilfsbereite und solidarische Art führten schließlich dazu, dass er 2007 zum VK-Leiter am Standort Sindelfingen gewählt wurde.

In seinem neuen Amt blühte der damals 53-Jährige voll und ganz auf. Er

führte die Vertrauensleute am Standort 2008 durch die Krise, begleitete Veränderungen und stand immer an vorderster Front bei Aktionen. Er hat der IG Metall am Standort ein Gesicht gegeben. Wir verabschieden einen langjährigen Kollegen, der in den Bereichen durch sein Fachwissen, seine fachkritischen Beiträge aber nicht zuletzt durch seinen herzlichen Charakter stets ein willkommener Gast war und das auch immer bleiben wird.

Ende 2015 wurde er zum DGB-Kreis Vorsitzenden gewählt und wird sich auch weiterhin ehrenamtlich bei gewerkschaftlichen Themen einbrin-

gen. Wir bedanken uns für seine wertvolle Arbeit im Namen der Belegschaft, der Kollegen und der Freunde am Standort Sindelfingen und wünschen Joachim alles Gute und Gesundheit für seine Zeit nach Daimler.



Uwe Meinhardt; 1. Bevollmächtigter IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart



Joachim Nisch war ein Vertrauenskörperleiter „der alten Schule“: einerseits durch und durch ein Mann der Basis – schließlich war er viele Jahre lang Vertrauensmann in der Montage, bevor er VK-Leiter wurde. Andererseits hat er seine Leitungsfunktion mit hoher Autorität ausgeübt und „seinen“ Vertrauensleuten immer wieder – vor allem in Tariffragen – viel abverlangt. Und genau in dieser Kombination hat Joachim wesentlich dazu beigetragen, dass die Vertrauensleute im Werk Sindelfingen eine der wichtigsten Bastionen für die Handlungsfähigkeit der IG Metall sind – und das weit über Baden-Württemberg hinaus.

Ergun Lümalı; Vorsitzender des Betriebsrats am Standort Sindelfingen



Joachim war für alle Beschäftigten am Standort ein wahrer Glücksgriff. Er hat sowohl die gewerkschaftliche Arbeit am Standort vorangetrieben als auch das richtige Augenmaß bei Standortthemen bewiesen. Er hat unsere Mannschaft zusammengehalten und sie in die richtigen Bahnen gelenkt. Für seine wertvollen Anregungen und seine Unterstützung bei betriebspolitischen Themen bin ich ihm sehr dankbar. Ich wünsche Joachim alles Gute für seine Zeit im Ruhestand.

Vereinzelt
sind wir nichts,
-vereint alles!



J. Ollrich



Das Kinderhospiz Leonberg bedankt sich

Die IG Metall-Mitglieder tun nicht nur etwas für Tarif- und Betriebspolitik, sondern leisten auch gerne einen Beitrag für einen guten Zweck. Beim Verkauf der Messekarten für die Internationale Automobilausstellung (IAA) 2015 wurden je 0,50 Euro mehr als Spende für einen guten Zweck bezahlt. Die so zusammgekommene Spendensumme hat unser damaliger VK-Leiter Joachim Nisch an das ambulante Kinderhospiz Leonberg e.V. übergeben. Der Verein bedankt sich für die Spende:

Vielen Dank für Ihr Mail und Ihr Engagement für unser ambulantes Kinderhospiz! Mit Ihrer Zuwendung haben Sie uns und den von uns betreuten Kindern und Jugendlichen eine große Freude bereitet. Sie unterstützen damit die Arbeit unserer überwiegend ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lebensbedrohlich erkrankte Kinder und deren Familien ebenso betreuen wie trauernde Kinder und Jugendliche, die z.B. Eltern oder Geschwister verloren haben.

Wir sagen herzlichsten Dank für Ihre Spende und würden uns freuen, Sie auch künftig zu den Menschen zu zählen, denen die liebevolle Fürsorge und Betreuung von Schwerstkranken und ihren Angehörigen ein Anliegen ist.

Hospiz Leonberg e.V. Mitglieder- und Spendenverwaltung

Schwenglisch - Teil 2

Schwäbisch / Englisch für Manager

chief executive officer	Dr Oberschde von de Großkobbfedde
clearing	Wenn zwoi Läda beianandr aikaufad, d'Rechnonga saldierad ond no bloß no da Saldo ausgleichad.
cluster	A Päggle
coaching	Fir saudomms Lädagschwäddz an Haufa Geld griaga
commitment	Des hemmer abbr so ausgmachd
communication	Oinr schwäddzd, dr Reschd hörd zu
compliance	Sich an gescheide Regla halda
contingency	A bissle meh vrlanga, falls was schief gohd
controlling	Ganz phäb noch am Geld gugga

corporate	midanandr
corporate behaviour	Regla, wia sich älle Leit emma Lada vrhalda solldad.
corporate identity	Wenn d'Firma a gescheits Gsichd hodd
corporate social responsibility	So do, all's wärs Geld nedd so wichtig
cross-selling	Am Kunde no was drzu vrkaufa
customer- relationship- management	De Kunda erzähla, wia zufrieda se sind
deadline	Bis dano muass es ferdich sai
defect remedying	Em Werg hodds abbr no do
defect repair	Noch dr Lieferong au no zom Laufa bringa

KRIEGSERKLÄRUNG

Die nette Internet-
seite hat mich
so zum Lachen
gebracht, dass ich
euch die Fortsetzung
nicht vorenthalten
wollte.



www.schwaebisch-schwaetza.de

Herzlichen Glückwunsch an 5 BRENNPUNKT-Leser

Fünf eifrige BRENNPUNKT-Leser durften sich freuen, denn sie haben beim Jubiläumsrätsel unserer 150. Ausgabe des BRENNPUNKT gewonnen. Jeder der Gewinner durfte sich über zwei Eintrittskarten für den Erlebnispark Tripsdrill freuen.

„Ich lese den BRENNPUNKT regelmäßig und finde die Themen immer sehr spannend. Ich fand es toll, dass man

in der Jubiläumsausgabe an diesem Gewinnspiel teilnehmen konnte und habe mich natürlich riesig über die Gewinnbenachrichtigung gefreut!“, so Gewinner Helmut Fronk.

Der Vorsitzende des Betriebsrats am Standort Sindelfingen Ergun Lümalı und dessen Stellvertreter Andreas Schwandt haben die Preise übergeben. „Ich freue mich sehr, wenn wir

aus der Belegschaft Komplimente für unseren BRENNPUNKT bekommen. Und umso mehr freue ich mich, dass wir Menschen mit Aktionen, wie dem Gewinnspiel, glücklich machen können“, so Ergun Lümalı bei der Preisübergabe.



Alle Gewinner freuten sich über den tollen Preis.

V.l.: Ergun Lümalı, Thomas Kern, Marcel Pfrommer, Josy Glank, Helmut Fronk und Andreas Schwandt (es fehlte: Melanie Fuhrer)



fahrgemeinschaft

(S)uche / (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name, Vorname	Tel. gesch.	Privat
S, B	Plochingen	Tor 5, 9, 10	A	Spagi, Dominik		0173 - 1564702
S, B	Pforzheim	Tor 7, 9, 10, 16	B	Kosanovic, Stephan	80204	07231 - 680233
S	Pfalzgrafenweiler	Tor 1, 3, 7	A	Rybol, Waldemar		07445 - 819743
S, B	Hechingen, Bisingen u. U.	Tor 1	B	Dirksen		0152- 21795000
S, B	Rottweil und Umgebung	Tor 5, 7, 9d	A	Mesarosch, Josef	63167	0174-2127446
S, B	Heilbronn	Tor 1, 3, 5, 7, 9, 10, 80, 81	B	Yönak, Muharrem		0152 - 7384056 0157 - 73146487
S	Calw-Heumaden	Tor 7, 9, 10	A	Leschinger, Alex		
S, B	Empfingen	Tor 5, 7, 9, 16	N/GL	Benschik, Markus	49381	0172 - 6230888
S, B	VS-Schwenningen	alle Tore	B	Stäbler, Jürgen		0157 - 37868451
S,B	Ergenzingen	Tor 7	N/GL	Kreudler, Daniel	63489	
S, B	Stuttgart / Giebel	Tor 3	A	Eberlin, Wladimar	85507	0157 - 31650704
S, B	Horb, Bildeching, Eutingen BAB A81, Ausfahrt Rottenburg Aral Tankstelle	Tor 1	B	Sailer, Helmut		0173 - 3153880
S, B	Kirchheim	Tor 1	B	Popovic, Zoran	78985	0172 - 7453394
S, B	Reutlingen/Sickenhausen	Leichtbauhalle Niederer Wasen	N/GL	La Frorza, Antonio	78271	
S, B	Karlsruhe (bahnhofnah)	Tor 2	N/GL	Mihaly, Danny		0173 - 6864170
S, B	Tiefenbronn-Mühlhausen	Tor 3, 7, 14, 16	N/GL	Fritz, Hans-Jürgen	62792	0176 - 30937006
B	Schömberg/Bad Liebenzell/ Unterhaugstett		A	Schmidt	644629	
S, B	Weitingen u. Umgebung	Tor 5, 7, 16	N/GL	Schwab, Werner	0176 - 59705802	
S, B	Ilsfeld/Heilbronn	Tor 1, 80, 81	B	Hauke, Tommy	0176 - 6609374	
S, B	Villingen-Schwenningen	Tor 1	B	Winter, Hans-Jürgen		0152 - 03380474
S, B	Frickenhausen/Nürtingen	Tor 3	N/GL	Anatolaki, p.		0152 - 6355420
B	Weinstadt/Endersbach	Tor 16	N/GL	Greiner, Uwe	40400	

<input type="radio"/> Suche	<input type="radio"/> Biete	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		von Tor	bis Tor
		<input type="text"/>	
		Name, Vorname	
<input type="radio"/>	A-Schicht	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	B- Schicht	Telefon (gesch.)	
<input type="radio"/>	C- Schicht	Telefon (privat)	
<input type="radio"/>	D- Schicht (WE)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="radio"/>	Normalarbeitszeit	Datum	
<input type="radio"/>	Gleitzeit	Unterschrift	

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