



Brennpunkt

m a g a z i n

Infos für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

100 Jahre Mercedes-Benz Sindelfingen

Wir gratulieren!

100

1915
2015

Gute Arbeit - Beste Autos

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

Frustriert!

ME - Beschäftigte in der Logistik fühlen sich im Stich gelassen

4-5

100 Jahre Werk Sindelfingen

Paul Schobel, Betriebsseelsorger

10-13

Azubis

Übernahme JA! Aber auch im richtigen Beruf?

16-17

Lärm!

Parkhaussanierung 303 Wir haben nachmessen lassen

22-23



Foto: Betriebsrat, Daimler AG

Liebe Kolleginnen und Kollegen

viele werden es auf den ersten Blick bemerkt haben: ich wende mich dieses Mal alleine im Vorwort an unsere Leser. Denn unser stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und mein persönlicher Freund Helmut Roth ist am 15. Mai verstorben.

Es gibt nicht genug Worte dafür, was Helmut alles für uns war: Er war ein absolut verlässlicher Freund, ein unglaublich fleißiger, kenntnisreicher und engagierter Kollege sowie ein entschlossener Kämpfer für Arbeitnehmerrechte. Helmut hat an sich immer zuletzt gedacht – er war das Gegenteil von einem Egoisten. Er hat für die Schwächeren gekämpft, für die Benachteiligten, die Leiharbeiter, kranke Kolleginnen und Kollegen.

Wir werden ihn sehr vermissen.

Aber ihm wäre es wichtiger gewesen als jedem anderen, dass wir weiter machen. Dass wir uns mit aller Kraft für unsere Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Das ist ein steter Ansporn für uns – ob bei den erfolgten Verhandlungen um die Betriebsform des Prüf- und Technologiezentrums Immendingen oder zur Zukunft des Presswerks.

An beiden Fronten gibt es Erfreuliches zu berichten.

In den letzten Monaten haben Gespräche zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat über mögliche Betreibermodelle für den Standort Immendingen stattgefunden. Für den Betriebsrat war es von großer Bedeutung, dass der Standort Immendingen als Standort der Daimler AG betrieben

wird und dass potenzielle Wachstumsziele am Standort Immendingen nicht zu Lasten der bestehenden Entwicklungsstandorte umgesetzt werden.

Das Ergebnis der intensiven Gespräche ist die Unterzeichnung eines gemeinsamen Eckpunktepapiers. Mit dem Eckpunktepapier haben sich Unternehmensleitung und Betriebsrat darauf verständigt, dass das Prüf- und Technologiezentrum Immendingen Betriebsteil des Entwicklungsstandorts Sindelfingen wird. Zudem gelten die IG Metall-Tarifverträge und Gesamtbetriebsvereinbarungen des Unternehmens auch am Standort Immendingen.

Ich freue mich, dass es uns Betriebsräten gelungen ist, sicherzustellen, dass die Kernkompetenzen weiterhin von Daimler-Beschäftigten ausgeübt werden. Die genaue inhaltliche Ausgestaltung wird in Form einer Betriebsvereinbarung geregelt, über deren Inhalte wir zeitnah informieren werden.

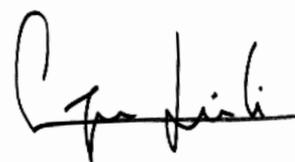
Weitere Verhandlungen fanden vor dem Hintergrund der langfristigen Standort-sicherung zur Presswerkstrategie statt. Dazu haben wir in langen Gesprächen mit den Unternehmensvertretern einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung zur Zukunft des Presswerks verhandelt. Wir sind überzeugt, damit die Beschäftigung von vielen Kolleginnen und Kollegen langfristig zu sichern.

Um unser Presswerk wettbewerbsfähiger zu gestalten, müssen einige Veränderungen vorgenommen werden. Zum Beispiel brauchen wir eine Verbes-

serung der Auslastung und die Anschaffung von einer zusätzlichen Großteil-Pressen, sowie einer weiteren Presse in Bau 17. Des Weiteren sollen ab August 2016 vier Stanzmaschinen in das Gebäude 15 verlagert werden. Somit konnten wir die angedachte Fremdvergabe der Stanzerei verhindern.

Neben finanziellen Investitionen war es uns wichtig, im Rahmen unserer Ergonomieoffensive die Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen nicht aus den Augen zu verlieren. Daher hat sich der Betriebsrat mit dem Unternehmen um die Bedeutung der ME-Arbeitsplätze (*Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung*) im Bereich der Komponentenfertigung verständigt.

Diese beiden Verhandlungen und der Umfang der Themen in diesem Heft zeigen, wie viel es zu tun gibt. Wir IG Metall-Betriebsräte werden uns auch weiterhin dafür einsetzen, dass die Stimme der Belegschaft bei der Gestaltung der Zukunft unseres Standorts Gehör findet.

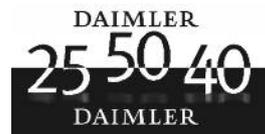


Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender

Termine

Jubiläum 2015 im Eventcenter

19.06.2015
24.07.2015
13.11.2015



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

Inhalt

Seiten	Themen
4-5	ME-Beschäftigte der Logistik frustriert
6-7	EFRAME New Lean Concept in der LOG
8-9	C-Klasse-Beschäftigte im Zielbahnhof
10-13	100 Jahre Werk Sindelfingen Interview
14	Let´s Benz Chance nutzen!
15	Daimler Academic Programs
16-17	Azubis Übernahme JA! In meinem Beruf?
18-19	Mobiles Arbeiten Zukunft gestalten
20	BAG-Urteil Vorteil für Gewerkschafter
20	Krieg´s Erklärung Der Schäfer
21	Neues aus der Anstalt CROssartig
22-23	Lärm Parkhaussanierung 303 - nachgemessen!
24	Zeit für Bildung
25	DVK aktuell Daimler Vorsorge Kapital
26-27	Leiharbeiter in Sindelfingen
28-30	1. Mai 125 Jahre "Tag der Arbeit"
31	TTIP, CETA, TISA Grenzenloser Handel?
32-33	Industrie 4.0 Mensch im Mittelpunkt
34	Tarifrunde 2015 VK-Leiter blickt zurück
35	ProCent Brillen für "Helfende Hände e.V."
36	Fahrbörse

Impressum

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

Redaktion:

Anne Katrin Brunsch
Kerstin Siegel
Christian Stöckl
Carmen Schäfer
Silke Ernst (GBR-S)
Stefanie Weisser
Marcel Breining (JAV)
Kai Burmeister (IG Metall)
Joachim Nisch

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

Layout: Edgar Joerg



Danke Helmut.

Du hast uns bereichert!

Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Mercedes-Benz Werk Sindelfingen Helmut Roth ist am Freitag, den 15.05.2015, im Alter von 55 Jahren verstorben. Auch seine schwere Krankheit hat ihn in den vergangenen Jahren nicht davon abgehalten, sich unermüdlich und mit großer Durchsetzungskraft für sozialpolitische Belange stark zu machen.

Helmut Roth wurde 1960 in Sindelfingen geboren. Der gelernte Elektrotechniker war ursprünglich als Systembetreuer in der IT tätig. Über 16 Jahre lang vertrat der verheiratete Vater von zwei Kindern die Rechte der Arbeitnehmer am Standort Sindelfingen. Besonders am Herzen lag dem DGB-Kreisvorsitzenden „im Interesse der Menschen zu handeln und gute Arbeit für die Beschäftigten am Standort Sindelfingen und darüber hinaus zu ermöglichen“.

Im Laufe seiner beruflichen und gewerkschaftlichen Laufbahn betreute er IT- und Personalthemen sowohl für den Sindelfinger Betriebsrat als auch für den Gesamtbetriebsrat der Daimler AG. Zudem war er als ehrenamtlicher Richter beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg tätig und engagierte sich im SPD-Ortsverein Aidlingen/Deufringen und gemeinsam mit seinen Söhnen im Fußballverein Deufringen.

Foto: Betriebsrat, Daimler AG

frustriert

Versprochen und gebrochen

ME-Beschäftigte der Logistik frustriert

Letztes Jahr berichtete der Brennpunkt in Ausgabe Nr. 140 über die im Bau 32 neu geschaffenen Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (ME) und ältere Beschäftigte. Die Kolleginnen und Kollegen in der Produktion haben von den ergonomischen Verbesserungen profitieren können – die in der Logistik sind dabei jedoch auf der Strecke geblieben. Nun kämpft der Betriebsrat um die nötigen Verbesserungen, damit Beschäftigte in allen Bereichen von dem Konzept profitieren.

Seit Mai 2014 übt der IG Metall-Vertrauensmann Hidir Güler nun schon Logistik-tätigkeiten im Bau 32 aus. Er hatte sich, wie viele seiner Kolleginnen und Kollegen, freiwillig gemeldet und auf eine Stelle im Bau 32 beworben. Das Unternehmen hatte den Beschäftigten versprochen, dass hier körperlich und insgesamt entlastende Arbeitsplätze für ME-Beschäf-

tigte und ältere Beschäftigte geschaffen werden. Die Erwartungen waren hoch, denn das Unternehmen hatte zugesichert, den Beschäftigten angemessene Arbeitsplätze zu bieten.

Ergonomische Verbesserungen und längere Taktzeiten sollten auch in der Logistik zu weniger Belastung führen. Die Realität sieht heute allerdings ganz anders aus: Aus den geplanten 24 Fahrzeugen sind inzwischen bereits 28 geworden. Die jetzigen Aufgaben sind nicht klar strukturiert und definiert, wodurch für die Beschäftigten ein größerer Organisations- und Zeitaufwand entsteht. Das wiederum bedeutet für sie höherer Zeitdruck und Hektik. Mehrbelastung und Leistungsverdichtung an Arbeitsplätzen, die genau das Gegenteil leisten sollten. Frust in der Belegschaft macht sich breit. Die rund 70 betroffenen Logistiker hoffen auf eine schnelle Besserung.



Hidir Güler >

„Aktuell sind die Zustände hier im Bau 32 schlimmer als in jeder Großserie. Ich fühle mich vom Unternehmen im Stich gelassen und bin gefrustet.“

BRENNPUNKT: Hidir, du bist mit der Erwartung einen schonenderen Arbeitsplatz zu bekommen in den Bau 32 gewechselt. Wie sind deine Erfahrungen bis jetzt?

Hidir Güler: Aufgrund meiner körperlichen Einschränkungen habe ich nach einem Arbeitsplatz gesucht, auf dem ich alt werden kann. Jeder hier wusste, auch im Bau 32 muss gearbeitet werden – das steht außer Frage – aber auf die versprochene Entlastung warte ich heute noch. Wir haben hier ein riesiges Platzproblem was dazu führt, dass die Gänge so vollgestellt sind, dass wir teilweise einen guten Marsch hinlegen müssen, um überhaupt vom Band auf den Gang zu kommen. Die engen Gänge stellen ein hohes Sicherheitsrisiko dar. Hier kommt es immer wieder zu Zwischenfällen. Durch den geringen Platz haben wir natürlich auch das Problem, dass die Regale wieder von oben bis unten befüllt werden müssen. Nicht nur hinsichtlich der Ergonomie ist die hohe Regaldichte ein Problem, auch die Arbeitssicherheit leidet darunter.

BRENNPUNKT: Was sagt das Unternehmen dazu?

Hidir Güler: Schon oft wurde uns Besserung versprochen, aber es passiert einfach zu wenig. Das Unternehmen wollte uns neue Transportfahrzeuge geben, diese sind jedoch nur im Wareneingang erneuert worden. In der Versorgung haben wir immer noch keine neuen Fahrzeuge mit niedrigerer Einstiegshöhe und ergonomischen Sitzen bekommen. Man wird ständig vertröstet und das Unternehmen läuft Gefahr, dass sich die Belegschaft aufgrund von unzumutbaren Arbeitsbedingungen vom Produktionsprozess mental distanziert.

BRENNPUNKT: Wie belastend ist die Arbeit für dich? Wie sieht deine Zukunft hier aus?

Hidir Güler: Würde man mir anbieten wieder zurück zu gehen, würde ich es machen! Die Arbeit hier ist in keiner Weise schonender – eher im Gegenteil. Aktuell sind die Zustände hier im Bau 32 schlimmer als in jeder Großserie. Ich fühle mich vom Unternehmen im Stich gelas-

sen und bin gefrustet. Und die Zukunft verspricht noch Schlimmeres: Mit der Integration des A217 haben wir noch mehr Teile in den Regalen, noch höhere Frequenzierung in der Nachbestückung, noch höhere Belastung für alle. Ich verstehe nicht, wieso man uns Logistiker nicht in die ergonomische Planung miteinbezieht, wir

wissen doch am besten was sich ergonomischer anfühlt – unabhängig von Kennziffern und Diagrammen auf dem Papier. Wir brauchen einen engen Dialog zwischen Beschäftigten aus allen betroffenen Arbeitsbereichen, Betriebsrat und Unternehmen um wirkliche Verbesserungen zu erreichen. Und das schnell.

Edwin Krieg,
Bereichsbetriebsrat



Es ist wichtig, dass das Unternehmen das Gespräch mit dem Betriebsrat und den Beschäftigten sucht, vor allem wenn Versprechen nicht erfüllt werden.

Auf Druck des Betriebsrats reagieren die Verantwortlichen der Logistik mit Vertröstung und dem Hinweis, dass es zu wenig Platz im Bau 32 gibt. Bereichsbetriebsrat Edwin Krieg kennt die Situation und will endlich langfristige Besserung für die Beschäftigten.

„Zur jetzigen Problematik sind wir erst aufgrund von Kosteneinsparungen seitens der Entscheidungsträger innerhalb der Logistik gekommen. Durch Einsparungsmaßnahmen bleiben wichtige ergonomische Investitionen zur Verbesserung der Situation aus. Erst auf mehrmaligen Druck seitens des Betriebsrats haben wir es geschafft, dass Verbesserungen umgesetzt wurden. Beispielsweise wurde endlich ein Fahrzeug mit niedrigerer Einstiegshöhe bestellt. Teilweise wurden Fahrzeugsitze gegen ergonomischere Sitze ausgetauscht. Auch die Regalhöhe wurde größtenteils angepasst, um gerade ältere Beschäftigte oder ME-Beschäftigte der Logistik zu entlasten. Nun gilt es aber, die Beschäftigten in diesem Bereich in den Dialog einzubinden und die weiteren Schwachstellen zu beseitigen. Bei der Integration des A217 werden wir als Betriebsrat den Prozess genau im Auge behalten. Es ist wichtig, dass das Unternehmen das Gespräch mit dem Betriebsrat und den Beschäftigten sucht, vor allem wenn Versprechen nicht erfüllt werden. Unter den 70 Logistikern sind über die Hälfte ME-Beschäftigte oder über 50 Jahre alt. Wir brauchen ein funktionierendes Generationenmanagement wenn wir wollen, dass sich die Beschäftigten nicht krank arbeiten.“



Volle Regale in der Kleinserienfertigung des C217. Die ME-Beschäftigten der Logistik müssen sich oft bücken, um die Regale zu bestücken.

FRAME

New Lean Concept

Die vom Betriebsrat angestoßene Ergonomieoffensive weitet sich aus. Im Zuge des New Lean Concepts wurde mit *EFrame* (E-förmiger Rahmen) ein neuer Standard für Logistikprozesse definiert. Dieser spezielle Rahmen dient dem Befördern von Transportladungen und soll für den Routenverkehr innerhalb der Logistik zur körperlichen Entlastung der Beschäftigten flächendeckend eingeführt werden. Durch immer kleiner werdende Behälter und einen größeren Umschlag beim Teiletransport müssen die Beschäftigten wieder häufiger selbst anpacken. Daher wurde dieses Konzept zur Verbesserung der Ergonomie entwickelt.



VORHER

Bei den bisherigen Versorgungswägen mussten sich die Beschäftigten oft bücken um an die Behälter zu kommen. Das neue Logistikkonzept soll das nun ändern: Da die unterste Etage nur im

Notfall benutzt wird, müssen die Beschäftigten sich seltener und weniger stark herunterbeugen.

Durch technische Veränderungen an den ehemaligen



NACHHER

„Trailern“ (Anhängern) haben die *EFrames* eine neue Trägertechnik erhalten, die das An- und Abkoppeln der Anhänger überflüssig macht. Während die Beschäftigten die Anhänger früher per Hand

einzelnen entkoppeln mussten, werden die neuen *EFrames* mobile Ladungsträger führen können, die dann bequem und ohne große Anstrengung an ihren Einsatzort geschoben werden.

VORHER



NACHHER



Der *EFrame* steht zum ergonomischen Beladen bereit. Kein An- und Abkoppeln der Transportwagen mehr.



Vor Ort Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen Ergun Lümali macht sich selbst ein Bild über die Situation in der Logistik. Bei Bereichsbegehungen erhält der Betriebsrat wichtiges Feedback über die Arbeitssituation in den einzelnen Bereichen.



Eberhard Hafner
IG Metall-Betriebsrat



Eberhard Hafner, Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender im Bereich Logistik, befürwortet das Projekt, sieht jedoch noch weitere Verbesserungsmöglichkeiten.

„Ich erkenne eine Verbesserung der Ergonomie für die Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Logistik. Jedoch gibt es für das Belieferungskonzept noch das ein oder andere Hindernis wie beispielsweise zu enge Fahrstraßen. In der zukünftigen Montagehalle 56 werden dann hoffentlich die richtigen Rahmenbedingungen geschaffen. Wir brauchen solche Investitionen in den Standort um den Menschen ergonomische Arbeitsplätze anbieten zu können. Denn wir sind immer länger in den Fabriken da sich das Renteneintrittsalter stetig erhöht.“



Michael Vetter
IG Metall-Vertrauensmann



IG Metall-Vertrauensmann und Beschäftigter in der Logistik Michael Vetter steht einer flächendeckenden Einführung der **EFrames** positiv entgegen und freut sich über die ergonomischen Verbesserungen für sich und seine Kollegen.

„Mit der Umstellung auf eine staplerfreie Arbeitsumgebung musste das Unternehmen sich ein neues Konzept überlegen. Ich denke die Beschäftigten werden durch die neuen EFrames körperlich spürbar entlastet und bleiben somit länger fit. Auch die neuen Zugfahrzeuge sind durch den niedrigeren Einstieg viel besser an das Tagesgeschäft angepasst und vermeiden zusätzliche körperliche Belastungen.“



Ein Jahr ist vergangen, als die letzte C-Klasse in Sindelfingen vom Band lief. Was ist mit den Beschäftigten geschehen? Der BRENNPUNKT verschafft einen kleinen Einblick.



GOODBYE C-KLASSE! HELLO ZIELBAHNHOF!

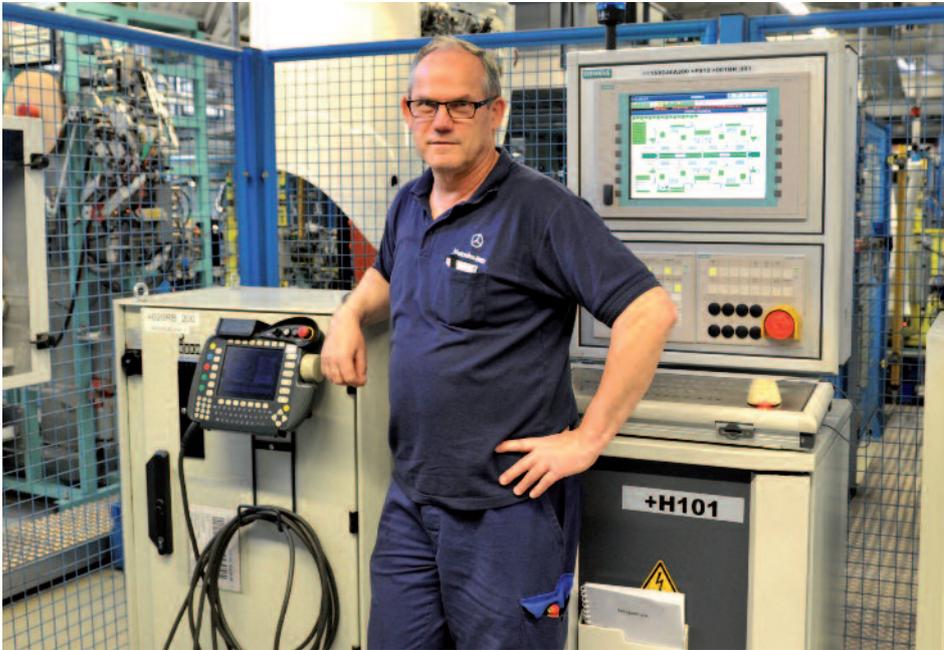
Oder: Wie geht es ehemaligen C-Klasse-Stammbeschäftigten heute?

Vor einem Jahr – am 9. Mai 2014 – ist im Bau 38 die letzte C-Klasse vom Band gelaufen (siehe Brennpunkt Nr. 138). Dass die C-Klasse-Kolleginnen und -Kollegen mit angemessenen Ersatzarbeitsplätzen versorgt werden, darauf hat der Betriebsrat von Beginn an geachtet. Für die Stammbeschäftigten hat der neue „Arbeitsalltag“ in ihren Zielbahnhöfen inzwischen begonnen. Wir wollten wissen: Wie sind sie dort angekommen und was ist ihr erster Eindruck? Ein Gespräch mit dem ehemaligen C-Klasse-Beschäftigten Wolfgang Kissling verschafft einen kleinen Einblick.

BRENNPUNKT: Herr Kissling, Sie sind jetzt im Bereich Montage S-Klasse tätig. Wie geht es Ihnen an Ihrem neuen Arbeitsplatz?

Wolfgang Kissling: Ich fühle mich hier wirklich wohl und wurde im Kollegenkreis gut aufgenommen. Mir geht es gut und ich bin froh um meine neue Stelle. Ich kann hier meine letzten Monate gesund und in einem tollen Umfeld zu Ende bringen bevor ich im Juli in Altersteilzeit gehe.





BRENNPUNKT: Welche Unterschiede gibt es im Vergleich zu Ihren früheren Aufgaben?

Wolfgang Kissling: Es gibt viele Überschneidungen mit meinem alten Bereich, daher konnte ich mich schnell zurechtfinden. Es gibt aber auch wirkliche Verbesserungen. Beispielsweise habe ich ergonomisch gesehen weniger Belastung auf der neuen Stelle. Das Einsteigen in die Autos während dem Montageprozess fällt hier im Bau 46 für mich komplett weg. Das erleichtert die Arbeit ungemein.

BRENNPUNKT: Was waren Ihre Befürchtungen, als Sie von der Versetzung im Rahmen der Verlagerung der C-Klasse gehört haben?

Wolfgang Kissling: Die lange Ungewissheit über meine Zukunft hier beim Daimler machte mir sehr zu schaffen. Die Belegschaft war angespannt und niemand wusste so genau, wo die Reise hingehen würde. Der Betriebsrat hat damals dann endlich Licht ins Dunkel gebracht und im Rahmen der Betriebsvereinbarung „Standortsiche-

rung 2020“ eine Perspektive für die Beschäftigten ausgehandelt. Für mich selbst hat sich die Situation sehr gut klären lassen. Noch in Bau 38 kam ein Meister aus Bau 46 vorbei, um sich die Anlage anzuschauen, die ich betreute. Ich fragte ihn, ob er denn noch einen Anlagenführer suche und wurde prompt zum Probearbeiten eingeladen. Mit Hilfe des Betriebsrats war das dann auch sofort mein Start auf einer neuen Stelle, denn ich kehrte nicht mehr auf meinen alten Platz zurück.

BRENNPUNKT: Hatten Sie das Gefühl, dass der Betriebsrat hat den Prozess gut begleitet hat?

Wolfgang Kissling: Der Einsatz und das Engagement des Betriebsrats waren auf jeden Fall spürbar. Ich hätte mir nur eine etwas bessere Kommunikation gewünscht. Der Betriebsrat hatte mich damals auch sofort bei meinem Vorhaben in Bau 46 zu wechseln unterstützt. Rainer Rieker, der damalige Bereichsbetriebsrat für die C-Klasse, hat mich auf meinem Weg begleitet und war stets eine tolle Stütze beim Wechsel in meinen Zielbahnhof.

Wolfgang Kissling
Mech 1, Rückwandmodul,



Der Einsatz und das Engagement des Betriebsrats waren auf jeden Fall spürbar. Ich hätte mir nur eine etwas bessere Kommunikation gewünscht.



Oktay Güler
IG Metall-Betriebsrat



„Ich freue mich, dass es dem Kollegen an seinem neuen Zielbahnhof so gut geht. Ziel des Betriebsrats war es, im Zuge der aus unserer Sicht falschen Entscheidung um die Verlagerung der C-Klasse, eine Beschäftigungssicherung und damit eine Perspektive für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Ich denke, dass wir als Betriebsrat den Prozess bestmöglich begleitet und gestaltet haben.“



Foto: privat

Der erste Betriebsseelsorger in Böblingen/Sindelfingen Paul Schobel spricht über seine Einsätze im Werk Sindelfingen und darüber, wie er die Umsetzung der „Humanisierung der Arbeit“ 1973/74 erlebte.

„Die Steinkühlerpause kam und die Welt stand Kopf!“

Paul Schobel nahm seine neue Aufgabe als Betriebsseelsorger der 1972 erstmals geschaffenen Betriebsseelsorgestelle Böblingen/Sindelfingen wörtlich: Er wollte Seelsorger im Betrieb sein. Seine Idee war es, den Menschen, insbesondere den Arbeitern, in ihrem Arbeitsumfeld zu begegnen – verdeckt, als einer von ihnen.

Paul Schobel suchte sich hierfür nicht irgendeinen Betrieb, sondern den größten und zugleich wohl einflussreichsten Betrieb der Region aus: Der damals 34-jährige Industriepfarrer bewarb sich in einem direkten Gespräch mit Adolf-Heinz Fritz¹, einem der beiden damaligen Werkleiter, um eine Tätigkeit beim Daimler. Dieser gab seinem Wunsch sofort statt.

Am 2. April 1973 war es dann soweit und der Pfarrer konnte – zunächst tatsächlich noch inkognito – am Band in Bau 36 arbeiten. Er „wollte – wenn auch nur für Wochen – einmal selbst den

Arbeitsalltag in dieser Firma erleben (und) etwas erfahren von den physischen und psychischen Belastungen der Fließarbeit“, wie er in seinem 1981 erschienenen Buch „Dem Fließband ausgeliefert“ schreibt. Grundlage für das Buch waren die Tagebuchnotizen über seine drei Einsätze im Werk Sindelfingen 1973, 1974 und 1979. Zusätzlich haben darin auch Arbeiter anonym ihre Empfindungen über die Arbeit am Band geschildert. Ein Buch, das seinerzeit in den Medien starke Beachtung fand und bei Daimler auf Leitungsebene zur Pflichtlektüre wurde. Die **BRENNPUNKT**-Redaktion hat sich mit Paul Schobel getroffen und einen Blick auf die damalige Zeit und bedeutende Veränderungen geworfen.

BRENNPUNKT: Die Betriebsseelsorge Böblingen/Sindelfingen wurde 1972 gegründet – wie kam es dazu?

Paul Schobel: Die Würzburger Synode² brachte den Stein Anfang der 1970er

Jahre ins Rollen. Hier stellten Kirchenvertreter in intensiven Gesprächen unter anderem die Beziehung zwischen „Kirche und Arbeiterschaft“ in den Fokus – ein Verhältnis, das seit Beginn der Industrialisierung gestört war. Die Arbeiter entfremdeten sich zunehmend von der Kirche, fühlten sich von ihr nicht verstanden und hatten damit völlig Recht. Die Kirche hat die Arbeiterschaft seit der Zeit ihres Aufkommens entweder übersehen oder die eigentlichen Probleme, Ängste und Sorgen dieser Schicht nicht erkannt. Die Arbeiter, insbesondere An- und Ungelernte, lebten – und leben – mit der Erfahrung, als Arbeitskräfte leicht ersetzbar und austauschbar zu sein. Da liegen Existenzängste, die Sorge vor Kurzarbeit, vor Wechsel und Verlust des Arbeitsplatzes nahe. Zudem erfahren Arbeiter, dass ihnen in unserer Gesellschaft nicht die gleiche Achtung entgegengebracht wird wie anderen Beschäftigtengruppen – folglich fühlen sie sich benachteiligt und ausgegrenzt. Im Rahmen der Synode

hat die Kirche diese schwierige Thematik dann endlich aufgearbeitet. In einem Beschluss wurde schließlich festgehalten, dass die Kirche in die Arbeiterschaft hineinwachsen und sich ihrer Probleme annehmen soll. Das rechte fertigte im Nachgang die Einrichtung der Betriebsseelsorgestelle Böblingen/Sindelfingen.

BRENNPUNKT: Was hatten Sie sich von ihrem ersten Einsatz am Band 1973 erhofft und warum wollten Sie unerkannt bleiben?

Paul Schobel: Durch die Tätigkeit am Band wollte ich die Arbeiter mit ihren Sorgen und Problemen näher kennenlernen, Gespräche mit ihnen führen und ein offenes Ohr für sie haben. Nicht direkt preiszugeben wer ich bin, schien mir wichtig um zuerst einen Zugang zu den Menschen zu finden – frei von möglichen Vorbehalten. Da ich aber überwiegend an einer Station am Band arbeitete, war es nicht so leicht mit möglichst vielen Menschen ins Gespräch zu kommen.

BRENNPUNKT: Wie war die Reaktion der Arbeiter, als diese erkannten, wer Sie sind?

Paul Schobel: Als die Erkenntnis „Bei uns ist ein Pfarrer am Band“ mit der Zeit seine Kreise gezogen hat, wollten die

Leute mehr von mir wissen. Sie suchten in den wenigen Pausen das Gespräch und so habe ich einzelne Menschen besser kennengelernt und einen Zugang zu ihnen gefunden. Ich erfuhr von den Schicksalen und Werdegängen der Leute und wie sie ans Band gekommen waren. Natürlich habe ich so auch von Tragödien erfahren. Außerdem rechneten es mir die Arbeiter hoch an, dass ich da war, obwohl ich es nicht hätte müssen.

BRENNPUNKT: Ihr letzter Einsatz im Werk Sindelfingen 1979 liegt inzwischen über 35 Jahre zurück – welche Erfahrungen und Erzählungen haben Sie nachhaltig geprägt?

Paul Schobel: Die Schichtarbeit und vor allem die Taktfertigung empfand ich selbst als extrem belastend. In quälender Monotonie verrichtete man seine Arbeit, kam sich selbst wie eine Maschine vor, die abgeschnitten von der Außenwelt schnell, ordentlich und ununterbrochen zu funktionieren hatte. Die physischen und psychischen Belastungen waren groß. Ich war nur wenige Wochen vor Ort und fragte mich doch schnell, wie man am Band alt werden kann? Denn anders als heute spielte das Thema „Ergonomie am Arbeitsplatz“ Anfang der 1970er Jahre noch keine Rolle. Es wundert daher auch nicht, dass viele Kollegen krank wurden und in andere Bereiche wechseln muss-

“Ein Pfarrer am Band”

Fotos: privat



In den 70er Jahren sammelte Paul Schobel reichlich Erfahrungen über die Arbeitswelt “beim Daimler”. Seine Tagebuchnotizen waren die Grundlage für sein erfolgreiches Buch “Dem Fließband ausgeliefert”. Das Foto zeigt ihn bei seinem dritten Werkseinsatz 1979 im Rohbau.

1 Adolf-Heinz Fritz war von April 1970 bis Ende 1986 der kaufmännische Werkleiter im Werk Sindelfingen. Daneben übte Wilhelm Held bis zu seiner Pensionierung im Jahre 1976 die Position des technischen Werkleiters bzw. Betriebsdirektors aus. Ihm folgte Wolfgang Jacobi ab 1.4.1976.

2 Diese „Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland“, wie die **Würzburger Synode** offiziell heißt, fand von Januar 1971 bis November 1975 in Würzburg statt. Bei einer Synode handelt es sich um eine beratende, beschließende und gesetzgebende Versammlung von Bischöfen und weiteren kirchlichen Amtsträgern mit dem Zweck theologische und kirchliche Fragen zu erörtern und über sie zu entscheiden. Aufgabe der Würzburger Synode war es, die Verwirklichung der Beschlüsse des Zweiten Vatikanischen Konzils zu fördern. Acht Sitzungsperioden gab es zwischen 1971 und 1975; die Ergebnisse wurden in 18 Beschlüssen und 6 Arbeitspapieren festgehalten.

BUCHTIPP



Erscheinungsjahr 1981

KETTELER-Verlag GmbH
Tel.: 0 99 72 94 14 - 51
Fax: 0 99 72 94 14 - 55
kontakt@ketteler-verlag.de



ten. Fast noch schlimmer als die körperlichen Belastungen empfand ich nur die geistige Unterforderung. Alles ist einzig auf Produktivität ausgerichtet. Die Kreativität und das Können der Arbeiter wird am Band nicht genutzt. In ihrer Freizeit hingegen renovieren sie Wohnungen, bauen Häuser, sind in Vereinen und der Gemeinde aktiv oder engagieren sich in der IG Metall. Viele Kollegen berichteten mir, dass sie die Monotonie am Band nur aushalten, weil sie ihr Leben zweiteilen und sich in



Paul Schobel
Betriebsseelsorger

Die Kreativität und das Können der Arbeiter wird am Band nicht genutzt.

ihrem „zweiten Leben“ entfalten. Dieses „zweite Leben“ verlangt von ihnen Geschick, kostet Verantwortung, erfordert Entscheidungen und macht sie stolz. Es lässt die Bandarbeit für sie erträglicher werden. Seelsorgerisch betrachtet, sehe ich hier aber die Problematik, dass sich das Leben tatsächlich nicht aufteilen lässt. Ein wesentlicher Bestandteil unseres Daseins ist das Tätigsein – erkennt man nun in der eigenen geleisteten Tätigkeit im Geschäft keinen Sinn, ist das bedrückend mitunter auch deprimierend. Diese Erfahrungen und Einblicke in das Leben meiner Kollegen haben mir sehr geholfen. Bandarbeiter besser zu verstehen. Es half mir ihre Gefühle und Gedanken – zumindest im Ansatz – nachzuempfinden. Durch die Taktbindung hat sich beispielsweise mein Zeitgefühl verändert. Am Fließband erlebt man, dass die Zeit nur ganz langsam vergeht und doch arbeitet man unter Druck und in ständiger Hast. Was mich jedoch auch enorm beeindruckt hat, war die große Kollegialität und Hilfsbereitschaft, die trotz aller Widrigkeiten gelebt wurde. Das hat den Arbeitern auch Kraft gegeben. Einer der Kollegen sagte mir einmal „Wenn die

Kameradschaft nicht wäre, lohnte es sich gar nicht mehr zur Arbeit zu gehen.“ Der Zusammenhalt steht hier an oberster Stelle.

BRENNPUNKT: Ihr zweiter Arbeitseinsatz erfolgte im Januar/Februar 1974 zu jener Zeit als der hart erstreikte Tarifvertrag zur „Humanisierung der Arbeit“ im Betrieb umgesetzt wurde. Eine wesentliche Neuerung war die so genannte Steinkühlerpause. Welche Auswirkung hatte diese neue Pausenregelung auf die Arbeit am Band?

Paul Schobel: Die Steinkühlerpause kam und die Welt stand Kopf! Plötzlich gab es alle zwei Stunden eine mindestens 10-minütige Pause für alle. Die Bänder standen still. Das war völlig neu. Zuvor gab es lediglich so genannte „Springer-Pausen“, d.h. der „Springer“ kam ein- oder bestenfalls zweimal pro Schicht und löste jeden für 10 Minuten ab – einzeln versteht sich.

Was aber trotz der neuen Pausen gleich blieb war die Stückzahl. Um die Produktivität also halten zu können, wurde die Bandgeschwindigkeit entsprechend erhöht. Zu Beginn war das Tempo gnadenlos! Schon davor klagten die Arbeiter „Das Band läuft einfach viel zu schnell!“. Die Kollegen standen einer Bandabschaltung daher auch sehr skeptisch gegenüber. Niemand wusste, ob es gut für sie sein würde oder nicht. Aber die Steinkühlerpause kam letztlich gut an. Die Arbeit wurde in erträglichere Etappen zerstückelt und es entstand Raum für einen Austausch unter Kollegen. Bemerkenswert fand ich, wie viele persönliche und private Probleme hier in kurzer Zeit zur Sprache kommen. Es werden Themen angerissen, dann stürzt jeder an seine Station zurück. Während der Arbeit aber grübelt man am Problem weiter und setzt das Gespräch dann bei der nächsten Gelegenheit fort. Ich meine, die Steinkühlerpause hat den Akkordbetrieb wieder zu einem Ort der Kommunikation und Sozialisation gemacht. Es hat Sinn, miteinander ein

Gespräch zu beginnen und sich in Pausenecken oder auf dem Hof zusammenzusetzen.

Auch das kurze Kartenspiel, dem viele Kollegen nachgehen und das oft als „Untugend“ verschrien wird, ist meines Erachtens ein Ausdruck von Menschlichkeit. Und natürlich waren die Pausen für meine Tätigkeit als Seelsorger hilfreich, da ich jetzt viel mehr Gespräche führen konnte.

BRENNPUNKT: Doch die Pausen reichten irgendwann nicht aus und Sie begannen sich auch außerhalb der Arbeit mit den Kollegen zu treffen.

Paul Schobel: Das ist richtig. Ich machte einige Hausbesuche, da auch die Ehefrauen der Arbeiter mich kennenlernen wollten. Die Arbeiter hatten das Bedürfnis sich auszutauschen und nahmen das Angebot mit mir über ihre Sorgen und Ängste zu sprechen gerne an. Ich rief aus diesem Grund 1974 den „Daimler-Treff für Schicht- und Akkordarbeiter/innen“ ins Leben, den es bis heute noch gibt. Unterstützt wurde ich



Paul Schobel
Betriebsseelsorger

1974 rief ich den Daimler-Treff für Akkordarbeiter/innen ins Leben

hierbei auch von einigen Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall. Jeden Monat trafen wir uns samstagsabends in einer Gaststätte und später, als die erste Scheu gewichen war, in einem Gemeindehaus in Böblingen. Ein Termin unter der Woche wäre für die Schichtarbeiter nicht möglich gewesen und ich wollte, dass jeder die Möglichkeit hat teilzunehmen. An den ersten Gesprächen merkte ich schnell, dass ein sehr großes Interesse an religiösen und ethischen Themen sowie Fragen rund um Partnerschaft und Erziehung bestand, allerdings kamen

wir oft nicht von betrieblichen Themen los, obwohl wir es uns vornahmen beim nächsten Mal über etwas anderes zu sprechen. Aber das zeigte, wie wichtig es den Kollegen war, den Arbeitsalltag bewusst und gemeinsam zu durchdenken. Irgendwann ging ich zwar dazu über die Abende inhaltlich vorzubereiten und sie unter ein bestimmtes Thema zu stellen. Doch wenn sich ein Gespräch in eine andere Richtung entwickelte, stellten wir das ursprünglich geplante Thema zurück. Hauptsache war und ist, dass der Erfahrungsaustausch und die Meinungsbildung der Arbeiter im Mittelpunkt stehen.

BRENNPUNKT: Bis zu ihrem dritten Einsatz vergingen fünf Jahre. Dazwischen hatten Sie ab 1974 Hausverbot im Werk. Wie kam es dazu? Ihre Einsätze waren doch mit der Werkleitung abgestimmt.

Paul Schobel: Auslöser für das Hausverbot war, dass ich – zusammen mit der IG Metall – 1974 gegen die Schließung des Böblinger „Reparaturwerks“, einem Daimler-Tochterunternehmen, protestiert hatte. Und natürlich hörte man auch nicht gern, dass die Mitarbeiter keinen Sinn in ihrer damaligen Arbeit sahen und dies mir gegenüber sehr deutlich sagten. Einfacher wäre es vermutlich gewesen, wenn ich nicht da gewesen wäre, um als Seelsorger auf die Menschen einzugehen und auch deren negative Gedanken und Gefühle zu beleuchten. Ursprünglich hatte ich ja vor die Kollegen Jahr für Jahr zu besuchen bzw. im Werk zu arbeiten. Das ging dann natürlich aufgrund des Hausverbots nicht. Dass ich 1979 ein drittes Mal im Werk arbeiten konnte,

“

Paul Schobel
Betriebsseelsorger

Es müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, mit denen man alt werden kann.



Gern gesehener Gast. Trotz Ruhestand ist Paul Schobel noch sehr aktiv. Immer wieder sieht man ihn bei Aktionen zur Tarifrunde oder beim Arbeitskampf. So auch 2009 als Paul Schobel die Daimler Beschäftigten auf ihrem Protest gegen den Abzug der C-Klasse zum Böblinger Busbahnhof begleitete (Foto unten).

habe ich dem damaligen Personalvorstand Richard Osswald zu verdanken. Auch er stand meinem Einsatz sehr skeptisch gegenüber, versprach aber, sich mit Werkleiter Fritz in Verbindung zu setzen. Nachdem auch der Betriebsrat seine Zustimmung erteilte, konnte ich meine Arbeit, diesmal im „Rohbau“, aufnehmen.

BRENNPUNKT: Was denken Sie, an welchen Stellschrauben muss heute in der Arbeitswelt gedreht werden?

Paul Schobel: Ganz allgemein sollte der Ansatz verfolgt werden, die Arbeit und nicht den Menschen verändern zu wollen. Es müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, mit denen man alt werden kann. Werte wie Solidarität, Kollegialität und Selbstentfaltung sollten sich im Geschäft umsetzen lassen und der Einsatz der eigenen Stärken sollte gefördert werden. Außerdem beobachte ich, dass Menschen heutzutage vermehrt nervlich angeschlagen sind. Der ständige Wettbewerb, Termin- und Leistungsdruck schlagen sich auf die Psyche der Menschen nieder. Burnout, Mobbing und ähnliche Probleme sind da keine Seltenheit.

Besonders kritisch sehe ich die Situation von Zeitarbeitskräften. Sie verdienen viel zu wenig, sind perspektivlos und haben keinerlei Planungssicher-

heit für ihr Leben. Da freut es mich umso mehr, dass sich der Betriebsrat am Standort Sindelfingen immer wieder für die Übernahme von Zeitarbeitskräften einsetzt.

Dafür bin ich sehr dankbar.“



Foto: Betriebsrat, Daimler-AG

Nach über 35 Jahren als Betriebsseelsorger verabschiedete sich Paul Schobel vor sieben Jahren in den Ruhestand. Zuletzt leitete er, im Anschluss an seine Böblinger Zeit, 16 Jahre lang die Betriebsseelsorge im Bistum Rottenburg-Stuttgart, in der er sich heute noch engagiert. Daneben ist er auch überregional als Referent für Fragen rund um die Arbeitswelt tätig, hält Vorträge und Seminare, schreibt Artikel und ist einer der Sprecher der „Anstöße“ und „Morgengedanken“ für SWR1 und SWR4. Außerdem unterstützt er in Einzelbegleitung Menschen, die seinen Rat benötigen.

Let's Benz!

Qualifiziere dich am 10.07. für die Bewerberwoche* vom 20. - 24.07. im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

* exklusive DH-Studenten und Metallwerker

Nutze deine Chance: In 6 Tagen zum Ausbildungsplatz für 2016!



Mehr Infos unter:
www.letsbenz.de



DIE Chance

noch vor den Sommerferien einen Ausbildungsplatz zu ergattern

Am 10.07. ist es soweit: Der Bewerbungstag für eine Ausbildung hier im Werk Sindelfingen findet statt. Nur dort kann man sich für die Teilnahme an der diesjährigen Let's Benz Bewerberwoche* (20.-24.07.) qualifizieren! Wer jemanden kennt, der ab 2016 einen Ausbildungsplatz sucht, sollte ihm bzw. ihr von Let's Benz erzählen.

Weitere Informationen

www.letsbenz.de

Tel. 07031 90-86307
info.ausbildung@daimler.com



Mercedes-Benz

Interessierte Bewerber müssen am 10.07.2015 zwischen 12 und 18 Uhr ins Mercedes-Benz Werk Sindelfingen kommen (Tor 1, Gebäude 11) und Anschreiben, Lebenslauf, die eigene E-Mail-Adresse und eine Kopie des letzten Zeugnisses (DH-Studenten und Metallwerker: Kopie der letzten zwei Zeugnisse) dabei haben.

Vor Ort werden die Bewerber über Ausbildungsberufe informiert, bei der Onlinebewerbung unterstützt und erhalten einen Link für einen Pre-Test per E-Mail. Wer diesen Pre-Test dann be-

steht, wird eingeladen zu Let's Benz! Die Bewerberwoche* vom 20. bis 24.07.2015.

Hier warten ein schriftlicher Auswahltest und ein Vorstellungsgespräch auf die Bewerber. Meistern sie beides mit Erfolg, können sie bereits am 28.07.2015 ihre Zusage feiern. Das ist die Chance, noch vor den Sommerferien einen Ausbildungsvertrag für 2016 in den Händen zu halten!

*nicht für DH-Studenten und Metallwerker

SUDOKU

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



Als Mitarbeiter gefördert studieren – denn man lernt nie aus

BRENNPUNKT: Herr Niesel, Sie sind ehemaliger DH’ler und stehen voll im Berufsleben. Warum studieren Sie nochmal?

Jonas Niesel: Der Masterstudiengang bietet mir die Möglichkeit, die im Rahmen des Bachelorstudiums erworbenen Kenntnisse und Methoden zu vertiefen und Einblicke in aktuelle Forschungsgebiete der Produktion und Logistik zu gewinnen. Da in diesem Programm nur Berufserfahrene teilnehmen, kann ich mich über praktische Erfahrungen zu den Studieninhalten austauschen und Einblicke in andere Unternehmen und deren Prozesse gewinnen.

BRENNPUNKT: Wie werden Sie dabei vom Unternehmen unterstützt?

Jonas Niesel: Im Rahmen der „Daimler Academic Programs“ werden neben der teilweisen Erstattung von Studiengebühren, Reisekosten und anderen Rechnungen auch ein Begleitprogramm mit Seminaren und Betreuung durch Programm-Management geboten. So habe ich auch eine interne Plattform zum Austausch und Vernetzen. Darüber hinaus erhalte ich große Unterstützung aus meinem Bereich. Denn ohne die Möglichkeit einer flexiblen Einteilung meiner Arbeitszeit, die Unterstützung der Führungskräfte und meiner Kollegen, die zeitweise meine Aufgaben übernehmen, wäre die Teilnahme an den Vorlesungsblöcken nicht möglich.

BRENNPUNKT: Klingt dennoch nach einer hohen Arbeitsbelastung aus Beruf, Studium und Freizeit. Wie organisieren Sie sich?

Jonas Niesel: Sicherlich war die Entscheidung für das Masterstudium auch eine Entscheidung für eine zeitweise höhere Belastung. Nach Absprache mit den Führungskräften habe ich vor Beginn

des Studiums Überstunden im Rahmen der Gleitzeitregelung aufgebaut, die mir nun zusammen mit einigen Urlaubstagen die Teilnahme an den Vorlesungsblöcken ermöglichen. Dadurch fällt dieses Jahr ein ausgedehnter Sommerurlaub leider aus, aber durch die berufsbedingte Reisetätigkeit „fällt mir zumindest nicht die Decke auf den Kopf“.

BRENNPUNKT: Wie haben Sie sich für eine Förderung beworben?

Jonas Niesel: Als ich mich gegen Ende meiner DH-Zeit um eine Stelle in der MO beworben habe, sprach ich gleich offen meinen Wunsch nach einem berufsbegleitenden Masterstudium an und erklärte, weswegen ich mich für diesen Studiengang besonders interessiere. Die Bereitschaft, diesen Plan zu unterstützen, spiegelte sich dann auch in der späteren Nominierung für die „Daimler Academic Programs“ wider. Mit meinen Führungskräften erstellte ich einen Entwicklungsplan, der ganz verbindlich das Ziel und die

Sinnhaftigkeit des Studiums festhielt. Dieser wurde mit der zuständigen Personalbetreuerin besprochen und ich erhielt eine Einladung zu einem halbtägigen Auswahltag, an dem der Personalbereich, Fachbereiche und der Betriebsrat meine Eignung und Motivation prüften. Danach erhielt ich dann die Zusage der Förderung.

BRENNPUNKT: Was raten Sie Beschäftigten, die studieren möchten?

Jonas Niesel: Ein Studium berufsbegleitend zu absolvieren, setzt meines Erachtens eine hohe Motivation, Belastbarkeit und eine gewisse zeitliche Flexibilität voraus. Wer Interesse an einem Studium hat, muss dann für sich selbst entscheiden, ob ein Voll- oder Teilzeitstudium besser zur aktuellen privaten und beruflichen Situation passt. Wer sich unsicher ist, sollte die Möglichkeit nutzen, aktuelle und ehemalige Studenten zu befragen und so ein besseres Bild gewinnen zu können.

Interview mit Jonas Niesel, DH-Absolvent Jahrgang 2010 und Mitarbeiter am Standort Sindelfingen als Qualitätsingenieur für die CKD-Auslandswerke in der Abteilung MO/PCPBA. Seit September 2014 studiert Jonas Niesel berufsbegleitend „Production and Operations Management“ am KIT (Karlsruher Institute of Technology) – gefördert vom Unternehmen im Rahmen der Daimler Academic Programs.



Daimler Academic Programs

- Förderprogramm für Mitarbeiter der Daimler AG, die studieren oder promovieren möchten
- Bewerben können sich alle Mitarbeiter mit einjähriger Berufserfahrung (ab Studienstart)
- Gefördert werden Bachelor- und Masterstudiengänge sowie akademische Zertifikate und Promotionen
- Studiert wird an renommierten Hochschulen inner- und außerhalb Deutschlands
- Abschlüsse sind staatlich anerkannt
- Bewerbungsphase läuft aktuell, nähere Infos unter: @academic



Würden wir heute Schüler, die bald eine Ausbildung bei Daimler in Sindelfingen anfangen, danach fragen, auf was die sich am meisten freuen, würden wir wahrscheinlich folgende Antworten bekommen: „Endlich mein eigenes Geld verdienen“, „Neue, nette Leute kennenlernen“, „Beim Daimler eine richtig gute Ausbildung machen“.

Diese Wünsche können wir hier in Sindelfingen sicherlich erfüllen.

Anders sieht es da zurzeit aus, wenn wir einen Auslerner nach seinen Wünschen fragen: „Eine Facharbeiterstelle“, „Eine Stelle, in der ich meinen erlernten Beruf ausüben kann“.

Einigen jungen, gut ausgebildeten Auslernern wird die Chance auf eine Stelle, die zu ihrem Berufsbild passt allerdings in diesem Jahr verwehrt.

Kein Bedarf an Auslernern – wie kann das sein?

Geht ein Ausbildungsjahr zu Ende wird über HRM in allen Centern abgefragt, wie hoch ihr jeweiliger Bedarf an jungen Facharbeitern ist.

Für diesen Sommer sieht die Bedarfsmeldung aus den Centern aber mehr als dürrtig aus.

Aus vielen Bereichen ist zu hören, dass eigentlich Nachwuchs dringend gebraucht werde, allerdings dürfe man aufgrund der Funktionsanalyse kein Stammpersonal mehr aufbauen.

So meldete die Technologiefabrik vor zwei Jahren an, dass sie einige Werkzeugmechaniker in den kommenden Jahren brauchen werde. Aufgrund

Übernahme JA!

– aber auch in meinem Beruf?

dieser Meldung passte die Betriebliche Ausbildung in Sindelfingen ihre Ausbildungszahlen an und erhöhte die Ausbildungsplätze in diesem Beruf.

Aktuell gibt es aus diesem Bereich keine Meldung an Bedarf an ausgebildeten Azubis. Für die gut ausgebildeten Werkzeugmechaniker bedeutet das, dass sie keine Übernahmestelle bekommen werden, die auf ihr Berufsbild passt. Das gleiche Szenario zeichnet sich für die Elektroniker für Automatisierungstechnik ab.

Technische Modellbauer und Produktdesigner am Band?!

Schon länger ist bekannt, dass der Design-Bereich in der Forschung und Entwicklung (RD) ab 2018 keine Technischen Modellbauer mehr übernehmen wird. Doch bereits in diesem Jahr ist die Bedarfsmeldung aus RD nicht ausreichend. So werden von 3 Technischen Modellbauern, die aufgrund überdurchschnittlicher Leistung ihre Ausbildung früher beenden, nur 2 im Fachbereich übernommen. Ein top ausgebildeter Modellbauer wird nach dieser Entscheidung also zukünftig in der Montage arbeiten.

Ebenso beenden 10 Technische Produktdesigner im Sommer ihre Ausbildung. Nur 5 von ihnen werden fest von RD übernommen. D.h. auch für die übr-

gen 5 Kolleginnen und Kollegen der Produktdesigner, die eine hochqualifizierte Ausbildung absolviert haben, gibt es also keinen passenden Fachbereich.

Good-bye Daimler?!

Die Meinung in der Gruppe der jetzt auslernenden Technischen Produktdesigner geht deutlich in eine Richtung – und wir finden, sie sollte die Verantwortlichen wachrütteln:

„Wir haben unsere Ausbildung hier angefangen, weil wir die Erwartung hatten, diesen Beruf nach der Ausbildung auch ausüben zu können. Doch je weiter wir uns dem Auslernen genähert haben, umso klarer wurde uns, dass nicht alle von uns dieses Glück haben werden. Für uns ist mittlerweile auch eine Kündigung nach der Ausbildung denkbar, denn in anderen Firmen wird unser Know-how gebraucht und wir können es dort auch einsetzen.“

Auf die Frage, ob sie nochmals eine Ausbildung zum Technischen Produktdesigner machen würden, fiel die Antwort ebenfalls eindeutig aus:

„Wir würden diesen Beruf nochmals lernen, aber nicht beim Daimler in Sindelfingen. Auch bei der Übernahme sollte der Slogan „Das Beste oder Nichts“ gelten – hier ist es wohl eher Nichts.“



Gerd Bischof,
*Betriebsrat und Vorsitzender
des Ausschusses für Bildung
und Qualifizierung:*

„Aus den Gesprächen mit Meistern, E4- und E3-Leitern geht klar hervor, dass es Bedarfe in den Fachbereichen gibt. Azubis sind in ihren Betriebseinsätzen zum Teil bis zu 9 Monate im gleichen Fachbereich tätig und so qualifiziert, dass sie als Facharbeiter ohne großen Qualifizierungsaufwand eingesetzt werden können. Zum Beispiel bei den Mechatronikern: Von den kommenden Auslernern sind einige im Betriebsmittelbau (TF/BM) eingesetzt. Sie sind sogar über längere Zeiträume zur Inbetriebnahme von Produktionsanlagen an anderen Standorten unterwegs. Aktuell im Rohbau in Rastatt. Trotzdem wird von 16 Frühauslernern nicht ein einziger in TF/BM übernommen. Ein weiteres Beispiel sind die Werkzeugmechaniker: Diese haben ebenfalls ihre Betriebseinsätze in TF/BM – auch hier wird keiner der 8 Frühauslerner in diesem Bereich übernommen!

Unsere Azubis haben Bock auf ihre Fachbereiche in denen sie sich schon in ihren Betriebseinsätzen beweisen konnten! Ich glaube langsam, dass die „Null-Bock-Generation“ in den oberen Führungsetagen sitzt – sonst würden solche Entscheidungen wohl kaum zustande kommen.“



Marcel Breining,
JAV-Vorsitzender:

„Es kann doch nicht sein, dass in den Bereichen junge und gut ausgebildete Facharbeiter gebraucht werden und diese aufgrund von Statistiken dort nicht übernommen werden können.

Damit wird den jungen Leuten die Chance genommen, ihre hohe Qualifizierung, die sie sich angeeignet haben, einzusetzen. Ich kann nur an alle Führungskräfte appellieren, sich wieder auf die Arbeitsrealität in den Bereichen zu besinnen, anstatt nur ihre Statistiken schön halten zu wollen.“

*Das lernt ein
Technischer
Produkt designer
unter anderem
während seiner
Ausbildung:*

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

Technische/-r Produktdesigner/-in Fachrichtung Produktgestaltung und -konstruktion

Talent trifft Stern.



Talent trifft Stern unter:
www.daimler.com/karriere



Mercedes-Benz
Das Beste oder nichts.



Foto: Panthermedia

Die Arbeitswelt der Zukunft

Die Medien melden es bereits: Die Daimler-Beschäftigten sind eingeladen, bei der Gestaltung einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten intensiv mitzureden. Anfang Juni startet eine vom Unternehmen, dem Gesamtbetriebsrat und der IG Metall getragene Beteiligungskampagne, die Betriebspolitik bei Daimler sozusagen „vom Kopf auf die Füße stellt“: Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat werden erst dann über eine neue Regelung verhandeln, wenn die betroffenen Beschäftigten dazu ihr Votum abgegeben haben.

Der Beteiligungsprozess wird wissen-

schaftlich durch das Fraunhofer Institut, IAO, Stuttgart begleitet. Im Fokus stehen die Beschäftigten in Verwaltung und produktionsnahem Bereich, die – zumindest technisch und von der Art ihrer Arbeit her – die Möglichkeit haben, an verschiedenen Orten und zeitlich flexibel zu arbeiten.

Für die Beschäftigten im direkten Produktionsbereich werden Gesamtbetriebsrat und IG Metall genauso intensiv nach Möglichkeiten suchen, die Arbeitszeiten flexibler und familienfreundlicher zu gestalten – allerdings erst zu einem etwas späteren Zeitpunkt. Die Ansprüche dieser Kolleginnen und Kollegen, über ihre Zeit stärker selbst zu

bestimmen und Arbeit und Leben damit besser vereinbaren zu können, ist genauso groß wie in den Bereichen, in denen Mobiles Arbeiten heute schon möglich ist. Die Aufgabe, dies für die direkte Produktion mit Schichtarbeit zu gestalten und zu regeln ist ungleich schwieriger.

BETEILIGT EUCH!

Die erste Stufe der jetzt startenden Beteiligungskampagne zum Mobilen Arbeiten ist eine umfangreiche Befragung der Beschäftigten zu ihren Einschätzungen, Erfahrungen und Bedürfnissen hinsichtlich mobiler Arbeit. Am 08.06.2015 wird der Link zum Online-Fragebogen per Email an die



Daimler-Beschäftigten der Verwaltung sowie produktionsnaher Bereiche verschickt.

Unternehmensleitung, Gesamtbetriebsrat und IG Metall wollen dabei genau wissen, welche Motivation und Hoffnungen, aber auch Ängste und Risiken, die aktuell oder potenziell mobil Arbeitenden bei Daimler mit dieser Arbeitsform verbinden.

wollen Betriebsrat und Unternehmen mit den Beschäftigten aus verschiedenen Bereichen und mit den Führungskräften direkt ins Gespräch kommen. Die dann vorliegenden Erkenntnisse aus der Online-Befragung sollen hier vertieft werden.

Die Ergebnisse der Befragung und der Workshops werden durch das Fraunhofer Institut, IAO, dokumentiert, ausgewertet und aufbereitet. Sie sind die Grundlage für die Verhandlungen von Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung über eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“. Da dem Beteiligungsprozess ausreichend Raum gegeben und alle Standorte „mitgenommen“ werden sollen, werden die Verhandlungen erst Ende 2015 beginnen. Erklärtes Ziel beider

Seiten ist, dass die Vereinbarung auch von der IG Metall und Südwestmetall tarifiert wird – das heißt, dass die Tarifparteien unterzeichnen. Die Einführung und Umsetzung der neuen Regelung in die Praxis wird dann voraussichtlich im nächsten Jahr stattfinden.

Es ist das erste Mal, dass wir eine Vereinbarung auf diese Weise gemeinsam erarbeiten – Belegschaft, Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Unternehmensleitung. Die Beteiligungskampagne ist eine tolle Möglichkeit für alle, die Zukunft der Arbeitswelt und damit auch die eigenen Arbeitsbedingungen mitzugestalten. Wir bitten Sie, sich die Zeit für die Befragung und den Beteiligungsprozess zu nehmen und diese Chance zu nutzen!

gestalten

Damit wird an die Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2013 angeknüpft. Damals wurde danach gefragt, wie hoch das Interesse in den Belegschaften an mehr selbstbestimmter Zeit und einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ist. Das klare Signal der über 34.000 Befragungsteilnehmer bei Daimler war: wir wollen mehr davon! In der Befragung, die jetzt bei Daimler startet, wird bei fast 80.000 Beschäftigten nachgehakt, wie dieses „mehr“ aussehen soll.

In einer zweiten Stufe werden nach jetziger Planung an den Standorten Beteiligungs-Workshops stattfinden. Dabei

Foto: Betriebsrat, Daimler AG



Bundesarbeitsgericht

bestätigt Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder

Auffhorchen lässt in diesen Tagen eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15. April 2015. Demnach ist es rechtmäßig, dass nur Gewerkschaftsmitglieder tatsächlich Anspruch auf tarifvertragliche Regelungen haben.

Darum dreht sich das Urteil: Vor fast genau drei Jahren wendete eine Einigung zwischen der IG Metall und der damaligen Nokia Siemens Networks in München die drohende Standortschließung ab. Teil der Einigung waren verbesserte Konditionen für Beschäftigte, die in der vorhergehenden Auseinandersetzung Mitglied der IG Metall geworden waren. Nach diesem Tarifvertrag haben Mitglieder der IG Metall u. a. 10.000 Euro mehr Abfindung erhalten. Nun hat das Bundesarbeitsgericht diese Regelung bestätigt.

Das Gericht stellte fest: „Den Tarifvertragsparteien kommt auf Grund der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie bei der Bestimmung von Umfang und Voraussetzungen von Ausgleichs- und Überbrückungsleistungen anlässlich einer Teilbetriebsstilllegung ein weiter Gestaltungsspielraum zu.“

Ergänzend erklärt das Gericht, dass die Vereinbarung zwischen IG Metall und Arbeitgeber keinen Verstoß gegen die Gleichbehandlung darstellt.

Wir meinen:

Dies ist ein weiterer wichtiger Grund in der IG Metall zu sein!

Jetzt eintreten und tarifliche Ansprüche sichern!



Krieg's Erklärung

Der Schäfer

Es war einmal ein Schäfer, der in einer einsamen Gegend seine Schafe hütete. Plötzlich tauchte in einer grossen Staubwolke ein nagelneuer grauer Audi TT auf und hielt direkt neben ihm. Der Fahrer des TT, ein junger Mann in Brioni-Anzug, Cerutti-Schuhen, Ray-Ban-Sonnenbrille und einer YSL-Krawatte steigt aus und fragt ihn: "Wenn ich errate, wie viele Schafe sie haben, bekomme ich dann eins?" Der Schäfer schaut den jungen Mann an, dann seine friedlich grasen-



den Schafe, und sagt ruhig: "In Ordnung." Der junge Mann parkt den TT, verbindet sein Notebook mit dem Handy, geht im Internet auf eine NASA-Seite, scannt die Gegend mit Hilfe seines GPS-Satellitennavigationssystems, öffnet eine Datenbank und 60 Excel-Tabellen mit einer Unmenge Formeln. Schließlich druckt er auf seinem Hi-Tech-Mini-drucker einen 150-seitigen Bericht, dreht sich zu dem Schäfer um und sagt: "Sie haben hier exakt 1586 Schafe." Der Schäfer sagt. "Das ist richtig! Suchen Sie sich ein Schaf aus." Der junge Mann nimmt ein Schaf und lädt es in den TT ein. Der Schäfer schaut ihm zu und sagt: "Wenn ich Ihren Beruf errate, geben Sie mir das Schaf dann zurück? "Klar, warum nicht", antwortet der junge Mann. "Sie sind Unternehmensberater." "Das ist richtig. Woher wissen



Foto: Betriebsrat, Daimler AG

Sie das?" "Sehr einfach", sagt der Schäfer. "Erstens kommen Sie hierher, obwohl Sie niemand gerufen hat. Zweitens wollen Sie ein Schaf als Bezahlung dafür haben, dass Sie mir etwas sagen, was ich ohnehin schon weiss, und drittens haben Sie keine Ahnung von dem was ich mache. Und jetzt geben Sie mir bitte meinen Hund wieder!"

CROSSartig

Hip-Hop Künstler Cro ist Markenbotschafter von Mercedes-Benz

Der Mann mit der Pandamaske, der noch früher melodisch verkündete: „Ich hab keinen Benz vor der Tür - keinen Cent für'n Bier, doch ich merk irgendwann wird es anders“ hat inzwischen wohl so viel Geld, dass er die Benz-Autos nun auch schon bemalt. Im Rahmen einer Marketingkampagne hat der Stuttgarter HipHop-Künstler einem neuen CLA mit Lacksprüh Dosen, -farbe und -stiften einen neuen Anstrich verpasst.

Kaum eine Story im Mitarbeiterportal scheidet so die Geister wie diese. Dass der CLA in seiner Wertigkeit verändert wurde, darin sind sich wohl alle einig, nur die Tendenz scheint unklar. Eine Marketingkampagne für die junge Generation schmettert auf die Veteranen des Unternehmens herunter und entfacht eine heiße Debatte über die Abdingbarkeit von Kunst und HipHop-Markenbotschaftern bei Mercedes.

Die Redaktion hat für Sie die bewegendsten Kommentare herausgesucht. Leider geil!

(Namen wurden von der Redaktion geändert)

C.M.

Für alle, die schon länger nicht mehr draußen waren: 1. Hiphop ist überall. 2. Jeder zwischen 15 und 35 kennt Cro. 3. Es spielt keine Rolle, ob eine Marketing-Aktionen jedem gefällt, Hauptsache, man redet darüber - und das tun die oben genannten Menschen z..B. auf Facebook (das ist ein soziales Netzwerk...)

M. G.

Wer einen "Künstler" der einen W123 in seinem Video hinrichtet zum Markenbotschafter ernannt, kann ja auch gleich allen Mechanikern, Designern, Ingenieuren und Facharbeitern der 70er und 80er ins Gesicht spucken. Herzlichen Glückwunsch zu dieser Entscheidung.

R.M.

Ich als 19jähriger, finde dass diese Werbekampagne sehr gelungen ist. Ich kenne niemanden in meinem Altersspektrum der CRO nicht kennt. Viele Kommentare hier zeigen, dass Leute nur an Altem festhalten und sich nicht an Neues rantrauen. [...]

M.W.

Na, dann hoffe ich nur, daß cro's offensichtliches Identitätsproblem nicht auf die Marke projiziert wird. An seiner Stelle würde ich mich übrigens auch lieber maskieren.

C.S.

Ich finde es schade, dass sich

sehr viele Kollegen über ein bemaltes Auto aufregen können und wild und ausführlich diskutieren.... Zur Neuausrichtung MBVD / den Verkauf von Niederlassungen hat man weniger Widerstand und Kommentare gehört und gelesen... Schade.

E.J.

Das Beste an dieser Aktion mit »CRO« sind die Kommentare unserer Kollegen auf diesem Board. Ein Eimer Popcorn, ein bequemer Bürosessel, zurücklehnen und genießen. Besser als RTL2!

J.S.

MoinMoin Herr W., wer wohl die OBERPFEIFE von Ihnen beiden, Geldmässig und Textinhaltlich, ist... CRO,leider Geil....

M.W.

Welches Zielpublikum soll denn mit dieser Aktion angesprochen werden ? Ich denke doch, daß dies nur die 15-jährigen sein können, denen diese Oberpfeife cro gefällt. Und die kaufen sich dann einen Daimler, oder wie ?! Familienbedingt ist mir ein größerer Kreis von um die 25-jährigen bekannt, die übrigens auch über feste Einkommen verfügen. Für die ist dieser Maskentrottel ein absolutes NoGo.

S.B.

Was für ein Schlechtgerede! Wir wollten schon lange die jüngere Generation mit unseren Fahr-

zeugen ansprechen, das ist wie ich finde sehr gut gelungen. Das Modell sieht eh schon klasse aus und jetzt noch CRO, passt gut in die Zeit denke ich. Sorgt auf jeden Fall für frischen Wind und Aufmerksamkeit. Klasse!

C.F.

Gefällt mir persönlich überhaupt nicht. Ich bin ja auch schon über 40.Sollte mit der Style doch vielleicht irgendwann gefallen, werde ich mich vorher bei ALDI in die Tiefkühltruhe zu den Fischstäbchen legen!!!!!!!

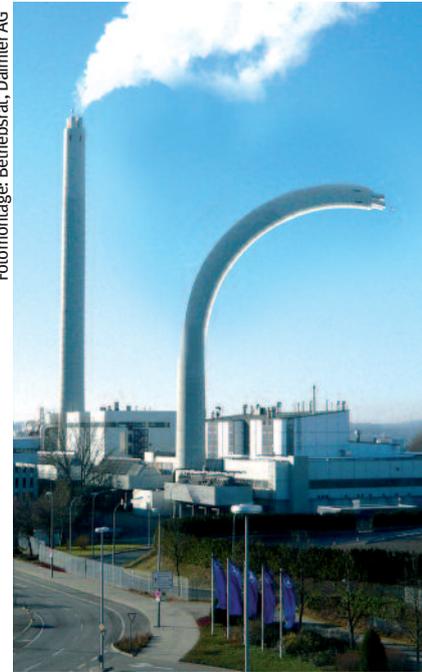
T.H.

Meine kleine dreieinhalbjährige Tochter malt mindestens genauso schön wie der Herr Cro. Vielleicht sollten wir mal ein paar Fahrzeuge im Kindergarten bemalen lassen. Dann hätten wir gleich unsere Kunden von Übermorgen begeistert und ggf an die Marke gebunden:-) Hat der Herr Cro den Totenkopf von Christian Audigier geklaut?

M.R.

"CRO" ist eine gute Wahl und für unsere Marke genau das Richtige. Wer zu alt für modernes Denken ist, soll einfach weiter Schlager hören ;-)

Fotomontage: Betriebsrat, Daimler AG



I.V.

und in seinem videoclip haut er einen tollen oldtimer mit einem baseballschlägerkaputt, die pfeiffe

J.K.

Mich wundert hier nichts mehr

S.H.

Kindergarten.

J.C.

Ich die Aktion klasse, das Auto sieht gut aus und Cro macht gute Musik! Und ich bin schon "etwas" älter als die "Zielgruppe" von Cro! Einige die hier mosern, haben wohl immer noch das gehäkelte Etwas auf der Hutablage, unter der sich eine Klorolle befindet :-)

SUDOKU

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

LÄRM!



Der Betriebsrat hört genau hin

Unverkennbar schmückt der Gelbe Klotz am Calwer Knoten das Stadtbild von Sindelfingen. Wem es optisch noch nicht aufgefallen ist, dass das Parkhaus 303 in eine Riesenbaustelle verwandelt wurde, der hört es mit Sicherheit. Bereits seit März laufen die Sanierungsarbeiten am Parkhaus 303 (Tor 14/ Tor 3) und werden voraussichtlich bis Oktober diesen Jahres andauern. Auf Anregung von Beschäftigten in unmittelbarer Nähe der Baustelle wurde der Betriebsrat tätig und hat die Lärmbelastung überprüfen lassen.

Dabei entstand der nachfolgende Messbericht (15/15):

Es wurde keine wesentliche Lärmwirkung durch die Baustelle ermittelt. Das Parkhaus ist mit Dämmmaterial verschalt. Der Empfangsraum und das Pförtnerhäuschen haben eine gute Schallisolierung.

Die Tageslärmaxpositionen liegen unter dem unteren Auslösewert von 80 dB(A). Nach LärmVibrationArbSchV sind keine Maßnahmen erforderlich.

Im Zusammenhang mit der Lärmmessung sprach der BRENNPUNKT mit Peter Henschel von der Arbeitssicherheit. Er

ist zuständig für den Lärmschutz in der Produktion und informierte uns mit interessanten Aspekten, die wir unseren Leserinnen und Lesern nicht vorenthalten möchten.



Die Lärmmessung führte Peter Henschel von der Arbeitssicherheit durch.

Lärm macht krank

Durch eine starke, langandauernde Lärmwirkung ist es sehr wahrscheinlich, dass eine krankhafte Gehörschädigung entsteht.

Zusätzlich kann Lärmwirkung unter anderem die Ursache sein für:

- Blutdruckanstieg
- Erhöhte Atem- und Herzfrequenz
- Magenprobleme
- Stresssymptome
- Verringerte Aufmerksamkeit, Konzentration und Leistungsfähigkeit



Peter Hentschel
Arbeitssicherheit

Ich bitte alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, immer den zur Verfügung gestellten Gehörschutz zu benutzen. Denn ich möchte, dass sie sich auch noch im hohen Alter mit ihren Enkelkindern verständigen können.

Wer ständig im Beruf Lärm ausgesetzt ist und/oder in seiner Freizeit lärmintensiven Hobbys nachgeht (Schützenverein, Disco), muss mit der Gefahr einer Gehörschädigung rechnen.

Zunächst kommt es durch Belastung des Stoffwechsels der Sinneszellen im Innenohr (Haarzellen) zu deren Ermüdung. Diesen Zustand bezeichnet man als vorübergehende Hörminderung. Nach einer ausreichenden lärmfreien Erholungsphase von mindestens zehn Stunden, erholt sich das Gehör wieder. Reicht die Erholungsphase zwischen Ende und Wiederbeginn der Lärmeinwirkung jedoch nicht aus und wiederholt sich dies über längere Zeit, werden die Haarzellen infolge Überlastung ihres Stoffwechsels bleibend geschädigt und sterben schließlich ab. Es kommt zu einer bleibenden Hörminderung.

Die Hörminderung beginnt schleichend und verursacht auch keine Schmerzen. Aber irgendwann hört man einzelne Tonfrequenzen nicht mehr, wie zum Beispiel Vogelgezwitscher oder das Blätterrauschen im Wald.

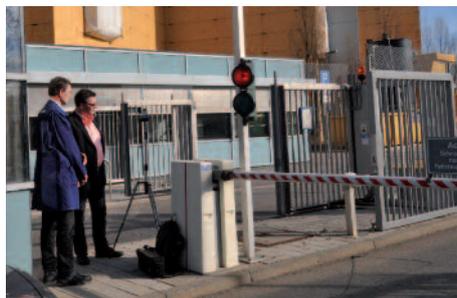
Später ist man nicht mehr in der Lage, einzelne Töne aus mehreren herauszu-



Die Lärmmessung fand Mitte April in und ums Tor 14 herum statt.

filtern. Die Verständigung in einem größeren Personenkreis wird unmöglich.

Die Folge der Hörminderung ist die soziale Isolation der betroffenen Person.



Modernste Technik im Einsatz. Betriebsrat Jörg Hartmann (re.) lässt sich von Peter Hentschel das Lärmmessgerät erklären.

Bei Mercedes-Benz Sindelfingen wird die Lärmbelastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb durch das Team „Arbeitssicherheit“ der Abteilung SUM ermittelt.

Aus dem ermittelten Lärmpegel wird eine Tageslärmdosis über eine Arbeitsschicht errechnet. (» siehe Grafik)



Jörg Hartmann,
IG Metall-Betriebsrat, DQV

Kein Lärm ist aufdringlicher als der, den man zu überhören sucht

„Der Betriebsrat schaut, gerade bei andauernder Lärmbelastung, ob die Gesundheit der Beschäftigten darunter leidet. Wir haben eine Lärmmessung am Tor 14 durchführen lassen um zu prüfen ob Grenzwerte überschritten werden, welche die Beschäftigten in unmittelbarer Nähe der Baustelle einem zu hohen Lärmpegel aussetzen würden. In Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit versuchen wir so gesundheitlich schonende Lösungen für die Beschäftigten zu finden.“

Folgende gesetzlichen Lärmgrenzwerte sind vorgegeben:

Unterer Auslösewert:

Information und Unterweisung													
Allgemeine arbeitsmedizinische Beratung													
Gehörschutz													
Bereitstellung von Gehörschutz													
Benutzung von Gehörschutz													
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen													
Angehöriguntersuchungen Pflichtuntersuchungen													
Weitere Maßnahmen													
Lärmvermeidungsmaßnahmen													
Lärmreduzierungsmaßnahmen													
79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	L _{EX,8h} in dB(A)

LEX,8h 80 dB(A) und LpC, peak 135 dB(C)
-> Gehörschutzempfehlung

LpC, peak 135 dB(C)
-> Gehörschutzempfehlung

Oberer Auslösewert:

LEX, 8h 85 dB(A) und LpC, peak 137 dB(C)
-> Gehörschutztragepflicht

Fotos: Betriebsrat, Daimler AG



Also lautet ein Beschluss:
 „Dass der Mensch was lernen muss!“
 Wilhelm Busch (aus Max & Moritz)

Zeit für

BILDUNG

Go2015

2015 ist ein spannendes Jahr für Baden-Württemberg. Schließlich und endlich bekommen auch wir Bildungsurlaub – oder, wie im Namen des Gesetzes vermerkt: „Bildungszeit“.

Der Landtag hat am 11. März 2015 das Bildungszeitgesetz beschlossen. Es ermöglicht Beschäftigten eine Freistellung für berufliche und politische Weiterbildungen sowie Qualifizierungsmaßnahmen im Ehrenamt. Das Gesetz tritt am 1. Juli 2015 in Kraft. Der Anspruch auf Bildungszeit beträgt eine Woche im Jahr.

Völkerrecht

Dazu war es definitiv an der Zeit. Am 24. Juni 1974 hatte sich die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verpflichtet, einen bezahlten Bildungsurlaub zum Zwecke der Berufsbildung, der allgemeinen und politischen Bildung sowie der gewerkschaftlichen Bildung einzuführen.

Da der Bund untätig blieb, verabschiedeten die Bundesländer im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung eigene Landesgesetze, die Arbeitnehmern einen Anspruch auf die Gewährung von Bildungsurlaub geben.

Mit dem Bildungszeitgesetz sei ein wichtiger Baustein für die Weiterqualifizierung im Land gesetzt worden, so

Finanz- und Wirtschaftsminister Nils Schmid. „Damit sorgen wir dafür, dass die Menschen dem Ziel des lebenslangen Lernens nachkommen können. Und wir tragen dazu bei, dass unser Standort stark und attraktiv bleibt“.

Der Anspruch auf Bildungszeit beträgt eine Woche im Jahr. Die Bildungszeit kann für Maßnahmen der beruflichen oder der politischen Weiterbildung sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten beansprucht werden.

Konkret heißt das, dass der Arbeitgeber einen Mitarbeiter bezahlt freistellt. Die Kosten für die Bildungsmaßnahme muss er jedoch nicht übernehmen.

Versprechen eingelöst

Mit dem Gesetz hat die rotgrüne Landesregierung ihr Versprechen aus dem

Koalitionsvertrag von 2011 eingelöst. Grundsätzlich begrüßt auch der Deutsche Gewerkschaftsbund das neue Gesetz. Allerdings gibt es durchaus noch Kritikpunkte:

Beschäftigte in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten haben nach wie vor keinen Anspruch auf Bildungszeit. Für allgemeine Bildung kann die Bildungszeit nicht genutzt werden. Azubis und Duale Hochschulstudierende haben während der gesamten Ausbildungszeit nur auf 1 Woche Anspruch.

Somit gibt es durchaus noch Korrekturbedarf. Trotz allem ist jedoch der erste Schritt in die richtige Richtung getan. Ab dem 1. Juli haben auch Baden-Württemberger Anspruch auf Bildungsurlaub.



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG



BETRIEBSRAT MACHT'S MÖGLICH!

Daimler Vorsorge Kapital (DVK):

Jetzt geht auch die Benennung von eheähnlichen Lebensgefährten

Der Gesamtbetriebsrat und die Unternehmensleitung haben sich Anfang März 2015 darauf geeinigt, dass mit sofortiger Wirkung auch im Daimler Vorsorge Kapital (DVK) eheähnliche Lebensgefährtinnen bzw. -gefährten unter bestimmten Voraussetzungen* als versorgungsberechtigte Hinterbliebene benannt werden können und im Versorgungsfall des Todes eine Leistung beziehen. Damit ist die Benennung von eheähnlichen Lebensgefährten in allen Versorgungsregelungen des Unternehmens möglich und die Absicherung von nicht verheirateten Lebensgefährtinnen/-gefährten ist deutlich verbessert.

Wenige Wochen darauf – Ende März – wurde die Neuregelung noch einmal durch den Gesamtbetriebsrat nachgeschärft, so dass auch im Todesfall eines Rentners ein eheähnlicher Lebensgefährte als Hinterbliebener benannt werden kann.

*Voraussetzungen für die Benennung:

- der Beschäftigte ist nicht verheiratet und hat keinen eingetragenen Lebenspartner nach dem LPartG (*Lebenspartnergesetz*),
- es wird ein gemeinsamer Haushalt geführt und
- die Benennung gegenüber dem Unternehmen erfolgt in schriftlicher Form und vor dem Versorgungsfall des Todes.

Wichtiger Hinweis

- Das Benennungsformular (siehe Abb.), das einheitlich für alle Versorgungspläne gilt, wurde entsprechend aktualisiert. Es steht im Mitarbeiter-Portal unter dem Portal-Code @dvk zum Download bereit.

Hintergrund:

bAV-Anwartschaften sind aus steuerlichen Gründen grundsätzlich nicht frei vererbbar. Bei Tod eines Mitarbeiters oder Betriebsrentners können nur dessen versorgungsberechtigte Hinterbliebene die entsprechend geregelten Hinterbliebenenleistungen erhalten. Versorgungsberechtigte Hinterbliebene sind zunächst nur der Ehepartner zum Todeszeitpunkt, eingetragene Lebenspartner nach dem LPartG und Waisen nach § 32 EStG (im Wesentlichen „Kindergeldberechtigte Kinder“). Sofern die Versorgungsregelungen es vorsehen, kann unter den oben genannten Voraussetzungen jetzt auch im DVK ein/e eheähnliche/r Lebensgefährtin/Lebensgefährte als versorgungsberechtigte/r Hinterbliebene/r benannt werden.



Thomas Spohr, Betriebsrat
 thomas.spohr@daimler.com,
 Tel. 07031- 90-84442

Formular als Download im Mitarbeiterportal **@dvk**

Versorgungsmodell	Grundlage Benennung eines Lebensgefährten
1. Daimler Pensions Plan und Daimler Pensions Plan LFK	Ziffer 3.3.5 der Gesamtbetriebsvereinbarung Daimler Pensions Plan bzw. der Versorgungsbestimmungen Daimler Pensions Plan LFK
2. Daimler Vorsorge Kapital	Ziffer 3.3.5 der Gesamtbetriebsvereinbarung Daimler Vorsorge Kapital
3. Pension Capital	Ziffer 5.4 der Versorgungsbestimmungen Pension Capital
4. Zukunftskapital und Zukunftskapital LFK	Ziffer 4.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung Zukunftskapital bzw. der Versorgungsbestimmungen Zukunftskapital LFK
5. Versorgungskapital zur Wahl	Ziffer 2. der Bestimmungen für eine Zusage auf Versorgungskapital
6. Versorgungskapital	Ziffer 4.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung Versorgungskapital

Im Todesfall kann die Auszahlung der Hinterbliebenenleistung für die b. g. Versorgungsmodelle bei der Daimler AG bzw. Daimler Unterstützungskasse GmbH, IVRD/SC, IWC 2 106, 70546 Stuttgart beantragt werden.

Unter Punkt 4 unterzeichnen Sie bitte das ausgefüllte Formular und schicken es Ihrem Personalbereich zur Ablage in Ihrer Personalakte.

Unterschrift Mitarbeiter/in

Stand Januar 2015 Seite 1 von 2

en vom 25.07.2002 in Verbindung mit BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 297, keine Kindergeldberechtigung besteht. Seite 2 von 2



Leiharbeit und Werkverträge begrenzen! Berlin muss jetzt handeln!

CDU/CSU und SPD haben verabredet, den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit zu verhindern. Die IG Metall begrüßt diese Ankündigung. Wann die Politik ihr Versprechen aus dem Koalitionsvertrag wahr machen will, ist aber leider unklar. Der Terminplan zur Gesetzgebung scheint sich zu verschieben.

Grund dafür ist die Lobbymaschine der Arbeitgeber, die auf Hochtouren läuft. Es wird sich in Stellung gebracht und vor neuen Gesetzen gewarnt. Nach Ansicht der Arbeitgeberlobby gibt es keinen missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen.

Ist alles gut in den Betrieben?

Schon die Zahl von über 800.000 Leiharbeitern zeigt, wie sehr Leiharbeit zu einem Dauerzustand geworden ist. Längst geht es bei Leiharbeit nicht mehr darum, einen vorübergehenden Bedarf abzudecken. Ähnlich sieht es mit der Umwandlung regulärer Arbeitsplätze in Werkverträge aus.

Leiharbeit und Werkverträge sind deshalb bei Unternehmen so beliebt, weil damit Lohnkosten gedrückt und Festeinstellung vermieden werden. Es geht der IG Metall nicht um ein Verbot von Leiharbeit. Es geht bei dem geforderten Gesetz um die Beschränkung auf die Kernfunktion, nämlich die Abdeckung eines vorübergehenden Bedarfs.

Vier Eckpfeiler sind für die angestrebte Gesetzesreform wichtig:

- 1) Verbot des Einsatzes von Leiharbeit bei dauerhaftem Arbeitskräftebedarf
- 2) Equal Pay ab dem ersten Einsatztag
- 3) Begründung eines Arbeitsverhältnisses bei einem rechtswidrigen Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen und bei Scheinwerkverträgen
- 4) Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Wenn Teile der Politik dem Druck der Arbeitgeber nachgeben, würden sie die betroffenen Beschäftigten in Stich lassen. Das geht nicht! Als IG Metall setzen wir uns dafür ein, dass die Ankündigung

aus dem Koalitionsvertrag jetzt umgesetzt wird. Das muss 2015 passieren.



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Kai Burmeister,
Gewerkschaftssekretär der
IG Metall:

„Im Koalitionsvertrag ist verabredet worden, den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zu stoppen. Als IG Metall drängen wir darauf, dass die Politik jetzt umsetzt, was sie angekündigt hat.“

Leiharbeiter in Sindelfingen

„Etwas mehr menschlich denken“

Anfang Februar letzten Jahres hat der Betriebsrat dafür gesorgt, dass 200 Leiharbeiter einen festen Arbeitsvertrag bekommen haben (Der BRENNPUNKT Brisant berichtete). Stammbeschäftigte und Leiharbeiter arbeiten Hand in Hand, üben oftmals die identischen Arbeiten aus und haben dabei jedoch weder gleiche Entlohnung oder Zukunftssicherheit. Um dem Pro-

blem auf den Zahn zu fühlen, haben wir drei Beschäftigte aus dem Bereich Logistik E-Klasse interviewt um die verschiedenen Standpunkte zu verdeutlichen.

Der ehemalige Leiharbeiter **Dündar Sedat** aus dem Bereich Logistik zählt seit dem 01.06.2014 zu den Daimler Beschäftigten am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen.

Dündar Sedat: „Ich habe mich natürlich sehr gefreut, denn ich wusste, dass sich damit meine Ansprüche verbessern werden und ich endlich eine längerfristige Planungssicherheit habe. Meine Arbeit ist zwar die gleiche geblieben, jedoch fühlt es sich ganz anders an. Der Betriebsrat spielt für mich eine zentrale Rolle, da er den Prozess vom Leiharbeiter zum Festangestellten maßgeblich

In der Schwebe

Leiharbeiter hängen in der Luft. Eine vernünftige Lebensplanung wie bei Stammbeschäftigten ist bei ihnen leider nicht möglich. Täglich leisten sie gleiche Arbeit, haben jedoch weniger Geld am Ende des Monats und ungewisse Zukunftsaussichten. Eine Situation, die die Daimler Beschäftigten nicht kalt lässt.



in die Wege leitet und begleitet. Zudem weiß ich, dass der Betriebsrat den Beschäftigten eine langfristige Absicherung und einen Schutz durch Betriebsvereinbarungen bietet.

Bereits seit knapp zwei Jahren arbeitet **Ottmar B.** (Name von der Redaktion geändert) in der Logistik der E-Klasse, bis heute hat man ihm keinen festen Arbeitsvertrag angeboten.

BRENNPUNKT: Wie fühlen Sie sich als Leiharbeiter inmitten der fest Beschäftigten? Sie machen die gleiche Arbeit, haben aber nicht die gleichen Ansprüche?

Ottmar B.: Ich fühle mich sehr wohl in meinem Arbeitsumfeld, ich würde gerne hier bleiben. Mir passt eigentlich alles – wäre da nicht die ungleiche Entlohnung und mein schwebender Arbeitsvertrag

BRENNPUNKT: Welche Einschränkungen für ihr Privatleben bringt diese Ungewissheit eines „schwebenden“ Arbeitsvertrags mit sich?

Ottmar B.: Ich bin in der Zukunftsplanung für mich und meine Familie

sehr stark eingeschränkt. Ich weiß nie wie es in einem Jahr aussehen wird. Das ist sehr belastend und ich wünsche mir, dass das bald ein Ende hat.

BRENNPUNKT: Leiharbeiter sind eigentlich da um Spitzen abzudecken, dennoch beschäftigt Daimler durchgehend Leiharbeiter – finden Sie das gerecht?

Ottmar B.: Ich habe prinzipiell nichts gegen Leiharbeit, aber meiner Meinung nach sollte man den Beschäftigten nach einer Zeit einen festen Arbeitsvertrag anbieten. Sobald es nicht mehr um die Abdeckung von Spitzen geht, verfehlt der Einsatz von Leiharbeitern seinen Zweck.

BRENNPUNKT: Welche Rolle spielt für Sie der Betriebsrat bei der Betreuung und Wandlung von Leiharbeitern zu Vollbeschäftigten der Daimler AG?

Ottmar B.: Der Betriebsrat spielt für mich eine sehr große Rolle und ist stets mein vertraulicher Ansprechpartner. Auch die Kommunikation funktioniert sehr gut, mein Vertrauensmann gibt jede Info des Betriebsrats an uns weiter. Gerade wenn es Entscheidungen sind

die unsere Zukunft betreffen bin ich dankbar für eine funktionierende Kommunikation. Ich wünsche mir nur, dass ich bald für mein Engagement und harten Einsatz hier mit einem festen Arbeitsvertrag belohnt werde.

BRENNPUNKT: Haben Sie einen Appell ans Unternehmen?

Ottmar B.: Die Verantwortlichen des Unternehmens sollte etwas mehr menschlich denken und ab und zu die Kostenbrille absetzen. Die Menschen im Werk werden es ihnen danken.

Walter Zimmermann arbeitet bereits seit über 25 Jahren am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und kennt die Zusammenarbeit mit Leiharbeitern gut. Auch er findet, dass Leiharbeit keine Dauerlösung ist und die Beschäftigten eine faire Behandlung und damit einen festen Arbeitsvertrag verdienen.

Wir haben bereits einige auf den Boden gezogen. Um die anderen kümmern wir uns auch noch.

1. Mai 2015

TAG DER ARBEIT

Trotz Regenwetters beteiligten sich über 600 Teilnehmer am Demozug durch die Sindelfinger Innenstadt. An der Kundgebung auf dem Marktplatz nahmen noch mehr Menschen teil.



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Die Arbeit der Zukunft gestalten wir!

Es regnete in Strömen am 1. Mai – doch für über 600 Menschen war dies kein Grund, nicht am Sindelfinger Demonstrationszug des DGB teilzunehmen. Unter dem Motto „Die Arbeit der Zukunft gestalten wir!“ marschierten sie vom Sindelfinger Bahnhof zum Marktplatz. Dort trafen sie sich zur Kundgebung, der noch weitere Zuhörer beiwohnten.

Die zentralen Themen waren in diesem Jahr die Bildungszeit, die die DGB-Gewerkschaften durchgesetzt haben, der Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde, der für mehr Ordnung auf dem Arbeitsmarkt gesorgt hat, und die Aufforderung an den Gesetzgeber, den Missbrauch bei Leiharbeit und Werkverträgen einzudämmen.

Trotz Regenwetters beteiligten sich über 600 Teilnehmer am Demozug durch die Sindelfinger Innenstadt.

An der Kundgebung auf dem Marktplatz nahmen noch mehr Menschen teil.

Ein Recht auf Qualifizierung für alle

Einer der Kundgebungsredner war Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart. Er ging insbesondere auf das Thema „Industrie 4.0“ ein und darauf, welche Auswirkungen dies unter anderem auf Montagearbeitsplätze in der Automobilproduktion haben wird.



Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart bei der Kundgebung auf dem Sindelfinger Marktplatz

In den nächsten zehn Jahren, so Meinhardt, werde die Montagearbeit in einem bislang ungeahnten Umfang robotisiert – nichts werde so bleiben wie es ist. Diese Entwicklung werde man nicht verhindern können, aber man könne sie miteinander gestalten. Konkret fordert Meinhardt ein Recht auf Qualifizierung, so dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich aus diesen Tätigkeiten raus zu entwickeln.

Einen ersten Schritt habe die IG Metall mit dem jüngsten Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie getan.

125 Jahre „Tag der Arbeit“

Ein weiteres wichtiges Thema des 1. Mai in diesem Jahr: faire Bezahlung und ein Arbeitstag, der einen Feierabend kennt. Um kürzere Arbeitszeiten ging es auch schon zu Beginn der Maidemonstrationen vor 125 Jahren, als der „Tag der Arbeit“ erstmals begangen wurde.

1890 gingen Menschen auf der ganzen Welt zum ersten Mal am 1. Mai auf die Straße. Ein Jahr zuvor hatte der Gründungskongress der Zweiten Internationalen den 1. Mai zum Kampftag der Arbeiterbewegung ausgerufen. Sie gedachten damit der Opfer der Ausschreitungen am Haymarket in Chicago. Die nordamerikanische Arbeiterbewegung hatte am 1. Mai 1886 zu einem mehrtägigen Generalstreik aufgerufen. Sie forderte den Achtstundentag. Bei Auseinandersetzungen mit der Polizei kamen mehrere Menschen ums Leben. Im ganzen Land wurden Arbeiterführer verhaftet und Gewerkschaftszeiten verboten.

Schon gewusst? Ein Symbol des 1. Mai ist die Nelke. Sie begleitete schon die ersten Demonstranten 1890. Da noch das Versammlungsverbot galt, trafen sich die Menschen zum Ausflug. Die rote Nelke war das gemeinsame Zeichen.

ZITATE



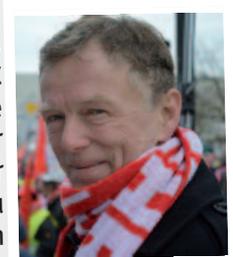
**Kai Burmeister,
IG Metall-Sekretär
im Mercedes-Benz Werk
Sindelfingen**

„Industrie 4.0 ist in aller Munde. Weniger klar ist, wie die Technologiesprünge und die

Digitalisierung unsere Arbeit verändern werden. Wir sollten über die Arbeit 4.0 sprechen. Sie muss für die Beschäftigten mehr individuelle Freiräume und bessere Mitsprachemöglichkeiten eröffnen. Das wird sicher kein Selbstläufer. Die Arbeit der Zukunft müssen wir alle gemeinsam gestalten.“

**Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart**

Der 1. Mai ist ein Gedenktag an die Auseinandersetzungen, die Generationen von Gewerkschaftern vor uns geführt haben, damit wir heute unter verbesserten Bedingungen arbeiten können. Er ist aber auch ein Tag, der es uns ermöglicht, über die Zukunft der Arbeit zu reden. Und diese Zukunft wird viel stärker als heute in internationalen Wertschöpfungsketten organisiert sein. Unsere Herausforderungen als Gewerkschafter ist es, Industrie 4.0 so zu gestalten, dass der Mensch nicht zum willenlosen Anhängsel eines sich selbstoptimierenden Maschinenparks wird. Als zweiten Punkt werden wir uns intensiv mit dem Thema Arbeitszeit und der sogenannten Work-Life-Balance auseinandersetzen müssen, um den Bedürfnissen unserer Mitglieder gerecht zu werden.“



**Joachim Nisch,
VK-Leiter im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen**

„Unser Maifeiertag hat Zukunft. Denn diese Tradition ist nicht das Weiterreichen einer kalten Asche, sondern das Schüren der Flamme in uns. Gewerkschaften werden mehr denn je gebraucht, damit Gerechtigkeit endlich Wirklichkeit wird! Niedriglöhne, Leiharbeit und auch die gezielte Einschüchterung von Betriebsräten und Gewerkschaften in einigen Branchen zeigen, wo die Probleme heute liegen.“



Foto: Tongko_ASIA/Panthermedia.net

1. Mai 2015

ZITATE



Dirk Freudenberg,
Mitglied der Daimler VKL Mercedes-Benz, Werk Sindelfingen

„Der 1. Mai ist wichtiger denn je! Nichts wird uns geschenkt, alles muss hart erkämpft werden – vor 125 Jahren wie auch heute. Wir erinnern daran und geben dem 1. Mai und der Solidargemeinschaft damit ein Gesicht.“



Eleftherios Tolmidis,
Mitglied der Daimler VKL, Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

„Auch nach 125 Jahren ist es von enormer Wichtigkeit, für die Rechte der Arbeitnehmer zu kämpfen! Trotz immer steigender Gewinne und Renditen werden Bereiche im Unternehmen verlagert oder fremdvergeben! Meine Sorge ist dabei, dass Jahrzehnte an Flexibilität, Fachwissen, Energie und Fleiß dadurch einfach verloren gehen. Wir müssen stets für den Erhalt unserer Arbeitsplätze eintreten – und das übrigens nicht nur am 1. Mai.“



Rainer Sanzi,
Mitglied der Daimler VKL,
Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

„Nur wenn man solidarisch zusammensteht, kann man auch für dekonzentrierte Bereiche etwas erreichen. Denn in einer Arbeitswelt, in der sich die Konzerne nur noch auf das Kerngeschäft konzentrieren, gehen ansonsten wichtige Jobs verloren.“



Erol Atas,
Mitglied der Daimler VKL, Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

„Gemeinsam haben wir schon viel erreicht und wir haben noch viel vor. Am 1. Mai demonstriere ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus der Montage für gute Arbeits- und Lebensbedingungen: für menschenwürdige und ergonomische Arbeitsplätze, die Abschaffung der Leiharbeit und gegen Armut bei Kindern und Rentner. Was wir brauchen ist ein sozialer Fortschritt. Dafür machen wir uns stark.“

Impressionen von der Kundgebung in Sindelfingen



TTIP, CETA, TISA:

Auf dem Weg zum grenzenlosen Handel?

Die Diskussionen zu diversen Freihandelsabkommen laufen im Moment wieder auf Hochtour. Ob TTIP (das Transatlantische Freihandelsabkommen mit den USA), CETA (das Abkommen mit Kanada), oder TISA (ein Freihandelsabkommen für Dienstleistungen) – alle diese Schlagworte werfen viele Fragen auf. Was bedeuten die Diskussionen aber für uns?

Dass Deutschland vom Welthandel profitiert ist keine Neuigkeit. Der Export von Waren und Dienstleistungen umfasst 40% des Bruttoinlandsprodukts. Auch bei Daimler ist weltweites Wachstum klares Ziel der nächsten Jahre.

Aus deutscher Perspektive sind die USA direkt nach Frankreich zweitwichtigster Handelspartner. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass Verhandlungen zu einem entsprechenden Abkommen geführt werden. Spannend sind die feineren Details: wer verhandelt wie über was konkret?

Es wird eine ganze Themensammlung verhandelt. Kernpunkte sind sogenannte Handelshemmnisse: Zölle, Etikettierungspflichten, Qualitätsanforderungen der jeweiligen Staaten und Ähnliches.

Zur Beseitigung von „Handelshemmnissen“ gehören dabei auch Investitionsschutz, Liberalisierung im Dienstleistungsbereich und Harmonisierung technischer Standards. Außerdem wird über das öffentliche Beschaffungswesen gesprochen.

Lange waren die Kernpunkte der Verhandlungen geheim.

Erst nach und nach kamen Details an die Öffentlichkeit, immer wieder begleitet von Protesten aus der Bevölkerung. Grund dafür ist, dass Angleichung oder Verän-

derung dieser Punkte große Einflüsse auf den Alltag haben würden, denn genau dort gibt es viele Unterschiede zwischen Europa und unseren Handelspartnern.

So zum Beispiel in den Bereichen Umwelt und Gesundheit. In der EU gilt das „Vorsorgeprinzip“. Das bedeutet, dass jedes Produkt im Vorhinein überprüft werden muss und ungeprüfte Produkte nicht zum Konsumenten gelangen dürfen. In den USA gilt das „Nachsorge“- bzw. „Risikoprinzip“. Ein Stoff ist grundsätzlich erlaubt und wird erst verboten, wenn seine Risiken bewiesen sind.

Neben der Beseitigung von Unterschieden zwischen den Staaten sollen Investoren auch zusätzlichen Schutz für ihre Planungen bekommen.



Kurz gesagt würden Schadensersatzansprüche entstehen, wenn sich die Umstände in einem Land zum Negativen für ein Unternehmen ändern. Final entschieden würden solche Ansprüche vor einem zivilen Schiedsgericht. Es bestünde also die Möglichkeit, Staaten zu verklagen, ohne sich an irgendeine Form staatlicher Gerichtsbarkeit wenden zu müssen.

Konsequenzen könnten zum Beispiel so aussehen:

- **Klage eines französischen Investors (Veolia) gegen Ägypten:** Die Stadt Alexandria hatte Veränderungen des Vertrags verweigert, mit denen Veolia höheren Kosten begegnen

wollte (unter anderem: Einführung eines Mindestlohns; Schadensersatzforderung: 82 Mio. Euro).

- **Lone Pine verklagt über eine US-Niederlassung in Kanada seine eigene Regierung,** weil die Provinz Quebec ein Fracking-Moratorium erlassen hat. Forderung: Entschädigungen in Höhe von 250 Millionen Dollar für den zu erwartenden Gewinnausfall.

Zu bezahlen sind die Entschädigungen dann vom jeweiligen Staat. Also: aus Steuergeldern. Auch die anderen Verhandlungspunkte weisen eklatante Mängel auf, die ein hohes Risiko der Verschlechterung von Lebens- und Arbeitsbedingungen mit sich bringen.

Diese Verschlechterungen wären nicht einmal auf die EU begrenzt. Auch für die Menschen in den USA und Kanada bergen die Handelsabkommen Probleme.

Die IG Metall und der DGB nehmen deshalb mit ihren Positionen Einfluss auf die Verhandlungen.

Die **Kernpunkte** dabei sind:

- Freihandelsabkommen dürfen weder Arbeitnehmer- noch Verbraucherschutz-, Sozial- und Umweltstandards gefährden.
- Jede Art von Investitionsschutzabkommen wird abgelehnt.
- Alle Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IOL) müssen von der US-Seite unterzeichnet werden.

Es ist geplant, die Verhandlungen zu TISA, CETA und TTIP Ende des Jahres abzuschließen. Da jedoch noch so viele Problempunkte offen sind, heißt es, sich jetzt in die Diskussion einzumischen. Schließlich geht es darum, wie die Zukunft gestaltet werden soll.



Der Mensch im Mittelpunkt

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt fundamental verändern. Mobiles Arbeiten ist dabei nur ein Aspekt – in den Fabriken und Büros wird angesichts der enormen Geschwindigkeit, in der sich Rechnerleistungen, Robotertechnik und die Vernetzung von Menschen und Maschinen durch das Internet derzeit entwickeln, absehbar kein Stein auf dem anderen bleiben. Was die Digitalisierung für die Arbeit und den Arbeitsmarkt der Zukunft bedeutet, ist noch nicht sicher. Die IG Metall und der Gesamtbetriebsrat der Daimler AG wollen die Chancen für die Beschäftigten nutzen und die Risiken minimieren; deshalb engagiert sie sich u.a. bei Dialog-Plattformen zu Industrie 4.0 der zuständigen Bundesministerien.

Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel und Bundesforschungsministerin Johanna Wanka wählten den Rahmen der Hannover-Messe – der weltweit wichtigsten Industriemesse – zum öffentlichen Start der gemeinsamen „Plattform Industrie 4.0“ ihrer Ministerien. Mit dabei als Vertreter der IG Metall: Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG.

Arbeitnehmer mit drängendsten Fragen

Bisher hatten die für Elektrotechnik, Maschinenbau und IT zuständigen In-

dustrieverbände die Plattform Industrie 4.0 des Bundeswirtschaftsministeriums v.a. zur Festlegung gemeinsamer technischer Standards genutzt. Jetzt wollen die Ministerien das Thema breit in der Gesellschaft verankern. Deshalb bringt die neue Plattform Vertreter der Politik, der Wissenschaft, der Betriebe und der Gewerkschaften zusammen. Ihre Aufgabe ist es nun auch, sich mit den konkreten Ansprüchen an die Politik und betrieblichen Best Practice-Beispielen auseinanderzusetzen. Hier sollen u.a. Antworten auf die für die Arbeitnehmer drängendsten Fragen im Zusammenhang mit der Digitalisierung gesucht werden: Wie werden wir künftig arbeiten? Wie wird sich die Beschäftigung entwickeln? Wie muss die neue Technik in die Arbeitsorganisation der Betriebe eingebettet werden? Welche Qualifikationen sind erforderlich? etc.

Bei der Kick-off-Veranstaltung der Plattform diskutierten daher die Bundesminister mit Vorstandmitgliedern der Firmen Siemens, SAP und Festo und Michael Brecht über die neuen Herausforderungen. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Daimler AG machte in der Debatte deutlich, dass Industrie 4.0 in der Belegschaft Fragen und Befürchtungen auslöse, denen begegnet werden müsse. Er plädierte für eine sorgfältige Technologiefolgenabschätzung und entsprechende präventive Maßnahmen. Tätigkeitsprofile und Berufe würden durch die Digitalisierung nach vorliegenden Studien stark verändert, was eine rechtzeitige Beratung und das Angebot entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen in den Unternehmen unverzichtbar mache. Er betonte, dass es von zentraler Bedeutung sei, dass die Beschäftigten dann auch die finanziel-



Konzentriert Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel (re.) folgt aufmerksam den Ausführungen des Daimler Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Michael Brecht zum Thema Industrie 4.0.

**KickOff**

Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel (Mitte) diskutiert mit Vertretern aus der Wirtschaft und unserem GBR-Vorsitzenden Michael Brecht (2.v.l.) auf der Hannover Messe zum Thema Industrie 4.0. Die Diskussion leitete Nina Ruge (2.v.r.)

len und zeitlichen Möglichkeiten hätten, diese Angebote wahrzunehmen. Der Einstieg in die Bildungsteilzeit - ein Ergebnis der letzten Tarifrunde - sei ein wichtiger Schritt in diese Richtung gewesen. Er forderte auch steuerrechtliche Änderungen, da bisher bei Qualifizierungen, die die Unternehmen außerhalb der Arbeitszeit anbieten („offenes Programm“), ein „geldwerter Vorteil“ versteuert werden müsse. Außerdem sei es dringend geboten, in der neuen, vernetzten Arbeitswelt auch den Beschäftigtendatenschutz durch entsprechende Regelungen deutlich zu verbessern.

Mitgestaltung der Arbeitswelt

Er ließ keinen Zweifel daran, dass IG Metall und Gesamtbetriebsrat der Daimler AG die tiefgreifende Veränderung der Arbeitswelt im Interesse der Beschäftigten mitgestalten werden. „Der Mensch muss im Mittelpunkt dieser Entwicklung stehen – das ist das Ziel. Er muss weiterhin bestimmen, was die Maschine zu tun hat und nicht umgekehrt.“ Interessenvertretung und Unternehmen liegen in dieser Frage bis jetzt gar nicht weit auseinander. „In Zukunft wird es um das intelligente Miteinander

von Mensch und Technik gehen“, heißt es beim Daimler. „Der Mensch wird dabei immer im Mittelpunkt stehen - an seine Flexibilität kommt keine Maschine der Welt heran.“ (dpa 12.4.2015)

Um diesen „menschenzentrierten Ansatz“ zu verwirklichen und langfristig zu sichern, hält Michael Brecht starke Mitbestimmungsrechte und eine intensive Beteiligung der Beschäftigten in allen Fragen der Arbeitsorganisation und des Technikeinsatzes für wichtiger denn je.

WAS IST EIGENTLICH INDUSTRIE 4.0?

Bei Industrie 4.0 geht es in erster Linie um die Digitalisierung und Vernetzung der Fertigungstechnik. Ziel ist die „intelligente Fabrik“ (Smart Factory), welche sich durch Wandlungsfähigkeit, Ressourceneffizienz, ergonomische Gestaltung sowie die Integration von Geschäfts- und Wertschöpfungsprozessen auszeichnet.

Dabei geht es nicht um eine geschlossene Technologie, sondern um die Kombination von

- verschiedenen Innovationen in der Mikroelektronik, Sensorik, Robotik (z.B. kleine Leichtbauroboter, die mit Menschen direkt zusammen arbeiten können) sowie bei „intelligenten Assistenten“ (z.B. Smartphones, Tablets, Datenbrillen) mit einer
- zunehmend mobilen und hochleistungsfähigen Informations- und Kommunikationstechnik und deren Vernetzung im Internet der Dinge und Menschen sowie mit
- der Echtzeitverarbeitung und Speicherung riesiger Datenmengen (big data) und deren Aufbereitung in Simulationssystemen.

Die Bezeichnung „Industrie 4.0“ soll zum Ausdruck bringen, dass mit dieser Entwicklung eine vierte industrielle Revolution stattfindet. Die **erste** industrielle Revolution bestand in der Mechanisierung mit Wasser- und Dampfkraft, darauf folgte die **zweite** industrielle Revolution: Massenfertigung mit Hilfe von Fließbändern und elektrischer Energie. Daran schloss sich der **dritte** fundamentale Umbruch an: die Digitale Revolution, der Einsatz von Elektronik und IT zur weiteren Automatisierung der Produktion.

Der Begriff „Industrie 4.0“ wurde erstmals 2011 anlässlich der Hannover Messe in die Öffentlichkeit getragen. (Quelle: Wikipedia und IG Metall)



WIR für mehr

Ich bin schon stolz darauf ein Teil dieser Belegschaft zu sein, die maßgeblich zum Gelingen der vergangenen Tarifrunde beigetragen hat. Die Sindelfinger Belegschaft, die Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall an unserem Standort haben diese Tarifrunde mit sehr hohem Engagement unterstützt. Dafür mochte ich mich bei jedem Teilnehmer herzlich bedanken.

Das Verhandlungsergebnis wurde mit dem einstimmigen Beschluss der Großen Tarifkommission auch in Baden-Württemberg angenommen. Damit stiegen die Einkommen für die rund 800.000 Beschäftigten in der Branche ab 1. April 2015 um 3,4 %.

Außerdem konnten wir die Fortführung der Altersteilzeit und eine Verbesserung bei der Bildungsteilzeit erwirken. Solche Tarifabschlüsse sind nur möglich, wenn viele zusammenstehen. Jetzt gilt es, die Ergebnisse beim Daimler umzusetzen.

Mehr Entgelt

Fest steht, die Entgelterhöhung wird effektiv umgesetzt, d. h. alle Entgeltbestandteile steigen entsprechend an. Dazu haben wir eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die noch bis Ende 2015 Gültigkeit hat. Die Einmalzahlung von 150€ (für Azubis 55€)

wurde bereits im März ausbezahlt. Auch Azubis und Dmove-Beschäftigte erhalten bei uns 3,4 % mehr. Der Entgelttarifvertrag läuft bis Ende März 2016.

Verbesserte Bildungsteilzeit

Auch bei der Bildungsteilzeit gibt es Verbesserungen. Beschäftigte, die sich während ihres Arbeitslebens persönlich weiterbilden wollen, haben nicht nur einen Anspruch auf Freistellung für Bildung, sondern in Absprache der Betriebsparteien auch auf finanzielle Förderung der Qualifizierungsmaßnahme analog zur Altersteilzeit. Erstmals gilt dieser Tarifvertrag in allen Bezirken der IG Metall.

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TV Quali) wurde zum 1. März 2015 von einer Neufassung abgelöst, die zwischen Weiterbildungsmodellen für verschiedene Beschäftigtengruppen unterscheidet. Für die persönliche Weiterbildung gibt es die Möglichkeit einer befristeten Ausscheidungsvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage für bis zu sieben Jahre. Die Ankündigungsfristen hierfür wurden verkürzt. Bestehen bleibt das Recht jedes Beschäftigten auf ein regelmäßiges Gespräch zur Qualifizierung. Der neue Tarifvertrag kann erstmals zum 31.12.2019 gekündigt werden.

„Die wohl wichtigsten Entscheidungen der Tarifrunde 2015 sind die beiden qualitativen Tarifverträge der IG Metall.“

*Kommentar zur Tarifrunde 2015 von
VK-Leiter Joachim Nisch*



Beim Einstieg in die Neue Bildungsteilzeit brauchen wir auf betrieblicher Ebene Möglichkeiten für An- und Ungelernte zur Weiterbildung.

Neue Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) ermöglicht auch in Zukunft 4 % der Beschäftigten den vorzeitigen Ruhestand. Die neue Altersteilzeit wird an die neue Rentengesetzgebung 63/45 angepasst, untere Entgeltgruppen profitieren von höheren Aufstockungsbeträgen. Belastete haben einen besseren Zugang zur Rente. Der neue Vertrag kann erstmals zum 31. Dezember 2021 gekündigt werden, d. h. dieser Tarifvertrag ist langfristig abgesichert.

Neu ist die Umstellung der Nettoberechnung auf Bruttoberechnung für alle Betriebe. Die Beschäftigten bringen einen Entgeltanteil von 0,4 % ein.

Wichtig im Zusammenhang mit der Altersteilzeit ist, dass alle Kolleginnen und Kollegen, die bis jetzt ein Vertragsangebot bekommen haben, das ganze Jahr 2015 noch unterschreiben können. In einer Betriebsvereinbarung ist unter anderem auch geregelt, dass wir noch bis Ende 2015 keine Quote bei der Altersteilzeit haben. Aber auch hier muss bei der betrieblichen

Umsetzung noch einiges getan werden:

1. Das bisherige verblockte Modell 57/63 also frühestmöglicher Rentenzugang mit 35 Versicherungsjahren muss beibehalten werden.
2. Ein verblocktes Modell zur abschlagsfreien Rente mit 63 plus X Monaten, am besten auch mit einer bis zu 6-jährigen Laufzeit.
3. Die echte Altersteilzeit.

Nach jahrelanger Arbeit sollten die Beschäftigten, individuelle Möglichkeiten haben gleitend in den Ruhestand zu gehen.

Ich bin mir sicher, der IG Metall Betriebsrat braucht Eure Unterstützung, wenn es jetzt darum geht die Gesamtbetriebsvereinbarung zu verhandeln und abzuschließen.

Bis alle Vereinbarungen unter Dach und Fach sind, wird es bestimmt noch einige Zeit dauern. Wir rechnen aber bis Ende 2015 mit einem Abschluss.

Natürlich werden wir Euch laufend über neue Verhandlungsergebnisse informieren.

Helfende Hände für Burundi und Mauretanien

Der gemeinnützige Verein „Helfende Hände“ mit Sitz in Nagold leistet zielgerichtet und direkt humanitäre Hilfe in Mauretanien und Burundi. Und auch ProCent setzt sich für die Menschen auf der ganzen Welt ein: In einem aktuellen überregionalen Projekt konnte ProCent den Verein nun mit der Anschaffung eines mobilen Autorefraktometers zur Vermessung von Fehlsichtigkeit unterstützen. Dieser wird in Krankenhäusern in Mauretanien und Burundi von erfahrenen Fachkräften eingesetzt.



Im Rahmen der bundesweiten Aktion „Nachhaltigkeitstage“ im Juni findet auch in Sindelfingen erneut eine passende ProCent-Aktion statt. Dieses Mal können alle Beschäftigten am Standort direkt ein von ProCent gefördertes Projekt unterstützen: Spenden Sie Ihre nicht mehr benötigten Brillen und Brillengestelle direkt an den Verein „Helfende Hände e.V.“! Ein fachkundiges Team nimmt diese dann bei ihrem nächsten Einsatz mit nach Mauretanien und Burundi. Mit dem von ProCent geförderten mobilen Autorefraktometer werden vor Ort Augenvermessungen durchgeführt.

Dann kann jedem Fehlsichtigen eine Brille mit der passenden Stärke zugeteilt werden.

Gemeinsam können wir den Menschen vor Ort ein besseres Leben ermöglichen!



Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung.



Eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Daimler AG gemeinsam mit Gesamtbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss und Unternehmensleitung.

Im April 2015 brach das Team, bestehend aus Ärzten, Assistentinnen, Kommunikationsexperten und weiteren freiwilligen Helfern, wieder einmal gemeinsam auf. Natürlich wieder mit vielen Brillen im Gepäck. Doch die eigentliche Sensation: Es war die erste Behandlungsreise mit dem neuen durch ProCent geförderten Augenvermessungsgerät Retinomax. Über 350 Menschen konnten allein in einer Woche mit einer passenden und qualitativ hochwertigen Brille versorgt werden.

Die Reise hielt auch unvergessliche Momente für das Team der Helfenden Hände bereit. Ein lauter "Schreckensschrei" ertönt durch die Behandlungsräume. Bei einem kleinen Jungen hatte man auf beiden Augen 5 Dioptrien festgestellt. Als er die richtige Brille aufgesetzt bekommt, kann er die Welt zum ersten Mal richtig wahrnehmen.

Machen Sie mit! - Brillensammelaktion für die Nachhaltigkeitstage

Habe Sie Brillen, die Sie nicht mehr brauchen?

Dann helfen Sie mit! Zwischen 29.5. - 12.6. stehen die Sammelboxen „Helfende Hände e.V.“ an folgenden Orten.

Es werden Brillen, Brillengestelle und Sonnenbrillen mit und ohne Sehstärke, für Kinder, Jugendliche und Erwachsene gesucht.

Ort	Termin	Uhrzeit
Gebäude 501	Dienstag, 09.06.	11:30 – 13:00 Uhr
Geb. 5/4	Dienstag, 09.06.	11:30 – 13:00 Uhr
Geb. 18/3 (Bistro)	Mittwoch, 10.06.	11:30 – 13:00 Uhr
Smart-Gelände	Mittwoch, 10.06.	11:30 – 13:00 Uhr
Geb. 36/6	Donnerstag, 11.06.	11:30 – 13:00 Uhr
Geb. 738 (HKS)	Donnerstag, 11.06.	11:30 – 13:00 Uhr
Geb. 24 (Foyer)	Freitag, 12.06.	11:30 – 13:00 Uhr



Noch bis 12. 6. anmelden! Mitarbeiterfest am 5. Juli 2015

Der Standort Sindelfingen wird zum Festplatz.

Dabei sein und einen unvergesslichen Tag mit zahlreichen Attraktionen erleben!

Anmeldung bis 12.6. unter www.MB-Mitarbeiterfest.de oder über das Mitarbeiterportal



fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S	Albstadt-Ebingen	Tor 10	B-Schicht	Käfer, Lothar		07576 / 7875
S,B	BAB Rottweil / Oberndorf/ Empfingen	Tor 7	Normal/Gleitzeit	Müller, Klaus		01 71 - 44 42 003
S, B	Bad Cannstatt	Tor 5, 9, 10	A-Schicht	Saenko, Juri		01 72 - 59 70 618
S, B	Bad Liebenzell-Monakam	Tor 9, 10	Normal/Gleitzeit	Hoschek, Johannes		01 57 - 73 85 17 35
S, B	Göppingen	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Hahn, Vitali		01 76 - 94 91 92 34
S, B	Hechingen u. Umgebung	Tor 1	B-Schicht	Dirksen		01 52 - 21 79 50 00
S, B	Hemmingen, Eberdingen	Tor 5, 7, 10	B-Schicht	Lingert, Robert		07150 / 970717
S, B	Horb und Umgebung	Tor 7, 9, 10	C-Schicht	Keppler, Dietmar	63370	07486 / 531
S, B	Horb-Bildechingen	Tor 7, 9, 10	A-Schicht	Wendlinger, Josef		07451 / 61276 01 72 - 73 28 178
S	Kirchheim	Tor 10	B-Schicht	Daham	01 73 26 88 414	
S, B	Kornwestheim u. Umgb.	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Steinbach, Eugen		01 57 - 82 51 53 77
S	Ludwigsburg	Tor 5 oder Hulb	A-Schicht	Yildirim, Süleyman		01 76 - 22 84 03 39
S, B	Neckartailfingen	Tor 3, 7, 14, 16	Normal/Gleitzeit	Wohlfarth, Peter	43405	
S	Nehren / Dußlingen / Gomaringen	Tor 9, 10	A-Schicht	Gent, Gashi		01 62 - 13 17 634
B	Neustetten / Ergenzingen	Tor 5, 7, 10	A-Schicht	Daub, Thomas	74533	01 77 - 75 05 547
B	Pforzheim	Tor 1	Normal/Gleitzeit	Nestle, Heiner	64365	07231 / 16048107
S, B	Reutlingen	Tor 7, P 307	Normal/Gleitzeit	Schankula, Horst	65184	
S	Stuttgart-Rohr, Vaihingen	Tor 9	B-Schicht	Ayse, Kara		01 52 - 21 38 68 98
S, B	Wimsheim / Friolzheim / Heimsheim	Tor 3, 7	Normal/Gleitzeit	Meisl, Harald		07044 / 42929 01 57 - 39 35 61 87
S, B	Reutlingen	Tor 5, 7	Normal/Gleitzeit	Skischus, Eckard		01 51 - 58 61 40 59

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht Name

C-Schicht

D-Schicht (WE) Telefon privat

Normal-/Gleitzeit Datum Unterschrift

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