



# Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



## JAHRHUNDERTSOMMER

Wochenlang machten die schweißtreibenden Temperaturen nicht nur den Beschäftigten in den Werkshallen zu schaffen. Auch die Bäume auf dem Werksgelände litten unter dem fehlenden Regen. Auf Hinweis eines Betriebsrats rückte dann die Werksfeuerwehr aus und sorgte tagsüber sowie nachts für die nötige Abkühlung und Entlastung der Pflanzen (S. 16-17).

EINFACH  
IG METALL 

### Tarifergebnis

4-7

Infos zum T-ZUG und den neuen Arbeitszeit-Ansprüchen

### Daimler Gastronomie

8-11

Ein Blick auf die Qualität unserer Betriebsrestaurants

### Daimler Social Intranet

14-15

Das neue Mitarbeiter-netzwerk löst im Herbst jetzige Plattformen ab

### Kollegen unter uns

24-25

Ein Besuch bei Werksoptiker Rudi König



## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

frisch gestärkt starten die Urlauber in den Herbst. Dass wir nahtlos wieder einsteigen können, verdanken wir all den Kolleginnen und Kollegen, die über den Sommer bei hohen Temperaturen nicht nur selbst Hochleistungen vollbracht haben, sondern **außerdem so viele Ferienarbeiter wie noch nie** (S. 32) eingearbeitet haben.

Auftrieb gibt uns der **Abschluss der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2025 (Next Level)“**, die wir kurz vor dem Sommer noch intensiv verhandelt haben. Die Unternehmensleitung sichert darin zu, dass Sindelfingen ein wichtiger Teil der **Elektrostrategie** von Daimler sein wird. **Neue Fahrzeuge** und eine entsprechende **strategische Fabrikentwicklung, zusätzliche Ausbildungsplätze** sowie **Festeinstellungen** sind weitere Meilensteine für die Zukunftssicherung unseres Standorts (alle Einzelheiten im Brennpunkt Extra).

Nicht nur die produzierenden Bereiche sowie Logistik, Planung, Qualitätssicherung und Technologiekompetenz, sondern auch die damit verbundenen Funktionen in Entwicklung, Forschung und dezentrierten Bereichen bleiben damit am Standort gesichert.

Unser Standort verändert sich, das sehen wir derzeit an allen Ecken. Die **Bauarbeiten zur Umsetzung des „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“** sind in vollem Gange. Mit all den baulichen Veränderungen geht einher, dass entsprechende neue Personal-konzepte ausprobiert werden. Die Rück-meldungen zu **PEP** waren so positiv, dass der Pilot nun verlängert und auf weitere Bereiche ausgeweitet wurde (S. 29).

Auch dem vom Unternehmen geförderten Kulturwandel verschließen wir uns nicht. Was zu **Leadership 2020** schon alles bei uns am Standort läuft, ist dabei gar nicht jedem bewusst. Einen Eindruck hat sich unsere **BRENNPUNKT-Redaktion** in RD abge-holt (Interview S. 12-13).

Keine Veränderungen, sondern Erhalt stre-ben wir beim Schutz der natürlichen Ressourcen auf unserem Werksgelände an. Dank eines aufmerksamen Betriebsrats-kollegen war die Feuerwehr unterwegs – nicht, um Brände zu löschen, sondern zur Bewässerung des **Baumbestands** aufunserem Werksgelände. Großen Respekt an die Kolleginnen und Kollegen der Feuerwehr (S. 16-17).

Mit wie vielen Aspekten rund um das Thema Verpflegung sich der Gastronomie-ausschuss des Betriebsrats beschäftigt, zei-gen die auf den nächsten Seiten zusam-mengestellten Interviews und Berichte (S. 8-11). Dabei haben wir nicht nur die Vertreter des Betriebsrats, sondern auch

das Top-Management der **Daimler Gastro-nomie** zu Wort kommen lassen.

Nur 4 Minuten täglich arbeiten IG Metall-Mitglieder für den Mitgliedsbeitrag, mit dem unsere Gewerkschaft all die wichtigen Themen bearbeiten kann, die zu Verbes-serungen der Arbeitsbedingungen an unse-rem Standort und darüber hinaus führen (S. 18-19). 4 Minuten, die uns auch zum Verhandlungserfolg in der Tarifrunde Anfang des Jahres geführt haben. Jetzt haben die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit und können Geld in Zeit um-wandeln und die verkürzte Vollzeit in An-spruch nehmen (S. 4-7). Erfolge wie diese er-reicht man nur gemeinsam in einer Solidargemeinschaft. Es lohnt sich immer Teil einer starken Gewerkschaft zu sein. Was in der Vergangenheit erkämpft wurde ist keine Selbstverständlichkeit. Es liegt an uns allen zu erhalten, was Generationen vor uns er-reicht haben. Und je mehr sich der IG Metall anschließen, umso mehr können wir bewir-ken.

Dabei sein lohnt sich!

  
 Ergun Lümalı  
 Betriebsratsvorsitzender

  
 Andreas Schwandt  
 stellv. Betriebsratsvorsitzender

# Abschied in den Ruhestand



Franco Albani ist in den wohlverdienten Ruhestand eingetreten und blickt auf insgesamt 38 Jahre bei Daimler und 20 Jahre Betriebsratsarbeit zurück. Von Juni 2004 bis März 2018 war der gelernte Dreher als ordentliches Betriebsratsmitglied im Einsatz. Doch auch in den 6 Jahren davor, in

denen er Ersatz-Betriebsrat war, arbeitete er nach dem Motto „Für Wunder muss man glauben und beten, für Veränderung aber arbeiten.“ Für Franco war es immer von zentraler Bedeutung, dass er keine Zuschauerrolle einnimmt, sondern aktiv mit den Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsgestaltung nimmt. Dabei scheute er auch nicht die Auseinandersetzung – wann immer nötig, setzte er sich für Gerechtigkeit ein und dafür, dass Menschen anständig behandelt werden.

Wir danken Franco für sein unermüdetes Engagement und wünschen ihm für den neuen Lebensabschnitt alles Gute – genieße die Zeit mit deiner Familie und insbesondere auch mit deinem „Enkele“.

Die **BRENNPUNKT**-Redaktion

# In eigener Sache - DANKE!



Viereinhalb Jahre hat unsere Kollegin Anne Katrin Brunsch die Redaktion des BRENNPUNKTs geleitet und war für die Organisation und Koordination der Beiträge sowie für informative und gut recherchierte Inhalte des BRENNPUNKT-Magazins und seiner Ableger BRENNPUNKT Extra sowie BRISANT hauptverantwortlich. Sie behielt dabei immer den Überblick, wenn es auch mitunter stressig her ging, und motivierte ihre KollegInnen mit einem Lächeln im Gesicht und einem „Wir schaffen das schon!“ auf den Lippen. Jetzt möchte sich unsere sehr geschätzte Kollegin neuen

Herausforderungen und Aufgaben stellen und vollzieht einen Wechsel innerhalb der Daimler-Welt. Für den weiteren Weg, beruflich wie privat, wünschen wir ihr viel Freude und Erfolg. Und da sie weiterhin am Standort Sindelfingen bleibt, hoffen wir, sie immerhin als (kritische) Leserin zu behalten – sie weiß, für ihre konstruktive Kritik sind wir immer offen. 😊

Die **BRENNPUNKT**-Redaktion

## Impressum

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

**Kontakt:**  
Anne Katrin Brunsch  
Redaktion BRENNPUNKT, HPC: C123

**Mail:**  
br-sifi-kommunikation@daimler.com

## Termine

### Nächste Betriebsversammlung

3. Dezember 2018

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

### Jubiläum 2018 im Eventcenter

19. Oktober 2018

## Inhalt

Seiten	Themen
4-7	<b>Tarifergebnis</b> Verkürzte Vollzeit und T-ZUG
8-11	<b>Daimler Gastronomie</b>
12-13	<b>Leadership 2020</b> Interview
14-15	<b>Daimler Social Intranet</b>
16-17	<b>Bäume im Werk</b> Naturschutz
18-19	<b>Mitgliedsbeiträge</b> IG Metall
20-21	<b>GiDS</b> Gewerkschaft in Schulen
22-23	<b>Gripeschutzimpfung</b> und Hygiene
24-25	<b>Kollegen unter uns</b> Werksoptiker
26-28	<b>Krankenkassen</b> AOK und BKK
29	<b>PEP</b> Pilot verlängert
30-31	<b>JAV</b> Technische Ausstattung Studenten
32	<b>Herzlich Willkommen</b>
33	<b>Mitglied werden!</b>
34-35	<b>Memorial</b> Bau 1
36-37	<b>Ungewöhnliche Hobbies</b> Tischkicker
38-39	<b>ProCent</b> Amaro Kher
40	<b>Fahrgemeinschaft</b> Mitfahrer gesucht

# Die Zeit nehme ich mir!

Die neuen Arbeitszeit-Ansprüche für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie

## TARIFERGEBNIS

Wegweisend und historisch ist das Metall-Tarifergebnis 2018 zur Arbeitszeit. Es sichert den Beschäftigten einen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg der Branche und steht für eine Zeitenwende.

Bisher gab es Flexibilität bei den Arbeitszeiten vor allem zugunsten der Arbeitgeber. Der Tarifabschluss gibt nun auch den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung bei den Arbeitszeiten. Sie haben erstmals einen Rechtsanspruch, selbst zu wählen und kürzer zu arbeiten – für sich selbst, für ihre Gesundheit und für ihre Familien.

Neben einer Einmalzahlung von 100 Euro für die Monate Januar bis März und der Tarifierhöhung von 4,3% seit April, enthält der Tarifvertrag auch ein neues tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG).

### Anspruch auf verkürzte Vollzeit

Vollzeitbeschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren, können ab dem 1. Januar 2019 ihre Arbeitszeit auf

bis zu 28 Wochenstunden reduzieren. Die Reduzierung kann für mindestens 6 Monate und bis zu 24 Monate genommen werden. Danach besteht ein Rückkehrrecht in Vollzeit.

Der Anspruch auf verkürzte Vollzeit muss spätestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn schriftlich bei HR Services beantragt werden. Um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen wurde der Prozess digitalisiert.

### Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)

Alle Tarifbeschäftigten erhalten ab 2019 jährlich ein tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG).

Es setzt sich aus zwei Teilen zusammen, die jeweils im Juli ausgezahlt werden:



## TARIFERGEBNIS

# TARIFERGEBNIS T-ZUG

1 Einem **tariflichen Zusatzgeld** in Höhe von **27,5%** des individuellen Monatsentgelts.

Mitarbeitergruppen mit besonderen Belastungen haben die **Option**, dieses Geld in Zeit zu wandeln. Der Betrag entspricht 6 zusätzlichen Tagen - die IG Metall hat jedoch durchgesetzt, dass es bei der Wandlung von Geld in Zeit **8 Tage bezahlte Freistellung** im Jahr gibt.

Anspruchsberechtigt sind:

I. **Beschäftigte in bestimmten Schichtmodellen** mit mind. 35 Stunden zum 01.01.2019

-Arbeit in drei oder mehr Schichten oder Dauernachtschicht mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und mindestens 3 Jahren in Schichtarbeit

oder

-Arbeit in Wechselschicht mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren und mindestens 10 Jahren in Schichtarbeit

Für **beide** Varianten gilt, dass auch in 2019 in einem der Schichtmodelle gearbeitet wird.

II. **Eltern zur Betreuung von Kindern** bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres (am Stichtag 01.01.2019 in Vollzeit)

III. **Beschäftigte, die nahe Angehörige pflegen** (am Stichtag 01.01.2019 in Vollzeit)



TARIFERGEBNIS BADEN-WÜRTTEMBERG

## Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit

MITEINANDER FÜR MORGEN



## Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender Mercedes-Benz Standort Sindelfingen:

„Solche Ergebnisse fallen nicht vom Himmel. Sie lassen sich nur dann erzielen, wenn eine Solidargemeinschaft geschlossen für die Interessen von vielen entsteht. In der Tarifauseinandersetzung haben wir uns gemeinsam stark gemacht und die Arbeitgeberseite über Wochen hinweg unter Druck gesetzt. Es zeigt sich: Der Einsatz hat sich gelohnt. Neben mehr Geld gibt es nun auch mehr Selbstbestimmung bei den Arbeitszeiten! Wie in vielen Fällen zuvor geht die Metall- und Elektroindustrie dank der IG Metall und ihrer Mitglieder erneut als Vorreiter voran. Dabei zählt jede und jeder Einzelne. Denn wer die Belegschaft hinter sich weiß, geht selbstbewusst in Tarifverhandlungen. Und je mehr Beschäftigte sich der IG Metall anschließen, umso durchsetzungsfähiger sind wir in künftigen Tarifrunden.“



Einem **Zusatzbetrag (ZU-ZUG) in Höhe 12,3% des monatlichen Facharbeiter Grundentgelts (EG7)**. Im Juli 2019 erhalten Vollzeitbeschäftigte einen pauschalen Festbetrag von 400 Euro. Für Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende gelten angepasste Beträge. Ab 2020 entspricht der gezahlte Betrag 12,3%

des monatlichen Einkommens der regionalen Eckentgeltgruppe (EG7).

**-> Beide Teile des T-ZUG sind tarifdynamisch und steigen mit den zukünftigen Tarifierhöhungen!**

Ausführliche Informationen zu den genauen Anforderungen und alle

Formulare für die Beantragung sind im Mitarbeiterportal unter **@tzug** und **@verkuerztevollzeit** zu finden.

**Jetzt beantragen!**

**Verkürzte Vollzeit**

Sechs Monate vor dem gewünschten Termin (immer zum Quartalsbeginn)

**Tarifliche Freistellungszeit Stichtag 31.10.**



## Das Wichtigste im Überblick

Modell	Antrag stellen bis spätestens	Besonderheiten
<b>Verkürzte Vollzeit</b>	6 Monate vor gewünschtem Termin	» 6 bis 24 Monate » wiederholbar
<b>Tarifliche Freistellungszeit bei Schichtarbeit</b>	Bis 31. Oktober des Vorjahres	» wiederholbar
<b>Tarifliche Freistellungszeit bei Pflege</b>	Bis 31. Oktober des Vorjahres	» Antrag auch kurzfristig bei akuten Fällen möglich » Bis zu zweimal pro Angehörigen » Antrag auch für 2 Jahre möglich
<b>Tarifliche Freistellungszeit zur Kinderbetreuung</b>	Bis 31. Oktober des Vorjahres	» Bis zu zweimal pro Kind » Antrag für 2 Jahre möglich

### Voraussetzungen für die tarifliche Freistellungszeit für Schichtbeschäftigte

	Arbeit in Dreischicht/ Dauernachtschicht	Arbeit in Wechselschicht	
		in 2019	ab 2020
Wöchentliche Arbeitszeit	Normale Vollzeit und mehr		
Betriebszugehörigkeit	mind. 5 Jahre	mind. 15 Jahre	mind. 7 Jahre
Bisher in Schichtarbeit	mind. 3 Jahre, üblicherweise in Schicht	mind. 10 Jahre, üblicherweise in Schicht	mind. 5 Jahre, üblicherweise in Schicht

# MAHLZEIT!

## Mahlzeit!

Foto: shutterstock

**Punkt zwölf Uhr. Der Magen knurrt. Doch lohnt es sich überhaupt, in die Kantine zu gehen? Der BRENNPUNKT hat nachgefragt bei den Beschäftigten, dem Unternehmen und beim zuständigen Fachausschuss des Betriebsrats. Wie steht es um Vielfalt, Qualität und Genuss bei Daimler? Was wird gewünscht? Was bemängelt?**

Schätzungen zufolge zählen deutsche Kantinen 2,24 Milliarden Besucher jährlich. Überfüllte, laute Räume und vor allem das tägliche Speisenangebot entspricht in vielen Unternehmen häufig nicht den Anforderungen an eine ausgewogene Ernährung. Kritisiert wird vielfach das zu geringe Angebot an frischem Obst und Gemüse, Vegetarischem und Veganem sowie zu große Mengen an Fleisch und Frittiertem. Trotzdem hat die Kantine einen festen Platz im Alltag unzähliger Beschäftigter auch bei Daimler.

Der **BRENNPUNKT** hat einige Stimmen von Beschäftigten in Bau 24 und in 18/3 gesammelt. Wie in der übrigen Gastronomie auch, bilden die Antworten ein breites Spektrum ab:

**Wie zufrieden sind Sie mit dem Essen? Und wenn Sie etwas ändern könnten, was wäre das?**

**2 Männer (anonym):** „Das Essen ist ok, der Service gut. Wir gehen um 11:15 Uhr essen, um die Schlangen zu vermeiden. Vor allem wenn es Spätzle oder Currywurst gibt, steht man lange an. In 20/2 ist es noch schlimmer. Geschmacklich war das Essen früher besser. Man hat das Gefühl die Preise gehen hoch und die Portionen werden immer kleiner.“

**Anna B.:** „Die Daimler Gastronomie ist super, viel besser als in den Uni-Kantinen, das Essen ist sehr gut. Auch die Spar-Angebote im Shop sind toll.“

**Harald S.:** „Wer bei uns im Bereich arbeitet und seine Pause um 11:45 Uhr machen muss, ist immer der Pechvogel. Da hat man einfach weniger von seiner Pause, weil so viel los ist. Gesundes Essen ist komischerweise immer teurer als Fleisch. Das verstehe ich nicht ganz.“

**Dietmar E.:** „Zu voll, lange Schlangen, zu wenig Sitzplätze, hoher Lärmpegel.“

**Gerald E.:** „Man hat kaum den letzten Bissen gegessen, stehen schon wieder 10 Kollegen da und warten auf einen Sitzplatz.“

**Ines L.:** „Die Auswahl am Salatbuffet ist sehr gut, dort finde ich immer etwas was mir schmeckt und gesund ist.“

**Hermann W.:** „Das Essen ist immer recht ähnlich. Ich würde mir mehr Abwechslung wünschen.“

**Heike H.:** „Es ist zu laut und manchmal ist das Essen einseitig.“

**Annett H.:** „Die Auswahl ist nicht gut, einfache Sachen, wie Spaghetti darf es ruhig öfter geben und auch Regionales, das kommt am besten an. Der Salat ist viel zu teuer und es könnte weniger Geflügel und Sahnesoße geben. Ich esse jeden Tag in der Kantine, da ich es einfach nicht schaffe abends noch zu kochen. Mein Lieblingsrestaurant ist das degi.“

## Vielfalt. Qualität. Genuss. – Die Daimler Gastronomie



Die schönste Stunde am Tag sollen die Beschäftigten bei der Daimler Gastronomie haben - dafür setzen sich Moritz Mack, Geschäftsführer COO Daimler Gastronomie GmbH (links) und Jürgen-Michael Seitz, Leiter der Gastronomie Standort Sindelfingen (rechts) ein.

Foto: Betriebsrat, Daimler AG

Die Daimler Gastronomie ist Marktführer der deutschen eigenbetriebenen Gemeinschaftsverpflegung. Deutschlands größter Versorgungsbetrieb belegt Platz 1 bei Umsatz und Essensteilnehmer. Das Essen wird von der Daimler AG bezuschusst, wie bei den meisten großen Banken, Versicherungen und anderen großen Produktionsunternehmen. Die angebotenen Produkte, Dienstleistungen und Prozesse sind Benchmark. Und es wird stetig an der Verbesserung der Qualität und der Erhöhung des Kundennutzens gearbeitet, um das Ziel „Best in class“ zu erreichen, erläutern Moritz Mack, Geschäftsführer COO Daimler Gastronomie GmbH und Jürgen-Michael Seitz, Leiter der Gastronomie Standort Sindelfingen, einhellig: „Unsere Vision: Wir wollen dafür sorgen, dass unsere Gäste und Kunden die schönste Stunde am Tag bei der Daimler Gastronomie haben.“

Die Nachfrage besteht nach modernem und hippen Essen, aber auch nach bodenständigem Essen und den üblichen Standardgerichten. Der Preis hat jedoch noch Lenkungsfunktion. Moritz Mack, Geschäftsführer COO Daimler Gastronomie GmbH: „Der Standortleiter, Herr Bauer, hat viele Mittel freigestellt zur Durchführung von Optimierungen bzw. Maßnahmen in den Gastronomiebetrieben in Sindelfingen. Allein in diesem Jahr für den Bau 36/6 und 18/3 so-

wie für den Bau 20/2 im kommenden Jahr. Ferner laufen derzeit Vorbereitungen und Planungen für weitere innovative Food Lounge Konzepte für Smart sowie für ein innovatives Warm- und Zwischenverpflegungskonzept Factory 56.“

### IM GESPRÄCH

Der **BRENNPUNKT** stellt die wesentlichen Fragen der Beschäftigten den Verantwortlichen der Daimler Gastronomie. Rede und Antwort standen Moritz Mack, Geschäftsführer, COO Daimler Gastronomie GmbH, sowie Jürgen-Michael Seitz, Leiter der Daimler Gastronomie GmbH am Standort Sindelfingen.

### **BRENNPUNKT: Wie werden eigentlich die Preise festgelegt?**

Jürgen-Michael Seitz: „Die Kalkulation wird nach festgelegten Kalkulationsgrundsätzen im Team vereinbart. Es ist eine Mischung aus Waren- und Personalkosten, dann kommt der Deckungsbeitrag oben drauf. Beim Preisniveau wird z.B. beim Rostbraten auch auf andere Unternehmen geschaut.“

Moritz Mack ergänzt: „Durchschnittlich 4,40 Euro kostet ein Stammessen + 2 Beilagen.“

### **BRENNPUNKT: Wie wird ein gesundes Angebot sichergestellt?**

Moritz Mack: „Zwei Angebotsmanager beschäftigen sich in erster Linie mit einem ausgewogenen, modernen und für unsere Kunden vielfältigen Angebot, welches kreativ und jahreszeitlich abgestimmt und permanent überprüft wird. Dies geschieht im Team zusammen mit Küchenmeister und Koch und mit der Ernährungsphysiologie\*.“

Jürgen-Michael Seitz: „Wer leicht und bekömmlich essen möchte und darüber hinaus besonders fettarm und kalorienbewusst, der findet in der *feel-fit*-Linie täglich ein Gericht mit höherem Gemüseanteil, wenig Fleisch sowie einem festen Richtwert von 550 kcal und 25g Fett. Die *feel-fit*-Linie wird aktuell für den Speiseplan im März 2019 weiterentwickelt. Zusammen mit der *popular*-Linie (altbewährte & regionale Renner) sowie der *special*-Linie (Spezialitäten aus aller Welt) sind wir hier sehr gut aufgestellt.“

Moritz Mack: „Ergänzt werden die drei Hauptlinien um Pasta-Gerichte, ein Salatbuffet, Suppen und Eintöpfe sowie Desserts aus saisonalem Obstangebot.“

Jürgen-Michael Seitz: „Momentan bestehen Überlegungen hinsichtlich einer neuen Namensgebung (in Deutsch) für die drei Linien. Hier soll nochmal draufgeschaut werden, was unsere Kunden möchten und die Linien insgesamt klarer gemacht werden.“

\*Ernährungsphysiologie ist ein Zweig der Physiologie, der untersucht, in welcher Menge und Zusammensetzung Lebensmittel und Nährstoffe dem Organismus zugeführt werden müssen, damit dieser je nach Alter, Geschlecht und Lebensbedingungen optimal ernährt wird.

### **BRENNPUNKT: Wie sieht es mit der Verwendung von Zusatzstoffen aus?**

Jürgen-Michael Seitz: „Wir verzichten auf künstliche Geschmacksverstärker und setzen Produkte mit möglichst wenigen Zusatzstoffen ein und verwenden ein übersichtlich gestaltetes Kennzeichnungskonzept aller 14 Hauptallergene sowie Nährwerten. Außerdem kenn-

zeichnen wir Gerichte mit Schweine- und Rindfleisch, vegetarische und vegane sowie laktosefreie Gerichte mit speziellen Icons, so dass unsere Gäste einen noch detaillierten Überblick gewinnen können. Dazu sind wir gesetzlich verpflichtet.“

**BRENNPUNKT: Wie sieht es bei den Produkten aus? Wie regional ist unser Kantinenessen?**

Moritz Mack: „Schon beim Einkauf achten wir auf hohe Qualität und beziehen diese, wo möglich, von regionalen Lieferanten mit regionalen Produkten.“

Jürgen-Michael Seitz: „Die ca. 200 Tonnen Kartoffelsalat für Daimler kommen zum Beispiel aus Leinfelden-Echterdingen und werden dort speziell für Daimler gefertigt. Haben wir aber zum Beispiel Thunfisch im Sortiment, dann nur mit Zertifizierung und aus der Angelfischerei, also nicht im Schleppnetz gefangen.“

Moritz Mack: „Unser Anliegen ist es, dass die Gäste mit unserem vielfältigen Angebot in den Betriebsrestaurants und Shops zufrieden sind.“

**BRENNPUNKT: Wo liegen die Schwierigkeiten bei so großen Kantinen?**

Jürgen-Michael Seitz: „Die größte Herausforderung täglich – aber insbesondere an Montagen – besteht darin, punktgenau und zeitgenau den Gästen zur Verfügung zu stehen. Auf die Minute fertig zu sein mit den Pommes. Dies ist jedoch gefährdet, wenn z.B. die Fritteuse nicht funktioniert oder die Tiefkühlung ausfällt. 80% der Gäste kommen in der ersten Stunde, das fordert am meisten.“

**BRENNPUNKT: Wie regelt sich die Besetzung der Kantinen? Wie können Warteschlangen vermieden werden?**

Jürgen-Michael Seitz: „Klares Ziel ist alle Ausgaben und Kassen in der ersten

Stunde zu besetzen. Alles was da ist von der Aktionsecke bis zum Kassenplatz wird besetzt. Im täglichen Shopfloor morgens wird auf den Krankenstand geschaut und sollte irgendwo ein massives Problem auftreten, wird sofort lösungsorientiert gehandelt. Um Wartezeiten zu vermeiden, wurden digitale Belegungsanzeigen im Betriebsrestaurant 20/2, 551/1 und in 128 in Stuttgart installiert. Im Intranet und in der Daimler4You-App können damit die freien Sitzplätze und der jeweilige Speiseplan eingesehen werden. Weitere Belegungsanzeigen sollen folgen.“

**BRENNPUNKT: Was wünscht sich die Daimler Gastronomie?**

Jürgen-Michael Seitz: „Mehr Fachpersonal, denn verfügbares Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, wird immer schwieriger. Ich schätze alle meine Mitarbeiter, brauche jedoch entsprechend qualifiziertes Fachpersonal, um für die Beschäftigten bei Daimler erholsame Pausen mit gesundem, attraktivem Essen in Topqualität und zeitgemäßem Ambiente zu schaffen.“

Moritz Mack: „Mehr Kritikfähigkeit und konstruktives Feedback! Aber wo es unsachlich wird, verzichten wir gerne. Die Möglichkeit an unserer Vision – „Wir sorgen dafür, dass unsere Gäste und Kunden die schönste Stunde am Tag bei der Daimler Gastronomie haben“ – zu arbeiten.“

**BRENNPUNKT: Vielen Dank für das Gespräch.**



Foto: fotolia

## Spannungsfeld Daimler Gastronomie

Die Daimler Gastronomie soll sich mittelfristig selbst tragen. D.h. die Einnahmen sollen die Personal- und Materialkosten (Lebensmittel) decken. Das Unternehmen will nur noch die laufenden Betriebskosten sowie Neubauten von Betriebsrestaurants gewährleisten. Der Betriebsrat und dessen Ausschuss für Betriebsgastronomie hat hier eine andere Zielsetzung. „Die Mitarbeiter der Gastronomie sollen unter vernünftigen Bedingungen arbeiten können. Vielfalt, Qualität und Genuss in den Betriebsrestaurants sollen stimmen. Das ist natürlich ein Spannungsfeld“, erläutert Thomas Spohr, Vorsitzender des Ausschusses für Betriebsgastronomie. „Der Beitrag des Unternehmens in Form einer Bezuschussung für die Mitarbeiterverpflegung muss gewährleistet bleiben. Es kann beispielsweise nicht sein, dass die Verkaufsshops sich selber tragen müssen und sich das Unternehmen Raummiete, Wasser und Stromkosten von den Erlösen, sprich vom Käufer, bezahlen lässt. Das haben wir wiederholt kritisiert und werden es angehen.“

Der **BRENNPUNKT** hat nachgefragt: Was tut der Ausschuss für Betriebsgastronomie eigentlich? Wie arbeitet er, was sind die aktuellen Themen und wofür setzt er sich ein? Geantwortet haben Thomas Spohr, Vorsitzender des Ausschusses und Susanne Strahl, Betriebsrätin und Mitglied im Ausschuss.

**BRENNPUNKT: Was tut der Ausschuss für Betriebsgastronomie eigentlich?**

Thomas Spohr: „Der Ausschuss für Betriebsgastronomie überprüft regelmäßig die Qualität aller Kantinen inklusive der Außenstellen, die fremdvergeben sind, und leitet ggf. Maßnahmen zur Mängelbeseitigung ein. Dies geschieht beispielsweise anhand einer Checkliste

zur Preis- und Essensqualität. Alle Anregungen und Vorschläge oder Kritikpunkte aus der Belegschaft zum Thema Gastronomie diskutieren wir innerhalb des Ausschusses und besprechen die Punkte dann in einer der Gastronomiesitzungen zusammen mit der Sindelfinger Gastronomieleitung.“

**BRENNPUNKT: Welche Themen beschäftigen den Ausschuss aktuell? Für was setzt sich der Ausschuss besonders ein?**

Susanne Strahl: „Aktuell ist es das Thema der Überbelastung, der langen Wartezeiten an den Theken und Kassen, bedingt durch Personalunterdeckung. Ferner drängt der Ausschuss auf Neubauten, denn trotz mobilem Arbeiten und Arbeitszeitflexibilisierung gibt es immer mehr Menschen am Standort Sindelfingen. Brandaktuelles Beispiel dafür: das Smart-Gelände.“

Thomas Spohr: „Der Ausschuss für Betriebsgastronomie hat hier dauerhaft Druck ausgeübt und eine Erweiterung der dortigen Kantine erreicht. Momentan arbeiten dort 1.800 Menschen. Nach den Umzügen wird die Anzahl bei 2.500 Menschen liegen. Das gleiche gilt auch für die Kantine auf dem RD Gelände. Auch hier werden zusätzliche Kapazitäten geschaffen.“

**BRENNPUNKT: Wie arbeitet der Ausschuss?**

Thomas Spohr: „Zusammen mit der Daimler Gastronomie werden in regelmäßigen Sitzungen die verschiedenen Themen rund um die Gastronomie am Standort Sindelfingen besprochen. Der Ausschuss bringt Punkte wie Um- oder Neubauten von Betriebsrestaurants sowie Maßnahmen, die aus dem Kundenfeedback entstehen (z.B. Neugestaltung des Salatbüfets), ein. Einmal pro Jahr treffen sich die Vertreter des Ausschusses für Betriebsgastronomie mit der Geschäftsleitung der Daimler Gastronomie GmbH, um die wirtschaftliche Situation der Gastronomie zu analy-

sieren. Dabei sollen Maßnahmen vereinbart werden, die gewährleisten, dass die Situation der Gastronomie am Standort Sindelfingen gesichert und weiterentwickelt wird. Dazu gehören zusätzliche Öffnungszeiten von Shops und Betriebsrestaurants ebenso wie Maßnahmen, die der Personalsituation in der Gastronomie zugutekommen. Aber auch Ideen und Vorschläge von den Beschäftigten, sprich Kunden, werden hier mitbetrachtet.“



Thomas Spohr, Koordinationsausschussvorsitzender DQV und Vorsitzender des Ausschusses für Betriebsgastronomie

**Schon gewusst?**

*Das Gesamtvolumen der Essen beträgt 15.000 pro Tag am Standort Sindelfingen.*

*Deutschlandweit gibt es 9,8 Mio. Kassendurchgänge in den Betriebsrestaurants und 11,6 Mio. Kassendurchgänge in den Shops.*

*Mehr als 70% der Kollegen besuchen jährlich einen unserer Gastronomie-Einrichtungen. Ein sehr beliebtes Gericht ist Lachs auf Blattspinat und als Sommerklassiker Hähnchen-streifen mit Honig Senf Dip. Kaum zu glauben im Beliebtheits-Ranking liegen die Cevapcici noch vor Linsen mit Spätzle und der Currywurst.*

*Die Anzahl der Sitzplätze beträgt in Bau 18/3 aktuell 745 und in Bau 24 inkl. Bistro 1.208. Beeindruckend sind auch die Zahlen zu den Gästen bzw. den Durchgängen: In 18/3 sind dies 3.465 (inkl. Bistro) und im Bau 24 3.409 Kunden pro Tag.*

## Fazit: Der Nutzen liegt auf der Hand

Die Anforderungen an die Beschäftigten nehmen laufend zu, deshalb ist eine ausgewogene Ernährung für die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit besonders wichtig. Fest steht: Betriebsrestaurants können die Unternehmenskultur verbessern oder verderben. Wenn Betriebsklima und -essen stimmen, sind die Beschäftigten fitter und motivierter – beides wichtige Faktoren für ein erfolgreiches Unternehmen. Der Nutzen eines hochwertigen Verpflegungsangebots liegt also auf der Hand: Besseres Essen = mehr positiv eingestellte und gesunde Beschäftigte = größerer wirtschaftlicher Erfolg. Und: Den Beschäftigten wird dadurch auch Wertschätzung signalisiert. Aber profitabel ist Mitarbeiter-Verköstigung aber nie!

# „Meine Begeisterung für Leadership 2020 ist noch genauso groß, wie am Anfang“



Leadership 2020 ist ein vom Vorstand mit großem Aufwand angestoßener Prozess zum Wandel der Führungskultur im Unternehmen. Die Initiative startete im Januar 2016 und brachte uns unter anderem die „Leadership Principles“ und „Game Changer“. Jeder der acht „Game Changer“ hat einen Paten aus dem Gesamtbetriebsrat, der das jeweilige Thema mitbetreut. Die BRENNPUNKT Redaktion hat sich exemplarisch angesehen, wie Leadership 2020 am Standort Sindelfingen gelebt wird. Für einen ersten Einblick haben wir uns mit Dr. Raimund Siegert, Abteilungsleiter RD/ANK und Leadership 2020 Ambassador\* (deutsch: Botschafter) der ersten Stunde, unterhalten.

## Wie hat dein Engagement für Leadership 2020 begonnen?

Ich war einer der 144 Teilnehmer, die beim Kick-off-Event zu Leadership 2020 im Januar 2016 dabei sein durften. Wir haben dort über 150 Ideen entwickelt, warum und wie sich Führung bei Daimler ändern sollte. Die Ideen haben wir dann in acht Gruppen weiter ausgearbeitet und so die acht „Game Changer“ entwickelt

und in der Folge auch die neuen „Leadership Principles“ definiert. Die Game Changer wurden dann von den G16, je 2 Sprecher der 8 Gruppen, dem Vorstand vorgestellt. Seitdem bin ich Game-Changer-Mitglied und auch in weiteren Bereichen aktiv.

**Wie kann ich mir die Aktivitäten zu Leadership 2020 vorstellen? Was findet bei uns am Standort Sindelfingen statt?**

Das Thema Leadership 2020 wird zentral vom Leadership 2020 Basecamp für Daimler weltweit betreut. Aber Ziel ist es eben nicht, die Leadership Ideen mal wieder von oben über die Organisation zu stülpen. Sie kamen ja von den Mitarbeitern und sollen dementsprechend das Unternehmen auch von innen durchdringen. Dafür haben viele unterstützende Maßnahmen stattgefunden, wie die Ambassador-Tour zur Gewinnung von



Multiplikatoren, und die Gründung des RD Basecamps. Man kann sich das Leadership 2020 Basecamp wie die Mutterpflanze vorstellen, zu der immer mehr Ableger in den Bereichen dazu kommen, welche die Idee eigenständig weitertreiben. Wir finden es wichtig, dass der Geist von Leadership 2020 in RD Einzug halten kann und unterstützen, wo möglich, gerne aus dem RD Basecamp.

**Ich hatte das Glück, dich auf dem Culture Event zu den Leadership Principles in der Legendenhalle am 20. Juli 2017 voller Begeisterung und mit Überzeugung von diesem Kulturwandel berichten zu hören – hat sich seit dem Kick-off oder deinem Auftritt im letzten Jahr etwas geändert oder stehst du noch genauso überzeugt hinter Leadership 2020?**

Meine Begeisterung für das Thema ist noch genauso groß wie am Anfang. Das liegt daran, dass alle erarbeiteten Themen immer noch so stehen, wie wir als 144er uns das vorgestellt haben. Es gab so gut wie keine „Vorgaben von oben“, die unsere Ideen hätten verwässern können. Es ist nichts nicht gekommen. Die Mitarbeiter können die Themen in ihren Bereich tragen, die für sie sinnvoll sind.

**Gibt es denn trotzdem Lessons Learned?**

Natürlich, wie in jedem Projekt können wir auch bei Leadership 2020 dazu lernen. Zum Beispiel sind wir

beim Game Changer „Swarm“ zu Beginn übergründlich vorgegangen und haben uns zum Teil etwas im „Daimler-Dogmatismus“ verfangen. Auf einmal konnte jemand nur agil oder in einem Schwarm tätig sein – nicht aber beides. Das hat viele Leute, die da an der einen oder anderen Stelle durchaus große Überschneidungen erlebt haben, berechtigterweise verwirrt. Entsprechend wird jetzt auch die Gesamtbetriebsvereinbarung „Swarm“ angepasst. Dabei halte ich es für wichtig, dass zuvor eine Expertenanhörung stattfindet und nicht Unternehmens- und Gesamtbetriebsratsvertreter etwas vereinbaren, das sie selbst gar nicht erlebt haben.

**Wie hast du die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu Leadership 2020 erlebt?**

Hier bei uns in RD Sindelfingen sehr positiv. Monika Tielsch ist Mitglied des RD Basecamps und unterstützt den von Mitarbeitern in ihren Bereichen angestoßenen Kulturwandel. Dass sich etwas verändern soll heißt ja nicht, dass vorher alles schlecht war. Vielleicht war es früher sogar sehr gut, nur haben sich die Zeiten und damit die Rahmenbedingungen inzwischen geändert. Ich finde es gut, dass der Betriebsrat sich dieser Art Veränderung gegenüber aufgeschlossen zeigt.

**Mir ist der Pavillion auf der Piazza vor der Kantine 20 im Leadership 2020**

**Design aufgefallen – was hat es damit auf sich?**

Das ist unser Netzwerkpavillion. Er steht seit April 2018 und kann für verschiedene Veranstaltungsformate genutzt werden. Hier trifft sich das RD Basecamp, der Besprechungsraum kann aber auch für andere Besprechungen, die einen Bezug zu Leadership 2020 haben, genutzt werden. Das RD Basecamp arbeitet hier in kleinen, selbstorganisierten Gruppen, hier finden Vorträge zu den Game Changern und weitere Treffen und Veranstaltungen rund um Leadership 2020 statt.

**Was sind deine Erfahrungen, mit der Umsetzung des Kulturwandels im Alltag?**

Es hängt sehr von den einzelnen Menschen ab, ob vor Ort etwas passiert. In einigen Bereichen tut sich schon wahnsinnig viel und die Mitarbeiter sind begeistert. In anderen Bereichen dominiert noch die alte Daimler-Mentalität „Ich lehne mich mal zurück und beobachte, was mein Vorgesetzter macht“. Da tut sich dann nichts, weil es eben keine Veränderung ist, die durch die alte Hierarchie laufen soll. Der Wandel kann nur von jedem einzelnen Mitarbeiter kommen und durch alle gemeinsam, inklusive der Führungskräfte, vor Ort gelebt werden. Ich bin da nach wie vor zuversichtlich.

**Danke für das nette Gespräch.**



# Der Betriebsrat ist Ihr Ansprechpartner auch im Daimler Social Intranet

Mit Freunden in Kontakt bleiben, sich über aktuelle Ereignisse informieren oder Interessen besser organisieren – so werden Social Media Plattformen privat genutzt. Aber auch im Arbeitsalltag hat sich Social Media etabliert und ist für viele Unternehmen gelebte Realität – und das soll bei Daimler demnächst nicht anders sein.

Social-Media-Dienste wie LinkedIn, XING, Facebook, Instagram, Twitter & Co. werden als Kommunikationskanäle – auch von Daimler – genutzt und weiter an Bedeutung gewinnen. Doch nicht nur die Unternehmen selbst tummeln sich auf diversen Plattformen, sondern eben auch deren Mitarbeiter und Kunden.

Im Web 2.0 wandelt sich der Nutzer mehr und mehr vom reinen Konsumenten in einen aktiven Produzenten, der jederzeit Inhalte wie Texte, Bilder, Grafiken aber auch Audio- und Videobeiträge – man spricht dabei auch von „Content“ – veröffentlichen kann und somit nach Wahl jedem oder einer begrenzten Netzgemeinde zugänglich macht.

Unternehmen erzielen positive Effekte durch die Verbreitung von Werbebotschaften und solchen content-basierten Inhalten über Social Media, sei es durch die direkte Ansprache von Kunden, potentiellen neuen Mitarbeitern oder Influencern. Aber auch intern spielt Social Media

eine immer größere Rolle bei vielen Unternehmen wie Porsche, Audi, Bosch – und jetzt auch bei Daimler.

## „Social Intranet“ bei Daimler

Wenn Sie also an einem schönen Morgen diesen Herbst Ihren Internet Explorer – oder neuerdings auch einen anderen Browser – aufrufen, wird sich das Social Intranet als neues Einstiegstor in die Intranet-Welt von Daimler öffnen. Wenige Wochen nach dem Umstieg auf das Social Intranet wird das bisherige Mitarbeiterportal samt aller dort liegenden Inhalte abgeschaltet. Wahrscheinlich haben Sie es schon auf #onair gelesen oder gehört: Das

Unternehmen setzt hier auf eine neue Unternehmens- und Arbeitskultur. Gemeinsam vernetztes Arbeiten weiterentwickeln über Bereichs- und Standortgrenzen hinweg.

Ein Projektteam aus Kommunikation, IT und DigitalLife-Strategie arbeitet seit 2017 an der Entstehung des „Social Intranet“. Dieses vereint die Möglichkeiten von Mitarbeiterportal, #onair und Daimler CONNECT. Vor einem Jahr startete die BETA-Phase des Social Intranets mit rund 350 ausgewählten Nutzern; wenig später dann die offene BETA-Version ohne Registrierung. Inzwischen haben sich mehr als 120.000 Kolleginnen und Kollegen im Social Intranet registriert und arbeiten in mehr als 5.000 Gruppen zusammen.

### So geht's schon heute

Klicken Sie auf der Startseite, oben rechts neben ihren Namen auf den kleinen Pfeil und wählen Sie „Social Intranet (Beta)“. Nach kurzer Anmeldung gelangen Sie schon jetzt ins Daimler Social Intranet.



## Kleiner Rückblick auf die Anfänge

Das Daimler Intranet hat die wesentlichen Entwicklungen des Internets Stück für Stück nachgeholt. Zunächst wurde für Nutzer ein Rating – in Form von Sternen – eingeführt. Dies ermöglichte erstmals eine betriebsöffentliche Bewertung der Themen und somit eine Rückmeldung an das Unternehmen. Schnell wurde klar, diese Art Rückmeldung ist nicht ausreichend. Daher wurde im nächsten Schritt eine Kommentarfunktion eingeführt.

Durch die stark zunehmende Nutzung von sozialen Medien im privaten Umfeld hat sich die Art der Kommunikation stark verändert. Erste Communitys von Beschäftigten auf bestehenden öffentlichen Internetplattformen, wie z.B. LinkedIn, entstanden. Dieses Engagement hat jedoch unter dem Aspekt des Schutzes von Daten und Informationen auch seine Schattenseiten. In der Folge wurde im Unternehmen die Idee einer hausinternen Lösung entwickelt, die mit anderen Plattformen vergleichbar sein sollte.

## Bestehende Vereinbarungen zu Social Media

Bei dem Stichwort „soziale Netzwerke“ – gleichgültig, ob öffentlich oder betriebsintern – scheiden sich jedoch die Geister. Betriebsratsseitig wird regelmäßig aufgeführt: die

Frage des Datenschutzes, das Recht auf digitales Vergessen, der Missbrauch von Informationen, das Vermengen von Privatem und Dienstlichem und vieles mehr, das es zu regeln gilt. Hier schauen wir genau hin und sind mit Projektteam und Datenschutzbereich im regelmäßigen Austausch.

Mit der Ausarbeitung einer Neufassung der Internetrichtlinie, die unter anderem auch den Umgang mit Social Media regelt, konnte der Gesamtbetriebsrat der Daimler AG diese Aspekte einbringen. Dazu gehörte zum Beispiel auch die Möglichkeit des Internetzugriffs für alle Beschäftigtengruppen oder dass interne soziale Medien während der Arbeitszeit genutzt werden dürfen. Sowie die Möglichkeit zur Nutzung des Social Intranets und seiner Inhalte auf dem privaten Handy – gerade für die Kolleginnen und Kollegen in den Produktionsbereichen ein wichtiger Schritt, um an der betrieblichen Meinungsbildung teilhaben zu können.



## Arbeitnehmervertretung ist gut vorbereitet

Gute Social-Media-Arbeit wird in Zukunft mit Sicherheit auch ein Faktor der Betriebsratsarbeit sein. Die Generation „Digital Native“\* wird in den Betrieben zunehmen, parallel ist eine Weiterentwicklung unserer (digitalen) Arbeit generationsunabhängig notwendig. Hier werden Erwartungen nicht nur an das Unternehmen herangetragen, sondern auch an die IG Metall-Betriebsräte, die sich dieser Herausforderung gerne stellen.

Noch sind nicht alle Fragen final beantwortet. Wichtig ist uns: Die Zukunft der Daimler-Arbeitswelt mit den Beschäftigten gemeinsam zu gestalten. Wir freuen uns auf eine gute Kommunikation und Zusammenarbeit gemeinsam mit Ihnen im Daimler „Social Intranet“. Das ist Teil unserer Arbeit. In diesem Sinne auf gutes netWorking.

## Hier finden Sie uns

Daimler & ich / Arbeitsumfeld und Soziales / Arbeitnehmervertretung oder einfach über die Suchfunktion (Lupe) eingeben: Betriebsrat Standort Sindelfingen.



\*Digital Natives: Menschen, die ab ca. 1980 das Licht der Welt erblickt haben und ein Leben und vor allem Arbeiten ohne Computer und Internet gar nicht kennen.

# Unser Freund, der Baum

## Zwei Geschichten zum Baumbestand auf dem Werksgelände.

### Die Werksfeuerwehr im Einsatz für Mutter Natur

Mit der Sommerhitze hatten nicht nur die Beschäftigten am Standort Sindelfingen zu kämpfen. Auch den Pflanzen und Bäumen auf dem Werksgelände machte die Trockenheit zu schaffen. Zum Glück fanden auch Sie einen Vertreter ihrer Interessen im Betriebsrat. Dieser kam auf eine clevere Idee und konnte erreichen, dass ein Retter in der Not verständigt wurde – die Werksfeuerwehr, die kein Feuer, sondern den Durst unserer Pflanzenwelt am Standort löscht.

Frank Strümpel, Koordinationsausschussvorsitzender Betriebsrat SEC/MS/SMK, fiel auf, dass die Platanen auf unserem Werksgelände weitaus mehr als üblich ihre Rinde verlieren. Platanen machen dies von Zeit zu Zeit, weil es ihnen in ihrer „Haut“ zu eng wird. Man muss aber kein Baumexperte sein, um zu erkennen, dass es den Bäumen am Standort bei dieser extremen Hitze nicht sonderlich gut geht. Deshalb wandte sich Frank Strümpel mit einer Idee an den Bereich Arbeits- und Umweltschutzmanagement.

Die Kolleginnen und Kollegen von SEC/SUM-S tätigten den vorgeschlagenen Anruf bei der Werksfeuerwehr. Dass unsere Werkfeuerwehr immer da ist, wenn wir sie brauchen, ist bekannt und auch in diesem Fall war die Antwort ein klares „Ja“ und schon war Unterstützung für die in Not geratenen Schattenspendler zugesagt. Das Arbeits- und Umweltschutzmanagement identifizierte zusammen mit Kollegen aus dem Technischen



Betriebsrat Frank Strümpel hat einen scharfen Blick für die Bedürfnisse anderer – und auch für seine Umwelt.

Service zunächst 247 Bäume, deren Durst besonders dringend gelöscht werden musste. An mehreren Abenden im Sommer machten sich dann jeweils vier Kollegen aus der Bereitschaft unserer Werkfeuerwehr daran, die Tankwagen zu füllen und die Bäume zu bewässern.

Ein riesiges Dankeschön an die Werkfeuerwehr. Sie haben wieder einmal gezeigt, dass man in jeder Situation auf sie zählen kann – nicht nur wenn es brennt.

## Mancher sieht den Wald vor lauter Bäumen nicht

Leider hält nicht jeder so viel vom Thema ökologische Verantwortung und Achtsamkeit wie unsere Werksfeuerwehr. So vor einigen Wochen, als die Natur im Werden und Gedeihen war, aber für viele gesunde Bäume auf unserem Werksgelände dennoch ein Todesurteil gefällt wurde. Eine traurige Verkettung von Ereignissen, die hätten verhindert werden können, wenn an der einen oder anderen Stelle nicht blinder Gehorsam, sondern kritisches Hinterfragen von Arbeitsanweisungen honoriert worden wäre. Dieser Sachverhalt verdient es, noch genauer aufgeklärt zu werden, damit nicht an anderer Stelle vielleicht mit besten Intentionen ähnliche Fehler passieren.

Es geht um einen Großteil der Platanenallee innerhalb unseres Werksgeländes im Bereich Bau 44 Richtung Bau 46 auf ca. 150 Meter Länge. Dort wurden nämlich auf dem gesamten Abschnitt des vor vielen Jahren angelegten Grünbereichs, der die jeweils doppelspurigen Fahrtrichtungsstraßen trennt, sämtliche ca. 30 Jahre alte, gesunde Bäume gefällt.

Beschäftigte, die wissen wollten, warum dies geschehen ist, konnten keine konkreten Antworten finden und bekamen nur spärliche und vage Auskünfte. Und wie immer im Leben, wenn nichts Offizielles berichtet wird, gibt es viele Gerüchte und Spekulationen. In der Zwischenzeit hat sich der Verdacht erhärtet, dass diese Aktion nicht sehr verantwortungsvoll durchdacht war. Das Vorgehen zeigt fehlende Sensibilität gegenüber den begrenzten natürlichen Baumressourcen auf unserem Werksgelände.

Nach Hinweisen an die Redaktion wäre Auslöser für die Baumfällarbeiten wohl die Wunschvorstellung eines leitenden Angestellten aus dem Produktionsbereich gewesen. Um in diesem Abschnitt Nacharbeitsfahrzeuge temporär abstellen zu können, sollten die sich dort befindlichen Bäume einfach weg. Per Mail und mit Nachdruck wurden Arbeitsanweisungen zur Umsetzung der Abholzung an die zuständigen Stellen geleitet, wo sofort reagiert wurde. Erst im Nachgang wurde für die Kolleginnen und Kollegen ersichtlich, dass die als dringend für die Produktion erforderlich geschilderte Situation so gar nicht vorlag. Da war es aber leider schon zu spät.

Es wäre schön, wenn dieser Sachverhalt endlich auch für die vielen Fragenden und Interessierten mit der gewissen Objektivität und Transparenz seitens Unternehmensvertretern erklärt würde.



Unser Werk mit Baumbestand... und ohne.

Zumindest sind Vertreter der Unternehmensleitung gewillt, den Schaden im Rahmen des Möglichen zu reparieren: Der Betriebsrat erfuhr von seinem Ansprechpartner für Naturschutz am Standort, dass der ökologische Wertverlust vollumfänglich ausgeglichen werden soll, indem eine hochwertige Neuanpflanzung in diesem Bereich vorgenommen wird und dass dieses Vorhaben die uneingeschränkte und volle Unterstützung unseres Standortverantwortlichen hätte.

Hoffen wir, dass die jungen Bäume schnell anwachsen und dass ihnen eine längere Lebensdauer als ihren Vorgängern vergönnt ist.



Werkfeuerwehr im Einsatz für Mutter Natur.

# 16 Millionen Euro plus für die Ortskassen

Jedes IG Metall-Mitglied zahlt einen Mitgliedsbeitrag – aber was macht die IG Metall eigentlich im Einzelnen mit den Einnahmen aus den Beiträgen ihrer Mitglieder? Der Kassenbericht von 2017 zeigt, für was das Geld im letzten Jahr verwendet wurde.

Die gesamte Arbeit der IG Metall finanziert sich fast ausschließlich über die Mitgliedsbeiträge. So gewährleistet die Gewerkschaft ihre Unabhängigkeit und gerät nicht in Konflikt, sondern ist ausschließlich den Interessen ihrer Mitglieder verpflichtet.

Wie in den vergangenen Jahren, war die Bilanz auch 2017 positiv. Die Einnahmen sind wieder gestiegen und deshalb wurde erneut der Anteil erhöht, den die Geschäftsstellen davon für ihre Arbeit vor Ort erhalten: 2% der Gesamteinnahmen kamen zusätzlich den Ortskassen zu – das ist ein Plus von 16 Millionen Euro!

Insgesamt fließen inzwischen 37,4% der Einnahmen in die einzelnen Geschäftsstellen. Und das hat einen Grund: Die Arbeit vor Ort, wie zum Beispiel die Mitgliederberatung oder die Betreuung der Betriebe, soll dadurch weiter gestärkt werden. Hinzu kommen, wie bisher, die Mittel für Projekte in bisher gewerkschaftsfreien Betrieben, wo Beschäftigte gezielt als Mitglieder gewonnen werden und die Gewerkschaftsarbeit aufgebaut werden soll.

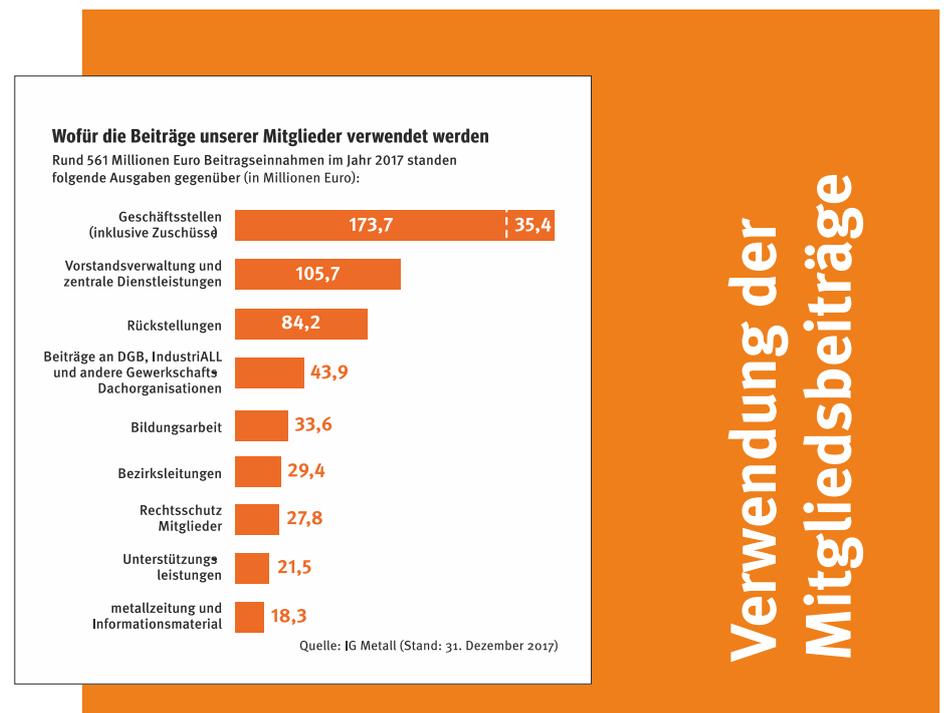
Auch 2017 sind höhere Beitragseinnahmen die Folge guter Tarifabschlüsse in den Vorjahren und steigender Mitgliederzahlen. Allein durch die letzte Tarifrunde konnten zusätzlich 13.000 Mitglieder gewonnen werden. Nach anfänglicher Skepsis bei vielen Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, ob die Arbeitszeitforderung das richtige



Doch trotz allen Erfolgs hat die jüngste Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie die IG Metall auch viel gekostet: Bisher wird von 35 Millionen Euro ausgegangen. Davon entfallen rund 20 Millionen Euro allein auf Streikunterstützung für die Teilnahme an ganztägigen Warnstreiks und etwa 10 Millionen Euro auf Info- und Werbematerial.

„Nur durch den Einsatz und die Unterstützung jedes Einzelnen können Tariferfolge wie in der Tarifrunde 2018 realisiert werden. Aber auch finanzielle Investitionen sind notwendig, um eine solche Tarifrunde gestalten zu können“, sagt Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

Thema ist, entstand eine breite Welle der Zustimmung – sowohl in der Öffentlichkeit als auch in den Betrieben. Sowohl die Geld- als auch die Arbeitszeitforderung haben aktive Mitglieder und die, die es noch nicht waren, mobilisiert.



# Mitgliedsbeitrag – wer zahlt wieviel?

## Die monatlichen Beitragssätze der IG Metall



- Voll- und Teilzeitbeschäftigte
- Auszubildende
- Dual Studierende/ Werkstudenten mit Beschäftigungsverhältnis
- Solo-Selbstständige



- Rentnerinnen und Rentner
- Kranke mit Krankengeldbezug
- Umschülerinnen und Umschüler



- Studierende (Vollzeit)
- Schülerinnen und Schüler



- Mütter und Väter in Elternzeit
- Kranke ohne Krankengeldbezug
- Erwerbslose



**Jetzt der IG Metall beitreten!**

# 1 Prozent – das ist fair!

Jede Tarifierhöhung, die über 1,1 Prozent liegt, ist ein tatsächliches Plus im Portemonnaie. Die Tarifierhöhungen der letzten Jahre lagen zwischen 2,7 und 4,3 Prozent.

Mit Dir. Für Dich. **IG Metall.** Deine Gewerkschaft.



### Beitrittserklärung

**Änderungsmitteilung**  Mitgliedsnummer  Verwaltungsstelle

Name  Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon  Geburtsdatum

E-Mail

Betrieb: Name und Ort

männlich  weiblich  vollzeitbeschäftigt  teilzeitbeschäftigt

Auszubildende/r bis:   Student/in

gewerbl. Arbeitnehmer/in  Angestellte/r  kaufm.  techn.  Meister

Nationalität  Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes)  ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

**Einzugsermächtigung/Bankverbindung**

Rto.Nr.  Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ  Ort

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort/Datum/Unterschrift

Bitte abgeben bei IG-Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG-Metall-Verwaltungsstelle, oder schicken an: IG-Metall-Vorstand, FB Organisation/Mitglieder, 60519 Frankfurt/Main



# Gewerkschaft? Was ist das?

**Viele Jugendliche sind erstaunt, wenn sie erfahren, dass Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und 30 Tage Urlaub im Jahr nicht selbstverständlich sind. Gewerkschaften haben das erkämpft? Gewerkschaft? Was ist das?**

Mit GIDS der Initiative „Gewerkschaften in den Schulen (GidS)“ sollen den Schülern die Gewerkschaften und die betriebliche Interessenvertretung nähergebracht werden. Bei GidS gehen ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben in Schulklassen, um dort „aus der Praxis“ über Gewerkschaften zu informieren. Ziel dieses Unterrichtsmoduls ist es, den Schülern zu zeigen, dass Auseinandersetzungen um ihre Rechte Generationen von Menschen dazu gebracht haben, sich zusammenzuschließen und in Gewerkschaften zu organisieren.

Während Berufsorientierung mit Informationen zur Arbeitswelt an den Schulen mittlerweile mit Infotagen, Messen und vielem mehr gut ange-

nommen wird, bleiben Gewerkschaften und arbeitnehmerorientierte Fragestellungen als Thema leider oft außen vor. Stattdessen werden den Schulen und Lehrkräften häufig Lernmaterialien, Experten für den Unterricht oder sogar Fortbildungen kostenfrei angeboten, mit dem Ziel, Werbung für die Unternehmen zu machen und unternehmerisches Denken zu vermitteln.

### Angebot erfolgreich ausgedehnt

GidS wird schon seit Jahren mit viel Engagement und Herzblut von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den Werken Sindelfingen und Wörth begleitet. Gemeinsam wurde die „GidS Kooperation Baden-Württemberg“ gegründet.

2016 feierte das Sindelfinger GidS-Team sein 5-jähriges Bestehen und es erfolgte die Gründung des Arbeitskreises GidS in der Verwaltungsstelle Stuttgart unter der Schirmherrschaft von Uwe Meinhardt, Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart. Nach ersten Erfolgen des GidS-Teams in Werkrealschulen in Stuttgart-Feuerbach, Sindelfingen und Grafenau wurde das Angebot auf weitere Schulen ausgedehnt. Die Leitung dieses Arbeitskreises übernahmen die Kollegen vom Mercedes-Benz Standort Sindelfingen Andreas Fricke, Uwe Rau und Karl Klein.

Das Team besteht aus 20 ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen – darunter 11 ausgebildete Referenten und 9 Hospitanten, die sich noch in der Ausbildung befinden. Auch dieses Jahr sind die GidS-Teams wieder an Realschulen und Werkrealschulen unterwegs, um den Solidaritätsgedanken in die Schulklassen zu tragen. Das GidS-Programm läuft derzeit an insgesamt 10 Schulen in und um Sindelfingen – jeweils mit den 9. und 10. Klassen.

### Initiative als Gegenpol gefragt

Die Initiative GidS kommt sehr gut an. Für das Schuljahr 2019/2020 liegen dem Team bereits viele neue An-



Große Augen macht so mancher beim Tarifspiel: „Hey Boss, ich brauch mehr Geld“



Mit Begeisterung sind die Schüler dabei, sich beim Gruppenspiel Unterstützung für „ihre Forderungen“ zu suchen.

fragen von Schulen vor. Momentan wird der GidS-Facebook-Auftritt aktualisiert und überarbeitet, um noch sichtbarer zu werden. Nötig wäre das jedoch nicht, da allein die Mund-zu-Mund-Propaganda für genügend Interesse an der Initiative sorgt. Aufwendig überarbeitet und angepasst werden alljährlich auch die Lerninhalte für das Unterrichtsmodul an den Schulen.

Das Engagement lohnt sich, wie die Bewertungen der Schüler – welche

sich das Team am Ende eines jeden Unterrichtsmoduls geben lässt – zeigen. Lob kommt auch von den Lehrkräften für die lockere humorvolle Atmosphäre. Das Programm sei für Schüler gut zugeschnitten, insbesondere was den Umfang, die Anforderungen und Aufgaben sowie die Rollenspiel-Einheiten anbelangt. Die Botschaft, was Gewerkschaften sind und warum man sie braucht, kommt auf jeden Fall an.

Erfreulich ist auch, dass immer wieder Anfragen bezüglich einer Mitarbeit bei GidS an das Team herangetragen werden. Darüber freut sich das GidS-Team besonders, da eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht für jeden selbstverständlich ist. Denn ein Ehrenamt erfordert immer private Zeit. „Dies ist jedoch wichtiger denn je“, so Andreas Fricke. Das spiegeln die überaus positiven Rückmeldungen von den Schulen wieder. Sie sind nämlich mehr als erfreut über den Gegenpol zu dem Angebot der Arbeitgeber.

**Melani:**

Ich habe viel Neues gelernt. Die Gruppenarbeit war sehr kreativ.

**Belil**

Ich fand es voll gut und interessant. Die Aufgaben haben mir sehr viel Spaß gemacht..

**Felix:**

Mir hat es sehr gut gefallen. Es war sehr spannend und man hat viel über die Gewerkschaften erfahren.

**Luna:**

Es waren gute Aufgaben, dabei, die einen zum Überlegen angeregt haben. Außerdem waren alle nett und gut drauf!

Ein Gruppenbild zum Abschluss mit eindeutigem Tenor: „Es war sehr spannend und man hat viel über die Gewerkschaften erfahren.“





# Tipps um Erkrankung und Ansteckung zu vermeiden

Unsere Hände kommen täglich mit vielen verschiedenen Gegenständen in Berührung, so auch mit Viren und Bakterien. Diese können von den Händen auf die Schleimhäute von Augen, Nase und Mund gelangen und so zu einer Ansteckung führen. Die Übertragung der Krankheit erfolgt oft als Schmier- oder Tröpfcheninfektion. Dabei werden Viren oder Bakterien durch Niesen, Husten oder Händeschütteln von Erkrankten auf andere übertragen.

### Wie kann ich mich vor einer Erkrankung schützen?

- » Hände oft mit Wasser & Seife waschen (insb. vor dem Essen und nach dem Toilettengang)
- » Papiertaschentücher nur 1x verwenden und dann sofort entsorgen
- » in den eigenen Ärmel husten; Beim Husten von anderen abwenden
- » auf Sauberkeit in Küche und Bad achten
- » Abstand zu anderen Personen halten
- » Händeschütteln vermeiden
- » auf Körperkontakt mit Erkrankten verzichten (v.a. in der Familie)
- » regelmäßig lüften

### Abwehrkräfte stärken – der Infektion einen Schritt voraus

Eine gesunde Lebensweise trägt zur Verhinderung von Infektionskrankheiten bei und die körpereigenen Abwehrkräfte werden gestärkt. Man wird leistungsfähiger, fühlt sich wohler und das Ansteckungsrisiko für die Umgebung nimmt ab.

### Wie kann ich mich schützen?

- » schlafen Sie ausreichend
- » achten Sie auf eine gesunde Ernährung
- » seien Sie sportlich aktiv
- » lüften Sie regelmäßig Räume ohne raumluftechnische Anlagen
- » tragen Sie witterungsangepasste Kleidung
- » schützen Sie sich durch vorbeugende Impfungen



## Grippeschutzimpfaktion 2018 des Werkärztlichen Dienstes Sindelfingen

Mit einer Grippeschutzimpfung schützen Sie sich und andere. Besonders zu empfehlen ist sie für chronisch Kranke, Menschen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen oder schwachem Immunsystem. Auch wer beruflich viel mit anderen Menschen zu tun hat und daher häufig mit Viren in Kontakt kommt oder wer viel reist, sollte über eine Impfung nachdenken. Wenn Sie Mitglied der Daimler BKK sind, wird die Impfung für das Bonusprogramm 100 PRO AKTIV anerkannt (bitte auf der Bonuskarte eintragen lassen).

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

Datum: KW 40, 01., 02., 04. u. 05.10.2018  
KW 41, 08. – 12.10.2018  
Uhrzeit: jeweils 09:00 – 11:30 und  
14:30 – 16:30 Uhr  
Ort: Gebäude 28 (EG), Zimmer 14

### Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nachtschicht

Früh:  
Datum: KW 40, 01., 02., 04. u. 05.10.2018  
KW 41, 08. – 12.10.2018  
Uhrzeit: jeweils 05:45 – 06:15 Uhr  
Ort: Gebäude 28 (EG), Ambulanz (Zimmer 1)

Spät:  
Datum: KW 40, 01., 02., 04.10.2018  
(NUR bis Donnerstag)  
KW 41, 08. – 11.10.2018  
Uhrzeit: 22:00 – 22:30 Uhr  
Ort: Gebäude 28 (EG), Ambulanz (Zimmer 1)



Foto: shutterstock

## Besuch beim Werksoptiker

Zum Arbeitssicherheitskonzept am Standort Sindelfingen gehört auch ein Optikerservice. Die Augen gehören mit zu den verletzlichsten Körperorganen des Menschen und deshalb ist der Schutz der Augen ein vorrangiges Schutzziel. Entsprechend arbeitet der Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit des Betriebsrats eng mit dem Optikerservice zusammen. Das BRENNPUNKT-Redaktionsteam hat sich mit Optiker Rudi König unterhalten.



**Rudi, ich sitze hier zwischen einer Traube Menschen, die alle zu dir wollen – der Optikerservice scheint sehr gefragt zu sein?**

Ich habe gut zu tun. Beschäftigte in schutzbrillenpflichtigen Bereichen können jederzeit während der Arbeitszeit vorbeikommen. In der Sprechstunde vormittags kommen im Schnitt gut 30 Leute zu mir, da kann es schon mal hektisch werden. Neubestellungen dauern im Schnitt 5-10 Minuten. Viele kommen aber

auch nur kurz vorbei, um die Arbeitsbrille abzuholen. Die muss ich dann nur sauber einstellen. Außerdem brauchen noch viele Kolleg-innen und Kollegen Bildschirmbrillen, für die sie am Nachmittag bei mir einen Termin machen können, damit sie in Ruhe Zeit haben, sich das passende Modell auszusuchen.

**Wie bist du unser Werksoptiker geworden?**

Ich habe meine Ausbildung zunächst außerhalb vom Daimler, beim Optiker Kopp in Sindelfingen gemacht. Dann habe ich eine Weile bei Peschke in Stuttgart gearbeitet. Mein Vater und drei meiner Onkel waren beim Daimler beschäftigt und haben mir erzählt, dass man auch beim Daimler als Optiker arbeiten kann. Das hat mich interessiert und letztlich habe ich mich dann auch beim Daimler in Sindelfingen beworben. Ich habe inner-

halb von vier Wochen eine Zusage bekommen, zunächst allerdings nicht als Optiker. Ich habe 3 Jahre in der Sattlerei gearbeitet, bis es soweit war. Das habe ich den IG Metall-Betriebsräten zu verdanken, die mich dazu motiviert haben, mich auf diese begehrte Stelle zu bewerben.

**Und seitdem engagierst du dich auch in der IG Metall?**

Ich bin seit dem 1. Tag, meinem Einstellungstag am 05.05.1977, Mitglied in der IG Metall. Das gehört einfach dazu, wenn man die guten Arbeitsbedingungen beim Daimler zu schätzen weiß, die die Gewerkschaft für uns erkämpft hat. Nach der Begrüßung durch die Personalabteilung und den Check-up durch den Werksarzt ging es direkt mit dem Beitrittsformular zur IG Metall. Außerdem wollte ich mich noch darüber hinaus engagieren und bin jetzt seit 34 Jahren IG Metall-Vertrauensmann.

### Wie waren deine ersten Tage als Werksoptiker?

Früher war der Ablauf noch ein bisschen anders als heute. Da hatte ich noch kein Büro, sondern habe einen etwa 100 Kilo schweren Wagen durch die Montagehallen geschoben. Da hatte ich dann alles mit dabei. Ich habe geklingelt, die Bänder wurden angehalten und die Leute kamen zum Optiker und wurden vor Ort versorgt. Als man die Bänder nicht mehr extra anhalten wollte, habe ich ein Büro gekriegt und die Leute werden abgelöst, damit sie zu mir kommen können. Seitdem bin ich immer in Bau 3/1 zu finden, lediglich das Büro hat sich über die Jahre ab und zu geändert.

### Und wie ist der Ablauf heute?

Die Leute kommen, ich nehme die Daten des Beschäftigten auf und sehe mir das Rezept des Augenarztes an. Ich bespreche mit dem Kollegen oder der Kollegin, ob er eine reine Schutzbrille, eine Lesebrille oder eine Bildschirmbrille mit Gleitsichtglas benötigt. Dann gucke ich, welche Größe das Brillengestell haben muss und messe den Augenabstand – es gibt fast keine zwei Menschen, die genau die gleichen Augen haben. Ich mache eine Bestellung mit allen Daten fertig und innerhalb von 4-5 Wochen bekommen die Mitarbeiter einen Zettel von mir zugeschickt, dass ihre Brille zur Abholung bereit ist.

### Du hast gar nicht erklärt, wie du die Sehstärke misst.

Ich habe keine Geräte zum Vermessen der Sehstärke. Das machen wir hier nicht, das macht der Augenarzt oder entsprechend geschulte Optiker draußen. Der Mitarbeiter muss die Glasstärke liefern, ich teste nur ab und zu, ob diese noch in Ordnung ist oder nicht. Manch ein uraltes Rezept signalisiert dann doch, dass das vielleicht so nicht mehr stimmt.

### Wieviel muss der Beschäftigte dafür zahlen?

Das ist für den Mitarbeiter kostenlos. Schutzbrillen zahlt Daimler, wie alle Körperschutzmittel.

### Mit welchen Problemen kommen die meisten Leute zu dir?

Die meisten Leute benötigen wirklich einfach eine Schutzbrille. Der eine oder andere hat es vorher mal ohne versucht und dann festgestellt, dass ein normales Brillenglas in bestimmten Arbeitsbereichen innerhalb einer Woche kaputt war, zum Beispiel durch Hitze.

### Was sind deine interessantesten Fälle?

Menschlich sind alle interessant. Meistens geht es um Eitelkeiten: Einige wollen zunächst keine Brille, weil ihr Ego ihnen sagt, dass würde nicht zu ihrer Außenwirkung passen. Wenn sie sich dann mit dem Gedanken angefreundet haben, deckt sich ihre modische Vorstellung oft nicht mit der Realität. Dann wollen Sie einen schicken

Lesebrillenrahmen, obwohl von der Passgröße und dem Rezept her etwas ganz Anderes gefordert ist.

### Betreust du auch Arbeitsunfälle?

Nein, für Fälle, wo wirklich etwas am Auge sein könnte, ist der werksärztliche Dienst zuständig. Da kümmert sich sofort ein Arzt um den Kollegen oder die Kollegin und das ganze wird von der Arbeitssicherheit bearbeitet. Ich besorge nur schnellstmöglich eine neue Brille, falls was zu Bruch geht.

### Was passiert, wenn du demnächst deinen wohlverdienten Ruhestand antrittst? Gibt es schon einen Nachfolger?

Der Optikerservice am Standort Sindelfingen soll fremdvergeben werden, wenn ich in Rente gehe. An anderen Standorten wird das schon so gemacht. Da merkt man dann natürlich mit der Zeit die Unterschiede. Wir in Sindelfingen zahlen für Brillen nur den Einkaufspreis. An anderen Standorten ist das teurer. Firmen von außen gucken eben dann doch in erster Linie, dass sie noch was verdienen. Ich fände es gut, wenn es einen internen Nachfolger für mich gäbe – Arbeit gibt es auf jeden Fall genug.

**Das sehe ich – hinter mir warten schon wieder sechs neue Kunden. Vielen Dank, dass du trotzdem Zeit für mich gefunden hast – und danke auch an die Kolleginnen und Kollegen, die so geduldig ein paar Minuten gewartet haben.**

### Leistungen des Optikerservices

- » Information und Beratung bei der Auswahl von Schutzbrillen.
- » Information und Unterstützung zum Thema Augenschutz bei Mitarbeiter-Regelkommunikationen.
- » Persönliche Beratung bei der Bestellung und Auswahl von Korrektionschutz- und Bildschirmarbeitsbrillen.

**Öffnungszeiten:** Mo 09:00 - 11:30 Uhr / Di, Mi und Do 08:00 - 11:30 Uhr / Fr 04:00 - 08:00 Uhr  
(Mo, Di, Mi: Nachmittags nur nach Vereinbarung / für die Nachtschicht; jeden 1. und 3. Freitag im Monat)

Den Optikerservice finden Sie auf der Nordseite des Werkes 050 im Bau 3/1, EG, Eingang B auf der Westseite, gleich rechts Zimmer 65. Durchwahl: 84418

# Gute Betreuung vor Ort

## Die Krankenkassen Daimler BKK und AOK auf unserem Werksgelände.

Am Standort Sindelfingen sind gleich zwei Krankenkassen ansässig: Die Daimler BKK sowie eine Geschäftsstelle der AOK. Der Brennpunkt hat Mitarbeiter beider Kassen gefragt, was das Besondere an ihrem Alltag auf unserem Werksgelände ist.

### Betreuung „von Kollegen für Kollegen“

Am Standort Sindelfingen können die Beschäftigten seit November 2001 Mitglied der Daimler BKK werden. Etwa 39.000 Kolleginnen und Kollegen am Standort profitieren derzeit von der Betriebsbezogenheit der Daimler BKK. Der Vorteil für die Beschäftigten: Kurze Wege zur Krankenkasse, persönliche Beratung

vor Ort und individueller Service. Eine Besonderheit der Daimler BKK ist vielen vermutlich gar nicht bewusst: Die Beschäftigten gehören zum Unternehmen. Nach dem Motto „von Kollegen für Kollegen“ kümmern sie sich täglich um die Belange der Sindelfinger Mannschaft.

Efstratia Psarra,  
Kundenbetreuerin Daimler BKK



„Meine Tätigkeit ist sehr abwechslungsreich und ich schätze den Kontakt zu unseren Kollegen und Kunden: Vom Auszubildenden, über den Nachtschichtler bis zum Centerleiter und deren Familien. Wenn man Menschen berät und betreut, ist kein Tag wie der andere.“

Es gibt ein gutes Gefühl, den Kollegen zu helfen und für sie Ansprechpartner zu sein, wenn es darauf ankommt. Leider gibt es oft auch Schicksalsschläge, Notsituationen oder schwere Krankheiten. Gerade dann gilt es, den Kollegen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

An der Daimler BKK schätze ich diesen besonderen Mix: Wir sind eine gesetzliche Krankenkasse und gleichzeitig Teil eines Weltkonzerns. Ich bin Daimler-Mitarbeiterin und stolz darauf.“

Andreas Schaut, Themenmanager Daimler BKK Sindelfingen. Spezialthema: Mehrwerte für die Daimler AG



„Nach 16 Jahren Daimler bin ich immer noch stolz und dankbar, hier zu arbeiten.“

Ich komme aus einer Daimler-Familie: Papa beim Daimler, Opas beim Daimler und das macht auch die Daimler BKK aus – von Kollegen für Kollegen - ganz familiär. Als Kollegen sind wir nah dran und kümmern uns um das wichtigste Gut im Unternehmen: Die Mitarbeiter und deren Gesundheit.

Ich habe in den letzten Jahren in der Daimler BKK verschiedene Tätigkeiten ausgeübt und viele Bereiche kennengelernt. Es macht mir Spaß, etwas zu bewegen, Themen umzusetzen und für unsere Kunden die bestmögliche Lösung zu finden; getreu unserem Motto: Das Beste für mich und meine Gesundheit! Versicherte und unser Trägerunternehmen profitieren dabei von zahlreichen Mehrwerten. Das Besondere ist, dass wir eine exklusive, eine der wenigen noch rein unternehmensbezogenen Betriebskrankenkassen sind und eben auch ein Center innerhalb der Daimler AG, zugehörig zu HRP.“

**Jens Apel, Kundenberater Daimler BKK**

„Ich schätze die abwechslungsreichen und spannenden Aufgaben meiner täglichen Arbeit. Kein Tag lässt sich zu 100 Prozent planen. Die Kunden bestimmen mit ihren Anfragen meinen Tagesablauf. Ich freue mich jeden Tag, die Kunden zu beraten und ihnen zu helfen! Mein Aufgabengebiet im Kundencenter der Daimler BKK ist im Vergleich zu meinem vorigen Arbeitgeber deutlich abwechslungsreicher und verantwortungsvoller. Ich entscheide hier komplexere Sachverhalte. Die Daimler BKK lebt Service und ist ganz nah am Kunden. Die vielen Extraleistungen runden das Profil der Daimler BKK ab.“

Leider gibt es vereinzelt Vorbehalte mancher Kollegen beim Thema Datenschutz; dabei haben wir eigene, vom Unternehmen unabhängige EDV-Systeme, die Daten sind bei uns absolut sicher. Ich bin ja selbst auch Daimler BKK-versichert und erwarte den Schutz meiner Daten ebenso wie meine Kunden.“

**Silke Mack, Kundenbetreuerin Daimler BKK**

„Ich schätze die Betriebszugehörigkeit und die Wertschätzung von meinem Arbeitgeber Daimler, die Nähe zum Unternehmen und den täglichen Kontakt zu unseren Kunden – persönlich, per Post und am Telefon. Da auch wir bei Daimler angestellt und im Werk ansässig sind, können wir unsere Kenntnisse über die Abläufe im Unternehmen bei der Beratung unserer Kollegen gezielt einsetzen, das ist sehr hilfreich. Unseren Versicherten können wir im Rahmen unserer Satzung eine Reihe an Zusatzleistungen anbieten.“

## Keinerlei Berührungsängste dank Daimler-Mentalität

Das AOK-Kundencenter befindet sich seit 1999 auf dem Werksgelände. Patrick Müller und Markus Gauß kümmern sich hier täglich um die Anliegen von etwa 10.000 Kolleginnen und Kollegen, sowie um Kunden aus Fremdfirmen, die auf dem Werksgelände arbeiten. Als Schnittstelle zwischen dem Unternehmen, der AOK und den Kunden setzen sie sich täglich mit komplexen Themen auseinander.

**Markus Gauß, AOK-Kundenberater**

„An meiner Arbeit gefällt mir ganz besonders die Nähe zu unseren Kunden. Dass wir direkt vor Ort sind, ist einfach ein großer Pluspunkt. Auch wenn wir täglich viele Telefonate führen, kommt es durch die kurzen Wege zum AOK-Kundencenter auch regelmäßig zu ganz persönlichen Gesprächen – von Mensch zu Mensch. Jeder Tag bringt etwas Neues, weil jeder Kunde sich mit seinen individuellen Themen an uns wendet – und ich freue mich sehr, wenn ich hier helfen kann.“

**Patrick Müller, AOK-Kundenberater**

„Obwohl wir nicht zum Unternehmen gehören, fühlen wir uns voll und ganz aufgenommen und akzeptiert. Ich bin jetzt seit 15 Jahren hier und das auch jeden Tag wirklich gerne. Wir kennen die daimlerspezifischen Themen und damit auch das Unternehmen sehr gut. Wir haben deshalb auch eine sehr persönliche Beziehung zu unseren Kunden, es gibt keine Berührungsängste und dadurch entsteht eine tolle Atmosphäre – eine besondere Daimler-Mentalität, die ich sehr schätze.“



# BKK und AOK Beratung

## Unsere Kollegen der BKK sind für Sie da:

**Daimler BKK Kundencenter Tübinger Allee**  
Gebäude 551, Tor 80

**Daimler BKK Kundencenter RD**  
Gebäude 50/1  
Öffnungszeiten: 8 Uhr – 17 Uhr  
Auf Wunsch kommen wir auch an  
den Arbeitsplatz!

**Beratungsstelle Produktion**  
Gebäude 44/6, Eingang H, 4. OG  
mittwochs 12:30 - 14:30 Uhr  
Telefon: 07031 90-3754  
Zentrale Rufnummer: 0711 17 46 555  
sindelfingen@daimler-bkk.com  
www.daimler-bkk.com  
Webcode 1030

**Nutzen Sie die Onlineangebote:**  
Daimler BKK App  
Videosprechstunde  
Online-Coaches  
Online-Gesundheitskurse.  
Mehr unter [www.daimler-bkk.com/](http://www.daimler-bkk.com/)  
Webcode 5727

**Newsletter:**  
Abonnieren Sie aktuelle Gesundheits-  
informationen per E-Mail:  
[www.daimler-bkk.com/](http://www.daimler-bkk.com/) Webcode 5666

**Online Kundencenter**  
Anmeldung unter [www.daimler-bkk.com/](http://www.daimler-bkk.com/)  
Webcode 188



## Unsere Kollegen der AOK sind für Sie da:

**Das AOK-Kundencenter**  
befindet sich in Gebäude 7/4,  
Eingang E, Hauspostcode C153

Patrick Müller  
Telefon: 07031 90-86081  
E-Mail: [patrick.mueller@bw.aok.de](mailto:patrick.mueller@bw.aok.de)

Markus Gauß  
Telefon: 07031 90-86082  
E-Mail: [markus.gauss@bw.aok.de](mailto:markus.gauss@bw.aok.de)

# Verlängerung des Piloten „PEP“

Seit 1. April 2018 wird in Sindelfingen in der Montage und Logistik der Halle 32 sowie in definierten Teilbereichen der Montage E-Klasse eine Plattform für flexibles Personal – der so genannte Personaleinsatzpool „PEP“ – getestet (wir haben in BRENNPUNKT Nr.167 berichtet).



Foto: fotolia

Der Pilot wurde ins Leben gerufen, um durch den ganzjährigen Einsatz von temporär Beschäftigten, d.h. konkret Schülern und Studenten, eine Entlastung der Stammbesetzung zu erreichen.

Am 30. September 2018 würde der Pilot laut Vereinbarung auslaufen. Um jedoch noch weitere und vielschichtiger Erkenntnisse zu gewinnen, ist der Pilot um weitere sechs Monate bis Ende März 2019 verlängert und auf zusätzliche Produktionsbereiche ausgeweitet worden. Im Januar 2019 sollen die gesammelten Erfahrungen ausgewertet und dem Betriebsrat vorgestellt werden.

## Zielgruppe

Es wurden zunächst 100 temporär Beschäftigte eingestellt. Daraus wurde jeweils eine Center-Plattform in den Pilotbereichen gebildet. Zielgruppe für die Flex-Verträge sind im ersten Schritt Schüler und Studenten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Sie müssen eine gültige Immatrikulationsbescheinigung bzw. Schulbescheinigung vorlegen. Des Weiteren werden die Schüler und Studenten vorzugsweise berücksichtigt, die im Rahmen einer persönlichen Weiterentwicklung befristet mit

Wiedereinstellungszusage aus dem Unternehmen ausgeschieden sind. Ihre Bindung an das Unternehmen soll durch den PEP verstärkt werden. Bei Bedarf kann die Zielgruppe dieser temporär Beschäftigten nach der Pilotierung auch erweitert werden.

## Einsatzzeitraum

Die Schüler und Studenten werden für sechs Monate eingestellt. Ihre befristeten Arbeitsverträge sind mehrfach um weitere sechs Monate verlängerbar, sofern eine gültige Imma-

trikulations- bzw. Schulbescheinigung vorliegt. Als Einsatztage sind Montag bis Samstag vorgesehen. Während der Vorlesungszeit dürfen maximal 20 Stunden pro Woche und insgesamt nicht mehr als 26 Wochen pro Jahr gearbeitet werden. Vor Vertragsabschluss müssen die Aushilfskräfte dem Unternehmen mitteilen, in welchen Zeitfenstern sie arbeiten können – Minimum sind 20 mögliche Tage pro Semester.



Personalausschussvorsitzender Stefan Heinzl: „Wenn das Ergebnis der Pilotierung erfolgreich ist und der Personaleinsatzpool von den Beschäftigten gut angenommen wird, spricht nach jetzigem Kenntnisstand nichts dagegen PEP in allen relevanten Bereichen des Werkes (050) einzuführen und anzuwenden. Die Kolleginnen und Kollegen, die in der 1. Pilotphase PEP getestet haben, sind damit sehr zufrieden, denn es ermöglicht ihnen eine viel flexiblere Urlaubsplanung.“

# Technische Ausstattung – für die Zukunft Top, aber die Gegenwart Flop?

Wer in den letzten Wochen und Monaten ins Intranet geschaut hat, wird das Bild bekommen, dass die Arbeitswelt beim Daimler absolut mit den Herausforderungen der Zukunft Schritt halten kann.

Sei es Leadership 2020, die damit verbundenen „Game Changer“ inklusive „Schwarm-Organisation“, die „digitale Transformation“ oder die neuen Büro-Konzepte – wir sind mit dem Finger direkt am Puls der Zukunft.

Auch in der Ausbildung hat mit den Zukunftswerkstätten dieser Pioniergeist Einzug gehalten (wir berichteten unter anderem zur Eröffnung der Zukunftswerkstatt am Standort Sindelfingen und im Brennpunkt Nr. 168 „Metall- und Elektroberufe werden Digital“). Dort wird an den möglichen Arbeitssystemen von morgen geforscht und ausprobiert. 3D-Druck, Daten-Brillen und Leichtbauroboter sind dort zu finden und die Auszubildenden können jeden Tag damit arbeiten. Und das ist auch gut so.

Also alles im grünen Bereich, was die technische Ausstattung unserer Auszubildenden und dual Studierenden angeht? Möchte man meinen.

Doch leider hinkt unsere Firma bei diesem Thema etwas hinterher. Während man testen kann, welche Systeme und Arbeitsformen möglicherweise zukünftig auch in der Fläche übernommen werden, bleibt der gegenwärtige Stand der Technik leider auf der Strecke.

Zum heutigen Arbeitsstandard gehört, dass man beispielsweise im dualen Studium oder der kaufmännischen Ausbildung einen Laptop braucht, um zu arbeiten. Nur an den wenigsten Stellen am Standort sind noch fest installierte PCs zu finden.

So steht also für jeden Beschäftigten in den Fachbereichen ein Laptop zur Verfügung. Doch wenn nun ein Student oder Auszubildender in diesen Fachbereich kommt, muss jeweils wieder ein Laptop ausgefasst werden. Das kostet Zeit und kann unter Umständen dazu führen, dass der betreffende Student oder Azubi einmal eine Woche ohne Laptop arbeiten muss. Insofern dies überhaupt möglich ist.

Um dieses Problem zu lösen hat die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) bereits vor



Viele Arbeitsplätze sind mit Monitor, Keyboard und Docking Station ausgestattet – schön wäre es, wenn auch die Azubis und dual Studierenden hier ihre von Daimler bereitgestellten Laptops anstecken könnten.



Ganz anders die Ausstattung der Zukunftswerkstatt – hier wird mit den neuesten technischen Möglichkeiten gelernt.

Jahren von Personalvorstand Wilfried Porth gefordert, jeden dual Studierenden mit einem Laptop auszustatten. Damit würde der logistische Aufwand in den Fachbereichen entfallen und die Studierenden könnten auch während ihrer Theoriephase an der DHBW mit ihrem gewohnten „Arbeitslaptop“ arbeiten.

Die Strategie des Unternehmens ist bis heute, dass sich alle dual Studierenden einen eigenen Laptop kaufen, mit dem sie dann arbeiten können. Das ist nicht gerade zukunftsweisend.

Das Unternehmen erwartet also von jedem, der bei uns ein duales Studium machen möchte, dass erstmal eine erhebliche Eigeninvestition in Arbeitsmaterial eingebracht wird. Wohl gemerkt meist direkt nach dem Abitur, ohne Einkommen. Dass für einige Systeme, die im Studium benötigt werden, kein Laptop vom Elektronik-Discounter ausreicht, dürfte auch klar sein.

Im Wettbewerb um die besten Fachkräfte von morgen ist dieser Zustand nicht gerade eine gute Werbung für die Schulabgänger.

Doch nicht nur im kaufmännischen Bereich oder dem dualen Studium sollte man sich über die Ausstattung Gedanken machen.

Auch bei einigen technischen Berufen macht es durchaus Sinn, sich über die Anschaffung von Laptops oder Tablets Gedanken zu machen. So gibt es bereits heute einige Bereiche, beispielsweise in der Instandhaltung, in denen die Nutzung von Tablets zur Tagesordnung gehört.

Bereits seit einiger Zeit machen sich JAV und Betriebsrat hier am Standort Gedanken, in welchen Berufsgruppen die Anschaffung von Laptops oder Tablets Sinn ergeben würde.

Auch Marcel Breining, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen, hofft, dass sich die Situation bald bessert:

„Ich finde es richtig super, dass sich unsere Auszubildenden auf den Flächen der Zukunftswerkstätten mit den Technologien der Zukunft beschäftigen können. Aber wieso können sie und die dual Studierenden dann nicht adäquat mit der Technologie von heute arbeiten, ohne selbst tief in den eigenen Geldbeutel greifen zu müssen? Das neue Bürokonzept verlangt es ja auch, dass zumindest alle kaufmännischen Azubis und dual Studierenden mit Laptops und Handys ausgestattet werden. Die Haltung des Unternehmens, dass sich jeder Studierende erstmal einen Laptop kaufen muss, um hier arbeiten zu können, ist für mich untragbar. Der Vorstand sollte das nochmals überdenken, wenn das Unternehmen auch in Zukunft noch ein attraktiver Arbeitgeber sein will.“

# Herzlich Willkommen, liebe Studierende und Azubis!

Hallo liebe neue Auszubildenden und DH- Studierende,

wir als Jugend- und Auszubildendenvertretung – kurz JAV – begrüßen euch hier bei Daimler!

Am 10. September habt ihr einen neuen Lebensabschnitt begonnen und an dieser Stelle wünschen wir euch einen guten Start ins Berufsleben und viel Erfolg am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen. Und solltet ihr jemals irgendwelche beruflichen oder persönlichen Anliegen haben, könnt ihr euch gerne an uns wenden – wir Jugendvertreter der IG Metall helfen euch in allen Belangen weiter und stehen für euch und eure Interessen ein! Ihr findet uns in Bau 5 und Bau 11.

Eure JAV



## Ferienbeschäftigte

Erwin Unger (VK-Leiter Sindelfingen), Marcel Breining (JAV-Vorsitzender Standort Sindelfingen), Sabrina Lang (Betriebsrätin), Ismail Özkan (stellv. JAV-Vorsitzender) und Eleftherios Tolmidis (Mitglied VKL) freuen sich über jeden Ferienbeschäftigten, der der IG Metall beiträgt.



Erwin Unger, Vertrauenskörperleiter am Standort Sindelfingen: „Wir freuen uns für alle Ferienbeschäftigten, die eine der heiß begehrten Stellen am Standort Sindelfingen ergattern konnten und bedanken uns im Namen der Beschäftigten, die durch eine gute Vertretung am Arbeitsplatz den wohlverdienten Urlaub antreten können.“

Sommerzeit = Ferienzeit. Damit die Beschäftigten ihren Urlaub antreten können, werden wie jedes Jahr Ferienbeschäftigte eingestellt. Dieses Jahr allerdings werden auch weit über den Sommer hinaus Ferienarbeiter beschäftigt. Bis Ende Dezember wird die Zahl im Jahr 2018 6.000 betragen. Alle Ferienbeschäftigten werden vor ihrem ersten Tag von Vertretern des Betriebsrats und des Unternehmens begrüßt und eingewiesen.





**Vertrauen  
braucht  
verlässliche  
Partner!**

**Werde Mitglied!**



Eine Aufnahme des Bau 1 aus den 60er Jahren.



# Wer in der Zukunft blättern möchte, muss in der Vergangenheit lesen

Unser Werk befindet sich gerade in einem extremen Wandel. Neue Gebäude entstehen, andere werden abgerissen. Und jeder Stein hinterlässt seine Spuren und gehört zur Geschichte unseres Standorts. Einem der geschichtsträchtigsten Gebäude des Werks wird nun ein Denkmal gesetzt.

Schon aus weiter Ferne und aus allen Himmelsrichtungen war der Bau 1 mit dem mächtigen Mercedes-Stern zu sehen. Im sechsstöckigen Verwaltungsgebäude – auch liebevoll „Krawattenbau“ genannt – war unter anderem die Werkleitung untergebracht.

## Ein Gebäude mit großer Geschichte

Das altehrwürdige Backsteingebäude beherbergt unzählige Geschichten:

Hier wurden im Laufe der Jahrzehnte tausende Menschen eingestellt. Für viele Beschäftigte begann an diesem Ort der erste Arbeitstag. Über viele Jahre hinweg waren in diesem Gebäude Angestellte in Bereichen wie der Anlagen- und Betriebsbuchhaltung, Entgeltabrechnung, Controlling, Logistik Anlaufsteuerung, Änderungsmanagement und dem Einkauf beschäftigt. Außerdem

waren die Fotostelle, die hauseigene Druckerei und die Werkskasse im Bau 1 beheimatet und nicht zuletzt haben die Beschäftigten vor dem Gebäude 1 gegen ihre ERA-Einstufung reklamiert und den großen Platz mehrmals zum Austragungsort von Arbeitskämpfen gemacht.

„Der Bau 1 war das Wahrzeichen unseres Werks am Stadteingang und somit auch unser Gesicht in Richtung Sindelfingen. Das Gebäude steht wie kein anderes für die Geschichte, Strategie und Zukunft des Standorts – denn dort brüteten Generationen von Kollegen über die Weiterentwicklung des Werks“, Michael Bauer, Leiter der Produktion und Standortverantwortlicher.

## Platz für die Zukunft

Im Juli 2014 hat der Sindelfinger Betriebsrat mit dem Unternehmen

die Betriebsvereinbarung Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ abgeschlossen: In der Folge werden insgesamt 2,1 Milliarden Euro in den Standort investiert, davon 1,5 Milliarden Euro in das Werk und weitere 600 Millionen in den Forschungs- und Entwicklungsbereich. Mit diesen Investitionen wird weit über das Jahr 2020 hinaus zur Beschäftigungssicherung am Standort beigetragen und dessen Wettbewerbsfähigkeit weltweit verbessert.

Für den Ausbau des Karosserie-Rohbaus wurde Platz benötigt und schnell stand fest: Das Gebäude 1 muss für diesen Zweck abgerissen werden. Einige hundert Beschäftigte aus der Standortleitung, der Personalabteilung, der Logistik und dem Finanzbereich zogen daher vom Gebäude 1 in das neu errichtete Gebäude 551 auf der Tübinger Allee um.

## Ein Denkmal der Wertschätzung

Edgar Jörg arbeitet in der Kommunikation des Betriebsrats am Standort Sindelfingen und ist verantwortlich für den Bereich Gestaltung und Grafik. Seit 2016 verfolgt er die Idee eines Gebäude-1-Denkmals: „Ich habe die Abrissarbeiten von Anfang an begleitet und darüber im BRENNPUNKT berichtet. Gemeinsam mit Egon Gäntzle von der Fabrikplanung (PP/FP4) konnten wir 1.000 alte Backsteine retten und ein Konzept für ein Denkmal ausarbeiten. Vor ungefähr einem Jahr begannen die Planungen.“

Peter Kubiena, Standortverantwortlicher Fabrikplanung, freut sich, dass jetzt zumindest ein Teil des Backsteingebäudes, zurück auf das Werksgelände kommt: „Trotz hoher Zukunftsinvestitionen, bleibt auch noch Geld, um die Vergangenheit angemessen zu würdigen.“

„Es gibt viele alte Gebäude, die für den Standort wichtig waren, aber der



Ein symbolischer Akt, um einen wichtigen Zeitzeugen des Standorts in Erinnerung zu behalten.

Bau 1 ist etwas Besonderes. Bei keinem anderen Gebäude verspürte man eine ähnliche Melancholie, wie beim Abriss des Bau 1“, sagt Edgar Jörg.

Nach dem offiziellen Spatenstich im Juli 2018 soll jetzt alles ganz schnell gehen, damit das Denkmal im Herbst 2018 vor der Kantine 18/3 in Augenschein genommen werden kann.

„Das historische Mauerwerk steht symbolisch für die Wertschätzung der Belegschaft, die hier jahrzehntelang gearbeitet hat“, sagt Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı.

Wer weiterhin über den Verlauf der Bauarbeiten informiert bleiben möchte, kann dem Betriebsrat im Daimler Social Intranet folgen. Hier berichten wir demnächst, wie das Denkmal aussehen wird und informieren über aktuelle Themen, die unseren Standort betreffen.

Ohne Egon Gäntzle (L), dem Urgestein der Fabrikplanung, ginge nichts!



v.l.: Hanspeter Beck (Architekturbüro Kuhn Decker), Edgar Jörg (Kommunikation des Betriebsrats), Michael Bauer (Leiter Produktion Sindelfingen und Standortverantwortlicher), Ergun Lümalı (Betriebsratsvorsitzender), Peter Kubiena (Standortverantwortlicher Fabrikplanung), Egon Gäntzle (Projektleiter), Roland Aberle (Firma Züblin)



# Keiner läuft und trotzdem fallen Tore



Denn neben dem Kickern als amüsantem Zeitvertreib in Bars, Kneipen oder auch Cafés werden mittlerweile sogar Tischkicker-Weltmeisterschaften ausgetragen. Hier wird Fußball in einem etwas anderen Zusammenhang gespielt, nämlich auf oder besser gesagt an einem Tisch. Das Format elf gegen elf bleibt jedoch erhalten.

## Tischfußball als Hobby & Sport für Jung & Alt

„Jeder kann Tischfußball spielen“, erklärt Hakan Yurttas und ergänzt: „Beim Tischfußball kann jeder mit jedem und gegen alle kickern.“ Spaß, Fair Play und Teamspirit sind ihm am wichtigsten dabei. Gewinnen sei nur eine nebensächliche Belohnung: „Wenn man ein paar Mal gekickert hat, lässt einen diese Leidenschaft nicht mehr los.“

Gemeinsam mit sechs weiteren Tischfußballspielern gründete er 2015 den gemeinnützigen Verein SINDELINGER KICKERS e.V. zur Förderung des Tischfußballsports in der Region. Dort trainiert er jeden Montag gemeinsam mit seinen

**Mit der Serie „Ungewöhnliche Hobbys - denn normal kann jeder!“ stellt der BRENNPUNKT Beschäftigte aus Sindelfingen mit etwas anderen Hobbys oder besonderem Engagement in den Mittelpunkt. In dieser Ausgabe geht es um Tischfußballspiel, Tischkicker oder einfach nur Kickern - so nennt sich die Sportart, die für Hakan Yurttas (SC/WTO) inzwischen mehr als nur ein Hobby ist.**

Vereinskollegen. „Donnerstags ist Fair4All DYP-Modus\* - eine Turnierform für Anfänger wie Profis“, erzählt er begeistert. Da bei dieser Turnierform jederzeit Spieler ein- und aussteigen können, eigne sich der Modus hervorragend für einen lockeren Tischfußball-Abend.

## Bei Daimler fing alles an

Als er 2011 in das Team für Produktionssteuerung Auslandswerke BBAC kam, wurde Hakan von einem Arbeitskollegen zum Tischfußball-Training eingeladen. „Ich hatte zwar auch in der Vergangenheit ein paar Mal in der Kneipe Tischfußball gespielt, aber konnte mir darunter keinen Profi-Sport vorstellen. Jedoch habe ich schnell festgestellt, dass auf allen Rängen, von Neuling bis hin zum Profi gekickert wird.“

Als Anfänger habe er erstmal in der Abwehr gespielt. „Wenn man ein Tor

abwehrt und obendrein den Ball hat, kann man gute Tore von hinten erzielen“, schmunzelt Hakan. Einige Produktionsbereiche haben bereits einen Tischkicker. „Meistens spielen dort Kollegen in den Mittagspausen zusammen. Einige probieren es ein-, zweimal aus und hören dann wieder auf. Andere haben viel Spaß daran und kickern regelmäßig. Eine super Sache!“

## Hobby mit Engagement

Viel Zeit und ehrenamtliches Engagement investiert er in die Vereinsarbeit. Zusammen mit seinem Arbeitskollegen Thomas Hettich ist er Gründungsmitglied und Vorstand. Der gemeinnützige Verein besteht aus Mitgliedern aller Altersklassen, die aus ganz unterschiedlichen beruflichen Bereichen, Schulen und Studiengängen kommen. „Bei uns ist jeder willkommen. Ob als Hobby- oder Ligaspieler.“



Viel Spaß beim Kickern! „Der Tischkicker in meinem Bereich wird regelmäßig in der Mittagspause gespielt.“

Seit der Gründung verzeichnet der Verein einen stetigen Zuwachs mit inzwischen knapp 50 Mitgliedern. Das Durchschnittsalter liegt momentan bei 37,6 Jahren, das jüngste Mitglied ist 16 und der älteste Aktive 69 Jahre alt. Der Verein hat ein Konzept erarbeitet, um breite Bevölkerungsschichten für den Sport zu begeistern und um wirklich **JEDEM** zu ermöglichen, diesen Sport auszuüben.



Hakan Yurttas ist seit 2014 im Kader des türkischen Nationalteams P4P+ freut sich aber auch über kleine Erfolge wie hier in Zürich, wo er den 3. Platz bei „Neulinge im Doppel“ belegte.

Sportlich hat der Verein bisher jedes Jahr den Meistertitel geholt. Aktuell sind die Mannschaften in der Landes- und Oberliga Tabellenführer. Knapp verpasst wurde letztes Jahr der Aufstieg in die 2. Bundesliga. Besonders wichtig ist Hakan auch die Förderung der Jugend. Diese gestaltet sich schwierig, da momentan nach zusätzlichen bezahlbaren und geeigneten Räumlichkeiten gesucht wird, um Trainingsmöglichkeiten für Jugendliche anzubieten.

#### Von der Kneipe zur Weltmeisterschaft

Seit 2010 ist Tischfußball offiziell als Sport anerkannt und wächst stetig. Immer mehr Menschen verfallen der Leidenschaft des Tischfußballs und messen sich in zahlreichen Ligen bis zur Bundesliga. Bei der alle 4 Jahre stattfindenden Weltmeisterschaft wird an bis zu 90 Tischen über 5 Tage lang von morgens 09:00 Uhr bis teilweise nach Mitternacht gespielt. Bis

## Sechs gute Gründe die für Tischfußball sprechen

- » Tischfußball hilft sozialen Zusammenhalt aufzubauen und ist eine großartige Möglichkeit, Menschen zusammenzubringen.
- » Tischfußball ist für alle da, ohne jegliche Diskriminierung: für Menschen mit Behinderung, Senioren, Kinder und Jugendliche, Frauen und Männer.
- » Tischfußball macht Spaß und ist gewaltfrei.
- » Tischfußball ist generationenübergreifend – für Jung und Alt.
- » Tischfußball lehrt, sich gegenseitig zu respektieren, und hilft, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit zu entwickeln.
- » Tischfußball erfordert physische Aktivität, Aufmerksamkeit, Reaktion und Konzentration.

zu 50 Stundenkilometer erreichen die präzisen Schüsse der Besten und für das ungeübte Auge eines Laien ist es oftmals schwierig, die Spielzüge zu verfolgen.

Bereits 2004 wurde vom Weltverband ITSF eine weltweite Turnierserie ins Leben gerufen, in der sich die Spitzenspieler aus aller Welt unter standardisierten Bedingungen messen konnten. Im World Cup 2006, der in Hamburg ausgetragen wurde, waren die 20 besten Nationen der Welt mit dabei und das deutsche Team sicherte sich nach einem Sieg gegen den Top-Favoriten Belgien im Halbfinale die Vizeweltmeisterschaft. Dennoch hält sich hartnäckig das Klischee, dass Tischfußball ein Hobby für die Kneipe ist.

*\* Die Teilnehmer werden in 4 Töpfe A, B, C und D aufgeteilt, Topf A mit den stärksten Spielern, bis zu Topf D mit den spielschwächeren Teilnehmern. Die Doppelpaarungen werden dann jeweils aus Topf A+D und aus Topf B+C gezogen. Somit sind die Spielstärken gut aufgeteilt und es kommen nicht zwei "D"- oder zwei "A"-Spieler zusammen.*

Mitmachen! 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](mailto:br-sifi-kommunikation@daimler.com).

Die Sportsbar „Die Drei“ in Sindelfingen ist die Heimstatt der Sindelfinger Kickers e.V. Dort werden den Anfängern jeden Montag ab 17:30 Uhr die wichtigsten Basics beigebracht. Für Interessierte ist ein Probetraining bis zu 3x kostenlos. => Voranmeldung unter [info@sindelfinger-kickers.de](mailto:info@sindelfinger-kickers.de) ist erwünscht.



Wir bewegen was:  
Kleiner Beitrag – große Wirkung.

ProCent

Eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern  
der Zeidler AG gemeinsam mit Gesamtarbeiterrat,  
Kommunaleschwerpunktschule und Unternehmensleitung

# „Amaro Kher“ – Unser Haus

Es dauert manchmal etwas, bis internationale Projekte bei ProCent gewissenhaft auf ihre Förderwürdigkeit geprüft werden können. Wenn es dann aber soweit ist, hat sich die akribische Vorgehensweise bis jetzt immer gelohnt und mit der ProCent-Förderung kann Großes erreicht werden – so auch in Kriva Palanka, Mazedonien.

Im südeuropäischen Binnenstaat Mazedonien mit Grenzen zu Serbien, Bulgarien, Griechenland, Albanien und dem Kosovo leben auf einer Fläche von rund 26.000km<sup>2</sup> 2,1 Millionen Einwohner. Mazedonien ist eine der schwächsten Volkswirtschaften Europas. Das Land hat mit hohen Arbeitslosenzahlen, einer schwachen Infrastruktur und fehlenden Investitionen zu kämpfen. Mazedonien ist ethisch gemischt. Neben der mit 64% größten Volksgruppe der Mazedonier gibt es diverse Minderheiten, unter anderem 2,66% Roma.

Die Stadt Kriva Palanka liegt im Nordosten des Landes, rund 10km vom Grenzübergang zu Bulgarien entfernt. Rund 21.000 Menschen leben in der Provinz.

Als Projekteinreicher Christian Stöckl von dem Vorhaben des Vereins futuRoma hörte, für die Roma in Kriva Palanka ein Gemeinschaftshaus aufzubauen, dachte er sofort an die Möglichkeit, einer Unterstützung durch ProCent.

## Ein Haus aus Wegwerfartikeln

Das Projekt „Amaro Kher“ hat zum Ziel, in dem Gemeinschaftshaus eine Anlaufstelle für Beratung, Selbstorganisation in Form von Werkstatt und Handarbeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten, wie z.B. Nachhilfe, Workshops und Computerkurse, anzubieten. Darüber hinaus



Fritz Hidding berät mit fleißigen Helfern über die nächsten Schritte – es gibt noch so einiges am Gemeinschaftshaus zu tun.

soll das Gemeinschaftshaus Sitz des Kindergartens werden.

Zu diesem Zweck wurde 2013 ein Einraumhaus mit großem Grundstück gekauft. Seither wird daran gearbeitet mit Wegwerfartikeln, z.B. Plastik- und Glasflaschen, Autoreifen und Holzpaletten, das Gemeinschaftshaus stabil, kostengünstig und nachhaltig um- und auszubauen. Nicht nur in der Bauphase, sondern bereits in den Planungsprozessen werden die Roma stark integriert. Viele Arbeiten werden dann im Rahmen von Arbeitsinsätzen des Vorstandes sowie vieler Vereinsmitglieder zusammen mit den Roma durchgeführt. Da die freiwilligen Helfer immer nur wenige Tage im Jahr vor Ort anpacken können, wird es noch eine Weile dauern, bis alle Arbeiten abgeschlossen sind. Das Gemeinschaftshaus „Amaro Kher“ ist ein Gemeinschaftsprojekt der deutschen Vereine futuRoma, INTEResse, Casa Creciente und des Fördervereins Amaro Kher.

Die ProCent-Spende in Höhe von 25.000 Euro an futuRoma e. V. wird für sanitäre Zwecke im Gemeinschaftshaus (Bad und Wasserversorgung, Heizung, Zwischendecke) verwendet werden. Konkret sind 3 Toiletten, 1 Dusche und Heizung im Bad bereits in Auftrag gegeben. Darüber hinaus ist beim Wasseramt in Kriva Palanka beantragt worden, eine Wasserleitung zum Haus zu verlegen, da der Wasserdruck im Haus viel zu gering ist. Als weitere Maßnahme wird eine Zwischendecke in dem Einraumhaus eingezogen, um den Raum beheizbar zu machen. Und im Herbst soll dann ein ehemaliger Schüler einen aufwändigen Lehmofen bauen, der mit Holz betrieben wird.

## futuRoma e.V.

Der futuRoma e.V. startete schulisches Engagement und ist eine Initiative von Schülerinnen und Schülern, einigen Lehrern, Ehe-

Die ProCent-Spende in Höhe von 25.000 Euro an futuRoma e. V. wird für sanitäre Zwecke im Gemeinschaftshaus, d.h. Bad und Wasserversorgung, Heizung, Zwischendecke, verwendet werden.



maligen und Freunden des Technischen Gymnasiums der Gottlieb-Daimler-Schule 1 in Sindelfingen. Im Jahr 2012 erfolgte die offizielle Vereinsgründung. Bereits 2011 schloss sich die Waldorfschule in Karlsruhe an, 2013 die Waldorfschule Nürtingen.

Der Verein hat das Ziel, Bildung und Lebensumstände der Roma in Kriva Palanka, Mazedonien, nachhaltig zu verbessern. futuRoma verfügt derzeit über 40 fördernde sowie rund 60 freigestellte Mitglieder.

Schon seit 2006 engagiert sich der inzwischen pensionierte Lehrer Fritz Hidding mit Schülerinnen und Schülern der Gottlieb-Daimler-Schule für soziale Projekte in der Gegend. Angefangen hat alles in der Schülermitverantwortung, eine freiwillige Gruppe an der Gottlieb-Daimler-Schule. Zunächst gab es Kuchenverkäufe, Sammelaktionen und Kleiderspenden für Kriva Palanka. Schließlich fuhren 15 Schüler mit ihrem Lehrer gemeinsam nach Mazedonien und legten bei der

Renovierung eines Kindergartens selber Hand an, so auch mehrere Schüler, die heute bei uns am Standort Sindelfingen tätig sind.

„Fritz Hidding war es, der die Schüler dafür begeistert hat, sich zu engagieren“, erinnert sich Pia Becker, ehemalige Schülerin der Gottlieb-Daimler-Schule, die inzwischen am Standort Sindelfingen tätig ist und damals als Freiwillige an dem Projekt mitwirkte, genauso wie Projekt-einreicher Christian Stöckl. Fritz Hidding war es auch, der das soziale Engagement offiziell in einen Verein überführte, als er 2010 die Schule verließ.

Inzwischen wurden viele Teilprojekte umgesetzt, wie z.B. mehrere Hilfsgütertransporte, Kauf eines Grundstücks, Bebauung, Kindergartenprojekt, Beschaffung von Spielgeräten und vieles mehr.

**Eingereicht wurde das Projekt von Christian Stöckl, damals Werkstudent beim Betriebsrat Sindelfingen:**



„Ich kann mich noch gut erinnern, als Fritz – so nannten wir Herrn Hidding an der Schule – uns im Ethikunterricht über soziales Engagement und die Möglichkeiten jedes Einzelnen im Kampf gegen soziale Ungerechtigkeit auf der Welt sensibilisierte. Im Rahmen der Aktion „Mitmachen Ehrensache“ habe ich damals für die Anschaffung der Innenausstattung gearbeitet und das verdiente Geld für den guten Zweck gespendet. Durch das unermüdliche Engagement von Fritz Hidding und den Zusammenhalt der Schülerinnen und Schüler, ist es gelungen, etwas Tolles auf die Beine zu stellen und den Menschen in Not vor Ort zu helfen. Ich halte es für bedauerlich, dass die Lehre der sozialen Verantwortung und die Grundsätze des menschlichen Miteinanders nicht fester Bestandteil der Lehrpläne sind und es einzelner Lehrer wie Fritz bedarf, die die Wichtigkeit darin erkennen und solche Inhalte vermitteln. Ich freue mich natürlich sehr, dass es letztendlich mit der finanziellen Zuwendung an den Verein geklappt hat und das Projekt weiter vorangetrieben werden konnte.“



Die mit der ProCent-Förderung finanzierte Zwischendecke kann eingebaut werden, sobald die engagierten Helfer die Dämmung befestigt haben.



# fahrgemeinschaft

(S)uche / (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name, Vorname	Tel. gesch.	Privat
S	72296, Schopfloch	Tor 1, 7	A	Kugler, Matthias		01443170201
B	Hechingen/Bodelshausen/Rottenb.	Tor 7	C	Klose, Dieter	61405	07471 - 14985
S	Rastatt	Tor 7, 16	N/GL	Schmitt, Jürgen	01608639245	07232 - 4686
S, B	Hechingen, Bisingen u. U.	Tor 1	B	Dirksen, Alexander		015221795000 017622809029

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

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

Die beste Fahrgemeinschaft ist und bleibt das öffentliche Verkehrsmittel. Fahrpläne für Buslinien zwischen Wohngemeinden und dem Werk Sindelfingen können im Intranet – Mitarbeiterportal – Services – Mobilität und Verkehr Sindelfingen – eingesehen werden.

## Neue Beitrittserklärung

Die neue Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) macht eine Anpassung der bisherigen Beitrittserklärung zur IG Metall erforderlich. Seit Ende Mai darf nur noch das neue Formular mit der Datenschutzerklärung verwendet werden.

Bislang mussten der Beitritt in die IG Metall und das SEPA-Lastschriftmandat unterschrieben werden. Seit dem 25. Mai 2018 bedarf es auch der schriftlichen Zustimmung zur Datenschutzerklärung. Es werden also 3 Unterschriften benötigt. Sollten versehentlich alte Beitrittserklärungen ab dem 25. Mai 2018 unterzeichnet worden sein, müssen die betroffenen Mitglieder zusätzlich eine neue Beitrittserklärung unterzeichnen.

Hiermit trete ich der »Industriegewerkschaft Metall«, Kurzform »IG Metall«, bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an. Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

### SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften):

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 ZZZO 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. **Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

**Datenschutzhinweis**  
Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter: <https://igm.de/datenschutz-dok>. Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich wenden an: [datenschutz@igm.de](mailto:datenschutz@igm.de).

**Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats.** Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Name, IBAN/BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermittelt. Die Gewerkschaftszugehörigkeit ist nach geltendem Datenschutzrecht als besonders sensibles Datum unter besonderen Schutz gestellt. Die Übermittlung der vorstehend genannten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den »Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten« unter <https://www.igm.de/datenschutz-dok> entnehmen.

**X**  
Ort / Datum / Unterschrift

**X**  
Ort / Datum / Unterschrift