



BRENNPUNKT

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

SOMMERRÄTSEL
10 x Bücher "Der Circle"
zu gewinnen.



**Die
Parkhaus-App
ist da!**
mehr auf Seite 3

Liebe Leserinnen und Leser,

Die BRENNPUNKT-Redaktion wünscht allen einen schönen Sommer und einen erholsamen Urlaub! Wir melden uns nach den Ferien in alter Frische zurück!
Euer BRENNPUNKT-Redaktionsteam



Betriebsratswahl 2018 4-5

Die Spitzenkandidaten der IG Metall-Liste stehen fest

Leiharbeit

Interview mit IG Metall-Bezirksleiter Zitzelsberger

8-9

10 Jahre sternchen 10-13

Die Sindelfinger Kindertagesstätte feiert Geburtstag

ProCent

6.000 Euro für Blutanalysegerät. Hilfe für kranke Kinder

26-27



Fotos: und Graik Betriebsrat, Daimler AG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Wir sind viele. Wir sind eins.“, so lautete das Motto der diesjährigen Kundgebung am Tag der Arbeit. Im Mittelpunkt der Reden standen vor allem der Kampf gegen Rechtspopulismus, Flexibilität zu Lasten der Arbeitnehmer sowie Lohndumping durch Werkverträge (siehe auch S.6).

Das Thema Werkverträge stößt dem Betriebsrat seit Jahren sauer auf. Wir fordern echte Mitbestimmung, damit wir auf die Einsatzbedingungen dieser Beschäftigten Einfluss nehmen können. Das Unternehmen hat unsere Vorschläge in diese Richtung weitestgehend abgewehrt und 2013 eine Sozialcharta verabschiedet, die für uns lange nicht ausreichend war. 2015 gab es einen weiteren Anlauf für Gespräche, der abermals gescheitert ist. Nach dem medialen Aufschrei, den eine SWR-Reportage über einen Werkvertragsarbeiter in der Untertürkheimer Logistik

auslöste, hat sich der Druck auf Daimler erhöht unsere Forderungen endlich ernst zu nehmen (mehr dazu im Interview auf S. 8-9).

Ebenso verhält es sich bei Beschäftigung in Arbeitnehmerüberlassung. Hier konnten wir schon wichtige Vereinbarungen erringen, so erhalten beispielsweise Leiharbeiter in der Produktion ab dem ersten Tag das gleiche Entgelt wie Kollegen, die neu festangestellt, oder Azubis, die übernommen werden. Daimler hat sich zudem auf unser Drängen hin dazu verpflichtet, dass nicht mehr als 8% der Belegschaft in Leiharbeit arbeiten darf. Allerdings sind wir damit noch nicht zufrieden: Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass Leiharbeiter eine Perspektive auf eine Übernahme haben und der Einsatz von Leiharbeitern nicht zu einer Reduzierung von Arbeits- und Personalkosten verkommt. Während der letzten Jahre hat der jetzige Betriebsrat die Festeinstellung von 625 Menschen erwirkt. Zwei ehemalige Leiharbeiter berichten, wie sich ihr Leben seit der Übernahme verändert hat (S. 7).

Jahr. Zusammen mit Euch möchten wir verbesserte Möglichkeiten in der Ausgestaltung der individuellen Arbeitszeit erkämpfen!

„Mein Leben. Meine Zeit.“ Es geht darum, das Thema Arbeitszeit gemeinsam zu bewegen und neu zu denken: Die Beschäftigten wollen selbstbestimmte Arbeitszeiten und Arbeit die sich an unterschiedliche Lebenssituationen anpasst. Um diese Forderungen angemessen für euch vertreten zu können, brauchen wir eure Stimme bei den nächsten Betriebsratswahlen! Wir möchten uns herzlich bei allen IG Metall-Vertrauensleuten bedanken, die uns als Listenführer für die kommende Betriebsratswahl 2018 bestätigt und damit ihr Vertrauen in uns und unsere Arbeit zum Ausdruck gebracht haben (S. 4).

Den derzeitigen Wandel in der Automobilindustrie und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Belegschaft werden wir im Sinne der Beschäftigten mitgestalten! Das geht nur gemeinsam in einer starken IG Metall. Wir freuen uns über jeden der dabei ist!

IG Metall-Mitglieder bekommen **MEHR**



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

Mit großer Zuversicht sehen wir der Tarifrunde 2018 entgegen. Die letzten Tarifrunden haben gezeigt, dass Erfolge nur durch die solidarische Gemeinschaft aus Beschäftigten, Arbeitnehmervertretern und ihrer Gewerkschaft möglich sind. Und darauf zählen wir auch im nächsten

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender
Andreas Schwandt
stellv. BR-Vorsitzender



Parkhaus App vereinfacht die Parkplatzsuche

P-Count[®] Mobile

Im App Store ist eine hilfreiche App von *Steinberg-Verkehrstechnik* für die Suche nach freien Parkplätzen rund um das Werk verfügbar. Der Benutzer kann sich mit seinem Smartphone bereits vor der Anfahrt einen Überblick über die Belegung in den Parkhäusern verschaffen.

Die App P-Count[®] Mobile kann für iOS (iPhone) und Android von den App-Stores iTunes und Google-Play kostenlos heruntergeladen werden. (mit dem Windows Phone ist die App nicht nutzbar).

So geht's:

1. App herunterladen
2. Parkerfassungssystem auswählen:
daimlerp301, daimlerp303, daimlerp305, daimlerp307
3. Zugangscod eingeben: **alibaba40**

Nach öffnen der App kann man alle 4 Parkhäuser hintereinander anwählen und hat dann bei späterer Nutzung einen Schnellzugriff. Als Autofahrer erhält man somit frühzeitig die Information, ob im bevorzugten Parkhaus oder in einem Ausweichparkhaus noch freie Stellplätze vorhanden sind. So wird der Parkplatzsuchverkehr vermieden und die Verkehrssituation verbessert.

Die App **P-Count[®] Mobile** soll zukünftig auch in die App **Daimler4You** integriert werden.

Hinweis: Die Benutzung des Mobiltelefons während der Autofahrt ist nicht zulässig!

Impressum

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

Kontakt:

Anne Katrin Brunsch
(Pressekontakt)

Redaktion BRENNPUNKT, HPC:C123

Mail:
br-sif-kommunikation@daimler.com

Bild: Steinberg-Traffic.com



P-Count[®] Mobile zeigt die Belegung der Parkmöglichkeiten leicht erkennbar als Rot-Grün-Balken an und zusätzlich werden belegte und freie Stellplätze als Zahlenwert dargestellt.

Termine

Nächste Betriebsversammlung

27. November

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

Die **Center-Betriebsversammlungen** der Produktions- und produktionsnahen Center finden voraussichtlich am Samstag, 30. September 2017, statt. Die Versammlungen der indirekten Bereiche in den KW 39 bis 42. Änderungen sind jedoch möglich und werden ggf. rechtzeitig bekanntgegeben.

Jubiläum 2017 im Eventcenter

17. November

Inhalt

4-5 Betriebsratswahl 2018
Wahl der Spitzenkandidaten

6 Rückblick 1. Mai
Wir sind viele. Wir sind EINS!

7 Übernahme
Von Leiharbeit zu Festeinstellung

8-9 Leiharbeit & Werkverträge
Interview mit Roman Zitzelsberger

10-13 10 Jahre sternchen
Kindertagesstätte feiert Geburtstag

14-15 Ehrensache
Mehr Unterstützung für Ehrenamtliche

16-17 EFRAME
Standard für Logistikprozesse

18 BEM
Betriebl. Eingliederungsmanagement

19 Mitbestimmung
Wie der Betriebsrat zu Entscheidungen kommt

20-21 IG Metall hilft
Notlagenunterstützung für Mitglieder

22-23 Teilzeit-Forum
Erfahrungsaustausch von Teilzeit-Beschäftigten

24-25 50 Jahre
Horst Niesser feiert ein halbes Jahrhundert Betriebszugehörigkeit

26-27 ProCent
6.000€ für Blutanalysegerät

28-29 Eine Chance für Abdallah
Nach Flucht aus Syrien - Ausbildung bei Daimler

30-31 Sommerrätsel
10 Bücher zu gewinnen

32 Fahrbörse
Mitfahrzentrale



Fotos: Betriebsrat Daimler

Vertrauensleute wählen Spitze

Bitte jetzt schon vormerken: Im März 2018 steht ein sehr wichtiges Ereignis an: **Die Betriebsratswahl 2018**. Da wählen die Beschäftigten am Standort ihre Arbeitnehmervertretung für die kommenden 4 Jahre. Schaut man auf die zurückliegenden 3 Jahre zurück, ist leicht zu erkennen, wie enorm wichtig eine Betriebsratswahl ist. Die heutige Arbeitswelt ist sehr komplex geworden und verändert sich ständig. Es bedarf vieler Fachleute, sich dieser Herausforderung zu stellen und im Sinne der Beschäftigten nach dem Rechten zu schauen. Als Auftakt zu den umfangreichen Vorbereitungsmaßnahmen der BR-Wahl 2018 fand Anfang Mai die Benennung der beiden Listenführer der IG Metall statt.

Rekordergebnis

Als Gastredner war Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart, eingeladen. Da er lange Zeit als politischer Sekretär Daimler betreut und mit Ergun Lümali eng zusammen gearbeitet hatte, konnte er aus erster Hand von den vergangenen Erfolgen berichten. Uwe Meinhardt betonte in seiner Rede, dass ohne die Durchsetzungsfähigkeit und Hartnäckigkeit des Betriebsratsvorsitzenden viele Forderungen nicht umsetzbar gewesen wären.

So kämpfte Ergun Lümali beispielsweise 2005 vehement für die Eingruppierung der Beschäftigten in eine höhere Entgeltgruppe und wick auch nach unzähligen Auseinandersetzungen mit dem Personalvorstand nicht von seiner Forderung ab. Sein Verhandlungsgeschick und diplomatisches Gespür hat sich seither in vielen Betriebsvereinbarungen und Tarifrunden für die Beschäftigten ausgezahlt.

Ergun Lümali konnte mit einem Spitzenergebnis von 97% als Listenführer der IG Metall-Liste bestätigt werden. Ebenfalls eine klare Mehrheit sprach sich mit 82% der Stimmen für den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Andreas Schwandt auf Listenplatz 2 aus, der sich damit gegen einen Gegenkandidaten durchsetzen konnte.

Die beiden Spitzenkandidaten antworteten auf verschiedene Fragen zu ihren bisherigen Leistungen und gaben Auskunft über zukünftige Vorhaben. Beide appellierten an die Geschlossenheit und Stärke der Vertrauensleute, um erfolgreich die im Jahr 2014 dazu gewonnenen Betriebsratsmandate bei der Betriebsratswahl 2018 verteidigen zu können und wenn möglich weiter auszubauen.



Geheim | Die Vertrauensleute stimmten in zwei geheimen Wahlgängen über die Listenplätze 1 und 2 der IG Metall-Liste ab



SPLITTER

ONLINE | Alle Ausgaben des **BRENNPUNKT**s findet ihr auch online: www.daimler.igm.de/standorte/sindelfingen
Hier berichten wir regelmäßig zu IG Metall-Themen.

97%

82%

« **TRIPLE** | Vertrauenskörperleiter Erwin Unger (Mitte) und seine beiden Stellvertreter Carmen Schäfer und Eleftherios Tolmidis führten die Wahl durch.

Wahlkandidaten der IG Metall-Liste

Die Vertrauensleute am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen bestätigten den Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümalı mit einem Rekordergebnis von 97% der Stimmen auf dem Listenplatz 1 und seinen Stellvertreter Andreas Schwandt mit einer deutlichen Mehrheit von 82% auf Listenplatz 2.



FREUDE PUR | Das herausragende Wahlergebnis sorgte für große Emotionen bei den Listenführern Ergun Lümalı [li] und Andreas Schwandt und unterstrich die erfolgreiche Betriebsratsarbeit der letzten drei Jahre. »

Tag der Arbeit

1. MAI 2017



Über tausend Teilnehmer, darunter zahlreiche Beschäftigte des Mercedes-Benz Standorts, beteiligten sich beim diesjährigen Tag der Arbeit am Sindelfinger Demonstrationszug des DGB mit anschließender Kundgebung. Hauptredner war Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

WIR SIND VIELE. WIR SIND **EINS!**

Fotos: Betriebsrat Daimler



Gute Arbeit und sichere Renten standen im Mittelpunkt der Reden. Zudem wurden aktuelle politische Themen angesprochen. Dazu gehört die Eindämmung von rechten Kräften, die Problematik sachgrundloser Befristungen und das weiterhin absinkende Rentenniveau. Die Gewerkschaften fordern seit langer Zeit eine „Erwerbstätigenversicherung“, in die von allen Beschäftigten, auch von Beamten, Ärzten und Juristen, solidarisch eingezahlt werden soll. In seiner Ansprache warnte Ergun Lümalı vor Werkverträgen und Flexibilität zu Lasten der Arbeitnehmer.

Er bekräftigte, dass er mit der Leiharbeit seinen Frieden nicht werde schließen können. „Einzelne seid ihr nichts, vereinigt seid ihr alles“, rief der Betriebsratsvorsitzende den Besuchern der 1. Mai-Feier zu und zitierte damit den Begründer der Sozialdemokratie, August Bebel.

Neben Ergun Lümalı sprach auch Joachim Nisch, Vorsitzender DGB-Kreisverband Böblingen, über aktuelle Herausforderungen für die Arbeitnehmerschaft. Er betonte die Bedeutung, die der europäischen Politik beizumessen ist und plädierte für ein vereintes Europa im Kampf gegen den Rechtspopulismus.



„Ich möchte mich herzlich bei allen Vertrauensleuten und Gewerkschaftern für die rege Teilnahme und Hilfsbereitschaft beim Auf- und Abbau bedanken. Heute konnten wir unsere Stärke wieder deutlich zeigen und ich freue mich schon auf die nächste Aktion mit euch!“



Erwin Unger, Vertrauenskörperleiter am Standort Sindelfingen

Mit neuen Perspektiven in die Zukunft

Während der letzten drei Jahre hat der jetzige Betriebsrat die Festeinstellung von 625 Menschen erwirkt. Zwei davon sind Bernd Bauer und Atilla Kinay (beide SC/SEPE). Ob sie als Leiharbeiter anders behandelt wurden und wie sich ihr Leben seit der Festanstellung verändert hat, erzählen die beiden im Interview.

BRENNPUNKT: Hallo Bernd, wie lange warst du als Leiharbeiter bei der Daimler AG beschäftigt?

Bernd Bauer: Ich war insgesamt etwas über zweieinhalb Jahre als Leiharbeiter beschäftigt. Zuerst in der S-Klasse-Logistik und dann in der E-Klasse-Logistik. Und seit dem 01.04.2017 habe ich einen Festvertrag.

BRENNPUNKT: Wie hast du die Arbeit als Leiharbeiter empfunden? Wurdest du beispielweise anders behandelt als die Festangestellten, die die gleiche Arbeit verrichten haben?

Bernd Bauer: Nein, ich wurde zum Glück nie anders behandelt. Meine Meister haben nie einen Unterschied zwischen mir und den anderen festangestellten Kollegen gemacht. Darüber war ich wirklich sehr froh.

BRENNPUNKT: War es während der Zeit in der du als Leiharbeiter angestellt warst, schwierig die Zukunft zu planen?

Bernd Bauer: Ja, auf jeden Fall. Die Sicherheit hat mir damals sehr gefehlt. Ich wusste nie, wie es beruflich weitergeht.

BRENNPUNKT: Ohne Sicherheiten zu leben ist bestimmt nicht einfach. Was hat sich in deinem Leben verändert seitdem du festangestellt bist? Im Arbeitsalltag und auch privat?

Bernd Bauer: Mein Leben hat sich wirklich sehr zum Positiven entwickelt. Ich bin wesentlich ruhiger und entspannter. Ich bin dem Betriebsrat für seinen Einsatz und sein Verhandlungsgeschick sehr dankbar.

BRENNPUNKT: Hallo Atilla, anders als Bernd warst du



Atilla Kinay | Als Leiharbeiter hast du keine Zukunft!

sogar fast fünf Jahre als Leiharbeiter im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen beschäftigt. In welchen Bereichen warst du während dieser Zeit tätig?

Atilla Kinay: Zuerst in der Montage und dann in der Logistik, wo ich heute immer noch arbeite.

BRENNPUNKT: Bernd sagt, er wäre als Leiharbeiter nie anders behandelt worden als festangestellte Kollegen. War das bei dir auch so?

Atilla Kinay: Ja, bei mir war das genauso. Ich wurde auch immer gleichbehandelt und habe keinen Unterschied in der Behandlung von mir und den festangestellten Kollegen gemerkt.

BRENNPUNKT: Wie hast du die Arbeit als Leiharbeiter empfunden? War es für dich auch schwierig, die Zukunft zu planen?

Atilla Kinay: Als Leiharbeiter hast du keine Zukunft! Ich hatte immer die Angst in meinem Hinterkopf „Wie geht es weiter?“. Vor allem die Wohnungssuche war sehr schwierig, weil man keine Sicherheiten vorweisen konnte.

BRENNPUNKT: Was hat sich in deinem Leben verändert seitdem du nun festangestellt bist?

Atilla Kinay: Ich bin, wie Bernd auch schon gesagt hat, viel ruhiger und entspannter geworden. Und ich kann jetzt auch privat besser planen. Mein nächster Schritt wird der Kauf einer Wohnung sein.

BRENNPUNKT: Vielen Dank für das Gespräch, Bernd. Vielen Dank, Atilla!



BERND BAUER | Ich bin dem Betriebsrat für seinen Einsatz und sein Verhandlungsgeschick sehr dankbar.





zu Premium

passen n

gute

Dumpinglöhne beim Daimler-Konzern – dieses Thema sorgt nach einer SWR-Reportage über einen Leiharbeiter in der Untertürkheimer Logistik, der von der Werkvertragsfirma Preymesser dort eingesetzt wird, für viel Kritik.

Unsere Kollegen von der SCHEIBENWISCHER-Redaktion haben mit dem IG Metall-Landeschef Roman Zitzelsberger über die Vorwürfe und das weitere Vorgehen in Sachen Leiharbeit und Werkverträge gesprochen.

Redaktion: Laut der Reportage verdient der Kollege so wenig, dass er Anspruch auf Aufstockung hat – obwohl er auf dem Daimler-Gelände arbeitet. Was sagst du dazu?

Roman Zitzelsberger: Dass es über Werkvertrags-Konstruktionen nach wie vor möglich ist, selbst die deutlich unter dem Metall-Tarif liegenden Logistiklöhne zu unterlaufen, ist ein Riesenärgernis. Das zeigt einmal mehr, dass die 2013 einseitig von Daimler verabschiedete Sozialcharta, die Mindeststandards bei Fremdfirmen definieren soll, nicht ausreicht, um faire Arbeitsbedingungen zu garantieren. Es ist deshalb höchste Zeit, dass das Unternehmen seine Widerstände überwindet und mit Gesamtbetriebsrat und IG Metall Regelungen vereinbart, die solche Arbeitsbedingungen ein für alle Mal ausschließen. Zu Premiumprodukten passen nun mal nur gute Arbeitsbedingungen und gute Einkommen!

Redaktion: Was genau muss deiner Meinung nach jetzt getan werden?

Roman Zitzelsberger: Das erste Ziel ist immer, dass möglichst alle Tätigkeiten dort verrichtet werden, wo gute Tarifverträge gelten. Bei Fremdvergaben muss es selbstverständlich sein, dass nur solche Dienstleister zum Zuge kommen, die mit uns ordentliche Tarifverträge vereinbart haben und damit ihre Beschäftigten entsprechend dem jeweiligen Tarifvertrag und ihrer Eingruppierung bezahlen. Dazu gehören auch der Anspruch auf tarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld und andere tarifliche Leistungen. Setzen die

“

Roman Zitzelsberger

Das erste Ziel ist immer, dass möglichst alle Tätigkeiten dort verrichtet werden, wo gute Tarifverträge gelten

amprodukten ur Einkommen

Interview mit Roman Zitzelsberger,
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

Fotos: Betriebsrat Daimler

Dienstleister Leiharbeiter ein, müssen auch für diese Beschäftigten tarifliche Standards gelten mit dem Ziel: gleiche Arbeit, gleiches Geld. All das hat der Daimler-Gesamtbetriebsrat bereits 2013 in den Verhandlungen über die Sozialcharta gefordert. 2015 gab es einen weiteren Anlauf für Gespräche, der abermals gescheitert ist. Es wird jetzt höchste Zeit für eine solche Vereinbarung bei Daimler.

Redaktion: Sind Niedriglöhne in der Kontraktlogistik ein alleiniges Daimler-Problem?

Roman Zitzelsberger: Keineswegs. Solche Löhne und Werkvertrags-Konstruktionen finden sich bei zahlreichen Herstellern in der Automobilbranche und teilweise auch bei größeren Zulieferern. Weite Teile der Kontraktlogistik-Branche sind bis heute nicht tarifvertraglich geregelt. Das wollen wir ändern und haben bereits mit einigen Unternehmen Tarifverträge abgeschlossen, die die Beschäftigten deutlich besser stellen. Gute Beispiele dafür finden wir auch an Daimler-Standorten, etwa bei Seifert in Rastatt, Rhenus in Stuttgart und bald auch bei Transco in Mannheim. Nachdem die Verhandlungen über einen bundesweiten Flächentarifvertrag für die Kontraktlogistik gescheitert sind, machen wir eben so lange Druck auf die einzelnen Firmen, bis wir überall vernünftige Arbeitsbedingungen durchgesetzt haben. Das setzt natürlich voraus, dass sich die betroffenen Beschäftigten auch bei uns organisieren.

Redaktion: Wie steht die IG Metall generell zu Leiharbeit und Werkverträgen?

Roman Zitzelsberger: Die beste Leiharbeit ist die, die nicht stattfindet. Wir wissen aber auch, dass es oft nicht gelingt, Leiharbeit zu verhindern. Wo dies der Fall ist, wollen wir Leiharbeit begrenzen und für die Betroffenen so gut wie möglich gestalten. Zum Thema Werkträge fordern wir endlich eine echte Mitbestimmung der Betriebsräte, damit sie auf die Einsatzbedingungen Einfluss nehmen können. Prekäre Arbeitsverhältnisse, die für Unternehmen vor allem Kostenersparnisse – für Beschäftigte aber nur schlecht bezahlte Unsicherheit bedeuten –, werden von uns weiterhin angeprangert und bekämpft.

SWR >>
FERNSEHEN

Den ganzen Film “zur Situation von Leiharbeit und Werkverträgen” im Daimler-Konzern findet man in der ARD Mediathek.
www.ardmediathek.de



Zur Person

Der am 30. August 1966 in Ettligen geborene Badener ist seit Dezember 2013 Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg. In dieser Funktion gelang ihm als Verhandlungsführer am 24. Februar 2015 in Böblingen der Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie, der unter anderem Altersteilzeit langfristig absichert und einen Einstieg in eine geförderte Bildungsteilzeit schafft. Zuvor arbeitete Zitzelsberger jahrelang als 1. Bevollmächtigter in der IG Metall-Geschäftsstelle Gaggenau.

Quelle: www.bw.igm.de

Roman Zitzelsberger <<

Die beste
Leiharbeit
ist die,
die **NICHT**
stattfindet!



10 Jahre Kinderkrippe sternchen



Die Kinderkrippe *sternchen* gehört nun schon seit 10 Jahren zum Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und ist inzwischen nicht mehr weg zu denken. Bis heute gilt die Gründung des *sternchen* als wegweisend für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seitdem sich der Betriebsrat für die Eröffnung im Herbst 2007 eingesetzt hat, hat sich Vieles getan: Elternzeit, Familienzeit, verschiedene Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten – der Betriebsrat hat sich in den vergangenen Jahren immer wieder dafür stark gemacht und damit auch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen geschaffen. Dennoch appelliert Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı an das Unternehmen die vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Kinderbetreuung weiter auszubauen.

“ Ergun Lümalı “

Eine gute Kinderbetreuung ist nur einer von vielen Punkten, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen – aber ein wahnsinnig wichtiger!

Ergun Lümalı: „Was ist mit den Kindern, die keinen Platz im *sternchen* oder einer anderen Einrichtungen bekommen? Oder mit Eltern, deren Kinder schon zur Schule gehen? Auch für die Kollegen, die im Schichtbetrieb arbeiten ist es im Moment noch sehr schwierig, die Idee einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Realität umzusetzen. Auch für diese Kolleginnen und Kollegen müssen bestmögliche Bedingungen geschaffen werden.“

Auch Betriebsrätin und Vorsitzende des GBR Diversity LAB, Monika Tielsch, macht sich seit vielen Jahren für dieses Thema stark und appelliert an das Unternehmen, endlich alte Strukturen zu überdenken und offener für Veränderungen zu sein.

Monika Tielsch: „Jede private Lebenssituation ist anders und erfordert somit unterschiedliche Lösungen. Es ist wichtig, sich die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen anzuhören und auf diese einzugehen. Dabei handelt es sich nicht ausschließlich um Zeit für Familie und Kinder, sondern es betrifft zum Beispiel auch die Pflege der Eltern oder des Partners. Und auch der Wunsch nach mehr Freizeit ist ein Bedürfnis, das respektiert und verstanden werden muss.“

? Wie kann den verschiedenen Bedürfnissen der Beschäftigten entgegengekommen werden?

Monika Tielsch: „Angebote, wie der Ausbau der Kinderbetreuung, aber auch flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten sind in diesem Zusammenhang wichtige Themen,



Fotos: Betriebsrat Daimler

die nicht länger ignoriert werden dürfen. Besonders für die Beschäftigten in der Produktion müssen noch bessere Lösungen entwickelt werden. Das ist eine große Herausforderung, aber der Betriebsrat steht zu hundert Prozent dahinter.“

Die Unternehmensvertreter messen einer guten Kinderbetreuung und einer Ausgeglichenheit von Privatleben und Arbeit ebenfalls einen sehr wichtigen Stellenwert bei. Personalleiter Uwe Braun sieht zufriedene Beschäftigte als eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Unternehmensführung.

Uwe Braun: „Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat für unser Unternehmen und mich einen hohen Stellenwert. Dies bedeutet auch konkret, dass wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Die Angebote zur Kinderbetreuung sind ein Bestandteil von Familienfreundlichkeit und Flexibilität.“

? Was tut das Unternehmen im Moment noch, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern?

Uwe Braun: „Wir bieten im Unternehmen Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten. Dazu gehören Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeitregelungen, Job Sharing und vieles mehr. Seit 01.12.2016 gilt zudem die Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Das ist ein Schritt zu einer neuen Arbeitskultur, die unseren Mitarbeitern einen größeren individuellen Gestaltungsspielraum gibt. So können die Bedürfnisse entsprechend der jeweiligen Lebenssituation – in vielen Fällen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – berücksichtigt werden.“

≧ **Zu Gast im sternchen** | Betriebsrätin Monika Tielsch, Karolin Hübner, Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümali und Personalleiter Uwe Braun mit Müttern und Kindern der Kinderkrippe.

“ Uwe Braun “

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat für unser Unternehmen und mich einen hohen Stellenwert

sternchen-flyer

#sternchen



Weitere Informationen finden Sie im Mitarbeiterportal. Der *sternchen-flyer* steht dort zum Download bereit.

kontakt sternchen

Öffnungszeiten

Montag - Freitag von 7:30 - 18:00 Uhr.

Die Kinderkrippe ist maximal an 11 Tagen im Jahr geschlossen.

Ansprechpartner

Schoßhofstraße 3
71063 Sindelfingen
Leitung: Angela Rentschler
Telefon: +49 7031 90 80954
Telefax: +49 7031 90 80948

mail: arentschler@e-impuls.de



Welche Rolle spielt dabei eine gute Kinderbetreuung?

Uwe Braun: „Eine sehr wichtige! Sie bringt für die Familien Entlastung und Flexibilität. Außerdem erhöhen Möglichkeiten wie eine gute Kinderbetreuung die Attraktivität eines Arbeitsplatzes. Soziale Leistungen sind für Arbeitskräfte sehr wichtig und fließen heutzutage mit in die Entscheidung ein, ob ein Arbeitgeber in Frage kommt oder nicht. Wenn man weiß, dass das Kind gut versorgt ist, hat man auch den Kopf frei und kann sich auf den Job konzentrieren.“

Das Besondere am *sternchen*

Gut versorgt sind die Kinder im *sternchen* auf jeden Fall. Platz-Sharing, die Nähe zum Werk sowie die ganzjährige Öffnung und das pädagogische Konzept machen die Kinderkrippe sehr attraktiv. Das *sternchen* startete 2007 mit zwei Gruppen mit jeweils acht Plätzen. Durch einen Umbau im Jahr 2009 können seither 108 Mitarbeiterkinder zwischen acht Wochen und drei Jahren in zwölf Gruppen betreut werden. Bei der Stadt Sindelfingen gibt es zusätzlich Belegplätze für Kinder von drei Jahren bis zum Schulbeginn. Durch das sogenannte Platz-Sharing-System, bei dem sich zwei Kinder einen Platz teilen, können bis zu 144 Kinder im *sternchen* untergebracht werden. Dabei kümmern sich pro Gruppe jeweils zwei Fachkräfte um die Kinder. Die Auswahl der Kinder erfolgt nach Wartepool und bestimmten Kriterien – in der Auswahljury ist auch der Betriebsrat vertreten.

Das *sternchen* ist – mit wenigen Ausnahmen – das ganze Jahr über von **Montag bis Freitag in der Zeit von 7:30 Uhr bis 18:00 Uhr geöffnet**. Lediglich an einigen Tagen in den Sommerferien und zwischen Weihnachten und Neujahr ist die Einrichtung geschlossen. Auch die unmittelbare Nähe zum Werk ist für die Eltern eine große Erleichterung und für alle anderen Beteiligten von großem Vorteil.

„Unser Ziel ist es, den Eltern im Alltag Unterstützung zu bieten und gleichzeitig die bestmögliche Betreuung für die Kinder zu garantieren“, sagt Betriebsrätin und Vorsitzende der Projektgruppe Frauen, Monika Tielsch.

Viel Engagement für einen reibungslosen KiTa-Alltag

Hinter dem *sternchen* steht ein engagiertes Team. Karolin Hübner ist Werkskoordinatorin und Repräsentantin der Kinderkrippe und hat dadurch täglich mit vielen unterschiedlichen Aufgaben zu tun. „Ein reibungsloser Ablauf im Hintergrund ist für den Alltag im *sternchen* besonders wichtig! Daran arbeiten alle Beteiligten unter Hochdruck aber mit viel Freude“, sagt Karolin Hübner. Sie steht in täglichem, engem Austausch mit der KiTa-Leiterin Angela Rentschler, um Bedarfe rund um das *sternchen* zu besprechen. Aktuelle Anliegen sind beispielsweise geeignete Räumlichkeiten für Teamsitzungen für die über 50 Mitarbeiter und größere Lagerräume für die KiTa.



Karolin Hübner

Betriebsrätin Monika Tielsch ist für das große Engagement sehr dankbar. „Ich schätze Frau Hübners Einsatz wirklich unwahrscheinlich. Sie gibt jeden Tag ihr Bestes, um den Alltag im *sternchen* für alle Beteiligten so gut wie möglich zu gestalten – von solchen Menschen lebt diese Einrichtung.“

“
Monika Tielsch

Jede private Lebenssituation ist anders und erfordert somit unterschiedliche Lösungen.



Fotos: Betriebsrat Daimler

« **IN DIE EIGENE KINDHEIT
VERSETZT** | Gemeinsam für
eine bessere Vereinbarkeit von
Familie und Beruf. (v.l. Monika
Tielsch, Karolin Hübner, Uwe
Braun und Ergun Lümalı)

Ferien unterm Stern – Das bunte Daimler Ferienprogramm

So organisiert und begleitet Karolin Hübner zum Beispiel das große Ferienangebot am Standort Sindelfingen: Mit „Stars for Kids – Mercedes erleben“ bietet Daimler in Kooperation mit der Sportwelt VfL Sindelfingen eine abwechslungsreiche Ferienwoche. Das Ferienprogramm findet in diesem Jahr bereits zum dritten Mal statt. Im ersten Jahr konnten 10 Kinder teilnehmen, im letzten Jahr waren es schon 21 Kinder und in diesem Jahr haben 45 Kinder die Gelegenheit teilzunehmen.

„Wir sind sehr daran interessiert, das Programm weiter auszubauen, um möglichst vielen Eltern ein entspanntes Arbeiten während der Ferienmonate in der Sommerzeit zu ermöglichen. Die Nachfrage ist sehr groß und wir freuen uns natürlich, immer mehr Kinder glücklich zu machen!“

Ergun Lümalı **FAZIT**

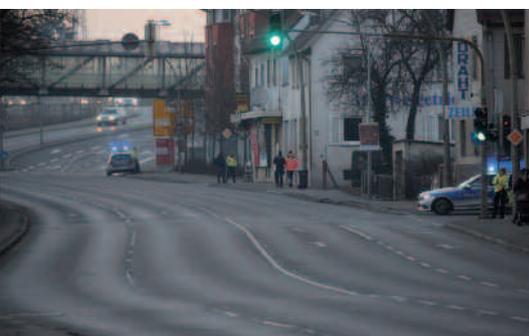
„Wir als Betriebsrat sind froh und glücklich, dass wir für unsere Kolleginnen und Kollegen und deren Kinder eine so ausgezeichnete Betreuung ermöglichen können. Die Einrichtung bietet den Kindern einen Rahmen der Sicherheit und Geborgenheit und trägt so positiv zu deren Entwicklung bei. Eine gute Kinderbetreuung ist nur einer von vielen Punkten, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen - aber ein wahn-sinnig wichtiger.“

“
Karolin Hübner

«

Ein reibungs-
loser Ablauf im
Hintergrund ist
für den Alltag im
sternchen
besonders
wichtig!

Mehr Unterstützung für ehrenamtliches Engagement!



≡ **Fliegerbomben** | Gleich mehrmals musste im Werk und in der unmittelbaren Umgebung evakuiert werden. Ohne ehrenamtliche Helfer, wäre das sicher schwieriger und teurer geworden.

Thomas Brückner

« Es wird zunehmend schwieriger, Leute aus der Produktion für eine ehrenamtliche Tätigkeit zu bekommen.



Thomas Brückner
Betriebsrat und
zweiter Vorstandsvorsitzender beim
Roten Kreuz Sindelfingen

Ehrenamtliches Engagement ist das Schmiermittel einer funktionierenden Gemeinschaft - davon ist Betriebsrat Thomas Brückner überzeugt. „Ein großes Unternehmen wie Daimler sollte deshalb großes Interesse daran haben, dieses Engagement zu unterstützen.“

Wir erinnern uns noch alle an den Fund der Fliegerbomben während der Bauarbeiten auf dem Werksgelände. Alle Tätigkeiten wurden schlagartig eingestellt und der Kampfmittelbereinigungsdienst benachrichtigt. Daraufhin erfolgten weitreichende Absperrungen. Sämtliche Gebäude, Häuser und Wohnungen wurden evakuiert.

Bei diesem Einsatz waren 130 Mitglieder vom Roten Kreuz vor Ort. Menschen, die sich ehrenamtlich für das Wohl der Gemeinschaft einsetzen: Eine Tätigkeit, die viel Anerkennung verdient – sollte man meinen. Doch allzu oft erfahren Arbeitnehmer, die sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren, nicht die Wertschätzung, die man eigentlich erwarten würde.

Ehrensache

So geht es zum Beispiel Uwe Schwartz. Der Logistiker ist seit eineinhalb Jahren aktives Mitglied beim Roten Kreuz und verbringt einen großen Teil seiner Freizeit und auch seinen Urlaub mit dieser und weiteren ehrenamtlichen Tätigkeiten. „Mein Urlaub ist meistens mit Veranstaltungen verplant, bei denen ich mich einbringe“, erzählt Uwe. Neben seiner Arbeit beim Roten Kreuz engagiert er sich schon seit vielen Jahren für die Kinder- und

Jugendarbeit. Seinen Urlaub damit zu verbringen, einen positiven Teil zur Gesellschaft beizutragen, ist für ihn Ehrensache.

Verständnis vom Unternehmen? Fehlanzeige.

Ein Problem gibt es allerdings, wenn sein Alarm während der Arbeitszeit los geht und seine Unterstützung als Sanitäter bei einem Notfall benötigt wird. So zum Beispiel, bei dem besagten Fund der Fliegerbombe auf dem Werksgelände. „Ich wollte natürlich raus und die anderen Helfer unterstützen“. Da es sich bei diesem Notfall sogar um ein Ereignis auf dem Werksgelände gehandelt hat, ging er davon aus, dass das Unternehmen dafür Verständnis zeigt. Doch dem war nicht so. „Ich wurde einen Tag freigestellt, die anderen Tage hatte ich persönlich zu verantworten“, sagt Uwe Schwartz.

Nach der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Thema Ehrenämter werden bei ehrenamtlichen Tätigkeiten bis zu einem Tag keinerlei Lohn- bzw. Gehaltsabzug vorgenommen – aber eben nur bis zu einem Tag. „Das ist einfach unrealistisch. Notsituationen lassen sich nicht planen und sind nun mal in den meisten Fällen nicht an einem Tag erledigt“.



Betriebsrat Thomas Brückner ist zweiter Vorstandsvorsitzender beim Roten Kreuz Sindelfingen und kennt dieses Problem nur zu gut. „Es wird zunehmend schwieriger, Leute aus der Produktion zu bekommen“, erklärt er. Für Kollegen aus der Gleitzeit, ist das weniger ein Problem, aber im Schichtbetrieb ist ein spontaner Ausfall meist kaum möglich. „Wenn ich bis spät in der Nacht bei einem Hausbrand helfe, nehme ich am nächsten Tag Gleitzeit oder komme später“, sagt Thomas Brückner. Da es bei der Gleitzeit meist keine taktgebundenen Arbeitsabläufe gibt, sind die Kollegen hier um einiges freier. „Kollegen aus der Produktion müssen aber trotzdem am nächsten Tag um 6:00 Uhr bei der Frühschicht stehen“.

Schwierige Situation

Und das ist vor allem aus Sicherheitsgründen eine schwierige Situation für die Betroffenen. „Ich bin Staplerfahrer und muss in meinem Job immer konzentriert sein, damit keine Unfälle passieren“, sagt Uwe Schwartz. „Wenn ich also in einer Frühschichtwoche nachts zu einem Einsatz gerufen werde, fühle ich mich moralisch immer sehr unter Druck gesetzt“. Vom Unternehmen wünscht er sich deshalb mehr Unterstützung bei seiner ehrenamtlichen Arbeit, zum Beispiel in Form von bezahlter Freistellung. „Sol-

che Fälle kommen schließlich nicht jede Woche vor.“ Von vielen Kollegen beim Roten Kreuz weiß er, dass es bei weitaus kleineren Unternehmen viel besser funktioniert. „Es gibt kleine Unternehmen, bei denen von zehn Beschäftigten sieben beim Roten Kreuz arbeiten“, sagt Uwe. „Wenn es einen Notfall gibt, schickt der Vorgesetzte sie los, auch wenn dann der Betrieb steht – und sie bekommen diese Zeit bezahlt“.

Auch finanziell profitiert ein Unternehmen wie Daimler von ehrenamtlichen Helfern wie Uwe Schwartz. „Hätte man für die Beseitigung der Fliegerbomben hauptamtliche Helfer bestellen müssen, wäre das für das Unternehmen weitaus teurer geworden.“

Ehrenamtlich Engagierte übernehmen Verantwortung

Freiwilliges Engagement ist für eine Gesellschaft unersetzlich. Egal, ob es ein Ehrenamt im Sportverein, in der Freiwilligen Feuerwehr oder beim Roten Kreuz ist – alle freiwillig und ehrenamtlich Engagierten übernehmen Verantwortung und sind damit Gestalter einer lebendigen und sozialen Gemeinschaft. „Ein Global Player wie Daimler sollte das verstehen und unterstützen“, meint Uwe Schwartz.

≡ **Mehr Unterstützung** | Betriebsrat Thomas Brückner (li) und Uwe Schwartz wünschen sich für ihre ehrenamtliche Tätigkeit mehr Unterstützung durch das Unternehmen. Beide sind aktive Mitglieder beim DRK.



Uwe Schwartz
Logistiker und aktives Mitglied beim Roten Kreuz

Uwe Schwartz

“Mein Urlaub ist meistens mit Veranstaltungen verplant, bei denen ich mich einbringe.“



Unter den richtigen Rahmenbedingungen eine super Sache

Im Zuge des New Lean Concepts wurde 2015 der EFrame als neuer Standard für Logistikprozesse definiert. Die dadurch erhoffte körperliche Entlastung der Beschäftigten ist allerdings nicht an jedem Bandabschnitt der Fall. In zu engen Fahrstraßen stößt dieses Belieferungskonzept an seine Grenzen.

Für die ergonomische Verbesserung des Arbeitsplatzes durch den Einsatz von EFrames sind die davon betroffenen Kollegen in der Logistik dankbar. Der Vorteil vom EFrame: das An- und Abkoppeln der Anhänger wird überflüssig und die mobilen Ladungsträger können ohne große Anstrengung verschoben werden. Allerdings gibt es auch enge Fahrstraßen wie im Bau 36 Band 15-20, die wieder auf „Trailer“ (Anhänger) zurückgreifen, da sich EFrames in diesen engen Bereichen als hinderlich und unwirtschaftlich gezeigt haben.

Die breiten EFrames brauchen viel Platz und verursachen dort bei Begegnungsverkehr Staus sowie Sicherheitsrisiken beim Be- und Entladen. Zudem gibt es ein erhöhtes Verletzungsrisiko sowohl für den Montierer als auch für den Logistiker. Teilweise bleibt zum Rangieren auf den engen Fahrstraßen kaum Platz.

Hohes Verkehrsaufkommen

Das hohe Verkehrsaufkommen in Fahrstraßen mit hohem Materialbedarf, wie es in der Montage Inneneinbau der Fall ist, führen zu Verzögerungen der Band-

Eberhard Hafner



In Zeiten von Swarm und agilem Arbeiten, muss eine Umstellung deutlich schneller gehen.

Versperrt | Merlin Kikay muss in den engen Fahrstraßen im Bau 36 jeden Zentimeter nutzen, um den mitunter schweren Ladungsträger des EFrames verschieben zu können.





Fotos: Betriebsrat Daimler

belieferung. Im Bau 36 sind für die Belieferung an den Bändern 15-20, deshalb jetzt nur noch sogenannte EFrame „Sets“ im Einsatz.

Übers Ziel hinausgeschossen

Schon nach der ersten Probefahrt vor zwei Jahren war vielen Beschäftigten, Meistern und dem Betriebsrat klar: In den engen Straßen schießt man mit dem Einsatz von EFrames über das Ziel hinaus. Seither wurde viel unternommen, um auf

dieses Problem aufmerksam zu machen. Es wurden Sicherheitsbegehungen mit dem Sicherheitsingenieur und der Sicherheitsfachkraft durchgeführt.

Aktuell findet in der Versorgung des Inneneinbaus der E-Klasse ein MPS Workshop statt. Dessen Aufgabe ist die Überprüfung der Ergonomie entlang des ganzen Prozesses wie z.B. Regalhöhe, Gewichte der Ladungsträger, usw. Damit erhoffen wir uns erhöhte Transparenz für alle Werte, um entsprechende Verbesserungen in der Ergonomie einzuleiten.



Hindernis | Sobald auch nur ein Regal in die Fahrstraße hineinragt, entstehen Engpässe bei Gegenverkehr und das Verschieben der EFrame Ladungsträger erfordert erhebliches Geschick.

Staufrei | IG Metall-Betriebsrat Eberhard Hafner (li) und Vertrauensmann Dzavid Jadadic in der nunmehr „freien“ Fahrstraße 15, in der zuletzt die EFrames für Stau gesorgt haben.



Historisch | Bereits in der BRENNPUNKT-Ausgabe 144 vom Mai 2015, berichteten wir über die Ausweitung der vom Betriebsrat angestoßenen Ergonomieoffensive und schon damals wies Eberhard Hafner auf die „Knackpunkte“ hin: „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 [...]“

Dzavid Jadadic,
IG Metall-Vertrauensmann



Die Umstellung der EFrames ist für uns eine echte Verbesserung der Arbeitsbedingungen in unserem Bereich. Durch die Unterstützung unseres Betriebsrats, konnten wir unseren Centerleiter davon überzeugen in diesen Fahrstraßen die Bänder jetzt wieder mit Trailern zu beliefern.

Wie der Betriebsrat zu seinen Entscheidungen kommt eure Meinung zählt!

In Abstimmungen und Workshops wurden in der Vergangenheit die Beschäftigten zu vielen wichtigen Themen befragt. Die durch eure Teilnahme gewonnenen Erkenntnisse sind direkt in zuletzt geschlossene Vereinbarungen eingeflossen. Motiviert von der positiven Rückmeldung auf die angebotenen Mitbestimmungsmöglichkeiten möchte sich der Betriebsrat auch bei den nächsten Verhandlungen auf die Meinung der Beschäftigten stützen.

Über die letzten Jahre wurden Mitbestimmungsinstrumente vom Betriebsrat weiter ausgebaut. Eine erste größere Befragung hat der Gesamtbetriebsrat 2011, im Rahmen seiner Überlegungen den NAVI-Prozess zu reformieren, durchgeführt. Dies ist auf große Resonanz in der Belegschaft gestoßen und schlug sich in einer hohen Beteiligungsquote von 34% nieder. Aus diesem ersten Beteiligungsprozess konnte der Betriebsrat sehr viel lernen und hat das Interesse der Belegschaft zum Anlass genommen sich auch bei zukünftigen Themen die Meinung der Beschäftigten in größerem Stile einzuholen.

Im Sinne der Beschäftigten

Um die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Mobiles Arbeiten“ im Sinne der Beschäftigten ausgestalten zu können, wurde 2015 vom Betriebsrat ein groß angelegter Beteiligungsprozess in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut angestoßen. Im ersten Schritt fand eine Online-Befragung statt, an der sich 82.546 Beschäftigte beteiligten. Die sehr hohe Beteiligungsquote von 41% zeigte das große Interesse der Beschäftigten, hier ihre Meinung einzubringen.

In den darauffolgenden zehn Workshops wurden Fragen hinsichtlich der technischen Voraussetzung geklärt und wie das Thema zum damaligen Zeitpunkt gelebt und empfunden wurde. Ganz konkret konnten die Teilnehmer äußern, welche Punkte in der GBV geregelt sein sollten, um mögliche Schwierigkeiten mit dem Vorgesetzten im Vorfeld eindämmen zu können.

Übrigens: Mehr als 90% der Befragungsteilnehmer haben sich positiv zu mobilem Arbeiten und der Vereinbarung geäußert.

In einer aktuellen Beteiligungskampagne für E4-Beschäftigte geht es dem Betriebsrat jetzt darum herauszufinden wie optimale Arbeitsbedingungen für E4-Führungskräfte aussehen könnten. In intensiven Workshops von Juni bis August 2017 wird einem repräsentativen Anteil von E4-Beschäftigten die Möglichkeit geboten, sich im Beteiligungsprozess zur **Neugestaltung des E4-Konditionenpakets** einzubringen und aktiv über Themen wie Life-Balance zu diskutieren. Es sind 5 Workshops mit jeweils 24 Teilnehmern geplant. Anfang 2018 soll das E4-Konditionenpaket dann basierend auf den Ergebnissen der Workshops final verhandelt werden. Im Rahmen von „Leadership 2020“ gibt es für Leitende Führungskräfte neue Systematiken in der variablen Vergütung, um eine Verbesserung der Feedbackkultur zu begünstigen.

Ziel des Betriebsrats ist es, auch zukünftig auf unterschiedliche Beteiligungskonzepte zu setzen, um die Rückmeldung der Beschäftigten in geplante Betriebsvereinbarungen so gut wie möglich einfließen lassen zu können.

Transparente Prozesse und mehr Mitbestimmung für die Beschäftigten aus allen Bereichen stehen daher für den Betriebsrat an oberster Stelle.



Ein kurzer Blick

zurück | Schon 2010 war der Betriebsrat im Auftrag der E4-Beschäftigten zu den Themen Arbeitszeit und Vergütungssystem mit dem Unternehmen in Verhandlungen. Der Betriebsrat lud damals die E4-Führungskräfte zu einer Infoveranstaltung ein, um über den Verhandlungsstatus zu berichten. Dabei wurde auch das Thema Vertrauensarbeitszeit diskutiert. Eine klare Mehrheit der E4-Beschäftigten sprach sich dagegen aus. Der Betriebsrat hat sich daraufhin gegenüber dem Unternehmen weiterhin für die Erfassung der Arbeitszeit bei E4-Führungskräften eingesetzt. Um eine Einigung mit dem Unternehmen zu erzielen, konnten die Verhandlungen bezüglich des Vergütungssystems nicht weiter vorangetrieben werden.



IG Metall hilft

Mit der Unterstützung für außerordentliche Notfälle zeigt die IG Metall Anteilnahme am Privatleben ihrer Mitglieder. Das Haus von Isabell Bauer und Jochen Kraft brannte bis auf die Grundmauern nieder. Die Notfallunterstützung der IG Metall konnte etwas Linderung verschaffen.

Dass sich die IG Metall für die Interessen der Arbeitnehmer einsetzt und dabei die wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder vertritt, ist allgemein bekannt. Dass sie sich aber auch für ganz individuelle und private Probleme ihrer Mitglieder einsetzt, wissen vermutlich nur die Wenigsten.

Auch Isabell Bauer und Jochen Kraft haben zunächst nicht daran gedacht, sich mit ihren Sorgen an die IG Metall zu wenden. Im Herbst 2016 brannte ihr Haus

auf Grund eines Kabelbrandes komplett aus, der verursachte Schaden belief sich auf insgesamt 480.000 Euro. Das junge Paar hatte das Haus erst im Juli 2016 gekauft.

„Im ersten Moment realisiert man gar nicht, was da gerade passiert und welche Konsequenzen es mit sich bringt“, sagt Jochen Kraft. „Man ist einfach nur schockiert wenn man sieht, wie sein Haus und alles was darin ist, einfach weg ist“. Seine Lebensgefährtin Isabell Bauer und er waren zum Zeitpunkt des



Privater Supergau | Im September 2016 brannte das Haus von Jochen Kraft und Isabell Bauer komplett aus. Übrig blieb nur Schutt und Asche. Das Paar stand vor dem Nichts.

Dank der großartigen Hilfe aus dem Team, konnte das Haus schnell wieder aufgebaut werden und das Paar kann schon bald wieder in ihr eigenes Zuhause zurück.

Brandes bei der Arbeit in Gebäude 3/7. Als sie endlich bei ihrem Haus ankamen, war nichts mehr zu retten. „Es ist einfach alles weg. Alle Dokumente, Fotoalben, Klamotten, Möbel...wir hatten wirklich nur noch die Dinge, die wir am Leib getragen haben.“

IG Metall unterstützt – auch in privaten Notsituationen!

Als ihre Kollegen aus dem globalen Bemusterungszentrum von dem Brand erfahren haben, boten sie sofort ihre Unterstützung an. „Als Vertrauensmann und natürlich als Kollege sehe ich mich da ganz klar in der Pflicht“, sagt Uwe Rockenbauch. Für ihn gehört die gegenseitige Anteilnahme in schweren Zeiten zu einem guten Team dazu. „Dieser Schicksalsschlag ging uns allen sehr nahe“.

Uwe Rockenbauch entschied, sich an die IG Metall zu wenden und sich um Unterstützung für das junge Paar zu bemühen. „Ich habe in der **metallzeitung** einen Artikel über einen ähnlichen Fall gelesen. Darin stand, dass die IG Metall ihren Mitgliedern in außerordentlichen Notfällen hilft. Ich sprach unseren Betriebsratsvorsitzenden an, der den Antrag weitergegeben hat“, sagt Rockenbauch. Die Unterstützung für außerordentliche Notfälle ist in §28 der IG Metall-Satzung (siehe Kasten) festgelegt. Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı reichte den Antrag bei der nächsten Sitzung des Ortsvorstands ein und dort wurde dieser dann genehmigt.

Eine Zahlung von jeweils 300 Euro pro Person, sowie die Herabsetzung ihres monatlichen IG Metall-Mitgliedsbeitrags auf 1,53 Euro für ein Jahr, sind das Ergebnis. „Das ist einfach ein sehr schönes Zeichen der Anteilnahme“, sagt Isabell Bauer. „Wir sind ja nur zwei von unzählig vielen Mitgliedern – es ist deshalb überwältigend, diese Form von individueller Unterstützung zu bekommen“.

Teamgeist beim Wiederaufbau

Rückhalt bekommt das Paar auch aus dem eigenen Team. „Meine Kollegen sind sofort auf mich zugekommen und haben mir ihre Unterstützung angeboten“, erzählt Jochen Kraft. An mehreren Samstagen halfen sie beim Wiederaufbau des Hauses und bewiesen damit großartigen Teamgeist. Sie sind sich alle einig: „Wir haben ein super Arbeitsklima bei uns im Team – es war ganz selbstverständlich, dass wir den beiden helfen“.

IG Metall-Mitglieder bekommen **MEHR**

JETZT Mitglied werden.

§ 28 Unterstützung bei außerordentlichen Notfällen

1. Eine Notfallunterstützung können Mitglieder erhalten, die sich in einer außerordentlichen Notlage befinden, wenn sie der Gewerkschaft mindestens zwölf Monate angehören und während dieser Zeitsatzungsgemäße Beiträge geleistet haben.
2. Gesuche um Unterstützung bei außerordentlicher Notlage sind zusammen mit der Schilderung der Notlage und der Familienverhältnisse schriftlich mit dem Mitgliedsausweis beim zuständigen Ortsvorstand einzureichen. Über den Antrag hat der Ortsvorstand in seiner nächsten Sitzung eine Entscheidung zu treffen.
3. Die Erledigung der Anträge muss nach den Anweisungen des Vorstands erfolgen. Der Höchstbetrag dieser Unterstützungsart wird vom Vorstand bestimmt.



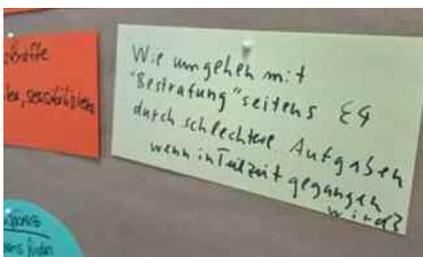
MIX & MATCH

Erstes Teilzeit-Forum

Anfang April, fand im Auditorium in Möhringen das erste Teilzeit-Forum für SekretärInnen, SachbearbeiterInnen und Beschäftigte in der Produktion statt. Diese Veranstaltung wurde auf Initiative des Ausschusses Frauenförderung und Gleichstellung ins Leben gerufen. Damit gab es erstmals die Möglichkeit, Tandem-PartnerInnen zu finden, um sich gemeinsam als Teilzeit-Tandem auf in Vollzeit ausgeschriebenene Stellen zu bewerben. Unter den 43 Teilnehmenden waren auch mehrere Männer.



Speed-Dating!
Anregender Austausch im Stehkreis und Feedbacks



Zu Beginn berichtete Sonja Paulus von ihren Erfahrungen als Teil des E4-Tandems mit Urte Siegel (HRD/GC) im Global Assignment Management Compliance & HR Development.

E4-Tandem

Beide Tandem-Hälften bearbeiten unterschiedliche Themen und haben persönlich zugeordnete MitarbeiterInnen. Ihre Arbeitszeit mit 22 bzw. 25 Wochenstunden legen beide auf die Vormittage. Der Vorteil liege in der intensiveren Zusammenarbeit während der gemeinsamen, aber kürzeren Zeit. Für beide gibt es denselben Teamleiter-Vertreter.

Pro Woche findet jeweils ein Termin des Tandems mit dem Vorgesetzten und dem Team statt. Themen werden untereinander zugeordnet und weitergegeben, wenn eine Ansprechpartnerin nicht da ist. NAVI und LEAD-Gespräche werden jeweils einzeln mit den Gesprächspartnern geführt.

Erfahrungen

Sonja Paulus empfindet es als wichtig, Aufgaben und Verantwortung abgeben zu lernen und z.B. abweichende Meinungen und Aussagen zu akzeptieren, die in Vertretung zum eigenen Thema durch die Tandempartnerin gemacht wurden. Ebenfalls wichtig: den Mitarbeitern Vertrauen schenken und ihnen Freiräume lassen.

Austausch und Kommunikation sind extrem wichtig! Aus ihrer Erfahrung werden Kolleginnen und Kollegen auch zu Freun-

den, es findet ein fließender Ideenaustausch statt. Voneinander lernen ist einer der vielen positiven Effekte des Jobsharing. Für sie war anfangs beides neu: die Arbeit in Teilzeit und Jobsharing. Bei Teilzeit müsse man lernen, Themen abzutreten und Jobsharing bedeute Erleichterung, weil jemand anderes weitermache, wenn man nicht da sei.

Beschäftigtenperspektive

Aus dem Team von Sonja Paulus ergänzte Ileana Cornehl (Sachbearbeiterin in Jobsharing mit einer Kollegin, die aktuell in Elternzeit ist) Informationen aus Sicht der Mitarbeiterin eines Führungs-Tandems in Jobsharing. Beide arbeiteten in Teilzeit mit 18 bzw. 25 Stunden pro Woche. Ihre Arbeitstage waren unterschiedlich, mittwochs waren beide einen halben Tag gemeinsam im Büro. Wichtig sind z.B. Team-Rekos und gemeinsame Termine. Die Mischung von jeweils festen Aufgaben und abzuarbeitenden Checklisten für beide hat sich als gute Lösung herausgestellt, die Aufgabenteilung ist Absprache-sache. Dabei sei Flexibilität sehr wichtig!

“Speed-Dating”

Die Organisatorin und Moderatorin Angela Lechner vom Global Diversity Office führte durch den sehr informativen und erfolgreichen Vormittag. Alle TeilnehmerInnen hatten die Gelegenheit, sich in mehreren „Speed-Dating“-Gruppen kennenzulernen und auszutauschen und eventuell auch schon geeignete Tandem-PartnerInnen zu finden.

Sudoku

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

Bei der anschließenden Diskussionsrunde gab es interessante Statements und Erfahrungsberichte: „Teilzeit wird immer noch belächelt und vergällt“, „Gut, dass Job-Sharing jetzt mehr kommuniziert wird“, „Die meisten Vorgesetzten würden Job-sharing nicht aktiv verhindern – aber versuchen, darum herum zu kommen“.

trachtet, bei 2x20 Stunden in Teilzeit-Job-sharing würde die Rechnung plötzlich nicht mehr aufgehen.

Verbesserungsbedarf

Beim Thema „Mobiles Arbeiten“ läuft es aus Sicht der TeilnehmerInnen noch nicht ganz rund. Es wurde angemerkt, dass die Daimler Bank vor ca. 2 Jahren Führungskräfte verpflichtet habe, mindestens einen Tag pro Woche mobil zu arbeiten. Ihre Akzeptanz für „Mobiles Arbeiten“ auch auf Mitarbeiterebene sei dadurch gefördert worden.

Das Thema erhitze die Gemüter und kritische Bemerkungen wurden geäußert. Beispiele:

☹ „Ich ärgere mir die Krätze an den Hals, wenn Mitarbeiterinnen in Teilzeit/ Home Office Protokolle ihrer Tätigkeiten abliefern müssen“

☹ „Die dauerhafte „Betüddelung“ des Vorgesetzten ist kein Ablehnungsgrund für mobiles Arbeiten“.

Abschließend teilte Angela Lechner mit, dass es in Zukunft neben weiteren Veranstaltungen auch eine virtuelle Unterstützung auf der Suche nach geeigneten Stellen und Tandem-PartnerInnen geben werde.

Der IG Metall-Betriebsrat unterstützt Veranstaltungen wie diese und ist überzeugt, dass sie der richtige Weg sind, um die Forderung nach **Vereinbarkeit von Arbeit & Leben** zu erreichen.

Forderungen aus den Runden

- eine Infoveranstaltung zu Jobsharing speziell für Führungskräfte
- Gezielte Ansprache der Führungskräfte auf Jobsharing durch den Personalbereich (HR)
- Einrichtung einer transparenten Plattform
- Einführung einer Teilzeitquote

Kritisch angemerkt wurde, dass zwar in Stellenbeschreibungen oft der Hinweis „...ist auch teilzeitgeeignet...“ stehe, dieser aber oft nur pro forma wäre. Die Folge seien Absagen, weil eine Vollzeitstätigkeit nicht möglich sei.

Als schwierig stelle sich manchmal das Thema Verfügbarkeit dar. Hier gab eine der Teilnehmerinnen einen wertvollen Tipp: „Statt *„Ich bin nur in Teilzeit“* sage ich: *„Ich kann Ihnen Montag bis Donnerstag Termine anbieten“*“. Weiterer Kritikpunkt: 40-Stunden-Verträge würden bei Vollzeitbeschäftigten wie 35 Stunden be-

Wie gehts weiter?



Job Sharing Community

Ab Juli 2017 gibt es eine Job Sharing Community in einem speziell hierfür eingerichteten **SharePoint**, um die Suche nach Tandem-PartnerInnen zu erleichtern. Für die Ebene 4 gibt es bereits die **E4-Community-Plattform**.

Forum Teilzeit 2017

Montag, 10.7.2017

09:00 bis 12:00 Uhr
in Untertürkheim, Conference Center für E4 und SB mit PV44

Wiedereinstiegscoaching

Montag, 20.11.2017

09:00 bis 16:30 Uhr
in Esslingen, Gebäude Roser
Anmeldung über eTrain oder
✉ angela.lechner@daimler.com

Gala | 50 Jahre Daimler und IG Metall – dazu gratulieren auch Vorstand Ola Källenius (li) und Betriebsrätin Monika Tielsch.



Fotos: Betriebsrat Daimler AG

Horst Niessner feierte am 12. Mai 2017 mit vielen Kolleginnen und Kollegen gemeinsam das Betriebsjubiläum. Das Besondere: es ist sein 50-jähriges Betriebs- UND IG Metall-Jubiläum.

Ich hatte bei Daimler mit allem zu tun, was Orange ist, und 'ne weiße Farbe hat

Abende mit der IG Metall-Jugend im Sindelfinger Gewerkschaftshaus. „Ich war immer überzeugter IG Metalller und bin es noch.“

Es kracht überall auf der Welt

Nach der Ausbildung ging es ziemlich schnell auf die andere Seite vom Zaun. Ab 1971 war er im Versuch, damals in Bau 16, tätig. Dort hat er die erste Arbeit an Crash-Fahrzeugen miterlebt. „Das war die Zeit, als die Fahrzeuge noch mit Raketen auf Tempo gebracht wurden.“ – Kaum zu glauben, aber die Besucher der Jubiläumsfeier können sich in alten Filmaufnahmen von dem überzeugen, was ihr erfahrener Kollege berichtet.

„Ich habe seit '71 mit allem zu tun, was Orange ist und 'ne weiße Farbe hat“, erzählt er verschmitzt lächelnd. In der Entwicklung wissen viele Kolleginnen und Kollegen, was hinter dieser Aussage steckt, aber seine Interviewpartnerin aus dem Werk 50 ist erstmal verwirrt. Horst Niessner lacht und erläutert: „Das heißt, ich habe immer im Versuch gearbeitet – unsere Versuchsfahrzeuge sind in den beiden Farben lackiert.“ Die Crash-Fahrzeuge sind Orange und die KPA-Fahrzeuge, d.h. die Fahrzeuge für die Karosserieprüfanlage, haben eine weiße Lackierung.



Bella Italia | Horst Niessner (ganz rechts) mit seinen Kollegen auf Versuchsfahrt in Italien im Jahr 1996.

Der Betriebsrat bedankt sich bei allen Jubilaren für 25-jährige und 40-jährige Betriebsangehörigkeit und für ihre erbrachten Leistungen in dieser langen Zeit! Unseren einzigen 50er Jubilar auf der letzten Jubiläumsfeier möchten wir euch etwas genauer vorstellen:

1967 ist Horst Niessner mit 15 Jahren als Azubi zu Daimler gekommen. Seine Ausbildung hat er als Kfz-Schlosser im Werk 50 gemacht. In der Lehrwerkstatt wurden zu der Zeit noch Fahrzeuge für die Werksangehörigen repariert. „Damals habe ich viele VWs und DKWs gesehen“, erinnert sich der Jubilar. „Die allerwenigsten Fahrzeuge die damals reinkamen, waren Mercedes“. Ob die Ursache dafür war, was sich die Leute leisten konnten oder ob es an der Qualität der Autos lag, möchte er nicht beurteilen.

Mit seinem Eintritt in den Betrieb ist Horst Niessner auch gleich in die IG Metall eingetreten. Ganz selbstverständlich findet er das und erinnert sich noch gerne an die

Und dabei ist er ordentlich herumgekommen. Versuchsfahrten führten ihn nach Laredo in den USA, Nardo in Süditalien und auf den Mont Ventoux in Südfrankreich.

Horst Niessner

Wir Sindelfinger sind immer gut zusammengestanden!

Der Versuch hat viel zu bieten

In der Forschung und Entwicklung hatte Horst Niessner über die Jahre dann verschiedene Stellen inne, ist dabei dem Versuch aber immer treu geblieben: Beim Aufbau der Crash-Fahrzeuge wurde ihm die Karosserie hingestellt und er hat sich dann die fehlenden Teile in der Montage zusammen gesucht. „Das waren noch andere Zeiten“, lächelt er.

Auch im Heidedauerlauf war er aktiv und kennt Schlechtwetter- und Schüttelstrecke live. Vieles von dem, was früher noch draußen gemacht wurde passiert inzwischen auf den Anlagen in Bau 20/3.

In 50 Jahren Unternehmenserfahrung kommen eine Menge gute Geschichten zusammen. Wie seine Erlebnisse bei den Filmaufnahmen in Berlin. Oder als er beim Panzerwagenschießen durch das BKA in Bonn als Betreuer für das Fahrzeug dabei war.

Nicht alles war so aufregend, aber seine Arbeit hat ihm immer Spaß gemacht. Das erkennen auch seine Vorgesetzten und Kollegen. „Er ist ein guter Mitarbeiter, einer der besten“, sagt Carsten Rempp, Meister Crashfahrzeugumbau, ohne Zögern.

Vom Bau 16 in der Schwertstraße zog er mit der Abteilung 2000 in den Bau 50, wo er auch heute noch tätig ist. Sein Beruf ist die Vorbereitung, Betreuung, Zwischen-

und Endzerlegung von Heidedauerlauf-Fahrzeugen. „Ich fand es gut, dass ich in meinem Job immer handwerklich gefordert war. In den Grundzügen hat sich das Geschäft dabei in den letzten 50 Jahren nicht geändert. Ich bin immer noch ein Schrauber.“

Technisch hat sich in den Jahren bei Daimler allerdings so einiges verändert. Die kontinuierlich zunehmende Zahl von Sicherheitstests, neue Anforderungen sowie andere Entwicklungsinhalte machten es erforderlich, die Prüfverfahren auf den neuesten Stand der Technik zu bringen. Entsprechend wurde im November 2016 das neue Technologiezentrum Fahrzeugsicherheit eingeweiht und mit der Aufgabe der alten Crash-Halle in Bau 16 sind auch die Kollegen wieder umgezogen – die Anlage, an der Horst Niessner tätig ist verbleibt aber im Bau 50. Die Umstrukturierungen und Veränderungen bringen ihn aber nicht aus der Ruhe. „Ich drehe immer noch die Schrauben rechts rum rein und links rum wieder raus – da können sie die Strukturen ändern, so viel sie wollen.“ Dass die Arbeitsverdichtung über die Jahre immer weiter zugenommen hat, fühlt man allerdings auch in seinem Bereich.

Engagiert und aktiv – über den Daimler hinaus

Wichtig war Horst Niessner auch immer, sich für gute Arbeitsbedingungen stark zu machen. Sein Engagement wurde auch von seinen Kollegen geschätzt und sie



Streikhelfer | Horst Niessner betreute beim großen Streik um die 35-Stundenwoche die umliegenden Streiklokale.

wählten ihn 1984 kurzerhand zum Vertrauensmann, eine Tätigkeit, die Horst Niessner über 30 Jahre mit Leib und Seele ausgefüllt hat. Gesehen hat er sich dabei immer als Dienstleister für seine Kollegen. Auch bei der Gewerkschaft hat er viel erlebt: „Im großen Streik 84‘ um die 35-Stunden-Woche habe ich die Streiklokale betreut. Und bei den Streiks in den 70er Jahren kann ich mich noch daran erinnern, wie wir das Geld in Schuhkartons von der Gewerkschaft gebracht bekommen haben und es den Leuten bar ausgezahlt wurde. Das war ganz schön beeindruckend, was da an Bergen von Bargeld lagen.“

An andere Demonstrationen erinnert er sich ebenfalls noch lebhaft: 400.000 waren sie zu Kohls Zeiten in Bonn und auch die Großkundgebung in Köln zum Jugendarbeitsschutzgesetz bleiben in Erinnerung. „Ich war bei jedem Warnstreik dabei, das gehört dazu. Wir Sindelfinger sind immer gut zusammengestanden“. Das ging über Arbeit und Veranstaltungen hinaus. Die IG Metall-Gruppe traf sich auch privat und es entstanden viele, langjährige Freundschaften.

Nach seiner Arbeitszeit möchte Horst Niessner sich weiter engagieren, nichts tun kommt für ihn nicht in Frage. Als einer von vier stellvertretenden Bürgermeistern in Eutingen im Gäu für den Ortsteil Göttelfingen, langjähriges Mitglied des Gemeinderats Eutingen, Mitglied des Ortschaftsrats Göttelfingen und Schöffe am Gericht in Horb hat er sich entsprechende Aufgaben schon gesucht, die er auch beim Eintritt in die Rente noch fortführen kann. „Und wenn das nicht reicht, halten mich meine Hühner auf Trab.“



Horst Niessner

“ Ich bin immer noch ein Schrauber “

Stefanie Hälker, TF/BMP
Projekt-Einreicherin



Ein tolles Gefühl | „Ich habe schon einmal einen ProCent-Antrag eingereicht, der aber leider abgelehnt wurde. Umso mehr freut es mich, dass es dieses Mal geklappt hat. Wenn einem ein Projekt besonders am Herzen liegt, sollte man die Gelegenheit auf jeden Fall nutzen – der Prozess ist ganz unkompliziert und es lohnt sich! Es ist einfach ein tolles Gefühl mitzuentcheiden, was mit seiner ProCent-Spende passiert. Meine Meisterei und ich sind froh, dass wir durch unser Engagement die Stiftung Hilfe für kranke Kinder der Uni-Kinderklinik Tübingen bei ihrer wichtigen Arbeit unterstützen konnten.“

ProCent – Hilfe für kranke Kinder

Ein kleines Gerät für kostbare Zeit mit d

Paluna unterstützt und versorgt Familien mit unheilbar kranken Kindern. Dank des ProCent-Zuschusses in Höhe von 6.000 Euro kommt das Team seinem Ziel ein Stückchen näher: die bestmögliche Behandlung und Begleitung schwerstkranker Kinder. Ein mobiles Blutanalysegerät ermöglicht jetzt die Auswertung von Blutproben vor Ort und hilft dadurch, kostbare Zeit zu sparen.



Das lange Warten ersparen | Dr. Astrid Kimmig (2.v.r.), die Ärztliche Leiterin des Dienstes und ihr Team freuen sich darüber, dass sie den Familien dank des Geräts Fahrzeiten und langes Warten auf die wichtigen Blutwerte ersparen können. „Durch das schnelle Ergebnis können wir direkt beim Hausbesuch notwendige Anpassungen in der Therapie vornehmen“, erklärt Kimmig. „Das ist sehr erleichternd und hilfreich für die Kinder und ihre Familien.“

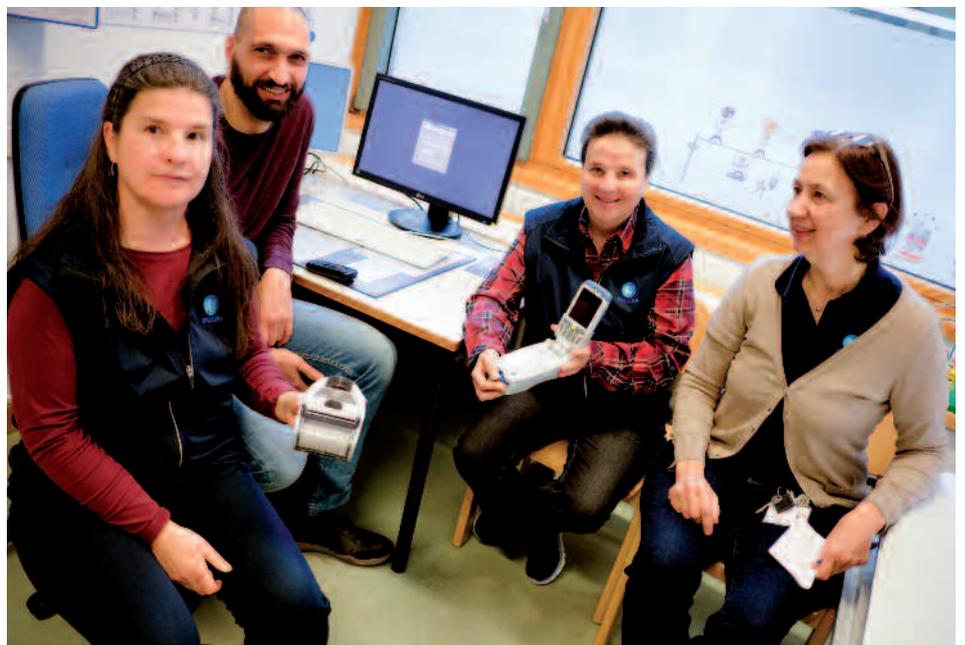
Wenn ein Kind an einer unheilbaren Krankheit leidet ist das eine extreme Belastung für alle Beteiligten. Die betroffenen Familien wollen in dieser Situation so viel Zeit wie möglich Zuhause verbringen. Seit April 2016 versorgt das Palliativteam Tübinger Uni-Kinderklinik deshalb schwerkranke Kinder und Jugendliche. Dadurch kann auf belastende und zeitintensive Krankenhausaufenthalte verzichtet werden.

Das Paluna-Team begleitet die Familien, gibt Sicherheit und unterstützt in Krisensituationen. Mit Hausbesuchen und einer Erreichbarkeit rund um die Uhr ermöglichen sie den Patienten ein selbstbestimmtes Leben in vertrauter Umgebung.

Dabei begleitet das Team die Kinder sowohl über viele Jahre hinweg als auch intensiv in den letzten Lebenswochen.

Für kleine Patienten

Um die Arbeit der Ärzte zu vereinfachen und vor allem zu beschleunigen, benötigten sie für ihre Hausbesuche ein mobiles Blutanalysegerät. Die vor Ort entnommenen Blutproben müssen damit nicht immer erst in das Labor der Tübinger Kinderklinik gefahren werden, sondern können direkt ausgewertet werden. In gerade einmal 35 Sekunden liefert das Gerät zuverlässige Ergebnisse zu allen notwendigen Werten, die wichtig sind, um den Zustand der Kinder beurteilen zu können.



Mehr erfahren

Universitätsklinik für Kinder- und Jugendmedizin
 SAPV-Team PALUNA
 Hoppe-Seyler-Str. 1
 72076 Tübingen
 Telefon: 07071 29-81375
 Fax: 07071 29-25113

E-Mail: paluna@med.uni-tuebingen.de
 www.medizin.uni-tuebingen.de/kinder



er Familie!

Außerdem reicht für die Auswertung bereits eine sehr geringe Menge Blut, zum Beispiel aus den Fingern der kleinen Patienten. Damit erspart das Gerät den Familien Fahrzeiten zur Klinik und langes Warten auf die wichtigen Blutwerte – es können jetzt direkt beim Hausbesuch notwendige Anpassungen in der Therapie vorgenommen werden.

Gemeinsam | Die gesamte Meisterei von Antragstellerin Stefanie Hälker aus TF/BMP steht hinter dem Projekt und hat den gesamten Prozess bis zur Genehmigung des Antrags gespannt mitverfolgt. Aus diesem Grund sind IG Metall-Vertrauensmann Wolfgang Stahl und die Kollegen Johannes Fahrner und Robin Trunte in Vertretung für das ganze Team sehr gerne nach Tübingen gefahren. Über die persönliche Spendenübergabe haben sich Dr. Astrid Kimmig und das Paluna-Team sehr gefreut.

vorne von links: Wolfgang Stahl, Frau Dr. Astrid Kimmig (Ärztliche Leitung Team Paluna), Johannes Fahrner, hinten: Robin Trunte



Teamspirit | Gemeinsames Engagement vermittelt ein tolles Gefühl. Die Kolleginnen und Kollegen aus der Meisterei TF/BMP durften es erfahren.



Fotos: Betriebsrat Daimler AG



ProCent-Koordinatoren des Betriebsrats

Haben auch Sie ein Projekt, das Ihnen am Herzen liegt und eine finanzielle Unterstützung verdient hätte? Dann nehmen Sie bitte gleich mit einem unserer Koordinatoren Kontakt auf.



Uwe Becker
 Tel. 76940



Sünke Lepple
 Tel. 41115



Andrea Herty
 Tel. 2205

@procentsifi



Doppelt genäht, hält besser | Nach dem erfolgreichen Praktikum durfte Abdallah Kherbin seine Ausbildung als Fahrzeuginnenausstatter beginnen

Eine Chance für Abdallah

Wir als Jugendvertretung setzen uns sehr für die Integration von Flüchtlingen ein. Deutschlandweit wurde im letzten Einstellungsjahr insgesamt ca. 23 jugendlichen Flüchtlingen die Chance auf eine Ausbildung bei Daimler ermöglicht. Unter ihnen ist auch Abdallah Kherbin, der bei uns im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen den Weg zur beruflichen Ausbildung geschafft hat. Er absolviert momentan das erste Ausbildungsjahr zum Fahrzeuginnenausstatter. Hier wollen wir Jugend- und Auszubildendenvertreter nun die bewegende Geschichte unseres Kollegen erzählen.

Abdallah ist 24 Jahre alt. Er wurde 1993 in der Hauptstadt von Syrien, Damaskus, als jüngstes von fünf Kindern geboren. Abdallah ist seit ungefähr zweieinhalb Jahren in Deutschland. Im Dezember 2012 begann seine Flucht. „Ich bin geflüchtet, bevor ich 18 geworden bin, denn ab da muss man in Syrien zur Armee und das hätte bedeutet, dass ich hätte kämpfen müssen“, erklärt er uns. Von seiner Familie erfuhr er, dass die Armee über ein Jahr nach ihm gesucht

hat um ihn einzuziehen, doch zu der Zeit befand er sich schon auf der Flucht. Bevor Abdallah flüchten musste hat er in seiner Heimat die Fachhochschulreife erworben und nebenher als Aushilfe in einer Zahnarztpraxis gejobbt.

Flucht aus Syrien

Den Grund für seine Flucht beschreibt uns Abdallah so: „2011 begann der Bürgerkrieg. Ab da an musste ich flüchten, weil ich nicht in der Armee gegen das eigene Volk kämpfen wollte. Zuerst habe ich versucht in den arabischen Ländern zu bleiben, doch da war der Weg schwer. Ich war ungefähr zwei Jahre dort. Oft war es so, dass ich dort verstoßen worden bin, weil ich ein syrischer Flüchtling war. Das war einfach nicht der richtige Weg für mich. Ich habe mich dazu entschlossen, mit dem Boot über die Grenze zwischen Tunesien und Libyen zu flüchten.“ Tausende Flüchtlinge leben in Elendsvierteln in den Städten Saudi-Arabiens. Sie versuchen mühsam, sich als Tagelöhner über Wasser zu halten.

Abdallah Kherbin

„Ich wollte nicht gegen das eigene Volk kämpfen.“

Mit dem Boot nach Europa

So machte sich Abdallah auf nach Europa: seine Reise dauerte 48 Stunden mit einem Boot, das 150 Passagiere beförderte. Nachdem sie auf der Insel Lampedusa gestrandet waren, wurden sie mit einem Flugzeug nach Rom gebracht.

Abdallah hatte damals ein paar Bekannte, die mitgereist waren. Er hatte überlegt sich ein neues Leben in Frieden und Freiheit aufzubauen, wo er Menschen kannte, Vertraute hatte. Er wusste, dass ein paar von ihnen in Skandinavien leben, doch der Weg war weit.

In Kopenhagen verbrachte er circa sechs bis sieben Monate. Dort konnte er zur Schule gehen und lernen. Doch dann kam die Abschiebung. Abdallah wurde von Polizisten abgeführt und musste 20 Tage in Abschiebehaft verbringen.

Dann musste er mit dem Flugzeug zurück nach Italien. Am Flughafen wäre er dann erneut ein paar Tage ins Gefängnis gekommen, da es keine anderen Wohnmöglichkeiten gab. Doch er entschied sich, weiter zu flüchten. Er bekam seine Papiere zurück und übernachtete ein paar Nächte unter freiem Himmel. Zu dem Zeitpunkt war Abdallah 21 Jahre alt. Dann entschloss er sich, nach Deutschland zu flüchten. Dort sah er die einzige Chance, Hilfe zu bekommen. Er fuhr mit dem Zug los. Als er in Frankreich war, wurde er erneut von der Polizei festgenommen und musste drei Tage ins Gefängnis. Als er frei kam fuhr er von Straßburg nach Karlsruhe. In Karlsruhe hat er sich dann im Juni 2014 gemeldet und wurde registriert.

Ankunft in Deutschland

Von dort hat er einen Transfer nach Böblingen bekommen. Er wurde dann in eine Flüchtlingsunterkunft in Malmshiem gebracht. Doch auch hier war der Weg anfangs schwer. Durch die lange Reise in Europa war er schon registriert und die Behörden wollten anfangs die Geschichte nicht glauben. Doch nach Rücksprachen mit den Behörden in Italien, Schweden und Frankreich fanden sie heraus, dass Abdallah die Wahrheit er-

zählte und er bekam eine Aufenthaltsgenehmigung. In Malmshiem bekam er die Chance, an einem kostenlosen Deutschkurs teilzunehmen.

Später nahm er dann am Unterricht der Gottlieb-Daimler Schule teil. Von 7 Uhr bis 13 Uhr lernte er dort und ging danach zum Deutschkurs in die Volkshochschule, um seine Sprachkenntnisse zu verbessern. Dies machte er sechs Monate lang, wodurch auch sein Deutsch besser geworden ist.

Im Anschluss bekam er ein Angebot der Arbeitsagentur für ein Brückenpraktikum im Werk Sindelfingen. Er arbeitete 14 Wochen lang in der Montage S-Klasse in Gebäude 46 und seine Kollegen waren sehr zufrieden mit ihm, da er die Stationen bereits nach kurzer Zeit beherrschte.

Neuaufbau

Der Tag war aufgeteilt in vier Stunden arbeiten und vier Stunden Deutschkurs. Er lernte vier Stationen in seinem Bereich kennen. Am Ende des Praktikums gab es die Chance, eine Bewerbung zu schreiben und sich auf eine Ausbildungsstelle zu bewerben. Er durfte ein Praktikum bei den Fahrzeuginnenausstattungen machen. Nach dem erfolgreich absolvierten Praktikum konnte er nun seine Ausbildung starten. Dies wurde vom Unternehmen nach der GJAV-Forderung an der Betriebsräteversammlung 2015 nach 50 zusätzlichen Ausbildungsplätzen ermöglicht. Er hat eine Wohnung in Magstadt gefunden und macht gerade seinen Führerschein. Zu Beginn der Ausbildung war Abdallah noch ängstlich, ob er das alles schaffen kann. Mittlerweile hat er sich eingelebt und traut sich mehr zu. „Für meine Zukunft wünsche ich mir, meine Ausbildung erfolgreich abzuschließen und danach eine Festanstellung zu bekommen. Es wird zwar noch dauern, bis ich das Vergangene verarbeitet habe, aber ich werde mein Bestes geben und möchte mir hier gerne ein neues Leben aufbauen.“

Wir JAVler danken Abdallah, dass er uns an seiner Geschichte teilhaben ließ und den Mut hat, so offen damit umzugehen. Wir wünschen ihm für seine Zukunft alles Gute.

SPLITTER

COOL | Am Rande der Daimler-Hauptversammlung konnte der Sindelfinger Betriebsratsvorsitzende **Ergun Lümalı** noch etwas für die Jugend erreichen: Finanzvorstand **Bodo Uebber** versprach für innovative Projekte in der Sindelfinger Ausbildung eine finanzielle Unterstützung. Ein kleiner Beitrag aus seinem finanzkräftigen Bereich für große Projekte.



Angekommen | Ismail Özkan (re), der stellvertretende Vorsitzende der JAV, ist überzeugt, dass Abdallah seinen Weg gehen wird. Die gesamte Jugendvertretung wünscht ihm alles Gute.

Abdallah Kherbin

“Es wird zwar noch dauern, bis ich das Vergangene verarbeitet habe, aber ich werde mein Bestes geben“

Sommerzeit - Lesezeit



Fotos: Betriebsrat Daimler AG

10 Bücher zu gewinnen

Am Strand oder Badesees hat man endlich Zeit, sich in einen fesselnden Roman zu vertiefen. Das BRENNPUNKT-Redaktionsteam empfiehlt euch den spannenden Science-Fiction Thriller „Der Circle“ von Dave Eggers. Für alle, die keine Leseratten sind: Der Roman wurde mit Emma Watson und Tom Hanks verfilmt und kommt dieses Jahr ins Kino.

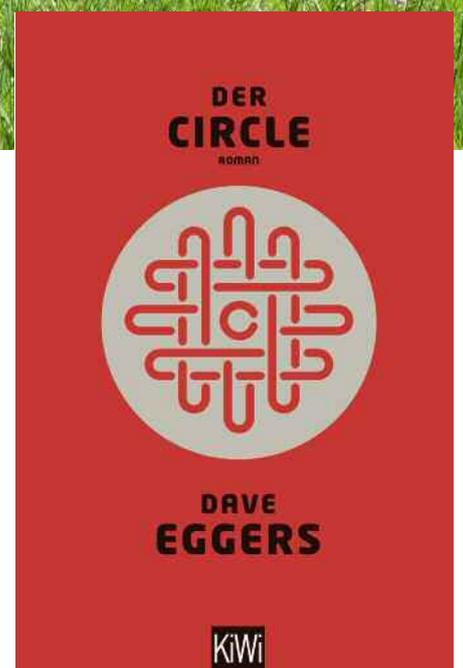
Das Buch handelt von der hippesten Firma der Welt. Beim „Circle“, einem freundlichen Internetkonzern mit Sitz in Kalifornien, der die Geschäftsfelder von Google, Apple, Facebook und Twitter geschluckt hat, indem er alle Kunden mit einer einzigen Internetidentität ausstattet, stürzt sich Mae voller Begeisterung in ihre neue Arbeit. Sie wird zur Vorzeigemitarbeiterin und treibt den Wahn, alles müsse transparent sein, auf die Spitze. Doch eine Begegnung mit einem mysteriösen Kollegen ändert alles ...

Wir finden: Ein packendes Buch über eine bestürzend nahe Zukunft, das uns ganz neu über die Bedeutung von Privatsphäre, Demokratie und Öffentlichkeit nachdenken lässt.

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Wir verlosen 10 Exemplare des Romans unter allen die uns bis zum **10. Juli 2017** das Lösungswort des Kreuzworträtsels an br-sifi-kommunikation@daimler.com zusenden.

Ihre Daten (Vorname, Name und E-Mail-Adresse) werden nur zur Abwicklung Ihrer Teilnahme am Gewinnspiel verwendet. Ihre Daten werden absolut vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben und nach Durchführung des Gewinnspiels gelöscht. Betriebsräte, Beschäftigte des Betriebsrats und hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall sind vom Gewinnspiel ausgeschlossen.



Wir bedanken uns beim Verlag Kiepenheuer & Witsch, der uns die Exemplare zur Verfügung stellte.

www.kiwi-verlag.de/

BRENNPUNKT - Sommertätzel

1. Oberbürgermeister von Sindelfingen
2. Ministerpräsident von BaWü
3. Neu gewählter Präsident Frankreichs
4. Dachverband der deut. Gewerkschaften
5. Größter Arbeitgeber in BaWü
6. SPD-Kanzlerkandidat
7. IG Metall-Magazin im Werk Sindelfingen
8. Hölderlin Stadt in BaWü
9. Höchste Erhebung in BaWü
10. Erster Nationalpark in BaWü
11. Bekanntes Mittelgebirge in BaWü (am Nördlinger Ries)
12. Zweitgrößte Stadt in BaWü
13. Industriestadt am Neckar
14. Deutschlands größter Freizeitpark
15. VK-Leiter
16. BR Fachausschussvorsitzender Personal
17. 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
18. BR Fachausschussvors. Bildung und Qualifizierung
19. Vors. der Jugend- und Auszubildendenvertretung
20. Stellv. Vorsitzender des Betriebsrats
21. "Herrgottsbeiserte" in der schwäbischen Küche
22. Vorsitzende des Koordinationsausschusses für RD
23. BR ProCent-Koordinator

Lösungswort an

br-sifi-kommunikation@daimler.com

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



zum Schluß



WerkStadt-Lauf 2017

Starke Leistung 1 | Der Kommunikationsbereich des Betriebsrats war beim diesjährigen WerkStadt-Lauf im Mai gut vertreten. Unsere Mädels gaben alles und kamen am Sindelfinger Marktplatz erschöpft, aber zufrieden ins Ziel.

Die **BRENNPUNKT-**Redaktion gratuliert.

[Anm.d.Red. Nicht bestätigten Quellen zufolge, sind sie dabei locker am Standortverantwortlichen Michael Bauer und Personalchef Uwe Braun vorbeigezogen]



SPLITTER



Starke Leistung 2 | Bei der Eröffnung der Zukunftswerkstatt lernten viele Azubis neue Technologien kennen...

... und Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı stellte sein sportliches Talent unter Beweis: Ausgestattet mit einer Virtual Reality Brille, schwang er sich auf das dazugehörige Gerät und machte dabei eine ziemlich gute Figur!

Fahrbörse auch online! #fahrbörse
Mitarbeiterportal/Portalcode

fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	Horb am Neckar	Planquadrat	Normal-/Gleitzeit	Kosak, Vladislav	78747	
S, B	Pforzheim (Süd)	Smart Areal	Normal-/Gleitzeit	Hildebrandt, Ralf		
S, B	Aichelberg	Tor 1, 9, 10	A-Schicht	Hahn, Vitali		0176 - 94919234
S, B	Bad Urach / Metzingen	Tor 1, 5, 9, 10	A-Schicht	Jakupovic, Fikret		0157 - 51551118
S, B	Esslingen und Umg.	Tor 5, 7, 9, 10	B-Schicht	Yusuf, Ergün		0178 - 9208910
S, B	Hechingen/Bisingen und Umgebung	Tor1	B-Schicht	Dirksen, Alexander		0152 - 21795000
S, B	Neuffen – Nürtingen	Tor 9, 10	A-Schicht	Sevgt, Gelik	46011	
B	Pforzheim	Tor 9, 10	A-Schicht	Altmann, Heinrich	85440	07231 - 69154
S, B	Pforzheim Nord	Tor 7	Normal-/Gleitzeit	Notz, Egon	41850	07237 - 442146
S, B	Reutlingen	Hulb	Normal-/Gleitzeit	Hengge, Isabell		0171 - 2 9820222
S, B	Rotfelden	Tor 9, 10	B-Schicht	Schies, Roland	78535	0176 - 47256287
B	Rottenburg	Tor 7, 9, 10	B-Schicht	Kudera, Michael		0163 - 7165458
B	Rottweil	Tor 7, Hulb	A-Schicht	Mesarosch	63167	0174 - 2127446
S, B	Schwieberdingen	Alle Tore	Normal-/Gleitzeit	La Corte, Guiseppa		0157 - 74667477
S	Stuttgart Süd	Tor 3, 14, 16, 7	Normal-/Gleitzeit	Rack, Julian	60877	0177 - 7462121
S, B	Tübingen	Tor 10	A-Schicht	Eitelbuss, Wolfgang	84221	0152 - 06587494
S	Weil im Schönbuch	Alle Tore	B-Schicht/ Normal-/Gleitzeit	Duscha, Bruno	74697	0157 71736013

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht Name

C-Schicht

D-Schicht (WE) Telefon privat/mobil

Normal-/Gleitzeit

Datum Unterschrift

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