



BRENNPUNKT

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

Liebe Leserinnen und Leser,

Der Herbst ist bei uns angekommen. Die Tage werden kürzer und die Bäume verlieren ihre Blätter. Wir hoffen, dass ihr alle wieder gut und erholt aus dem Urlaub zurückgekommen seid. Dass der Herbst durchaus reizvoll sein kann, unterstreicht die derzeit laufende, weltweit größte Kürbisausstellung im Schloss Ludwigsburg. Die Ausstellung geht noch bis zum 1. November und ist auf jeden Fall eine Reise wert. Eintrittskarten kosten 9,- €, Kinder 4.50 €

BRENNPUNKT-Tipp:
Auf jeden Fall Kamera mitnehmen!
Es gibt unendlich viele tolle Fotomotive.

www.blueba.de



Beschäftigtenbefragung 4-5
Arbeit muss zum Leben passen

Parkhaus P305 Shuttle 6-7
Busverbindungen zum Arbeitsplatz

Eins werden. Eins sein. 8-9
Teamgeist fördern



Fotos und Grafik Betriebsrat, Daimler AG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

spätestens wenn Ende September die ersten Lebkuchen und Christstollen im Supermarktregal stehen, ist der Sommer endgültig vorbei. Wir hoffen Ihr habt einen erholsamen Urlaub verbracht und startet mit uns mit neuer Energie in den Herbst. Vor uns liegen viele Themen, die wir mit viel Ausdauer vorantreiben wollen: Sicherheit und gute Perspektiven in der digitalen Arbeitswelt und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Den Auftrag dazu haben uns über 8.000 von euch in der **Beschäftigtenbefragung der IG Metall** erteilt (S. 4-5).

Auf zeitgemäße Arbeitsbedingungen achten wir von Anfang an beim **Bau der neuen Montagehalle 56**. Mit unserer Betriebsvereinbarung **Zukunftsbild Sindelfingen 2020+** haben wir im Som-

mer 2014 ein Paket an Maßnahmen vereinbart – jetzt, drei Jahre später, sieht man die Früchte unserer Arbeit. Es ist uns gelungen, die Zukunft des Standorts über das Jahr 2020 hinaus zu sichern (mehr zum Baufortschritt und dem Shuttleverkehr vom Parkhaus 305 auf S. 6-7).

Nicht nur äußerlich befindet sich unser Standort im Wandel. Der Betriebsrat hat es oft angemahnt und die Unternehmensleitung erkennt nun auch: beim Thema Führungskultur muss sich etwas tun. Zwei große Projekte zum Kulturwandel laufen derzeit bei uns am Standort:

Der Pilot **Eins werden. Eins sein**. in Montage E-Klasse und Presswerk soll den Teamgeist so stärken, dass sich der Einzelne wieder zugehörig fühlt und in der Folge auch die Anwesenheit verbessert wird (S. 8-9).

Seit **Leadership 2020** hören wir viel von „Game Chängern“ und „Leadership Principles“. Dahinter steckt ein vom Vorstand mit großem Aufwand angestoßener Prozess zum Wandel der Führungskultur im Unternehmen. Neben dem Gesamtbetriebsrat begleiten auch wir Betriebsräte hier am Standort Sindelfingen dieses Projekt von Anfang an und achten darauf, dass alle Änderun-

gen immer zum Wohle der Beschäftigten gestaltet werden (S. 10-11).

Um Verbesserung geht es auch wieder in der nächsten Tarifrunde. Im Dezember endet die Friedenspflicht und damit steht die heiße Phase zum kühlen Jahresanfang bevor. Neben einer Erhöhung des Entgelts wollen wir insbesondere das Thema **Arbeitszeit** in den Mittelpunkt stellen. Das geht nur solidarisch und gemeinsam mit einer starken IG Metall. Dabei sein lohnt sich!

Dabei sein lohnt sich auch, wenn es um die Wahlen geht. Bei der Bundestagswahl 2017 können wir als Wähler maßgeblich die Arbeitspolitik der nächsten vier Jahre beeinflussen – ob es um Rente, sachgrundlose Befristungen oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit geht. Im März 2018 stehen dann die **Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen** bei uns am Standort an (S. 12-13), deren Ausgang die Weichen für die betriebliche Politik der nächsten Jahre stellt. Nur wer von seinem Wahlrecht Gebrauch macht, kann etwas bewegen!

IG Metall-Mitglieder bekommen MEHR



Bitte beachtet auch unsere **BRENNPUNKTextra** Ausgabe (Nr.161) zu den KoA-Wahlen, die separat mit dieser **BRENNPUNKT-** Ausgabe verteilt wird

Ergun Lüimali
 Ergun Lüimali
 Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt
 Andreas Schwandt
 stellv. BR-Vorsitzender



Verabschiedung von einem Untertürkheimer Urgestein

Der Betriebsrat Sindelfingen verabschiedet **Karl Reif** in die passive Phase der Altersteilzeit. Nach 30 Jahren als engagierter Betriebsrat in Untertürkheim, unter anderem im Berufsbildungsausschuss, hat sich Karl auch jahrelang als Vertrauenskörperleiter für die Belange der IG Metall-Ver-

trauensleute eingesetzt. Von 2010 bis April dieses Jahres übte Karl das Amt des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden aus.

Für das Unternehmen und seine Vertreter war Karl oft unbequem. Für die Interessen der Belegschaft machte er den Mund auf. Er

wollte nie zuschauen, sondern anpacken und verändern.

Wir danken Karl für die gute Zusammenarbeit im Gesamtbetriebsrat und in den Gremien der IG Metall! Der Betriebsrat Sindelfingen wünscht alles Gute für den wohlverdienten Ruhestand!

SPLITTER

Sommerfest für Vertrauensleute

Eine engagierte Gruppe VKLer hat Ende Juli ein Sommerfest für alle Vertrauensleute am Standort organisiert. Alexander Ruckgaber (Mitglied der VKL) hat für das leibliche Wohl der 400 Gäste gesorgt und der Sportverein Ostelsheim hat die Bedienung und Ausgabe von Getränken übernommen sowie den Sportplatz für das Fest zur Verfügung gestellt. So konnten alle Vertrauensleute das Fest mit Familie und Freunden genießen und ein DJ sorgte für rhythmische Beats, die den ein oder anderen zum Tanzen animierte. Vielen Dank allen, die an der Organisation beteiligt waren und dieses gelungene Fest ermöglicht haben!



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-sifi-kommunikation@daimler.com

Termine

Nächste Betriebsversammlung

27. November

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



Jubiläum 2017 im Eventcenter

17. November

Inhalt

- 4-5 Beschäftigtenbefragung**
8.000 vom Standort machen mit
 - 6-7 Zukunftsbild 2020+**
Parkhaus 305 eröffnet
 - 8-9 Eins werden. Eins sein.**
Initiative zum Kulturwandel
 - 10-11 Leadership 2020**
Wandlung der Führungskultur
 - 12-13 Aufsichtsratswahlen 2018**
Kurz erklärt
 - 14-16 Daimler GesundheitsCheck**
Fit und gesund bleiben
 - 17-19 IG Metall-Vertrauensleute**
Die Ansprechpartner vor Ort
 - 20-21 Mehr Krankenhauspersonal**
Unterschriftenaktion
 - 22-23 Daimler Gastronomie**
Schmeckt das Essen - schmeckt der Job.
 - 24-25 ReTooling**
Effizienz durch Wiederverwertung
 - 26-27 Prozess Ferienbeschäftigte**
Erfahrungsbericht
 - 28-29 Let's Benz**
Sehr begehrt:
Daimler Ausbildungsplätze
 - 30-31 Israel**
Gewerkschaft international
 - 32-33 Biodiversität am Standort**
Leben ist Vielfalt
 - 34-35 Ungewöhnliche Hobbys**
Neue Serie über ungewöhnliche
Freizeitgestaltung unserer Kollegen
 - 36 Gewinner**
10 Bücher "Der Circle" verlost
- Fahrborse**
Mitfahrzentrale

Sicherheit und gute Perspektiven

8.000 Beschäftigte am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen beteiligen sich an Mitarbeiterbefragung

Sicherheit und gute Perspektiven in der digitalen Arbeitswelt, bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und Arbeitszeiten, die zum Leben passen sind wesentliche Forderungen der Beschäftigten an Politik und Wirtschaft. Zu diesem Ergebnis kommt die bislang größte Beschäftigtenbefragung Deutschlands. Mehr als 680.000 Beschäftigte aus rund 7.000 Betrieben haben sich bundesweit an der Befragung der IG Metall „Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt“ beteiligt.

Die Beschäftigten wollen mit ihren Wünschen, Sorgen und Forderungen gehört werden. Sie trauen uns als IG Metall eine Menge zu. Wer jetzt bei den Bundestagswahlen gewählt werden will, kommt an den Ergebnissen unserer Befragung nicht vorbei“, so Pierre Cocco von der IG Metall Stuttgart.

93% der Befragten sowohl bundesweit als auch am Standort Sindelfingen finden es wichtig, den Weg in die Industrie 4.0 mitzugestalten – so, wie es die IG Metall seit Jahren tut. Die Beschäftigten fragen sich, welchen Platz sie in der neuen Arbeitswelt einnehmen werden und verlangen, dass es auf dem Weg in die Arbeitsgesellschaft von

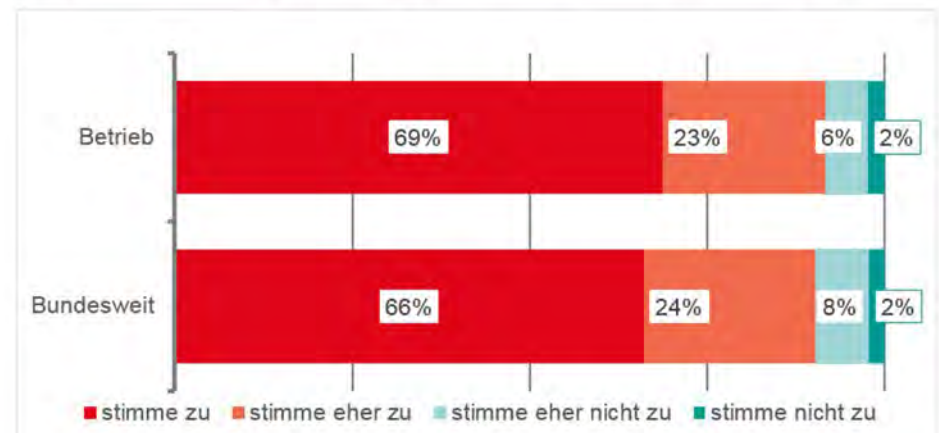
Am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen haben über 8.000 Beschäftigte ihr Votum abgegeben. „Diese hohe Beteiligung zeigt:



Wer seine Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert, braucht ein gesetzlich garantiertes Rückkehrrecht auf Vollzeit.

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	Anzahl
Betrieb	69%	23%	6%	2%	4.901
Bundesweit	66%	24%	8%	2%	

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	Anzahl
Betrieb	3.366	1.127	294	114	4.901



morgen sicher und gerecht zugehen muss. Die Umbrüche in der Arbeitsgesellschaft dürften nicht zum Abbau von Schutzrechten missbraucht werden. 94% der Befragten in Sindelfingen (97% bundesweit) wollen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch das Recht auf Abschalten durch gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeiten.

Scharfe Kritik

Der IG Metall-Sekretär für den Standort Sindelfingen Pierre Cocco kritisiert scharf, dass ein gesetzliches Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeitarbeit von der Union verhindert wurde. 90% der Beschäftigten bundesweit und sogar 92% der Befragten in Sindelfingen hatten bei der Befragung einen solchen verbindlichen Anspruch gefordert. "Die Union hat eine große Chance verpasst, den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Es ist bedauerlich, dass sich Kanzlerin Merkel bei diesem wichtigen Zukunftsthema dem Druck der Arbeitgeber gebeugt hat. Die Leidtragenden dieser kurzfristigen Politik sind vor allem Frauen."

Die Menschen wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen. Wir brauchen arbeitszeitpolitisch neue Antworten für die Arbeitsgesellschaft von morgen. Dabei ist die 35-Stunden-Woche für die große Mehrzahl der Beschäftigten die Wunscharbeitszeit und diese muss zukunftssicher gemacht werden. Wir müssen das Mantra der Arbeitgeber: Vollzeit plus Überstunden plus Flexibilität plus Leistungsdruck durchbrechen. Das sind keine Arbeitszeiten die zum Leben passen.

78% (bundesweit 85%) der Befragten in Sindelfingen sind der Auffassung, dass es gut wäre, die Arbeitszeit zeitweise absenken zu können, etwa für die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder die berufliche Weiterbildung. Dafür erwarten die Beschäftigten auch einen finanziellen Ausgleich.

Das Votum der Beschäftigten ist eindeutig: Sie setzen auf eine Umverteilung der Arbeitszeit entlang des Lebenslaufes. Dieser arbeitszeitpolitische Aufbruch kann weder durch den Einzelnen noch durch einzelne Betriebsräte durchgesetzt werden. Dazu sind verlässliche tarifliche Regelungen nötig.



Pierre Cocco
IG Metall-Sekretär

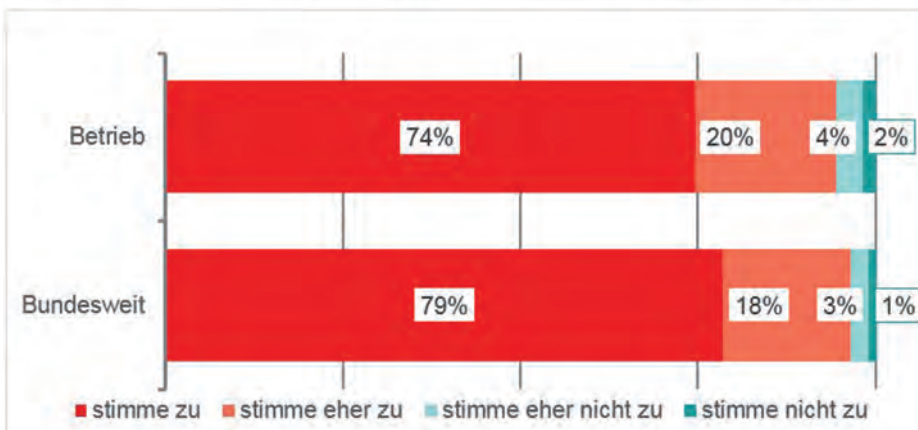


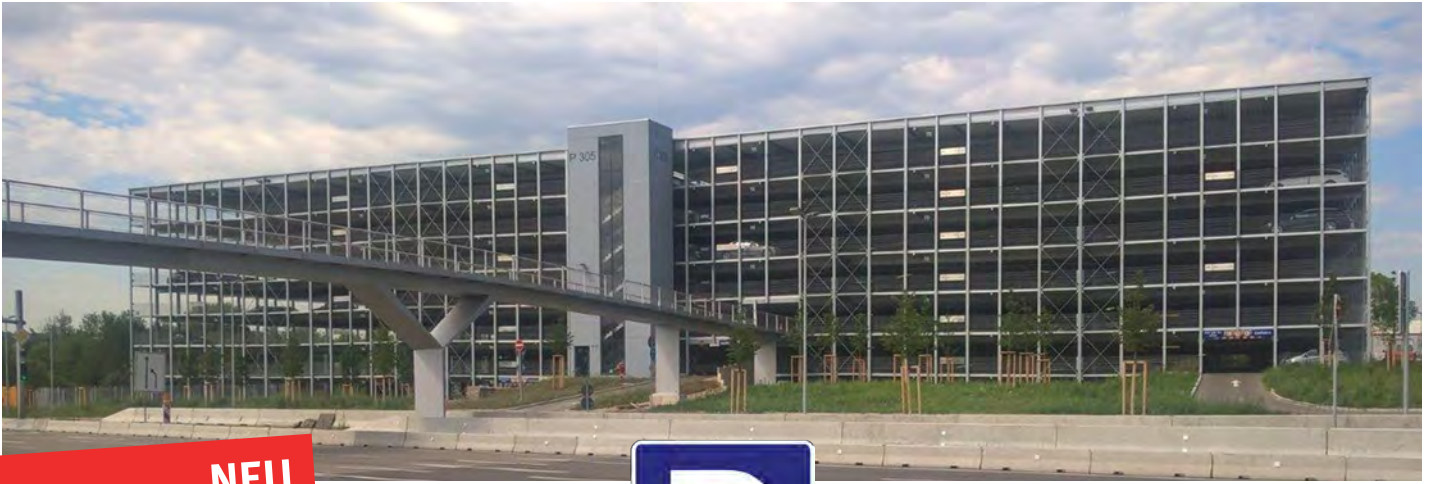
Diese hohe Beteiligung zeigt: Die Beschäftigten wollen mit ihren Wünschen, Sorgen und Forderungen gehört werden. Sie trauen uns als IG Metall eine Menge zu.

Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt.

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	Anzahl
Betrieb	74%	20%	4%	2%	4.890
Bundesweit	79%	18%	3%	1%	

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	Anzahl
Betrieb	3.643	974	180	93	4.890





NEU



Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

Mit unserer Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ haben wir im Sommer 2014 ein Paket an Maßnahmen mit dem Unternehmen vereinbart – jetzt, drei Jahre später, sieht man die Früchte unserer Arbeit: das Werk Sindelfingen wächst und wird modernisiert.

Damit ist es uns gelungen, die Zukunft des Standorts über das Jahr 2020 hinaus zu sichern.

Bauarbeiten für die neue Montagehalle 56 haben begonnen – Parkflächen P5 und P9 fallen weg

Der Startschuss für das größte Bauprojekt in der Umsetzung des Zukunftsbildes Sindelfingen 2020+ ist am 28. August 2017 gefallen: Halle 56 entsteht nun auf dem Gelände der bisherigen Parkplatzflächen P5 und P9 – entsprechend stehen diese zum Parken nicht mehr zur Verfügung.

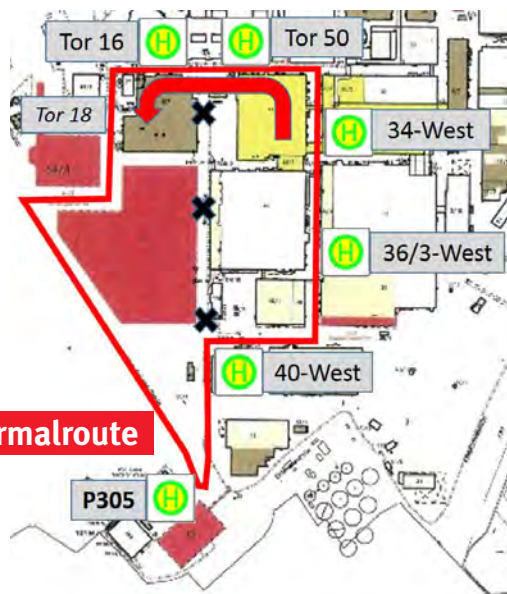
Grundvoraussetzung für den Baubeginn der neuen Halle war die Eröffnung des neuen Parkhauses P305 im Westen des Werkes (Niederer Wasen). Das rote Band wurde hier offiziell am 25. Juli 2017 zerschnitten. Seither stehen den Beschäftigten auf 7 Parkebenen 4.000 neu geschaffene Parkplätze zur Verfügung. Weitere Parkmöglichkeit als Alternative zu P5 und P9 ist das Parkhaus P307.

Shuttleverkehr zwischen P305 und Werk eingerichtet

Seit dem 28. August 2017 gibt es einen Shuttlebus, der montags bis freitags zwischen 5 Uhr und bis 30 Minuten nach Schichtende zwischen dem Parkhaus P305 und dem Werk pendelt.



Feierlich | Eröffnung des Parkhauses P305 durch den Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümalı (Mitte), den Standortverantwortlichen Michael Bauer (r.), Projektleiter Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ Peter Kubiena (2.v.r.), Sindelfingens Oberbürgermeister Dr. Bernd Vöhringer (3.v.l.) und weiteren Vertretern der Behörden.



Schichtwechsel: 5-Minuten-Takt

- 05:00 – 06:00 Uhr
- 13:10 – 14:40 Uhr
- 22:15 – 23:10 Uhr (Mo-Do)
- 21:10 – Schichtende (Fr)
- 23:00 – Schichtende (Spätschichtverlängerung)

Normalzeit: 10-Minuten-Takt

- 06:00 – 09:40 Uhr
- 12:50 – 13:00 Uhr
- 15:30 – 19:10 Uhr

Zeiten geringer Auslastung: 20-Minuten-Takt

- 10:30 – 11:50 Uhr
- 15:10 Uhr
- 20:10 – 22:10 Uhr (Mo-Do)

Fahrpläne

Alle aktuellen Fahrpläne mit Haltestellen und Abfahrtszeiten sind im Intranet verfügbar:

- ›Services
- ›Reise- und Fahrzeugservices
- ›Mobilität und Verkehr Sindelfingen
- ›Fahrpläne Sindelfingen



Der Betriebsrat fordert weitere Verbesserungen

- Der Verkehr am Tor 5 muss entzerrt werden! Gerade die vielen LKW zur Produktionsanlieferung führen hier oft zu Verkehrsrückstau, in dem die Shuttlebusse fest stecken – das muss sich ändern.
- Die Haltestellen für Shuttlebusse müssen eine Überdachung bekommen.
- Bessere Ausleuchtung des Fahrradwegs Gottlieb-Daimler-Straße entlang des Klärwerks – hier ist insbesondere die Stadt Sindelfingen gefordert.
- Anpassung der Lichtsignalanlage (Ampeln) an der Kreuzung Benzstr./Gottlieb-Daimler-Straße vor Parkhaus 305, um die Durchfahrt Richtung P305 für die Shuttlebusse zu verbessern.
- Eine Lösung zum Rad- und Fußweg zwischen Parkhaus 305 und Tor 5 muss her – hier kommt es vermehrt zu Konflikten zwischen Fußgängern und Radfahrern.

Der Betriebsrat geht allen Hinweisen nach, die bei uns ankommen – dazu priorisiert unser Planungsausschuss die Themen und prüft sie entsprechend. Meldet uns also gerne auch weiterhin, wenn ihr Verbesserungsvorschläge habt, oder euch etwas auffällt.

Einiges konnten wir bereits durchsetzen, z.B. die Erhöhung der Anzahl an Shuttlebussen von Parkhaus 305 ins Werk von 2 auf 7, die Verkürzung der Taktzeiten für den Shuttleverkehr von 10 auf 5 Minuten sowie zusätzliche, ausgewiesene Motorradstellplätze im Parkhaus 307.

Parken von Fahrzeugen mit einer Höhe über 210 cm

Die Einfahrt in die Parkhäuser ist mit Fahrzeugen mit einer Höhe von über 210 cm nicht möglich. Abstellmöglichkeiten gibt es auf der Nord- und Ostseite des Werkes und an einigen Außenstellen. Um vom Abstellplatz zum Arbeitsplatz zu gelangen, können werksinterne Shuttlebusse genutzt werden. Folgende Abstellmöglichkeiten stehen aktuell zur Verfügung:

- Parkplatz P6 (gegenüber IKEA; Rudolf-Dieselstraße/Hanns-Martin-Schleyer-Straße)
- Parkplätze an der Tübinger Allee
- Parkplatz P3 (Nordostseite bei P303)
- Parkplatz P8 (gegenüber Kundencenter)
- Werkteil Hulb-Nord und Hulb-Süd
- Planquadrat in Böblingen

Motorradstellplätze: ja – Fahrradstellplätze: nein

Für Motorradfahrer sind in der Ebene 0 des neuen Parkhauses P305 eigene Plätze direkt hinter dem Eingang ausgewiesen. Dadurch wird der Ausfahrtsweg kurz und somit die Gefährdung so gering wie möglich gehalten.

Fahrradstellplätze gibt es im Parkhaus P305 keine – entsprechend ist hier das Einfahren und Abstellen von Fahrrädern nicht erlaubt. Gleiches gilt auch für die neue Fußgängerbrücke vom Parkhaus P305 auf die andere Straßenseite: sie ist ausschließlich von Fußgängern zu nutzen. Fahrradfahrer müssen dem ausgeschilderten Weg über die Ampelkreuzung Gottlieb-Daimler-Straße/Benzstraße folgen.

Betriebsrat Rainer Walter:

Der Betriebsrat hat dafür gesorgt, dass der Shuttlebus P305 anstatt im 10-Minuten-Takt jetzt im 5-Minuten-Takt fährt. Für die Kolleginnen und Kollegen, die im Windkanal in der Spätschicht beschäftigt sind und flexible Schichtenden haben, wurde ebenfalls eine Lösung gefunden: Es wurde ein Ruftaxi zum Parkhaus P305 eingerichtet. Somit konnte eine Sperrung für einzelne Bereiche im Parkhaus P307 abgewendet werden. Was aktuell noch im Gespräch ist, sind zusätzliche Fahrradabstellplätze am Tor 5 und Parkplätze für Gehbehinderte in Tornähe. Bei weiteren Anregungen können sich die Beschäftigten gern beim Betriebsrat melden.



Investitionen in die Zukunft | Insgesamt 2,1 Milliarden Euro werden im Zuge des Zukunftsbilds Sindelfingen 2020+ in den Standort investiert.

Durch umfangreiche Modernisierungsmaßnahmen werden optimale Rahmenbedingungen für Zukunftstechnologien geschaffen und durch die Neuausrichtung von Montage- und Logistikabläufen sowie intelligenter Digitalisierung wird eine flexible Produktion etabliert. Der Standort Sindelfingen wird im internationalen Wettbewerb gestärkt und verteidigt seine Spitzenposition als Kompetenzzentrum für die Ober- und Luxusklasse.

E1NS werden. E1NS sein.

Ab den Center-Betriebsversammlungen am 23. September 2017 strahlt sie in den Centern Montage E-Klasse und Presswerk: die große Eins – das Symbol der Initiative zum Kulturwandel „Eins werden. Eins sein.“ Auf Monitoren werden den Beschäftigten Fragen angezeigt, ihr Feedback wird durch Farbveränderungen der Eins nach und nach sichtbar.

gehörig fühlt, gerne zur Arbeit kommt und in der Folge auch die Anwesenheit verbessert wird. Ursachen der arbeitsbedingten Fehlzeiten soll auf den Grund gegangen werden. Bei diesem wichtigen Thema arbeiten Standortleitung, Fachbereich, Personalbereich und Betriebsrat eng zusammen.

Mit der Aufstellung der Eins geht die Initiative zum Kulturwandel in die nächste Runde. Dem Kick-off in der Mannschaft war ein intensiver Prozess zur Vorbereitung der Führungskräfte vorausgegangen. Vor etwa einem Jahr startete am Standort Sindelfingen die Initiative zum Kulturwandel „Eins werden. Eins sein.“ (damals noch unter dem Arbeitstitel „Fit for MOre“). Seitdem fanden Führungskräftebildungen mit dem Personalbereich und dem Betriebsrat sowie verschiedene Aktionen statt, wie z.B. das Kraftwerk Mobil, Fit am Band oder ein Vitalfrühstück.

Das unterstreicht auch Michael Bauer, Produktionsleiter und Standortverantwortlicher Sindelfingen: „Um diese Initiative erfolgreich zu machen, brauche ich alle – Führungsmannschaft, Betriebsrat, HR und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter! Nur wenn alle am gleichen Strang ziehen und offen für Neues sind, werden wir erfolgreich unsere Kultur und das Miteinander weiter verbessern. Es geht um Wertschätzung, Motivation und vor allem um Identifikation mit unserem Unternehmen und unserem Standort #wirsindelfingen.“

Ziel der Initiative ist, den Teamgeist so zu stärken, dass sich der Einzelne wieder zu-

„Alle Beteiligten, allen voran Führungskräfte der Fachbereiche aber auch die Kollegen von HR, müssen aktiv werden und unmittelbar auf das Feedback der Mann-



#wirsindelfingen | Standortverantwortlicher Michael Bauer (li), Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı (Mi) und Personalchef Uwe Braun (re) stehen hinter der Initiative.

„Meine Empfehlung ist ganz klar, dass sich jeder des Themas annimmt und konsequent weitertreibt“, sagt Uwe Braun, Personalleiter Sindelfingen.



Stefan Heinzl
KoA-Vorsitzender
TecFabrik/Presswerk

Es muss ein permanenter Prozess bleiben, bei dem HR, Fachbereich und Betriebsrat alle an einem Strang ziehen.



Push the Button | Ergun Lümalı testet ein kleines Modell des Feedback-Instruments, das im Herbst aufgestellt werden soll.

„Alle Beteiligten, allen voran Führungskräfte der Fachbereiche aber auch die Kollegen von HR, müssen aktiv werden und unmittelbar auf das Feedback der Mannschaft reagieren. Nur dann kommen die Maßnahmen auch bei der Mannschaft an“, so Ergun Lümalı.

schaft reagieren. Nur dann kommen die Maßnahmen auch an“, bestätigt der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali.

Pilote in der E-Klasse Montage und TecFabrik/Presswerk

Auf den Center-Versammlungen erfolgt der Startschuss für die zweite Phase zu „Eins werden. Eins sein.“. Der Koordinationsausschussvorsitzende Montage E-Klasse Suayip Yilmaz und Bernd Krottmayer, Centerleiter Montage E-Klasse, sowie der KoA-Vorsitzende Presswerk Stefan Heinzl und Centerleiter Presswerk Dr. Frank Weber stellen die große Eins auf ihren Betriebsversammlungen vor. Ab Montag, den 25. September wandern diese durch die verschiedenen Montage-Bereiche und stehen an zentralen Stellen im Presswerk.

Auf Monitoren werden etwa alle zwei Tage neue Fragen angezeigt, welche die Beschäftigten anonym beantworten können – und zwar von einem grünen, lachenden Smiley über zwei mittlere, orange Smileys bis hin zu einem roten, unzufriedenen Smiley. Entsprechend der Antworten ändert die Eins nach und nach die Farbe.

Das ganze Team sieht so jeden Tag, wie es den Kolleginnen und Kollegen zu bestimmten Themen geht und wo Handlungsbedarf besteht. Sobald die Säule weg ist, informiert die Führungsmannschaft über die Ergebnisse und auch über die Maßnahmen, die aufgrund der Rückmeldungen eingeleitet werden.

„Wir brauchen diesen offenen Dialog und die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat“, hebt Bernd Krottmayer hervor.

„Uns geht es um die Mannschaft. Wir unterstützen immer, wenn wir eine Chance sehen, die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu verbessern“, steht auch der Suayip Yilmaz hinter der Initiative.

„Es muss ein permanenter Prozess bleiben, bei dem HR, Fachbereich und Betriebsrat alle an einem Strang ziehen“, stellt Stefan Heinzl die Anforderung an das Projekt klar.

„Wir sprechen immer davon, ein Projekt sei irgendwann abgeschlossen. Dieses Projekt wird nie abgeschlossen sein: Mit diesem Thema muss es einfach immer weiter gehen – gemeinsam!“, bekräftigt Dr. Frank Weber.

In den vorbereitenden Runden zu „Eins werden. Eins sein.“ kamen überall ähnliche, wichtige Kernbotschaften heraus: Wenn Führungskräfte und Mitarbeiter einen guten Umgang miteinander haben, wenn sich Beschäftigte wertgeschätzt und in ihren Gruppen und Teams gut aufgehoben fühlen, dann wird vieles besser. Man geht lieber in die Arbeit, fühlt sich dort wohler, die Zusammenarbeit in der Gruppe klappt besser und nicht zuletzt ist auch die Anwesenheit besser. Und das kommt dann allen zugute.



Voting | KoA-Vorsitzender Suayip Yilmaz und projektbegleitender Betriebsrat Winfried Sender bewerten die Fortschritte der Initiative zum Kulturwandel. „Eins werden. Eins sein.“ Die von Betriebsrat Winfried Sender bei den Führungskräften platzierte Botschaft ist angekommen.

„So in der Form hatten wir ein Projekt zum Kulturwandel noch nicht. Es sind kleine Schritte, aber nur wenn wir beharrlich dran bleiben, werden wir gute Lösungen für Beschäftigte und Unternehmen finden“, appellierte er von Beginn an.



Bernd Krottmayer
Centerleiter
Montage E-Klasse



Wir brauchen diesen offenen Dialog und die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

« **Ein Team. Ein Erfolg.** | Die Betriebsräte in der E-Klasse begleiten das Projekt von Anfang an. „Wenn wir das Thema konsequent gemeinsam anpacken, dann können wir etwas erreichen. Um einen wirklichen Kulturwandel herbeizuführen, müssen die Führungskräfte jeden einzelnen Menschen in der Produktion wahrnehmen“, appellierte der projektbegleitende Betriebsrat Andreas Tedesco (Mi).

Erfahrung | Der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali brachte seine eigenen Erfahrungen zur Anpassung des Kulturwandels auf der Veranstaltung „Culture Event“ mit ein.



Leadership 2020

Unter den englischen Schlagwörtern „Leadership Principles“ und „Game Changer“ können sich viele Kolleginnen und Kollegen nur vage etwas vorstellen. Dahinter steckt ein vom Vorstand mit großem Aufwand angestoßener Prozess zum Wandel der Führungskultur im Unternehmen.

Unser Umfeld wandelt sich in einer nie dagewesenen Geschwindigkeit. In unserer Industrie tauchen neue Wettbewerber auf, wir entwickeln völlig neue Fahrzeuge und wir etablieren neue Konzepte der räumlichen und virtuellen Zusammenarbeit. Mit Leadership 2020 verfolgt der Vorstand einen Prozess zur Weiterentwicklung einer Unternehmens- und Führungskultur, die sich diesen Gegebenheiten anpasst.

In dem breit angelegten Beteiligungsprozess wurden rund um den Globus acht zentrale Handlungsfelder – sogenannte „Game Changer“ – definiert, auf und mit

denen entscheidende Veränderungen angestoßen werden sollen. Zum Beispiel sollen Entscheidungswege verkürzt und Entwicklungsmöglichkeiten verbessert werden, die Führungskräfte sollen regelmäßig Feedback erhalten und es soll mehr in bereichsübergreifenden Teams an zeitlich begrenzten Projekten gearbeitet werden.

Jeder der acht „Game Changer“ hat einen Paten aus dem Gesamtbetriebsrat, der das jeweilige Thema mitbetreut. (siehe Grafik)

Paten

<p>JÖRG SPIES</p> <p>FEEDBACK KULTUR</p>	<p>MICHAEL BRECHT</p> <p>FÜHRUNGSROLLE & FÜHRUNGSENTWICKLUNG</p>	<p>WOLFGANG NIEKE (m. MICHAEL BRECHT)</p> <p>PERFORMANCE MANAGEMENT</p>
<p>JÖRG SPIES</p> <p>BEST FIT - DAIMLER ENTWICKLUNGSWEGE</p>	<p>Vertreter BR GAME CHANGER</p>	<p>ERGUN LÜMALI</p> <p>DIGITALE TRANSFORMATION</p>
<p>MICHAEL BRECHT</p> <p>SCHWARM-ORGANISATION</p>	<p>ERGUN LÜMALI</p> <p>ENTSCHEIDUNGSFINDUNG</p>	<p>WOLFGANG NIEKE</p> <p>GRÜNDER-WERKSTATT</p>

Culture Event zu Leadership Principles

Dieser angestrebte Kulturwandel hat bei den Beschäftigten viele Fragen aufgeworfen. Einige davon werden auf der Veranstaltungsreihe der Leadership Culture Events geklärt. Ziel ist, voneinander zu lernen und besser zu verstehen, wie alle gemeinsam Leadership 2020 zur Weiterentwicklung der RD-Führungskultur nutzen können.

Am 20. Juli fand eine solche Veranstaltung in den Legenden Hallen in Maichingen



Dr. Jörg Langner

Leiter Team Planung und Steuerung, Mercedes-Benz Cars Entwicklung
Mitglied Leadership 2020 Basecamp



Monika Tielsch

Koordinationsausschussvorsitzende RD
Mitglied Leadership 2020 Basecamp

Führungsprinzip „BEFÄHIGUNG“ (Empowerment)

Unter „BEFÄHIGUNG“ verstehe ich, dass eine Führungskraft seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur zutraut, eigenständig die richtigen Entscheidungen zu treffen, sondern dann auch hinter diesen Entscheidungen steht. Es wäre ja total widersinnig, zwar seinen Mitarbeitern die Entscheidungen zu überlassen, dann aber doch jede Entscheidung nochmals in Frage zu stellen bzw. neu zu treffen.

Zu „BEFÄHIGUNG“ gehört natürlich auch, dass ich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit allen notwendigen Informationen versorge, die zu einer Entscheidungsfindung nötig sind. Das verbirgt sich hinter dem Führungsprinzip „SINN“. Und wenn ich „SINN“ und „BEFÄHIGUNG“ umsetze, werde ich auch meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für „WIR WOLLEN GEWINNEN“ begeistern.

Die Welt verändert sich immer schneller – auch die Arbeitswelt. Werte verändern sich und es gibt andere Anforderungen und Herausforderungen für uns alle. Ich finde Leadership 2020 gut und wichtig, denn die Leadership-Kriterien beschreiben Haltung und Verhalten als Basis von Führung. Mir geht es um die Kulturveränderung verbunden mit Vertrauen und der richtigen Kommunikation.

statt, zu der Ergun Lümali, Vorsitzender des Betriebsrats am Standort Sindelfingen, geladen hatte. Unterstützt wurde er von Mitredner Dr. Raimund Siegert, RD/FNK und Ambassador Leadership 2020. In seinem Diskussionsvortrag ging er auf seine persönlichen Erfahrungen ein, sich einem Kulturwandel anzupassen.

„Der Gesamtbetriebsrat unterstützt das Streben nach einer neuen Führungskultur, denn auch wir sehen das Interesse, mit den Zeiten und Gegebenheiten in der Industrie

Schritt zu halten. Allerdings darf dies kein schwacher Versuch sein, durch die Hintertür Arbeitnehmerrechte zu schwächen.“

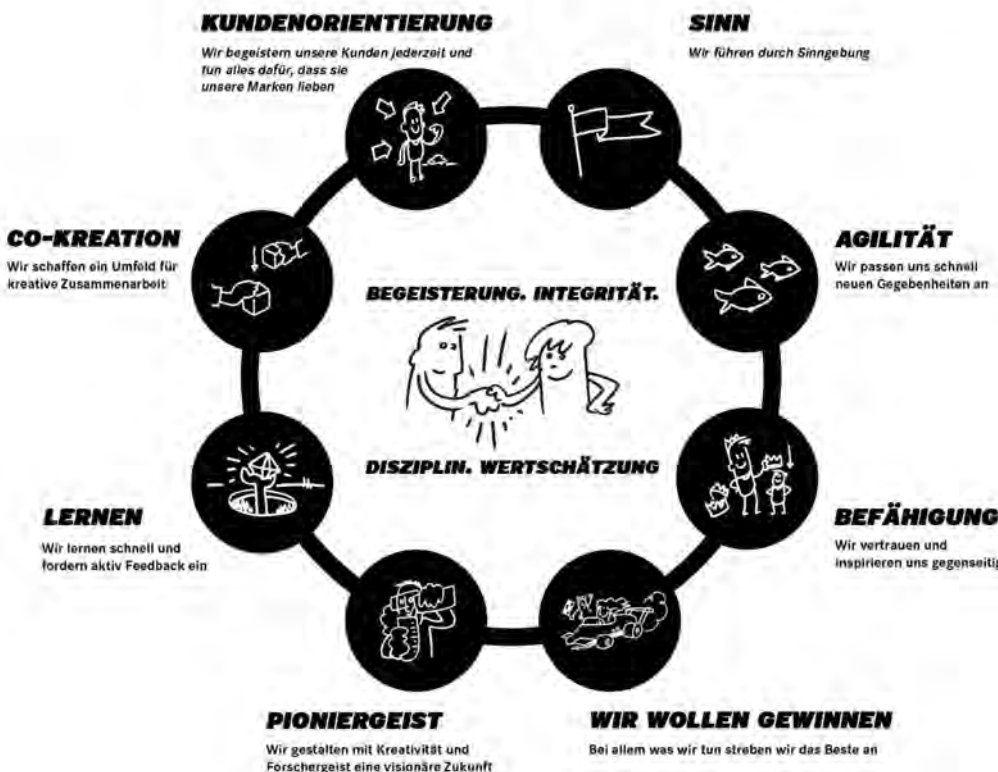
Im Anschluss hatten die Teilnehmer in Gruppen noch die Möglichkeit, mit Ergun Lümali und Dr. Raimund Siegert sowie weiteren Mitgliedern des Leadership 2020 Basecamps ins Gespräch zu kommen. In kleinen Gesprächsrunden an acht verschiedenen Tischen wurden die verschiedenen Leadership Principle diskutiert.



Peter Kloth

PLE Integration Alternative Antriebe MRA
RD/LEC
Mitglied Leadership 2020 Basecamp

Die acht neuen Führungsprinzipien – die „Leadership Principles“



LS2020 bedeutet für mich persönlich:

- Vertrauen
- Respekt
- Förderung/Unterstützung/support
- Gemeinsam erfolgreich sein/bleiben
- Veränderung

Durch das Leben dieser Aspekte verändert sich unsere Zusammenarbeit und damit die Führungskultur. Die Führungskräfte müssen ihren Beschäftigten wieder mehr vertrauen und respektvoll mit allen umgehen. Und auf der anderen Seite sollten die Beschäftigten auch den Führungskräften vertrauen.

Einprägend | „Die Führungsprinzipien sind wichtig, weil Veränderung mit uns selbst beginnt. Die Kriterien spielen zusammen und Zielen auf Motivation der Beschäftigten“, erläutert Monika Tielsch, die Moderatorin der Veranstaltung „Culture Event“.

Jetzt schon vormerken!

1., 2. und 5. März 2018

2018 Aufsichtsratswahlen

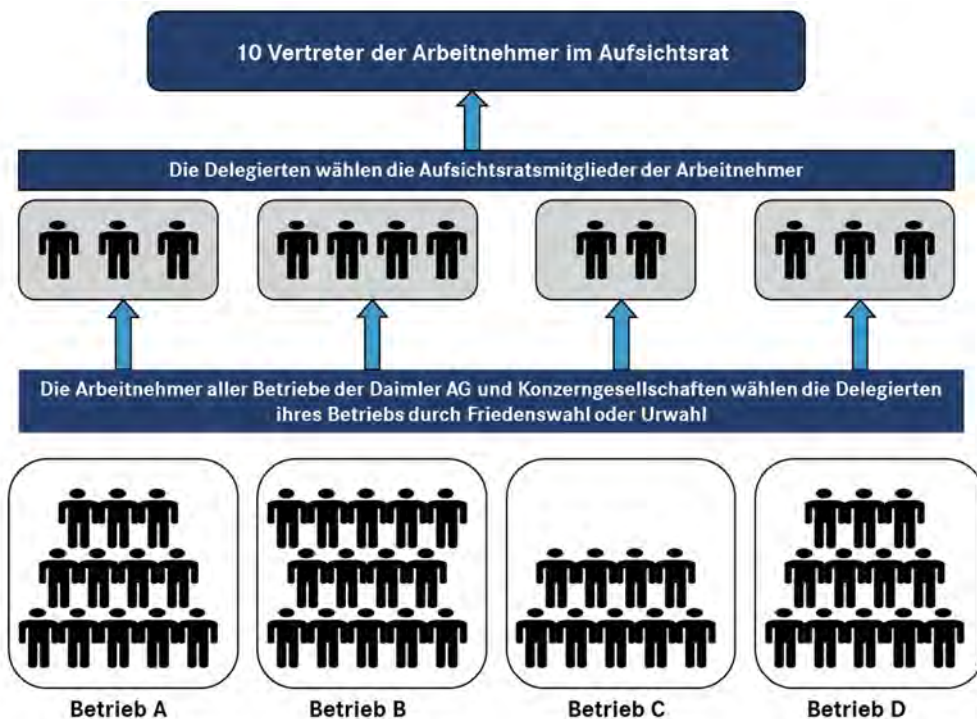
Alle 5 Jahre werden die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat neu gewählt. Diese Wahl erfolgt in Großbetrieben wie Daimler nicht direkt, sondern über sogenannte Wahldelegierte. Diese werden von der Belegschaft gewählt – dieses Mal parallel zur Betriebsratswahl am 01., 02. und 05. März 2018. Die Wahldelegierten wählen dann am 04. April 2018 die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Aktuelle Mitglieder im Aufsichtsrat

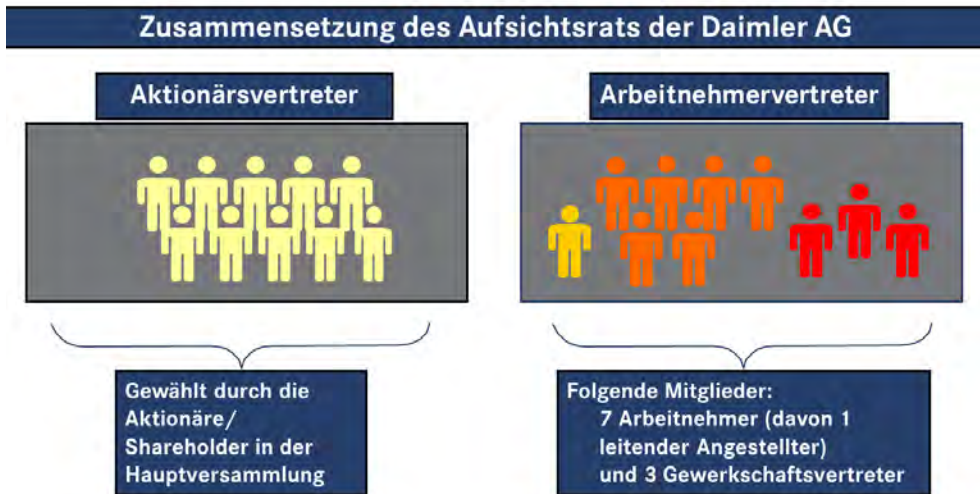
Arbeitnehmerseite

▶	Michael Brecht	▼
▶	Ergun Lümalı	▼
▶	Wolfgang Nieke	▼
▶	Elke Tönjes-Werner	▼
▶	Jörg Spies	▼
▶	Michael Bettag	▼
▶	Valter Sanches	▼
▶	Sibylle Wankel	▼
▶	Roman Zitzelsberger	▼
▶	Dr. Frank Weber	▼

(Stand September 2017)



Nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz besteht der Aufsichtsrat der Daimler AG aus 20 Mitgliedern. Davon werden 10 von den Anteilseignern gewählt und ebenso viele von den Arbeitnehmern des Konzerns in Deutschland. Die Arbeitnehmerbank setzt sich zusammen aus **7 betrieblichen Vertretern** aus den deutschen Daimlerstandorten (davon ein Vertreter der Leitenden Angestellten) und 3 Gewerkschaftsvertretern.



Im Aufsichtsrat werden wichtige und zukunftsweisende Entscheidungen getroffen. In seinen Aufgabenbereich fallen die Bestellung und Abberufung des Vorstandes, die Überwachung der Geschäftsführung und die Prüfung der Bücher. Kein Land verfügt über ein derartiges Unternehmensmitbestimmungsmodell wie Deutschland mit solch weitreichenden Mitbestimmungsrechten. Wir sollten es deshalb gut nutzen und bewahren. Für die nächste Amtszeit stehen wichtige Themen an, wie die kritische Begleitung der Internationalisierung des Unternehmens, die weitere Beschäftigungssicherung sowie die Verankerung sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit.

Aktuelle Mitglieder im Aufsichtsrat

Arbeitgeberseite

▶	Dr. Manfred Bischoff	▼
▶	Dr. Paul Achleitner	▼
▶	Sari Baldauf	▼
▶	Dr. Bernd Bohr	▼
▶	Dr. Clemens Börsig	▼
▶	Dr. Jürgen Hambrecht	▼
▶	Petraea Heynike	▼
▶	Andrea Jung	▼
▶	Joe Kaeser	▼
▶	Dr. Bernd Pischetsrieder	▼

(Stand September 2017)

Leitlinien der IG Metall für gute Aufsichtsratsarbeit

1. Wir, die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, sind dem Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet. Dies ist Bestandteil des Unternehmensinteresses. Für uns ist dabei die Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen vorrangig.
2. Wir, die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, arbeiten in diesem Sinn verantwortlich und konstruktiv daran, die unternehmenspolitische Strategie und die Unternehmensziele mit zu entwickeln.
3. Die Praxis unserer Mitbestimmung zielt besonders auf innovationsstarke und im Wettbewerb robuste Unternehmen, die Arbeitsplätze und Standorte auch mittel- und langfristig sichern.
4. Wir setzen uns für größtmögliche Transparenz ein. Vergütungen von Vorständen, Geschäftsführern und Aufsichtsräten, aber auch die Abhängigkeiten und Verbindungen z. B. durch die Ausübung von Mandaten oder ähnlichen Funktionen bei anderen Unternehmen sind offenzulegen. Vergütungen für Vorstände, Geschäftsführung, Aufsichtsräte sind auch nach sozialen Kriterien zu bemessen und nicht unfair zu überhöhen.
5. Wir, die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten, verpflichten uns, unsere Aufgaben als Mitglieder des Aufsichtsrates verantwortungsvoll und qualifiziert wahrzunehmen. Der ständige Diskurs und regelmäßige Weiterbildung sind für uns selbstverständlich.
6. Für unsere Arbeit im Aufsichtsrat gelten diese Maximen:
 - regelmäßig und intensiv alle strategischen Fragen in sämtlichen Planungshorizonten zu klären,
 - kritisch auf den jeweiligen Berichtszeitraum zurück zu schauen, Erfolgskenngrößen zu ermitteln und Konsequenzen daraus zu ziehen,
 - Kataloge zustimmungspflichtiger Geschäfte zu verabschieden, die unternehmenspolitisch entscheidend sind,
 - Sitzungen des Aufsichtsrats stärker an der Entwicklung des Unternehmens auszurichten (z. B. bei Bedarf zügiger und intensiver tagen).
 All das gelingt, wenn das Management fair und verantwortlich dem Aufsichtsrat Bericht erstattet. Die gesetzlichen Gestaltungsräume sind voll und offensiv zu nutzen.
7. Das soziale Europa verlangt sozial ausgewogene Unternehmensverfassungen. Selbstverständlich beteiligen wir unsere europäischen Kolleginnen und Kollegen an unserer Mitbestimmung.
8. Ein sich entwickelndes europäisches Unternehmensrecht bietet gute Chancen, die Mitbestimmung europaweit gleichmäßig zu verankern. Wir gestalten diese Arbeit mit unseren europäischen Partnergewerkschaften. Die deutsche Regierung und die europäischen Institutionen sind im Sinne der Partizipation aufgefordert, die Mitbestimmung zu fördern und auszubauen.



Fotos: Betriebsrat Daimler

TopFit

Fit und gesund bleiben mit dem Daimler GesundheitsCheck

Wir können einiges dafür tun, lange gesund und fit zu bleiben. Im Alltag ist das oft nicht einfach: Stress zehrt an den Nerven, Zeitmangel durchkreuzt die Pläne für gesunde Ernährung und ausreichende Bewegung, die Arbeitstätigkeit zwingt uns teilweise zu einseitigen Bewegungsabläufen. Doch auch bei gesunder Lebensweise kann es zu Erkrankungen kommen. Ein Grund mehr, sich regelmäßig einem Gesundheitscheck zu unterziehen.

Dank der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung, die am 1. Januar 2017 in Kraft getreten ist, wird jetzt der Daimler GesundheitsCheck an allen Standorten ausgerollt. Der Gesamtbetriebsrat hat das Unternehmen in die Pflicht genommen, präventive Maßnahmen für die Gesundheit der Beschäftigten zu unterstützen und dafür auch viel Geld in die Hand zu nehmen.

Wie kann ich am Daimler GesundheitsCheck teilnehmen?

Alle unbefristet eingestellten Beschäftigten bis Führungsebene 4, die noch mindestens 12 Monate im Unternehmen tätig sind, Auszubildende und DH-Studenten, erhalten eine schriftliche Einladung zum Gesundheitscheck. Der gestaffelte Roll-Out findet am Standort Sindelfingen über drei Jahre hinweg statt. Mögliche Termine können über den Vorgesetzten im GDS (Gefährdungsdokumentationssystem) gebucht werden. Die Teilnahme ist freiwillig und wird alle drei Jahre angeboten. Bei Inanspruchnahme der einstündigen Untersuchung werden lediglich 15 Minuten vom Freischicht- oder Gleitschichtkonto abgezogen.

Investition | Am Standort Sindelfingen hat das Unternehmen knapp 1 Mio. € investiert und vier neue Beschäftigte beim Werksärztlichen Dienst eingestellt. Die Umbaumaßnahmen im Bau 28 wurden im August beendet. Dort kann der Daimler GesundheitsCheck dann ab dem 4. Quartal 2017 in Anspruch genommen werden. Der gestaffelte Roll-Out findet über drei Jahre hinweg statt.

Dr. Dietmar Storr
Projektleiter



Wir können im Rahmen des Daimler GesundheitsChecks frühzeitig Risikofaktoren erkennen und gegebenenfalls präventive Maßnahmen ergreifen noch bevor ein Krankheitsbild feststellbar ist.



Startvorbereitung | Das Team des Werkärztlichen Dienstes, unter anderem Dr. Dietmar Storr (r.) und Susanne Ruess (l.), freut sich auf den Start des Daimler GesundheitsChecks. Die Betriebsräte Gerhard Wagner (2.v.l.) und Carmen Schäfer (2.v.r.) sind stolz auf die Gesamtbetriebsvereinbarung, die den Gesundheitscheck ermöglicht.



Was bietet mir der Daimler GesundheitsCheck?

Der Daimler GesundheitsCheck ist eine umfassende und kostenfreie Untersuchung. Er dient zur Erkennung von Risikofaktoren in den vier großen Bereichen: Herz-Kreislauf, Stoffwechselsystem, Muskel-/Skelettsystem und Psychische Gesundheit. Der Beschäftigte erhält eine individuelle Beratung und Gesundheitsempfehlung sowie gegebenenfalls eine Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung vom Werkarzt. Der Arbeitgeber bekommt keinen Ergebnisbericht dieser Untersuchungen. Die Daten sind streng vertraulich und werden nur dem Beschäftigten ausgehändigt.

Bei Bedarf kann ein externer GesundheitsCoach begleitend zur Seite gestellt werden. Dieser berät zu individuellen Gesundheitsthemen und entwickelt mit dem Beschäftigten eine Strategie, um nachhaltig definierte Gesundheitsziele und einen gesundheitsorientierten Lebensstil zu erreichen. Beschäftigte können sich maximal viermal außerhalb der Arbeitszeit coachen lassen. Außerdem können sich Beschäftigte, denen empfohlen wird, einen GesundheitsCoach in Anspruch zu nehmen, auf einer eigens entwickelten Internetplattform einloggen und viele Gesundheitstipps rund um Sport, Ernährung, Raucherentwöhnung und vieles mehr nachlesen.

Startschuss fiel in Pilotwerken

In den Pilotwerken Bremen, Zentrale und Kassel konnten in den letzten zwei Jahren bei vielen Beschäftigten gesundheitliche Probleme frühzeitig erkannt und somit rechtzeitig entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.

SPLITTER



Gripeschutz Impfung

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Normal- und A-/B-Schicht

Datum:
KW 40, **04.10. – 06.10.2017**
KW 41, **09.10. – 13.10.2017**

Uhrzeit:
jeweils 09:00 – 11:30 Uhr
14:30 – 16:30 Uhr

Ort:
Gebäude 28, Zimmer 14

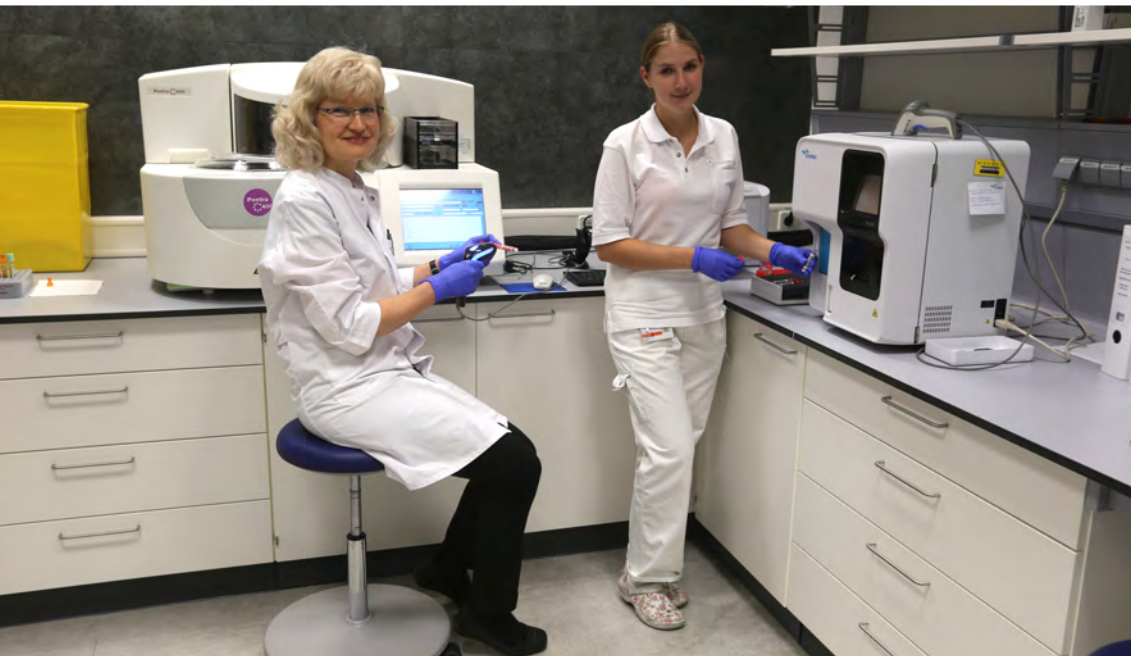
Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nachtschicht (Mo - Do)

Datum:
KW 40, **04.10. – 05.10.2017**
KW 41, **09.10. – 12.10.2017**

Uhrzeit:
jeweils 05:45 – 06:15 Uhr
22:00 – 22:30 Uhr

Ort:
Gebäude 28, Ambulanz (Zimmer 1)

Wenn Sie Mitglied der Daimler BKK sind, wird die Impfung für das Bonusprogramm 100 PRO AKTIV anerkannt. Bitte auf der Bonuskarte eintragen lassen.



Laboruntersuchung vor Ort |

Mit den neuen – eigens für den Daimler GesundheitsCheck erworbenen – Blutanalysegeräten können Kornelia Kalmbach (l.) und Christine Belz (r.) Blutproben in weniger als 30 Minuten u.a. auf Glucose, Harnsäure und die Anzahl der Blutzellen testen.



Gerhard Wagner
Stellvertretender Vorsitzender des Fachausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit

Das Unternehmen hat hier an der richtigen Stelle investiert. Als Betriebsrat betreue ich den Werksärztlichen Dienst und hoffe, dass das Angebot des kostenfreien Daimler GesundheitsChecks während der Arbeitszeit von der Belegschaft gut angenommen wird.

≧ **Furchtlos** | Keine Angst – das tut nicht weh. Es piekt nur kurz und schon kann das Blut von Betriebsrat Gerhard Wagner im Labor analysiert werden.



≧ **“Waaghalsig”** | Betriebsrätin Carmen Schäfer testet die Körperanalysewaage, deren Werte in die Untersuchungsergebnisse des Daimler GesundheitsChecks mit einfließen.



Carmen Schäfer
Betriebsrätin und Vorsitzende des Fachausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit:

“Diese Gesamtbetriebsvereinbarung entspricht unserer Vorstellung einer attraktiven und nachhaltigen Gesundheitsvorsorge!



Dr. Harald Hischer
Leitender Werksarzt am Standort Sindelfingen

Wir freuen uns, dass wir zukünftig auch unserer Sindelfinger Belegschaft das hochwertige Produkt Daimler GesundheitsCheck anbieten können und damit einen weiteren Beitrag zu einem modernen und erfolgreichen Gesundheitsmanagement leisten.

Interviewserie zur Arbeit der Vertrauensleute am Standort Sindelfingen. Die drei Mitglieder der Vertrauenskörperleitung (VKL) in RD berichten über ihr gewerkschaftliches Engagement.

Vertrauensleute

Daimler Sindelfingen

EINFACH
IG METALL



Unser Job ist es Probleme anzusprechen – das Wichtigste dabei: Rückgrat

Fotos: Betriebsrat Daimler

? BRENNPUNKT: Wieso engagiert ihr euch als Vertrauensmann?

Markus Gützlaff: „Ich möchte für meine Kolleginnen und Kollegen da sein und etwas erreichen – ihnen das Arbeitsleben ein Stück weit erträglicher machen.“

Uwe Rau: „Ich möchte unterstützen wo ich kann und den Solidargedanken weitertragen.“

Dirk Stetter: „Mir geht es genauso. Ich möchte einfach den Leuten helfen.“



Uwe Rau (52):
Mess techniker in der Qualitätssicherung, ist seit 1994 Vertrauensmann

? BRENNPUNKT: Was sind eure Aufgaben bzw. wie versteht ihr eure Rolle in der VKL?

Markus Gützlaff: „Wir informieren unsere Kolleginnen und Kollegen über ihre Rechte. Wir sind erster Ansprechpartner bei Fragen, Sorgen, Ängsten und Wünschen, die den Arbeitsplatz betreffen. Wir sind Vertrauenspersonen, die auf Missstände hinweisen und die Stimmung der Mannschaft widerspiegeln. Als VKLer braucht man definitiv Rückgrat.“

Uwe Rau: „Und wir dienen als Zwischenstufe bevor ein Thema den Betriebsrat erreicht. Der Betriebsrat wird manchmal eher zögerlich kontaktiert. Wir als direkte Kollegen sind noch näher an den Beschäftigten dran. Die Hemmschwelle sich an uns zu wenden ist deutlich niedriger.“

Dirk Stetter: „Viele Beschäftigte in RD wissen oft nicht, wer ihr zuständiger Betriebsrat ist und inwieweit er ihnen weiterhelfen könnte. Wir erklären daher auch oftmals was der Betriebsrat alles leisten kann.“



Markus Gützlaff (46):
Dipl.-Ing. Maschinenbau, engagiert sich seit 2007 als Vertrauensmann

? BRENNPUNKT: Welche Herausforderungen gilt es speziell in RD zu bewältigen?

Dirk Stetter: „Die Infrastruktur ist ein riesiges Problem. Das MTC war ursprünglich für 5.000 Leute geplant, mittlerweile arbeiten 10.000 Beschäftigte im Werk 59. Neben der räumlichen Verdichtung beobachten wir an vielen Stellen Leistungsverdichtungen aufgrund von Personalmangel.“

Markus Gützlaff: „Das fehlende Personal wird auch mit Fremdvergaben kompensiert. Das sehe ich sehr kritisch: Es kann doch z. B. nicht sein, dass das Fahrwerk von Prototypen extern entwickelt wird.“

>Fortsetzung Seite 18



Dirk Stetter (51):
Technischer Sachbearbeiter, ist seit 2008 als Vertrauensmann aktiv

Vertrauensleute
Daimler Sindelfingen

EINFACH IG METALL



Erwin Unger
Vertrauenskörperleiter
am Standort Sindelfingen

Ich freue mich über jedes engagierte IG Metall-Mitglied, das sich zur Vertrauensfrau oder zum Vertrauensmann wählen lässt und mit meinen 30 VKLern haben wir eine starke Mannschaft am Standort, die sich den Sorgen der Beschäftigten annimmt und konkret Lösungen anbietet.

>Fortsetzung

? BRENNPUNKT: Wie aufgeschlossen sind die Beschäftigten in RD wenn es um die Gewerkschaft geht?

Dirk Stetter: „Von den Jüngeren, die im Angestelltenbereich nachkommen, wird die Daseinsberechtigung der Gewerkschaft oft in Frage gestellt. Bei hohen Einstiegsgehältern sieht man eventuell nicht die Notwendigkeit Teil einer Solidargemeinschaft zu werden. Man glaubt als Einzelkämpfer gut durchzukommen – und solange kein Problem besteht, mag das ja auch sein. Aber alle gewerkschaftlichen Errungenschaften und Tariferhöhungen sind so nur durch die Kraft der Vielen zustande gekommen“.

Markus Gützlaff: „Ich finde es sehr schade, wenn jemand Angst hat, eine Gewerkschaftsmitgliedschaft könnte ihm zum Nachteil ausgelegt werden oder für die eigene Karriere hinderlich sein. Eine Erhöhung des Organisationsgrads würde auch einen größeren Handlungsspielraum bedeuten. Nur miteinander können wir etwas bewegen.“

Uwe Rau: „Trotzdem setzen wir uns für jeden einzelnen Beschäftigten ein – nicht nur für IG Metall-Mitglieder. Jeder wird von uns gleichermaßen unterstützt, aber natürlich freuen wir uns, wenn unsere Hilfe dazu führt, dass sich der- oder diejenige zu einer Mitgliedschaft entschließt.“

? BRENNPUNKT: Was macht ihr um den Leuten Gewerkschaftsarbeit näher zu bringen?

Uwe Rau: „Da fangen wir schon früh an. Wir organisieren regelmäßig Gewerkschaftsinformationstage an Haupt- und Realschulen. Dafür haben wir jeweils sechs Schulstunden, in denen wir die Schülerinnen und Schüler in interaktivem Unterricht mit Gewerkschaftsarbeit vertraut machen.“

Markus Gützlaff: „Wir sind immer wieder an Hochschulen, um Studenten für die Rolle der Gewerkschaften zu sensibilisieren. Alle DH-Studenten, die am Standort anfangen, begrüßen wir persönlich. Auch ein akademischer Grad bewahrt nicht vor Auseinandersetzungen mit dem Chef oder Ungerechtigkeiten in der Arbeitswelt. Als Ingenieur ist man genauso auf eine Gemeinschaft angewiesen wie in der Produktion. Gerade die ganzen Umstrukturierungen in RD haben bei den Kolleginnen und Kollegen zu Enttäuschung und Ärger geführt.“



Vereint | V.l.n.r.: Markus, Uwe und Dirk arbeiten in ganz unterschiedlichen Bereichen in RD, aber haben Eines gemeinsam: sie sind in der IG Metall zuhause.

? BRENNPUNKT: Politik und Gewerkschaftsarbeit gehen Hand in Hand – oder wie seht ihr das?

Markus Gützlaff: „Ich halte mich aus gesamtpolitischen Diskussionen raus, weil ich mich um die Leute und die betrieblichen Themen am Standort kümmern möchte. Parteipolitik sollte außen vor gelassen werden. Die Gewerkschaft muss sich eine gewisse Neutralität bewahren.“

Dirk Stetter: „Politik schreckt die Leute doch immer ab. Ich sehe das genauso wie Markus. Unser Aufgabengebiet erstreckt sich auf den Standort hier.“

Uwe Rau: „Ich muss euch da widersprechen. Gewerkschaften haben für mich auch einen politischen Auftrag. Als Vertrauensmann bin ich im Betrieb unterwegs, aber als VKLer bin ich auch ein Sprachrohr raus in die Gesellschaft.“

BRENNPUNKT: Was waren für Euch die größten Erfolge als Vertrauensmann?

Dirk Stetter: „Ich konnte zuletzt einen Kollegen unterstützen, der aus unersichtlichen Gründen von seinem Vorgesetzten unter Karenz gestellt wurde. Das war für mich ein sehr schöner Erfolg.“

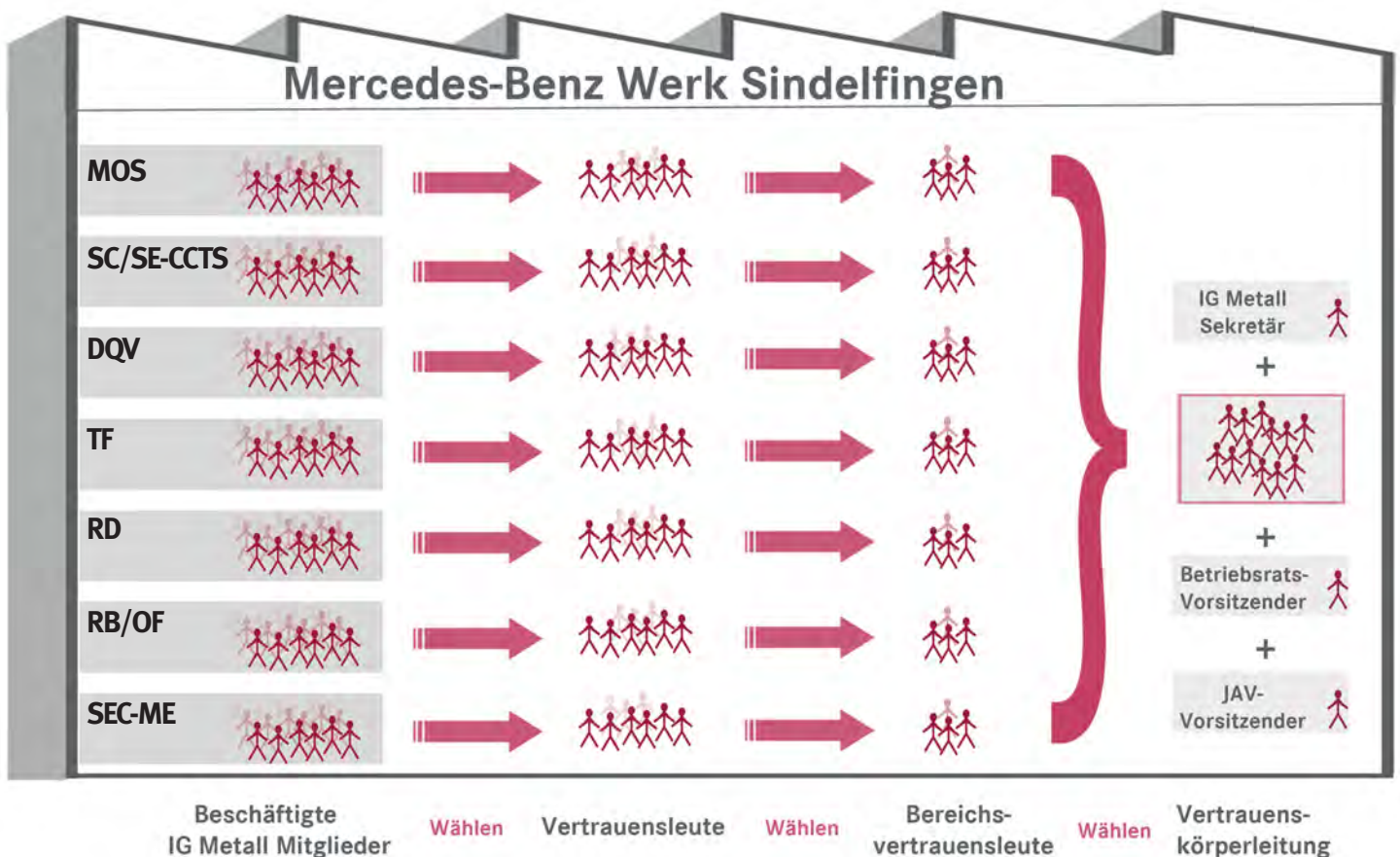
Uwe Rau: „Ich bin dankbar für jeden Erfolg, ob groß oder klein.“

Markus Gützlaff: „Meine Betriebsrätin Carmen Schäfer und ich haben es zusammen mit den Vertrauensleuten geschafft, dass unser Centerleiter alle Änderungen, die die Kolleginnen und Kollegen in der Werkstatt betreffen, im Vorfeld mit uns bespricht. Dadurch können wir Bedenken, Ängste und Wünsche rechtzeitig einbringen. Das bedeutet echte Mitbestimmung und ist für mich einer der größten Erfolge.“



Austausch | Jede Woche tauschen sich die drei VKLer eine Stunde aus. Jede zweite Woche kommen die Bereichsvertrauensleute dazu.

IG Metall-Struktur am Standort



Daimler-Beschäftigte unterstützen
ver.di Unterschriftenaktion

ver.di Für mehr Personal im Krankenhaus



Frank Strümpel
Betriebsrat

Die ansteigende Arbeitsverdichtung im Pflegebereich verschlechtert die Versorgungsqualität und bringt Patienten unnötig in Gefahr. Mit unseren Unterschriften konnten wir dem Sozialminister zeigen, dass es sich hier um ein gesellschaftliches Problem handelt.

Wir kämpfen mit euch zusammen auch für Beschäftigte der Gesundheitsberufe und unterstützen **ver.di** tatkräftig bei der Forderung nach stärkerer Personalbesetzung im Krankenhaus. In den vergangenen Monaten wurden am Standort Sindelfingen 2.000 Unterschriften zur Unterstützung des baden-württembergischen Appells „Für mehr Personal im Krankenhaus“ gesammelt.

In Baden-Württemberg konnte **ver.di** über 52.000 Menschen überzeugen, ihre Unterschrift unter den Appell zu setzen. Mit dieser Unterschriftenaktion wird u.a. die baden-württembergische Landesregierung aufgefordert, sich für eine gesetzlich geregelte Personalbemessung im Krankenhaus zu engagieren und die saarländische Bundesratsinitiative für Mindestbesetzungen in den Krankenhäusern zu unterstützen.

Krankenhäuser beanspruchen Beschäftigte weit über die Belastungsgrenze hinaus

Nach Berechnungen von **ver.di** fehlen in den Krankenhäusern in Baden-Württemberg rund 20.000 Stellen im nichtärztlichen Bereich. Das bedeutet: Auf fünf besetzte Stellen fehlt eine zusätzliche Arbeitskraft. Schlechte Arbeitsbedingungen sind die Folge dieses Personalmangels, der durch unzureichende Finanzierung der Krankenhäuser verursacht

wird. Beschäftigte arbeiten teilweise im Dauerstress, verzichten auf ihre Pausen, kennen keinen pünktlichen Feierabend und sind es gewohnt an freien Tagen einzuspringen. Trotz all dieser Anstrengungen bleiben Lücken bei der Versorgung der Patienten. Dazu kommt, dass die Arbeit für die Gesundheit der Patienten, die Gesundheit der Krankenhausangestellten gefährdet.

Personalmangel und überarbeitete Beschäftigte kosten Leben

Die RN4CAST-Studie zeigt, dass eine Pflegekraft in Deutschland pro Tagesschicht im Durchschnitt zehn Patienten betreuen muss – in England sind es nur acht, in den Niederlanden und in der Schweiz sogar nur fünf. Die Studie belegt auch, dass mit jedem zu-





sätzlich zu betreuenden Patienten das Sterberisiko um 7% steigt. Demzufolge liegt das Risiko, in Deutschland im Rahmen einer Krankenhausbehandlung zu versterben, rund 35 % höher als in der Schweiz oder in den Niederlanden.

Sozialminister Manfred Lucha zeigte sich davon beeindruckt, dass sich auch die Daimler-Beschäftigten in Sindelfingen des Themas angenommen haben. Der Sozialminister versicherte, dass er diese Missstände in den Krankenhäusern auf der Gesundheitsministerkonferenz der Länder vorbringen und sich für eine schnellstmögliche Entschärfung der Situation einsetzen werde.



Manfred Lucha
Landesminister

➤ **Übergabe** | Betriebsrat Frank Strümpel (li.) und Vertrauenskörperleiter Erwin Unger (2.v. li.) überreichten die Sindelfinger Unterschriften Ende Juni dem baden-württembergischen Minister für Soziales und Integration, Manfred Lucha (Mitte).

Seit 2016 ist der grüne Politiker Manfred Lucha Minister für Soziales und Integration. Der Landtagsabgeordnete des Wahlkreises Ravensburg lernte Krankenpflege, studierte Sozialarbeit und später Management im Sozial- und Gesundheitswesen. 30 Jahre arbeitete er in der psychiatrischen Versorgung in der Region Bodensee-Oberschwaben.



Irene Götz
Landesfachbereichsleiterin
ver.di

Die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland bringt bei den Steuern Rekorderlöse. Trotzdem werden die Beschäftigten in den Krankenhäusern bei ihrer Forderung nach mehr Personal mit der Ausrede abgespeist, es sei kein Geld da. Vielen Dank an alle, die uns mit ihrer Unterschrift geholfen haben, ein wichtiges Zeichen an die Politik zu senden!

ver.di Forderungen

Der ver.di-Nachdienstcheck hatte ergeben, dass viele Stationen nachts teils gefährlich unterbesetzt sind. In 55 % der Fälle war eine Pflegekraft für 25 Patienten allein zuständig. Der ver.di-Fachbereich Gesundheit und soziale Dienste hat daher in diesem Jahr seine Bewegung für Entlastung und mehr Personal im Krankenhaus verstärkt. Ziel ist es, einerseits von der Politik eine gesetzlich vorgegebene Personalbemessung und andererseits von Arbeitgebern Tarifverträge, die Entlastung regeln, zu fordern. Mehr Personal und Belastungsausgleich – das sind die Kernanliegen.

FAKT

Das Bruttomonatseinkommen in Pflegeberufen beträgt ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 38-Stunden-Woche durchschnittlich 2.557 Euro. (Quelle: www.lohnspiegel.de)



Schmeckt das Essen, schmeckt der Job!

Wer nach der Mittagspause hungrig an den Arbeitsplatz zurückkehrt oder ein Gericht in der Kantine vorgesetzt bekommt, dessen Qualität ungenügend ist, hat oft schlechte Laune und wenig Motivation. Mit wenig anderen Maßnahmen kann man das Betriebsklima und die Leistungsfähigkeit der Belegschaft so deutlich verbessern wie mit einem guten Kantinenessen.

Die Betriebsrestaurants in den Außenstellen des Standortes Sindelfingen werden seit Jahren fremdbetrieben und Reklamationen beschäftigen den Betriebsrat regelmäßig. In den letzten Wochen und Monaten hat sich die Unzufriedenheit der Beschäftigten jedoch drastisch erhöht.

Seit April 2017 betreibt nicht mehr die Firma Tip Top, sondern die Firma Eurest die Kantinen in den Gebäuden Bertrandt, in der Hans-Klemm-Straße, auf der Hulb/Jit sowie auf dem AEG-Gelände. Seither häufen sich Mails verärgelter Beschäftigter und Anrufe beim Betriebsrat – fast täglich muss sich der Betriebsrat damit auseinandersetzen.

Kritikpunkt Nummer 1 ist die mangelnde

Qualität des Essens – von den „Debreziner, die wie Wasserschläuche schmecken“ bis hin zu alter, bröseliger Backware und einem eingeschränkten Angebot mit teilweise recht kleinen Portionen, ist alles dabei. Die Beschäftigten kritisieren außerdem falsche Preisauszeichnungen und Abrechnungen sowie lange Warteschlangen.

Die Liste lässt sich beliebig fortsetzen. Der Betriebsrat hat in vielen Gesprächen mit den Verantwortlichen des Gastronomiebereiches auf die Missstände hingewiesen. Immer wieder gehen Mitglieder des Gastronomieausschusses des Betriebsrats vor Ort und begutachten die Situation. Reklamationen werden immer sofort an die zuständigen Beschäftigten des Fachbereiches weitergeleitet.



⇐ **Unternährt** | Diese kleine Hähnchenbrust für 4,40 € macht allein noch nicht satt. Mit Beilagen und Getränk kostet das Mittagessen 7,45 €.

Patrick Schönherr
Vertrauensmann Hulb/Jit

Debreziner, die wie Wasserschläuche schmecken!



KULINARIK AM ARBEITSPLATZ

MANAGEMENT UND AUSGEZEHNTER BETRIEBSGASTRONOMIE

Wir sind überall dort wo Sie sind und können mit Ihnen zusammenarbeiten. Wir sind Ihr Partner für alle Ihre Bedürfnisse. Wir sind Ihr Partner für alle Ihre Bedürfnisse. Wir sind Ihr Partner für alle Ihre Bedürfnisse.



Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Auf der Webseite von Catering-Anbieter Eurest sieht das Angebot appetitlich und vielversprechend aus. Und an kreativen Werbeslogans mangelt es auch nicht – hier ein Beispiel:

„Dabei ist uns eines sehr wichtig: Catering ist mehr als eine warme Mahlzeit. Wir haben noch nie verstanden, warum sich andere mit ‚Sattmachen‘ zufrieden geben. Wir liefern kulinarische Qualität.“

www.eurest.de



Alles Gnocchi oder was?
Nicht sehr appetitlich und geschmacklos“, so das Urteil von Daimler-Koch, Rainer Sanzi.



Fotos: Betriebsrat Daimler

Testesser | Die Betriebsräte

Gerhard Wagner (links), Anton Hermanutz (2.v.li.), Thomas Spohr (2.v.r.) und Koch Rainer Sanzi (rechts) testen verschiedene Gerichte in einer Außenstelle, aus der viele Beschwerden von Beschäftigten kamen.

Das fordert der Betriebsrat

- Bei Verhandlungen zwischen Einkauf und Caterern müssen Qualität und Quantität im Vordergrund stehen.
- Der Betriebsrat muss in Gespräche über Fremdvergaben in der Gastronomie miteinbezogen werden.
- Die Betriebsgastronomie soll vollständig bei der Daimler Gastro GmbH angesiedelt werden. Keine Fremdvergaben!
- Jede Reklamation muss vom Fachbereich ernst genommen werden.
- Beschäftigte sind Kunden des Betriebsrestaurants, auf deren Wünsche eingegangen werden muss.

Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Gastronomieleitung

Juli 2017

- **Angebot:**
mindestens 2 Hauptkomponenten + optional Aktionsgericht (Pasta/Wok/Grill)
- 2-3 Beilagen (Sättigung & Gemüse) täglich im Wechsel
- 1 Tagesdessert, 1 Tagessuppe, 1 Tagessalat/Salatbuffet

Mindestmengen sind Eurest vertraglich vorgegeben. Trotzdem sind manche Portionen sehr klein und die Beilagenschalen fassen bei gleichem Preis teilweise weniger Gramm als im Werk.

Die Öffnungszeiten sind mittlerweile an die Öffnungszeiten des früheren Caterers Tip Top angepasst worden und auf Drängen des Betriebsrats um Abendöffnungszeiten erweitert.



Thomas Spohr
Betriebsrat, Vorsitzender des
Fachausschusses Gastronomie

Wenn das Beste oder nichts gelten soll, dann muss dies auch in der Kantine gelten. In den letzten Monaten habe ich mehr Reklamationen erhalten, als in den gesamten 18 Jahren als Betriebsrat. Die Außenstellen müssen auf gleichem Niveau versorgt werden wie die Beschäftigten innerhalb des Werks.

„Wir wollen weiter bestehen!“

Effizienz durch Wiederverwertung

Die Instandhaltungsgruppe ReTooling repariert seit 2008 kaputte oder in die Jahre gekommene Maschinen und Werkzeuge. Mit ihrer Arbeit hat das Team dem Unternehmen in den vergangenen Jahren unzählige Male aus der Patsche geholfen. Nächstes Jahr soll ReTooling nun aufgelöst werden. Das wollen weder die Teammitglieder noch die IG Metall-Betriebsräte einfach so hinnehmen.

„Unsere Stärke ist es, bestehende Technologien weiter zu verwerten. Weil wir vor Ort sind, können wir anfallende Arbeiten extrem schnell erledigen“, sagt Peter Jilinski, IG Metall-Vertrauensmann im Bereich ReTooling. „Dadurch sind wir um ein Vielfaches effizienter und vor allem günstiger als Zulieferer.“ Entstanden ist die ReTooling-Gruppe als Daimler 2008 in der Krise steckte. Mit gut ausgebildeten Elektrikern und Industriemechanikern sollte jede Menge Geld gespart werden – und der Plan ging auf.

Denn anstatt jedes Mal wenn eine Zange, ein Schweißgerät oder eine Roboterhand kaputt gegangen ist, eine neue zu kaufen und lange auf die Lieferung des teuren Produkts zu warten, schaffte ReTooling es in kürzester Zeit die Geräte zu reparieren und sparte dem Unternehmen dadurch sehr viel Geld. „Nehmen wir einmal das Beispiel Zangen: Es gibt keinen einzigen Hersteller, der in der Lage ist, unverzüg-

lich ein neues Werkzeug zur Verfügung zu stellen. Wir schaffen es hingegen, das defekte Werkzeug schnell zu reparieren und dann kann die Produktion weiter gehen“, sagt Peter. „Wir sind eben vor Ort, kennen die Produkte und haben in unserem Lager immer das passende Material.“

Inzwischen geht es dem Unternehmen wieder gut und die Gruppe um Peter Jilinski scheint nicht mehr benötigt zu werden: Schluss mit ReTooling, Schluss mit effizienter und nachhaltiger Wiederverwertung. Ab Mai 2018 will das Unternehmen das Team nicht mehr mit weiteren Aufträgen versorgen. Für die Mitglieder der ReTooling-Gruppe ist das unverständlich.

Gewußt wie | Bernd Hauser repariert eine defekte Roboterhand.



Danach funktioniert sie wieder wie neu.



Wertschätzung

„In der Krise waren wir recht, da konnte man mit uns viel Geld sparen. Jetzt, wo es dem Unternehmen wieder gut geht, schafft man uns einfach ab. Das ist absolut keine Wertschätzung unserer Arbeit der letzten zehn Jahre!“, meint Peter Jilinski. Er kann den Schritt nicht nachvollziehen und steht mit seiner Einstellung für das gesamte Team. „Es gibt keinen in unserer Gruppe, der ReTooling freiwillig verlassen würde“, sagt der Vertrauensmann. „Bei uns ist kein Tag wie der andere, es gibt immer neue Herausforderungen und wir wissen, dass wir viele Bereiche immer wieder mit unserer Arbeit sehr unterstützen.“

Nachgefragt

Der **BRENNPUNKT** hat nachgefragt und ein paar Stimmungen eingefangen.



Klaus Raible
VKLA-Schicht
Rohbau/Oberfläche:

BRENNPUNKT: Klaus, wie siehst du die Entscheidung des Unternehmens, ReTooling ab 2018 nicht mehr mit weiteren Aufträgen zu versorgen?

Klaus Raible: „Ich sehe es nicht ein, dass so ein wirtschaftlich kostbarer Zweig

Fotos: Betriebsrat Daimler



Taskforce | Ein Teil der ReTooling-Gruppe mit dem KoA-Vorsitzenden für RB/OB Guido Santaniello: V.l.n.r.: Christian Antoni, Klaus Raible, Martin Forstner, Bernd Hauser, Benjamin Hauser, Andreas Kirn, Guido Santaniello, Peter Jilinski

kaputt gehen soll. Mit der Entscheidung ReTooling einzustampfen geht extrem viel Know-how verloren. Die Männer hier liefern immer super Qualität ab. Bei Materialnotstand hat man immer die Möglichkeit auf das Lager von ReTooling zuzugreifen und bei Personalmangel konnte man sich auf die Manpower verlassen. Hier kann man jederzeit auf die Hilfsbereitschaft der Kollegen zählen. Nach 10 Jahren soll der Bereich endgültig wegfallen – soll das etwa der Dank dafür sein?“

BRENNPUNKT: Was bedeutet diese Entscheidung für die Team-Mitglieder?

Klaus Raible: „Wenn Menschen nicht wissen, wie es mit ihnen weitergeht, ist das schlimm für sie! Auch wenn wir alles daran setzen, dass alle ReTooling-Mitglieder gut versorgt werden, ist es für die ein-

zelnen Personen, die schon so lange zusammen arbeiten, natürlich trotzdem eine traurige Situation. Das ist einfach kein schöner Zug vom Unternehmen – man muss doch auch einfach mal langfristig denken! Zuhause wirft man doch auch nicht alles weg und ersetzt es mit etwas Neuem. Ich hätte mir von einem Global Player wie Daimler wirklich mehr Nachhaltigkeitsempfinden erhofft.“



Guido Santaniello
Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender im Bereich Rohbau/Oberfläche:

BRENNPUNKT: Was zeichnet das ReTooling-Team aus?

Guido Santaniello: „Unglaublich qualifizierte Arbeitskräfte! Das berufliche Know-how jedes einzelnen Teammitglieds hat

sich in den letzten Jahren für das Unternehmen mehr als bezahlt gemacht. Es ist wirtschaftlich nachweisbar, dass sie dem Unternehmen viel Geld eingespart haben.“

BRENNPUNKT: Was passiert mit den Leuten im Team, wenn es ab Mai 2018 keine Aufträge mehr für sie gibt?

Guido Santaniello: „Wir werden alles dafür tun, dass jeder Kollege adäquat versetzt wird. Bis das nicht garantiert ist, wird das Team auch bestehen bleiben. Mein Ziel ist es außerdem, wenigstens einen Teil des ReTooling-Teams zu erhalten.“

BRENNPUNKT: Wie ist der aktuelle Verhandlungsstand mit dem Unternehmen?

Guido Santaniello: „Ich stehe mit dem Abteilungsleiter und dem Centerleiter in ständigem Dialog. Meine Forderungen sind dabei ganz klar formuliert. Das Unternehmen ist der einzige Kunde von ReTooling – wenn von Daimler keine Aufträge mehr kommen, hat das Team folglich keine Arbeit. Aus meiner Sicht sollte sich das Unternehmen stärker darum bemühen nachhaltig mit vorhandenen Ressourcen umzugehen und weiterhin auf die Kompetenzen des ReTooling-Teams zurückgreifen.“



„Aus meiner Sicht sollte sich das Unternehmen stärker darum bemühen, nachhaltig mit vorhandenen Ressourcen umzugehen und weiterhin auf die Kompetenzen des ReTooling-Teams zurückgreifen.“



Grafik: Betriebsrat Daimler Sindelfingen

Ferienbeschäftigung bei Daimler – so läuft's



Stefan Heinzl
Personalausschuss-
vorsitzender
des Betriebsrats



Wenn Daimler öffentlich und bundesweit 16.000 Ferienbeschäftigte sucht, sorgt das für viel Verwirrung und das Telefon steht tagelang nicht mehr still.

Jedes Jahr aufs Neue erreichen mich als Personalausschussvorsitzender beim Betriebsrat in Sindelfingen dutzende – ach was, hunderte (!) – Anfragen, wie sich die Kinder von Beschäftigten oder aus dem Bekanntenkreis unserer Belegschaft auf eine Ferientätigkeit bei uns am Standort bewerben können. Deshalb, dachte ich, gebe ich an dieser Stelle mal einen kleinen Einblick in das Verfahren und vielleicht hilft das dem einen oder anderen beim nächsten Mal – wenn der Bewerbungsprozess wieder ansteht – und das ist bereits im Februar/März 2018.

1). Bereiche melden Bedarf an

Im Februar/März startet der Prozess. Dann, wenn die Urlaubskarten von den Beschäftigten eingereicht wurden, sind die einzelnen Center aufgefordert, ihren Bedarf an Ferienarbeitern für den Sommer – also von Anfang Juli bis Ende September – anzumelden. Die Bedarfe aus den Bereichen im Werk 50 und 59 werden anschließend mit uns im Betriebsrat bzw. Personalausschuss abgestimmt.

2). Ausschreibung erfolgt online

Was folgt ist das Bewerbungsverfahren im März/April. Dabei handelt es sich um ein reines Onlineverfahren, das zentral über ein Shared Service Center abgewickelt wird. Jeder, der Interesse an

einer Ferienbeschäftigung in unserem Unternehmen hat, muss sich **auf diesem Weg** darauf bewerben – daran führt auch **kein Weg** vorbei, egal ob Mitarbeiterkind oder nicht!

Was die Häufigkeit angeht, gibt es quasi keine Grenzen – sprich, wer schon mal das Glück hatte einen Ferienjob bei Daimler zu bekommen, darf sich beliebig oft wieder auf eine Ferientätigkeit bewerben. In diesem Jahr ging das Unternehmen sogar aktiv auf Ferienbeschäftigte aus dem Vorjahr zu. Diejenigen, die letztes Jahr z. B. einen Staplerführerschein gemacht oder die Gesundheitsprüfung für eine Tätigkeit in der Kantine absolviert haben, erhielten – ohne Zusage versteht sich (!) – einen Brief vom Unternehmen, ob sie sich auch in diesem Jahr wieder bewerben möchten.

Voraussetzungen

- **Mindestalter: 18 Jahre** (hängt zusammen mit Schichtarbeit und Arbeitszeitgesetz)
- **Status: Studierende und Schüler**, die sich im Überbrückungszeitraum zu Ausbildung, Bundeswehr, Bundesfreiwilligendienst oder Studium befinden
- **Zeitraum für eine Beschäftigung: 4 bis 8 Wochen zwischen 1. Juli und 30. September** – wer flexibel ist und einen längeren möglichen Zeitraum in der Bewerbung angeben kann, hat auch höhere Chancen auf eine Ferientätigkeit

■ Keine Ferienarbeit möglich: **parallel zu einer Ausbildung bei Daimler**

– aber:

- vor Antritt einer Ausbildungsstelle im Unternehmen kann man noch etwas Geld hinzu verdienen und Erfahrung sammeln
- wenn bei Beschäftigten zur Aus- und Weiterbildung ein Aufhebungsvertrag besteht, können sie am Bewerbungsverfahren teilnehmen (wurden dieses Jahr erstmalig auch aktiv vom Unternehmen hinsichtlich Ferienarbeit angeschrieben).

3). Bewerbungen landen beim Personalausschuss im Betriebsrat

Wenn das Online-Bewerbungsverfahren geschlossen wird, leiten mir die Kolleginnen und Kollegen des Shared Service Centers die eingegangenen Bewerbungen für den Standort Sindelfingen weiter. Ich schaue dann danach, dass so viele Mitarbeiterkinder wie möglich untergebracht werden – in diesem Jahr sind es rund 77 %. Das ist auch der grobe Rahmen, in dem sich der Anteil meistens bewegt. Aber wie viele Mitarbeiterkinder letztlich unter den Ferienbeschäftigten sind, hängt immer davon ab, wie die Bedarfe in den Bereichen und die angegebenen Zeiträume und Wünsche zusammenpassen.

4). Tatsächliche Bedarfe werden ermittelt

Anfang Mai erfolgt dann die finale Abstimmung der tatsächlichen Bedarfe mit dem Personalausschuss und es wird festgelegt, wann die Zusagen an die Ferienbeschäftigten verschickt werden sollen. Das alles passiert möglichst nah am Produktionszeitraum, wenn es bereits eine größere Klarheit über die im Sommer geplanten Produktionszahlen und Fahrweisen gibt. Hiervon abhängig ist auch die Zahl der benötigten Ferienbeschäftigten: In diesem Jahr arbeiten rund 1.000 Ferienarbeiter im Werk und in RD, letztes Jahr waren es insgesamt 2.700 am Standort und in Krisenjahren können es dann eben auch Null sein.

Was da gerne mal für Verwirrung sorgt, sind Intranet-Artikel zum deutschlandweiten Bedarf an Ferienbeschäftigten bei Daimler. Wenn es in der Headline heißt „Daimler sucht 16.000

Ferienarbeiter“ steht bei mir tagelang das Telefon gar nicht mehr still.

5). Zu- und Absagen gehen raus

Wer eine Zusage erhält hat allen Grund zur Freude. Mehr als 6.000 Bewerber gab es in diesem Jahr alleine für unseren Standort. Eine Garantie, dass man in seinem bevorzugten Bereich beschäftigt wird, gibt es bei einer Zusage aber nicht. Die Stellenvergabe erfolgt per Losverfahren. Wer jedoch z. B. im letzten Jahr einen Staplerführerschein gemacht hat, aktiv vom Unternehmen angeschrieben wurde und sich daraufhin online beworben hat, kann zu 99 % davon ausgehen, dass die Stelle irgendwo in der Logistik sein wird.

6). Ferienarbeiter werden begrüßt

Gewissheit über den Einsatzort erhalten die Ferienarbeiter erst am Einstellungstag selbst – im Anschluss an die Begrüßung durch das Unternehmen und den Betriebsrat. Vom Einsatzort hängen Tätigkeit, Arbeitszeit und Bezahlung ab: In der Kantine wird anders gearbeitet als in der Produktion, in der Dauernachtschicht gibt es höhere Zuschläge als sonst. Aber: Die Ferienarbeiter werden nach den gleichen Tarifen bezahlt, wie die Beschäftigten, deren Platz sie für ein paar Wochen einnehmen.

Die meisten Schüler und Studenten freuen sich über ihren Ferienjob bei uns. Bei einigen hingegen passen Wunsch und Wirklichkeit manchmal nicht zusammen, so dass ab und an Kündigungen von Ferienarbeitern auf meinem Tisch landen. Das ist völlig ok. Was aber nicht geht: einfach nicht bei der Arbeit zu erscheinen! Das ist eine absolute Unart, finde ich! Der Bereich rechnet fest mit den Leuten und letztlich lassen sie ihre direkten Kollegen im Stich. Wir sprechen hier nur von ein paar wenigen Fällen im Jahr. Die überwiegende Mehrheit macht einen super Job und verdient unseren Dank!

An dieser Stelle auch ein „Dankeschön“ an die Kolleginnen und Kollegen aus dem Personalbereich und Shared Service Center. Alle Beteiligten sind sehr engagiert und geben sich viel Mühe, dass die Abläufe so reibungslos wie möglich sind. Ich weiß die tolle Zusammenarbeit sehr zu schätzen – das ist ja auch nicht immer selbstverständlich.



IG Metaller kriegen mehr!

Wer als Ferienarbeiter der IG Metall beitrifft, hat

- 1) einen tariflichen Anspruch auf **mehr Urlaubstage** als gesetzlich vorgesehen und
- 2) bekommt außerdem **Urlaubsgeld** – was es per Gesetz nicht gibt! Wie viele Tage und wie viel Geld es sind, hängt von der Dauer der Ferienbeschäftigung und der Bezahlung ab.

Da vier Wochen Ferienarbeit das Minimum sind, gibt es nach Tarif mindestens 2,5 Urlaubstage – gesetzlich ist für den gleichen Zeitraum nur rund 1 Tag vorgeschrieben. Auch hier gilt: Wer flexibel ist und über einen längeren Zeitraum eine Ferienbeschäftigung ausüben kann, bekommt am Ende mehr.



Let's Benz

– von der Planung der Ausbildungsplätze bis zur Zusage

Nach jahrelanger Kritik der JAV und des Betriebsrats, dass eine Übernahme im erlernten Beruf anzustreben sei, haben sich Betriebsrat und Unternehmensleitung nun erstmals für das Einstellungsjahr 2018 mit den Fachbereichen über ihre Bedarfe verständigt.

Marcel Breining, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), hat dieses Thema gegenüber der Ausbildungsleitung vermehrt zur Sprache gebracht. Um die Zufriedenheit der Jungfacharbeiter zu verbessern, fordern die JAV und der Betriebsrat fachfremde Übernahmen zu vermeiden.

Schon im vergangenen Jahr begann die Planung der Ausbildungsplätze für 2018. Es konnten erneut 12 Ausbildungsstellen zum Konstruktionsmechaniker ausgeschrieben werden. Zu verdanken ist dies dem Einsatz des Betriebsrats und der JAV. Die Unternehmensleitung hatte ursprünglich geplant in diesem Berufsfeld nicht mehr auszubilden.

Die Vorteile einer Ausbildung im tarifgebundenen Unternehmen

Am JAV-Stand beim Let's Benz-Infotag informierten Jugendvertreter und Betriebsräte des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung (ABQ) die potentiellen Bewerber über Vorteile in einem tarifgebunde-

nen Unternehmen. Es ist beispielsweise keine Selbstverständlichkeit, dass die Azubis schon bei Antritt ihrer Ausbildung die Gewissheit haben, bei entsprechender Leistung unbefristet übernommen zu werden und jährlich eine anteilige Ergebnisbeteiligung ausgezahlt bekommen.

Die Jugendvertreter informierten auch zu überbetrieblichen Aktivitäten. So ist die JAV zurzeit bei der Initiative „Novellierung des Berufsbildungsgesetzes“ der IG Metall Jugend mit am Start. In diesem Gesetz finden sich grundsätzliche Regelungen zur Berufsausbildung. Da es seit Jahrzehnten nicht mehr geändert wurde, strebt die IG Metall Jugend hier eine Verbesserung an.

Let's Benz-Woche – 122 Bewerber überzeugten

Wer sich rechtzeitig beworben hat und den Online-Test mit guten Ergebnissen absolvieren konnte,



Willkommen | Die Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı (mi.) und der VK-Leiter Erwin Unger (4.v.l.), sowie die ABQ Betriebsräte Marc Dessecker und Konstantinos Athanasiadis begrüßten beim Bewerbertag zahlreiche interessierte Jugendliche.



Wie der Vater so der Sohn | Marc Babiak gehört ab September 2018 ebenfalls zur Daimler-Familie. Betriebsrat Marc Dessecker (l.) und Marcel Breining (r.), Vorsitzender der JAV, gratulieren zu den guten Ergebnissen im Bewerbungsprozess.



bekam die Chance an der „Let's Benz-Woche“ teilzunehmen.

Bei über 560 Vor-Ort-Tests und knapp 300 Vorstellungsgesprächen war diese Woche ein riesiger Kraftakt für die Ausbildung. Doch die Auszubildenden und das Ausbildungspersonal haben mal wieder unter Beweis gestellt, dass sie auch einer solch umfangreichen Aufgabe gewachsen sind. Schlussendlich hat es sich auch gelohnt. So konnten sich in dieser Woche bereits 122 Bewerberinnen und Bewerber von ihrer besten Seite zeigen und wurden zur Zertifikatsübergabe eine Woche später eingeladen.

Let's Benz-Abschlussveranstaltung – von Azubis für Azubis

Bei der feierlichen Abschlussveranstaltung lernten die Neu-Azubis 2018 die aktuelle Azubi-Generation des ersten Ausbildungsjahres kennen. Neben den

wichtigsten Informationen, hatten sie Showeinlagen für die Neuzugänge vorbereitet. So starteten einige Azubis einen Flashmob zum Gute-Laune-Hit von Pharell Williams „Happy“. Anschließend wurde es beim „Rope Skipping“ noch ordentlich sportlich. Eine gefühlvolle Gesangseinlage mit dem Song „Lieblingsmensch“ – hervorragend vorgetragen von der Auszubildenden Janica Treiber – lud die Gäste noch etwas zum Träumen ein.

Alles in allem also eine tolle Veranstaltung, bei der natürlich auch die Zertifikate nicht fehlen durften. Diese wurden vom jeweiligen Ausbilder und Teamleiter an die glücklichen zukünftigen Kolleginnen und Kollegen überreicht.

Damit sind etwas mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze für 2018 bereits belegt. Für die restlichen Plätze können Absolventen noch am regulären Bewerbungsprozess teilnehmen.



Marc Dessecker,
Betriebsrat,
Vorsitzender ABQ
(Ausschuss f. Bildung
und Qualifizierung)

Der Betriebsrat macht sich auch in Zukunft dafür stark, dass die hohe Kompetenz in der Blechverarbeitung an unserem Standort nicht verloren geht.



Konstantinos Athanasiadis
Betriebsrat,
stellv. Vorsitzender ABQ

Wir setzen uns dafür ein, dass die Zahl der Ausbildungsplätze erhalten bleibt und eher ausgebaut wird.



We'll entertain you | Ein kurzweiliges Abendprogramm sorgte für einen würdigen Rahmen. Veranstalter und Besucher waren gleichermaßen begeistert.





Die **Hisdadrut** ist der 1920 gegründete Dachverband der Gewerkschaften in Israel. Sie gründete unter anderem die größte Krankenkasse des Landes, Altenheime, Erholungsheime sowie viele kooperative Unternehmen. In ihr sind 450.000 Mitglieder organisiert.



Israel – eine Reise die mich verändert hat

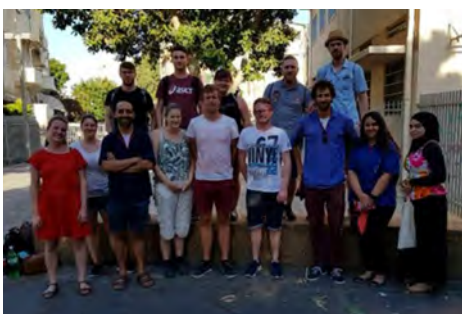
Der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung Marcel Breining hatte im Sommer die Gelegenheit, im Rahmen eines politischen Austauschs neue Eindrücke zu gewinnen – ein Erfahrungsbericht.

Am Morgen des 15. Juni stieg meine Aufregung ins Unermessliche. An diesem Tag startete unsere Delegationsreise nach Israel. Was wird mich dort erwarten? Welche Menschen und Meinungen werde ich dort antreffen? Ist meine Sicherheit dort gewährleistet? Das alles waren Fragen, die mir durch den Kopf gingen.

Wenn ich früher an Israel gedacht habe, dachte ich wie viele andere auch – erst mal an Begriffe wie Nah-Ost-Konflikt, Siedlungspolitik oder auch Religion. Dass es in Israel aber auch Gewerkschaften gibt, ist den wenigsten bekannt.

Die DGB-Jugend Baden-Württemberg bietet deshalb seit mehreren Jahren eine Delegationsreise nach Israel in Zusammenarbeit mit der Hisdadrut an. Das ist der Dachverband der Gewerkschaften in Israel. Natürlich geht es bei diesen Delegationsreisen auch um den Austausch mit jungen Israelis, den Konflikt im Land und um die Erinnerung an die Verfolgung der Juden.

In diesem Jahr nahm ich als Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung an



NOAL | Die Reisegruppe der DGB-Jugend mit der Jugendorganisation der Hisdadrut NOAL.

dieser Reise teil. Nach knapp sechs Stunden Flugzeit mit einem kurzen Zwischenstopp in Istanbul waren wir in Tel Aviv angekommen und wurden ins Hotel gebracht. Bereits auf der Fahrt ins Hotel konnte man eine ziemlich westlich geprägte Stadt erahnen – und eine ziemlich liberale. In der ganzen Stadt waren noch die Regenbogenfahnen zu sehen – ein Überbleibsel der Pride Parade, welche eine Woche vorher hier stattfand.

Gleich am nächsten Tag trafen wir unsere Partnergewerkschaft Hisdadrut, mit der wir uns über die gewerkschaftlichen Strukturen und die Arbeit austauschten. So erfuhren wir beispielsweise, dass in tarifgebundenen Betrieben jeder Mitarbeiter, egal ob Gewerkschaftsmitglied oder nicht, einen gewissen Beitrag an die Gewerkschaft zahlen muss. So wird gewährleistet, dass jeder, der von der Arbeit der Gewerkschaft profitiert, auch seinen Beitrag dazu leistet.

Wir konnten auch viel über die internationalen Beziehungen der Gewerkschaft lernen, zum Beispiel dass die palästinensische Gewerkschaft von der Hisdadrut unterstützt wird, sei es finanziell oder mit Expertenwissen.

Wir lernten auch zwei Beispiele kennen, die es sich zum Ziel gesetzt haben, Araber und Juden zusammenzuführen und denen ein friedliches Miteinander gelingt. Zum einen ein multikultureller Kindergarten, in dem Juden, Muslime und Christen gemeinsam aufwachsen. Auch die Eltern kommen sich so näher und lernen voneinander. Zum anderen lernten wir die NOAL (eine Jugendorganisation der Hisdadrut) kennen. Sie führt jüdische und arabische Jugendliche zusammen und bietet verschiedene Freizeitaktivi-

täten an. Beide Organisationen sorgen für mehr Verständnis zwischen den Kulturen.

»In Jerusalem. einer der emotionalsten Tage, den ich je erlebt habe

Tags darauf führte unsere Reise uns nach Jerusalem, dieses Mal mit den öffentlichen Verkehrsmitteln. Das war einer der emotionalsten Tage, den ich je erlebt habe.



Yad Vashem | Die abgebrochenen Skulpturen auf der Kindergedenkstätte in Yad Vashem symbolisieren, dass während des dritten Reiches ganze Familiengeschichten einfach abbrachen. Die Bäume daneben wurden zur selben Zeit gepflanzt, als man das Denkmal errichtete.

Wir reisten zu Yad Vashem – der Gedenkstätte für die Opfer des Holocaust. Teil der Gedenkstätte ist ein Museum, welches die Verfolgung der Juden über mehrere Jahrtausende beschreibt. An die verfolgten und ermordeten Juden im Dritten Reich wird mit vielen persönlichen Geschichten gedacht. Auch eine KZ-Baracke wurde nachgestellt. In der Halle der Namen werden vom Museum alle Namen der Opfer des NS-Regimes gesammelt. Von den ca. 6 Millionen Opfern sind bis heute erst ca. 4,5 Millionen Namen bekannt. Das riesige Regal, in welchem die Namen gesammelt werden, weist also noch riesige Lücken auf. An diesem Punkt, in die-



ser Atmosphäre und bei den tragischen Geschichten rannen dem einen oder anderen die ersten Tränen über das Gesicht.

»Vor drei Jahren flogen hier noch Raketen

Der Part aber, der uns alle am meisten berührte, kam erst noch. Im Kinderdenkmal für die 1,5 Millionen ermordeten jüdischen Kinder werden Kerzen so reflektiert, dass man den Eindruck hat, sich unter einem Sternenhimmel zu befinden. Eine Stimme verliest die Namen der Opfer, mit Alter und Herkunft, auf Hebräisch, Englisch und Jiddisch. Unser Reiseführer sagte uns vorher, dass wir uns einen Namen eines Kindes merken sollten, um diesem zu gedenken. Da die meisten Familien komplett ausgelöscht wurden, gibt es sonst niemanden mehr, der ihnen gedenkt. Im Laufe unserer Reise durften wir auch mit einer Zeitzeugin über ihre Erlebnisse sprechen. Ich finde, es gehört viel Mut dazu, sich als überlebendes Opfer der Nazis vor eine deutsche Gruppe zu setzen und das Erlebte nochmals preiszugeben. Für dieses ebenfalls sehr emotionale Erlebnis bin ich sehr dankbar.

Unsere Reise führte uns allerdings auch zu den etwas gefährlicheren Orten in Israel. So besuchten wir ein staatliches Wasserwerk am Gazastreifen, etwa einen Kilometer von diesem entfernt. Es gab mir ein ziemlich mulmiges Gefühl dort zu stehen, wo noch vor drei Jahren Raketen flogen.

Im Wasserwerk trafen wir dessen Betriebsrat. Er erzählte uns von den Arbeitsbedingungen in dieser gefährlichen Region. Unter anderem von der Gefahrenzulage, welche die Mitarbeiter bekommen. Dafür, dass

diese allerdings tagtäglich ihr Leben bei der Arbeit aufs Spiel setzen, ist die Zulage nicht gerade üppig.

»Gaza Streifen- jede Bushaltestelle ist hier ein Bunker

Am Gaza-Streifen trafen wir auch eine junge Israelin, die in Sderot wohnt. Das ist die Stadt, die am nächsten am Gaza-Streifen liegt. Eine für uns sehr surreale Situation, da hier quasi überall Bunker stehen. Jede Bushaltestelle hier ist ein Bunker, an jedem Spielplatz und in jedem Haus befindet sich auch einer. In dieser Stadt ist die Angst vor einem Raketenangriff Alltag. Für uns kaum vorstellbar.

Um den Konflikt von vielen Seiten sehen zu können ging es für uns auch an die syrische Grenze in die Golan-Höhen. Dort erfuhren wir noch mehr über die Geschichte des Landes und die Unabhängigkeitskriege Israels.



Klagemauer | An der jüdischen Klagemauer und dem muslimischen Tempelberg erkennt man, wie eng die Heiligtümer der verschiedenen Religionen zusammenhängen. Nicht weit entfernt steht die christliche Grabeskirche.

Noch mulmiger als zuvor am Gaza-Streifen wurde es mir dann beim Mittagessen in den Golan-Höhen. Was sich erst anhörte wie ein Gewitter stellte sich nach einigen Minuten als Artillerie-Beschuss einer syrischen Stadt, 16 Kilometer von uns entfernt, heraus. Für mich war es grotesk dort zu essen, wo doch nur ein paar Kilometer weiter gerade Menschen starben. Das gab mir ein völlig neues Gefühl für die Situation in Syrien.

»Drei Heiligtümer von drei verschiedenen Religionen

Als eher gefährliches Pflaster ist auch die Altstadt von Jerusalem bekannt. Wir besuchten dort einige der heiligsten Stätten der drei großen Religionen in Israel. Die Grabeskirche von Jesus Christus, die Klagemauer des jüdischen Tempels und den darauf befindlichen Felsendom und die Al Aqsa Moschee. Hier wurde mir die religiöse Dimension des Konflikts bewusst. Drei Heiligtümer von drei Religionen, und das alles auf einer winzigen Fläche. Da steckt merklich viel Stresspotential in der Luft.

Insgesamt war diese Reise eine, die meine Sichtweise auf viele Dinge verändert hat. Es war toll, in Israel Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft zu treffen und einiges über die Lebens- und Arbeitsbedingungen dort zu lernen. Und auch die bedrückenden Themen, wie den Nah-Ost Konflikt, den Krieg in Syrien und den Holocaust, kann ich nun viel besser nachfühlen.

Seit dieser Reise schätze ich es erst recht in einer Region zu leben, welche sich nicht im Krieg befindet. Ich bin sehr froh diese Erfahrung gemacht zu haben und werde definitiv nochmal nach Israel reisen.

Michael Bratenberg
Technischer Umweltschutz SEC/SUMS

Wir haben auch für unsere Umwelt eine unternehmerische Verantwortung und die müssen wir wahrnehmen.

INFO | Unter dem Begriff **Biodiversität** oder **Biologische Vielfalt** versteht man die Vielfalt des Lebens in all seinen Erscheinungsformen. Sie umfasst neben dem Reichtum an verschiedenen Arten auch die genetische Vielfalt innerhalb einzelner Arten und die Vielfalt der Lebensräume mit ihren Lebensgemeinschaften, also die Vielfalt der Ökosysteme.

Leben ist Vielfalt

Biodiversität am Standort

Am 10. August drehte es sich im Mercedes Event Center um alles was brummt, summt und blüht! Auf dem Sindelfinger Werksgelände gibt es in dieser Hinsicht nämlich allherhand zu entdecken. Das Team von SEC/SUM (Arbeitssicherheit- Umweltschutz) informierte gemeinsam mit dem Naturschutzbund (NABU) rund um das Thema Biodiversität, die naturnahe Gestaltung des Werksgeländes und den Naturschutz.

»
Büroräume | (v.l.) Inga Schön, Ingrid Stütze, Daniela Has, Betriebsrat Stefan Heinzl, Michael Bratenberg, Ingo Hartel mit „Büroräumen“ für unsere gefiederten Kolleginnen und Kollegen.

Fotos: Betriebsrat Daimler AG



Entdeckungsreise | Dr. Ingo Hartel vom Arbeits- und Umweltschutzmanagement blättert mit Betriebsrätin Carmen Schäfer, Vorsitzende Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit, in einer der verschiedenen Infobroschüren.

Carmen Schäfer
 Betriebsrätin,
 Vorsitzende Ausschuss für Arbeitssicherheit,
 Umwelt und Gesundheit

Wir tragen alle zusammen die Verantwortung für die Welt um uns herum. Unsere Kolleginnen und Kollegen vom Umweltschutz leisten hier am Standort eine beeindruckende Arbeit. Ich finde es super, dass sie hier einen Einblick in Ihre Arbeit geben und zeigen, was es auf unserem Werksgelände alles zu entdecken gibt.

Der Schutz und die nachhaltige Nutzung unserer Natur sind **unglaublich wichtig**

„Wir haben auch für unsere Umwelt eine unternehmerische Verantwortung und die müssen wir wahrnehmen“, sagt Michael Bratenberg (Technischer Umweltschutz SEC/SUMS). Er ist für den Naturschutz am Standort zuständig und will alle seine Kolleginnen und Kollegen für dieses Thema sensibilisieren. „Das Werksgelände wird seit einiger Zeit fast ausschließlich mit regionalen, heimischen Pflanzen bestückt, das ist ökologisch höchst wertvoll.“ Michael Bratenberg ist es dabei wichtig, dass die Bepflanzung sinnvoll ist, aber eben auch für das Auge ansprechend. Auf diese Art versuchen die Kolleginnen und Kollegen von SEC/SUM, Mensch und Natur auf dem Werksgelände in Einklang zu bringen.

„Alles hängt miteinander zusammen und wir sind in der Pflicht ein gesundes Gleichgewicht herzustellen“, ist Daniela Has überzeugt. Die studierte Biologin gehört zum SUM-Team und ist mitverantwortlich für die ökologisch hochwertige Gestaltung unseres Standorts. „Im Werk gibt es unzählige Nahrungs- und Brutmöglichkeiten für viele verschiedene Vogelarten. Hier brüten sogar Wanderfalken“, sagt Daniela Has. Seit 2004 brüten die Falken erfolgreich im Sindelfinger Werk. Am Schornstein des Heizkraftwerks ist eigens dafür ein Nistkasten angebracht. Seither sind 38 Küken geschlüpft. Aber auch für Bienen und Insekten wird hier viel geboten, um zwischen Fabrikbauten, Technologie und vielen umtriebigen Menschen, Platz für die Natur zu schaffen.



Koordinationsausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt, Gesundheit:

Der Koordinationsausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt, Gesundheit (AUGE) hat die Aufgabe, einen vorbildlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, wirksame Unfallverhütung und Maßnahmen zum Umweltschutz im Unternehmen zu etablieren und weiterzuentwickeln. Das umfasst Themen wie die Gefährdungsbeurteilung in all ihren Facetten (in Bezug auf Arbeitsmittel, Gefahrstoffe, Sicherheitsunterweisung, psychische Belastung etc.), das Stellen von Mitgliedern in Vorstand und Selbstverwaltung der Berufsgenossenschaft, Arbeitsplatzbegehungen, die Umsetzung der Konzernrichtlinie Umwelt- und Energiemanagement, die Sicherstellung der Qualität persönlicher Schutzausrüstung, Arbeit im Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) und vieles mehr. Die Konzernrichtlinie Umwelt- und Energiemanagement fordert unter anderem die Darstellung einer weltweit vorbildlichen Umweltleistung sowie die Bereitstellung umfassender Informationen zu Umweltschutz und Energieeinsatz für Mitarbeiter/Öffentlichkeit.



Normal kann jeder!

SchlammSchlacht

Obstacle Course Racing (OCR)
[Extrem-Hindernislauf]

NEUE SERIE

Es gibt Hobbys, die sind einfach anders und vielleicht sogar ein bisschen verrückt. Hobbys, die aus dem Rahmen fallen – außergewöhnliche Hobbys. Diese Hobbys und die Menschen, die solch besondere Hobbys haben, finden wir interessant. Mit „Ungewöhnliche Hobbys – denn normal kann jeder!“ will der BRENNPUNKT Beschäftigte mit etwas anderen Hobbys oder besonderem Engagement in den Mittelpunkt stellen.

Wir freuen uns über ungewöhnliche Hobbys!

Wer sich und sein besonderes Hobby oder Engagement hier vorstellen will, oder jemanden kennt, der vorgestellt werden sollte, darf sich gerne per Mail melden:
br-sifi-kommunikation@daimler.com

Keine Frage: Das ein oder andere Hobby wird nicht jedermanns Sache sein. Einige werden vielleicht den Kopf schütteln und sich denken „Dafür Freizeit opfern oder sogar Urlaub nehmen?“ Aber genau darum geht es: Wir wollen wissen, was treibt unsere Kolleginnen und Kollegen an, einer solchen Freizeitaktivität nachzugehen? Wie sind sie dazu gekommen und was macht das Hobby für sie aus?

Den Anfang macht unser Kollege und Vertrauensmann Andreas Cukovic aus dem Bereich TF/PCEE.

Teamgeist steht im Vordergrund

Außergewöhnliche Hobbys sind oft unbekannt, da sie nur von wenigen Menschen betrieben werden und in den Medien kaum Beachtung finden. Die Hindernislauf-Szene jedoch boomt in Deutschland und weltweit. Ein Hindernislauf ist kein gewöhnlicher Lauf. Dafür sorgen schon die Hindernisse und ein darüber hinaus

meist anspruchsvoller und profilierter Kurs. „Die Atmosphäre bei einem Hindernisrennen ist einzigartig“, schwärmt Andreas Cukovic. „Aber vor allem das gemeinsame Erlebnis und der Teamgeist stehen für mich im Vordergrund.“

Herausforderung

Vom Marathon, über Triathlon bis zum Ironman: Es gibt viele Wettkämpfe, die es Männern und Frauen ermöglichen, sich selbst zu beweisen und herauszufinden, über welche körperliche, aber auch mentale Ausdauer sie verfügen, erzählt Andreas Cukovic. Obstacle Course Racing (OCR), oder „Extrem-Hindernislauf“, will da jedoch anders sein. Hier geht es nicht um Einzelkämpfer oder darum herauszufinden, wer der EINE Beste ist. Es geht um Teamarbeit.

Im Gegensatz zum klassischen Hindernislauf in der Leichtathletik wird beim OCR der Laufrhythmus ständig durch Hindernisse unterbrochen. Diese Hindernisse – obstacles – unterscheiden sich hinsicht-



Gefordert | Andreas Cukovic in Action! Geist und Körper werden gleichermaßen gefordert.

lich der Schwierigkeit erheblich und sind mitunter selbst für erfahrene Sportler eine Herausforderung. „Hier ist dann das Team als Ganzes gefragt“, sagt Andreas Cukovic.

Die Anforderung der Strecken und der Hindernisse sind beim Extrem-Hindernislauf ganz unterschiedlich gestaltet, erzählt der Vertrauensmann weiter: „Auf jeden Fall wird immer auf einer Naturstrecke gelaufen und vor allem Wasserelemente dürfen nicht fehlen: jahreszeitunabhängige Tauchstrecken, Sprünge aus mehreren Metern Höhe, Bäche oder Flüsse, die durchwaten und nicht selten

auch durchschwommen werden müssen. Hinzu kommen klassische Hindernisse wie verschiedene Varianten von Klettergerüsten, Seilklettern, meist schlammige Kriechstrecken und Sandsäcke. Und manchmal kann man sogar mit elektrischen Kabeln in Kontakt kommen.“

Warum also die Quälerei?

„Die Antwort ist simpel“, sagt Andreas. „Es ist jedes Mal aufs Neue ein unbeschreibliches Gefühl, nach über 18 km Quälerei und Strapazen am Ziel ankommen und zusammen durchgehalten zu haben – als Team!“

Erschöpft, aber glücklich! | Andreas Cukovic (r.) mit seinen Freunden und Teamkollegen Sebastian Dehling (l.) und Christian Kiess (Mitte)



Trophy-Runner Termine

30.09.2017
Wildsau Dirt Run Raabklamm Autumn
bei Gutenberg
Schloss Gutenberg, Österreich
5 km / 10 km / 20 km

30.09.2017
Bear Grylls Survival Race bei London
Trent Park, Großbritannien
5 km / 10 km / 30 km

30.09.2017
Reebok Spartan Super Race
bei Berlin, Finowfurt, Deutschland
5 km / 13 km

30.09.2017
Strong Viking Hills Edition
in Wiehl, Deutschland
7 km / 13 km / 19 km

Oktober 2017

07.10.2017
No Guts No Glory
in Rieden, Bayern, Deutschland
3 km / 6 km / 12 km / 16 km

07.10.2017
Rockman Run in Wunsiedel
Bayern, Deutschland
9 km / 18 km

14.10.2017
TOUGHRUN – „Ab in de Batsch“ in
Oberbexbach, Saarland, Deutschland
13 km

14.10.2017
Brooks Hell Runner Series Delamere
Delamere Forest Park, Großbritannien
21 km

14.10.2017
Wild Sau Dirt Run Hellsklamm Autumn
in Oberriesting, Österreich
5 km / 10 km / 20 km

14.10.2017
Limes Run Bad Gögging
Bad Gögging, Bayern, Deutschland
25 km

14.10.2017
Schiebock läuft EXTREM in
Bischofswerda, Deutschland
4 km / 8 km

21.10.2017
Wurmberg Challenge in
Braunlage, Deutschland
12 km / 24 km

28.10.2017
Cross Challenge bei Berlin
Döberitzer Heide, Brandenburg,
Deutschland
10 km / 19 km

11.11.2017
eXtreme Run in Magstadt
Magstadt, Baden-Württemberg,
Deutschland
10 km



Buchpreis „Der Circle“ – 10 Gewinner freuen sich

Unter allen eingesandten, richtigen Lösungen des Kreuzwortsels der **BRENNPUNKT**-Ausgabe Nr. 159, haben wir 10 Exemplare des Romans „Der Circle“ verlost. Die Buchpreise wurden den Gewinnern jeweils von einem ihrer Bereichsbetriebsräte persönlich überreicht. Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!



Sabrina Lang BR (l.) und Gewinnerin Christiane Amtsfeld (PP/K2)



BR Dimitra Koemtzidou (l.) und Gewinner Stefan Kränzler (TF/AF1)



BR Guido Santaniello (li.) und Gewinner Klaus Rühle (SEC/KQT)



BR Thomas Brückner (r.) gratuliert Jürgen Nordschild (RD/FDT)



BR Andreas Tedesco (r.) gratuliert Serdar Yildirim (SEC/MEF)



Gewinnerin Katharina Feikis (RD/DEC) und Betriebsrat Dr. Jürgen Werner



BR Ulrich Urban (li.) und Gewinner Uwe Schwarz (TF/PW4)



BR Gerhard Bellon (li.) und Gewinner Reiner Bandlow (RD/FNK)



BR Konstantinos Athanasiadis (li.) und Gewinner Frank Fidomski (SEC/KRS)

Gewinner Harald Miller (SEC/MEI) wurde sein Buchpreis von Betriebsrat Marc Dessecker überreicht (ohne Foto)

Fahrbörse auch online! [Mitarbeiterportal/Portalcode](#) [#fahrbörse](#)

fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S	Höfingen-Leonberg	Tor 16, 7	Normal/Gleitzeit	Horvath, Balazs		0176/30949075
S	Aidlingen/Deufringen	Tor 7, 16, 14, 3	Normal/Gleitzeit	Tobeler, Daniel	43153	0176/20149169
B	Metzingen Umgebung	Tor 1, 9, 10	B-Schicht	Span, Stefan	64407	01739/5682584
S, B	Balingen und Umgebung	Tor 1, 9, 10	B-Schicht	Birkic, Joso	45083	
B	Bisingen/Ostdorf/ Empfingen	Tor 1, 7, 9	A-Schicht	Paszowski, Michael		0176/43621447
B	Huchenfeld/Hohenwart/ Schellbronn	Tor 5, 7, 9, 10	A-Schicht	Isler, Alfred		0176/30956235
S, B	Huchenfeld / Hohenwart	Tor 5, 7	Normal-/Gleitzeit	Weidlich, Adolf	82224	0170/8626955
S	Gerlingen	Tor 1, 4, 6	A-Schicht	Weller, Susanne		017156/29413 0176/38109625
S, B	Tübingen	Tor 5, 7, 16, Planquadrat	Normal-/Gleitzeit	Hörmann, Wilhelm	2286	0151/68410354

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht Name

C-Schicht

D-Schicht (WE) Telefon privat/mobil

Normal-/Gleitzeit

Datum Unterschrift