



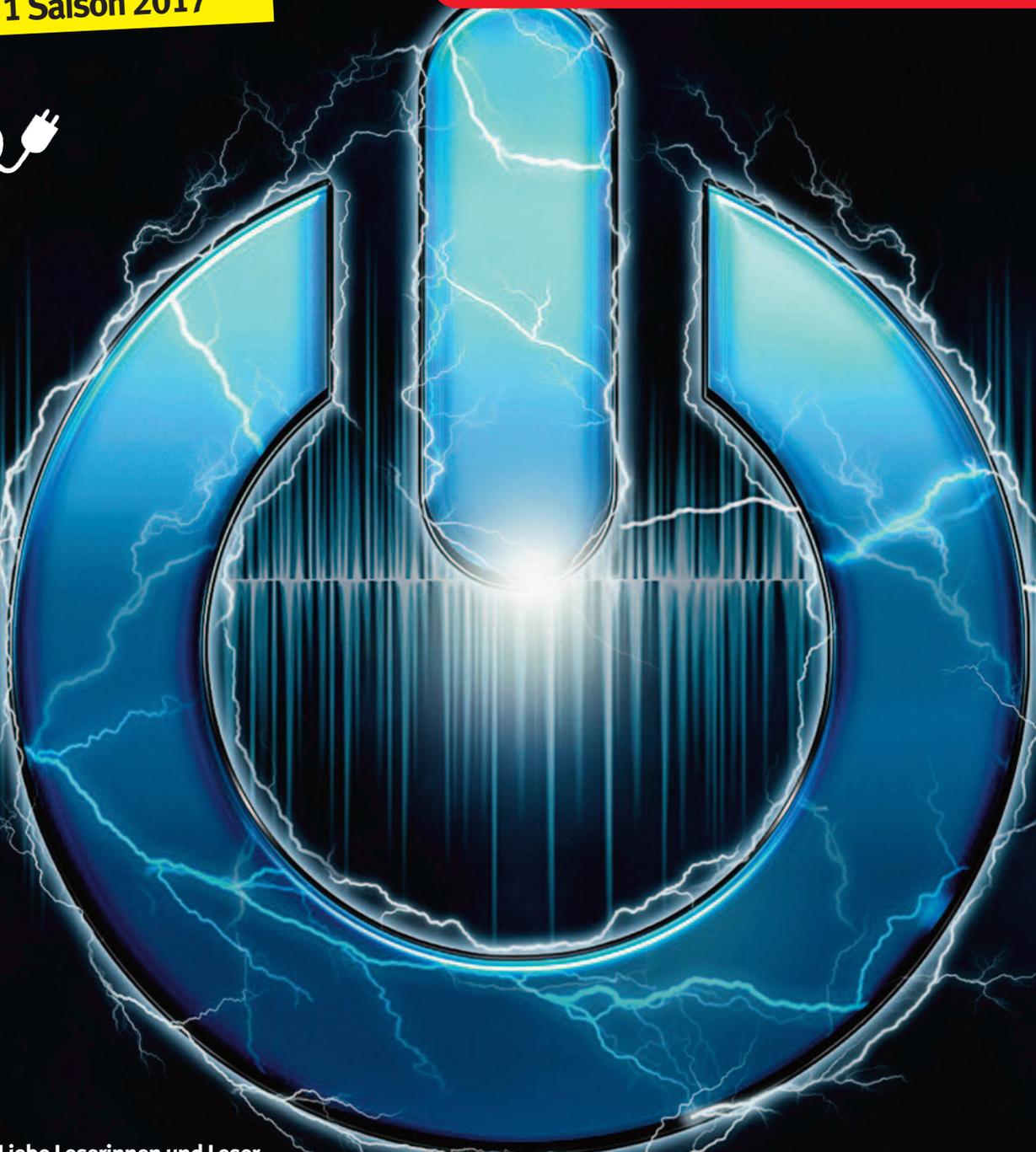
BRENNPUNKT

Mit Motorsportkalender
Formel 1 Saison 2017

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



Foto(s) und Grafik(en): Betriebsrat Daimler



Liebe Leserinnen und Leser,

seit kurzem steht fest: Der Standort Sindelfingen spielt bei der Daimler Elektro-Strategie eine entscheidende Rolle. Das ist ein Vertrauensbeweis der Unternehmensleitung in die Kreativität, die Leidenschaft und die Zuverlässigkeit jedes einzelnen Beschäftigten. Die klugen Verhandlungen des Sindelfinger Betriebsrates gemeinsam mit der **IG Metall** hatten darauf maßgebend Einfluss. Freuen wir uns auf die Zukunft! Eure BRENNPUNKT-Redaktion



Abgewiesen

Im Namen des Volkes

3

Rückblick

2014-2017 Rekordjahre
für Sindelfingen

4-11

Sozialwahl 2017

für Rente & Gesundheit

18-19

Neues in 2017

Viele Änderungen in diesem Jahr

22-26



Foto(s) und Grafik(en): Betriebsrat Daimler

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das neue Jahr hatte schon einiges zu bieten - die Beschäftigten widmen sich bereits intensiv den Herausforderungen und Aufgaben, die 2017 anstehen. Aber die Erfolge des letzten Jahres wollen auch noch genossen werden:

Am 2. Februar war Jahrespressekonferenz der Daimler AG, bei der der Vorstand die Ergebniszahlen 2016 verkündete. Seitdem ist auch klar, dass wir uns über die zweithöchste Ergebnisbeteiligung der Unternehmensgeschichte freuen dürfen: 5.400 Euro gibt es.



Auch bei uns am Standort konnten wir mit der „Betriebsvereinbarung zur Weiterentwicklung des Zukunftsbildes Sindelfingen 2020+“ bereits einen wichtigen Erfolg erzielen: Die Vereinbarung sichert zu, dass die aktuell bestehende Produktionskapazität am Standort abgesichert wird. Außerdem bekommt Sindelfingen ein eigenständiges Elektrofahrzeug und wird in seiner Rolle als Leadwerk für E- und S-Klasse und Innovations- und Kompetenz-

zentrum für neue Technologien und Fahrzeuge der Luxus- und Oberklasse weiter gestärkt. Das Elektrofahrzeug ist das erste Fahrzeug mit einer völlig neuen und eigenständigen Architektur im Rahmen der Elektrostrategie bei Daimler. Die Unternehmensleitung sichert in der Vereinbarung zudem zu, dass die Nachfolger der aktuellen E-Klasse-Derivate (BR213) außer V213NF in Sindelfingen anlaufen.



Dadurch bekommt diese Belegschaft endlich die Sicherheit und die Perspektive, die sie verdient. Eine Perspektive konnten wir auch für die 125 befristet Beschäftigten schaffen. Diese Kolleginnen und Kollegen werden um ein weiteres Jahr verlängert.

Diese Vereinbarung reiht sich in eine lange Reihe von Erfolgen, die wir IG Metall-Betriebsräte am Standort und im Gesamtbetriebsrat über die letzten drei Jahre erzielen konnten. Ob durch die Verlängerung der ZuSi 200, wegweisende Konzepte zum Mobilen

Arbeiten, neue Modelle und gute Kontingente zur Altersteilzeit oder wichtige Vereinbarung wie die jetzt abgeschlossene und ihr Vorgänger „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ – unsere Kolleginnen und Kollegen profitieren hier vor Ort. Ob direkt durch Tarifrunden mit Tarifierhöhungen oder durch ihre Funktionäre am Standort – die IG Metall ist wesentlicher Treiber all dieser Verbesserungen und Absicherer des status quo.

Nur zu gerne nimmt der eine oder andere als selbstverständlich hin, was an anderer Stelle hart erkämpft und eisern verteidigt wird. Deswegen bedanken wir uns ausdrücklich bei jedem einzelnen der Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen, die sich über die Jahre solidarisch mit ihrer Gewerkschaft der IG Metall für bessere Arbeitsbedingungen und gute Löhne eingesetzt haben. Gemeinsam sind wir stark. In der Praxis heißt das: mitmachen, mitreden, mitgestalten. Auch im Wahljahr 2017 will die IG Metall, ausgehend von den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung, wieder Zukunft gestalten und sich für Arbeitnehmerinteressen einsetzen. Wir freuen uns über jeden, der dabei ist!

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt
stellv. BR-Vorsitzender

Im Namen des Volkes! – Abgewiesen.

Über die nicht erwiderte Liebe der „Freien Betriebsräte“ zu den Arbeitsgerichten

„Im Namen des Volkes“. So steht es über den Entscheidungen aller Gerichte in Deutschland. So inzwischen auch über einigen Entscheidungen des Arbeitsgerichts, des Landes- und des Bundesarbeitsgerichts.

Immer in den Angelegenheiten „Unabhängige“ oder „Freie“ Betriebsräte gegen den Betriebsrat Daimler und die Daimler AG. Und bisher immer mit dem Ziel, die Beauftragten des Betriebsrats für unzulässig zu erklären.

Und immer folgte im Namen des Volkes die Entscheidung: „abgewiesen“. In allen bisher entschiedenen Fällen.

Seit nunmehr fast 10 Jahren suchen einige Betriebsratsmitglieder ihr betriebsrätliches Glück bei den Arbeitsgerichten. Das ist ihr gutes Recht, unser Rechtsstaat sieht das so vor. Alles wird geprüft und durchleuchtet. Sind Betriebsvereinbarungen rechtlich korrekt? Hat der Betriebsrat die richtigen Beschlüsse gefasst? Hat jeder Betriebsrat die notwendigen Informationen?

Das geht bei den „Freien“ offenbar nach dem Grundsatz: habe ich keine Mehrheit im Betriebsrat, dann versuche ich es eben beim Gericht nochmal. Irgeendein formaler Fehler wird sich schon finden.

Und immer steckt die „böse“ IG Metall dahinter, die im Grunde alles beim Daimler regiert. So sehen zumindest die „Freien“ die Welt.

Damit stehen sie aber allein. Tatsache ist, dass diese Betriebsräte bisher noch kein einziges der Verfahren, das sie gegen die Betriebsräte Sindelfingen und Untertürkheim geführt haben, gewinnen konnten.

Immer lautete die Entscheidung: „abgewiesen“. Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht. Verfahren in erster Instanz, Beschwerde in zweiter Instanz, Rechtsbeschwerde, dritte Instanz oder Nichtzulassungsbeschwerde, ebenfalls dritte Instanz: immer „abgewiesen“. Dicke Akten produziert, Richter mit langen Betriebsratsprotokollen befasst und – ganz nebenbei – eine Menge Kosten produziert.

Und jetzt: auf ein Neues. Schon wieder ein Verfahren der Betriebsräte Gürtler und andere gegen den Betriebsrat. Es fängt wieder beim Arbeits-

gericht an: erste, dann zweite, dann dritte Instanz. Und es wird noch etwas kurioser als bisher: nun verlangen vier Mitglieder des Betriebsrats vom Betriebsrat, ihnen persönlich Arbeit zu geben. Ja, im Ernst. Und die Begleitmusik per Flugblatt lautet: „...versuchen wir Betriebsräte der Freien Betriebsräte... Verantwortung zu übernehmen“. Da kann man nur antworten: leider erfolglos. Denn offensichtlich geht es den „Freien“ nicht darum, ihrer Betriebsratsarbeit nachzugehen. Dazu sind sie sogar verpflichtet. Das ist der Auftrag ihrer Wähler, der Auftrag der Beschäftigten. Und wenn sie sich ohne Beschlusslage dazu nicht in der Lage sehen, dann wäre es doch vielleicht besser.....

Es zwingt einen ja keiner, Betriebsrat zu bleiben. „Vor Gericht und auf hoher See ist man in Gottes Hand“ lautet ein alter Spruch. Auch wir wissen nicht sicher, was beim Arbeitsgericht dieses Mal herauskommt. Aber eines wissen wir genau: Betriebsräte sind dafür gewählt, dass sie Betriebsratsarbeit machen und nicht um beim Vorsitzenden um Arbeit zu bitten.

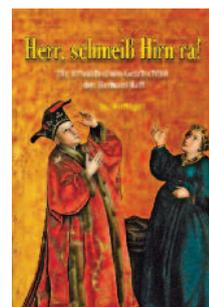
Die in der IG Metall organisierten Betriebsräte wissen, was sie zu tun haben: die Wahl ist ihr Auftrag, die Interessen der Beschäftigten sind ihre Leitlinie. Ob es um die Sicherung der Arbeitsplätze, die richtige Eingruppierung oder Probleme mit dem Vorgesetzten geht.

Unser Tip an die „Freien Betriebsräte“: Machen Sie Ihre Arbeit, Herr Gürtler, und zwar im Betrieb. Das nützt den Beschäftigten mehr als die dauernden Gerichtsverfahren, in denen immer nur eines herauskommt: „abgewiesen“.

Martin Röll
Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart
und Prozessvertreter
des Sindelfinger Betriebsrats



Buchtipps der Redaktion



Herr, schmeiß Hirn ra!

Gerhard Raffs zeitloser Bestseller mit herrlichen schwäbischen Kurzgeschichten und Betrachtungen.

buecher.de



Inhalt

- 4-11 Rückblick**
Rekordjahre für Sindelfingen
- 12-13 Mehr Fläche**
Weiterentwicklung des Standorts
- 14-15 Ergoskid S-Klasse**
Verbesserung der Ergonomie
- 16-17 Formel 1 / Rennkalender**
Rennen und Termine
- 18-19 Sozialwahlen 2017**
Für Rente & Gesundheit
- 20-21 Abgase im Einfahrbereich**
Aufatmen dank Schutzvorhang
- 22-24 Das ist neu in 2017**
Was sich alles ändert
- 25 Neues Mutterschutzgesetz**
- 26 Neues Gesetz**
gegen Missbrauch von Leiharbeit
- 27 Altersteilzeit noch flexibler**
- 28-29 Bildungszeit**
Baaantragung in Baden-Württemberg
- 30 JAV**
Anpassung der Spesensätze
- 31 ProCent**
Snackautomat für Gorillas
- 32 Fahrbörse**
Mitfahrmöglichkeit für Beschäftigte

Impressum

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

Kontakt:

Anne Katrin Brunsch
(Redaktionsleitung/Pressekontakt)

Kontakt:

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



Rekordjahre für Sindelfingen

Drei Jahre sind seit der Konstituierung des aktuellen Betriebsratsgremiums vergangen, ein weiteres liegt bis zur nächsten Betriebsratswahl noch vor uns. Der richtige Zeitpunkt, auf die Erfolge der letzten 36 Monate zurück zu blicken und diese als Ansporn zu nehmen, nicht nachzulassen.



Das haben wir in drei Jahren Legislaturperiode erreicht:

Zukunftssichernde Vereinbarung - EQ made in Sindelfingen [2017]

Nach langen und schwierigen Verhandlungen verständigten sich Betriebsrat und Unternehmensvertretung über die Teilhabe Sindelfingens an der Elektrostrategie.



Nicht nur der Betriebsrat freute sich über den erfolgreichen Abschluss, auch die Presse betitelte die Vereinbarung als einen historischen Tag für das Werk Sindelfingen und ein Erfolg der Arbeitnehmervertretung in Sindelfingen. Am meisten profitieren natürlich die Beschäftigten, deren Beschäftigung weitreichend abgesichert wird.

Die Vereinbarung regelt folgende Punkte:

1. Industrialisierung eines Elektrofahrzeugs
2. Leadwerk E-Klasse und Anbindung an den internationalen Produktionsverbund
3. Konkretisierung Zukunftsbild Sindelfingen 2020+
4. 125 befristet Beschäftigte werden weiterbeschäftigt
5. Flexible Fertigung der Montagen Bau 56 und 46
6. Auswirkungen des Flächenbedarfs für neue Technologien
7. Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation
8. Produktion der Zukunft und entsprechende Qualifizierung
9. Umsetzung Anlagenwartkonzept



Mercedes-Benz Gastro-Service GmbH [2016]



Das Unternehmen kündigte an, die Gastronomielandschaft an den deutschen Daimler-Standorten zu vereinheitlichen. Nach langen Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmen wurde schließlich die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Neuordnung des Gastronomiebetriebs in der Daimler AG abgeschlossen. Seit dem 1. Juli 2016 werden die Sindelfinger Eigenbetriebe der Gastronomie als Mercedes-Benz GastroService GmbH geführt. Die Stammebelegschaft ist zu den vorherigen Konditionen abgesichert.

- ▶ **Fremdvergaben verhindert**
Für Sindelfingen stand im Raum, die Kantine auf dem smart-Gelände fremd zu vergeben sowie die neue Kantine auf der Tübinger Allee gar nicht erst durch Daimler zu betreiben. Das konnte der Betriebsrat abwenden, ebenso wie die Fremdvergabe einiger Shops.
- ▶ **Übernahmen durchgesetzt**
Den IG Metall-Betriebsräten ging es vor allem darum, dass die Kolleginnen und Kollegen, die bereits am Standort tätig sind, von dieser Vereinbarung profitieren. Das ist gelungen: 72 Zeitarbeitskräfte wurden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Verlängerung Zusi 2020 [2015]

Bereits Anfang September 2015 hat der Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensseite vereinbart, dass die Daimler Zukunftssicherung bereits vor dem Ende der Laufzeit (Ende 2016) bis zum 31.12.2020 verlängert wird. Dadurch sind alle Sindelfinger Beschäftigten weiterhin vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt.

In diesem Zug wurde auch die **Forderung der Gesamtjugend- und Auszubildenden vertretung, die bisherige 90/10 in eine Kann-Regelung abzuwandeln**, vereinbart. Dadurch müssen Beschäftigungsverhältnisse bei der Übernahme der ausgebildeten Auszubildenden fortan nicht mehr befristet werden. In Zukunft können auch mehr als die bisherigen 90 % der Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.



Prüf- und Technologiezentrum Immendingen ist Teil des Standorts Sindelfingen [2016]

Das Prüf- und Technologiezentrum Immendingen ist Betriebsteil des weltgrößten Forschungs- und Entwicklungsstandortes Sindelfingen. Darauf haben sich Betriebsrat und Unternehmen im Mai 2015 gemeinsam verständigt und ein entsprechendes zukunftsorientiertes Eckpunktepapier unterzeichnet. Damit ist sichergestellt, dass Immendingen als neuer konzern eigener Daimler-Standort betrieben wird. Seitdem arbeiten die IG Metall-Betriebsräte daran, die Einzelheiten des Eckpunktepapiers in Betriebsvereinbarungen auszugestalten und zu konkretisieren.



Mehr Geld für Beschäftigte [2015 + 2016]

Gleich zweimal erstritten Beschäftigte und IG Metall in den letzten 3 Jahren mehr Gehalt: Ergebnis der Tarifrunde 2015 war ein Anstieg des Entgelts um 3,4%. Zudem wurde eine Einmalzahlung von 150 Euro vereinbart. In der Tarifrunde 2016 wurden in zwei Stufen 4,8% mehr Geld erreicht. Die erste Erhöhung trat bereits im Juli 2016 in Kraft. Hinzu kam eine Einmalzahlung in Höhe von 150 Euro. Ab April 2017 verdienen Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie nochmals 2% mehr.



In allen Fällen gilt: die Daimler-Arbeitsverträge gelten weiter. Sollten die Beschäftigten innerhalb des Werkes 059 in dezentrierte Bereiche verlagert werden, werden wir eine Rückkehrgarantie vereinbaren.

Noch mehr Flexibilität bei der Altersteilzeit durch degressive Modelle [2016]

Dem Betriebsrat ist es gelungen, weitere flexible Modelle zum individuellen Ausstieg aus dem Berufsleben zu vereinbaren. Mit den sogenannten degressiven Modellen können Beschäftigte ihre Arbeitszeit nun stufenweise reduzieren.

Die bisher angebotene verblockte Altersteilzeit, mit der die Beschäftigten bis zu drei Jahre früher aus dem aktiven Arbeitsleben austreten können, wird nun um die sogenannten degressiven Modelle ergänzt. Dabei können die Beschäftigten ihre wöchentliche Arbeitszeit flexibel an ihre Lebenssituation anpassen und reduzieren.



ZUKUNFTSBILD SINDELFINGEN 2020+



Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ [2014]

Mit der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ hat der Betriebsrat wichtige zukunftssichernde Maßnahmen für die Sindelfinger Beschäftigten vereinbart. Der Standort Sindelfingen soll auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben und sichere Arbeitsplätze bieten. Vereinbart wurden:

- ▶ **Investitionen in Höhe von 1,5 Mrd. Euro am Standort**
für eine neue Montagehalle, einen neuen Rohbau und eine neue Lackierung sowie diverse Bürogebäude und ein neues Parkhaus. An zahlreichen Baustellen am Standort wird die kontinuierliche Umsetzung dieser Vereinbarung sichtbar.
- ▶ **Neues Fahrzeug für den Standort**
Mit der Vereinbarung zum Zukunftsbild konnte auch erreicht werden, dass in Sindelfingen künftig ein bisher nicht am Standort produziertes Fahrzeug gefertigt wird.
- ▶ **Wasser Satt!**
Der Betriebsrat hat es seit vielen Jahren gefordert und mit dieser Vereinbarung endlich umgesetzt: Wasser satt! – und zwar für alle Beschäftigten am Standort. Anders als das „Hitzewasser“ stehen die neuen Wasserspender ganzjährig zur Verfügung.
- ▶ **Mehr Ausbildungsplätze für Sindelfingen**
Über insgesamt 5 Jahre jährlich 30 zusätzliche Ausbildungsplätze – insgesamt 150!
- ▶ **Übernahme befristet Beschäftigte**
Die 100 Zeitarbeitnehmer, die – Dank der IG Metall – zum 01. Juni 2014 befristet eingestellt wurden, wurden zum 01. Oktober 2014 in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen.



Recht auf Mobiles Arbeiten durch Abschluss einer GBV [2016]

Viele Beschäftigte wünschten sich mehr Selbstbestimmung bei der Entscheidung, wo und wann sie die von ihnen geforderte Arbeitsleistung erbringen – und genau das haben sie nun bekommen. Mit dem Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung „mobiles Arbeiten“ ist es dem Gesamtbetriebsrat gelungen, die Wünsche und Vorstellungen der Beschäftigten in einer GBV festzuhalten. Seit Dezember 2016 haben Beschäftigte ein grundsätzliches Recht mobil zu arbeiten, wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist.

EQ - Electric Intelligence

EQ steht für intelligente Elektromobilität. Für attraktives Design, außergewöhnlichen Fahrspaß, hohe Alltagstauglichkeit und ein Maximum an Sicherheit. Die neue Produktmarke repräsentiert „Emotion und Intelligenz“, zwei Markenwerte von Mercedes-Benz. Sie umfasst alle wesentlichen Aspekte für kundenorientierte Elektromobilität und geht über das Fahrzeug hinaus. EQ bietet ein umfassendes elektromobiles Ökosystem aus Produkten, Services, Technologien und Innovationen!

quelle:daimler



„Dem Elektroantrieb gehört die Zukunft. Daher investieren wir massiv in eine batterieelektrische Flotte und in die Batterietechnologie – auch als Energiespeicher für die private und industrielle Nutzung. Mit EQ gehen wir einen Schritt weiter. Unter dieser Marke bündeln wir unser gesamtes Know-how rund um die intelligente Elektromobilität von Mercedes-Benz.“

Ola Källenius, Vorstandsmitglied der Daimler AG, verantwortlich für Mercedes-Benz Cars Vertrieb
quelle:daimler





Zukunft des Presswerks gesichert [2015 + 2017]

Die Zukunft des Standortes Sindelfingen aktiv zu gestalten, ist eines der großen Ziele, die sich der Betriebsrat gesetzt hat. Das heißt auch, die getroffene Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ kontinuierlich zu ergänzen. In diesem Sinne haben Betriebsrat und Unternehmensleitung eine Betriebsvereinbarung zur Umsetzung der Presswerkstrategie am Standort Sindelfingen aufgesetzt und im Juni 2015 abgeschlossen. In der BV wurden folgende Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Presswerks verankert:

- **Fremdvergabe abgewehrt**
Die bisher im Geb. 3/2 untergebrachte Stanzerei wird mit 4 Stanzen räumlich in das Gebäude 15 (Hallenschiff 10) verlagert. Der Betriebsrat hat eine Fremdvergabe abgewehrt! Geplanter Endtermin für den Umzug ist August 2016.
- **Investition in Großteilpresse**
Entsprechend der strategischen Festsetzung (AK PKW 3/15) strebt die Unternehmensleitung eine Veränderung des strategischen Teilespektrums an. Das Unternehmen sichert zu, die Investition in eine Großteilpresse (Servo-Linie) für die Halle 17 ab 2017/18 als Ersatz zu realisieren. Dabei werden modernste Technologien eingesetzt - und zwar eine sogenannte Try-Out Presse und eine Laserschneidanlage.
- **Sicherung von ME-Arbeitsplätzen**
Die Auslastung des Bereichs Komponentenfertigung (KOF) wird als wichtig eingestuft. Damit sollen entsprechende Arbeitsplätze für ME-Mitarbeiter gesichert werden.

Zusätzlich wurde im Zuge der Weiterentwicklung des Zukunftsbilds 2020+ im Februar 2017 in der Betriebsvereinbarung Folgendes festgelegt: Um Beschäftigungsdefizite im Presswerk aufgrund der Reduzierung der Fertigungstiefe im Rohbau zu vermeiden, sagt die Unternehmensleitung zu, die im Presswerk betroffenen Beschäftigten innerhalb des Presswerks Sindelfingen (inklusive der KOF) weiter zu beschäftigen.



Ergebnisbeteiligung – 2 Rekorde in den letzten drei Jahren

[2014]
[2016]
[2015]

The image shows three covers of the 'BRISANT' magazine. The 2014 cover features a 'Rekord' (Record) with a bonus participation of 4.350 €. The 2015 cover shows a bonus participation of 5.650.- €. The 2016 cover shows a bonus participation of 5.400 €. Each cover includes the magazine's title, the year, and the specific bonus amount in large, bold numbers.



Termine

Jubiläum 2017 im Eventcenter

12. Mai und 17. November

Betriebsversammlungen 2017

19. Juni und 27. November

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

Die Center-Betriebsversammlungen der Produktions- und produktionsnahen Center finden voraussichtlich am Samstag, 23. September 2017, statt. Die Versammlungen der indirekten Bereiche in den KW 39 bis 42. Änderungen sind jedoch möglich und werden ggf. rechtzeitig bekanntgegeben.

Internationaler Frauentag 2017

Der Internationale Frauentag, der jährlich am 8. März begangen wird, gilt als so genannter Welttag. Dieser Tag ist auch als „Weltfrauentag“, „Frauenkampftag“, „Internationaler Frauenkampftag“ oder auch einfach kurz und knapp als „Frauentag“ bekannt.

Im Mittelpunkt steht dabei die Rolle der Frau in der Gesellschaft. Ein solcher Tag soll den Fokus auf spezielle Probleme und Themen lenken, die global von Bedeutung sind.

8. März 2017



Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM [2016]

Aufgrund der im Sozialgesetzbuch verankerten, gesetzlichen Verpflichtung des Unternehmens, Beschäftigten ein Beratungsgespräch für eine Wiedereingliederung anzubieten, hat der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung hierzu eine Betriebsvereinbarung für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) abgeschlossen. In dieser ist definiert, dass Beschäftigte, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen (= 42 Kalendertage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren bzw. sind, nach Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Personalbereich vom Arbeitgeber ein Beratungsangebot für ein BEM bekommen. Dadurch ist es dem Betriebsrat gelungen, eine einheitliche Regelung zu verankern und die soziale Unterstützung der Beschäftigten weiter zu festigen.



Attraktivierung des Ideenmanagement (IDM) [2015]

Zur Verbesserung des Einreichungsprozesses haben Experten aus Gesamtbetriebsrat und Unternehmen eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Durch den von Sindelfinger IG Metall-Betriebsräten eng begleiteten Verbesserungsprozess soll der Prozess des Ideenmanagements dialogorientierter ablaufen und attraktivere Anreize für Führungskräfte, die Gutachter, aber vor allem für die Einreicher geschaffen werden. Im gleichen Zug soll auch ein neues IT-System die Einreichung erleichtern.



50 zusätzliche Ausbildungsplätze [2016]

Daimler-Chef Dr. Dieter Zetsche (Mitte links) und Winfried Porth (Mitte rechts) zusammen mit der Gesamtauszubildendenvertretung (GJAV) auf der jährlich stattfindenden Betriebsrätekonferenz



Foto(s) und Grafik(en): Betriebsrat Daimler

Auf der Betriebsräteversammlung 2015 lobte die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung das soziale Engagement von Daimler und forderte vom Vorstand 50 zusätzliche Ausbildungsplätze für Flüchtlinge. Der Vorstand reagierte und sicherte die Unterstützung seitens Daimler zu. Die Ausbildungsplätze für Flüchtlinge entstehen im Rahmen von zusätzlichen Kontingenten, die unabhängig von den üblichen Ausbildungsplätzen vereinbart wurden.

ERGONOMIE

Groß angelegte Ergonomieoffensive [2015 - 2016]

- ▶ **LOG** [Logistik]
Im Zuge des New Lean Concept wurde mit EFrame (E-förmiger Rahmen) ein neuer Standard für Logistikprozesse definiert. Dieser spezielle Rahmen dient dem Befördern von Transportladungen und wurde für den Routenverkehr innerhalb der Logistik zur körperlichen Entlastung der Beschäftigten flächendeckend eingeführt.



- ▶ **MOE** [Montage E-Klasse]
Auch in der Montage E-Klasse wird das Thema Ergonomie sehr ernst genommen und intensiv behandelt. Den Anfang machte hier Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender Suayip Yilmaz, der einen Steuerkreis aus Betriebsrats- und Unternehmensvertretern ins Leben gerufen hat.



Wesentliche Ergonomieverbesserungen

- ▶ Bereitstellung von verstellbaren Sitzen
- ▶ mitfahrende Bänder
- ▶ Installation eines Schwingsitzes im Inneneinbau (Motorraum).
- ▶ gefederter Holzboden im Finish-Bereich (für rund 70.000 Euro)

- ▶ **MOS** [Montage S-Klasse]
Es begann mit einem Pilotprojekt auf der **ATS**: Im März 2013 wurde auf Druck des Betriebsrats und der Belegschaft ein innovativer Ergonomieworkshop im Bereich Sitzfertigung „Linie 3 Fond“ ins Leben gerufen. Ziel war es, so viele „Kraft-Stationen“ wie möglich – also Stationen, an denen die körperliche Belastung besonders hoch ist – gesundheitsfreundlicher zu gestalten.

Umgesetzte Maßnahmen

- ▶ 360° schwenkbare Arbeitsstation
- ▶ Verstellbarer Tisch – in verbesserter Ausführung
- ▶ Stressfreie Einarbeitung dank einer sogenannten „Einlernerbox“
- ▶ Auf der **EMO** (Endmontage **M**otoren/**O**etriebe, **H**ulb) konnten wir eine positive Umsetzung des Sozialraumkonzepts vorantreiben: neue Pausenräume, linienbezogene Räume und ein eigener, autonomer Bereich nach Linie zählen zu den Erfolgen.

- ▶ **Ergoskid**: Seit Ende des Jahres 2016 ist der „Ergoskid“ am Band eins des Inneneinbaus in Bau 46 uneingeschränkt betriebsbereit. Dabei handelt es sich um eine mechanische Vorrichtung zur Anhebung und Absenkung der Karosserie in der Montage S-Klasse. Durch die Möglichkeit der Höhenverstellung können nun körperlich schonendere Arbeitsabläufe gewährleistet werden.



Vor einigen Jahren bezeichnete man die Sitzfertigung auf der Hulb (Halle 516) noch als **ATS** – was für **Ausstattung Sitze** stand. Das Fertigungsfeld ist vielfältiger und wird daher heute als **SMK** bezeichnet – hierbei handelt es sich um **Sitze/ Motoren/ Komponenten**



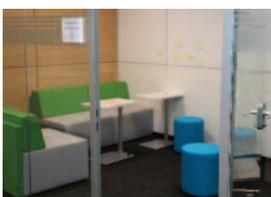
Last Minute

IG Metall-Büroeröffnung am Daimlerstandort Kecskemét

Die IG Metall geht in Ungarn mit den Partnergewerkschaften VASAS neue Wege. Um die Gewerkschaftsmacht gerade in einer globalisierten Welt weiter auszubauen, gibt es seit dem 28. Februar ein Verbindungsbüro in der westungarischen Stadt Kecskemét. Damit können sich Betriebsräte und Vertrauensleute auf der betrieblichen Ebene vernetzen und Strategien entwickeln.

Hintergrund ist der Ausbau des Daimlerwerks in Kecskemét. Bis 2019 entstehen dort sowie in der ebenfalls dort angesiedelten Zulieferindustrie zwischen fünf- und sechstausend neue Arbeitsplätze. Die IG Metall baut deshalb ihre Kooperation mit der ungarischen Metallgewerkschaft VASAS aus. Am 28. Februar wurde das zweite Büro des gewerkschaftlichen Bildungs- und Beratungsinstituts TPI nonprofit Kft in Kecskemét eröffnet. Es gibt bereits seit einem Jahr ein ähnliches Büro in Győr.

Aber auch bei den Arbeitsbedingungen will das Projekt ansetzen. In Ungarn gibt es Entgeltssysteme und Schichtmodelle, die die Unternehmen in Deutschland nicht durchsetzen könnten, zum Beispiel Schichten, die 12 Stunden gehen, die sehr ungesund und belastend sind. Ohne Mitsprache und Mitbestimmung der Beschäftigten wird sich daran nichts ändern.



Gesetz zur Bildungszeit wird umgesetzt – trotz großen Hürden durch das Unternehmen [2015]



Am 1. Juli 2015 ist das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) in Kraft getreten. Damit haben jetzt auch Beschäftigte in Baden-Württemberg einen Anspruch darauf, sich zur Weiterbildung vom Arbeitgeber freistellen zu lassen. Bis zu fünf Tage bezahlte Bildungszeit pro Jahr steht jedem Beschäftigten zu, der die Voraussetzungen erfüllt. Die IG Metall hat sich mit der Aktion „Gib mir 5!“ für das Bildungsfreistellungsgesetz stark gemacht – mit Erfolg.



Begleitung des Interessenausgleichs FAO/FM im Zuge der Verlagerung in SSC



Bis zum Jahr 2020 sollen 160 Arbeitsplätze aus Controlling und Buchhaltung in Shared Service Center verlagert werden. Die IG Metall-Betriebsräte haben die 600 betroffenen Beschäftigten aus Sindelfingen über die letzten Monate begleitet und in langen Verhandlungen einen Interessenausgleich und Sozialplan erwirkt. Die Verlagerung der Aufgaben von Betroffenen erfolgt erst, wenn für die Beschäftigten eine sozialverträgliche Lösung gefunden wurde. Der Betriebsrat prüft jede einzelne Verlagerung und achtet darauf, dass für jeden Betroffenen auch ein geeigneter Ersatzarbeitsplatz gefunden wird. Für die betroffenen Bereiche konnte zudem der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen nochmals verlängert werden – sogar über die Sindelfinger Standortsicherung hinaus.



Strukturveränderungen in der QM [2016]

Trotz Wegfalls verschiedener Prüfprozesse und umfangreicher Strukturveränderungen im Bereich Qualitätsmanagement (MO/QM) konnten die rund 80 Beschäftigten durch den aktiven Einsatz des Betriebsrats einen neuen Arbeitsplatz innerhalb der MO/QM finden. Es gab keine Versetzung in andere Center.



Fertigungstiefe erhalten [2015 - 2016]

Dank jahrelangen Einsatzes der IG Metall-Betriebsräte wurden am Standort Sindelfingen noch die meisten Logistikthemen gegen Fremdvergabe verteidigt. Zum Beispiel haben wir auf dem Hauptumschlagsbahnhof Süd verhindert, dass die PKW-Entladung in der Nachtschicht im Bereich Transportlogistik extern vergeben wird.



Neues Bürokonzept in LOG Center Supply-Chain Planung [2016]

In Gebäude 501 ist auf das Wirken der IG Metall-Betriebsräte hin ein neues Bürokonzept entstanden und bereits weitgehend umgesetzt worden. Die neue Aufteilung der Büroflächen gewährt eine großzügigere Gestaltung der Arbeitsplätze. Dadurch konnte das Arbeitsklima für circa 300 Beschäftigte deutlich angenehmer gestaltet werden.

Insgesamt 625 Festeinstellungen durch Übernahmen [seit 2014]

► Übernahme Leiharbeiter in der Produktion

In intensiven Verhandlungen der IG Metall-Vertreter im Betriebsrat mit der Werkleitung Anfang März 2014 konnte die Übernahme und weitere Beschäftigung von 300 Leiharbeitnehmern in der Produktion in Sindelfingen erwirkt werden. Damals wurde konkret vereinbart, dass 100 Leiharbeitnehmer unbefristet bei der Daimler AG eingestellt werden, 100 einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag erhalten und dass bei 100 weiteren die Leiharbeitsverträge bis Ende 2014 verlängert werden. Bei der Auswahl legte der Betriebsrat großen Wert auf soziale Gesichtspunkte.

Einen weiteren Verhandlungserfolg erzielten die IG Metall-Vertreter im Betriebsrat im November 2015 als sie die Übernahme von 250 Leiharbeitnehmern in der Produktion durchsetzen konnten. 125 von ihnen erhielten eine unbefristete Anstellung in Sindelfingen, 125 einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag.

► Übernahme befristet Beschäftigte

Im Zuge der Vereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ wurde erreicht, dass die 100 Zeitarbeitnehmer, die – Dank der IG Metall – zum 01. Juni 2014 befristet eingestellt wurden, zum 01. Oktober 2014 in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden.

► Übernahme ANÜ in indirekten Bereichen

Bei den Arbeitnehmern in Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ), die im Oktober 2014 im indirekten Bereich eingesetzt waren, hat der Betriebsrat bisher 189 Übernahmen vorangetrieben. Von diesen werden alleine 174 in RD fest eingestellt. Darüber hinaus hat der Betriebsrat eine Vielzahl auf 2 Jahre befristete Einstellungen neuer Beschäftigter in Sindelfingen genehmigt, die bereits jetzt eine Entfristungszusage für das Prüf- und Technologiezentrum Immendingen erhalten haben – also letzten Endes eine Festanstellung bekommen werden. Weitere 110 ANÜs wurden bereits im Laufe des letzten Jahres in RD und smart übernommen. In Summe konnten damit in 2014 und 2015 weit über 300 Festeinstellungen erwirkt werden.

Kurz und knapp



Ich bin ein Berliner

Klasse Aktion An dieser Stelle mal ein riesen Lob an unseren Standortverantwortlichen **Michael Bauer!** Die Idee mit den Berlinern (für Zuge-reiste=Krapfen) kam überall super an. Dafür ganz herzlichen Dank!

Die BRENNPUNKT-Redaktion

		7		6	8			
		8	9					4
	6						9	
	5			3				2
	9			5			6	
	2			7			4	
	2						3	
	4				1	7		
			6	4		1		

Menschen Perspektiven geben.

einfach
IG Metall!

Fläche für die Weiterentwicklung des Standorts Sindelfingen

Stabile Produktionsstückzahlen am Standort sind eines der zentralen Ziele der Sindelfinger Arbeitnehmervertretung. Denn es geht letztlich immer darum, Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern. Wie fordernd der Weg dahin aber sein kann, konnte der neue Koordinationsausschussvorsitzende für Rohbau/Oberfläche im Sindelfinger Betriebsrat Guido Santaniello bei den Verhandlungen zur „Betriebsvereinbarung zur Weiterentwicklung des Zukunftsbildes Sindelfingen 2020+“ hautnah miterleben. Er war zum ersten Mal Teil des Verhandlungsteams und konnte Einblicke gewinnen, welchen Unterschied es macht, ob man nur ein Center oder den ganzen Standort bei seinen Forderungen berücksichtigen muss.

Der BRENNPUNKT hat mit Guido Santaniello und seinem sich ebenfalls frisch im Amt befindenden Stellvertreter Nuri Okullu darüber gesprochen, was die Erklärung insgesamt für den Standort und das darin enthaltene Anlagenwartkonzept für die Beschäftigten im Rohbau bedeutet.

BRENNPUNKT: Hallo Guido. Du bist KoA-Vorsitzender im Betriebsrat für Rohbau/Oberfläche. Welche Rolle hast du bei den Verhandlungen eingenommen?

Guido Santaniello: Genauso wie alle anderen Betriebsräte im Verhandlungsteam war ich in meiner Funktion als Arbeitnehmervertreter für alle Beschäftigten am Standort Sindelfingen dabei. Da machen wir keine Unterschiede zwischen gewerblichen und Angestellten, RD und Produktion, oder dergleichen. Aber am meisten beitragen konnte ich natürlich mit meiner fachlichen Erfahrung zu den Themen, die die Kollegen im Rohbau und der Oberfläche betreffen.

BRENNPUNKT: Wie das Anlagenwartkonzept?

Guido Santaniello: Genau. Das Anlagenwartkonzept haben wir mit Vertretern aus dem Bereich bereits seit letztem Jahr verhandelt. Als dies nun in die Betriebsvereinbarung einbezogen wurde, konnte ich gemeinsam mit meinen Kollegen vor Ort natürlich am besten bewerten, ob alle wichtigen Punkte mit eingeflossen sind.

BRENNPUNKT: Nuri, du bist Guidos Stellvertreter im KoA Rohbau/Oberfläche. Kannst du uns erklären, was hinter dem Anlagenwartkonzept steckt?

Nuri Okullu: Das Anlagenwartkonzept wird im Teilbereich Rohbau umgesetzt. Alle Beschäftigten, die in den Bereich Rohbau übernommen werden oder dort hin wechseln und Produktions- und Wartungs-/Instandhaltungsaufgaben ausführen, werden dem Anlagenwartprofil zugeordnet. In erster Linie war uns wichtig, die alte Welt der Industriemechaniker abzusichern und den Rahmen für den Anlagenwart so zu erstellen, dass wir mit diesem Konzept in die Zukunft gehen können.

BRENNPUNKT: Wann wird mit der Umsetzung des Konzepts begonnen?

Nuri Okullu: Es hat bereits begonnen. Nach einer erfolgreichen Durchführung des Piloten wird die Umsetzung des Anlagenwartkonzepts im Center SEC/K-S Teilbereich Rohbau gestartet.



...Wenn wir neue Fahrzeuge am Standort Sindelfingen produzieren wollen, dann müssen schließlich die Flächen gefunden werden, um dies zu tun



Guido Santaniello
KoA-Vorsitzender
im Betriebsrat für
Rohbau/Oberfläche



BRENNPUNKT: Und mussten die Beschäftigten im Rohbau im Gegenzug etwas geben?

Guido Santaniello: Nein. In der Vereinbarung wurden zwar einige Fremdvergaben beschlossen, die auch den Rohbau betreffen, aber das hat damit nichts zu tun. Diese Fremdvergaben waren für den Betriebsrat lediglich nachvollziehbar, weil das Unternehmen Flächenknappheit belegen konnte. Wenn wir neue Fahrzeuge am Standort Sindelfingen produzieren wollen, dann müssen schließlich die Flächen gefunden werden, um dies zu tun.

Nuri Okullu: Zunächst haben wir gedacht, dass wir beides realisieren können: die derzeitigen Teile weiter produzieren und genug leere Flächen vorweisen. Es hat sich dann aber relativ schnell rausgestellt, dass es hierfür nicht genügend Fläche gibt.

BRENNPUNKT: Findet ihr, die neuen Technologien sind das wert?

Guido Santaniello: Ja, auf jeden Fall. Hier müssen wir wieder solidarisch für den

ganzen Standort denken. Uns sind die Arbeitsplätze in allen Bereichen gleichermaßen wichtig und von der Vereinbarung profitiert viel mehr, als nur ein Bereich. Wir konnten damit mehrere wichtige Themen absichern, nicht nur den Anlagenwart. Denken wir neben dem neuen Elektrofahrzeug nur an die Derivate der E-Klasse und an die 125 befristet Beschäftigte, deren Vertrag nur mit dieser Vereinbarung verlängert werden konnte.

BRENNPUNKT: Vielen Dank für das Gespräch.

Vorbereitungen zum Bau Rohbau Gebäude 3/2

Baustelleneinrichtung Riedmühlestraße

Ab sofort sind zwei Spuren der Riedmühlestraße auf einer Länge von 100 Metern im Bereich der Baustelle Gebäude 3/2 gesperrt. Diese Fläche wird bis September 2019 für Baustelleneinrichtung genutzt

Zu allen laufenden Bauprojekten finden Sie im Mitarbeiterportal umfassende Informationen und Fotostrecken. Klicken Sie mal rein.



...In erster Linie war uns wichtig, die alte Welt der Industriemechaniker abzusichern



Nuri Okullu
stellv. KoA-Vorsitzender
im Betriebsrat für
Rohbau/Oberfläche

Portalcode
@baumassnahmen





Was lange währt, wird endlich gut!

Mit der Einführung der aktuellen Baureihe der S-Klasse im Jahr 2014 war eine Maßnahme zur Verbesserung der Ergonomie im Inneneinbau im Bau 46 geplant – der sogenannte Ergoskid. Nach langen Planungs- und Testphasen und vielen Optimierungen ist der Ergoskid nun endlich in Betrieb und erleichtert den Beschäftigten die Arbeit bei ihren Montageumfängen am Band 1.

“

Christian Harr

„Es ist allgemein eine wirklich schwere Station, an der ich hier arbeite. Vor der Einführung Ergoskid mussten wir uns immer verdreht bücken, um unsere Arbeiten auszuführen; das hat bei mir und meinen Kollegen oft zu Rückenschmerzen geführt. Seit der Ergoskid da ist, ist das Arbeiten für uns viel angenehmer und erträglicher geworden.“

Bei ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung geht es darum, die Kollegen bei der Arbeit vor körperlichen Schäden zu schützen. Dieses Ziel verfolgt auch der sogenannte Ergoskid.



Vor der Einführung des Ergoskid mussten sich Christian Harr und seine Kollegen für ihre Arbeit bücken, was den Rücken belastete.



In gebückter Haltung zu arbeiten und mit Rückenschmerzen nach Hause zu gehen war für Christian Harr und seine Kollegen am Band 1 jahrelang Alltag. Der Ergoskid wurde entwickelt, um genau dieses Problem aus der Welt zu schaffen. Durch die Höhenverstellung der Karosse werden nun körperlich schonendere Arbeitsabläufe für die Beschäftigten gewährleistet.

Anfangs kam es noch oft zu Problemen bei der Realisierung vor Ort

Christian Harr: Während der Anfangsphase kam es vor, dass der Ergoskid nicht funktioniert hat. Da mussten wir dann auf Knien arbeiten. Das Arbeiten war dann sogar noch schwieriger als zuvor. Meine Kollegen und ich waren also wirklich froh, als der Ergoskid Ende vergangenen Jahres dann einwandfrei betriebsbereit war.

Positiver Nebeneffekt dieser Technik ist die Tatsache, dass zukünftig weitere Ergoskid-Standorte innerhalb der Montage Inneneinbau möglich sein werden.



Christian Harr kann durch den Ergoskid in einer aufrechten Position arbeiten.





ergoSKID

Der Ergoskid (schwarzgelb) hebt die Karosse auf eine optimale Arbeitshöhe an, sodass die Beschäftigten in diesem Bereich im Inneneinbau der S-Klasse in einer anforderungsgerechten Position arbeiten können.

Frank Strümpel,

Vorsitzender des Koordinationsausschusses Montage S-Klasse, freut sich, dass der Ergoskid endlich betriebsbereit ist:



ergoSKID

“
Wieder ein gutes Beispiel für verbesserte Arbeitsbedingungen in den Montagebereichen und eine Bestätigung, dass sich Beharrlichkeit von Betriebsrat und Beschäftigten in Punkto guter Arbeitsbedingungen auszahlt. Denn auch was lange währt wird endlich gut – man muss nur dran bleiben.

WhatsApp-Service der IG Metall



Jetzt anmelden und News per WhatsApp erhalten!

Die wichtigsten Nachrichten zu aktuellen Themen direkt aufs Handy: Wer sich für unseren WhatsApp-Service anmeldet, ist immer gut informiert. Mit nur wenigen Klicks.

Hier zum kostenlosen WhatsApp-Service anmelden. Einzige Voraussetzung: Der WhatsApp-Messenger muss auf dem Smartphone installiert sein.

Anmelden:

Lege unsere Rufnummer (+49 157/9 2356890) als Kontakt im Smartphone an. Schicke an diese Rufnummer eine WhatsApp-Nachricht mit dem Wort "Start". Kurz darauf erhältst Du eine Anmeldebestätigung. Damit ist der Dienst aktiviert. Du erhältst fortan bis zu drei Nachrichten pro Tag.



FORMEL 1

26. MÄRZ 2017 [07.00 Uhr MEZ]
AUSTRALIEN / MELBOURNE

1. _____
2. _____
3. _____

1

09. APRIL 2017 [08.00 Uhr MEZ]
CHINA / SHANGHAI

1. _____
2. _____
3. _____

2

16. APRIL 2017 [17.00 Uhr MEZ]
BAHRAIN / SACHIR

1. _____
2. _____
3. _____

3

30. APRIL 2017
RUSSLAND / SOCHI

1. _____
2. _____
3. _____

11. JUNI 2017 [20.00 Uhr MEZ]
KANADA / MONTREAL

1. _____
2. _____
3. _____

7

25. JUNI 2017 [15.00 Uhr MEZ]
ASERBAIDSCHAN / BAKU

1. _____
2. _____
3. _____

8

09. JULI 2017 [14.00 Uhr MEZ]
ÖSTERREICH / SPIELBERG

1. _____
2. _____
3. _____

9

16. JULI 2017
GB / SILVERSTONE

1. _____
2. _____
3. _____

10

03. SEPT. 2017 [14.00 Uhr MEZ]
ITALIEN / MONZA

1. _____
2. _____
3. _____

13

17. SEPT. 2017 [14.00 Uhr MEZ]
SINGAPUR / SINGAPUR

1. _____
2. _____
3. _____

14

01. OKT. 2017 [09.00 Uhr MEZ]
MALAYSIA / SEPANG

1. _____
2. _____
3. _____

15

08. OKT. 2017
JAPAN / SUZUKA

1. _____
2. _____
3. _____

16

22. OKT. 2017 [21.00 Uhr MEZ]
USA / AUSTIN

1. _____
2. _____
3. _____

17

29. OKT. 2017 [20.00 Uhr MEZ]
MEXIKO / MEXIKO-CITY

1. _____
2. _____
3. _____

18

12. NOV. 2017 [17.00 Uhr MEZ]
BRASILIEN / SAO PAULO

1. _____
2. _____
3. _____

19

26. NOV. 2017
VAE / ABU DHABI

1. _____
2. _____
3. _____

20



WELTMEISTER 2017

powered by
BRENNPUNKT

2017

017 [14.00 Uhr MEZ]
SOTSCHI

1. _____
2. _____
3. _____

14. MAI [14.00 Uhr MEZ]
SPANIEN / BARCELONA

1. _____
2. _____
3. _____

28. MAI 2017 [14.00 Uhr MEZ]
MONACO / MONTE CARLO

1. _____
2. _____
3. _____

07 [14.00 Uhr MEZ]
STONE

1. _____
2. _____
3. _____

30. JULI 2017 [14.00 Uhr MEZ]
UNGARN / BUDAPEST

1. _____
2. _____
3. _____

27. AUGUST 2017 [14.00 Uhr MEZ]
BELGIEN / SPA

1. _____
2. _____
3. _____

07.00 Uhr MEZ]
UKA

1. _____
2. _____
3. _____

17 [14.00 Uhr MEZ]
HABI

1. _____
2. _____
3. _____



Foto: Michael Joerg

DTM KALENDER

1
HOCKENHEIM
05. - 07. MAI 2017

2
LAUSITZRING /
KLETTWITZ
05. - 07. MAI 2017

3
HUNGARORING /
BUDAPEST
16. - 18. JUNI 2017

4
NORISRING /
NÜRNBERG
30. 6. - 02. JULI 2017

5
MOSCOW RACEWAY /
MOSKAU
21. BIS 23. JULI 2017

6
ZANDVOORT
18. BIS 20. AUG. 2017

7
NÜRBURGRING /
NÜRBURG
08. BIS 10. SEP. 2017

8
A1 RING / SPIELBERG
22. BIS 24. SEP. 2017

9
FINALE HOCKENHEIM /
HOCKENHEIM
13. BIS 15. OKT. 2017



So was gabs noch nie. Nico Rosberg mit dem Weltmeisterpokal auf dem einzigartigen 'Sindelfingen meets Motorsport' Event Anfang Dezember auf der Sindelfinger Einfahrbahn. 17.000 begeisterte Motorsportfans waren mit dabei.



Foto(s) und Grafik(en): Betriebsrat Daimler

Sozialwahl 2017 für **RENTE & GESUNDHEIT**

2017 ist es wieder so weit: alle sechs Jahre wählen über 51 Millionen Versicherte und die Arbeitgeber bei den Sozialwahlen ihre Vertreter für die Selbstverwaltung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und der Renten- und der Unfallversicherung. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die IG Metall treten bei den Wahlen mit erfahrenen Kandidatinnen und Kandidaten an.

durch ehrenamtliches Engagement“, so Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen. „Deshalb ist es wichtig, hier mit zu entscheiden und zu wählen für eine solidarisch finanzierte Krankenversicherung, eine gute und sichere Rente und für umfassenden Arbeits- und Gesundheitsschutz.“

Welche Kandidaten können gewählt werden?

Über 51 Millionen Versicherte bestimmen bei der Sozialwahl darüber, wer bei Rente und Gesundheit die wichtigen Entscheidungen trifft. Obwohl die Sozialversicherungsträger in ihren Medien und auf Plakaten auf die Wahl hinweisen, sind die Sozialwahlen bei der Bevölkerung relativ unbekannt. Nur etwa 30% der Wahlberechtigten haben bei den Sozialwahlen 2011 gewählt. Die Sozialversicherungen sind organisatorisch und finanziell weitgehend unabhängig vom Staat, denn sie sind selbstverwaltet.

Bei der Sozialwahl kandidieren die Versicherten. Die Kandidaten sind also Experten in eigener Sache. Sie werden nicht einzeln gewählt, sondern sie treten gemeinsam in Listen an. Die Zusammenstellung der Listen übernehmen die entsendenden Organisationen, z. B. Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervereinigungen mit sozial- und berufspolitischen Zielen. Einzelne Versicherte können auch freie Listen aufstellen.

Selbstverwaltung bedeutet für die Versicherten: sie können sich beteiligen und mitbestimmen, z.B. bei der Krankenversicherung über die Qualität der Reha-Leistungen. Die gewählten Vertreter treffen allerdings alle grundsätzlichen Entscheidungen. Sie bestimmen darüber, wie die gesetzlichen Regelungen umgesetzt werden. „Für Versicherte und Rentner wichtige Entscheidungen werden nicht vom Staat, sondern von der Selbstverwaltung getroffen. Soziale Selbstverwaltung ist gelebte Demokratie

Die IG Metall kandidiert eigenständig bei dem Rentenversicherung Bund, bei der Techniker Krankenkasse, der Barmer GEK und der DAK-Gesundheit, bei der Metall Berufsgenossenschaft Holz und Metall und der Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro, Medienerzeugnisse. Bei anderen Kassen und bei regionalen Rentenversicherungen kandidiert die IG Metall auf Gemeinschaftslisten des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

MEHR INFOS



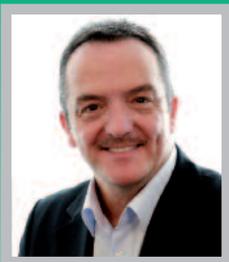
www.sozialwahl.de
www.igmetall.de

Die Versicherungs-träger informieren ihre Mitglieder ab April 2017 über die zugelassenen Listen und Kandidatinnen und Kandidaten.



Sindelfinger Betriebsräte kandidieren bei den Sozialwahlen

Die Selbstverwalterinnen und -verwalter der IG Metall sind oftmals erfahrene Betriebsratsmitglieder. Sie kennen sich aus und setzen sich für gute und bedarfsgerechte Lösungen ein, können Interessen vertreten und verstehen es, Einzelnen zu ihrem Recht zu verhelfen. Vom Standort Sindelfingen kandidieren die folgenden Betriebsräte der IG Metall bei den Sozialwahlen 2017:



Ergun Lümali
Bezirksrat
der AOK Böblingen



Monika Tielsch
Bezirksrätin
der AOK Böblingen



Peter Niederlohm
Bezirksrat
der AOK Böblingen



Thomas Spohr
Bezirksrat
der AOK Böblingen



Denise Rumpeltes
Verwaltungsrätin
der Daimler BKK



Alexander Kozun
Verwaltungsrat
der Daimler BKK



Carmen Schäfer
Vertreterversamm-
lung der Berufs-
genossenschaft
Holz und Metall



Halil Cengiz
Vertreterversamm-
lung der Berufs-
genossenschaft
Holz und Metall



Aufatmen

Abgase im Einfahrbereich

dank Schutzvorhängen

Schon seit längerem klagen die Beschäftigten im Einfahrbereich von Bau 36 über die Abgase, die dort entstehen. Seit Januar hängen nun auf Druck des Betriebsrats sieben neue Schutzvorhänge und schaffen Abhilfe gegen die unangenehmen Dämpfe.

Im Einfahrbereich des Bau 36 kommen die fertig produzierten PKW vom Band auf die Rolle, werden testgefahren und der Motor dort das erste Mal erhitzt. Dabei entstehen die klassischen Abgase des Verbrennungsprozesses bei Fahrzeugen. Die Dämpfe stauen sich im Motor und entweichen anschließend auf den Einfahrstationen um den Bereich der Motorhaube (der Auspuff ist mit einer Schutzvorrichtung abgedeckt). Pro Schicht halten sich in diesem Be-

reich rund 70 Beschäftigte durchgehend etwa 20 Minuten auf.

Die Abgaswerte wurden im Vorfeld von einer externen Firma gemessen und liegen unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwert. Laut Werksarzt besteht keine Gefahr für gesundheitliche Schäden, Reize wie Trockenheitsgefühl im Mund oder allgemeines Unwohlsein werden aber nicht ausgeschlossen. Das belegen auch die Beschwerden aus der Beschäftigten. Sie klagen über Schwindel, Kopfschmerzen und Kratzen im Hals.

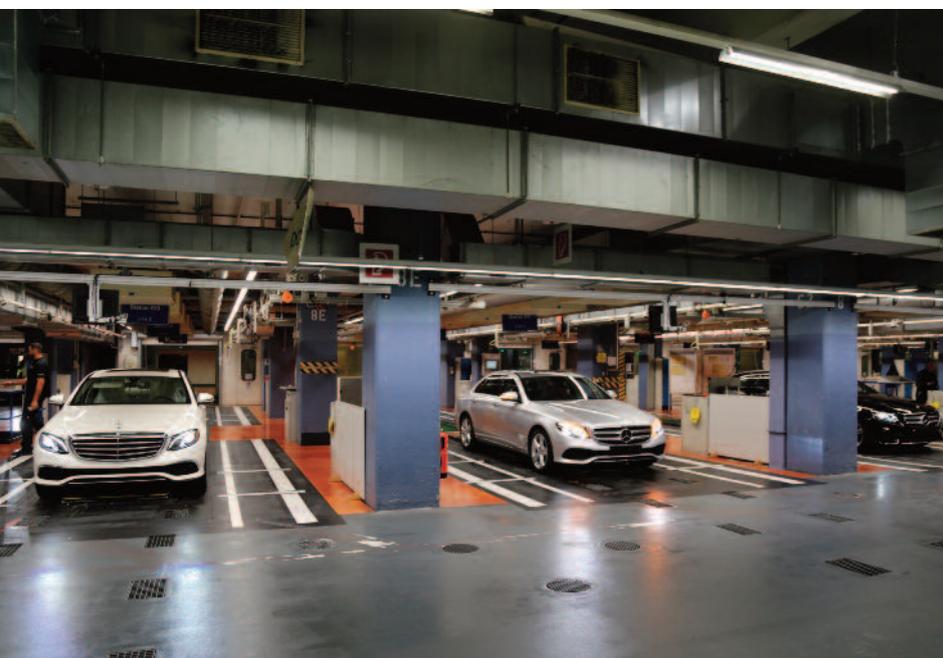
Vorhang auf für bessere Arbeitsbedingungen

Im Zuge früherer Umbaumaßnahmen, durch welche der Einfahrbereich insgesamt dreimal umstrukturiert wurde, hat man bereits versucht, eine Lösung für die Beschäftigten hinsichtlich der unangenehmen Dämpfe zu finden. Beispielsweise wurden Schublüfter und Luftstrom unterstützende Gebläse eingebaut. Diese schafften aber nur bedingt Abhilfe.

Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen, verschaffte sich zusammen mit Suayip Yilmaz, Koordinationsausschussvorsitzender der E-Klasse, im Vorfeld einen Überblick über die Problematik vor Ort. Gemeinsam drängten sie auf eine Lösung für die Beschäftigten. Nach langwierigen und intensiven Diskussionen mit dem Unternehmen konnten nun Schutzvorhänge für alle Stationen im Einfahrbereich angebracht werden. Die Vorhänge bewirken ein besseres Abziehen der Abgase und sorgen für bessere Luft- und Zirkulationsverhältnisse und somit für bessere Arbeitsbedingungen. Das merken auch die Beschäftigten. Die Beschwerden sind deutlich zurückgegangen.

Vorher

Die Einfahrbahn im Bau 36 noch ohne Schutzvorhänge. Der Motor ist warmgelaufen und die entstandenen Abgase konnten in alle Richtungen entweichen.





Siegfried Weiss, Vertrauensmann und Sicherheitsbeauftragter SEC/MEE:
 „Die Mannschaft ist überaus glücklich. Dank des großen Engagements des Betriebsrats und der Sicherheitsfachkräfte konnten sich die Verantwortlichen nach längerer Zeit endlich dazu durchdringen, eine Verbesserung durchzuführen.“



Martin Dalaker, Gruppensprecher SEC/MEE
 „Eine Verbesserung durch die Vorhänge ist auf jeden Fall zu spüren! Auf die austretenden Abgase reagierte jeder Kollege anders. Dem einen machten sie überhaupt nichts aus, einem anderen wiederum bereiteten sie Kopfschmerzen. Mit der neuen Maßnahme sind wir aber alle sehr zufrieden.“



Betriebsrat, die Kollegen aus dem Bereich, Vertrauensleute und Sicherheitsbeauftragte – Alle sind stolz auf das Ergebnis und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Einfahrbereich.

Stolz

Nachher

Die neuen Vorhänge zeigen Wirkung. Durch Frischluft, die von oben strömt, wird die Luft außerhalb des Vorhangs nach unten und die Abgase wiederum nach oben gedrückt. So entsteht ein Zyklus, bei dem die Dämpfe innerhalb des Vorhangs bleiben und am Beschäftigten vorbei nach oben abgelenkt werden.



Die neuen Vorhänge zeigen Wirkung. Durch Frischluft, die von oben strömt, wird die Luft außerhalb des Vorhangs nach unten und die Abgase wiederum nach oben gedrückt. So entsteht ein Zyklus, bei dem die Dämpfe innerhalb des Vorhangs bleiben und am Beschäftigten vorbei nach oben abgelenkt werden.



Bahtiyar Karatas, Betriebsrat MOE

„Erst seit kurzem bin ich für den Einfahrbereich in Bau 36 zuständig, aber habe mir die Problematik der Abgase gleich zu Herzen genommen. Dass die Werte unter den gesetzlichen Grenzwerten liegen ist kein Grund, die Beschwerden der Beschäftigten nicht ernst zu nehmen. Im Gegenteil, gerade dort muss hingehört und auch der einzelne Arbeiter ernst genommen werden. Es macht mich glücklich zu sehen, dass wir gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich und letzten Endes auch mit den verantwortlichen Führungskräften arbeitsplatzverbessernde Maßnahmen umsetzen konnten. Das wünsche ich mir für andere Bereiche auch.“



Mehr Kindergeld, einen höheren Mindestlohn, neue Regeln für den Arbeitsplatz und die Steuererklärung sowie einmalig und nur im Jahr 2017 einen zusätzlichen Feiertag – das Jahr 2017 bringt für Arbeitnehmer und Verbraucher wieder jede Menge Änderungen und Neuregelungen mit sich. Die wichtigsten haben wir hier zusammengefasst

POIs 2017

Points of Interest

Foto(s) und Grafik(en): Betriebsrat Daimler

Ein zusätzlicher Feiertag



2017 gilt einmalig für alle Bundesländer anlässlich des Luther-Jubiläums der Reformationstag am **31. Oktober** als Feiertag. Vor 500 Jahren schlug Luther die 95 Thesen gegen den Ablasshandel an die Schlosskirche in Wittenberg und leitete damit die Reformation ein.

2,0% mehr Geld

Der Metall-Tarifabschluss aus 2016 sorgt bei den Beschäftigten ab April 2017 für steigende Entgelte und Ausbildungsvergütungen.

Mindestlohn steigt



Der gesetzliche Mindestlohn steigt um 4% ab Januar auf 8,84 Euro brutto pro Stunde. Dies bedeutet ein Plus von rund 55 Euro im Monat. Auch für Minijobber gilt der höhere Mindestlohn. Da Minijobber höchstens 450 Euro pro Monat verdienen

dürfen, sinkt für viele bei steigendem Mindestlohn auch die monatliche Arbeitszeit.

Mehr Kindergeld

Das Kindergeld beträgt 2017 für das erste und zweite Kind je 192 Euro im Monat, für das dritte 198 Euro und für das vierte und jedes weitere Kind 223 Euro.

Steuer - neue Freibeträge und zwei Monate länger Zeit



Ab 2017 gilt: Die Steuererklärung muss erst bis zum 31. Juli des Folgejahres beim Finanzamt eingehen – also bis 31. Juli 2018. Künftig müssen auch keine Belege mehr eingereicht werden. Das Finanzamt kann diese aber bei Bedarf anfordern. Aus der Vorlagepflicht wird somit eine Vorhaltepflicht.

Der steuerliche Grundfreibetrag steigt 2017 auf 8.820 Euro. Das Doppelte steht Eheleuten und eingetragenen Lebenspartnern zu. Der Kinderfreibetrag wird auf 4.716 Euro

angehoben. Der Freibetrag für Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf (BEA-Freibetrag) beträgt weiterhin 1.320 Euro. Insgesamt ergibt dies einen Freibetrag von 7.356 Euro pro Kind und Jahr. Der Kinderzuschlag wird um zehn Euro auf 170 Euro pro Monat erhöht.

Steuerfrei ist ab 2017 das kostenlose oder verbilligte Aufladen eines E-Fahrzeugs (reine Elektrofahrzeuge, Hybridfahrzeuge sowie zugelassene E-Fahräder) im Betrieb des Arbeitgebers. Die Begünstigung ist bis Ende 2020 befristet.

Gesetz zu Leiharbeit tritt in Kraft

Im April 2017 tritt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft, welches Leiharbeiter besser schützen soll. Diese Beschäftigten müssen künftig nach maximal 18 Monaten entweder fest eingestellt oder durch einen anderen Arbeitnehmer ersetzt werden. Nach neun Monaten gilt Equal Pay und sie erhalten denselben Lohn wie die Stammbesellschaft. *(Mehr dazu auf Seite 21)*

Anhebung der Altersgrenze beim Rentenzugang

Die Altersgrenze für die Regelaltersrente steigt im nächsten Jahr auf 65 Jahre und sechs Monate. Das gilt für Versicherte, die 1952 geboren wurden und im nächsten Jahr 65 werden. Für die folgenden Geburtsjahrgänge erhöht sich das Eintrittsalter weiter. 2031 ist die reguläre Altersgrenze von 67 Jahren erreicht.

E-Health-Gesetz

Mit dem ab Juli geltenden E-Health-Gesetz übernehmen die Krankenkassen

auch die Kosten einer Videosprechstunde mit dem Arzt. Dieses Angebot wird Bestandteil der vertragsärztlichen Versorgung. Die Nutzung der Beratung ist aber kein Muss, sondern freiwillig.

Pflegereform



Im diesem Jahr wird ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff eingeführt. Die drei bisherigen Pflegestufen werden durch fünf Pflegegrade ersetzt. Vor allem Demenzkranke sollen profitieren. Hier gilt künftig ein Anspruch auf die gleichen Leistungen, wie bei Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen.

Neuer 50 Euro Schein

Ab April 2017 gibt es einen neuen 50-Euro-Schein. Er soll besseren Schutz vor Fälschungen bieten. Der 50er ist nach dem Fünf-, dem Zehn- und dem 20-Euro-Schein die vierte Banknote, die seit 2013 ausgetauscht wird.

MEHR INFOS



www.bundesbank.de



DAIMLER

Vereinbarungen & Richtlinien die für die Sindelfinger Beschäftigten 2017 hinzukommen, bzw. ergänzt oder verändert wurden

Schon Ende 2016 haben sich Änderungen und Neuregelungen für die Beschäftigten ergeben. Weitere kamen Anfang 2017 hinzu. Ein kleiner Auszug hier:

Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilten Arbeiten

Eckpunkte dieser am 01.12.2016 in Kraft getretenen Vereinbarung sind: Das Recht, mobil zu arbeiten, wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist. Keine Pflicht zur Begründung bei mobilem Arbeiten sowie die blockweise Zeiterfassung bei Mobilem Arbeiten.



Schlankerer Buchungsprozess



Neuer Buchungsprozess bei „out of policy“-Flügen.

Reisende können, auch wenn dies eine Abweichung von der Reiserichtlinie bedeutet, Flüge nach ihren geschäftlichen Anforderungen buchen, der Antrag für Mehrkostengenehmigung entfällt. Die Begründung der Ausnahme wird dokumentiert, damit entsteht Transparenz. Die weltweite Umsetzung des neuen Prozesses hat im Januar 2017 begonnen.



POIs 2017

Points of Interest

Vereinfachter IT-Bestellprozess

Ab Februar 2017 wurde der Bestellprozess im IT-Shop vereinfacht. Bislang mussten viele Personen auf viele Kontrollkästchen klicken. Nun werden maximal zwei Personen in den Genehmigungsprozess einbezogen. Geringwertige Verbrauchsmaterialien benötigen überhaupt keine Genehmigung mehr. Um eine effiziente Abwicklung zu gewährleisten, wurden redundante Genehmigungsverfahren und Prozesse abgeschafft. Dies bedeutet: Keine E-Mail, Papier oder Web-Tickets mehr – nur IT-Shop Bestellungen. In einem nächsten Schritt wird ein einheitlicher Warenkorb definiert, der über alle Hierarchieebenen hinweg sichtbar gemacht werden soll.

So macht "Einkaufen" Spaß. Die Zeiten, in denen man oft wochenlang auf sein Equipment warten musste, gehören bald der Vergangenheit an.



<http://itsps.e.corpintra.net/service-portal>

IT SHOP



Entgeltabrechnung mit neuem Look

Die neue Version des Entgeltabrechnungsnachweises ist klar, übersichtlich in Farbe und entspricht künftig den Regelungen der

Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV). Allgemeine Informationen zum Aufbau und zur Zusammensetzung der Entgeltabrechnung sind im Mitarbeiter-Portal im Modul Rund ums Einkommen zusammengestellt. Dort gibt es ebenfalls die neuen Webformulare für Fragen zur Entgeltabrechnung.

Umstellung auf Office 2013 im Januar erfolgt – Windows 10 geplant für dieses Jahr

Mit dem Mitte Januar im Werk Sindelfingen erfolgten Update auf Office 2013 wurden die Voraussetzungen für den Rollout auf Windows 10 und Office 2016 geschaffen, der für 2017 geplant ist. Lync wurde durch "Skype for Business" ersetzt. Hilfe bei Umstellungsproblemen gibt es über den Corporate User Help Desk.



Meeting Finder

Neu: Webanwendung zur Erstellung von Terminabstimmungsumfragen. Die Umfragen können nur aus dem Daimler Intranet erstellt werden. Link zum Service:



<https://meetings.e.corpintra.net>

CUHD 7/24 – Servicezeiten angepasst

Der Corporate User Help Desk ist seit Januar 2017 an 7 Tagen die Woche 24 Stunden täglich für die Beschäftigten da.



Tel. 84084



Hinweis: Da der Entwurf zum neuen Mutterschutzgesetz nicht wie geplant in Kraft getreten ist, ist es wahrscheinlich, dass nicht alle Neuerungen tatsächlich zum Tragen kommen werden und der Entwurf mit Änderungen umgesetzt wird.

NEUES MUTTERSCHUTZGESETZ



Der so genannte Mutterschutz umfasst einen Zeitraum von sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bis acht Wochen nach der tatsächlichen Geburt des Kindes. Bei einer Frühgeburt verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um den Zeitraum, um den sich die Mutterschutzfrist vor der Frühgeburt verkürzt hat. Die Regelungen zum Mutterschutz stammen im Wesentlichen aus dem Jahr 1952.

Seither hat sich die Arbeitswelt, aber auch die Erwerbstätigkeit der Frauen selbst grundlegend geändert. Folgende wesentliche Änderungen im Mutterschutzgesetz kommen nun auf die Unternehmen zu:

Längere Schutzfrist bei behinderten Kindern

Die Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes wurde vom Gesetzgeber von acht auf zehn Wochen verlängert. Als Grund dafür werden die besonderen körperlichen und psychischen Belastungen, die mit der Geburt für Mütter häufig verbunden sind, genannt. Hinzu kommt der höhere Pflegebedarf von behinderten Kindern.

Kündigungsschutz nach Fehlgeburten

Auch nach einer Fehlgeburt ab der zwölften Schwangerschaftswoche erhalten Frauen künftig einen viermonatigen Kündigungsschutz. Bisher galt dies nur für den Fall, dass die Fötusgeburt bereits über 500 Gramm schwer war. Eine von vielen Betroffenen als unzumutbar empfundene Abstufung, die in Zukunft nicht mehr gelten soll.

Arbeitsverbote

Außerhalb der Schutzfristen haben werdende Mütter das Recht auf Beschäftigung. Arbeitsverbote gegen den Willen der Schwangeren wird es nicht mehr geben. Um eventuelle Gefährdungen auszuschließen, muss der Arbeitgeber zuerst den Arbeitsplatz umgestalten und danach einen Wechsel des Arbeitsplatzes anbieten. Erst wenn beide Maßnahmen erfolglos bleiben, kann ein vorgezogenes Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Sonntagsarbeit

Nacharbeit bleibt für Schwangere auch weiterhin verboten. Eine Beschäftigung in den Abendzeiten zwischen 20 und 22 Uhr ist jedoch künftig möglich – wenn die Schwangere zustimmt und eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt. Auch das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot wird gelockert. Bisher sind nur einige wenige Branchen vom Verbot der Sonntagsarbeit ausgenommen: Kraftwerksbetreibern, Krankenschwestern und Gastwirtinnen etwa, nicht aber Altenpflegerinnen und Journalistinnen.

Künftig können Schwangere in allen Branchen, in denen Sonntagsarbeit gängig ist, ihren Einsatz anbieten. Das geschieht aber auf freiwilliger Basis und kann jederzeit widerrufen werden. Zum Ausgleich müssen Schwangere einen anderen freien Tag bekommen. Und: Sie dürfen nicht allein im Dienst sein.

Schülerinnen und Studentinnen

Erstmals werden auch Schülerinnen und Studentinnen in den Mutterschutz miteinbezogen. In dieser Zeit müssen sie zum Beispiel keine Prüfungen absolvieren. Bislang galten die Regelungen zum Mutterschutz nur für Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis standen.

Seit 1952

Seit 1952 gibt es das Mutterschutzgesetz, nun wurde es reformiert und entschlüsselt. Am 01.01.2017 ist ein neues Mutterschutzgesetz in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz soll der bestmögliche Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen gewährleistet werden.

Der Bundestag hat am 21.10.2016 nach jahrelanger Debatte das Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verabschiedet.

NEUES GESETZ GEGEN MISSBRAUCH VON LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGEN

ab 1. 4. 2017 gültig

Das neue Gesetz sieht eine grundsätzliche Höchstverleihdauer von 18 Monaten vor, um missbräuchliche Leiharbeit als Dauerzustand zu verhindern. Leiharbeiter sollen künftig grundsätzlich nach spätestens neun Monaten den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte erhalten.

Ausnahmen sind möglich, wenn der Arbeitgeber bereits deutlich vorher, und zwar ab der sechsten Beschäftigungswoche, einen aufwachsenden Zuschlag zum Tariflohn in der Zeitarbeit zahlt. Die Angleichung könne dann auf 15 Monate gestreckt werden. Damit soll verhindert werden, dass Leiharbeitsverhältnisse wegen eines absehbar abrupt steigenden Lohnes beendet werden, kurz bevor die Gleichbezahlung greift.

Anlässlich der Verabschiedung des Gesetzes sagte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann: „Die Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen war überfällig. Das nun vor-

gelegte Gesetz ist ein erster Schritt, den die Arbeitgeber lange Zeit blockieren wollten. Während es für Leiharbeiter Verbesserungen gibt, sind die Regelungen bei den Werkverträgen durch die Unternehmer-lobby aufgeweicht worden. Die Ausweitung von prekärer Arbeit über Werkverträge wird nicht beendet, das ist bedauerlich.

Positiv ist, dass Leiharbeiter nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen. Überdies ermöglicht das Gesetz auch weiterhin tarifvertragliche Gestaltungsräume, die wir nutzen wollen, um maßgeschneiderte Modelle für den Einsatz von Leiharbeit zu entwickeln, aber auch um für mehr Leiharbeiter frühere Lohnerhöhungen zu erreichen.

Zu begrüßen ist auch, dass missbräuchliche Werkverträge nun nicht mehr nachträglich in Leiharbeit umgewandelt werden können. Damit steigen die Risiken für die Arbeitgeber, schwarze Schafe werden abgeschreckt.“

Was ist ein Werkvertrag?

Mit Werkverträgen gestalten Unternehmen ihre Geschäftsbeziehungen zu anderen Unternehmen oder selbständigen Einzelpersonen. Ähnlich wie ein Kaufvertrag regelt der Werkvertrag den Austausch von Waren oder Leistungen gegen Geld. Dabei kann es sich zum Beispiel um handwerkliche Arbeiten, wissenschaftliche Arbeiten, kreative Tätigkeiten oder einfache Hilfsarbeiten handeln.

Der Auftraggeber schreibt eine Werkleistung aus, vereinbart mit dem Auftragnehmer eine bestimmte Qualität und einen Abgabetermin. Wie der Auftragnehmer seine Aufgabe dann erledigt, mit wie vielen Angestellten, wie er dabei vorgeht - all das ist allein seine Angelegenheit.

Was ist der Unterschied zwischen Werkvertrag und Leiharbeit?

Bei der Leiharbeit bestellt das Unternehmen Arbeitnehmer und nicht wie beim Werkvertrag, Dienstleistungen oder handwerkliche Arbeiten. Beim Werkvertrag wird der Erfolg bezahlt - bei der Leiharbeit die Arbeitszeit. Die Mitarbeiter mit Werkvertrag gehören nicht zum Kundenbetrieb, sie dürfen lediglich bis zu einem gewissen Grad in die Arbeitsabläufe des Auftraggebers eingebunden sein. Sie unterliegen auch nicht den Weisungen von Vorgesetzten des Kundenbetriebs. Dagegen gehören Leiharbeiter zum Kundenbetrieb. Sie arbeiten dort nach den Weisungen der Vorgesetzten und für sie ist auch der Betriebsrat zuständig. Daher dürfen sie auch bei der Betriebsratswahl im Kundenbetrieb mitwählen. Häufig werden diese Abgrenzungen bei Werkverträgen jedoch nicht eingehalten. Dann spricht man von sogenannten Scheinwerkverträgen, die in Wahrheit versteckte Leiharbeit sind.

...die Risiken für die Arbeitgeber steigen, schwarze Schafe werden abgeschreckt.

Reiner Hoffmann
DGB-Vorsitzender



Altersteilzeit wird noch flexibler

Dem Betriebsrat ist es gelungen, weitere flexible Modelle zum individuellen Ausstieg aus dem Berufsleben zu vereinbaren. Mit den sogenannten degressiven Modellen können Beschäftigte ihre Arbeitszeit nun stufenweise reduzieren.

Laufzeit:

Jede Phase der Altersteilzeit muss mindestens 6 Monate dauern. Die Altersteilzeit hat eine Mindestlaufzeit von 3 Jahren und eine maximale Laufzeit von 6 Jahren.

ATZ-Modelle

Die degressive Altersteilzeit basiert auf den bereits bekannten Modellen 1, 2 und 3

Kontingente

Die Kontingente für das Modell 3 werden individuell für den Standort Sindelfingen verhandelt. 2016 ist es dem Betriebsrat gelungen, dass alle Beschäftigten, die in Altersteilzeit gehen konnten, die Option auch nutzen konnten. Für 2017 strebt der Betriebsrat eine vergleichbare Lösung an.

Absprache und Freigabe in den Bereichen

Vor allem bei den degressiven Modellen ist eine enge Abstimmung mit der Führungskraft und den Kolleginnen und Kollegen wichtig. Nicht jeder Arbeitsplatz ist grundsätzlich für eine stufenweise Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit geeignet. Bei Konfliktfällen kann der Betriebsrat in die Gespräche einbezogen werden.



0160/8660290

Tarifvertrag FlexÜ

Auf Grundlage der tariflichen Vereinbarung vom 24.02.2015 wurden die Regelungen weitergeführt und entsprechend der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung ergänzt.



„Ich bin sehr stolz auf die Ergänzung des bisherigen Angebots. Durch die degressiven Modelle haben wir auf dem Weg zu flexiblen Übergängen in den Ruhestand einen weiteren großen Schritt nach vorne gemacht.“

Thomas Spohr
Fachbeauftragter zum Thema Rente und betriebliche Altersvorsorge

BRENNPUNKT **LOGIKRÄTSEL**

Finde heraus, wie die Herren heißen und wo sie welche Gemüsesorten anbauen. Hier alle Angaben:

- 1) Die Hausnummer von Klaus ist um zwei höher als die Hausnummer von Herrn Lehmann, und um zwei niedriger als die Hausnummer des Mannes, der Kartoffeln anbaut.
- 2) Hans baut Tomaten an und Herr Albers Paprika.
- 3) Im Garten von Peter Kampmann findet man keine Möhren.
- 4) Herr Richter wohnt im Haus Nummer 2 und Thomas in Haus Nummer 4.

Hausnummer: 2,4,6,8
Vorname: Hans, Klaus, Peter, Thomas
Nachname: Albers, Kampmann, Lehmann, Richter
Gemüse: Kartoffeln, Möhren, Paprika, Tomaten



Last Minute

Zusatzveranstaltung
Mobiles Arbeiten



Aufgrund der hohen Nachfrage fand am 24. Februar im Gebäude 503 eine weitere Veranstaltung zu Mobilem Arbeiten statt.

Ca. 130 Beschäftigte aus den Bereichen SC/P, SC/WT, SC/K hatten sich angemeldet und haben die Informationen von HRM und Betriebsrat aufmerksam verfolgt.



Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Andreas Schwandt (li.) und Damir Brasnic, Betriebsrat in der Logistik standen Rede und Antwort.

BRENNPUNKT NEWS

Die Bildung kommt nicht vom Lesen, sondern vom Nachdenken über das Gelesene

Carl Hilty

BILDUNGSZEIT

Beantragung von Bildungszeit in Baden-Württemberg

Wer kann Bildungszeit nehmen?

Der Anspruch auf Bildungszeit besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Beschäftigungsschwerpunkt in Baden-Württemberg, für Auszubildende sowie für Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, deren Beschäftigungs- bzw. Ausbildungs- verhältnis seit mindestens zwölf Monaten besteht.

Wie viele Tage Bildungszeit haben Beschäftigte?

Für Beschäftigte beträgt der Freistellungsanspruch fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Wird regelmäßig an weniger als fünf Tagen gearbeitet, verringert sich der Anspruch entsprechend.

Für Auszubildenden und Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg beträgt der Anspruch fünf Arbeitstage für die gesamte Ausbildungs- bzw. Studienzeit.

Wie kann Bildungszeit beantragt werden?

Anträge auf Bildungszeit müssen spätestens acht Wochen vor Beginn der Maßnahme bzw. der geplanten Bildungszeit, beim Arbeitgeber schriftlich mit Informationen zur Bildungsmaßnahme und zum Anbieter eingereicht werden.

Der Arbeitgeber entscheidet dann unverzüglich, spätestens bis vier Wochen vor Beginn der Maßnahme bzw. der geplanten Bildungszeit. Entscheidet der Arbeitgeber nicht fristgerecht vier Wochen vorher über den Antrag auf Bildungszeit, gilt er als bewilligt. Diese Fristen sollen beiderseits Planungssicherheit sicherstellen.

Arbeitgeber können den Antrag auf Bildungszeit in bestimmten Fällen auch ablehnen: beispielsweise aus dringenden betrieblichen Belangen, wenn bereits Urlaub und/oder Krankheit anderer Kolleginnen und Kollegen zu nicht unwesentlichen Beeinträchtigungen im Betriebsablauf führen, oder wenn zehn Prozent der allen Beschäftigten im Betrieb für das laufende Jahr zustehenden Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde oder wenn es sich um einen Kleinbetrieb handelt.

Während eine Bildungszeitmaßnahme in Anspruch genommen wird, zahlt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt fort. Die Kosten der Bildungsmaßnahme (Kursgebühr) und ggf. die Anreise und Unterkunft tragen regelmäßig die Beschäftigten selbst.

Die einzuhaltenden Fristen im Detail:

BRENNPUNKT LOGIKRÄTSEL Lösung

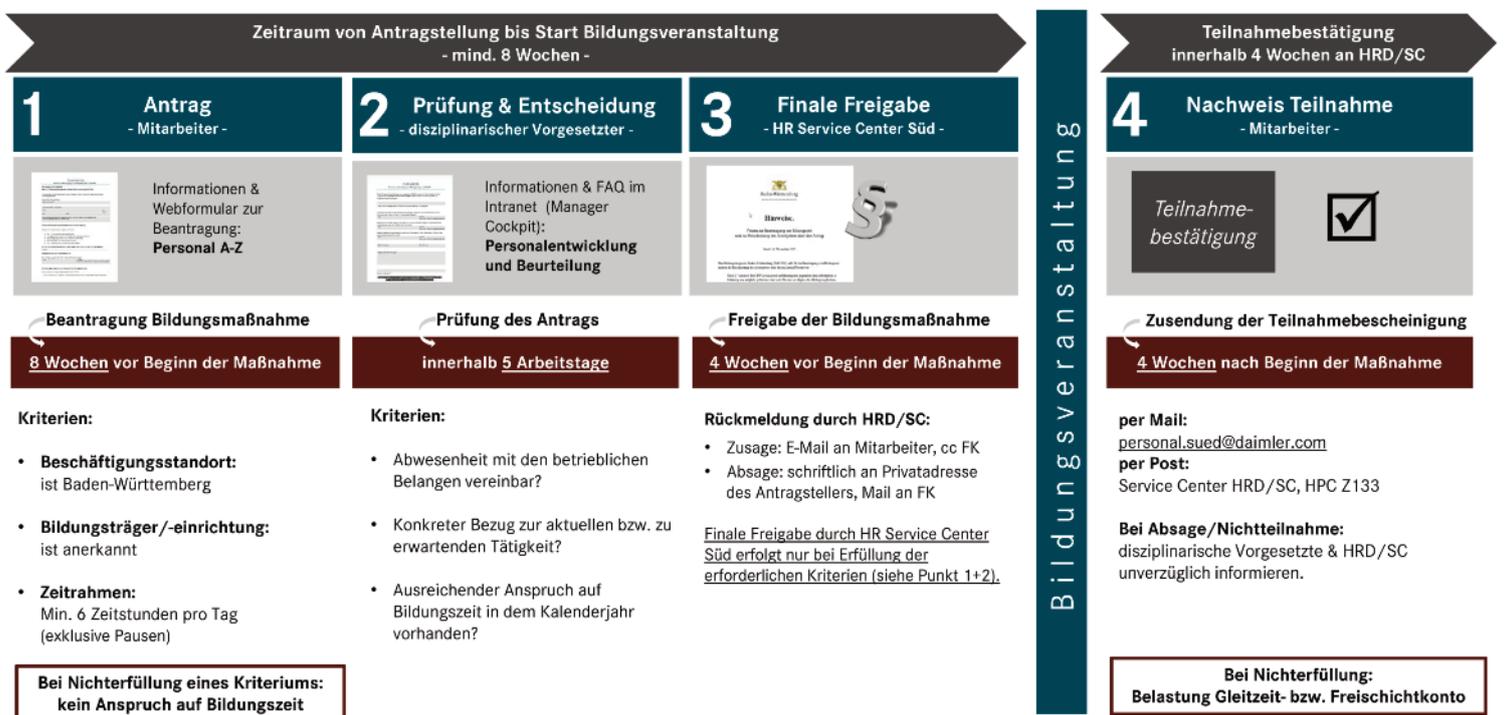
Hans Richter, Nr.2 - Tomaten
Klaus Albers, Nr.6 - Paprika
Peter Kampmann, Nr.8 - Kartoffeln
Thomas Lehmann, Nr.4 - Möhren



**BIL
DUN
GSZ
EIT**

Prozess zur Beantragung von Bildungszeit in Baden-Württemberg

Verpflichtende Fristen





...Auszubildende und dual Studierende sind keine Mitarbeiter zweiter Klasse!

Marcel Breining
Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Wir fordern die Anpassung der Spesensätze für Auszubildende und DH- Studenten



Spesen sind Kosten, die bei Erledigungen eines geschäftlichen Auftrages anfallen, so zu sagen die Unkosten und Auslagen einer Geschäftsreise. Der Spesensatz gibt an, in welcher Höhe sich der Arbeitgeber an diesen Unkosten beteiligt und wie viel Geld man anteilig von dem Arbeitgeber erstattet bekommt. Doch diese Spesen ersetzen nicht die kompletten Verpflegungskosten. Sie decken nur die Mehraufwendungen einer Geschäftsreise ab.

Das Bundesfinanzministerium gibt jährlich aktualisiert Tagesspensensätze für alle Länder an. Je nachdem wie lange man verreist und wohin, variiert auch der Tagesspensensatz.

So ist zum Beispiel der pauschale Satz für eine mindestens 24 Stunden dauernde Geschäftsreise mit 24 Euro festgelegt. Die Pauschale für eine Übernachtung liegt bei 20 Euro. Diese Spesensätze gelten nur für Geschäftsreisen innerhalb von Deutschland. Für eine Reise ins Ausland gelten andere Bestimmungen. Es kann sein, dass man für eine Reise ins Ausland weniger oder auch mehr Tagesspesen bekommt, weil dort die Lebenserhaltungskosten niedriger/ höher ausfallen können. Somit ist der Tagesspensensatz beispielsweise für Bulgarien bei 22 Euro (eine Übernachtung 90 Euro), jedoch der von Hongkong (China) bei 74 Euro (eine Übernachtungspauschale sogar 145 Euro).

Beispiel

Ein Kollege geht auf eine Geschäftsreise. Der Start ist am ersten Tag um 17 Uhr. Am dritten Tag kommt er um 18 Uhr zurück.

Verpflegungspauschale

1. Tag	12 Euro
2. Tag	24 Euro
3. Tag	12 Euro
Übernachtung Hotel Rechnung	120 Euro

Insgesamt

+ 168 Euro

Diese Spesensätze bekommt aber nur die Stammbesellschaft

Auszubildende und dual Studierende bekommen nur die halben Spesensätze. Das heißt, Azubis, die zum Beispiel nun ebenfalls nach Hongkong reisen, bekommen nur 37 Euro für ihre Reiseunkosten am Tag, anstatt 74 Euro wie ein Beschäftigter der Stammbesellschaft. Für uns von der Jugend- und Auszubildendenvertretung absolut unverständlich.

„Das Unternehmen spart hier an der völlig falschen Stelle. Auszubildende sind genauso Menschen wie Stammarbeiter, deshalb verdienen auch Azubis einen vollständigen Tagesspensensatz und nicht nur die Hälfte! Wir fordern das Unternehmen auf, die hier herrschende Ungerechtigkeit umgehend zu beheben. Denn Auszubildende und dual Studierende sind keine Mitarbeiter zweiter Klasse!“, so Marcel Breining, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen.

10.000 Euro für den richtigen Dreh in der Ausbildung



„Snackautomat“ für Gorillas

Zoologische Gärten haben die Herausforderung, dass Tiere in freier Wildbahn sechs bis zwölf Stunden am Tag mit der Nahrungsaufnahme beschäftigt sind. Dieses Verhalten wollen sie zunehmend imitieren. Daher verarbeiten die Auszubildenden der Ringelbachschule derzeit hochwertige Materialien zu Beschäftigungsgegenständen für Menschenaffen wie der abgebildeten Stocherbox. Die Affen müssen sich Stöckchen aus Zweigen und Äste basteln, um an die Leckereien in der Box zu gelangen.



Stocherbox für Menschenaffen

An der Ringelbachschule in Reutlingen, einer Sonderberufsfachschule in freier Trägerschaft, werden Schüler mit körperlichen Einschränkungen ausgebildet. Für die Herstellung von Produkten während der Ausbildung wurde eine neue Drehmaschine benötigt, die dank dem ProCent-Zuschuss von 10.000 Euro angeschafft werden konnte.

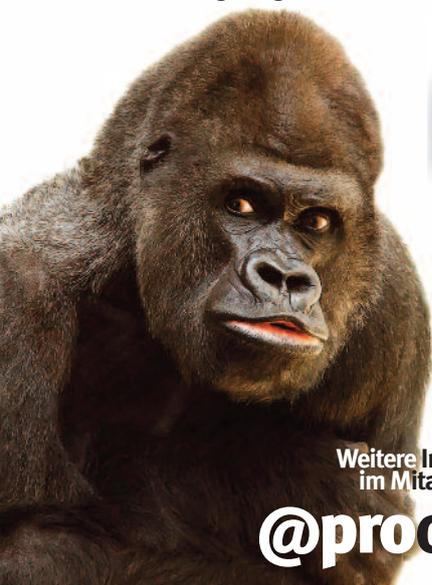
Staatliche Einrichtungen unterstützen körperlich behinderte Jugendliche bei der Job- und Weiterbildungsvermittlung zwar, oft reicht diese Hilfe jedoch nicht aus. Die Berufliche Bildung der KBF (Körperbehindertenförderung) GmbH unterstützt finanziell dort, wo Förderungen unzureichend sind oder ganz fehlen. Dazu gehört auch die Ringelbachschule in Reutlingen. Dort werden behinderte Schüler in den drei Bereichen Wirtschaft, Verwaltung und Gewerbe ausgebildet.

Die neue Drehmaschine kommt in zwei Gebieten zum Einsatz. Sie wird in der Ausbildung zum Metallfeinarbeiter verwendet und erfüllt wichtige Ausbildungsinhalte. Wichtigerer Grund für die Anschaffung ist jedoch das Konzept, dass in dieser schulischen Ausbildung die Selbsthilfefirma AiS junior wirkliche Aufträge erledigen soll. Die Juniorfirma bietet den Azubis im Gegensatz zur Regel-Ausbildung die Möglichkeit, sich bereichsübergreifend mit ganz realen Arbeitsbedingungen auseinander zu setzen.



Bernd Giringinger
TF/PCEX
Projekteinreicher

Es ist unglaublich, wieviel Wertschätzung uns von den Jungs aus der Werkstatt und den Menschen des Vereines sowie der Schule für den Zuschuss entgegengebracht wird. Die Dankbarkeit und Freude über die neue Maschine ist riesig. Mein Dank gilt der Sindelfinger Mannschaft und der Initiative ProCent mit all ihren Mitwirkern. Die Antragstellung, die kein Hexenwerk ist, sollte keinen von einer Projekteinreichung abhalten. Ich wurde immer kompetent betreut und bei Schwierigkeiten wurden gleich Lösungsvorschläge geboten.“



Weitere Informationen
im Mitarbeiterportal

@procentsifi



Kein Rennen mehr verpassen.
Formel 1- Renntermine in Outlook.

www.mercedesamgf1.com



(Dort Kalender Saison 2017 wählen. Hier auf den Reiter "Kalender abonnieren+" klicken, fertig.)

Fahrbörse auch online! #fahrbörse
Mitarbeiterportal/Portalcode

fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
B, S	Reichenbach/Fils, Plochingen, Ebersbach	Tor 1, 7, 9, 10	A-Schicht	Wohlfarth, Uwe		0151-10733902
B, S	Wendlingen/Köngen	Tor 1, 7, 9, 10	A-Schicht	Strunz, Maik	64180	0177-2483372
B	Talheim	Tor 7	Normal/Gleitzeit	Bock, Matthias	78777	
S	Reutlingen		A-Schicht	Tam Duong		0174-2982477
S, B	Karlsruhe/Ettingen	Tor 7/ Tor 3/ Tor 1	B-Schicht	Sadriu, Uran	64872	0176-70622579
S, B	Horb	Planquadrat	Normal/Gleitzeit	Kosak, Vladislav		
S, B	Karlsruhe	Tor 7, 16	Normal/Gleitzeit	Chen, Yanlong		0176-72555951
S, B	VS-Schwenningen	Tor 1	Normal/Gleitzeit	Zizer, Alexander		0176-30937099
S	Rohrdorf	Tor 1, 4	A-Schicht	Lutz, Reinhard	017622082923	07452-810185
S, B	RT/ Rommelsbach	Tor 14, alle	Normal/Gleitzeit	Bülbü, Sevda		0176-80320714
S	Vöhringen	EMO/JIT Hulb	A-Schicht	Rumpel, Frank	79599	0176-96200228
S	Böblingen	Tor 16	Normal/Gleitzeit	Wasels, Inga Katharina		0157-84656090
S, B	Haigerloch/Empfingen	Alle Tore	Normal/Gleitzeit	Beck, Stefan		0151-58613049
S, B	Tuningen, Rottweil	Alle Tore	Normal/Gleitzeit	Kröher, Frank	63789	0176-47735908
S, B	Albstadt, Balingen	Tor 5, 7, 10	B-Schicht	Käfer, Lothar		07576-7875
S, B	Remseck und Umgebung	Tor 1, 3	Normal/Gleitzeit	Karakoc, Cebraail	78926	0172-4325951
S, B	Göppingen	Tor 1, 9, 10	A-Schicht	Hahn, Vitali		0176-94919234
B	Huchenfeld / Hohenwart	Tor 7, 5, Hulb	Normal/Gleitzeit	Weidlich, Adolf	82224	0170-8626955
B	Hochdorf, Vollmaringen	Tor 1	B-Schicht	Aleksia, Ivan	80256	0177-5975112
B	Bad Wildbad	Tor 7	Normal /Gleitzeit	Bogner, Achim	64744	0176-30924471
B	Rottenburg	Tor 7, 9,10		Limoli, Salvatore	80926	0171-8048128
S, B	Horb am Neckar/Bildechingen		Tor 1	Gleitzeit Höhler, Philipp	63688	0176-24143604
S	Mössingen	Tor 1	A-Schicht	Sciarra, Antonio	84566	0174-8059484
S, B	Huchenfeld/PF Neuhausen/Würm	Tor 3, 7	C-Schicht	Volker, Sebastian	63665	0172-7931327
S, B	Mühlacker, Niefern-Öschelbronn		Tor 5, 7	Normal/Gleitzeit	Caliskan, Veli	0172-7637713
S, B	Wildberg, Sulz am Eck	Tor 9, 10	A-Schicht	Weippert, Hans		07054-3739750 0174-8692333
B	Haigerloch/ Umgebung	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Hank, Tilo		0173-4446111
S, B	Esslingen	Tor 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Yusuf, Ergün		0178-9208910
S	Neubulach	Tor 5, 10	A-Schicht	Roller, Julian		07053-7079

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht Name

C-Schicht

D-Schicht (WE) Telefon privat/mobil

Normal-/Gleitzeit

Datum Unterschrift

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: **Brennpunkt-Fahrgemeinschaft W50, HPC: C123**