



Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



Ein bewegendes Jahr neigt sich dem Ende. Am Standort wird gebaut wie noch nie. Fast an jeder Ecke steht ein Kran und neue Gebäude wachsen in den Himmel. Das Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ trägt Früchte. Das wird auch 2019 so sein.

Wir wünschen allen unseren Leserinnen und Lesern ein friedliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

EINFACH IG METALL 

Foto | Sonnenaufgang
Schwippe im Spätherbst Ejoe

Abschied |
Uwe Meinhardt
wechselt nach Berlin

8-11 | Halle 56 |
Auswahlprozess für die
Personalbelegung läuft

12-14 | RD - Immendingen |
Eröffnung
mit Kanzlerin Merkel

16-17 | Daimler Social Intranet | 34-35
Alles in Einem. Arbeitsplatz
und virtueller Treffpunkt



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

so wie ein Bach laufend in Bewegung ist, so ist auch das Leben immerzu geprägt von Veränderung. Wie kaum zuvor befindet sich die Automobilbranche im Wandel. Themen wie Digitalisierung, Elektromobilität, künstliche Intelligenz, Vernetzung und autonomes Fahren prägen unsere Zeit. Im Prüf- und Technologiezentrum Immendingen wird genau an diesen Zukunftsthemen („CASE“) intensiv gearbeitet. 2015 haben wir IG Metall-Betriebsräte uns dafür eingesetzt, dass das Prüf- und Technologiezentrum Betriebsteil des RD Standorts Sindelfingen wird und die Beschäftigten dort in unseren Zuständigkeitsbereich fallen. Im Beisein von Bundeskanzlerin Angela Merkel und weiteren Gästen aus Politik und Wirtschaft fand Mitte September die offizielle Eröffnungsfeier statt (S. 16-17).

Mit der Transformation und der Diesel-Krise setzt sich auch die IG Metall auseinander. So gingen rund 600 Teilnehmer auf dem Transformationskongress der Frage nach, wie der Wandel im Interesse der Arbeitnehmer gestaltet werden kann (S. 36). Und unser Gewerkschaftssekretär Pierre Cocco macht in seinem Kommentar deutlich: Metallerinnen und Metall mischen mit und schaffen es, trotz ständigem Wandel in der Arbeitswelt, gute Arbeitsbedingungen zu erstreiten und Beschäftigung zu sichern (S. 26).

Gerade hier bei uns in Sindelfingen haben wir viele große Arbeitskämpfe geführt und den Standort zu dem gemacht, was er heute ist: Leadwerk für die E- und S-Klasse und Innovations- und Kompetenzzentrum für neue Technologien (auf S. 8-11 blicke ich auf rund 20

Jahre Gewerkschaftsgeschichte zurück). Wir haben zukunftsweisende und -sichernde Betriebsvereinbarungen wie das Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ geschlossen; wie die darin vereinbarte Montagehalle 56 und die Produktionsabläufe dort in Zukunft gestaltet sein sollen, ist jetzt in einem Video veröffentlicht worden (S. 12-13).

Parallel zu den Bauarbeiten läuft inzwischen der Auswahlprozess zur Besetzung der „Factory 56“ (S. 14).

Über die letzten beiden Jahrzehnte wurden wir in allen entscheidenden Situationen von Uwe Meinhardt begleitet, zunächst als IG Metall-Sekretär und später als Bevollmächtigter der Geschäftsstelle Stuttgart. Zu Jahresbeginn wechselt er nun nach Berlin, um dort die Grundsatzabteilung der IG Metall zu leiten. Entsprechend stellt sich die zweitgrößte Geschäftsstelle Deutschlands neu auf – mit Nadine Boguslawski als Nachfolgerin im Amt der 1. Bevollmächtigten (S. 6-7). Auch die Sindelfinger Jugend- und Auszubildendenvertretung hat sich nach der JAV-Wahl Anfang November neu konstituiert und geht motiviert und „stark in die Zukunft“ (S. 28-29).

Veränderung mitgestalten bedeutet mitunter neue Wege gehen. Mit großem Erfolg ist uns das zuletzt in der Tarifrunde Anfang des Jahres gelungen. Die T-ZUG-Antragszahlen sprechen für sich: 190.000 Beschäftigte wollen die zusätzlichen 8 Tage anstatt mehr Geld. In Sindelfingen alleine sind 7.170 Anträge eingereicht worden – davon 5.811 für Schicht, was 45% der Schichtbeschäftigten am Stand-

ort entspricht (S. 4-5). Jetzt gilt es Lösungen zur Umsetzung mit dem Unternehmen auszuarbeiten. Unser politisches Ziel ist klar: Wer will, der kann!

Eine Zeiten- und Seiten-Wende spielt sich auch im Intranet ab: Das neue Daimler Social Intranet löst das bisherige Mitarbeiterportal ab. Es bietet neue Möglichkeiten der Interaktion und Zusammenarbeit. Wir als Betriebsrat sind bereits seit der frühen Testphase im Social Intranet aktiv und freuen uns auf viele „Follower“. Schauen Sie vorbei und stellen Sie uns Ihre Fragen – wir sind gespannt und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen (S. 34-35).

Zum Schluss noch eine Herzensangelegenheit: „Schenk ein Lächeln“. Soziale Benachteiligung spüren Kinder und Jugendliche gerade an Festen wie Weihnachten. Mit den Päckchen können wir ihnen etwas Freude schenken (S. 3). Wir dürfen uns glücklich schätzen, dass wir dank unserer IG Metall-Tarifverträge verhältnismäßig besser dastehen; gerade erst haben wir das tarifliche Weihnachtsgeld erhalten. Durch tolle Aktionen wie „Schenk ein Lächeln“ können wir etwas zurückgeben – und im Leben von Kindern etwas verändern.

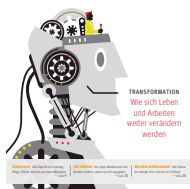
Seien Sie Teil der Veränderung. Gemeinsam bewegen wir mehr. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen und Ihren Familien schöne Weihnachten und ein gutes neues Jahr!

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt
stellv. BR-Vorsitzender

IG Metall-Mitglieder bekommen MEHR

metallzeitung



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



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

Kontakt:
Kerstin Siegel
(Pressekontakt)

Redaktion BRENNPUNKT, HPC:C123

Mail:
br-sifi-kommunikation@daimler.com

Fotos und Grafik: Betriebsrat, Daimler AG



Rückblick | Noch im Juni diesen Jahres war von der Halle 56 wenig zu sehen. Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı (re.) und Stefan Heinzl (Personalausschussvorsitzender) besichtigten damals die beeindruckende Baustelle. Heute jedoch sieht das ganz anders aus: In hohem Tempo wird weitergebaut und der Betriebsrat beschäftigt sich intensiv mit dem Auswahlprozess für die Besetzung der Halle 56. **MEHR DAZU: SEITEN 12-14**

Schenk ein Lächeln



Der Betriebsrat macht mit

Vor Weihnachten Gutes tun und Kindern Freude schenken! Mit der Aktion „Schenk ein Lächeln“ werden wieder Weihnachtsgeschenke für bedürftige Kinder im Raum Stuttgart und Sindelfingen gepackt! Dafür kann jeder Beschäftigte, alleine oder mit Kolleginnen und Kollegen, ein Geschenk packen, das mit schönen und nützlichen Dingen befüllt ist. Die benötigten Weihnachtskartons stellt das Unternehmen kostenlos zur Verfügung. Sie konnten bis Mitte November über eShop-Berechtigte bestellt werden. Es können alternativ auch Schuh- oder Versandkartons verwendet und weihnachtlich verpackt werden.

Hierher kommt der Truck

Dienstag, 04.12.

Sindelfingen, Geb. Degi, Posener Str. 1	10:00 Uhr
Böblingen, smart Areal, Leibnizstr. 2, vor Geb. 740/3	11:00 – 13:00 Uhr
Böblingen, Dornierstr. 19, Geb. 516	ca. 14:30 Uhr
Planquadrat, Herrenberger Str. 110	11:00 – 12:00 Uhr
Böblingen, Schickardstr. 30, Geb. 760	ca. 12:30 - 13:00 Uhr
Böblingen, Dornierstr. 7, Sammelplatz zw. Geb. 503/504	ca. 14:30 Uhr

Donnerstag, 06.12.

Kantine 36/6	10:00 – 13:00 Uhr
MTC, am Geb. 20/2	10:00 – 13:00 Uhr

Dienstag, 11.12.

Geb. Bertrandt	10:30 Uhr
Tübinger Allee, Geb. 551, Tor 80	11:30 – 13:00 Uhr
MTC, am Geb. 20/2	10:00 – 13:00 Uhr

Termine

Betriebsversammlungen 2019

- 11. März 2019
- 03. Juni 2019
- 09. Dezember 2019

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

Die **Center-Betriebsversammlungen** der Produktions- und produktionsnahen Center finden voraussichtlich am Samstag, 21. September 2019, statt. Die Versammlungen der indirekten Bereiche in den KW 37, 38 und 39. Änderungen sind jedoch möglich und werden ggf. rechtzeitig bekanntgegeben.

Jubiläum 2019 im Eventcenter

- 17. Mai 2019
- 08. November 2019

Inhalt

- 4-5 T-ZUG
- 6-7 IG Metall stellt sich neu auf
- 8-11 Uwe Meinhardt nach Berlin
- 11 Neuer Dachstern auf Bau 2
- 12-14 Halle 56
- 15 2019 - was sich ändert
- 16-17 RD - Immendingen
- 18-19 Quo Vadis Forschung
- 20-23 Jahresrückblick 2018
- 24 Leadership 2020
- 25 E4- Konditionenpaket
- 26 Diesel und Transformation
- 27 Applaus für Respekt
- 28-29 Jugend- und Auszubildendenvertretung
- 30 Gesundheit
- 31 Mento
- 32 Arbeitsschutz
- 33 DMove
- 34-35 Daimler Social Intranet
- 36 Transformationsprozess
- 37 Feinstaubticket
- 38-39 GSP-Beschäftigte in smart
- 40-41 SBV: Barrierefrei
- 42 ProCent: Mitmachen lohnt sich
- 43 50-jährige Jubilare
- 44 Fahrbörse

T-ZUG

Tarifliches Zusatzgeld

190.000 Beschäftigte wollen die acht Tage statt mehr Geld



190.000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder Schicht arbeiten, wollen im nächsten Jahr acht zusätzliche freie Tage statt den 27,5 % des tariflichen Zusatzgelds (T-ZUG). Das zeigen Zwischenergebnisse einer aktuellen Befragung der IG Metall unter Betriebsräten aus bislang 1.400 von 2.800 Unternehmen der Branche (Stand: 12.11.2018). Diese Wahlmöglichkeit eröffnet ihnen der Metall-Tarifabschluss vom Februar 2018.

Die bundesweit 190.000 Anträge verteilen sich wie folgt:

- 74 %: Schichtarbeit (140.000 Anträge)
- 21 %: Kinderbetreuung (40.000 Anträge)
- 5 %: Pflege (10.000 Anträge)

Die Antragszahlen für Baden-Württemberg und Sindelfingen

Auch auf Landesebene wurde eine Umfrage unter Betriebsräten aus 325 Unternehmen in der hiesigen Metall- und Elektroindustrie durchgeführt. Demnach wollen 2019 in Baden-Württemberg aktuell rund 46.500 Beschäftigte acht zusätzliche freie Tage in Anspruch nehmen. Die IG Metall rechnet mit weiteren rund 10.000 Anträgen auf freie Zeit statt Geld, die noch erfasst werden müssen. Besonders groß ist auch hier das Interesse an zusätzlicher Freizeit unter Schichtarbeitern: Sie stellen mit 75 % den Löwenanteil unter den Anträgen, gefolgt von Beschäftigten mit Kindern (20 %).

Am Standort Sindelfingen wurden 7.170 Anträge gestellt:

158 für Pflege, 1.201 für Kinder, 5.811 für Schicht, das sind 45% der Schichtbeschäftigten am Standort.

Roman Zitzelsberger

Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

Die große Zahl an Interessenten zeigt, dass unser Tarifvertrag die richtigen Bedürfnisse bedient – endlich haben auch Beschäftigte die Möglichkeit, Freiräume zu nehmen und Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen. Insbesondere unter Schichtbeschäftigten nimmt der Druck durch Mehrarbeit und Sonderschichten stetig zu. Ich hoffe sehr, dass die Arbeitgeber an Lösungen interessiert sind und den Beschäftigten nicht die Tür vor der Nase zuschlagen. Die Kolleginnen und Kollegen übernehmen seit Jahren ohne Murren jede Sonderschicht, jetzt ist es an der Zeit, dass ihre Wünsche nach Zeitsouveränität erfüllt werden.



Verkürzte Vollzeit

Auch die verkürzte Vollzeit – die vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für bis zu 2 Jahre – wird genutzt. Die Rückmeldungen der Betriebsräte ergaben bislang 8.000 Anträge. In Baden-Württemberg haben sich rund 2.000 Beschäftigte dafür entschieden und in Sindelfingen sind es 48 Anträge.

Gemeinsam Lösungen finden

Laut Tarifvertrag sind Arbeitgeber verpflichtet, bis Ende des Jahres gemeinsam mit den Betriebsräten Lösungen für eine praktikable Umsetzung zu finden. Der Erste Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann weist darauf hin, dass es zahlreiche Möglichkeiten für die Unternehmen gebe, die ausfallende Arbeitszeit auszugleichen – zum Beispiel durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten, Qualifizierung und Förderung der Beschäftigten. Dies setze eine vorausschauende Personalpolitik voraus. Hofmann: „Wer ein attraktiver Arbeitgeber für Fachkräfte sein will, der muss Arbeitszeiten bieten, die zum Leben passen – so, wie wir es im Tarifvertrag vereinbart haben.“

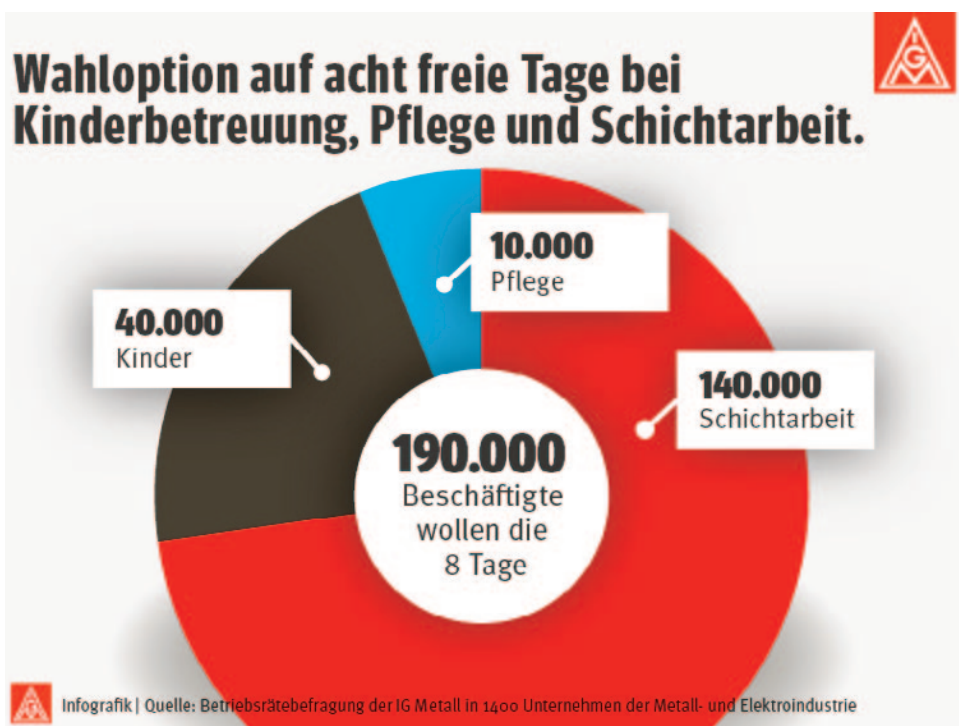
Flexibilität dürfe jetzt keine Einbahnstraße mehr sein, bekräftigte Hofmann. „Wenn Aufträge reinkommen, dann sind die Betriebe beliebig flexibel. Das muss auch gelten, wenn die Beschäftigten nach mehr freier Zeit fragen.“ An die Arbeitgeber appellierte er, sich gut zu überlegen, wie sie mit den Bedürfnissen der Beschäftigten umgehen wollen:

„Wer heute Anträge der Beschäftigten auf mehr freie Zeit ablehnt, darf nicht damit rechnen, dass die Kolleginnen und Kollegen morgen zur Sonderschicht erscheinen.“



Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

„Diese hohe Nachfrage zeigt, dass wir mit unserem Tarifergebnis den Nerv der Zeit getroffen haben und für die Beschäftigten das Richtige anbieten. Über die nächsten Schritte im Betrieb werden wir in den kommenden Wochen mit den Unternehmensvertretern sprechen. Für die Umsetzung in Sindelfingen ist unser klares politisches Ziel: Wer will, der kann! Das wird der Unternehmensseite sicher nicht gefallen, aber unser Interesse gilt den Arbeitnehmern. Für sie machen wir uns stark.“





v.l.n.r.: Martin Röhl, Nadine Boguslawski, Jordana Vogiatzi, Uwe Meinhardt und Hansjörg Schmierer

Fotos: IG Metall

IG Metall Stuttgart stellt sich neu auf

Die Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart hat **Nadine Boguslawski** am 17. November 2018 zur Ersten Bevollmächtigten der örtlichen Geschäftsstelle gewählt. Sie wird ab 1. Januar 2019 die Nachfolgerin von Uwe Meinhardt, der nach Berlin wechselt und dort die Leitung des Funktionsbereichs Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik beim Vorstand der IG Metall übernehmen wird.

Neben der Ersten Bevollmächtigten wählte die Delegiertenversammlung auch das Amt der Geschäftsführung mit Schwerpunkt Mitglieder und Finanzen: gewählt wurde in dieser Funktion **Jordana Vogiatzi**. Sie folgt damit im April 2019 auf Hansjörg Schmierer, der nach mehr als 30 Jahren bei der IG Metall und davon 14 Jahren als Kassierer in den Ruhestand geht.

Die Delegierten stimmten mit einer überwältigenden **Mehrheit von jeweils 97,5 Prozent** für die Vorschläge des Ortsvorstandes, Nadine Boguslawski zur Ersten Bevollmächtigten und Jordana Vogiatzi zur Kassiererin zu wählen.

„Ich freue mich über das mir entgegenbrachte Vertrauen und die Möglichkeit, den Erfolg der IG Metall Stuttgart verantwortungsvoll mitzugestalten“, so die Reaktion von Nadine Boguslawski auf das Wahlergebnis.

Martin Röhl, einer der drei Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart hatte den Personalvorschlag in die Konferenz eingebracht. Dazu

sagte er: „Auf dem Amt einer Ersten Bevollmächtigten liegt ein hohes Maß an Verantwortung für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit vor Ort. Mit Nadine Boguslawski konnten wir eine hocherfahrene Gewerkschafterin und Tarifpolitikerin gewinnen, die die Entschlossenheit und die Fähigkeiten mitbringt, die Gewerkschaftsarbeit in Stuttgart für die nächsten Jahre maßgeblich mitzugestalten. Darüber und über das hohe Maß an dem ihr entgegengebrachten Vertrauen der Delegierten sind wir mehr als froh und blicken in eine positive Zukunft für unsere Organisation.“

Hintergrund:

Die Geschäftsführung wird alle vier Jahre von der Delegiertenversammlung gewählt.

Die Delegiertenversammlung besteht aus gewählten, betrieblichen Vertreterinnen und Vertretern und kann als das Parlament der Geschäftsstelle bezeichnet werden. Gleichzeitig ist sie das höchste, beschlussfassende Gremium auf örtlicher Ebene der IG Metall. In Stuttgart setzt sich diese aus 200 ehrenamtlichen Funktionären aus 47 Stuttgarter Betrieben zusammen. Die IG Metall Stuttgart ist mit über 89.000 Mitgliedern die zweitgrößte Geschäftsstelle in Deutschland.

Nadine Boguslawski



Die 40-jährige Boguslawski gilt als Expertin für Tarifpolitik. Die gelernte Industrieelektronikerin engagierte sich viele Jahre ehrenamtlich in der Gewerkschaftsjugend und als Mitglied der Tarifkommission Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen. Als Betriebsrätin war sie maßgeblich an der Einführung des ERA-Entgeltsystems bei der Firma Carl Zeiss in Göttingen beteiligt. Nach einem Traineejahr bei der IG Metall wurde sie 2009 hauptamtliche Gewerkschaftssekretärin in der IG Metall Geschäftsstelle Hannover und später in Mannheim.

Zuletzt war sie als Tarifsekretärin der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg tätig und verantwortete dort die Tarifpolitik der Metall- und Elektroindustrie des Bezirks an vorderster Stelle. Als Mitglied der kleinen Verhandlungskommission war sie an den Verhandlungen, um den Tarifabschluss 2018 maßgeblich beteiligt.

Nadine Boguslawski sagte in ihrer Rede an die Delegierten: „Herausforderungen wie beispielsweise der Transformationsprozess in der Automobilindustrie werden die Arbeit der IG Metall in der nächsten Zeit prägen. Auch wenn die Geschäftsführung die Arbeit der IG Metall vor Ort verantwortet, so ist unser Kampf um die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen eine Teamleistung, die das Engagement jedes und jeder Einzelnen braucht. Gewerkschaftsarbeit ist Mannschaftssport. Sei es im Betrieb oder im politischen Raum – nur gemeinsam werden wir Verbesserungen durchsetzen können.“

Uwe Meinhardt



Der ausscheidende Uwe Meinhardt zog in seinem Rechenschaftsbericht eine positive Bilanz der Gewerkschaftsarbeit der vergangenen Jahre.

In schwierigen Zeiten, wie beispielsweise der Wirtschaftskrise 2009 war es gelungen, gute und zukunftsweisende Vereinbarungen abzuschließen. Als Beispiele nannte er dazu die Tarifabschlüsse zur Beschäftigungssicherung und den Tarifvertrag „Kurzarbeit und Beschäftigung“. Meinhardt zeigte sich stolz über die damals wie heute demonstrierte Solidarität und die Bereitschaft der Belegschaften, gemeinsam für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze und Standorte zu streiten.

Gleichzeitig mahnte er die anwesenden Delegierten zur Geschlossenheit. „In Zeiten des gesellschaftlichen Wandels brauchen wir alle Kraft, um die Interessen der abhängig Beschäftigten erfolgreich zu wahren“, so Meinhardt auf der Versammlung. Auch in Zukunft wird es Angriffe auf die Tarifverträge geben, befürchtet das IG Metall-Vorstandsmitglied. Die AfD verfolge ganz eindeutig das Ziel, die Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte in den Betrieben einzuschränken oder ganz abzuschaffen. Meinhardt: „Aber zu einer zivilisierten Arbeitsgesellschaft gehört der Schutz und die Beteiligung der Beschäftigten“.



Ein Rückblick von Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen und langjähriger Weggefährte von Uwe Meinhardt



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

DANKE UWE für gemeinsam erlebte und gestaltete Gewerkschaftsgeschichte

Uwe Meinhardt und ich haben viel miteinander erlebt. Seit fast 20 Jahren kennen wir uns jetzt inzwischen. Um genau zu sein, seit dem Jahr 2000, als Uwe unser Gewerkschaftssekretär in Sindelfingen wurde. Bis 2005 hat er unseren Standort als Sekretär betreut. Und auch danach war er immer mit Rat und Tat für uns da, wenn wir seine Hilfe und Unterstützung benötigt haben. Jetzt stellt er sich neuen Aufgaben und übernimmt die Leitung der Grundsatzabteilung in Berlin. Wenn man mich fragt: Einen besseren hätten sie dafür gar nicht finden können!



Uwe war schon immer ein Vordenker! Er ist ein unwahrscheinlich analytischer Kopf und hat die Fähigkeit, politische Zusammenhänge nicht nur herzustellen, sondern sie auch für alle erkennbar zu machen. Er schafft es selbst komplexe, politische

Themen verständlich und begreifbar rüberzubringen – ohne dabei belehrend zu wirken. Er erreicht mit seiner rhetorischen Gabe und seiner mitreißenden Art die unterschiedlichsten Menschen und hat eine Sprache, die alle Menschen mitnimmt: sowohl die Kolleginnen und Kollegen am Band als auch die in Forschung und Entwicklung. Entsprechend war und bleibt er immer ein gern gesehener Gastredner bei uns in Sindelfingen.

Auch im IG Metall Vorstand genießt Uwe den allerhöchsten Respekt. Wenn er sich zu einem Thema äußert, Kritik anbringt,

seine Ideen mit uns teilt, wird es komplett ruhig und alle hören ihm aufmerksam und interessiert zu. Seine Meinung zählt – und mit Mimik und Gesten verleiht er seinen Worten Gewicht und zieht seine Zuhörer in den Bann.

Dabei muss man sagen, wenn man es nicht besser wüsste, könnte man glatt meinen, er hätte südländische Wurzeln.

Er schafft es mit seiner Sprache aber auch zu vermitteln und sucht immer nach Möglichkeiten Menschen zusammenzuführen – er will integrieren, nicht spalten. So war er



Kampf um die C-Klasse
Massive Proteste bei der Werkleitung. Uwe Meinhardt konnte die brenzlige Situation beruhigen.



unser Ansprechpartner Nr. 1., als es am 2. Dezember 2009 vor dem ehemaligen Bau 1 heiß her ging:

Die Kollegen waren geschlossen Richtung Bau 1 marschiert und wollten damit der Werkleitung gegenüber deutlich machen, wie verärgert sie sind. Hintergrund waren die Pläne der Unternehmensleitung die C-Klasse aus Sindelfingen abzuziehen. Wir riefen Uwe zur Unterstützung nach Sindelfingen und er hatte es rechtzeitig aus Stuttgart zu uns geschafft.

Keiner blieb auf der Strecke!

Er hatte sich mit einem Megafon auf die Treppen vor Bau 1 gestellt, um die Menge zu beruhigen, die Situation zu deeskalieren und das Heft des Handelns in die Hand zu bekommen. Auch in dieser brenzigen Si-

tuation hat er den richtigen Ton getroffen.

Uwe war immer an unserer Seite im Kampf um den Erhalt der C-Klasse in Sindelfingen, hat uns durch die schwere Zeit der Finanzkrise geholfen – und mit Stolz können wir gemeinsam sagen: Wir sind mit **der Mannschaft** aus der Krise gegangen, mit der wir in die Krise gekommen sind! Keiner blieb auf der Strecke!



Das Werk Sindelfingen ist das Herz der Region

Auch weil es uns damals gelungen ist, die Standortsicherung Sindelfingen 2020 zu vereinbaren. Das war keine Selbstverständlichkeit, sondern sehr viel harte Arbeit für uns alle! Wie viele Verhandlungen mussten wir führen, wie oft mussten wir vor die Werkstore ziehen, um deutlich zu machen,

dass wir mit den Unternehmensplänen ganz und gar nicht einverstanden sind.

Uwe hat dazu mal selbst gesagt: „Ich werde nicht vergessen, wie ich auf dem Werksgelände gestanden bin und Tausende Kolleginnen und Kollegen aus den Hallen und Büros strömten, um gemeinsam für ihre Zukunft, für die Zukunft des Werkes zu kämpfen – getreu dem Motto „Das Werk Sindelfingen ist das Herz der Region.“ Und eben weil unser Standort eine tragende Rolle einnimmt, stand uns auch die Politik unterstützend zur Seite.

Am Ende war es uns gemeinsam gelungen mit klugen Betriebsvereinbarungen den Standort Sindelfingen zu dem zu machen, was er heute ist: das Leadwerk für die E- und S-Klasse und das Innovations- und Kompetenzzentrum für neue Technologien.

Die Auseinandersetzung um die C-Klasse war besonders eindrücklich – aber nicht der einzige Grund für hitzige Situationen bei Daimler. Wir haben in den 2000ern heftige Abwehrkämpfe geführt und ein Sparprogramm nach dem anderen abgewehrt oder abgemildert. Als Stichwort seien hier „Core“ und „NMM“ genannt.

Legendäre Motorraddemo 2004
200 BikerInnen unterstützten die Warnstreikaktionen. Ein Höhepunkt im persönlichen Rückblick von Uwe Meinhardt



Die Neuregelung der Gleitzeit und die Umsetzung von ERA hat ebenfalls zu Protesten geführt: Sekretärinnen und Meister gaben Einsprüche im Personalwesen ab, weil sie falsch eingruppiert wurden

Sehr beeindruckend und unwahrscheinlich wichtig war auch unser Kampf um die Arbeitsplätze im Jahr 2004. Es ging damals um Tausende von Arbeitsplätzen und um unseren Tarifvertrag. Und auch damals drohte das Unternehmen mit der Verlagerung der C-Klasse.

Zwei Begriffe prägten die Auseinandersetzung 2004: Das ERPRESSWERK – noch heute erinnern die schwarz-weißen Banner daran – und die Zukunftssicherung „ZuSi“



2012 – eine einzigartige Beschäftigungssicherung für 160.000 Beschäftigte in den deutschen Werken und Niederlassungen der damaligen DaimlerChrysler AG. Die legendäre Staplerparade durchs Werk, die zahlreichen Kundgebungen und Protestmärsche durch Sindelfingen – all das hat sich uns allen für immer eingebrannt.



Legendär Die Staplerparade wird Uwe Meinhardt immer in Erinnerung behalten.

Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

So unkonventionell, wie die Staplerparade oder der Protestmarsch mit einem schwarzen Sarg, der dramatisch den Tod der deutschen Standorte symbolisieren sollte, war auch eine aufsehenerregende Motorraddemo am Tor 1.

Medienwirksam auf unsere Forderungen aufmerksam machen – das war Uwes Devise. Gemeinsam mit motorradbegeisterten Sindelfinger Kollegen, allen voran unserem Grafiker und Layouter Edgar Joerg, hat Uwe die Demo auf die Beine gestellt und war der Tourguide für die über 200 Kolleginnen und Kollegen, die sich mit ihren Maschinen beteiligt und für mächtig Aufsehen gesorgt haben.

Ich könnte geradewegs so weitermachen mit Beispielen aus Sindelfingen – aber Uwe hat auch auf anderen Ebenen gewirkt.

Fachmann im Thema Transformation in der Automobilbranche und Elektromobilität

Er hat sich die Automobilbranche als Fachfremder angeeignet und sich bemerkenswert in die Materie reingefuchst. Deshalb ist er unser Fachmann wenn es um die Transformation in der Automobilbranche und die Elektromobilität geht. Schließlich war er es auch, der den Automobiltag in Stuttgart ins Leben gerufen hat – in diesem



Unvergesslich Die Unterstützung der Sindelfinger Belegschaft bei Arbeitskämpfen hat Uwe Meinhardt immer wieder stark beeindruckt.

Jahr fand er bereits zum 13. Mal statt.

Und auch das Europafest am 17. Mai 2014 auf dem Erwin-Schöttle-Platz in Stuttgart und viele weitere Veranstaltungen rund um Europa gehen auf sein Konto. Man kann sagen: Europa – das ist seine Herzensangelegenheit.

Er ist einfach ein sehr international eingestellter und weitsichtiger Mensch und ein Macher!

Er hat die Interessen der Arbeitnehmer immer im Blick und setzt sich dafür ein, was sie uns in unseren Beschäftigtenbefragungen zurückspielen.

Neue Wege in der Tarifrunde

So hat er sich in der Verhandlungskommission dafür stark gemacht neue Wege in der Tarifrunde zu beschreiten. Mit den ganztägigen Warnstreiks am 2. Februar 2018 haben wir ein neues Druckmittel eingesetzt – etwas, das es so in der Geschichte der IG Metall Stuttgart zuvor nicht gab. Aber nur so konnten wir ein historisches Tarifergebnis erreichen mit mehr Selbstbestimmung für die Beschäftigten beim Thema Arbeitszeiten. Die Antragszahlen (S.4-5), die Mitte November veröffentlicht wurden, zeigen: Wir haben alles richtig gemacht und arbeiten im Sinne der Menschen!

Das alles wird Uwe in seiner neuen Aufgabe in Berlin zu Gute kommen. Und damit auch uns.

Denn er hat es sich zum Ziel gesetzt, die Themen, die in der Grundsatzabteilung und vom Berliner Büro geleistet und erarbeitet werden, in die Fläche zu transportieren und für alle verständlich zu machen. Und ich bin mir sicher: Das wird ihm auch gelingen!

Ich freue mich auf das nächste Kapitel Gewerkschaftsgeschichte mit dir, lieber Uwe, und sage an dieser Stelle von Herzen: DANKE UWE!



Neuer Dachstern auf dem Bau 2

In Richtung der Sindelfinger Innenstadt erstrahlt seit dem 8. Oktober 2018 der Mercedes-Stern auf dem Dach des neuen S-Klasse-Rohbaus (Bau 2).

Im Beisein von Michael Bauer, Standortverantwortlicher des Mercedes-Benz Werks Sindelfingen und Leiter Produktion, Ergun Lümali, Vorsitzender des Betriebsrats am Standort Sindelfingen, Florian Kotz, Centerleiter Fabrikplanung, sowie Dr. Bernd Vöhringer, dem Oberbürgermeister der Stadt Sindelfingen, wurde das neue Wahrzeichen auf seinen über fünf Meter hohen Sockel aufgestellt. Der Stern mit sechs Metern Durchmesser steht in einer Höhe von rund 43 Metern.

Der neue Stern strahlt an gleicher Stelle wie sein Vorgänger. Das neue Rohbaugebäude für die S-Klasse wurde an Stelle des früheren „Krawattenbaus“ (Bau 1) gebaut, auf dem bislang ein Mercedes-Stern stand und der im Zuge der Modernisierungsarbeiten im Werk abgerissen wurde. Für die Bauarbeiten am S-Klasse-Rohbau wurden insgesamt 10.000 Tonnen Betonstahl in Pfählen, Fundamenten, Boden- und Deckenplatten, Treppenhäusern sowie Aufzugsschächten und Kellerräumen verbaut.

Die Baumaßnahmen sind Bestandteil des Zukunftsbildes Sindelfingen 2020+, das 2014 gemeinsam mit dem Betriebsrat beschlossen wurde. Bis 2020 investiert Daimler im Zuge des Zukunftsbildes rund 1,5 Milliarden Euro in das Mercedes-Benz Werk Sindelfingen. Das Werk wird umfassend modernisiert und auf ein zukunftsfähiges Fundament gestellt. Hinzu kommen weitere 600 Millionen Euro an Investitionen in Forschung und Entwicklung am Standort Sindelfingen. Insgesamt werden also rund 2,1 Milliarden Euro in den Standort investiert.

Neues zur Montagehalle 56

Mitte November – und damit rund neun Monate nach der Grundsteinlegung am 20. Februar 2018 für eine der modernsten Automobilproduktionen der Welt – hat das Unternehmen erste detaillierte Einblicke in die Grundprinzipien der neuen Montagehalle, der „Factory 56“, gegeben.

Mit 220.000 m² entspricht die Grundfläche der neuen Montagehalle zirka 30 Fußballfeldern. Anfang der nächsten Dekade wird die „Factory 56“ in Betrieb genommen. Produziert werden dort dann Pkw der Ober- und Luxusklasse mit Verbrennungsmotor, Hybridantrieb oder rein batterie-elektri-

schem Antrieb sowie Self-Driving Cars. Dazu gehören unter anderem die neue Generation der S-Klasse sowie das erste Elektrofahrzeug der Produkt- und Technologie-marke EQ – wie übrigens Anfang 2017 zwischen Betriebsrat und Unternehmen vereinbart.

Auswahlprozess für die Personalbesetzung läuft



Arbeit der Zukunft – Mensch im Mittelpunkt

„In der ‚Factory 56‘ setzen wir unter den Stichworten ‚digital, flexible, green‘ konsequent und flächendeckend auf innovative Technologien und Prozesse bei der Produktion unserer Fahrzeuge. Wir schaffen eine moderne Arbeitswelt, die individuelle Bedürfnisse stärker berücksichtigt“, so Markus Schäfer, Mitglied des Bereichsvorstands Mercedes-Benz Cars, Produktion und Supply Chain. „Trotz modernster Technik und innovativen Industrie 4.0-Maßnahmen steht in der ‚Factory 56‘ der Mensch nach wie vor im Mittelpunkt. Das Know-how, die Flexibilität sowie die hohe Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel für unseren Erfolg – gerade in Zeiten der Transfor-

mation und der Digitalisierung. In der ‚Factory 56‘ fahren wir deshalb den Automatisierungsgrad zurück und schaffen Rahmenbedingungen, sodass die Arbeit in der Produktion weiterhin Spaß macht“, stellt Schäfer klar.

Zur zukunftsfähigen Gestaltung der Produktion werden gemeinsam mit dem Betriebsrat eine innovative Arbeitsorganisation und neue Arbeitszeitmodelle entwickelt. Ziel ist es, die Erfordernisse des Unternehmens und der Beschäftigten mit tragfähigen und praktikablen Lösungen in Einklang zu bringen: Während das Unternehmen die Flexibilität steigern, die Auslastung erhöhen und Betriebsnut-

zungszeit erweitern will, geht es den Beschäftigten häufig darum, mit flexibleren und kurzfristiger zu vereinbarenden Einsatzzeiten und -orten mehr Freiraum für individuelle Belange zu erhalten. In diesem Zusammenhang wird derzeit bereits ein Modell für flexible Einsatzkräfte, ein sogenannter Personaleinsatzpool (PEP) erprobt. Damit können Wünsche von Mitarbeitern in Bezug auf den Einsatzplan, abhängig von der persönlichen Situation, künftig besser berücksichtigt werden, um somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Denkbar ist, dass die Mitarbeiter eines Tages per App ihre Arbeitszeiten wählen können.



Fotos: Daimler AG

Erfolgreiche Befragung der Beschäftigten

Unterdessen haben Betriebsrat und Unternehmen vor einigen Wochen den Auswahlprozess für die Besetzung der neuen Montagehalle 56 gemeinsam gestartet. Einer der ersten Schritte war eine Flexibilitätsabfrage unter den Montagebeschäftigten in Halle 46 hinsichtlich ihrer Bereitschaft in der neu entstehenden Halle 56, in Halle 36 oder einer anderen Halle zu arbeiten und das ggf. auch in einem anderen Schichtmodell oder neuen Tätigkeitsbereichen.

Die Flexibilitätsabfrage wurde am 9. November 2018 geschlossen. In Summe haben sich rund 3.800 Beschäftigte an der Flexibilitätsabfrage beteiligt. Das entspricht einer Rückmeldequote von ca. 85 %.

Aktuell werden die einzelnen Ergebnisse der Rückmeldungen durch Vertreter des Betriebsrats und Unternehmens ausgewertet



Ein ausführliches Video zum Aufbau und zur Funktionsweise der „Factory 56“ ist auf dem Mercedes-Benz YouTube Kanal zu finden:
<https://youtu.be/mlqYAEenqptQ>



Ergebnisse

Rückmeldungen Abfrage zur Montagehalle:

- Für Halle 36: ca. 1.950
- Für Halle 56: ca. 1.400
- Für weitere (Halle 3/10; flexibel): ca. 400

Anzahl Rückmeldung der Beschäftigten zur Flexibilität:

- Ca. 600 Mitarbeiter können sich vorstellen eine andere Tätigkeit auszuüben
- Ca. 260 Mitarbeiter können sich vorstellen die Schicht zu wechseln



Mit der Montagehalle 56 machen wir am Standort Sindelfingen den ersten Schritt in Richtung „1 Montage“. Dass das nicht ohne Emotionen, Sorgen und Zukunftsängste unter den Beschäftigten verläuft, haben uns die IG Metall-Betriebsräte Stefan Heinzl, Oktay Güler und Andreas Tedesco im Interview erzählt.

56

Der Weg hin zu „1 Montage“

BRENNPUNKT: Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit in der Projektgruppe – und wie erlebt ihr die Stimmung in der Mannschaft, wenn es um die Besetzung der Halle 56 geht?

Stefan Heinzl: Wir haben eine intensive und gute Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Personalbereich und den Fachbereichen. Jeder von uns zieht an einem Strang. Uns allen ist es wichtig, dass keiner von den Beschäftigten auf der Strecke bleibt. Deshalb wollten wir auch die Meinung der einzelnen Beschäftigten in Halle 46 einholen, um uns ein klares Bild darüber machen zu können, wo sie sich in Zukunft sehen würden.

Andreas Tedesco: Und mit über 85% Rückmeldequote scheinen wir mit der Abfrage genau das Richtige gemacht zu haben. Auf jeden Fall haben wir einen durchgängig sauberen Prozess – begonnen vom E4-Beschäftigten bis zum Produktionsmitarbeiter. An der Stelle möchte ich auch allen Beteiligten meinen Dank aussprechen. Gerade aus dem Kreis unserer Beauftragten haben wir eine große Unterstützung erfahren.

Oktay Güler: Aus Sicht der S-Klasse-Beschäftigten war die Diskussion am Anfang nicht leicht. Denn in der Vergangenheit war die Auslaufmannschaft immer auch die neue Anlaufmannschaft. Und da die Halle 46 ca. Mitte 2020 renoviert wird – also dann, wenn die letzte S-Klasse dort vom Band gefahren sein wird – war die S-Klasse-Mannschaft davon ausgegangen, dass sie die neue Halle 56-Mannschaft sein wird. Schließlich wird in der neu entstehenden Montagehalle auch die neue S-Klasse produziert werden. Manche Veränderungen lassen sich nicht aufhalten, aber wir gestalten sie im Sinne der Beschäftigten mit und achten darauf, dass ihre Interessen gewahrt werden.

Stefan Heinzl: Fakt ist aber nun einmal, dass es künftig nur noch eine Montage geben wird und in den Hallen keine Unterscheidung mehr nach Baureihen oder Antriebssträngen

gemacht wird. In der neuen Halle 56 werden die nötigen Voraussetzungen dafür geschaffen, dass alle Fahrzeugtypen hintereinander aus einer Halle fahren können – vollkommen problemlos. Entsprechend wird es in der Halle 56 auch eine total neue Mannschaft geben, mit Beschäftigten aus allen Centern. Nachdem die Kolleginnen und Kollegen aber jahrzehntelang entweder der einen oder anderen Baureihe zugeordnet waren, und sich z. B. mit der S-Klasse identifiziert haben, ist es natürlich verständlich, dass solche Veränderungen zunächst Ängste auslösen können.

Die Arbeitsplatzumgebung wird eine komplett andere sein

BRENNPUNKT: Wie seid ihr vorgegangen, um diese Ängste so gut wie möglich abzumildern oder gar aus der Welt zu schaffen?

Andreas Tedesco: Wir haben die Mannschaft immer wieder abgeholt. Die Gruppen wurden z. B. über One-Pager regelmäßig auf den neusten Stand gebracht. Bei diesem Auswahlprozess muss man verstehen, dass es nicht nur ein normaler Arbeitsplatzwechsel ist, sondern ein Kulturwandel: Die Arbeitsschritte werden sich verändern und auch die Arbeitsplatzumgebung wird eine komplett andere sein. Es wird dauern, bis es in den Köpfen angekommen sein wird.

Stefan Heinzl: Die Kolleginnen und Kollegen haben mitunter auch Fragen, auf die es heute

noch keine klaren Antworten gibt: Wie wird sich das Thema Arbeitsorganisation entwickeln? Wie groß ist der Arbeitsumfang? Wie wird sich die Digitalisierung genau auf die Arbeitsabläufe auswirken? Was bedeutet das im Alltag? Wie sieht es mit dem Meisterstellvertreter aus? Selbstverständlich nehmen wir diese Fragen auf und begleiten die Themen als Betriebsrat. Klar ist: Vieles ist noch in Arbeit oder befindet sich gerade in der Pilotphase, so dass momentan nicht alles abschließend beantwortet werden kann. Und: Die Transformation stellt uns alle vor neue Herausforderungen, die wir nur gemeinsam angehen können, wenn wir die Zukunft mitgestalten wollen.

BRENNPUNKT: Die Abfrage verlief ja sehr erfolgreich. Wie geht es jetzt weiter?

Oktay Güler: Die Arbeitsgruppe schaut sich die Abfrageergebnisse und Wünsche der Beschäftigten im Detail an und versucht dann die Kolleginnen und Kollegen so gerecht wie möglich auf die Arbeitsplätze zu verteilen, sodass am Ende keiner auf der Strecke bleibt.

Stefan Heinzl: Unser Ziel ist es bis zur Weihnachtspause allen Beschäftigten der Halle 46 ihren Zielbahnhof nennen zu können. Ende 2019/Anfang 2020 soll dann mit der Besetzung der neuen Halle 56 begonnen werden.

Gut aufgestellt | Die IG Metall-Betriebsräte Andreas Tedesco (l), Stefan Heinzl (m) und Oktay Güler (r) arbeiten zusammen mit Vertretern des Unternehmens am Auswahlprozess zur Besetzung der Halle 56



Foto: Betriebsrat, Daimler AG



Das ändert sich 2019 für Arbeitnehmer

Mit dem Beginn des Jahres 2019 treten viele Gesetze und Regelungen in Kraft, die Arbeitnehmer betreffen. Das gilt zum Beispiel für die Rente, den Mindestlohn, das Kindergeld oder die Steuerfreibeträge - wir geben einen Überblick über die wichtigsten Änderungen.

Arbeitslosenversicherung

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung sinkt von bisher 3 Prozent auf 2,6 Prozent.

Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung steigt ab 1. Januar auf 6.700 Euro pro Monat (West) und 6.150 Euro pro Monat (Ost).

Brückenteilzeit

Mit dem Jahr 2019 treten die Regelungen zur Brückenteilzeit in Kraft. Durch sie können Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten für einen bestimmten Zeitraum ihre Arbeitszeit verkürzen und haben das Recht von Teilzeit wieder in Vollzeit zurückzukehren.

Arbeitslosengeld II

Für Alleinstehende steigt der Regelsatz für Sozialhilfe und Arbeitslosengeld II auf 424 Euro pro Monat. Auch die Sätze für die Regelbedarfsstufen 2 bis 6 (Paare je Partner / Bedarfsgemeinschaften, erwachsene Behinderte in stationären Einrichtungen, nichterwerbstätige Erwachsene unter 25 Jahre im Haushalt der Eltern, Jugendliche und Kinder) werden erhöht.

Gesetzliche Krankenversicherung

Ab 2019 gilt wieder die paritätische Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge. Deshalb werden ab 1. Januar die Zusatzbeiträge im gleichen Anteil von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen. Der allgemeine Beitragssatz bleibt bei 14,6 Prozent. Die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung erhöht sich auf 4.537,50 Euro pro Monat.

Außerdem wird der Mindestbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung für Kleinselbstständige auf 171 Euro monatlich halbiert.

Kindergeld

Das Kindergeld steigt am 1. Juli 2019 um 10 Euro pro Monat für jedes Kind und liegt damit für das erste und zweite Kind bei 204 Euro, für das dritte bei 210 Euro und das vierte sowie jedes weitere Kind bei 235 Euro monatlich.

Mindestlöhne

Ab 1. Januar 2019 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 9,19 Euro pro Stunde. Der Branchenmindestlohn für das Elektrohandwerk steigt auf 11,40

Euro, für Leiharbeit (Ost) auf 9,49 Euro und für Leiharbeit (West) ab April 2019 auf 9,79 Euro stündlich. Der Mindestlohn gilt allerdings nicht für jeden - ausgenommen sind Auszubildende, Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder in einer Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz, Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer neuen Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit, Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum für Schule oder Hochschule absolvieren und ehrenamtlich Tätige.

Minijobs

Da Minijobber maximal 450 Euro monatlich und höchstens 5.400 Euro im Jahr verdienen dürfen, sinkt für sie mit der Erhöhung des Mindestlohns die mögliche monatliche Arbeitszeit. Eine Ausnahme bilden Beschäftigten, die kurzfristig und innerhalb eines bestimmten Zeitraums ausgeübt werden. Die Zeitgrenze, unterhalb der Beschäftigten als Minijobs gelten und somit beitragsfrei sind, wird 2019 angehoben.

Midijobs

Ab 2019 wird die sogenannte Gleitzone zwischen Mini- und Midijob auf Arbeitsentgelte von 450,01 Euro bis 1.300 Euro (bisher 850 Euro) ausgeweitet. Wer heute 850 Euro verdient, wird mit der üblichen Abgabenlast für versicherungspflichtige Arbeitnehmer von gut 20 Prozent belastet. Künftig liegt ihr Anteil bei derselben Vergütung bei unter 18 Prozent. Der geringere Beitrag führt dann nicht mehr zur geringeren Rentenleistung. Volle Sozialabgaben zahlen Midijobbende dann erst bei einem monatlichen Entgelt von 1.300 Euro.

Pflegeversicherung

Hier steigen die Beiträge im Jahr 2019. Der Beitragssatz soll um 0,5 Punkte, auf 3,05 Prozent des Bruttoeinkommens angehoben werden. Für Kinderlose sind es 3,3 Prozent.

Rente

Das Niveau der gesetzlichen Rente bleibt bei mindestens 48 Prozent. Das Rentenpaket I beinhaltet weitere Neuerungen: So wird die Zurechnungszeit in der Erwerbsminderungsrente ab 1. Januar 2019 nicht schrittweise, sondern in einem Schritt auf 65 Jahre und acht Monate angehoben.

Bei der sogenannten Mütterrente II sollen künftig alle Mütter (und Väter), deren Kinder vor 1992 ge-

boren wurden, pro Kind bis zu einem halben Jahr Erziehungszeit zusätzlich bei der Rente angerechnet bekommen, unabhängig von der Anzahl ihrer Kinder. Dies entspricht einem zusätzlichen halben Rentenpunkt. Pro Kind sind also künftig bis zu 30 Monaten Kindererziehungszeit möglich, das entspricht bis zu zweieinhalb Rentenpunkten.

Steuerfreibeträge

Der Grundfreibetrag und der Unterhaltshöchstbetrag wird für Ledige um 168 Euro auf 9.168 Euro im Jahr angehoben, für Verheiratete auf 18.336. Auf diesen Teil des Einkommens muss keine Steuer gezahlt werden. Dazu steigt der steuerliche Kinderfreibetrag und zwar um 192 Euro auf 7.620 Euro.

Im Rahmen des Familienentlastungsgesetzes will der Gesetzgeber zudem die sogenannte kalte Progression eindämmen. Diese führt in der Regel dazu, dass Beschäftigte trotz Lohnerhöhung real nicht mehr Geld zur Verfügung haben, da die Einkommenssteuer anhand von Einkommensstufen berechnet wird. Unter dieser Mehrbelastung leiden insbesondere Menschen mit kleinen und mittleren Einkommen. Um diese schleichende Steuererhöhung künftig zu verhindern, sollen die Eckwerte bei der Einkommensteuer ab Januar 2019 nun entsprechend der Inflation verschoben werden.

Der Bundestag hat am 8. November 2018 über das Gesetz abgestimmt. Danach muss der Bundesrat noch zustimmen.

Umzugspauschalen

Das Bundesfinanzministerium hat die Werte rückwirkend angepasst. Der Pauschbetrag für beruflich bedingte Auslagen für Verheiratete, Lebenspartner und Gleichgestellte steigt für Umzüge ab 1. März 2018 auf 1.573 Euro, für Singles auf 787 Euro. Ab 1. April 2019 steigt der Pauschbetrag auf 1.622 Euro und für Ledige auf 811 Euro. Dieser wird für Kinder oder Verwandte, die nach dem Umzug mit in der neuen Wohnung leben, rückwirkend zum 1. März 2018 um 347 Euro erhöht und steigt zum 1. April 2019 um 357 Euro im Jahr. Die Pauschale für umzugsbedingte Untertrichtskosten für ein Kind erhöht sich rückwirkend auf 1.984 Euro und steigt ab 1. April 2019 auf 2.045 Euro pro Jahr.

Quelle: IG Metall

» Eröffnung des Prüf- und Technologiezentrums Immendingen mit der Bundeskanzlerin als Gast

Bundeskanzlerin Angela Merkel, der stellvertretende Ministerpräsident von Baden-Württemberg Thomas Strobl sowie zahlreiche Gäste aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung haben sich am 19. September 2018 in Immendingen bei einem Eröffnungsfestakt ein Bild von der Mobilität der Zukunft bei Daimler gemacht. Das Unternehmen hat mehr als 200 Millionen Euro in das neue Prüf- und Technologiezentrum in der Gemeinde nordwestlich des Bodensees investiert. Auf einer Fläche von 520 Hektar ist hier seit dem Spatenstich im Frühjahr 2015 ein neuer Daimler Forschungsstandort entstanden.



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG



Dieter Zetsche, Vorstandsvorsitzender der Daimler AG und Leiter Mercedes-Benz Cars

„Immendingen nimmt bei der Entwicklung der Mobilität der Zukunft eine Schlüsselrolle ein: Wir bündeln hier die weltweite Fahrzeugprüfung und werden unter anderem alternative Antriebe wie Hybride und Elektrofahrzeuge der Produkt- und Technologiemarke EQ weiterentwickeln sowie künftige Assistenzsysteme und autonome Fahrfunktionen erproben.“

Weitere Infos im Social Intranet



Betriebsrat Standort Sindelfingen

Stimmen zum Festakt



» **Angela Merkel**, Bundeskanzlerin

„Wenn wir heute in Immendingen das Prüf- und Technologiezentrum der Daimler AG eröffnen, dann öffnen wir damit auch eine Tür in die Zukunft. Hier bündelt Daimler Kompetenzen mit dem Ziel, neue Technologien und Fahrzeuge an nur einem Standort zu entwickeln und zu testen. Mit dem Aufbau eines hochmodernen Technologiezentrums hat Immendingen eine völlig neue wirtschaftliche Perspektive gewonnen und ist damit ein exzellentes Beispiel für einen gelungenen Strukturwandel.“



Thomas Strobl (CDU), stellvertretender Ministerpräsident von Baden-Württemberg

„Die Zukunft des Automobils und die Zukunft Baden-Württembergs sind eng miteinander verknüpft. In Baden-Württemberg wurde das Automobil erfunden – und das nehmen wir zum Ansporn an der Spitze des Fortschritts zu stehen. Deshalb ist unser Ziel auch klar: Baden-Württemberg in den kommenden Jahren zur innovativsten Mobilitätsregion in Europa zu machen. Das neue, hochmoderne Prüf- und Technologiezentrum in Immendingen im Landkreis Tuttlingen ist hier ein positives, ganz wichtiges Bekenntnis des Unternehmens zum Technologiestandort Baden-Württemberg.“

Immendingen als Teil des Standorts Sindelfingen

Bei der offiziellen Eröffnungsfeier war auch der Sindelfinger Betriebsrat vertreten – durch den Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümalı und Monika Tielsch, Koordinationsausschussvorsitzende RD Sindelfingen.

Im Sommer 2015 haben sich Betriebsrat und Unternehmen darauf verständigt, dass das Prüf- und Technologiezentrum Immendingen Betriebsteil des weltgrößten Forschungs- und Entwicklungsstandortes Sindelfingen wird.

Sie unterzeichneten damals ein entsprechendes zukunftsorientiertes Eckpunktepapier, das sicherstellte, dass Immendingen als neuer konzern-eigener Daimler-Standort betrieben wird. Die vereinbarten Eckpunkte wurden nach und nach mit Betriebsvereinbarungen ausgestaltet und konkretisiert. Dank des Eckpunktepapiers und der Betriebsvereinbarungen genießen die Beschäftigten in Immendingen gute Konditionen, gehören zum Standort Sindelfingen und fallen damit in den Betreuungsbereich der Sindelfinger Betriebsräte.



» **Ergun Lümalı**, Betriebsratsvorsitzender des Mercedes-Benz Standorts Sindelfingen

„Vor 4 Jahren haben wir Sindelfinger Betriebsräte dafür gesorgt, dass die rund 300 Beschäftigten in Immendingen RD Sindelfingen zugeordnet sind. Es war uns sehr wichtig, dass die Menschen in unseren Verantwortungs- und Betreuungsbereich integriert sind und aus Sindelfingen heraus Innovationen vorangetrieben und neue Technologien entwickelt werden. Sindelfingen ist nicht umsonst Innovations- und Kompetenzzentrum – das zeigt sich an unserer Technologiefabrik, das zeigt sich an den neu entstehenden, top-modernen Produktionshallen, und das zeigt sich an Themen wie CASE, die in Immendingen auf ein ganz neues Level gebracht werden. Damit bleibt Sindelfingen bei Zukunftsthemen an der Spitze und die Beschäftigung am Standort wird gesichert. Das Erreichte und Teil des Ganzen zu sein erfüllt mich mit Stolz. Es ist klasse zu sehen, welche Fahrmanöver und Technologien in Immendingen erprobt und möglich gemacht werden. Dabei behalten wir aber auch weiterhin immer im Blick uns für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen.“

» **Monika Tielsch**, Koordinationsausschussvorsitzende RD des Mercedes-Benz Standorts Sindelfingen

„Es freut uns, dass der offizielle Startschuss in Immendingen jetzt gefallen ist. Für uns Betriebsräte war es von großer Bedeutung, dass der Standort Immendingen als Standort der Daimler AG betrieben wird und dass potenzielle Wachstumsziele nicht zu Lasten der bestehenden Entwicklungsstandorte umgesetzt werden. Mit den vereinbarten Eckpunkten ist es dem Betriebsrat gelungen, die Vorteile unserer Gesamtbetriebsvereinbarungen und Tarifverträge auch für die Beschäftigten des Prüf- und Technologiezentrums Immendingen zu sichern. Immendingen bietet viele neue Möglichkeiten und eröffnet großartige Chancen für unseren Standort und für die Beschäftigten im Einzelnen. Gleichzeitig stehen wir auch vor der großen Herausforderung, die Themen der Zukunft zu meistern.“

CASE – Weiterentwicklung der vier Zukunftsfelder

In Immendingen werden bei Daimler rund 300 Arbeitsplätze entstehen. Bereits jetzt entwickeln und prüfen 170 Beschäftigte auf mehr als 30 verschiedenen Test- und Prüfstrecken, auf denen unterschiedliche Fahrbedingungen simuliert werden können. Besonders im Fokus stehen die vier strategischen Zukunftsfelder „CASE“, d.h. Vernetzung (Connected), autonomes Fahren (Autonomous), flexible Nutzung (Shared) und elektrische Antriebe (Electric).

Offenheit und Transparenz

Nach einem umfangreichen Auswahlverfahren bei dem rund 120 Flächen in Baden-Württemberg analysiert wurden, hatte die Daimler AG 2011 beschlossen, ihre Planungen für ein neues Prüf- und Technologiezentrum auf den Standort Immendingen zu fokussieren. Die Bauarbeiten begannen mit dem Spatenstich Anfang 2015 auf dem ehemaligen Standortübungsplatz der Bundeswehr – der ehemaligen Oberfeldwibel-Schreiber-Kaserne. Das Prüf- und Technologiezentrum Immendingen ist damit ein Musterbeispiel für die gelungene Umwandlung ehemals militärisch genutzter Flächen. Wegen der schnellen Genehmigungsphase, der kurzen Bauzeit und des offenen und transparenten Gesamtprozesses gilt das Prüf- und Technologiezentrum als **Vorbildprojekt für große Bauvorhaben in Deutschland.**

Anfang und Mitte der 1990er Jahre hatte unser Unternehmen zu Zeiten von Edzard Reuter mit dem Titel „Integrierter Technologie Konzern“ schon mal eine Holding Struktur. In dieser Daimler-Benz Holding waren die Mercedes-Benz AG, die AEG AG, die Luftfahrtsparte DASA und die Debis integriert.

Die Forschung, bzw. das Ressort „Forschung und Technik“, welches später in „Forschung und Technologie“ umbenannt wurde, war damals in der Holding gebündelt und für alle Unternehmensbereiche zuständig. Entsprechend der unterschiedlichen Tochtergesellschaften waren die Forschungsinstitute auf die Standorte Stuttgart, Ulm, Ottobrunn, Berlin und Frankfurt verteilt. Mitte der 90er Jahre waren es vier Direktionen mit ca. 1.400 Forschern, die für den Gesamtkonzern zukünftige Innovationen erarbeitet haben.

Mit der Ausgliederung der Luftfahrtsparte ist eine Direktion mit dem Standort Ottobrunn komplett ausgegliedert worden: **da waren es nur noch drei.**

Die Holding-Struktur wurde aufgelöst, die Daimler-Benz AG und die Mercedes-Benz AG fusionierten und aus der Debis hat sich mittlerweile die Tochter Daimler Financial Services entwickelt. Vergessen wollen wir in diesem Zusammenhang auch nicht die Episode der DaimlerChrysler AG und die Rückkehr zur derzeitigen Daimler AG.

Übrigens: Der Vorgänger von Ola Källenius, Thomas Weber – die meisten von uns kennen ihn noch – ist 2003 innerhalb der DaimlerChrysler AG zum Leiter des Ressorts „Research and Technology“ und damit Mitglied des Vorstands der DaimlerChrysler AG geworden. Der Leiter

der Entwicklung und Vorentwicklung der Mercedes-Benz Cars MCG/D, Hans-Joachim Schöpf, war zum damaligen Zeitpunkt kein Vorstandsmitglied. Wenige Jahre später hat Thomas Weber dieses Amt in Personalunion mit übernommen – aber noch nicht auf Vorstandsebene. In 2006 wurden im Rahmen des „New Management Modells“ (NMM) Forschung und Entwicklung in das neue Vorstandsressort „Research and Development“ (RD) zusammengefasst. Die Wertigkeit als Vorstandsressort kam damals wohl aus der Forschung.

Im Rahmen des „New Management Modells“ wurde die Forschung dann auch gleich **von drei auf zwei Direktionen reduziert.** Dabei wurden 8 E2-, 40 E3- und 225 E4-Stellen abgebaut.

Bereits vorher, im Jahr 2004, wurde der Forschungsstandort Frankfurt geschlossen – oder wie es das Unternehmen sagen würde – auf die Hulb nach Böblingen verlagert. Damit gab es dann noch mit Berlin und Ulm zwei externe Forschungsstandorte.

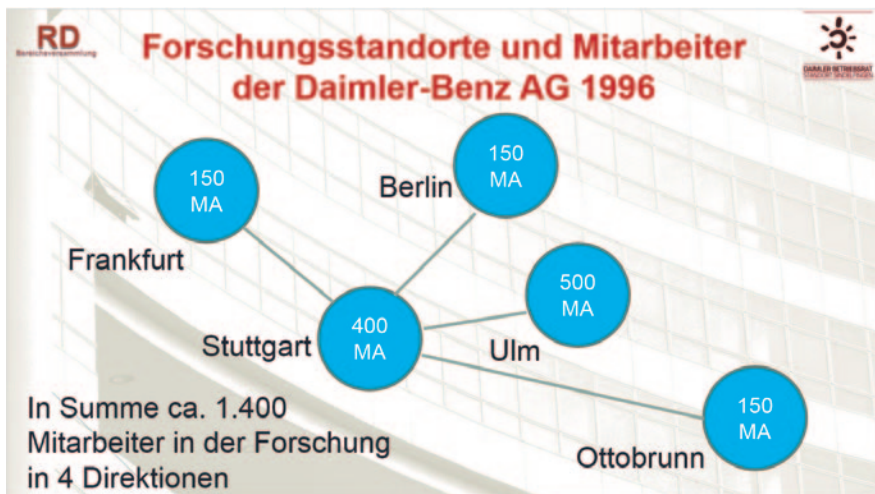
Der Standort Berlin ist in mehreren Schritten verlagert worden. So wurde 2010 der Fahrsimulator in Bau 64/0 in Betrieb genommen und die letzten Berliner kamen – nachdem man ihnen kurz vorher noch den Verbleib in Berlin zugesichert hatte – im Jahr 2014 zu uns nach Sindelfingen ins „Haus der Mode“.

Auch der letzte verbliebene externe Forschungsstandort in Deutschland Ulm hat sich in den letzten Jahren dramatisch verändert. In dem ehemaligen Forschungsstandort werden mehr und mehr Vorentwicklungs- und Entwicklungsaufgaben übernommen. Forschung – ist dort nur noch der geringste Teil. Die



Ein Kommentar von Dr. Manfred Steger, IG Metall-Betriebsrat im Koordinationsausschuss RD

Q U O V
FO



Vadis RSCHUNG?



Geschäftsleitung hat schon vor Monaten beschlossen den Standort Ulm zu verlagern. Der Interessenausgleich mit dem dortigen Betriebsrat ist im Juli dieses Jahres abgeschlossen worden. Die letzten Mitarbeiter werden Anfang 2020 in Ulm das Licht ausmachen! **Damit ist dann auch der letzte externe Forschungsstandort der Daimler AG in Deutschland Geschichte.**

Die neuen Standorte, Immendingen und Nabern, haben beide keine Forschungsaktivitäten.

Wie schon erwähnt, nach der Umsetzung des New Management Modells NMM in 2006 bestand die Forschung aus zwei Direktionen mit in Summe ca. 1.100 Beschäftigten. Neben der tatsächlichen Forschung waren in diesen Direktionen allerdings auch viele Querschnittsfunktionen enthalten.

Der nächste große Umbruch kam 2012. Damals sind bereits die Forschungsthemen, die die Zukunft der Mobilität darstellen sollen – also die Themen für Fahrerassistenzsysteme und Fahrwerksysteme, E/E und SW-Technologie sowie eDrive – aus dem Forschungsbereich in die Serienbereiche verlagert worden. Gleichzeitig ist die Forschung auf eine Direktion zusammengeschmolzen.

Das Thema Infotainment, Telematik ist zu dem Zeitpunkt noch in der Direktion der Forschung RD/R geblieben. Dieses Thema ist wenig später der neuen Direktion RD/U zugeordnet worden, sodass letzten Endes kein einziges Thema, das heute unter dem Begriff CASE zusammengefasst wird, in der Forschung bearbeitet wird.

Noch Mitte September 2017 – also vor etwas mehr als einem Jahr – mussten wir RD-Betriebsräte im Rahmen unserer Center-Betriebsversammlungen darüber berichten, dass fast alle verbliebenen Forschungsbereiche in die Serienbereiche verlagert werden sollten. Dies wurde zum 1. Oktober 2017 auch tatsächlich umgesetzt!

In Summe sind jetzt seit Oktober letzten Jahres **aus den ursprünglich 3 Forschungsdirektionen**, die ein Vorstandsressort definiert haben, **heute 1 Center mit 3 kleinen Abteilungen** übrig geblieben. Die Leitung der Direktion RD/R ist zum 1. Januar 2018 von Dr. Sabine Lutz übernommen worden. Es hat dann vier weitere Monate gedauert, bis endlich die bis dahin vakante Stelle der Centerleitung für die verbliebene Forschung „Future Technologies“ mit Jasmin Eichler besetzt wurde. Damit könnte endlich ein Konzept für die Weiterentwicklung oder den Neuaufbau der Forschung erarbeitet werden. Erschwert wird es jedoch dadurch, dass seit dem 1. Juni 2018 die erste und seit dem 1. Oktober 2018 auch die zweite Abteilungsleiterstelle der Forschung vakant ist. Damit ist nur noch eine einzige von drei E3-Stellen besetzt!

Industrielle Forschung hat die Aufgabe, Zukunftssicherung über die aktuelle Entwicklung hinaus zu sichern. Diese Innovationsfähigkeit ist in den letzten 20 Jahren bei Daimler kontinuierlich abgebaut worden und ist nun nach der letzten Umstrukturierung seit einem Jahr in einer Sackgasse. Die ca. 100 Beschäftigten in den drei verbliebenen Abteilungen warten seit einem Jahr auf eine Zukunftsperspektive und auf Ziele, damit sie ihren originären Aufgaben nachkommen können. Diese Perspektive fehlt bis heute – und wir wissen: dies liegt nicht an der Centerleiterin Jasmin Eichler.

RD Die Forschung der Daimler AG			
1996 4 Direktionen 5 Standorte ca. 1.400 MA	2000 3 Direktionen 4 Standorte Ausgliederung Ottobrunn zur EADS	2004 3 Direktionen 4 Standorte Frankfurt wird auf die Hulb verlagert	2006 2 Direktionen 4 Standorte NMM: Abbau von 273 Strukturstellen
2012 1 Direktion 4 Standorte Ausgliederung der Themen für CASE	2014 1 Direktion 3 Standorte Berlin wird gänzlich geschlossen	2017 3 Abteilungen 2 Standorte ca. 100 MA	2020 ? 1 Standort Ulm ist Geschichte

JANUAR

#TR2018: 1. Warnstreikwelle am Standort Sindelfingen



Ergun Lümalı: „Willy Brandt hat mal gesagt ‚Der beste Weg, die Zukunft vorauszusagen, ist, sie zu gestalten!‘ – Lasst uns also die Zukunft gemeinsam im Sinne der Beschäftigten gestalten.“

GLA-Produktion in Halle 32 – Logistik beginnt mit Vorbereitungen für den Start des Piloten



Zur Erinnerung: Der Betriebsrat am Standort Sindelfingen hat es nach vielen und mitunter harten Gesprächen mit der Unternehmensseite geschafft, bei Kapazitätsspitzen die Produktion des GLA nach Sindelfingen zu holen. Die Fertigung des ersten Kompakt SUVs ist die Initialzündung für das auf rund zwei Jahre angelegte Pilotprojekt „Innovationsfabrik“.

#TR2018: 2. Warnstreikwelle am Standort Sindelfingen



Erneut legten rund 10.000 Beschäftigte ihre Arbeit nieder und versammelten sich zu einer Kundgebung vor Gebäude 24.

FEBRUAR

5.700 Euro Ergebnisbeteiligung für 2017 - Rekordwert erreicht



#TR2018: 24-Stunden-Warnstreik

Fast 22.000 Beschäftigte folgten dem Aufruf. Hallen und Büros waren leer. Die Kundgebung am Tor 1 mit Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender IG Metall, bekräftigte die Entschlossenheit am Standort Sindelfingen.



Tarifergebnis 2018 – Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit



Zukunftsbild Sindelfingen 2020+: Grundsteinlegung für die neue Montagehalle 56



Im Jahr 2014 hat der Betriebsrat ausgehandelt, wofür hier der Grundstein gelegt wurde - „Factory 56“ die modernste Automobilproduktion der Welt.

MÄRZ

ProCent on Tour – „Mache aus deinem Fahrrad ein Herzrad“



Sindelfinger Beschäftigte spenden insgesamt 140 Fahrräder im Rahmen von ProCent on Tour bis Mitte März.

Betriebsratswahl 2018



Nach drei Wahltagen steht das Ergebnis der Betriebsrats- und Aufsichtsratswahl 2018 fest. Als stärkste Liste geht die IG Metall hervor: Sie erhält 46 von 59 Betriebsratsmandaten.

Frauentag 2018 – 100 Jahre Frauenwahlrecht



Viel Raum zur Diskussion und jede Menge Spaß beim Besuch der Frauentagcafés am Standort Sindelfingen anlässlich des Internationalen Frauentags 2018.

ProCent Sindelfingen



Neues Fundament für den Eselstall der Jugendfarm Sidolino.

APRIL

AR-Wahl 2018 – IG Metall gewinnt alle Mandate



Bei der Aufsichtsratswahl haben knapp 700 Wahldelegierte die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat neu gewählt. Von 2.019 gültigen Delegiertenstimmen gingen 1.660 an die Liste der IG Metall – **damit gewinnt sie alle 6 betrieblichen Mandate.**

Eins werden. Eins sein. – Pilot wird auf weitere Produktionsbereiche ausgerollt



Die EWES-Initiative geht nun in die nächste Runde: den Roll-Out auf weitere Produktionsbereiche. S-Klasse, RB/OF, Logistik, Halle 32, SMK und Karosseriefertigung wurden über die Initiative informiert.

Betriebsräte lernen ARENA2036 kennen

Regelmäßig tauschen sich Betriebsrat und Unternehmen über aktuelle Themen und zukünftige Entwicklungen aus. Das erste Planungsgespräch in 2018 fand in der „ARENA2036“ statt, dem Ort, wo an unterschiedlichen Themen geforscht und gearbeitet wird.



MAI

1. Mai in Sindelfingen: „Solidarität, Vielfalt, Gerechtigkeit“



In diesem Jahr stand der Tag der Arbeit unter dem Motto: „Solidarität, Vielfalt, Gerechtigkeit.“ Zum 40. Mal wurde der 1. Mai in Sindelfingen gefeiert.

Betriebsversammlung Q2



Mit Infos zu Projekt Zukunft, Anlauf GLA-Produktion, Altersteilzeit und den Pilotprojekten EWES/ zur Plattform für flexibles Personal „PEP“ / zum Modell der geführten Gruppenarbeit mit der Funktion „Gruppenverantwortlicher“.

Nacht der Sterne: Jubiläum 25 / 40 und 50 Jahre in Sindelfingen



Presswerkstrategie des BR trägt Früchte: Grundsteinlegung für die neue XL-Pressen im Mai



JUNI

Eröffnung der „Innovationsfabrik“ und offizieller Produktionsstart in Halle 32



Anfang Juni fiel der offizielle Startschuss für die zweischichtige GLA-Produktion in der „Innovationsfabrik“.

Treffen der Weltarbeitnehmervertretung

Jährliches Treffen der Weltarbeitnehmervertretung mit einem länderübergreifenden Erfahrungsaustausch der Daimler Betriebsräte, von dem alle Beteiligten und vor allem deren Belegschaften profitieren.

Spatenstich für „Gebäude 1-Denkmal“



Dem geschichtsträchtigsten Gebäude unseres Werkes, dem „Krawattenbau“, wird ein Denkmal gesetzt.

„Let's Benz!“ in Sindelfingen



Besucher konnten sich am Stand der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestens informieren. Der Betriebsrat fördert zukunftsichernde und wettbewerbsfähige Ausbildungsangebote am Standort.

JULI

BR-Info-Veranstaltungen zu den laufenden Standortverhandlungen



Informationen auf mehreren Info-Veranstaltungen zu den laufenden Verhandlungen zwischen Unternehmen und Betriebsrat. Ziel des Betriebsrats war es, den Standort strategisch gut aufzustellen mit einem Ergebnis bei dem Standort und Beschäftigte als Gewinner hervorgehen.

Zu Besuch: Vertreter von unterschiedlichen Gewerkschaften aus Rumänien.



Ergebnis der Verhandlungen „Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level)“ steht



Die Mühe hat sich gelohnt. Am Ende der Gespräche steht ein Ergebnis, mit dem Standort wie Beschäftigte als Gewinner hervorgehen. 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.

JULI / AUGUST



Gemeinsame BR-Info



Nachdem die Betriebsvereinbarung beschlossen wurde, sind die Beschäftigten in den Bereichen von ihren Betriebsräten entsprechend informiert worden. Für die Beschäftigten der Sitzfertigung fanden mehrere BR-Info-Veranstaltungen gemeinsam mit dem Standortverantwortlichen Michael Bauer statt.

Ferienbeschäftigung bei Daimler



Begrüßung der ersten von über 8.000 Ferienbeschäftigten 2018 im Werk Sindelfingen durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung.



SEPTEMBER

Job #1 des X290 – Start der Produktion des neuen Mercedes-AMG GT 4-Türer Coupés im Werk



Respekt! – Gegen Fremdenhass und Gewalt, für Menschenwürde und Solidarität in Betrieben und Gesellschaft



Eröffnung des Prüf- und Technologiezentrums Immendingen mit der Bundeskanzlerin als Gast



Bereits 2015 haben sich Betriebsrat und Unternehmen darauf verständigt, dass Immendingen Teil des Standorts Sindelfingen wird.

Centerbetriebsversammlungen 2018



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

OKTOBER

Neuer Mercedes-Dachstern auf Gebäude 2



Ein neuer Stern ist über dem Mercedes-Benz Werk in Sindelfingen aufgegangen und erstrahlt in Richtung der Sindelfinger Innenstadt. Der Stern mit 6 Metern Durchmesser steht in einer schwindelerregenden Höhe von rund 43 Metern auf dem Bau 2.

E4-Infoveranstaltungen zu neuem Konditionenpaket „E4-Executive“



Rund 1.500 E4-Führungskräfte wurden in zwei Infoveranstaltungen über das neue E4-Konditionenpaket informiert, das Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat beschlossen haben.

Betriebsräteversammlung 2018 unter dem Motto „Hallo Zukunft!“



Rund 400 Teilnehmer der Betriebsratsgremien der Werke und Niederlassungen diskutierten in sieben Foren mit dem Vorstand der Daimler AG beim sogenannten „Roten Oktober“. Ein Hauptthema: Diesel.

NOVEMBER

JAV-Wahl 2018 – Neue JAV wurde gewählt und hat sich konstituiert



Erstmals seit über 20 Jahren wurde die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen als Persönlichkeitswahl durchgeführt, da außer der Liste der IG Metall keine weitere innerhalb der Frist eingereicht wurde.

Auswertung T-ZUG



Die IG Metall hat die verkürzte Vollzeit sowie acht freie Tage bei Kinderbetreuung, Pflege und Schichtarbeit durchgesetzt. Wer das im Jahr 2019 nutzen wollte, musste bis 31.10. den Antrag einreichen. Am Standort Sindelfingen wurden 7.170 Anträge gestellt: 158 für Pflege, 1.201 für Kinder, 5.811 für Schicht, das sind 45% der Schichtbeschäftigten am Standort. Klares politisches Ziel: Wer will, der kann!

Rollout des Daimler Social Intranets. Eine Seiten-Wende! Auch Ihren Betriebsrat am Standort Sindelfingen gibt's schon digital – einfach folgen!



Und alle Jahre wieder – Ende November ist es wieder soweit, das Unternehmen zahlt mit dem Entgelt das Weihnachtsgeld aus, obwohl ein Anspruch nur für IG Metall-Mitglieder besteht. Somit ist das Weihnachtsgeld dank des IG Metall-Tarifvertrags für alle gesichert!



Auf die Päckchen, fertig, los... Packen Sie jetzt Ihr Päckchen!



Der Betriebsrat am Standort Sindelfingen unterstützt – wie jedes Jahr – die Aktion „Schenk ein Lächeln“.

Vorschau: Dezember

Letzte Betriebsversammlung im Jahr 2018

Am 3. Dezember 2018 für alle Beschäftigten des Standortes Sindelfingen mit spannenden Themen und Diskussionsbeiträgen..



Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr!



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Führungsprinzipien erleben und ausprobieren

Das RD Basecamp* bietet im Rahmen des „Open Forum“ im Netzwerkpavillon sogenannte „Erlebe-Einheiten“ zum Üben der acht Führungsprinzipien für den Arbeitsalltag an.

Im Netzwerkpavillon des RD Basecamps in Sindelfingen werden die Erlebe-Einheiten in Zukunft genutzt, um die Leadership 2020-Führungsprinzipien erlebbar zu machen. Für Teilnehmer der „Grow the Network“-Tour vom 11. und 12. April 2018 in Heilbronn könnten die Einheiten noch ein Begriff sein, denn dort wurden diese Übungen schon durchgeführt. Diese Erlebe-Einheiten können dann im eigenen Arbeitsumfeld durchgeführt werden, um das Verstehen und Erleben direkt im eigenen Team oder der Abteilung anzuregen.

Die Einheiten sollen durch das eigene Durchführen der Formate eine persönliche Reflexion sowie eine gemeinschaftliche Diskussion über das jeweilige Führungsprinzip ermöglichen. Sie sind vor allem als Hilfestellung zum Übertrag in den Arbeitsalltag gedacht.

Vorgestellt werden die Erlebe-Einheiten durch die Veranstaltung „Open Forum“ im Netzwerkpavillon. Zum Kick-off bietet das RD Basecamp eine 2-Tages-Veranstaltung an, bei der Interessierte jeweils stundenweise teilnehmen können, um eine der Übungen besser kennenzulernen. Für die, die

an diesen zwei Tagen keine Zeit haben, werden im Nachgang regelmäßig einstündige Einheiten angeboten. Um selbst die Workshops über die Erlebe-Einheiten durchführen zu können, werden die Übungen nach einer kleinen Einführung unter Anleitung der RD Basecamper ausprobiert. Im

Anschluss daran folgt eine gemeinsame Reflexion des Erlebten und eine Anleitung, wie die Übungen in den Arbeitsalltag übertragen werden können.

Für jedes der acht Führungsprinzipien wird eine Erlebe-Einheit angeboten:

- Erlebe Agilität
- Erlebe Kundenorientierung
- Erlebe Wir wollen gewinnen
- Erlebe Befähigung
- Erlebe Lernen
- Erlebe Pioniergeist
- Erlebe Sinn
- Erlebe Co-Kreation

Erlebe Agilität



Erlebe Erfolgsfaktoren von Teams



Erlebe Befähigung



Das Equipment kann bei Interesse im Anschluss des Open Forums ausgeliehen werden. Für Team- und Abteilungswrkshops sind die Einheiten ebenso geeignet wie für Klausuren im Führungskreis etc.

Neuigkeiten, Termine zum Üben der Einheiten sowie die jeweiligen Ansprechpartner für die Formate können Sie auf unserer Social Intranet-Seite erfahren:

<https://social.intra.corpintra.net/groups/rd-basecamp-leadership2020>



* Das RD Basecamp für Leadership 2020 ist die erste Anlaufstelle, wenn Fragen, Probleme, Hinweise oder Sorgen bezüglich der neuen Führungskultur „Leadership 2020“ im RD-Bereich auftauchen.



E4-Infoveranstaltungen zu neuem E4-Konditionenpaket

Rund 1.500 E4-Führungskräfte wurden im Rahmen von zwei Infoveranstaltungen am 4. und 8. Oktober 2018 in Sindelfingen von Thomas Schulz, Personalleiter MBC, und Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen und stellv. GBR-Vorsitzender, über das neue E4-Konditionenpaket informiert, das Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat beschlossen haben. Grundlage ist ein Tarifvertrag zwischen der IG Metall und dem Unternehmen. Die IG Metall hat sich hier für die Belange und Interessen dieser Beschäftigten stark gemacht und in ihrem Sinne – sowie gemeinsam mit E4-Führungskräften – eine tarifvertragliche Regelung auf die Beine gestellt.

Nach den positiven Erfahrungen, die beim Mobilien Arbeiten mit Mitarbeiterbeteiligung gesammelt wurden, entstand auch dieses Paket in einem eigenen E4-Beteiligungsprozess – mit heterogenem Meinungsbild. Der Startschuss für den Beteiligungsprozess von Unternehmensleitung und Gesamt-

betriebsrat fiel im Frühjahr 2017. Dem folgten viele Workshops mit E4-Führungskräften und intensive Diskussionen zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat zu Modellvarianten. Im September 2018 entschied der Vorstand, den E4-Führungskräften mit „E4 Executive“ ein umfangreiches neues Konditionenpaket anzubieten – analog der Leitenden Führungskräfte. Der Gesamtbetriebsrat bleibt dabei weiterhin Interessenvertreter der E4-Führungskräfte!

E4-Führungskräfte hatten daraufhin bis Mitte November 2018 die Wahl in das gesamte Konditionenpaket der Leitenden Führungskräfte einzusteigen. Rund die Hälfte der E4-Führungskräfte hat sich dafür entschieden.

FRAGEN?

Die Fachbeauftragten des Betriebsrats stehen für Beschäftigte der Ebene 4 gerne zur Verfügung:



Andreas Schwandt
+49 7031 90 2731

Gebäude 5, Nordseite,
Eingang O, 1. OG



andreas.schwandt@daimler.com



Monika Tielsch
+49 7031 90 84588

Gebäude Bau 20/1,
Zimmer 0.n038



monika.tielsch@daimler.com

Den Wandel mitgestalten

Ein Kommentar von
Pierre Cocco, IG Metall-Sekretär am
Mercedes-Benz Standort Sindelfingen

Als Kind der 1980er, aufgewachsen in einem kleinen Dorf im Hecken- und Schlehengäu, kann ich mich gut an die langen Reihen von Einmachgläsern im Keller meiner Oma erinnern. Der Versuch die Birnen, Zwetschgen und Erdbeeren zu konservieren, um sie in der kalten Jahreszeit zu genießen, gelang nur bedingt. Weder Farbe, Konsistenz noch Geschmack waren vergleichbar mit dem frischen Obst. Heute konserviert kaum noch eine „schwäbische Hausfrau“ auf diese Art Obst.

Während meiner Zeit an der Europäischen Akademie der Arbeit diskutierten wir oft über die so genannten Maschinenstürmer. Beschäftigte aus dem Textilbereich versuchten im 19. Jahrhundert ihre Berufe und damit ihren Status und ihre Privilegien gegen die technischen Entwicklungen im Zuge der ersten industriellen Revolution zu verteidigen. Sie zerstörten die Maschinen, die ihre Arbeitsplätze ersetzten und brannten die ein oder andere Fabrik nieder – erfolgreich waren sie damit nicht.

Trotz dieser Erfahrungen und dieses Wissens ertappe ich mich gelegentlich dabei, wie ich mir insgeheim wünsche, dass meine IG Metall in ihren heutigen Strukturen mit ihren hervorragend organisierten Belegschaften in den kleinen, mittleren und großen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie möglichst ewig erhalten bleibt.

Zeiten ändern sich – wir mischen mit

Heute stehen wir erneut vor gewaltigen Umbrüchen. Altbewährte Technologien mit denen wir in den letzten 100 Jahren sehr erfolgreich waren, werden in Frage gestellt.

Die Schlagworte Klima- und Umweltschutz sowie Digitalisierung und Transformation in der Automobilindustrie lassen einen nicht von alleine frohgemut und

voller Zuversicht in die Zukunft blicken. Das gilt für Beschäftigte in der Automobilbranche und vor allem für Beschäftigte, deren Arbeit mit dem Verbrennungsmotor in direkter oder indirekter Verbindung steht. Es sind viele Arbeitsplätze gefährdet, wenn Ökologie, Innovation und Beschäftigung gegeneinandergestellt, anstatt miteinander gedacht werden.

Wer sich hinstellt und behauptet man könne den Diesel für alle Zeiten retten, nichts werde sich ändern und alle können so weitermachen wie bisher, der treibt Scharlatanerie und erweist der Belegschaft einen Bärendienst.

Metallerinnen und Metaller sind Beschäftigte, die an der Sicherheit der Arbeitsplätze interessiert sind; sie sind Bürger mit dem Anliegen nach gesunder Umwelt und Klimaschutz; sie sind Verbraucher mit dem Wunsch nach bezahlbarer Mobilität und Energie. Wir als IG Metall haben den Anspruch die Gesamtheit der Interessen unserer Mitglieder zu vertreten!

Jede Transformation wird durch Technologie und Regulation ermöglicht, getrieben wird sie von Interessen. Hier setzen wir als IG Metall, als Betriebsräte und Vertrauensleute in unserer Funktion als Interessensvertreter der Beschäftigten an.

Investitionen benötigt – Arbeitgeber in die Pflicht nehmen

Uns ist es beim Daimler gelungen, den Arbeitgeber zu zwingen sich mit den Folgefragen der Transformation zu beschäftigen, Strategien zu entwickeln um Beschäftigung zu sichern.

Das muss auch auf die Arbeitgeber ausgedehnt werden, die sich bisher noch nicht oder unzureichend um die Zukunft ihres Geschäftsmodells und damit um

die Zukunft der Beschäftigten gekümmert haben.

Wir brauchen flächendeckend Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung. Dazu gehören neben Investitionen in den Standort auch Investitionen zur Qualifizierung der Beschäftigten. Dies darf nicht auf die Führungsebenen beschränkt bleiben.

Zu den Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene benötigen wir tarifpolitische Unterstützung.

In den 1970er Jahren haben wir in einigen Tarifgebieten Abkommen zum Rationalisierungsschutz erkämpft, mit denen betriebsbedingte Kündigungen und Abgruppierungen erschwert wurden. Regelungen zur Qualifizierung wurden teilweise in den Qualifizierungs-Tarifvertrag übertragen.

Aus heutiger Sicht könnten diese Abkommen um Themen wie beispielsweise Personalentwicklung und einen Anspruch auf eine vom Arbeitgeber finanzierte berufliche Neuorientierung erweitert werden.

Neben der betriebs- und tarifpolitisch vorzunehmenden Weichenstellung müssen wir den Gesetzgeber in die Pflicht nehmen. Beim „Projekt Zukunft“ haben wir den Konzern verpflichtet, die kollektiven tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Ansprüche und Regelungen für die Beschäftigten abzusichern. Der Gesetzgeber könnte gewährleisten, dass bei zukünftigen Unternehmensaufspaltungen, etwa für neue Geschäftsmodelle, die kollektive Tarifbindung abgesichert wird. Darüber hinaus sind auch gesetzliche Regelungen vorstellbar, die beispielsweise tarifliche Zuschüsse zum Entgeltausgleich bei der Bildungsteilzeit von der Steuer befreien.



Foto: IG Metall

Mitglied werden – Einfluss nehmen

Wir müssen in allen oben beschriebenen Ebenen aktiv werden, um Ökologie, Innovation und Beschäftigung miteinander zu verbinden anstatt sie gegeneinander zu stellen. Dies setzt Gestaltungsmacht voraus.

Der zentrale Handlungsort der IG Metall ist der Betrieb. Wollen wir betriebs- und tarifpolitisch gestalten und wollen wir im Sinne der Beschäftigten Einfluss auf den Gesetzgeber nehmen, brauchen wir die Legitimation derselben. Diese bemisst sich nach wie vor an der Anzahl der IG Metall-Mitglieder im Betrieb. Wer also auch morgen noch unter guten Rahmenbedingungen arbeiten möchte, der muss sich heute in der IG Metall organisieren.

Liebe Noch-Nicht-Mitglieder, Sie sind herzlich willkommen in der IG Metall, der es seit über 127 Jahren gelingt, trotz ständigem Wandel der Arbeit gute Arbeitsbedingungen zu erstreiten und Beschäftigung zu sichern. Wir suchen nach Wegen, die Zukunft mitzugestalten – immer im Sinne der Arbeitnehmer.

Ich wünsche Ihnen allen und Ihren Familien schöne Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr. Glück auf!

APPLAUS FÜR RESPEKT!



Kundgebung für Vielfalt, Gerechtigkeit und Solidarität

15. Dezember 2018 - ab 11 Uhr
Kronprinzstraße - Stuttgart

Rede:

Uwe Meinhardt

1. Bevollmächtigter
IG Metall Stuttgart

Musik:

Cris Cosmo

criscosmo.com

Moderation:

Jordana Vogiatzi

Unser Programm:

Music Opening

Offizielle Eröffnung

Music Impressions I

Uwe Meinhardt

Music Impressions II

Ortsjugendausschuss
IG Metall Stuttgart

Music Impressions III

Respekt!

Kein Platz für Rassismus

www.respekt.tv

STUTTGART.IGM.DE

DANKE MARCEL! | Im Rahmen der Jugendversammlung am 15.10.2018 wurde Marcel Breining nach 6 Jahren als Jugendvertreter und 4 Jahren als deren Vorsitzender verabschiedet. Er konnte bei der JAV-Wahl in diesem Jahr altersbedingt nicht mehr antreten.

Abschied in die JAV-Rente



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie wichtig eine gute Arbeitnehmersvertretung hier beim Daimler ist, konnten wir als Jugend- und Auszubildendenvertretung gemeinsam mit dem Betriebsrat schon oft unter Beweis stellen. Da für mich nun nach vier Jahren als Vorsitzender der JAV die „JAV-Rente“ ansteht, möchte ich einen kurzen Rückblick über die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung in dieser Zeit geben.

Wir haben es geschafft zum einen für die Durchsetzung aktueller Regelungen zu sorgen und zusätzlich neue Verbesserungen für die Ausbildung zu erreichen – dazu zählen u. a.:

- Anpassung der 90/10-Regelung (verbesserte Übernahme)
- Verbesserung der Freischichtregelung für technische Azubis (mehr Flexibilität für Azubis)
- Zusätzliche Ausbildungsplätze für Geflüchtete
- Einführung der neuen MO-Teamwear auch in der Ausbildung
- Durchführung eines „Respekt!-Tages“ in der Ausbildung
- Renovierung des Beurteilungssystems AiD/SiD zu EiD (Entwicklung im Dialog)
- und vieles mehr

Mit Stolz können wir sagen, wir konnten so einiges für die Ausbildung und das Studium erreichen. Gleichzeitig wissen wir, dass es noch viel zu tun gibt. Ich persönlich möchte mich bei allen, die mich in den vergangenen vier Jahren begleitet, unterstützt, gefördert und gefordert haben, bedanken und freue mich jetzt auf meine zukünftigen Aufgaben im Unternehmen.

Der neu gewählten JAV mit ihrem neuen Vorsitzenden Ismail Özkan wünsche ich alles Gute, allzeit ein glückliches Händchen und gutes Gelingen beim Bewältigen der anstehenden Themen. Ich bin mir sehr sicher: Die Auszubildenden und dual Studierenden bleiben in sehr guten Händen!



**Marc Dessecker (re),
Vorsitzender des Fachausschusses für Ausbildung und Qualifizierung:**

Marcel, vielen Dank für die tollen 6 Jahre in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Nur sehr ungern verabschieden wir dich in die JAV-Rente, weil du als Vorsitzender einen super Job gemacht hast! Und nicht nur hier am Standort hast du dich aktiv eingebracht, sondern eben auch ehrenamtlich als Mitglied im Leitungskollektiv des Ortsjugendausschusses der IG Metall Stuttgart, im Bezirksjugendausschuss der IG Metall Baden-Württemberg sowie der Großen Tarifkommission. Die Gemeinschaft und der Erfolg des Teams standen bei dir immer im Vordergrund. Du bist deinen Wegbegleitern mit Rat und Tat zur Seite gestanden. Damit hast du den Grundstein dafür gelegt, dass die neue JAV genauso erfolgreich weiterarbeiten kann. Für deine neuen Aufgaben im Bereich wünschen wir dir alles Gute und freuen uns, dich in anderer Funktion wiederzusehen.

JAV-Wahl 2018 – ihr habt gewählt!

MISSION AUSBILDUNG
**STARK
IN DIE
ZUKUNFT**

Am 9. und 12. November 2018 haben die Auszubildenden und Dual Studierenden am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen ihre neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für die nächste Amtsperiode bis 2020 gewählt. 402 von 1.458 wahlberechtigten Azubis und Studierenden haben sich an der Wahl beteiligt und ihre je 15 Stimmen abgegeben. Damit lag die Wahlbeteiligung bei 27,57 %

Erstmals seit über 20 Jahren gab es am Standort eine Persönlichkeitswahl: Außer der Liste der IG Metall wurde keine weitere Liste bis zum Fristende eingereicht. Entsprechend besteht die Jugend- und Auszubildendenvertretung nun zu 100 % aus IG Metallern.

- | | | |
|-----|-------------------------|---|
| 1. | Özkan, Ismail | Fahrzeuginnenausstatter |
| 2. | Häbich, Sarah | Kauffrau für Büromanagement |
| 3. | Sharp, Jeremy Jason | Konstruktionsmechaniker |
| 4. | Ohngemach, Leonie | Fahrzeuginnenausstatterin |
| 5. | Özdemir, Aylin | Fahrzeuginnenausstatterin |
| 6. | Lutz, Isabel | Werkzeugmechanikerin |
| 7. | Teklu, Theodros | Konstruktionsmechaniker |
| 8. | Schmidt, Nathalie | Werkzeugmechanikerin |
| 9. | Zizmann, Joshua | Konstruktionsmechaniker |
| 10. | Bressel, Jessica | Konstruktionsmechanikerin |
| 11. | Melissopoulos, Christos | Fahrzeuginnenausstatter |
| 12. | Schulze, Dennis | Elektroniker für Automatisierungstechnik |
| 13. | Yentur, Mert | Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik |
| 14. | Petzke, Desideria | Fahrzeuginnenausstatterin |
| 15. | Güler, Marcel Deniz | Konstruktionsmechaniker |



Ismail Özkan wurde einstimmig zum Vorsitzenden der Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Der 24-jährige gelernte Fahrzeuginnenausstatter engagiert sich seit 2013 in der JAV. In seinem Amt als Jugendvertreter hat er viele Funktionen inne, die letzten zwei Jahre war Ismail stellvertretender Vorsitzender der JAV. Zum neuen stellvertretenden Vorsitzenden wurde Joshua Zizmann und zur Schriftführerin Leonie Ohngemach gewählt.

Ismail Özkan: Ich bedanke mich bei allen Auszubildenden, Dual-Studierenden und Praktikanten für ihr Vertrauen in mich und in meine Kolleginnen und Kollegen. Unsere Mission ist klar: Wir wollen „Stark in die Zukunft“ – für eine gute Ausstattung, bessere Übernahme und die beste Qualität. Wir haben wichtige Themen auf unserer Agenda und ich bin überzeugt, mit diesem starken Team können wir es schaffen!

Wir, die IG Metall-Jugendvertreter am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen, möchten uns auch auf diesem Weg nochmals ganz herzlich bei Marcel Breining für seine hervorragenden Leistungen und sein Engagement, uns immer bestmöglich zur Seite zu stehen, bedanken. Er war immer mit viel Herz und ganzer Kraft bei der Sache. Daher ist es uns eine besondere Ehre ihn nun altersbedingt in die „JAV-Rente“ zu schicken.

100 % IG Metall | Die neue JAV am Standort Sindelfingen



Die neue JAV-Spitze | JAV-Vorsitzender Ismail Özkan (Mitte), stellv. JAV-Vorsitzender Joshua Zizmann (r.) und Schriftführerin Leonie Ohngemach (l.)



Abnehmen mit dem Gewichtsreduktionsprogramm 1+12

Sie sind stark übergewichtig und möchten abnehmen? Dann ist „1+12“ das richtige Programm für Sie. Mit dem Gesundheitstraining 1+12 sollen Sie zu einem gesundheitsorientierten Lebensstil motiviert werden und somit eine langfristige Gewichtsreduktion und -stabilisation erreichen. Gleichzeitig werden Folge- und Begleiterkrankungen der Adipositas vorgebeugt bzw. behandelt.

Nächste Kurstermine

Für Beschäftigte der A-/B-Schicht: Februar 2019 (Stationäre Basiswoche: 24.02. - 02.03.2019)

Für Beschäftigte der Normalschicht: September 2019 (Stationäre Basiswoche: 22.09. - 28.09.2019)

Information und Anmeldung

Eine Infoveranstaltung zu Teilnahmevoraussetzungen, Inhalten, Ablauf, Anmeldeprozess und Kosten findet am **Mittwoch, 12. Dezember 2018** um 09:00 Uhr und um 15:30 Uhr (Geb. 28, WD, EG, Bibliothek) statt.

Anmeldung bei **Kathrin Knauf (HRP/HSL)**, kathrin.knauf@daimler.com,



0176-30976713

Herzlichen Glückwunsch!



In unserer Juliausgabe (Nr. 168) haben wir 2 x 2 Eintrittskarten für den Europapark verlost. Folgende Rätselfrage galt es richtig zu beantworten: Wie groß ist die Fläche der Halle 56 in Fußballfeldern? Die korrekte Antwort lautete „D: 30“

Die glücklichen Gewinner sind Nina Kocher (smart/EL) und Hakan Tekin (SEC/KRE), die ihre Eintrittskarten von den Betriebsräten Rainer Sanzi und Guido Santaniello überreicht bekamen.





In Deutschland leben mehr als 7 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter, deren Schriftkompetenzen nicht ausreichen, um einfache Texte lesen zu können. Diese sogenannten funktionalen Analphabeten sind somit unmittelbare Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen und können nicht richtig lesen und schreiben.

Was bedeutet das?

Sicherheitshinweise, Sicherheitsunterweisungen, Betriebsanleitungen, Vertragsinhalte, E-Mails, Einladungen zu Betriebsversammlungen und gewerkschaftliche Informationen können mitunter nicht selbstbestimmt gelesen werden. An betrieblichen Schreibenforderungen - auch sehr kleiner Texte - scheitern Betroffene oder benötigen Unterstützung. Doch die Hemmschwelle für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen ist hoch, viele Betroffene geraten aus Angst vor Diskriminierung in die Isolation. Dabei ist es nur ein kleiner Schritt, der so viel verändern kann. Damit mehr Menschen diesen Schritt wagen, nimmt sich die Vertrauenskörperleitung (VKL) am Standort Sindelfingen der Thematik an.

MENTO am Standort Sindelfingen

Die VKL befürwortet die Initiative des DGB und startet das Projekt MENTO. MENTO bildet Kolleginnen und Kollegen der Betroffenen zu Mentorinnen und Mentoren aus. Ziel ist es nachhaltige Strukturen in den Betrieben aufzubauen, um die Betroffenen dabei zu unterstützen ihre Qualifizierung innerhalb und außerhalb des

Betriebes zu verbessern. Die Mentorinnen und Mentoren sollen erste Ansprechpartner für Menschen mit Schreib-, Lese- oder Rechenschwäche (funktionale Analphabeten) an ihrem Arbeitsplatz sein. Eine erste MENTO-Schulung fand bereits Ende November statt. Wir bleiben am Ball und werden darüber berichten.

Ermutigung und Unterstützung auf dem Weg zum Lernen

Welche Lernangebote gibt es? Was bedeutet der Wandel der Arbeitswelt für „Betroffene“? Wie verhalten sich Menschen, die nicht richtig lesen und schreiben können? Was ist Grundbildungsbedarf und wie erkennt man ihn? Auf all diese Fragen erhalten künftige Mentorinnen und Mentoren eine Antwort, bevor sie ins neue Ehrenamt starten, um im betrieblichen Alltag auf dem Weg zum Lernen zu unterstützen und zu ermutigen.

Interesse am Projekt?

MENTO sucht nach geeigneten Personen – und bildet diese entsprechend aus. Bei MENTO engagieren sich Freiwillige aus allen Ebenen im Betrieb. Interessierte können sich an den Leiter der Vertrauensleute

am Standort Sindelfingen, Herrn Erwin Unger wenden.

MENTO - Kollegiales Netzwerk für Alphabetisierung

MENTO setzt auf Ausbildung und den Aufbau von Netzwerken. Die Mentorinnen und Mentoren sind keine externen Personen, sondern Kolleginnen und Kollegen. Sie sind Ansprechpartner auf Augenhöhe und sollen die Betroffenen dabei unterstützen vorhandene Lernerfordernisse und -bedürfnisse zu identifizieren und sie dazu ermutigen, ihren eigenen Bildungsweg zu finden.

MENTO setzt darüber hinaus einen Schwerpunkt auf die Beratung, Information und Sensibilisierung von betrieblichen Entscheidungsträgern, Betriebs- und Personalräten, Vertrauensleuten und Personalverantwortlichen. MENTO ist ein Projekt des DGB Bildungswerks BUND und wird bundesweit umgesetzt.

Erwin Unger,
Vertrauenskörperleiter Sindelfingen

„Die Enttabuisierung des Themas, die damit einhergehende Sensibilisierung des Umfelds und die Motivation der Betroffenen zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sind eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Wir wünschen uns hier Weiterbildungsangebote für Beschäftigte mit geringen Lese- und Schreibfähigkeiten.“



erwin.unger@daimler.com



Neben psychischen und physischen Auswirkungen des Lärms auf den menschlichen Organismus ist die Hörschädigung von besonderer Bedeutung. Laut DGUV zahlen die Unfallversicherungsträger für Lärmschwerhörigkeit mehr als 170 Millionen Euro Renten im Jahr. Etwa 12.000 neue Verdachtsfälle werden jährlich gemeldet. Experten und Betroffenenverbände gehen davon aus, dass elf bis zwölf Millionen Menschen schwerhörig sind – also jeder siebte Erwachsene.

Es gibt was auf die Ohren!

330 Otoplasten für den Gehörschutz

Lärm begleitet uns auf nahezu allen Wegen unseres täglichen Lebens. In Deutschland sind täglich etwa 4 bis 5 Millionen Menschen Lärm ausgesetzt. Mit der Mechanisierung unserer Umwelt hat die Zahl der lärmintensiven Arbeitsplätze zugenommen. Das Unternehmen stellt am Standort ab einem Lärmexpositionspegel von 80 db(A) Gehörschutz zu Verfügung, welcher freiwillig genutzt werden kann. Ab einem Wert von 85 db(A) besteht Gehörschutz-Tragepflicht.

Otoplasten (individueller Gehörschutz) als zusätzliche kostenlose Wahlmöglichkeit

Nach einem auf Initiative des Betriebsrats Sindelfingen erfolgreich verlaufenen Pilot im Presswerk, bestand auch in der Logistik SC/SEPRT der Wunsch für alle Beschäftigten, also auch für diejenigen die nicht im Lärmbereich arbeiten, Otoplasten als zusätzliche kostenlose Wahlmöglichkeit unter den Gehörschutzmitteln anzubieten. Die IG Metall Betriebsräte Manfred Weiss und Sabine Sitzler erreichten die Zustimmung des Unternehmens hierfür im Juni dieses Jahres.

Vom 07. bis 09. November wurden bereits die ersten 330 Otoplasten ausgeliefert. Bei der Aushändigung der Otoplasten erfolgte durch die Firma Phonak eine Einweisung zur Anwendung und Pflege sowie eine Funktionsprüfung auf Dichtigkeit. Diese wird dokumentiert und im Bereich

aufbewahrt. Weitere verpflichtende Funktionskontrollen mit Dichtigkeitsprüfung erfolgen alle 3 Jahre.

Maß-Stöpsel fürs Ohr

Ebenfalls Anfang November fanden die Termine für die Abnahme der Abdrücke für „Nachzügler“ statt. Mit nach Hause nehmen konnte man die Maß-Stöpsel dann freilich noch nicht. Vier bis sechs Wochen dauert es, bis die Otoplasten fertig sind. Dies bedeutet für die Nachzügler, die Auslieferung erfolgt erst Anfang 2019.

Darüber zu meckern, wäre allerdings jammern auf hohem Niveau. Denn gerade ihre Passform ist es, die die maßgefertigten Otoplasten auszeichnet. Weil sie sich exakt an die Form des Ohrs anschmiegen, so vergisst man schnell, dass man überhaupt Stöpsel im Ohr hat.

Die wichtigsten Eckpunkte

- Die Otoplasten (Modell Serenity Classic) sind kostenlos und müssen im Lärmbereich getragen werden.
- Ein erneutes Ausfassen ist erst nach frühestens 3 Jahren möglich, auch bei Verlust oder Beschädigung ohne eigenes Verschulden.
- Eine Ersatzbeschaffung vor Ablauf der 3-Jahresfrist ist jedoch auf eigene Kosten zu einem verringerten Preis möglich (ca. 57,- € / Paar +MwSt.).
- Für bereits selbst angeschaffte Otoplasten werden rückwirkend keine Kosten übernommen.
- Unabhängig von der Ausstattung mit Otoplasten sind wie bisher arbeitsmedizinische Lärmvorsorgen („G20“) in regelmäßigen Abständen je nach Gefährdungsbeurteilung entweder verpflichtend notwendig oder anzubieten und werden vom WD durchgeführt.



Angepasst | Kollege Arthur Schiebelbein bei der Anprobe (re.) und bei der Dichtigkeitsprüfung seiner Otoplasten durch Frau Strauss von der Firma Phonak.



Maßgenauigkeit | Unsere IG Metall-Betriebsrätin für die Logistik Sabine Sitzler beim Anpassen ihrer Otoplasten.

Jugend braucht Zukunft

In Deutschland bereiten sich rund 1,3 Millionen Auszubildende auf ihre Zukunft vor. Mit Bestehen der Abschlussprüfung haben Auszubildende und Arbeitgeber das Ziel der Ausbildung erreicht. Die Unternehmen erwarten Mobilität und Flexibilität und bieten dafür interessante, abwechslungsreiche Aufgaben. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels stehen Unternehmen und die Gesellschaft jedoch vor großen Herausforderungen. Junge Menschen brauchen Sicherheit und Perspektiven, die Wirtschaft gut ausgebildete und motivierte Jungfacharbeiter.

Gesamtbetriebsvereinbarung bei Daimler greift

Sicherheit für die berufliche Weichenstellung, Sicherheit für die Zukunftsplanung und eine verdiente Übernahme – genau das bekommen Auszubildende und neu eingestellte Beschäftigte im gewerblichen Bereich mit der Dmove-Personaldrehscheibe. Dmove steht für **Mobilität, Orientierung, Veränderung und Entwicklung** und ist ein Kernstück der mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbarten Zukunftssicherung bei Daimler.

Die Übernahmegarantie (90/10) für Auszubildende der Werke und der Zentrale bei Daimler ist ein wichtiger Inhalt dieser Vereinbarung. Durch das Engagement der Gesamtjugendvertretung wurde diese Regelung aufgelockert: Im Minimum bekommen 90% der Jungfachkräfte nach Abschluss ihrer Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag und bis zu 10% können einen auf 12 Monate befristeten Vertrag erhalten.

Herr Schacht, wie lange verbleiben die Auslermer auf der Personaldrehscheibe?

An allen Standorten einheitlich 30 Monate. Im Falle dauerhafter Personalüberhänge am Standort kann ausnahmsweise entweder die Verweildauer auf 48 Monate festgesetzt oder die sofortige Übernahme der Jungfachkräfte in einem anderen Werk vereinbart werden.

Für Jungfacharbeiter auf der Drehscheibe stellt sich auch die Frage: Darf ich mich auf eine andere Stelle bewegen?

Grundsätzlich ist das möglich. Es spricht nichts dagegen. Dies bedeutet aber nicht, dass man durch einen Stellenwechsel automatisch von der Drehscheibe runterkommt.

Wieviel Entgelt bekomme ich als Jungfacharbeiter?

Die Einstiegsentgelte sind einheitlich geregelt, um gleiche Bedingungen zu schaffen. Pauschalentgelte sind für 24 Monate in zwei Stufen geregelt. Danach erfolgt die Vergütung entsprechend dem ERA-Tätigkeitsprofil.

Bei den Auslernern stellt sich auch die Frage nach Sonderzahlungen (Ergebnisbeteiligung, Ur-

laubsgeld etc.) für das Jahr nach der Ausbildung?

Selbstverständlich stehen den Auslernern Sonderzahlungen nach den tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu! Bei den Winterauslernern wird das Jahr 2018 herangezogen, da sie hier noch Auszubildende sind, werden sie hier auch entsprechend ihrem Status „Auszubildender“ bezahlt. Bei den Sommerauslernern erfolgt es anteilig.

Wann bekommen die Auszubildenden Bescheid zu welchem Zielbahnhof sie kommen? Und wann erfährt es der ausgebildete Jungfacharbeiter konkret?

Im Vorfeld werden die Bedarfe in den einzelnen Centern erfasst. Die einzelnen Berufsbilder werden dann, entsprechend der Bedarfe, den jeweiligen Centern zugeordnet. In der Regel erfahren es die Auslermer ca. 4 Wochen vor Ende ihrer Ausbildung durch die Ausbildungsmeister.

In welchen Fällen nutzt Daimler das Instrument Dmove, um Jungfacharbeiter für temporäre Einsätze bei Auftragsspitzen an anderen Standorten einzusetzen?

Die zentrale Dmove-Organisation steuert den Ausgleich von Perso-

Nachgefragt: Was bedeutet dies für die Auslermer 2019

Anfang 2019 lernen aktuell 62 Auszubildende – abhängig vom Prüfungsdatum und dem Ausbildungsberuf – aus. Diese gehören, wie alle kaufmännischen und technischen Auszubildenden, unmittelbar nach der Übernahme zur Personaldrehscheibe Dmove dazu.

Am Standort Sindelfingen informiert das Unternehmen – in jeweils einer Veranstaltung für die Sommer-/Winterauserner – wie Dmove funktioniert, was ein Zielbahnhof ist, wie die Zeit bis dahin verläuft und wie die Einsätze im Rahmen von Dmove vorgesehen sind. All diese für die Auszubildenden spannenden Fragen beantwortet Klaus Schacht (HRM/SP), der die Veranstaltungen organisiert und durchführt. Alle Fragen, die uns von Jungfacharbeitern erreicht haben, hat IG Metall-Betriebsrätin und **BRENNPUNKT**-Redaktionsmitglied Dimitra Koentzidou bei Klaus Schacht adressiert.

nalbedarfen und Personalüberhängen zwischen den Standorten. Darüber hinaus kommen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat in einem übergreifenden Steuerkreis zusammen, um grundlegende Themen und aktuelle Fragestellungen zu klären.

Notwendige Personalausgleiche bieten Entwicklungschancen, wie zum Beispiel neue Technologien und Produktionsabläufe, Arbeitsorganisation und Kulturen kennenzulernen. Selbstverständlich werden diese regionalen bzw. überregionalen Einsätze auch entsprechend durch eine Aufwandsentschädigung vergütet, die mit dem Betriebsrat vereinbart wurde.

Verlieren die Auslermer nach einem Einsatz ihren Zielbahnhof?

Nein, weil wir versuchen nach dem Einsatz unsere Jungfacharbeiter an ihrem festgelegten Zielbahnhof einzusetzen. Der Jungfacharbeiter hat immer eine klare Zuordnung auf einen Zielbahnhof. Die Voraussetzung dafür ist, wie sich aktuell die Gesamtpersonalsituation und die Bedarfe nach dem Einsatz darstellen.

Nutzen wir Dmove als gemeinsame Chance!





Alles in einem! Arbeitsplatz, virtueller Treffpunkt, Informationsplattform und soziales Unternehmensnetzwerk

Daimler Social

Im Web 2.0 wird der Nutzer immer mehr vom reinen Konsumenten zum aktiven Produzenten. Er kann Inhalte wie Texte, Bilder, Grafiken aber auch Audio- und Videobeiträge – man spricht dabei auch von „Content“ – veröffentlichen. Das Daimler Social Intranet sorgt für eine Zeitenwende und ist wie gemacht für die vielfältigen Anforderungen von über 300.000 Beschäftigten weltweit.

Kulturwandel!?

Seit Beginn des Rollouts Ende November gilt das Social Intranet als neues Einstiegstor in die Intranet-Welt von Daimler. Das Unternehmen setzt hier auf eine neue Unternehmens- und Arbeitskultur: Gemeinsam vernetztes Arbeiten weiterentwickeln über Bereichs- und Standortgrenzen hinweg. Bereits seit 2017 arbeitet ein Projektteam aus Kommunikation, IT und DigitalLife-Strategie an der Entstehung des „Social Intranets“. Letztes Jahr startete die BETA-Phase mit ausgewählten Nutzern; wenig später ging es in die offene BETA-Version über. Bereits in der BETA-Version hat die Arbeitnehmervertretung, allen voran der Gesamtbetriebs-

rat und der „Betriebsrat am Standort Sindelfingen“ gezeigt, wie die Zukunft aussieht.

Folgen, folgen, folgen!

Gute Social-Media-Arbeit wird hier Teil der Betriebsratsarbeit werden. Wichtig ist dem Betriebsrat am Standort Sindelfingen: **Die Zukunft der Daimler-Arbeitswelt mit den Beschäftigten gemeinsam zu gestalten.** Wir freuen uns auf gutes netWorking und eine gute Kommunikation und Zusammenarbeit in unserer Community im „Social Intranet“. Jetzt sind Sie an der Reihe: **schauen Sie sich um im Social Intranet und folgen Sie Gruppen, die Sie interessieren.**




 NEU

Foto und Grafik: Betriebsrat, Daimler AG

al Intranet

Neuerungen im Social Intranet

Das sind, ganz klar, Gruppen! Auf der neuen Plattform interagieren, sich austauschen, an Diskussionen beteiligen und kommentieren – das neue Mitarbeiterportal lebt davon, dass die Beschäftigten Gruppen beitreten, diese gründen oder mitgestalten. Denn genau das macht das neue Intranet „social“. Derzeit gibt es schon über 5.000 Gruppen – Tendenz steigend. Mit Themen, die so vielfältig sind wie die Menschen, die „beim Daimler“ arbeiten.

Gruppentypen:

Was verbirgt sich dahinter?

Eine **öffentliche** Gruppe kann jeder Beschäftigte einsehen und darin Beiträge erstellen sowie an Diskussionen teilnehmen.

In einer **redaktionierten** Gruppe können nur die berechtigten Gruppenmitglieder Beiträge erstellen – aber jedermann kann die Beiträge einsehen und kommentieren.

Und in einer **geschlossenen** Gruppe kann in einem kleinen Team ungestört zusammengearbeitet werden.

Private Nutzung des Social Intranet

Ist eine private Nutzung des Social Intranet überhaupt erlaubt? Die Antwort ist ein „Ja, aber ...“: Eine Nutzung des Social Intranets für private Zwecke ist in vernünftigem Maße erlaubt, soweit dadurch die Arbeitsaufgabe bzw. Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt wird sowie betriebliche Belange und Abläufe nicht gestört werden. Klar ist auch: Das Social Intranet ist in allererster Linie ein Arbeitstool. Und bietet als solches für das virtuelle Zusammenarbeiten in Gruppen ganz neue Möglichkeiten.

Was passiert mit dem alten Mitarbeiterportal?

Das Mitarbeiterportal ist reif, um in Rente zu gehen und wird vom Netz genommen. Bis zum 14. Dezember ist es noch abrufbar und seine Inhalte verfügbar, danach beginnen die Abbauarbeiten.

Wichtig: Die Umstellung betrifft alle, die heute das Daimler-Mitarbeiterportal als Startseite haben – die „Seiten-Wende“ wird jedoch einige Tage dauern: Da pro Tag nur eine gewisse Zahl an Nutzerkonten aktualisiert werden kann. Die Abschaltung betrifft das Portal und alle darin liegenden Inhaltsseiten. Die Inhalte wurden während des vergangenen Jahres in mühevoller Arbeit gesichtet, aktualisiert und ins neue Social Intranet übertragen.

Nicht von der Abschaltung betroffen sind alle Applikationen, auf die Sie über das Mitarbeiterportal zugreifen – zum Beispiel Produktionssysteme, Personalsysteme oder das Firmenangehörigen-geschäft.

Einen kurzen Erklärfilm zum Daimler Social Intranet findet ihr hier:
<https://video.emea.isn.corpintra.net/videos-com/onair/>





Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Solidarität ist und bleibt die Quelle der Gestaltungsmacht

Die Transformation wird tiefgreifende Veränderungen in Ökonomie, Politik, Gesellschaft und den Betrieben auslösen. Wie kann Transformation im Interesse der Beschäftigten gestaltet werden? Diese Frage diskutierten mehr als 600 Teilnehmer auf dem Transformationskongress der IG Metall Ende Oktober in Bonn. Unter den geladenen Teilnehmern waren auch einige Daimler-Betriebsräte, wie auch Vertrauenskörperleiter quer über alle Standorte der Daimler AG hinweg.

Metaller, Betriebsräte und Experten loteten Gestaltungsfelder aus, die sich für die Gewerkschaften ergeben. Diskutiert wurde auch, wie sich die IG Metall mittel- und langfristig auszurichten hat, um mit den Beschäftigten erfolgreich den Wandel gestalten zu können.

Arbeitswelt im Wandel

Durch die Auseinandersetzung mit den Treibern des Transformationsprozesses

wurden gesellschaftliche Spannungsfelder identifiziert und zentrale gewerkschaftspolitische Zukunftsfragen aufgeworfen, welche Rolle die IG Metall in diesem Prozess hat und wie sie sich darauf vorbereiten kann.

Gemeinsam wurden konkrete Beispiele, betriebliche Umsetzungen und gewerkschaftliche Handlungsfelder ausgelotet. Die Frage, wie der Handlungs-ort Betrieb als Machtressource für eine solidarische

Transformation von Arbeit und Gesellschaft gestärkt werden kann, stand dabei im Vordergrund. Dabei wurde deutlich: Die Transformation hat längst begonnen. Aber es ist noch nicht entschieden, wie sie für unsere Arbeitswelt und unsere Gesellschaft ausgeht. Eine Vielzahl an Herausforderungen gilt es gemeinsam zu lösen, wie z.B. Digitalisierung und Industrie 4.0, Globalisierung und Finanzen, Klimapolitik und Mobilität sowie Demografie und Lebenswelt.

Für einander einstehen und solidarisch handeln

Die IG Metall will die Fragen, die sich in Zeiten großer Umwälzungen und Unsicherheiten stellen, in einem breit angelegten Debattenprozess beantworten. Klar ist: Wir können die Transformation nur dann mitgestalten, wenn wir uns auf das besinnen, was uns stark macht - für einander einstehen und solidarisch handeln.



Wiedersehen | Erwin Unger, Vertrauenskörperleiter Standort Sindelfingen (re.) neben dem ehemaligen Betriebssekretär am Standort Sindelfingen Kai Burmeister, (jetzt Sekretär der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg (li.)) fordert den digitalen Wandel so zu gestalten, dass er gute Arbeit für alle bedeutet und verlangt zwingend eine Kehrtwende in der Politik.



FEINSTAUBALARM IN STUTTGART

Dauer des Feinstaubalarms ist noch offen. Wir informieren auf dieser Seite über das Ende.

SEIT MITTWOCH, 14. NOVEMBER, 18 UHR | BETRIEBSVERBOT FÜR KOMFORT-KAMINE

SEIT DONNERSTAG, 15. NOVEMBER, 0 UHR | BITTE LASSEN SIE IHR AUTO STEHEN

INFORMATIONEN ZUM BETRIEBSVERBOT FÜR KOMFORT-KAMINE: [MEHR](#)



SSB
Flex

Mit dem ÖPNV gegen den Feinstaub

FAQs zur Feinstaubticket-Aktion 2018/2019 im Social Intranet

Am Montag, 15. Oktober, hat um 00:00 Uhr die Feinstaubsaison 2018/2019 begonnen. Wochenlang war seither bereits Feinstaubalarm in Stuttgart. Auf ihrer Website informiert die Landeshauptstadt über aktuelle Alarmer

 www.stuttgart.de/feinstaubalarm/

Der Feinstaubalarm wird ausgelöst, sobald der Deutsche Wetterdienst an mindestens zwei aufeinanderfolgenden Tagen ein stark eingeschränktes Austauschvermögen der Atmosphäre prognostiziert. Bei Feinstaubalarm appellieren die Stadt Stuttgart und das Land Baden-Württemberg an die Stuttgarter und die Pendler aus der Region, das Auto möglichst in Stuttgart nicht zu nutzen und auf umweltfreundliche Alternativen umzusteigen.

Daimler übernimmt Kosten

Daimler unterstützt seine Beschäftigten im Großraum Stuttgart, die mit S-Bahn, U-Bahn oder Bus zur Arbeit fahren und übernimmt auch in der Feinstaubphase 2018/2019 an Feinstaubtagen die Kosten für Mitarbeiterfahrten im VVS-Gebiet zwischen Wohnort und Arbeitsplatz sowie für Dienstfahrten.

Anders als in der vergangenen Feinstaubperiode kann der Werksausweis nicht mehr als „Fahrschein“ genutzt werden. Daher hat Daimler zusammen mit moovel und der Stuttgarter Straßenbahnen AG (SSB) eine digitale Lösung für den Ticketerwerb entwickelt. Beschäftigte von Daimler inkl. der Tochtergesellschaften können nach erfolgreicher Registrierung in einem Anmeldeportal kostenfrei Tickets in der „SSB Flex“-App an Feinstaubtagen erwerben.

Welche Anmeldefristen gibt es?

Das Angebot gilt nur während der Feinstaubphase (ab 15.10. bis April 2019) an den von der Landeshauptstadt Stuttgart ausgerufenen Feinstaubtagen. Bis April 2019 ist eine Anmeldung immer vom 1. bis zum 7. Kalendertag eines Monats möglich.

Da die Registrierung einige Fragen bei den Nutzern aufgeworfen hat, erstellte die zuständige Stelle ein FAQ-Dokument mit den häufigsten Fragen und Antworten.

Auf der Seite „**Betriebsrat Standort Sindelfingen**“ im Social Intranet

- ist das FAQ-Dokument zum Download verfügbar.
- sind alle Infos zur Registrierung inklusive einer Schritt-für-Schritt-Anleitung zu finden.

Weitere Fragen?

mbox_feinstaubticket@daimler.com



Die Neuen sind da – Willkommen in Sifi!

430 GSP-Beschäftigte von Möhringen, Fellbach und Brühl auf das smart-Areal umgezogen

Aufgrund von Umstrukturierungen sind 430 GSP-Beschäftigte von Möhringen, Fellbach und Brühl nach Böblingen aufs smart-Areal versetzt worden. Die Kolleginnen und Kollegen wurden Mitte Oktober durch Betriebsrat und Unternehmen in der smart-Kantine und an ihrem neuen Standort begrüßt und willkommen geheißen.

Auch IG Metall-Betriebsrat Rainer Sanzi stellte sich den neuen Kolleginnen und Kollegen bei der Begrüßungsveranstaltung vor und machte deutlich, wie sehr sich der Betriebsrat für ihre Belange eingesetzt hat. Für den BRENNPUNKT hat er zusammengefasst, welchen Aufgaben sich der Betriebsrat in den letzten Monaten gestellt hat, um sie im Sinne der Beschäftigten bestmöglich anzupacken.

Härtefälle: Kontrolle ist besser

In der Härtefallkommission waren wir in einem ständigen Austausch mit den abgehenden Bereichen, denn nur so konnten wir sicherstellen, dass alle Beschäftigten mit anerkanntem Härtefall auch tatsächlich nicht umziehen mussten. Wir IG Metall-Betriebsräte im Koordinationsausschuss DQV sind dafür akribisch Wanderungsbilanzen durchgegangen, um Versetzungen zu widersprechen, wenn die Beschäftigten Anträge auf Nicht-Versetzung gestellt haben und trotzdem in der Bilanz auftauchten. Denn es gibt zwar ein Übereinkommen mit dem Unternehmen, dass alle, die einen Antrag gestellt haben, nicht auf der Wanderungsbilanz erscheinen bis ihr Antrag bearbeitet wurde, doch das Unternehmen hielt sich nicht konsequent daran. Und ich möchte behaupten: Wenn es hier zu Fehlern in der Zusammenarbeit gekommen wäre,

hätten die Kolleginnen und Kollegen das ausbaden dürfen. Wären die Beschäftigten erst einmal umgezogen, hätte das Unternehmen bestimmt nichts mehr von den betreffenden Härtefällen wissen wollen. Deshalb galt bei uns: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

me@work: Feedback gewünscht

Bei me@work geht es vor allem um eine Veränderung der Zusammenarbeit in der neuen Bürowelt. Kolleginnen und Kollegen konnten sich in Workshops einbringen, um gemeinsam mit den me@work-Verantwortlichen das Beste für die Beschäftigten herauszuholen und ihre Interessen und Bedürfnisse auf der Fläche abzudecken. Mein Appell an die Kolleginnen und Kollegen: Wenn euch etwas auffallen sollte, das aus eurer Sicht geändert werden muss, meldet es mir oder meinen Betriebsratskollegen. Nur wenn man die Dinge, die einen stören, anspricht, kann im Rahmen der Evaluierung eine Veränderung eingesteuert werden.

Knackpunkt Nr. 1: BV zur Gastronomie

Eine der größten Knackpunkte war die Betriebsvereinbarung zur Gastronomie, nach-

dem das Thema bereits seit 2015 von Betriebsratsseite massiv angesprochen wurde. Geradezu sehenden Auges hat die Unternehmensseite die Situation ignoriert, so dass es zu den gegenwärtigen Zuständen kommen konnte.

Hier die harten Zahlen: Die Kantine wurde ursprünglich für 700 Essen im Aufwärmprozess gebaut. Momentan werden 1300 Essen gekocht und in Zukunft sind ungefähr 1700 Essen täglich geplant! Diese massive Zunahme an Essen lässt die bestehende Gastronomie an ihre absoluten Grenzen stoßen und geht zu Lasten der Beschäftigten. Auch Kühlhäuser und Lager sind völlig überfüllt, so dass ein vernünftiges Arbeiten kaum mehr möglich ist. Das größte Manko sehe ich in der viel zu kleinen Küche, in der das Essen zubereitet wird. Leider ist diese auch von den Umbaumaß-





nahmen ausgeschlossen, da diese laut Unternehmen zu teuer sind. Denn da es sich beim smart-Areal um eine Anmietung handelt, zeigt Daimler von sich aus sehr wenig Bereitschaft hier Geld in die Hand zu nehmen. Wir konnten aber Bewegung in die Sache bringen, indem wir zunächst allen GSP-Versetzungen widersprochen haben. Das setzte die Unternehmensseite unter Druck, weshalb sie zu Gesprächen am Verhandlungstisch bereit waren. Zum Schluss ist es uns gelungen eine Betriebsvereinbarung auszuhandeln, in der das Unternehmen eine Erweiterung der Gastronomie zusichert.

Der Umbau des Betriebsrestaurants verzögert sich leider. Bisher ist nur die Bestuhlung des Foyers erfolgt und ein Shuttle-Verkehr ins Betriebsrestaurant 551 wurde eingerichtet. Der Betriebsrat bleibt hier aber am Ball und wird weiterhin Druck machen, dass sich die Situation in der smart-Kantine entspannt.

Parkmöglichkeiten: Mangelware!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, uns als Betriebsrat ist es durchaus bewusst, dass das Unternehmen mit den letzteren Themen sehr spät dran ist. Und ich habe meine Zweifel, ob hier ohne den Einsatz der

IG Metall-Betriebsräte überhaupt etwas in Gang gekommen wäre. Generell sei nochmals betont: Es lag nicht im Interesse des Betriebsrats alle GSP/OR- und BW-Beschäftigten hier am Standort zusammenzuführen. Dies war eine rein unternehmerische Entscheidung. Daher liegt hier die Verantwortung eindeutig beim Unternehmen und bei den entsprechenden Unternehmensvertretern. Wir IG Metall-Betriebsräte unterstützen euch, wo wir nur können, so dass ihr ordentlich versorgt werdet und euch in Sindelfingen wohlfühlt!

Denn uns ist bewusst: So sehr ein Arbeitsplatz auch nach den neusten und besten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen gestaltet ist – wenn man schon frühmorgens keinen Parkplatz findet und dann in einer überfüllten und lauten Kantine seine Mittagspause verbringen soll, fühlt man



sich bei der Arbeit mitunter einfach nicht wohl. Hier würde ich mir mehr Verständnis und Einsatzbereitschaft von der Unternehmensseite wünschen.



Thomas Spohr, Vorsitzender des Koordinationsausschusses DQV:

Seit Jahren prangern wir – Beschäftigte und Betriebsrat – diese Missstände auf dem smart-Areal an, aber es gab bislang keine Einsicht auf Unternehmensseite. Der Betriebsrat Sindelfingen fordert nach wie vor einen generellen Neubau einer Kantine auf dem Areal, um eine vernünftige Versorgung der Beschäftigten zu sichern. Auch mit allen Erweiterungen, die das Unternehmen mittlerweile plant, sind wir nicht zufrieden. Uns fehlt dabei die langfristige Ausrichtung.

Am 3. Dezember findet auch dieses Jahr der „Internationale Tag der Menschen mit Behinderung“ statt. Passend dazu startete bereits vor zwei Jahren die Aktion „Barrierefreiheit“ mit dem Ziel, unser Unternehmen besser auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung auszurichten. Was wurde seitdem erreicht und wie geht es weiter?



Fotos: Betriebsrat, Daimler AG

Aktion Barrierefreiheit - Barrieren abbauen auch im Netz!

Die Aktion „Barrierefreiheit“ bei Daimler legt jedes Jahr den Fokus auf einen anderen Schwerpunkt. 2016 lag dieser auf den „Wegen und Bordsteinen“. 2017 war dem Thema „Zugänge und Erreichbarkeit“ gewidmet. Hier ging es vor allem um die Frage: Sind auch alle Gebäude barrierefrei zugänglich? 2018 stand nun im Zeichen der digitalen Barrierefreiheit im Internet und Intranet.

Derzeit sind etwa 2.167 Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen am Standort Sindelfingen beschäftigt. Der Standort Sindelfingen erfüllt mit 6,2 % die gesetzliche Quote zur Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Menschen, die bei 5 % liegt.



Peter Niederlohmann
Vertrauensperson der Schwerbehinderten am Standort Sindelfingen

Den Betriebsräten und den Schwerbehindertenvertretern im Unternehmen ist Barrierefreiheit ein großes Anliegen. Mit Freude und hohem Engagement begleiten wir aktiv die entsprechenden Arbeitsgruppen an den Standorten bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Management, Betriebsrat, betroffene und nicht betroffene Kolleginnen und Kollegen ziehen hier an einem Strang – bei uns am Standort Sindelfingen ist die Zusammenarbeit wirklich sehr gut.

Hürden gibt 's genug

Auch im digitalen Bereich gibt es Hürden, die es zu überwinden gilt: Durch barrierefreies Webdesign werden beispielsweise Texte für Menschen mit Sehbehinderung vorgelesen und Bilder beschrieben. Physische, mentale und digitale Barrieren abzubauen und nachhaltige Lösungen umzusetzen – das ist 2018 Ziel der Aktion „Barrierefreiheit“.

Je nach Einsatzzweck, Zielgruppe und verwendeter Technologie wird im Unternehmen versucht, die vier Themenfelder der Online-Barrierefreiheit zu berücksichtigen.

Bedienbarkeit

Ein Aspekt ist die Steuerung der Website alleinig über die Tastatur. Die Bedienbarkeit wird auch dadurch erhöht, dass auf „blitzende“ bzw. sich schnell bewegende Animationen verzichtet wird.



Wahrnehmbarkeit

Hier wird hinsichtlich Kontrastverhältnissen und gut erkennbaren Farben optimiert. Zudem werden alle Videos mit Untertiteln versehen.



Robustheit

Die Webseiten werden so aufgebaut, dass sie mit unterschiedlichen Browsern geöffnet werden können. Außerdem sollen sie so erstellt werden, dass maschinelle Vorlesefunktionen verwendet werden können.



Verständlichkeit

Alle Autoren sollen den Anspruch haben, Texte und Inhalte für jedermann verständlich zu erstellen. Spezifische Ausdrücke und Fachwörter werden möglichst vermieden oder erklärt.

Digitale Barrierefreiheit – mit drei Klicks

Seit etwa einem halben Jahr gibt es die Gruppe „Digitale Barrierefreiheit“ im Social Intranet bei Daimler, in der sich die Gesamtschwerbehindertenvertretung engagiert. Ziel hier ist es, die digitale Barrierefreiheit in den Köpfen dauerhaft präsent und sie damit nach und nach zum Standard zu machen. Ein gutes Beispiel für digitale Barrierefreiheit ist die Daimler4You+ App. Und wer die Gruppe „Digitale Barrierefreiheit“ im Social Intranet besucht, dem wird ein weiteres Beispiel ins Auge fallen: Das Social Intranet Projektteam setzt sich hier sehr intensiv mit dem Thema auseinander. Doch jeder kann bei sich selbst anfangen und für digitale Barrierefreiheit sorgen. Mit Windows-Office-Programmen gibt es die Möglichkeit Inhalte auf Barrierefreiheit zu prüfen – eine Funktion, die noch nicht jeder kennt. Dies geht ganz einfach mit drei Klicks (Datei > Probleme überprüfen > mit Barrierefreiheit überprüfen). Wichtig ist es, dass wir alle gemeinsam an einer Kultur der Inklusion arbeiten und uns den Herausforderungen beim Thema Barrierefreiheit stellen.

Was bedeutet Barrierefreiheit eigentlich?

Grundvoraussetzung für Inklusion ist die Barrierefreiheit. Inklusion bedeutet, dass Menschen mit und ohne Behinderung ganz selbstverständlich zusammen leben, lernen, wohnen und arbeiten können.

Das deutsche Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) definiert die Barrierefreiheit in § 4:

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.



Internationaler Tag
für Menschen
mit Behinderung

Die letzten 2 Jahre ging einiges

2016 wurden für eine barrierefreie Fortbewegung im Werk die Gehwege abgesenkt und die wichtigsten Wege barrierefrei umgebaut.

2017 hat eine Gruppe aus Vertretern der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebsrat, der Planung, von HR und den Rollstuhlfahrern Stefan Erlewein und Ilona Graser Zufahrten und Zugänge auf ihre Zugänglichkeit überprüft.

2018 wurden weitere umfangreiche Maßnahmen eingeleitet.

vorher



Kein Zutritt | Mit Rollstuhl ins Werk zu kommen war ein Ding der Unmöglichkeit. Die Fahrradschleuse war viel zu eng. Stefan Erlewein und weitere RollstuhlfahrerInnen waren auf die Hilfe des Werk-schutzes angewiesen.

nachher



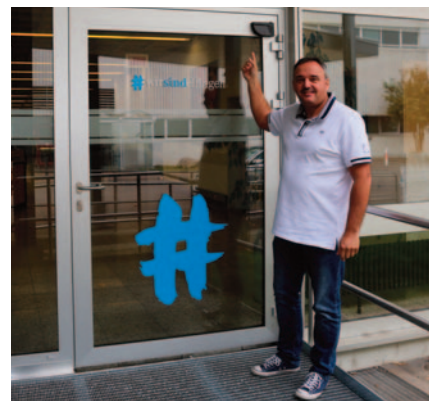
2017: Kein Zutritt war einmal | die Haupt-tore Standort Sindelfingen sind zum größ-ten Teil barrierefrei umgebaut.

vorher



Mittagspause im Rollstuhl | Im Bau 24 gab es wie in allen anderen Kantinen keinen barrierefreien Eingang. Problematisch waren auch die vermeintlich kleinen Stufen an der Türe, die vor allem das Hoch-fahren im Rollstuhl erschwerten.

nachher



2017: Barrierefreier Zugang möglich | Die Kantinen am Standort wurden jetzt teil-weise umgerüstet auf Seitentüren, die mit automatischen Türöffnern versehen wur-den. (Johann Djukic, Schwerbehindertenvertreter am Standort Sindelfingen vor der Kantine 5/4)



ProCent – Mitmachen geht ganz einfach!

2011 ist der Spendenfonds ProCent ins Leben gerufen worden, den der Gesamtbetriebsrat der Daimler AG damals initiiert hatte. Seither helfen Beschäftigte und die Daimler AG unterschiedlichsten Projekten.

Spenden gehen an Projekte, die aus dem Kreis der Belegschaft vorgeschlagen werden – inzwischen wurden über 1.100 Projekte gefördert. Rund 70 % der Beschäftigten machen bei ProCent mit. Ein- oder Austritt ist jederzeit möglich.

Welche Projekte werden gefördert?

Die Spenden gehen zur einen Hälfte an regionale Projekte an den einzelnen Werkstandorten und zur anderen Hälfte an übergreifende Projekte im In- und Ausland. Gemäß dem Motto „ProCent – kleiner Beitrag, große Wirkung“ geht es dabei nicht nur um die ganz großen Spendenprojekte. Sondern gerade lokalen Einrichtungen kann mit einer Summe von 1.000 bis 2.000 Euro spürbar geholfen werden. Allen Projekten gemeinsam ist, dass sie als gemeinnützig anerkannt sind und im Schwerpunkt Hilfen für Kinder, Jugendliche oder Behinderte bieten oder zum Umwelt- und Naturschutz beitragen.

Mach mit – werde Teil von ProCent!

Der Initiative ProCent beizutreten geht ganz einfach – auf zwei möglichen Wegen gelangt man zur ProCent-Beitrittserklärung:

1. Über diesen Portalcode im Mitarbeiterportal: **@procentteilnahme**
2. Über diesen Pfad im Mitarbeiterportal: Daimler & Ich > Arbeitsumfeld & Soziales > ProCent > ProCent Teilnahme



BRENNPUNKT Weihnachtstipp

Winterlicher Zimtkafee

Zutatenliste (1 Tasse/Glas):

- 100 ml H-Milch 1,5 %
- 1 EL Zucker
- 1 Messerspitze Zimt
- 4 TL Kakao
- 1 Espresso

Zubereitung:

Milch kurz aufkochen und das Kakaopulver, den Zucker und den Zimt langsam darin auflösen. Anschließend die Milch schaumig schlagen, z. B. mit einem elektrischen Milchaufschäumer. Die Zimt-Kakao-Milch in ein großes Glas füllen und langsam den Espresso an der Seite hineingießen. Zum Schluss etwas Kakao als Dekoration über die Milch streuen und genießen.





50er-Jubilare

Ehrensache | Karl Scheps (2.v.l.), Manfred Wolf (2.v.r.) bei ihrem 50-jährigen Betriebsjubiläum. Ergun Lümali (l) und Michael Bauer (r) ließen es sich natürlich nicht nehmen, den beiden zu gratulieren.



50 Jahre
Daimler



50 Jahre
IG Metall

Ganz Schep(p)s

Mit „schep(p)“s wird im Schwäbischen „äbbes“ krummes oder schiefes beschrieben.

Auf Karl Scheps trifft das nicht zu – im Gegenteil. Er ist aufrecht, geradeaus. Er wusste schon immer was er will. So ist es auch am 2.9.1968 gewesen, als er seine Lehre beim Daimler als Feinblechner begann. 50 Mark im Monat verdiente er im ersten Lehrjahr und am gleichen Tag ist er der IG Metall beigetreten. Ein Schritt, den er bis heute nicht bereut hat: Die Mitgliedschaft hat ihn geprägt. An wichtigen Arbeitskämpfen war er beteiligt. So zum Beispiel 1984 beim Kampf um die 35-Stunden-Woche, als Karl Scheps als Streikposten eingeteilt war. „In dem 7-wöchigen Streik wurde das Streikgeld noch bar ausbezahlt“, erinnert er sich. „Auch 1978, als es um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ging, war mächtig viel los – sowas vergisst man nie.“ In Erinnerung bleibt ihm ebenfalls die Mega-Fusion mit Chrysler Ende der 1990er Jahre. „Die Smart-Uhr von damals liegt noch bei mir zu Hause“, sagt er und fügt hinzu „Schrempps Hochzeit im Himmel hielt nicht allzu lange.“

Alleine bist du machtlos

Heute ist Karl Scheps „frischgebackener“ Rentner. Nach 50 Jahren Betriebszugehörigkeit hat er Ende November seinen blauen Kittel mit dem Stern auf der linken Brust zum letzten Mal in den Schrank gehängt. Jetzt freut er sich auf seine Familie. Schon bald – so hat er dem BRENNPUNKT exklusiv verraten – wird er zum ersten Mal Opa und darauf freut er sich

mächtig! Ob er dann noch viel Zeit für seine anderen Hobbies hat, bleibt abzuwarten. Auf jeden Fall hat der begeisterte Radsportler sich jetzt ein E-Bike zugelegt. „Mit 65 brauchst du da kein schlechtes Gewissen mehr haben!“, schmunzelt er. Mit Wandern und Schwimmen will er sich weiter fit halten. Er hat Vieles gelernt in seinem Arbeitsleben, doch eine seiner wichtigsten Erfahrungen ist, „dass Du alleine machtlos bist“.

Karl Scheps wird auch als Rentner weiterhin IG Metall-Mitglied bleiben. „Das bin ich der Gewerkschaft einfach schuldig. Der hab ich viel zu verdanken. Da bleib‘ ich drin, bis ich nicht mehr bin!“

Eine ausführliche Beschreibung seines Arbeitslebens sowie eine Fotostrecke ist im Intranet zu finden:

- ›Sindelfingen
- ›Research and Development
- ›Rentner

oder QR-Code scannen



Wir wünschen unseren beiden 50er-Jubilaren allzeit gute Fahrt und viel Freude im (Un-)Ruhestand. Und für die Zukunft alles Gute und vor allem Gesundheit!

Der Schrauber

Ein weiteres Urgestein hat nach 50-jähriger Betriebszugehörigkeit das Unternehmen Richtung Rente verlassen: Manfred Wolf.

Ebenfalls am 2.9.1968 begann auch er seine Lehre hier in Sindelfingen als Werkzeugmacher. Es ist die Zeit, in der der Prager Frühling zu Ende ging und die Sowjets ihre Truppen zurückzogen und bevor im Oktober die Olympischen Spiele in Mexiko begannen.

Auch er ist damals in die IG Metall eingetreten und nach wie vor Mitglied. „Das ist mir immer sehr wichtig gewesen, weil es eine Art Versicherung für das Arbeitsleben war“, meint Manfred Wolf.

Einmal Werkzeugmacher-immer Werkzeugmacher

Der heute 65-jährige Altdorfer hatte immer mit Werkzeug zu tun. Ab 1995 war er in der Werkzeugkonstruktion in der Technologiefabrik im Bereich BM/D beschäftigt. Den Schraubenschlüssel oder die Zange wird er auch in seiner wohlverdienten Rente nicht ganz aus der Hand legen. „Zum Schaffen gibt's immer etwas!“, erzählt er schmunzelnd. Seine Leidenschaft ist eine große H0-Eisenbahnanlage. „An der kann man immer basteln.“

In seinem neuen Lebensabschnitt fährt er gerne mit Freunden und seinem E-Bike durch den nahegelegenen Schönbuch – manchmal aber auch weitere Strecken wie zum Beispiel ins Nagoldtal.



Zu guter Letzt [In den Mund gelegt]



MITMACHEN!

Neue Serie

Liebe BRENNPUNKT-LeserInnen, an dieser Stelle wollen wir künftig immer einen Schnappschuss veröffentlichen, den es zu kommentieren gilt. Lasst eurer Kreativität freien Lauf und füllt die Sprechblasen.

Über was könnten sich auf dem Foto der Standortverantwortliche Michael Bauer (!) und der BR-Vorsitzende Ergun Lümali wohl unterhalten?

Eure Ideen an folgende Adresse schicken:

(Die besten Einsendungen erhalten eine kleine Überraschung)

 br-sifi-kommunikation@daimler.com 

FAHRBÖRSE

Fahrbörse auch online im Mitarbeiterportal  [fahrbörse](#)

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name, Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon / Mobil privat
B	Tiefenbronn, Hausen, Merklingen, Weil der Stadt	5	B-Schicht	Seitter, Rainer	45220	0176 82 68 11 04
B	Huchenfeld, Neuhausen	7, 9	B-Schicht	Aldirmaz, Hüseyin	63747	0176 41 17 46 64
S, B	Kornwestheim und Umg.	7, 9, 10	B-Schicht	Steinbach, Eugen		07154-3877 0157 82515377
S	Albstadt-Tailfingen	alle	B-Schicht	Kirchberg, Roswitha	88715	0176 51783568
B	Reutlingen, Pfullingen, Rommelsbach	alle	B-Schicht	Bauer, Erwin	71770	0162 9232752
B	Tübingen	Parkhaus 305	A-Schicht	Eitelbuss, Wolfgang		0152 06587494
S, B	Pforzheim-Nordstadt	Hulb (KOF)	A-Schicht	Kerner, Olaf		07231 313914 0176 47200518
B	Horb/Hohenberg, Bildechingen, Eutingen, Baisingen	Tor 5	B-Schicht	Akyol, Ayhan		017643145117

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht B-Schicht C-Schicht WE-Schicht Normal/Gleitz.

Name

Telefon privat/mobil

Datum Unterschrift

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