



# Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

## Die **KOLA**-Diät

**SCHLANKHEITSKUR BEI DAIMLER**

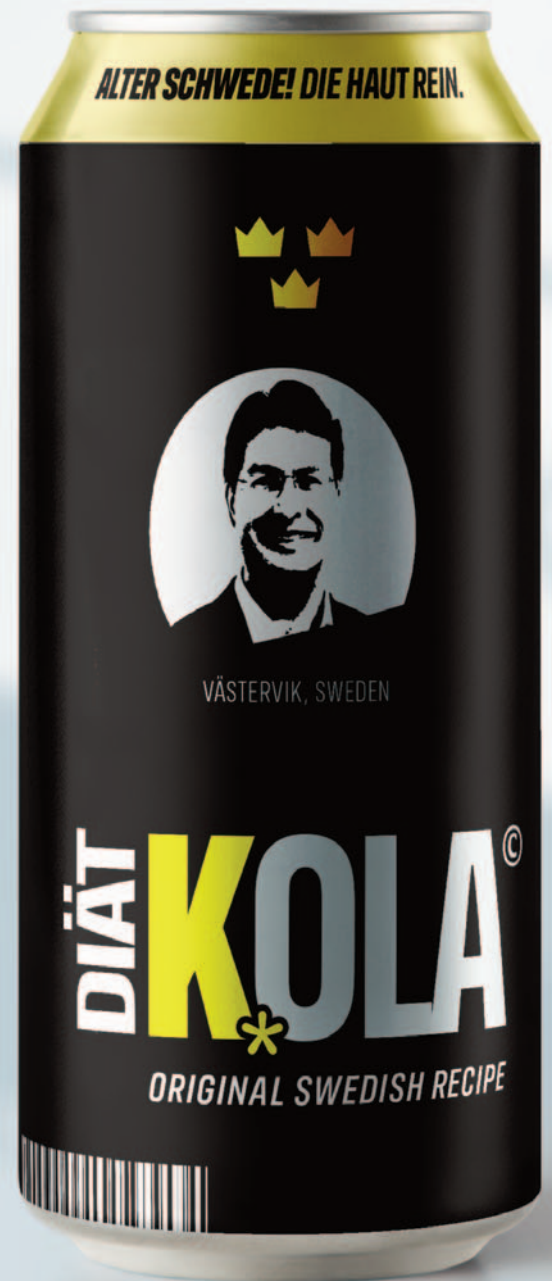
**Personalkosten reduzieren**

**Ausgaben kürzen**

**Investitionen kappen**

**Modellpalette straffen**

*Seiten 4-5*





## Liebe Kolleginnen und Kollegen

„abnehmen und schlank werden“ – ein weit verbreiteter Vorsatz zum Jahreswechsel. Auch bei Daimler ist in den nächsten Jahren strenges Diät halten angesagt. Bei den Kapitalmarkttagen Mitte November verkündete unser Vorstandsvorsitzender Ola Källenius, dass das Unternehmen weltweit eine Personalkostenreduzierung von 1,4 Milliarden Euro anstrebt. Insbesondere im indirekten Bereich soll die „K.OLA-Diät“ zum Einsatz kommen. Die ersten „Rezepte“ des Diätprogramms sind jetzt bekannt (S. 4-5).

Bei allen Verschlinkungs- und Stellenabbauplänen, die das Unternehmen kommuniziert, ist und bleibt die wohl wichtigste Botschaft für unsere Beschäftigten:

### Die Zukunftssicherung 2030, die Transformationszusage und alle tariflichen Leistungen bleiben unangetastet!

Dafür haben wir Arbeitnehmervertreter in den Verhandlungen mit dem Vorstand gesorgt. Und ihr könnt mir glauben, dass es auf Unternehmensseite einige „gruselige“ Vorstellungen gibt, wie Kosten eingespart werden könnten – die Liste mit Vorschlägen, die uns vorgelegt wurde, nennen wir nicht umsonst die „Horrorliste“. Wir haben den größten Teil davon vehement abwehren können. Denn für uns als Gesamtbetriebsrat steht fest: Kosten schrubben alleine ist keine Strategie! Wir brauchen eine klare und nachvollziehbare Vorwärtsstrategie.

### IG Metall-Mitglieder bekommen MEHR



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

Ein Abbau von Kapazitäten darf nicht auf eurem Rücken ausgetragen werden! Ohnehin darf für hausgemachte Fehlentscheidungen des Managements nicht die Belegschaft bestraft werden.

Nichtsdestotrotz beschäftigt uns natürlich alle die wirtschaftlich schwierige Situation, in der wir uns befinden. Wirklich gute Ideen, wo wir besser werden können, kommen von euch, den Beschäftigten. Seitdem am 1. Oktober die MOVE-Ideenbörse eingerichtet wurde, sind bereits über 400 Vorschläge eingegangen. Sie alle werden von einer Jury aus Unternehmens- und Betriebsratsvertretern geprüft und bewertet. Die Qualität der Vorschläge zeigt, welche hochkarätigen Köpfe bei uns arbeiten. Noch bis Ende März 2020 ist die Ideenbörse für weitere Vorschläge geöffnet (S. 6-7).

Auch der Gesamtbetriebsrat hat bereits sehr früh in der MOVE-Debatte Maßnahmen vorgeschlagen, um einen Beitrag zum Free Cash-Flow beizusteuern. Eine davon kommt 2020 zum Tragen und betrifft die Wahloption „Zeit statt Geld“, die in der Tarifrunde 2018 erreicht werden konnte: Anstatt sich das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) auszahlen zu lassen, können sich – neben den tariflich geregelten Anspruchsberechtigten (S. 19) – unter bestimmten Voraussetzungen auch weitere Beschäftigte für sechs zusätzliche freie Tage entscheiden (S. 4-5).

Und wenn ich schon beim Thema Tarifrunde bin: Egal wie sehr die Arbeitgeberseite uns auch zum „Maß halten“ drängen will, die Tarifrunde im kommenden Jahr lassen wir sicher nicht „unumkämpft“ (S. 19).

Auch bei der Transformation zeigt die IG Metall klare Kante. Sowohl beim Gewerkschaftstag im Oktober (S. 36-37) als auch beim Aktionstag auf dem Stuttgarter Schlossplatz am 22.11. (S. 8-9) haben wir Metaller deutlich gemacht: Die Beschäftigten der Metall- und Elek-

troindustrie müssen auf dem Weg in die Zukunft mitgenommen werden. Wir werden diesen Weg mitgestalten und darauf achten, dass der Mensch dabei im Mittelpunkt bleibt. Damit sind nicht nur unsere Stammbeschäftigten gemeint. Wir kümmern uns auch um die bei uns befristet Beschäftigten: 157 Kolleginnen und Kollegen haben wir für 12 Monate bei uns übernommen und wir werden uns auch für deren Festeinstellungen einsetzen (Brisant I und II, Nov. 2019).

Denn letztendlich machen nicht nur Blech, Kunststoff und Daten ein Unternehmen langfristig erfolgreich, sondern vor allem die Beschäftigten. Allen voran diejenigen, die dem Stern seit Jahrzehnten (S. 30-31) und über Generationen hinweg verbunden sind und sich Tag für Tag dafür einsetzen, die beste Qualität abzuliefern – für den Kunden und das Unternehmen. Und das verdient Anerkennung. Unsere habt ihr.

In diesem Sinne wünsche ich euch und euren Familien schöne Festtage und ein gesundes neues Jahr 2020 – gemeinsam werden wir die Herausforderungen, die vor uns liegen, anpacken und meistern.

Herzliche Grüße  
Ergun Lümalı und Andreas Schwandt

Betriebsratsvorsitzender stellv. Betriebsratsvorsitzender

#### Impressum

IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart  
V.i.S.d.P. Nadine Boguslawski  
Geschäftsführerin  
IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2.  
D-70174 Stuttgart  
www.stuttgart.igm.de

**Kontakt:**  
Katrin Dannenmann  
(Pressekontakt)

Redaktion BRENNPUNKT, HPC:C123

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

## Mach's gut, Manne!

22 Jahre lang hat Manfred Stege als Betriebsrat die Interessen von Arbeitnehmern vertreten – zunächst in der Forschung in Frankfurt und seit 2006 hier in RD Sindelfingen. In dieser Zeit hat er sich einen großen Wissensfundus in Gesetzes- und Tarifangelegenheiten angeeignet, den man nicht einfach so ersetzen kann. Nicht nur im Betriebsrat, sondern auch auf Unternehmensseite und von den Beschäftigten in seinem Bereich wurde Manfred sehr geschätzt. Gerade in einem gewerkschaftlich eher schwierigen Umfeld, wie RD, ist es ihm gelungen, die Menschen mit seinem Fachwissen zu erreichen, sie zu informieren, zu beraten und von der IG Metall zu überzeugen.



im Koordinationsausschuss RD war, loben und schätzen seine Expertise und Genauigkeit. Manfred war dafür bekannt, immer akribisch darauf zu achten, dass Regeln und Abläufe eingehalten werden. Das ging vor allem der Unternehmensseite oft genug gegen den Strich. Aber uns als Betriebsrat hat's ja nur recht sein können – auf Manfred, unser wandelndes Lexikon, und seine Adleraugen war immer Verlass.

Mit Beginn der passiven Phase seiner Altersteilzeit, wird sich Manfred künftig mehr seiner Familie und seinen Hobbies widmen. Wir wünschen ihm viel Freude in diesem neuen Lebensabschnitt und würden uns freuen, wenn er auch künftig

Im Personalausschuss hinterlässt er eine große Lücke; als stellvertretender Vorsitzender hat er so Einiges abgeleistet. Und auch die Kolleginnen und Kollegen mit denen er im Ausschuss für Bildung und Qualifizierung sowie

bei unseren Tarifrunden mit uns zusammen auf die Straße geht – denn auch was das angeht, war da immer auf unseren „Manne“ Verlass! In diesem Sinne – alles Gute!



Auch in Baden-Württemberg wird immer seltener kontrolliert: Auf der Messe »Arbeitsschutz Aktuell« in Düsseldorf haben sich Mitglieder des bezirklichen Arbeitskreises deshalb für einen besseren staatlichen Arbeitsschutz eingesetzt.



## Gewerkschaftstag 2019

Der wiedergewählte 29-köpfiger erweiterte Vorstand der IG Metall.

Mehr vom diesjährigen Gewerkschaftstag in Nürnberg auf den Seiten 36-37

## Termine

### Betriebsversammlungen 2020

09. März 2020

25. Mai 2020

07. Dezember 2020

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

Die **Center-Betriebsversammlungen** der Produktions- und produktionsnahen Center finden voraussichtlich am Samstag, 26. September 2020, statt. Die Versammlungen der indirekten Bereiche in den KW 37, 38 und 39. Änderungen sind jedoch möglich und werden ggf. rechtzeitig bekanntgegeben.

## Inhalt

### 4-5 K.OLA-Diät

Daimler Sparpläne

### 6-7 MOVE

Ideenbörse

### 8-9 Fairwandel

Aktionstag in Stuttgart

### 10-11 Klimawandel

Gute Arbeit, saubere Umwelt und eine zukunftsfähige Industrie

### 12-13 Parkplatz -

und Verkehrssituation

### 14-15 Ergonomie auf der Hulb

Arbeitssituation verbessert

### 16 Barrierefreiheit

Schulungen in der Montage

### 17 Arbeitsunfähig

Das müssen sie beachten

### 18 Gesundheit

Gewichtsreduzierungsprogramm

### 19 Tarifrunde 2020

Ausblick

### 19 T-ZUG

Tarifliches Zusatzgeld

### 20-21 Bertha-Mobil

Der Versperwagen ist zurück

### 22-25 Jahresrückblick

Die Highlights am Standort

### 26-27 Burnout

Kein Kraft mehr für den Job

### 28-29 WIR sind IG Metall

Vertrauensleute am Standort

### 30-31 Betriebsjubiläum

50 Jahre Daimler, 50 Jahre IG Metall

### 32-35 Ungewöhnliche Hobbies

100km-Megamarsch in Stuttgart

### 36-37 Gewerkschaftstag 2019

in Nürnberg

### 38-39 JAV

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

Aktionstag in Karlsruhe

### 40-41 Sandy's AppCheck

ECHO-App im Test

### 42-47 ProCent

Jahresrückblick

### 48 Gesetzesänderungen

im Jahr 2020

### 48 Fahrbörse

# Die **KOLA**-Diät

**Ola Källenius plant die Personalkosten bei Daimler weltweit bis Ende 2022 um mehr als 1,4 Milliarden Euro zu reduzieren. Vor allem in Management, Verwaltung und indirekten Bereichen soll kräftig gespart werden**

Die Fetten Jahre sind vorbei. Das hat Ola Källenius, seit 22. Mai neuer Vorstandsvorsitzender von Daimler, auf einer Investorenkonferenz in London und New York im November angekündigt. Nach rund einem halben Jahr im Amt hat er seine mit Spannung erwarteten Ideen zur Zukunft des Unternehmens vorgestellt. Was bleibt von seiner Strategie hängen: rigide Schlankeitskur für Personal, Ausgaben und Investitionen. Konkret heißt das: Personalkosten reduzieren, Ausgaben kürzen, Investitionen kappen und Modellpalette straffen. Nach fast zehn Jahren des Wachstums steht Daimler damit vor einer radikalen Diät. Die ersten „Rezepte“ der K.Ola-Diät liegen jetzt vor.

sitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen.

## Verschlangung von Prozessen und Strukturen

Jetzt heißt es also abspecken. Runter mit den Kosten. Wenig kreativ, aber gerade en vogue – wie der Blick in die Branche verrät. Um die Kosten zu senken, sei eine Steigerung der Effizienz in allen Bereichen des Unternehmens erforderlich, so Källenius. Schaffen will er das mit einem Sparprogramm – im Mittelpunkt stehe dabei die Mercedes-Benz AG. Hier soll bis Ende 2022 mehr als eine Milliarde Euro an Personalkosten eingespart werden. Vor allem in den indirekten Bereichen, also außerhalb der Produktion, und im Management, Ebene 1-4. Dort soll in Deutschland jede zehnte Stelle wegfallen. Außerdem sollen die Investitionen in Sachanlagen sowie in Forschung und Entwicklung auf dem Niveau von 2019 gedeckelt und „mittelfristig“ reduziert werden. Zudem will Källenius die Materialkosten senken, die allein im Pkw- und Van-Bereich rund 45 Millionen Euro pro Jahr ausmachen.

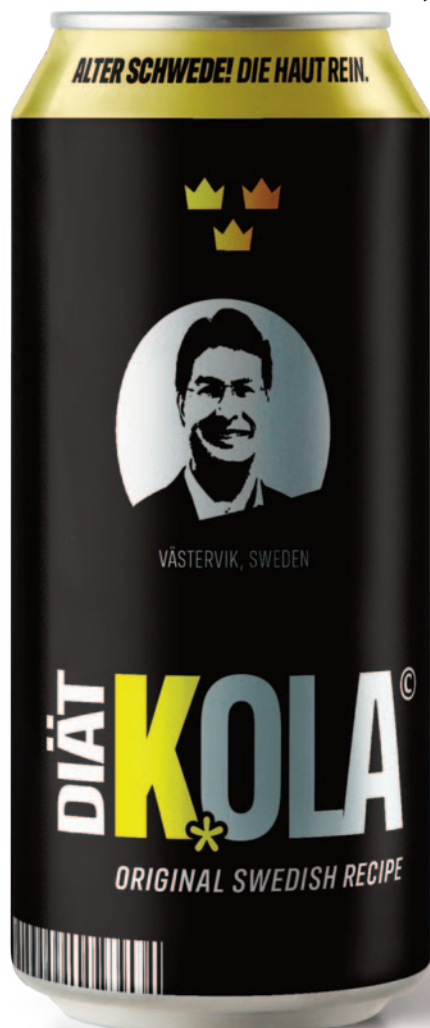
## Erste „Rezepte“ der K.Ola-Diät

Bei diesen Aussagen kann die Arbeitnehmervertretung nur höchst alarmiert reagieren. „Wir sehen als Gesamtbetriebsrat durchaus die finanziell schwierige Situation sowie die Notwendigkeit von umsichtigen Maßnahmen, aber wir werden es nicht zulassen, dass die Beschäftigten für juristische Streitigkeiten oder Qualitätsprobleme von Zulieferern bluten müssen“, zeigt sich Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender Daimler, kämpferisch. Seit Anfang November verhandelt der Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensleitung über die vom Konzern angestrebte Personalkostenreduzierung von 1,4 Milliarden Euro bei Daimler weltweit. Ergun Lümali betont die beiden Grundsätze der Arbeitnehmervertreter in den Verhandlungen: „Erstens, den Beschäftigten darf nicht in die Tasche gegriffen werden! Zweitens, führen wir keine reine Debatte über Köpfe – der Fokus der Personalkostenreduzierung muss auf der Verbesserung von Prozessen und

**NEU**

## DER SCHWEDISCHE SCHLANKHEITSBOOSTER

*Vorbei mit ruhigem Schlaf*



Als Grund für die aktuell schlechten Ergebnisse und die daraus resultierenden Sparmaßnahmen nennt Källenius „Kostenbelastungen zur Erreichung der CO<sub>2</sub>-Ziele. Diese werden unsere Ergebnisse in den Jahren 2020 und 2021 belasten“. Schon in den ersten neun Geschäftsmonaten dieses Jahres hat sich der Gewinn halbiert, und die Verkäufe stagnieren. Unterm Strich wurde nach drei Quartalen de facto kein Geld verdient. Der Free Cash-Flow ist mit 522 Millionen im Minus.

## Hausgemachte Fehlentscheidungen

Aber nicht nur externe Faktoren, wie die strenger werdenden Vorgaben der EU für den Kohlendioxid-Ausstoß (CO<sub>2</sub>) bei Neufahrzeugen, die notwendigen Milliardeninvestitionen für die Umstellung auf Elektroautos und neue Technologien, die Rechtskosten für den Dieselskandal und die schwächelnde Konjunktur sind für die aktuelle Situation verantwortlich. „Viele Themen sind zudem hausgemacht und auf Fehlentscheidungen des Managements zurückzuführen! Man denke nur an das GLE-Debakel in Tuscaloosa, den desolaten Anlauf des Sprinters in Charleston, die Schwierigkeiten in Mexiko, die nicht enden wollenden Qualitäts- und Lieferantenprobleme und den Dieselskandal“, ergänzt Ergun Lümali, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Daimler und Betriebsratsvor-

Abläufen liegen, denn erst dann ist eine strukturelle Veränderung auch nachhaltig. Zudem darf der Abbau von Kapazitäten nicht zu einer Leistungsverdichtung führen.“ Erste Ergebnisse und Maßnahmen dieser Verhandlungen liegen jetzt vor. (siehe Kasten)

## Tarifliche Leistungen werden nicht angefasst!

Die Gespräche zwischen GBR und Unternehmensleitung werden fortgeführt, da es noch einige Details auszuarbeiten und zu vereinbaren gilt. Wichtige Botschaft an dieser Stelle: Was der GBR bereits entschieden verhindern konnte, war die Forderung der Unternehmensleitung, dass allen Beschäftigten in Deutschland im kommenden Jahr tarifliche Leistungen gekürzt werden. Dazu gehören die Nicht-Weitergabe einer Tarifierhöhung der Tarifrunde 2020 sowie eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich.

## ZuSi 2030 bleibt wirksam

Zweite wichtige und gute Botschaft an alle Kolleginnen und Kollegen: Die Zukunftssicherung 2030 und die Transformationszusage gelten – betriebsbedingte Kündigungen bleiben bis 2030 ausgeschlossen! Das versicherte auch Ola Källenius. Der Unternehmensleitung muss bewusst sein, dass die Transformation nur gemeinsam mit den Beschäftigten gelingen kann. Shareholder hin oder her. Nicht nur Blech, Kunststoff und Daten machen ein Unternehmen langfristig erfolgreich, sondern vor allem seine Menschen. „Die Zukunft des Unternehmens muss die Zukunft der Beschäftigten

sein“, bringt es Ergun Lümalı auf den Punkt. Mit der Transformationszusage hat sich der Vorstand verpflichtet für ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten für eben diese zu sorgen. Nun gilt es, diese Verpflichtung mit Leben zu füllen. Das heißt zum Beispiel auch, neue Technologien selbst zu entwickeln und zu fertigen.

## BR fordert: Insourcing statt Outsourcing

Während Källenius anstrebt, verstärkt Arbeit an Zulieferer zu vergeben, um die Kosten zu senken, fordert der Betriebsrat genau das Gegenteil. „Bevor Jobs bei Daimler verloren gehen, müssen die Leute anders beschäftigt werden und neue Aufgaben erhalten. Unser Weg muss sein, an erster Stelle Prozesse und Fremdvergaben auf den Prüfstand zu stellen. Wir fordern das Insourcing von ausgelagerten Tätigkeiten“, unterstreicht Ergun Lümalı und verweist auf den Kampf der Untertürkheimer Kollegen um den eATS. Das Stuttgarter Stammwerk braucht dringend zukunftsfeste Produkte und muss sich auf die Zeit vorbereiten, in denen es keine Verbrennungsmotoren mehr gibt. Deshalb will der Betriebsrat den Auftrag für den Antriebsstrang für E-Autos (eATS) nach Untertürkheim holen und von den eigenen Leuten bauen lassen – anstatt wie bisher extern einzukaufen. Das Unternehmen will lieber kostengünstigere Zulieferer dafür einsetzen – und fordert für den Fall einer Vergabe an Untertürkheim milliardenschwere Zugeständnisse von den Beschäftigten.

## Solidarisch mit Untertürkheim

Der Gesamtbetriebsrat hat sich längst mit den Untertürkheimer Kollegen solidarisiert und sichert uneingeschränkte Unterstützung zu. In einer Resolution hat er die Unternehmensleitung dazu aufgefordert, „den elektrischen Antriebsstrang am Standort Untertürkheim auf Basis gültiger Tarifverträge und betrieblicher Regelungen zu entwickeln, zu montieren sowie Teile des elektrischen Antriebsstrangs dort zu fertigen“. Lümalı wird deutlich: „Eine Entscheidung gegen den Standort Untertürkheim ist gleichzusetzen mit einer Entscheidung gegen die Zukunft aller deutschen Standorte.“

## Unsere Botschaft ist klar:

**Wir, die IG Metall-Betriebsräte, werden die Transformation mitgestalten – immer mit dem Fokus auf die Interessen der Beschäftigten. Dafür setzen wir uns ein! Dieses Engagement erwarten wir – vor dem Hintergrund des von uns gemeinsam zu bewältigenden Transformationsprozesses – aber auch von der Unternehmensleitung. Kosten schrubben alleine ist keine Strategie. Die Belegschaft braucht eine klare und nachvollziehbare Vorwärtsstrategie. Damit es am Ende nicht heißt, „der Daimler wird das Ruhrgebiet der Zukunft werden“.**

## Die K.Ola-Diät - Erste Rezepte:



### Folgende Maßnahmen sollen für Tarifbeschäftigte sowie Führungskräfte in indirekten Bereichen gelten:

- Monetäre Attraktivierung von Altersteilzeit für bestimmte Personengruppen
- Incentivierung einer befristeten Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit
- Umsetzung eines Sozialplans ‚MOVE‘, der Beschäftigten die Möglichkeit von freiwilligen Ausscheidungsvereinbarungen und Frühpensionierungen einräumt. Details werden noch ausgearbeitet.
- Wahlmöglichkeit des T-ZUGs (Tarifliches Zusatzgeld): Die Beschäftigten, auch wenn sie keiner der drei Anspruchsgruppen des Tarifvertrags angehören, können das tarifliche Zusatzgeld in sechs Freistellungstage wandeln. Voraussetzung ist, dass für die Freistellung kein Kapazitätsersatz stattfinden muss.

### Die Unternehmensseite hat zusätzlich folgende Entscheidungen im Hinblick auf den indirekten Bereich getroffen

- Reduzierung der Zahl von Arbeitnehmerüberlassungen
- Nur in Ausnahmefällen Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen
- Restriktive Wiederbesetzung von freiwerdenden Stellen, die durch natürliche Fluktuation vakant werden

**Die Umsetzung der Maßnahmen soll in den ersten Monaten 2020 beginnen.**



*Spätestens* seit der Ankündigung von Ola Källenius bei der Investorenkonferenz Mitte November ist klar: das Unternehmen muss effizienter werden und sparen, wo es geht. Dafür sind gute Ideen herzlich willkommen. Man könnte es auch so zusammenfassen: Kosten runter, Ideen rauf. Und wer weiß am besten, wo im betrieblichen Umfeld Ansatzpunkte für Verbesserungen möglich sind – die Beschäftigten selbst. Deshalb geht es bei der seit 1. Oktober eingerichteten IDM-Kampagne auch um eure Ideen. Und die können sich schon mal sehen lassen!

### Insgesamt schon weit über 400 Vorschläge

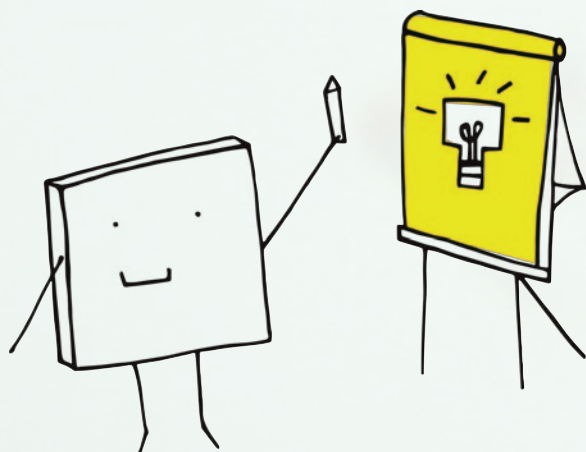
Seit sechs Wochen läuft die MOVE Ideenbörse über das IDM-Kampagnentool. Bisher (Stand: Ende November) sind schon über 200 Ideen aus dem Werk Sindelfingen (050) eingegangen und ebenfalls weit über 200 Ideen aus RD und tangierenden Bereichen, die von IDM

RD betreut werden – insgesamt eine der höchsten Beteiligungen seit Bestehen des Ideenmanagements in Sindelfingen. Einige Ideen, wie beispielsweise das Waschen der Montageschuhe anstatt sie zu entsorgen, zahlt doppelt ein – zum einen auf die Ausgaben, zum anderen auf die Nachhaltigkeitsziele. Auch die Idee, Festnetzanschlüsse weiter zu reduzieren, wenn ein Handy vorhanden ist, hat Potenzial.

Was klar wird, bei der MOVE-Ideenbörse stehen Maßnahmen im Fokus, die insbesondere zur Senkung der Fixkosten oder zur Verbesserung der Ergebnissituation beitragen sollen. Anders als im regulären Ideenmanagement-Prozess sind auch Ideen aus dem eigenen Arbeitsumfeld zulässig. Alle eingebrachten Vorschläge können von den Kolleginnen und Kollegen der Community bewertet, kommentiert und somit weiterentwickelt werden.

### Was passiert mit den eingereichten Ideen konkret?

Die Ideen werden dann auf Werksebene und in RD separat ausgewertet und auf Umsetzbarkeit gecheckt. Das übernimmt eine Jury, die sich paritätisch aus drei Vertretern des Unternehmens (leitende Führungskräfte) und drei Betriebsratsmitgliedern zusammensetzt. Da die Ideenbörse bis Ende März 2020 – also insgesamt sechs Monate laufen wird, werden kontinuierlich Jurysitzungen durchgeführt. Die erste fand am 5. November statt. Jede Sitzung dauert rund zwei Stunden, in der jede einzelne Idee aufgerufen und im Plenum diskutiert wird. Die Diskussionen sind mitunter sehr angeregt und die Entscheidungen nicht immer einfach. Zu bewertende Ideen leitet die Jury dann analog des klassischen IDM-Prozesses zur Bearbeitung an den zuständigen Fachbereich (Umsetzungsverantwortlichen) weiter oder lehnt sie ab.



## Spitzenreiter

Die Anzahl der Ideen hat uns positiv überrascht. Wir sind damit als Standort (050/059) Spitzenreiter der bundesweiten Kampagne. Das führt auch zu mehr Aufmerksamkeit für das Ideenmanagement an sich und das ist gut so! Schließlich tragen die Ideen der Beschäftigten dauerhaft zu Einsparungen und Verbesserungen in den Werken bei. Nur auf Unternehmensseite wird das Ideenmanagement leider etwas stiefmütterlich behandelt – vielleicht ändert sich das jetzt im Zuge der MOVE-Ideenbörse. Denn wir werden oft von unseren Kolleginnen und Kollegen überrascht: Gerade in den produktionsnahen Bereichen und in RD gibt es häufig Ideen mit Wow-Effekt. Da erkennt man, welche Talente in unseren Einreichern stecken. Also: Lassen wir das Ideenmanagement wirken. Es ist effektiv, nachhaltig und fair. Und bei angemessener Förderung durch die Unternehmensführung ist es innovativ und ausbaufähig.“



**Frank Zischeck**  
Vorsitzender des Ausschusses für  
Ideenmanagement und Jurymitglied  
in der MOVE-Ideenbörse Werk 050



**Thomas Brückner**  
RD-Betriebsrat und Jurymitglied in  
der MOVE-Ideenbörse RD

## Silo-Denken

„Aufgrund der inhaltlichen äußerst guten Ideen, haben wir begonnen diese thematisch zu clustern. Schon in der zweiten Juryrunde konnten wir für RD ein Einsparpotential von über 250 Millionen Euro identifizieren! Leider müssen wir in RD aber auch feststellen, dass es nicht wenige Führungskräfte im mittleren Management (E3/E2) gibt, die ein reines Silo-Denken an den Tag legen. Nach dem Motto: Warum sollte ich „mein“ Geld/Budget einsetzen, wenn nur andere etwas davon haben. Dass es aber insgesamt unserem Unternehmen zugutekommt, wird dabei ausgeblendet! Für mich bleibt dabei die Frage offen, wie mit diesen Führungskräften umgegangen wird, die durch ihr Silo-Denken den Fortschritt verhindern. Unser Vorstand ist hier aus meiner Sicht in der Pflicht zu zeigen, wie ernst es ihm damit ist, Ideen aus der Belegschaft nicht nur einzusammeln, sondern diese auch umzusetzen. An der Stelle möchte ich unsere Kolleginnen und Kollegen unbedingt aufrufen, weitere Ideen in die MOVE-Ideenbörse einzureichen. Gerade auch solche Ideen, die zuvor – aus welchen Gründen auch immer – schon einmal abgelehnt worden sind; reicht sie erneut ein, wenn ihr von eurem Vorschlag überzeugt seid.“

## Schon gewusst?

Die Ideenbörse läuft begleitend zu den unternehmensweiten Effizienzprogrammen – für die Mercedes-Benz AG ist dies MOVE Performance. Die Ideenbörse ist in der Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE geregelt und gilt für alle Beschäftigten in Verwaltung und produktionsnahen Bereichen. Die Ideen-Kampagne läuft bis zum 31. März 2020. Bei Fragen wendet euch gerne an die Mitglieder des Ausschusses für Ideenmanagement (IDM) – Frank Zischeck für Werk 050 oder für den Bereich RD, Thomas Brückner.

Frank Zischeck (050)  
**+49 160 8601489**  
frank.zischeck@daimler.com

Thomas Brückner (059)  
**+49 160 863 9342**  
thomas.t.brueckner@daimler.com



**#FairWandel**

Rund 15.000 Beschäftigte aus ganz Baden-Württemberg demonstrierten am 22. November beim landesweiten Aktionstag der IG Metall Baden-Württemberg auf dem Stuttgarter Schlossplatz für einen fairen Wandel und sichere Arbeitsplätze

# Für sichere Beschäftigung im Wandel!

„Jobabbau? Zukunftsklau? Halbschlau!“

unter diesem Motto hatte die IG Metall Baden-Württemberg zum Aktionstag gegen die angekündigten Stellenstreichungen und Sparprogramme in der Automobil- und Zulieferindustrie aufgerufen.

Die Beschäftigten aus Automobil- und Zulieferbetrieben in ganz Baden-Württemberg setzten deutliche Signale: Finger weg von unseren Arbeitsplätzen! Gegen Sparprogramme auf Kosten der Belegschaften!

**Für sichere und gute Beschäftigung im Wandel!**

Der Stuttgarter Schlossplatz verwandelte sich in ein rotes Fahnenmeer. Neben Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg sprachen auch Betriebsräte von Daimler, Bosch, Conti und Progress-Werk Oberkirch. Fürs Rahmenprogramm sorgte die Band „Campus“.



**Bewegend**  
Die Beschäftigten von Conti Tech Bühler trugen symbolisch 340 Beschäftigte zu Grabe.





Hunderte Vertrauensleute aus Sindelfingen reisten mit mehreren Bussen zur Veranstaltung und zeigten Flagge.



Vorne mit dabei – die Sindelfinger Kollegen. Der Stuttgarter Schlossplatz am Freitagnachmittag glück einem roten Fahnenmeer.



IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger. In seiner Rede erläuterte er, dass es gelungen ist, ein Bewusstsein für die Notwendigkeit des Handelns zu wecken. Das gilt für alles, was dem Klima zu Gute kommt ebenso wie für einen fairen und sozialen Wandel der Arbeitswelt.

### Pflichtveranstaltung!

Selbstverständlich waren auch die Spitzen der Arbeitnehmervertretung von Daimler mit am Start. Die Fotos zeigen Michael Brecht (GBR-Vorsitzender, li.), mit Ergun Lüimali (stellv. GBR-Vorsitzender) und Michael Häberle, BR-Vorsitzender Untertürkheim



## Für gute Arbeit, eine saubere Umwelt und eine zukunftsfähige Industrie

Klimaschutz und der Einsatz für gute und sichere Arbeitsplätze sind kein Widerspruch – im Gegenteil. Der notwendige ökologische Umbau der Wirtschaft und der Kampf gegen die drohende Klimakatastrophe werden nur dann gelingen, wenn Ökologie und Ökonomie konsequent zusammengedacht werden. Das zeigt unser Interview mit Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg.

**BRENNPUNKT:** Klima und Umweltschutz sind in der öffentlichen Debatte so präsent, wie selten zuvor. Wie steht die IG Metall zu dem Thema?

**Roman Zitzelsberger:** Die IG Metall setzt sich selbstverständlich für eine saubere Umwelt und einen nachhaltigen ökologischen Umbau unserer Industrie ein. Vor allem aber geht es uns darum deutlich zu machen, dass gute und sichere Arbeitsplätze und eine nachhaltige Klimapolitik kein Widerspruch sind, sondern zusammengehören. Der fortschreitende Klimawandel lässt uns keine Wahl: Wenn wir wollen, dass auch noch unsere Nachkommen eine lebenswerte Erde vorfinden, müssen wir jetzt unsere Produktionen auf CO<sub>2</sub>-Neutralität trimmen. Und selbstverständlich muss eine Industrienation wie Deutschland dabei mit gutem Beispiel vorangehen. Dieser ökologische Umbau der Industrie muss aber auch mit Sicherheit für die Beschäftigten und guten Arbeitsplätzen auch in Zukunft einhergehen.

**BRENNPUNKT:** Die IG Metall unterstützt ja auch die „Fridays For Future“-Bewegung. Gerade in den sozialen Medien findet das nicht nur Unterstützung. Der IG Metall wird vorgeworfen, Arbeitsplätze in der Automobilindustrie aufs Spiel zu setzen, anstatt sie abzusichern. Spricht da nur die Angst der Menschen oder ist der Vorwurf berechtigt?

**Roman Zitzelsberger:** Die „Fridays for Future“-Bewegung legt den Finger in die richtige Wunde. Allerdings sind wir zum Teil unterschiedlicher Ansicht, welche Schritte zur Erreichung der Klimaziele notwendig sind und in welcher Geschwindigkeit dies geschehen sollte. Wir vertreten nun mal Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Branchen besonders vom ökologischen Umbau der Wirtschaft betroffen sind und entscheidend ist, dass wir die Menschen bei den Veränderungen mitnehmen. Natürlich machen sich Beschäftigte, die am Verbrennungsmotor arbeiten, Sorgen um ihre Zukunft. Und wenn in dieser Situation dann noch jemand erklärt, der Klimawandel sei schon nicht so schlimm und wir könnten weitermachen wie bisher, dann ist ein Teil anfällig für solche Botschaften. Das ist verständlich. Das Problem sind diejenigen, die solche falschen Botschaften in die Welt setzen und die Unsicherheit der Menschen ausnutzen.

Denn der technologische Wandel kommt auf jeden Fall, und dies ist im Sinne einer nachhaltigen, ökologischen Zukunft auch notwendig. Wir haben jetzt die Chance, diesen Wandel im Sinne der Beschäftigten und im Sinne einer lebenswerten Umwelt mitzugestalten – das gibt uns im Übrigen auch unsere Satzung vor, in der sich die IG Metall zum „Schutz der natürlichen Umwelt zur Sicherung der Existenz der Menschheit“ verpflichtet.



Wir setzen keine Arbeitsplätze aufs Spiel, sondern versuchen gerade, sie abzusichern: Damit es auch künftig noch eine starke Automobilindustrie mit guten Arbeitsplätzen in Deutschland gibt.

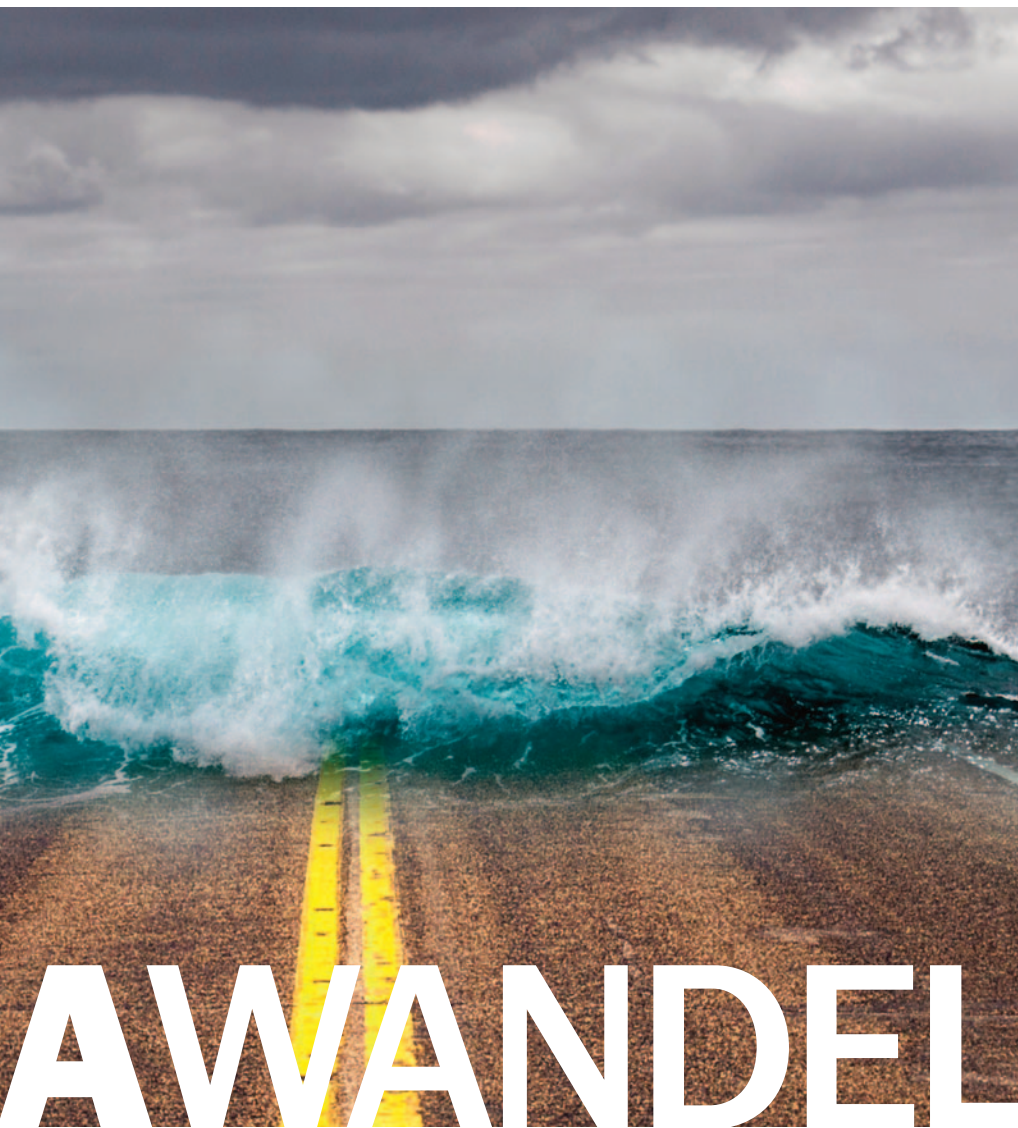
**BRENNPUNKT:** Inwiefern passen Arbeitsplatzsicherung und eine nachhaltige Klimapolitik zusammen und welche Forderungen stellt die IG Metall in diesem Zusammenhang an Politik und Wirtschaft?

**Roman Zitzelsberger:** Sie passen nicht nur zusammen, sie müssen zwingend miteinander einhergehen, damit die Transformation der Arbeitswelt gelingt.



**Roman Zitzelsberger**  
Bezirksleiter der  
IG Metall Baden-Württemberg

“Von den Arbeitgebern erwarten wir, dass sie mit uns Transformationsvereinbarungen für die einzelnen Standorte von Automobilherstellern und -zulieferern schließen, die eine Strategie für die Zukunft und Perspektiven für die Beschäftigten beinhalten. Da ist mit der „Zukunftssicherung 2030“ bei Daimler schon ein gutes Beispiel gelungen.“



Roman Zitzelsberger

*Wir werden nicht aufhören  
dafür auf die Straße zu gehen, wenn  
sich in Wirtschaft und Politik  
weiterhin zu wenig bewegt*

zum Transformationsatlas auch nach nachhaltigen Produkt- und Produktionsstrategien gefragt und stehen als Partner für die Gestaltung bereit. Und in der Öffentlichkeit weisen wir regelmäßig mit Aktionstagen wie im Sommer in Berlin oder am 22.11. in Stuttgart darauf hin, dass ein fairer Wandel der Arbeitswelt immer sozial, ökologisch und demokratisch gemeinsam gedacht werden muss.

**BRENNPUNKT:** Du hast es eben erwähnt: „Sozial, ökologisch, demokratisch“ – unter diesem Slogan wurde am 29.06. in Berlin für einen fairen Wandel demonstriert. Und am 22.11. hat dein Bezirk zu einem Aktionstag gegen den Stellenabbau in der Branche aufgerufen. Alleine am 22.11. haben sich 15.000 Menschen beteiligt. Das reicht doch aber sicher noch nicht aus, um alle gesetzten Ziele zu erreichen, oder?

**Roman Zitzelsberger:** Nein, aber es ist gelungen, ein Bewusstsein für die Notwendigkeit des Handelns zu wecken. Das gilt für alles, was dem Klima zu Gute kommt ebenso wie für einen fairen und sozialen Wandel der Arbeitswelt. Die IG Metall hat in den letzten Monaten gezeigt, dass sie eben nicht im Bremserhäuschen sitzt, wenn es um eine gute Zukunft unserer Industrie geht – eine Rolle, in die uns die Arbeitgeber gern drängen wollen. Stattdessen haben wir uns an die Spitze einer Bewegung für gute Arbeit, eine saubere Umwelt und eine zukunftsfähige Industrie gestellt. Und wir werden auch nicht aufhören dafür auf die Straße zu gehen, wenn sich in Wirtschaft und Politik weiterhin zu wenig bewegt. Von unseren Mitgliedern erwarten wir dabei, dass sie sich aktiv und selbstbewusst für eine gute Zukunft ihrer Arbeitsplätze einsetzen. Damit aus technologischem Fortschritt und ökologischem Wandel sozialer Fortschritt für alle wird.

Von den Arbeitgebern erwarten wir, dass sie mit uns Transformationsvereinbarungen für die einzelnen Standorte von Automobilherstellern und -zulieferern schließen, die eine Strategie für die Zukunft und Perspektiven für die Beschäftigten beinhalten. Da ist mit der „Zukunftssicherung 2030“ bei Daimler schon ein gutes Beispiel gelungen. In solche Vereinbarungen gehören massive Investitionen in neue Produkte und Geschäftsfelder entlang der gesamten automobilen Wertschöpfungskette und eine Strategie zur Qualifizierung der Menschen für die damit verbundenen neuen Berufsfelder. Arbeitgeber, die in diese Richtung denken, haben uns als Verbündete; wer sich solchen Vereinbarungen verweigert, bekommt Ärger.

Die Politik muss sich klar zum Automobilstandort Deutschland und Baden-Württemberg bekennen und die Unternehmen dabei unterstützen, dass sie auch im Zeitalter der Elektromobilität an der Weltspitze mitspielen können – zum Beispiel mit Aufbau und Förderung geeigneter Infrastrukturen. Außerdem brauchen wir bessere und neue Arbeits-

marktinstrumente zur Sicherung und zum Erhalt der Beschäftigung und zur Qualifizierung der Menschen. Das können zum Beispiel Verbesserungen im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes ebenso wie weiterführende Regelungen zu Kurzarbeit sein, unter anderem das sogenannte Transformationskurzarbeitergeld.

**BRENNPUNKT:** Wie gestaltet die IG Metall den Weg zu mehr Nachhaltigkeit konkret mit?

**Roman Zitzelsberger:** Wir sind auf verschiedenen Ebenen aktiv. Die IG Metall ist von Beginn an Mitglied im Nachhaltigkeitsbeirat der Landesregierung und bringt sich zum Beispiel in der Frage von Energie- und Ressourceneffizienz breit ein. Zudem beteiligen wir uns am Strategiedialog Automobilwirtschaft Baden-Württemberg, den wir maßgeblich mitinitiiert haben. Bei den regelmäßigen Treffen vertreten wir unsere Positionen für eine gute Zukunft der Beschäftigten und machen uns für mehr Beteiligung und Mitbestimmung stark. In den Betrieben haben wir im Zuge unserer Umfrage



# VerkehrsCHAOS vorprogrammiert

# Bitte umsteigen...

Die Winterzeit hat begonnen – immer gut daran zu erkennen, wenn in den Parkhäusern die Klappschilder bei den Motorradstellplätzen hochgeklappt und daraus für ein paar Monate Pkw-Parkplätze werden. Und dennoch: Die Parkplatzzapazitäten reichen vorne und hinten nicht aus, auch weil in der kalten Jahreszeit noch mehr Beschäftigte als ohnehin schon auf ihr Auto umsteigen.

Lange Pkw-Schlangen vor den Parkhäusern und das lästige Suchen nach einem Parkplatz – schlechter kann der Tag kaum anfangen. Die Kolleginnen und Kollegen in der Frühschicht kennen dieses Problem nicht; sie bekommen immer einen Parkplatz. Doch die Beschäftigten, die in der Normal- schicht im Gleitzeitmodell und in der Spät- schicht arbeiten, können mittlerweile einen Roman darüber schreiben was es bedeutet rund um unseren Standort auf Parkplatzsuche zu sein. Deswegen haben wir IG Metall- Betriebsräte uns auch für Parkhaus- erweiterungen eingesetzt. Das sieht man aktuell am Parkhaus 303, wo bis Mitte 2020 zusätzliche 1.000 neue Parkplätze entstehen.

## Problem: Autobahnausbau A81 und A8

Allein neue Parkflächen zu schaffen, ist nicht die Generallösung. Auf uns rollt noch ein viel größeres Verkehrsproblem zu und das ist der Ausbau der Autobahnen A81 und



A8, der uns unmittelbar betreffen wird. Ab Anfang 2021 wird die A81 in drei Bauabschnitten für die Zukunft gerüstet: Sie wird auf insgesamt sechs Spuren erweitert. Zudem wird auf einer Länge von 850 Meter zwischen Böblingen und Sindelfingen eine Überdeckung der Autobahn entstehen, die als Schallschutzmaßnahme für die Anwohner dienen soll. Die zusätzlichen Fahrspuren sind für unsere Infrastruktur am Standort dringend notwendig, denn es vergeht kein Tag, an dem man nicht zwischen dem Nadelöhr Böblingen <=> Sindelfingen im Stau steht; und dann geht es am Stuttgarter Kreuz mit dem Stau weiter.

Was erwartet uns als Pendler? Es wurde uns zugesichert, dass trotz geplanter sechsjähriger Bauphase, die A81 weiterhin auf beiden Seiten zweispurig befahrbar bleiben wird – natürlich mit reduzierter Geschwindigkeit. Parallel dazu wird eine Umfahrungsstraße bei Böblingen-Ost geplant; die Vorbereitungen hierzu sollen Anfang 2020 beginnen.

## Ziel: Pendlerverkehr reduzieren

Wir werden uns mit massiven Verkehrsproblemen für unseren Logistikverkehr und Pendlerverkehr konfrontiert sehen. Es muss uns gemeinsam gelingen den eigenen Pendlerverkehr an unserem Standort zu reduzieren. Jeder sollte für sich prüfen, wie ein Beitrag zur Verkehrsentslastung möglich wäre, was gleichzeitig auch ein aktiver Beitrag zur Nachhaltigkeit darstellt. Denn Fakt ist: Die meisten Kolleginnen und Kollegen pendeln alleine in ihrem PKW zur Arbeit.

Dabei gibt es Alternativen – und ich hoffe, der ein oder andere gibt sich einen Ruck und steigt um.

## 4 Alternativen

### 1. Fahrgemeinschaften

Bildet bitte Fahrgemeinschaften, nutzt die **flinc App** und vergesst die lästige Parkplatzsuche – denn für flinc-Nutzer sind extra Parkplätze im Parkhaus 307 und seit Herbst auch im Parkhaus 303 reserviert. Zusätzlich gibt es im Parkhaus 307 sogar extra für die Spätschicht reservierte flinc-Parkplätze.

### 2. Schichtbusse

Steigt um in die Schichtbusedie es für die Früh-, Spät- und auch Normal- schicht-Beschäftigte gibt. Ihr habt hier mit einem Jahresabo im Vergleich zu Zehnerkarten 15 % Ersparnis!

### 3. ÖPNV

Steigt um auf den ÖPNV und spart auch hier bares Geld. Denn wer öffentliche Verkehrsmittel im Großraum Stuttgart nutzen will, erhält einen Zuschuss von Daimler in Höhe von 120 Euro für das VVS Firmenticket. Der Antrag hierfür ist im Social Intranet zu finden.

 VVS Firmenticket

### 4. Fahrrad

Wenn die Distanz es zulässt und es euch möglich ist, wechselt vom Auto aufs Fahrrad. In Sindelfingen gibt es sogar die Möglichkeit mit dem Fahrrad ins Werk zu fahren. Meistens kann man sein Fahrrad sogar direkt vor dem Gebäude abstellen, in dem man arbeitet. Und: Man leistet gleichzeitig einen aktiven Beitrag für die eigene Gesundheit, zur Nachhaltigkeit und CO<sub>2</sub>-Reduzierung.

Kommentar von  
**Damir Brasnic,**  
 IG Metall-Betriebsrat und  
 Planungsausschussvorsitzender

## Viel getan – noch viel zu tun!

Der Betriebsrat ist kontinuierlich mit der Unternehmensseite in Abstimmung, um aktiv die Verkehrssituation am Standort zu verbessern. Vieles konnte schon erreicht werden, aber natürlich sind wir weiter darum bemüht den Alternativverkehr attraktiver zu gestalten und zu verbessern. Was steht also konkret an:

- Wir IG Metall-Betriebsräte werden in weiteren Workshops mit den Busunternehmen und unseren Verkehrsplanern weiter gemeinsam daran arbeiten, dass die Schichtbuslinien erhalten bleiben und weiter ausgebaut werden.
- Wir werden im Januar 2020 einen Fahrradworkshop abhalten – unter Beteiligung von Beschäftigten, dem ADFC (Fahrradclub), den Verkehrsplanern und natürlich uns Betriebsräten. Dabei wollen wir die Fahrradinfrastruktur am Standort anschauen und Maßnahmen davon ableiten (wir werden im nächsten Brennpunkt entsprechend berichten).
- Für alleinerziehende Mütter und Väter, denen es unmöglich ist in der Nähe von ihrem Arbeitsplatz einen Parkplatz zu bekommen, werden wir in Kürze ein Konzept vorstellen, so dass ihr Arbeitstag nicht mit der zermürenden Suche nach einem Parkplatz beginnen muss.
- Wir IG Metall-Betriebsräte fordern die Bezuschussung, wie sie beim VVS Firmenticket stattfindet, auf die Schichtbusse auszuweiten. Um eine Gleichstellung zu erzielen, würde dies bei den Jahresabos der Schichtbusanbieter eine Bezuschussung von 10 Euro im Monat bedeuten.



### Schichtbus-Fahrpläne und -Preise im Intranet

- > MEIN STANDORT
- > SERVICES & ANLAUFSTELLEN
- > MOBILITÄT UND VERKEHR SINDELFINGEN (rechte Spalte)
- > ÖPNV/SCHICHTBUSSE



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

*steigt um und berichtet uns von euren Erfahrungen! Wir wollen die Parkplatz- und Verkehrssituation am Standort für euch verbessern und brauchen dafür euren Input.*

*Euch allen wünschen wir allzeit gute Fahrt!*

*Euer Damir Brasnic*

## Ergonomie verbessern auf der Hulb

# Mit rund 500 Euro von rot auf gelb gewechselt

Seit Jahren kümmert sich der Sindelfinger Betriebsrat darum, die Ergonomie am Standort zu verbessern. Ein Bereich am Standort, in dem es viele „Rot-Stationen“\*\* gibt, ist die Sitzfertigung auf der Hulb. Viele Handgriffe rund um die Hightech-Sitze in unseren Fahrzeugen erfordern Kraft und Druck – das belastet den Körper und geht auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Auf der Hulb trieb IG Metall-Bereichsbetriebsrat Halil Cengiz die Ergonomieoffensive des Betriebsrats maßgeblich voran. Bereits vor sechs Jahren liefen hier Ergonomiewerkshops gemeinsam mit Betriebsrat, Beschäftigten und Unternehmensvertretern (wir berichteten in BRENNPUNKT-Ausgabe Nr.135).

2013/2014 wurden im Zuge des Ergonomiewerkshops einige wertvolle Maßnahmen umge-

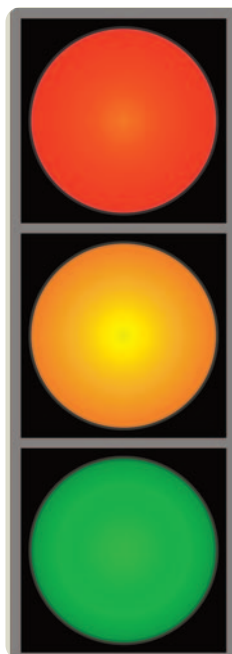
setzt. Beispielsweise wurden höhenverstellbare und neigbare Arbeitstische installiert, die heute quasi zum Standard gehören. „So ist gewährleistet, dass im Prinzip alle Beschäftigten an jeder Station arbeiten können: egal ob klein oder groß, jung oder alt, Mann oder Frau. Sie können die Arbeitsgeräte an ihre Körpergröße anpassen. Früher war es umgekehrt: Die Leute mussten gezwungenermaßen mit der Station klarkommen und den Arbeitsschritt irgendwie umsetzen. Damals war natürlich auch weniger Rotation möglich, weil das ein oder andere für manche Kolleginnen und Kollegen einfach nicht machbar war.“ Zum Teil konnten damals Stationen auch schon mit einfachen, kostengünstigen Mitteln stark verbessert werden. Vorschläge zur Ergonomieoptimierung kamen dabei überwiegend aus der Belegschaft.

Auch die Idee für die rund 500 Euro „teure“ Ergonomieverbesserung, um die es im Folgenden geht, kam von Beschäftigten der Sitzfertigung.



Halil Cengiz  
IG Metall-Betriebsrat

„Ich bin froh, über jede Rot-Station weniger in der Sitzfertigung. Jetzt ist diese Station zwar immer noch gelb und nicht grün, aber es ist doch schon eine deutliche Verbesserung, wie uns die Kolleginnen und Kollegen zurückmelden. Nichtsdestotrotz ist es natürlich unser Anspruch möglichst viele grüne Arbeitsstationen bei uns zu haben, deswegen schauen wir weiter danach, welche Stationen man noch optimieren kann und setzen alles daran, das dann auch schnellstmöglich umzusetzen.“



\*Arbeitsplätze werden nach ergonomischen Gesichtspunkten in grüne, gelbe und rote Stationen unterteilt:

### Rot

rote Stationen sind für den Körper besonders beanspruchend

### Gelb

gelbe Stationen sind bereits weniger schwer in der Ausführung

### Grün

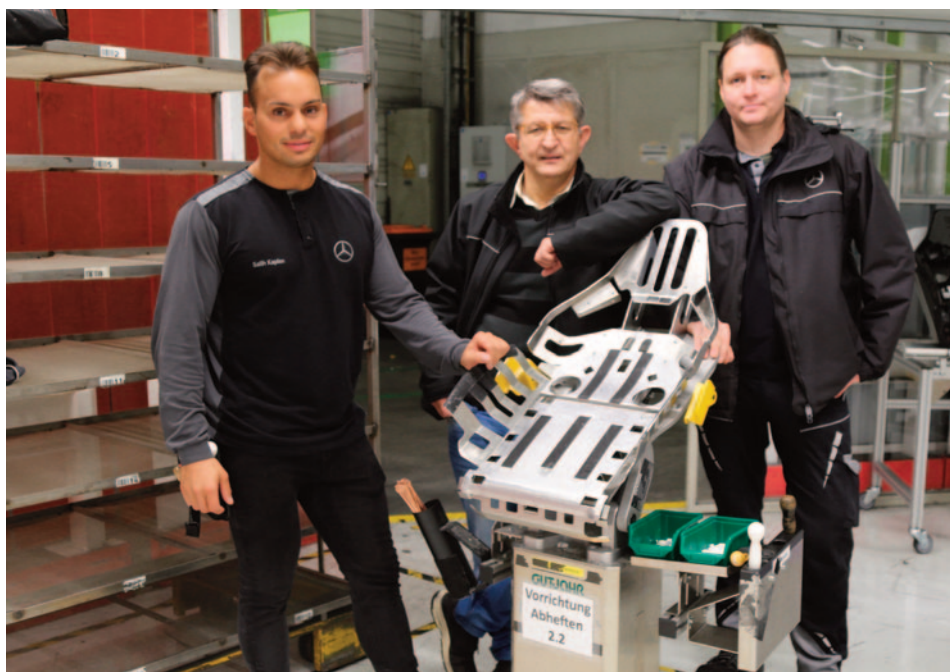
grüne Stationen sind ergonomisch gut ausgelegt



## Starke Einheit

IG Metall-Bereichsbetriebsrat Halil Cengiz (Mitte) mit den IG Metall-Vertrauensleuten Patrik Schönherr (rechts) und Salih Kaplan (links). Salih Kaplan ist für den Betriebsrat außerdem als Experte für Ergonomiethemata im Einsatz und hat auch gemeinsam mit den Beschäftigten und dem Betriebsrat die Verbesserung der Station „Vorrichtung Abheften 2.2“ im Manufakturbereich vorangetrieben.

An diesem Arbeitsplatz wird das Innenleben der Sitze – die Schaumauflage – mittels spezieller „Abheftdrähte“ und „Fügeclips“ mit dem Sitzbezug verbunden. Das erfordert zum einen viel Kraft. Zum anderen rutschte beim Ausführen der Arbeitsschritte die Schaumauflage in der Vergangenheit oft weg und die Station war sehr wackelig, was das Arbeiten noch mehr erschwerte.



## Vorteilhaft

Polsterer Sadik Tucak demonstriert die Vorteile, durch die Optimierungen:

Die Station ist jetzt dank einer darauf befestigten Aluminiumplatte stabil und wackelt nicht mehr. Zusätzlich wurden punktgenaue Aussparungen in die Aluminiumplatte gemacht, und zwar überall da, wo das Spezialwerkzeug für den Arbeitsvorgang zuvor gegen die Platte gestoßen ist. Der Mitarbeiter muss jetzt also den Sitz nicht mehr anheben und auch weniger Kraft aufwenden. Außerdem wurden Klettverschlüsse an der Aluminiumplatte befestigt, die die Schaumauflage in Position halten, so dass sie nicht mehr wegrutschen kann.





Fotos: Betriebsrat Daimler

**MAN LERNT NIE AUS! | Insgesamt haben 12 Beschäftigte an der Schulung mit abschließender Frage & Antworten-Runde durch Matthias Neuffer (SBV) teilgenommen**

# Barrierefreiheit

## Schulungen mit Hilfe von Gebärdendolmetschern

### Schon gewusst?

In Deutschland leben ca. 80.000 Gehörlose. Die Gebärdensprachgemeinschaft wird jedoch auf etwa 200.000 geschätzt. Diese umschließt allerdings auch hörende Gebärdensprachnutzer. Im Jahre 2002 ist die Deutsche Gebärdensprache (kurz DGS) als vollwertige, eigenständige Sprache anerkannt worden. Sie hat ein umfassendes Vokabular, eine eigene Grammatik und unterscheidet sich grundlegend von der deutschen Lautsprache. Mit der Deutschen Gebärdensprache kann man alles ausdrücken was man will,- auch sehr abstrakte, schwierige Sachverhalte.

**Die berufliche und soziale Welt verändert sich mit großer Geschwindigkeit. Digitale Technologien beeinflussen zunehmend die Art und Weise, wie wir arbeiten und leben. Das stellt auch unser Unternehmen vor großen Herausforderungen. Um zu gewährleisten, dass alle Beschäftigte neues Wissen aufbauen und vorhandenes Know-how und erworbene Fähigkeiten stärken können, bietet das Unternehmen auch spezielle Schulungen an.**

Als Beispiel dient hier die „Montage-Schulung“, die speziell für gehörlose oder schwerhörige Beschäftigte mit Unterstützung von Gebärdendolmetschern angeboten wird. Diese zweitägige Schulung wird von der Schwerbehindertenvertretung (SBV) in Zusammenarbeit mit dem Montage-Schulungszentrum organisiert und findet einmal im Jahr statt. Alle Beschäftigten haben das Recht an Schulungen teilzunehmen, der Vorgesetzte ist dabei in der Pflicht, dass jeder seiner Beschäftigten geschult wird.

An beiden Tagen der Schulung stehen die vom Integrationsamt finanzierten Gebärdendolmetscher zur Verfügung. In der Regel sind zwei Gebärdendolmetscher vor Ort, da sie sich spätestens alle 45 Minuten abwechseln, um eine Pause zu machen. Gebärdendolmetschen ist eine anstrengende Tätigkeit, die sowohl körperliche wie auch geistige Arbeit erfordert. Insbesondere die technikbezogenen Begriffe, die im Montagebereich vielfach vorkommen, sind eine Herausforderung in der Übersetzung.

Schwerpunkt der Montage-Schulung war dieses Jahr die Elektro- und Hybridtechnologie. Dabei wurden unter anderem Kenntnisse im Umgang mit speziellen Geräten und Werkzeugen vermittelt. Auch damit verbundene und allgemeine Sicherheitsthemen wurden angesprochen.

Für das Jahr 2020 ist eine ähnliche Schulung bereits für September in Planung. Der Teilnehmerkreis wird von der SBV angeschrieben.





# ARBEITSUNFÄHIG?

Das müssen Sie beachten:

Der eine nennt den Zettel „Gelber Schein“, für einen anderen ist es die „Krankschreibung“ – es geht um die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (kurz: AUB). Dauert eine Krankheit länger als drei aufeinanderfolgende Tage an, muss man sich vom Arzt krankschreiben lassen. Wichtig dabei ist, dass die Frist mit Kalendertagen und nicht mit Werktagen berechnet wird: Das heißt, auch das Wochenende oder Feiertage zählen hierbei ebenfalls dazu.

Der Arzt stellt die AUB in dreifacher Ausfertigung aus. Warum so viele? Eine davon ist für den Arbeitgeber, eine für die Krankenkasse und eine für die eigenen Unterlagen.

## Wie reiche ich eine AUB beim Arbeitgeber ein?

Im Laufe des Jahres 2018 hat HR-Services in Stuttgart zentral die Bearbeitung und Erfassung der AUBen übernommen. Damit muss jede AUB an folgende Adresse zugesandt werden:

**Daimler AG  
Werk 096, HPC P991  
70546 Stuttgart**

Dabei sollte man beachten, dass wirklich nur die Ausfertigung für den Arbeitgeber verschickt wird – ohne Heft- oder Büroklammern, nicht auf Papier aufgeklebt und auch nicht zusätzlich verpackt, da es so zu Verzögerungen bei der Bearbeitung kommen kann. Den Durchschlag für die Krankenkasse sollte man auf keinen Fall dem Arbeitgeber, sondern direkt der Krankenkasse zukommen lassen. Denn bis der Meister oder der Vorgesetzte den Durchschlag weitergeleitet hat, können mitunter Wochen vergehen. Und das verursacht vermeidbare Probleme, wenn es darauf ankommt, Krankengeld zu beantragen.



## Wann hat man Anspruch auf Krankengeld?

Der Anspruch auf Krankengeld entsteht an dem Tag, an dem eine Arbeitsunfähigkeit vom Arzt bescheinigt wird. Ist man als Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, zahlt der Arbeitgeber in der Regel bis zu sechs Wochen das Entgelt weiter. Zum Ende dieser Entgeltfortzahlung fordert die Krankenkasse beim Arbeitgeber Angaben zum Verdienst an, um die Höhe des Krankengeldes zu ermitteln. Das Krankengeld wird immer rückwirkend für Kalendertage gezahlt und sichert bis zu eineinhalb Jahre lang ein Einkommen.

## Was muss man tun, um Krankengeld zu erhalten?

Damit die Auszahlung von Krankengeld reibungslos abgewickelt werden kann, muss die Krankenkasse bereits vorher über die Arbeitsunfähigkeit informiert werden. Deshalb ist es sehr wichtig, dass die „Ausfertigung zur Vorlage bei der Krankenkasse“ unbedingt schnellstmöglich (d. h. innerhalb von sieben Tagen) an die Krankenkasse übermittelt wird.

Übrigens: Daimler BKK-Versicherte haben die Möglichkeit, die AUB über die BKK-App digital zu versenden, sodass sie der Krankenkasse sofort vorliegt. Die Weiterverarbeitung kann einige Tage in

Anspruch nehmen. Zur Sicherheit sollte das Originaldokument mindestens 2 Monate aufbewahrt werden, falls die BKK dazu Fragen haben sollte.

## Was gilt es beim Wiedereinstieg nach längerer Krankheit zu beachten?

Länger erkrankte Beschäftigte können bei Bedarf eine „Stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben“ durchführen. Dies kann immer nur in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt über einen entsprechenden Plan erfolgen. Bei einer solchen stufenweisen Wiedereingliederung, auch „Hamburger Modell“ genannt, können die Kolleginnen und Kollegen sich während der Arbeitsunfähigkeit bereits langsam an ein höheres Arbeitspensum gewöhnen. Meist erfolgt dies durch eine verringerte Arbeitszeit und die Beschäftigten bleiben in dieser Zeit „krankgeschrieben“. Die Arbeitsbelastung wird schrittweise erhöht, bis die vollständige Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt ist. In der Regel dauert der Prozess zwischen sechs Wochen und sechs Monaten und wird durch regelmäßige ärztliche Untersuchungen begleitet. Soweit erforderlich, kann der Stufenplan im Verlauf an den Gesundheitszustand des Beschäftigten angepasst, verlängert, verkürzt oder abgebrochen werden.

## Schon gewusst?

Dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, sechs Wochen lang den vollen Lohn trotz Krankheit weiterhin zu zahlen, ist nicht so selbstverständlich, wie es auf den ersten Blick vielleicht erscheint. Das Recht an sich wurde erstmals 1956/57 durch einen 114 Tage langen Streik der IG Metall erkämpft. Als der Gesetzgeber 1996 beschloss, die Arbeitgeber durch Kürzung des im Krankheitsfall fälligen Entgelts zu entlasten, stieß dies auf heftige Proteste seitens der Beschäftigten. Demnach sollte wahlweise in den ersten sechs Wochen bloß 80% des Lohns fortgezahlt oder ein Urlaubstag pro Krankheitswoche gestrichen werden. Auch Daimler plante, die neuen Regelungen ab dem 1.10.1996 umzusetzen. Daraufhin kam es in den südwestdeutschen Daimler-Werken zu spontanen Protesten, die im ersten von der IG Metall ausgerufenen bundesweiten Daimler-Aktionstag mündeten. Alleine im Werk Sindelfingen legten etwa 16.000 Beschäftigte die Arbeit nieder. Das Ausmaß der Protestbewegung war so groß, dass das Unternehmen ihr Vorhaben zurückzog. Seit Dezember 1996 ist die 100%-ige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall tariflich abgesichert.



**JETZT ANMELDEN!**

Sie sind stark übergewichtig und möchten abnehmen?

# Gewichtsreduktionsprogramm



Seit vielen Jahren machen sich die IG Metall-Betriebsräte in puncto Ergonomie für die Beschäftigten am Standort Sindelfingen stark. Das Unternehmen ist jetzt ebenfalls mit guten Initiativen unterwegs. Eine davon 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.

	Gruppe 1 (Schichtkurs)	Gruppe 2 (Normalschicht)
<b>Stationäre Basiswoche (Klinik Überruh, Isny)</b>	08.03.2020 – 14.03.2020	11.10.2020 – 17.10.2020
<b>Ambulante Aufbauphase (Vitalcenter, Sindelfingen)</b>	16.03.2020 – 01.07.2020 jeweils Montag und Mittwoch (in den Oster- und Pfingstferien kein Training)	19.10.2020 – 03.02.2021 jeweils Montag und Mittwoch (in den Herbst- und Weihnachtsferien kein Training)
<b>Uhrzeit</b>	12:00 – 13:30 Uhr oder 15:00 – 16:30 Uhr*	16:30 – 18:00 Uhr
<b>Refresher-WE 1 (Klinik Überruh, Isny)</b>	25.09.2020 – 27.09.2020	23.04.2021 – 25.04.2021
<b>Refresher-WE 1 (Klinik Überruh, Isny)</b>	18.12.2020 – 20.12.2020	16.07.2021 – 18.07.2021

**Information und Anmeldung**  
Betriebliche Gesundheitsförderung

Maximilian Zinser

Telefon: +49 176 309 841 57

E-Mail: maximilian.zinser@daimler.com

**Rehaklinik**  
Überruh

Überruh 1  
88316 Isny im Allgäu

Patientenmanagement

E-Mail info@rehaklinik-ueberruh.de



Tel. 07562 75-0  
Fax 07562 75-400

Tel. 07562 75-155

# TARIFRUNDE 2020



Wir bewegen uns in der Metall- und Elektroindustrie in stürmischem Fahrwasser. Die Zeiten sind rau und sie werden noch rauer werden. Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation und mit der Tarifrunde 2020 vor Augen, rasseln die Arbeitgeber nahezu bei jeder Gelegenheit schon jetzt mit den Säbeln. Soviel ist also bereits absehbar: Die Tarifrunde 2020 wird eine sehr umkämpfte Tarifrunde werden.

## Die wichtigsten Termine im Überblick:

16. Januar 2020	Start der Forderungsdebatte
20. Februar 2020	Debatte und Beschluss zur Tarifforderung
28. Februar 2020	Spätester Zeitpunkt zur Kündigung der Tarifverträge
31. März 2020	Auslaufen der gekündigten Tarifverträge
28. April 2020	24:00 Uhr   Ende der Friedenspflicht
29. April 2020	00:01 Uhr   Arbeitskampfmaßnahmen möglich

# T-ZUG-ANTRÄGE FÜR 2020

Das Tarifergebnis 2018 kommt nach wie vor gut bei den Beschäftigten an. Als das tarifliche Zusatzgeld im Juli erstmalig ausgezahlt wurde, zeigten sich viele Kolleginnen und Kollegen bei unserer Toraktion überrascht, dass die Auszahlung ab jetzt jedes Jahr im Juli erfolgt.

Auch die Wahloption „Zeit statt Geld“ – sprich, die Wandlung der 27,5% eines Monatsentgelts in acht zusätzliche freie Tage –, wird nach wie vor gerne in Anspruch genommen.

Wie im vergangenen Jahr, gingen erneut rund 7.000 T-ZUG-Anträge für 2020 ein:

- 6.112 Schichter
- 691 Erziehende
- 144 Pflege



Beleidigungen, Beschimpfungen, Vergewaltigung, Schläge: Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter. Was du bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz tun kannst





## Ein Tag in Berthas eMobil Pionierarbeit auf ganzer Linie

Unsere BRENNPUNKT-Redakteurin Leandra durfte einen Tag lang das Bertha-Mobil begleiten, das seit einigen Monaten an unserem Standort in Sindelfingen unterwegs ist. Was sie dabei so erlebt hat, lest ihr in dieser Reportage.

**Mein Tag im Bertha-Mobil beginnt bereits früh morgens um 6.00 Uhr. Während ich noch müde meinen Notizblock und die Kamera aus der Tasche krame, herrscht hier in Bau 24 bereits ein reges Treiben. Rollcontainer mit Waren werden hin- und hergeschoben, Kolleginnen und Kollegen kontrollieren die angekommenen Lieferungen, aus der Küche dampft mir ein Duft von gebratenem Schnitzel und heißen Würstchen entgegen. Während ich noch damit beschäftigt bin, dieses muntere Treiben zu beobachten, begrüßt mich auch schon Malgorzata Pozniak-Holmes. Sie darf ich einen Tag lang bei ihrer Arbeit mit dem mobilen Vesperwagen, dem Bertha-Mobil, begleiten.**

Im Gegensatz zu mir ist Malgorzata hellwach. Schließlich müssen noch zahlreiche Vorberei-

tungen getroffen werden, damit das Bertha-Mobil gut für die vier anstehenden Touren des Tages gerüstet ist. Während Malgorzata zahlreiche Snacks, verschiedene Getränke, Obst, Salate und frische Backwaren in den Wagen lädt und die leeren Regale wieder auffüllt, erzählt sie mir stolz, dass sie nun seit diesem Sommer zusammen mit ihrer Kollegin Lorena Maier für das Bertha-Mobil zuständig ist. Sozusagen seit Start des ehemaligen Pionierprojekts. Bis Anfang September befand sich das Mobil noch in der Testphase und fuhr nur Stationen in Halle 32 an. Seit KW 39 fährt das E-Mobil nun auch zweimal täglich in die Factory 56, sodass Malgorzata und Lorena dank „Bertha“ nun täglich rund 200 Kolleginnen und Kollegen versorgen.

### Kleines Platzwunder

Bevor wir an diesem Tag endlich zu unserer ersten Tour in Halle 32 aufbrechen können, verstauen wir zuletzt noch die warmen Gerichte in die dafür vorgesehenen Wärmeplatten im Mobil. Als ich vorne auf dem Beifahrersitz Platz nehme, muss ich dabei meinen Kopf ein wenig ducken und die Beine näher zum Körper ziehen. Malgorzata muss lachen, als sie mir dann noch eine große Kiste mit Getränken auf den Schoß stellt. Viel Platz und Komfort bietet das Mobil nun wirklich nicht, aber darum geht es ja auch nicht. Erstaunt stelle ich fest, dass die Produktpalette des Bertha-Mobils gemessen an den beengten Raumverhältnissen doch sehr groß und vielfältig ist. Wahnsinn, wie viel Ware in diesem kleinen Wagen untergebracht werden kann!



**Thomas Spohr**  
IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des Ausschusses für Betriebsgastronomie am Standort Sindelfingen

*„Es ist eine alte Forderung von uns, dass die Belegschaft mittels mobiler Vesperwagen versorgt wird, daher begrüßen wir das Vorhaben der Gastroleitung, in Zukunft noch weitere Mobile einzusetzen. Das erste Bertha-Mobil kann nur der Auftakt sein. Es gilt vor allem an Stellen, wo die räumlichen Gegebenheiten für die Versorgung unserer Kolleginnen und Kollegen schwierig sind, die Verpflegung auf Rädern sicherzustellen. Wir freuen uns also auf viele weitere Bertha-Mobile.“*



Tolles Team für „Bertha“: Malgorzata Pozniak-Holmes (l.) und ihre Kollegin Lorena Maier (r.)



Pünktlich zur Pause trudeln die ersten Kunden am mobilen Vesperwagen ein.

## Top geplant und umgesetzt von Azubis

Auf unserer Fahrt zur ersten Haltestelle bemerke ich, dass die Auszubildenden, die das Mobil konstruiert und gebaut haben, an Vieles gedacht haben. Der Name Bertha ist bei diesem Mobil wirklich Programm, betont er doch den Pioniergeist von Bertha Benz. Eine Rückfahrkamera erleichtert das Fahren des E-Mobils enorm, weil die Sicht nach hinten schlichtweg verbaut ist.

## Herzhaft, süß und nachhaltig

Angekommen in Bau 32 stellen wir das Mobil an einer eigens dafür eingerichteten Haltestelle ab. Die Aufbauarbeiten, damit das Mobil verkaufsbereit ist, dauern nicht lange, sodass Malgorzata pünktlich zum Pausenbeginn um 7.10 Uhr ihre ersten Kunden begrüßen kann. Während ich noch ein wenig überrascht beobachte, wie viele Kolleginnen und Kollegen um 7.00 Uhr morgens in ein herzhaftes Schnitzelbrötchen beißen können, fällt mir auf, dass Malgorzata ihre Arbeit mit dem Mobil wirklich genießt. „Die Nähe zu den Kunden macht mir einfach Freude“, berichtet sie mir. Nach Pausenende um 7.20 Uhr bauen wir unseren mobilen Verkaufsstand wieder zusammen, indem alles fahrtauglich im Wagen verstaut wird und Malgorzata sich einen kurzen Überblick darüber verschafft, was alles verkauft wurde. Weil nur noch wenig von den süßen Backwaren übrig ist, setzen wir unsere Fahrt daraufhin zu einem Shop fort, bei dem wir den Bestand nachfüllen können. „Wir tauschen gerne Waren hin und her, das ist nicht nur nachhaltig, sondern so können wir uns auch

immer nach dem aktuellen Bedarf der Kunden richten“, erfahre ich wenig später.

## Nächste Station: Halle 56

Neben dem nachhaltigen Warentausch, ist auch der Antrieb des mobilen Vesperwagens nachhaltig, denn das Mobil fährt rein elektrisch und hat eine Reichweite von circa 80 Kilometern. Genügend, um damit mehrere Tage mit einer Akkulation täglich alle Haltestellen anzufahren. Zurück von unserer ersten Tour füllen wir einige Produkte auf und Malgorzata überprüft die Temperatur der warmen Speisen. Schließlich dürfen Schnitzel, Würstchen und Co. nicht kalt beim Kunden ankommen. Kurze Zeit später sind wir dann auch schon wieder unterwegs. Auf dem Weg zu unserem nächsten Halt in Halle 56. „Die Haltestelle vor Ort ist momentan noch sehr provisorisch, was natürlich den dortigen Bauarbeiten geschuldet ist. Dennoch hoffe ich, dass das Bertha-Mobil vielleicht auch hier irgendwann mal seinen ganz persönlichen Platz

bekommt. Viele der Kunden sind sehr froh über den Besuch von unserem Bertha-Mobil, auch deshalb, weil es aktuell in Halle 56 weder Getränkeautomaten noch Shops oder ein Bistro gibt.“ Eine halbe Stunde und knapp 100 Kolleginnen

### Fahrplan Bertha-Mobil ab KW 47:

07.10	–	07.20 Uhr:	Halle 32
08.30	–	09.30 Uhr:	Halle 56
11.50	–	12.50 Uhr:	Halle 56
16.00	–	16.15 Uhr:	Halle 32

und Kollegen später, verlassen wir Halle 56 wieder in Richtung Bau 24, wo der Tag begonnen hat. Bevor sich Malgorzata dann auf den Weg zu ihrer dritten Tour macht, verabschiede ich mich und schieße noch schnell ein Erinnerungsfoto. Vielen Dank, dass ich dich und die liebe „Bertha“ im Einsatz begleiten durfte! Wenn mir das nächste Mal der Duft von heißen Würstchen, gebackenem Fleischkäse und herzhaften Schnitzeln in die Nase steigt, werde ich bestimmt an euch denken.



Daumen hoch für das Bertha-Mobil! Unsere Redakteurin Leandra (l.) und Mitarbeiterin Malgorzata (r.)

# JANUAR



## GBV zur Altersteilzeit wird unverändert bis 2024 fortgeschrieben

Der Gesamtbetriebsrat der Daimler AG konnte in Verhandlungen erreichen, dass die seit 1.1.2016 geltende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit (ATZ) inhaltlich unverändert und vorzeitig für drei weitere Jahre bis zum 31.12.2024 fortgeführt wird. Beschäftigten bei denen die Altersteilzeit erst nach dem 31.12.2021 beginnt, kann nun ATZ angeboten werden. Alle bisherigen zentralen und standortspezifischen Abläufe gelten weiterhin ohne Änderung. Grundsätzlich kann zwischen 3 Modellen gewählt werden.



## #TrME - Umsetzung verkürzte Vollzeit und bezahlte Freistellung

Wegweisend und historisch ist das Metall-Tarifergebnis 2018 zur Arbeitszeit. Neben einer Einmalzahlung von 100€ für Januar bis März 2018 und der Tarifierhöhung von 4,3% seit April 2018, enthält der Tarifvertrag auch einen Anspruch auf verkürzte Vollzeit und ein neues tarifliches Zusatzgeld. Vollzeitbeschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren, können seit **1. Januar 2019 ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden reduzieren.**

# FEBRUAR

## 4.965 Euro Ergebnisbeteiligung



„Es ist uns gelungen, dass trotz schwierigen Fahrwassers, das Engagement der Beschäftigten angemessen entlohnt wird!“, so Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.



## Dialog mit Olaf Scholz

Mit Vorstandsmitgliedern der Daimler AG, dem IG-Metall Bezirksleiter Roman Zitzelsberger sowie den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats, Michael Brecht und Ergun Lümali, tauscht sich Vizekanzler und Bundesfinanzminister Olaf Scholz zur Zukunft der Automobilindustrie aus.



## IG Metall-Spitze Baden-Württemberg zu Besuch am Standort Sindelfingen

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg, Nadine Boguslawski, Geschäftsführerin der IG Metall Stuttgart, Barbara Resch und Walter Beraus tauschen sich mit Standortleitung und Betriebsrat über Zukunftsthemen und den Wandel des Standorts Sindelfingen aus. Auch der direkte Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus der Montage war ihnen sehr wichtig.

## Mitfahrgelegenheits-App flinc geht an den Start

Der Pilot beginnt am 28. Februar und läuft seit Juni im Normalbetrieb.

# MÄRZ



## Betriebsversammlung Q1

Die erste Betriebsversammlung in 2019 zog tausende Kollegen\*innen an.

Unter dem Stichwort „Veränderung“ ging es zum einen, um das Effizienzprogramm „MOVE“ sowie um die nächsten Schritte bei Projekt Zukunft aber auch um die Transformation in der Automobilbranche und ihre Auswirkungen.



## Modellpflege: Fertigung Mercedes-AMG GT Baureihe in Sindelfingen gestartet

Die Fertigung der Mercedes-AMG GT Baureihe erfolgt im Werk Sindelfingen mit viel Handarbeit in höchster Qualität. „Es freut uns IG Metall-Betriebsräte, dass wir durch die Fertigung des Mercedes-AMG GT zur Absicherung der Arbeitsplätze beitragen“, so Ergun Lümali.



## 8. März – Internationaler Frauentag

Viel Raum zur Diskussion und jede Menge Spaß hatten die Kolleginnen und Kollegen wieder beim Besuch der Frauentagcafés am Standort.

## APRIL



### Sindelfingen produziert künftig SUV

Nein, kein Aprilscherz! Die nächste Generation des GLC läuft künftig auch in Sindelfingen vom Band. Darauf haben sich Unternehmensleitung und Betriebsrat geeinigt. Der Betriebsrat informierte umgehend in einer Veranstaltung mit Gänsehautfeeling.

Bereits 2014 haben Werkleitung und Betriebsrat das Werk mit dem Zukunftsbild auf ein wettbewerbsfähiges Fundament gestellt. Die Parteien einigten sich auf Investitionen von insgesamt 2,1 Mrd. Euro. Zu den Kernprojekten gehören u. a.: Errichtung eines neuen Rohbaus, einer neuen Oberfläche und der Bau der neuen Montagehalle „Factory 56“, die die modernste Automobilproduktion der Welt beherbergen wird.



### Tarifvertragsgesetz wird 70 Jahre alt

Tarifverträge machen den Unterschied. Aktuell gibt es rund 77.000 gültige Tarifverträge. Grundlage dafür ist eines der ältesten Arbeitsgesetze der Republik, dass am 9. April 1949 beschlossene Tarifvertragsgesetz (TVG).

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) ist neben der in Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerten Tarifautonomie die rechtliche Grundlage des Tarifvertragssystems.

## MAI



### 1. Mai in Sindelfingen

Viele Beschäftigte aus dem Mercedes-Benz Werk Sindelfingen beteiligten sich am Demonstrationstag der IG Metall am 1. Mai. Anlässlich der bevorstehenden Europawahl stand der Tag der Arbeit in diesem Jahr unter dem Motto "EUROPA. JETZT ABER RICHTIG!".



### Projekt Zukunft: Positiver Beschluss auf der Hauptversammlung.

Die Entscheidung der Aktionäre für Projekt Zukunft ist am 22.05.2019 auf der Hauptversammlung gefallen.

Unter Dach und Führung der Daimler AG entstehen zwei neue operative Aktiengesellschaften: die Mercedes-Benz AG für die Geschäftsfelder Cars und Vans und die Daimler Truck AG für die Geschäftsfelder Trucks und Buses.

Den Arbeitnehmervertretern ist mit der Betriebsvereinbarung zum Projekt Zukunft ein in Deutschland einmaliger Interessensausgleich gelungen. Die Eckpunkte der GBV „Zukunft Daimler“ sind u. a. Zukunftssicherung 2030 und Transformationszusage, Sicherung der tariflichen Ansprüche und Regelungen, Mitsprachemöglichkeit bei Eigen- und Fremdbezug sowie Zukunftsinvestitionen in Deutschland in Höhe von 35 Mrd. €, einheitliche und gemeinsame Ergebnisbeteiligung sowie Sicherung der Altersversorgung.

## JUNI



### Betriebsversammlung Q2

Nicht nur draußen war es mit knapp 30°C sehr heiß, auf der zweiten BV wurden ebenfalls heiße Themen angesprochen, die entscheidend für die Zukunft von Daimler sind. Es ging um kurzfristige Umsetzungen – Stichwort ‚Projekt Zukunft‘, um mittelfristige Programme wie ‚MOVE‘ und um langfristige Ziele wie ‚Ambition 2039‘.



### Bücher für Kinder - ProCent-Aktion im Rahmen der Aktionstage zur „Nachhaltigkeit“ 2019

Insgesamt wurden über 2.700 Bücher von der Sindelfinger Belegschaft gespendet. Der Betriebsrat hatte im Rahmen von ProCent und der deutschlandweiten Aktion „Nachhaltigkeitstage“ dazu aufgerufen Bücher für einen guten Zweck zu spenden.



### #Fairwandel – Zehntausende fordern in Berlin eine faire Transformation

Warum reisen über 50.000 Menschen aus der gesamten Republik bei über 30°C zu einer Demonstration nach Berlin? Allein 600 Daimler-Beschäftigte aus dem Werk Sindelfingen sind mit angereist und zeigen Flagge. Sie fordern einen sozialverträglichen Umbau der Industrie und die Sicherung von Arbeitsplätzen - ihren Arbeitsplätzen und den zukünftigen Arbeitsplätzen ihrer Kinder und Enkel.

# JULI



## Erstmalige Auszahlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG)

Entsprechend des Tarifabschlusses 2018 wird im Juli erstmalig das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) ausgezahlt; und ab jetzt erfolgt die Auszahlung jedes Jahr im Juli. In Sindelfingen wurden für 2019 und auch für 2020 über 7.000 Anträge für die Umwandlung des T-ZUG gestellt.

Der Antrag musste bis zum 31.10. eingereicht werden. Die Wahloption „Zeit statt Geld“ besteht jedes Jahr aufs Neue.



## Bau 1 Memorial - Enthüllung

Dem geschichtsträchtigsten Gebäude unseres Werkes, dem „Krawattenbau“ (Bau 1), wurde am 5. Juli vor der Kantine 18/3 ein Denkmal gesetzt.



## „Let's Benzi“ 2019 in Sindelfingen

Besucher konnten sich auch dieses Jahr wieder am Stand der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestens informieren.

# AUGUST

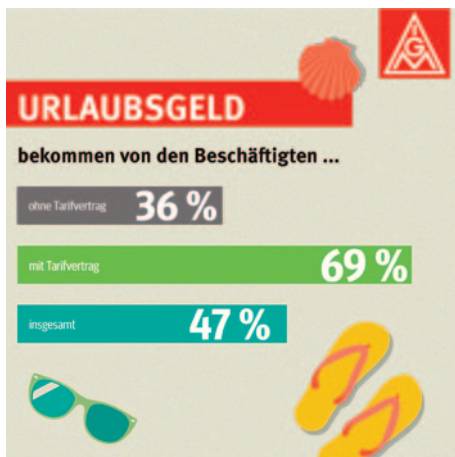


## YES-Zertifikat für die neue S-Klasse

Für die neue S-Klasse in der Factory 56 wurde erstmals das YES-Zertifikat vergeben. Mithilfe des YES-Zertifikats sollen zu einem frühen Zeitpunkt demografische Themenstellungen und die Menschen in den Mittelpunkt des Fahrzeugentstehungsprozesses gesetzt werden.

## Ferienbeschäftigung bei Daimler

Auch 2019 sind wieder mehrere hundert Ferienbeschäftigte über die Sommermonate beim Daimler beschäftigt. Begrüßt werden die ca. 5.800 Ferienbeschäftigten im Werk Sindelfingen auch durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie den Betriebsrat.



## Schöner und länger Urlaub machen mit Tarif

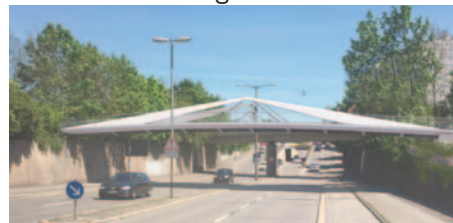
Für die Beschäftigten bei Daimler wird mit der Mai-Entgeltabrechnung das Urlaubsgeld ausbezahlt. 50 Prozent beträgt das Urlaubsplus in den Branchen, für die IG Metall-Tarifverträge gelten. Denn mit Tarif gibt es nicht nur mehr Urlaubstage, sondern auch ein Extra für die Reisekasse.

# SEPTEMBER



## Respekt! Kein Platz für Rassismus“

Respekt! – Gegen Fremdenhass und Gewalt, für Menschenwürde und Solidarität in Betrieben und Gesellschaft – Aktion in Sindelfingen. Mit der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ steht die IG Metall für ein respektvolles Miteinander ein und setzt klare Zeichen gegen Rassismus und Diskriminierung.



## Neue Brücke zur Tübinger Allee

Sie verbindet das Werksgelände mit den Gebäuden an der Tübinger Allee. Die Brücke stellt einen weiteren Meilenstein bei der Realisierung des Zielbildes Sindelfingen 2020+ dar.

## Vorstände für neue Gesellschaften ernannt

Aufsichtsräte von Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG haben über neue Vorstandsteams entschieden. Die Wahl der neuen Aufsichtsratsvorsitzenden ist erfolgt. Als stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende wurden Ergun Lümalı für die Mercedes-Benz AG und Michael Brecht für die Daimler Truck AG gewählt.



## Centerbetriebsversammlungen 2019

Auch in diesem Jahr waren die Centerversammlungen mit aktuellen Standort- und centerspezifischen Themen gut besucht.



# OKTOBER



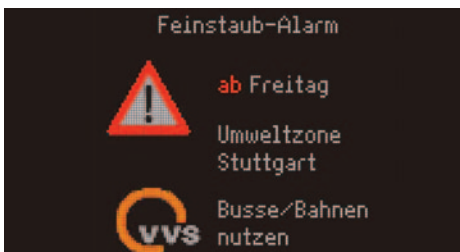
## Betriebsräteversammlung 2019 unter dem Motto "Mission sichere Zukunft"

Rund 350 Teilnehmer der Betriebsratsgremien der Werke und Niederlassungen diskutierten die Themen ihrer Mission sicherer Zukunft mit dem Vorstand der Daimler AG beim sog. „Roten Oktober“ in Sindelfingen. Vorstandsvorsitzender Ola Källenius gab erste Einblicke in die neue Strategie des Unternehmens. In der Debatte adressierten die Betriebsräte klare Forderungen an den Vorstand.



## Gewerkschaftstag 2019

Vom 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag geht das Signal aus: Die IG Metall stellt sich den Fragen der Zeit und ist entschlossen, die Arbeitswelt von morgen mitzugestalten.



## An Feinstaubalarmtagen in Stuttgart: kostenlos im öffentlichen Nahverkehr

Daimler-Beschäftigte können an Feinstaubalarmtagen seit dem 1. November mit Werksausweis den öffentlichen Nahverkehr im Großraum Stuttgart kostenlos nutzen. Daimler übernimmt an diesen Tagen die Kosten für alle Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz sowie für Dienstfahrten im Tarifgebiet des Verkehrs- und Tarifverbunds Stuttgart (VVS).

# NOVEMBER

## Start in neue Unternehmensstruktur

Das Projekt Zukunft ist umgesetzt, durch Eintragung der neuen Gesellschaften in das Handelsregister zum 1. November 2019. Auch der unternehmensübergreifende Gesamtbetriebsrat hat sich konstituiert. Als Vorsitzender wurde Michael Brecht für das Amt bestätigt sowie Ergun Lümalı als stellv. Vorsitzender.

## Stellungnahme der Vorsitzenden des Daimler Gesamtbetriebsrats zum Kapitalmarkttag 2019

Die Vorsitzenden des Daimler Gesamtbetriebsrats (Michael Brecht und Ergun Lümalı) nehmen Stellung zur Ankündigung der Unternehmensleitung die Personalkosten bei Mercedes-Benz Cars, Vans und Daimler Trucks um mehr als 1,4 Milliarden Euro zu reduzieren.



## 100 befristet Beschäftigte bleiben weiter an Bord!



## Aktionstag der IG Metall am 22.11.

15.000 Beschäftigte aus ganz Baden-Württemberg demonstrierten auf dem Stuttgarter Schlossplatz für einen fairen Wandel und sichere Arbeitsplätze. Vorne mit dabei die Kollegen\*innen aus Sindelfingen.

Die Teilnehmer brachten ihren Unmut gegen Stellenstreichungen und Sparprogramme in der Automobilbranche lautstark zum Ausdruck.



Transformation geht nur gemeinsam!



## 57 Leiharbeiter werden mit Jahresvertrag übernommen

Nicht nur draußen war es mit knapp 30°C sehr heiß, auf der zweiten BV wurden ebenfalls heiße Themen angesprochen, die entscheidend für die Zukunft von Daimler sind.

Es ging um kurzfristige Umsetzungen – Stichwort ‚Projekt Zukunft‘, um mittelfristige Programme wie ‚MOVE‘ und um langfristige Ziele wie ‚Ambition 2039‘.



## Und alle Jahre wieder

Mit dem November-Entgelt wird das Weihnachtsgeld ausgezahlt. Einen Anspruch darauf haben nur IG Metall-Mitglieder.



Die BRENNPUNKT-Redaktion wünscht frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

Depressionen, Angststörungen, Burnout und andere psychische Erkrankungen nehmen immer mehr zu. Die AOK zählte 2017 durchschnittlich 5,5 Arbeitsunfähigkeitsfälle je 1.000 Mitglieder aufgrund einer Burnout-Diagnose. Damit hat sich die Diagnosehäufigkeit im letzten Jahrzehnt beinahe verdreifacht. Eine betroffene Kollegin aus dem Werk Sindelfingen erzählt uns in einem Erfahrungsbericht von ihrer Situation.

# Keine Kraft mehr für den Job

## *So ein Erschöpfungszustand entsteht nicht plötzlich über Nacht*

„Seit Monaten hatte ich das Gefühl, die Arbeit wird zu viel. Ich hetzte von einem Termin zum anderen. Hatte ich eine Sache abgearbeitet, warteten schon zwei neue Aufgaben auf mich. Die Liste wurde immer länger. Aber die Arbeit muss ja getan werden. Die Kollegen verlassen sich auf mich. Auch noch weit nach meinem Feierabend bin ich auf meinem Diensthandy für die Kollegen erreichbar. Klar, manchmal geht es um Banalitäten, welche auch locker bis zum nächsten Tag hätten warten können. Aber für den Kollegen war es nun mal in dem Moment wichtig. Und morgen steht schon genug auf dem Zettel.“

Mein Partner verdreht genervt die Augen, schon wieder hänge ich am Telefon. Nach dem Abendessen habe ich mehrere Anrufe in Abwesenheit. Mist. Vielleicht ist es dringend. Ich rufe noch schnell zurück. Mein Partner geht ohne ein weite-

res Wort zu sagen. Er versteht es einfach nicht. Er hat geregelte Arbeitszeiten und bei ihm kommt so etwas nicht vor. Meine Freunde machen sich Sorgen, ich sage ständig Verabredungen ab, gehe nicht ans Telefon. Ich gehe früh schlafen und bin trotzdem immer müde. Mein Magen macht Probleme und die ständigen Kopfschmerzen sind kaum auszuhalten. Aber ich habe keine Zeit um krank zu sein. Alles gut.

Am nächsten Morgen gehe ich durchs Drehkreuz und bekomme auf einmal keine Luft mehr, meine Brust zieht sich zusammen, Tränen schießen mir in die Augen. Hilfe! Was ist los? Die Kollegen schauen komisch. Egal, ich gehe zur nächsten Toilette, dort breche ich zusammen. Ich kann nicht aufhören zu heulen. Mein Körper schüttelt sich, meine Atemnot ist kaum aushaltbar. Ich weiß nicht was los ist. Es ist doch eigentlich alles in Ordnung.

Kaum runter vom Werksgelände kann ich wieder atmen. Was war das? Egal, wird schon nicht so

schlimm sein. Ich fahre los und sehe den einsamen Baum unten am Hang, schaue hinunter. Erschrocken merke ich, dass ich meine Hände um das Lenkrad gelegt habe, als würde ich es herumreißen wollen, Richtung Abhang. Ich habe Angst. Eine Freundin schnappt mich und fährt mich zum Werksarzt. Was soll ich da? Was soll denn die Werksärztin denken? Es ist mir peinlich. Aber sie nimmt sich Zeit, erklärt mir, dass das kein Spaß mehr ist und erzählt mir von einem Programm bei Daimler in Kooperation mit der Sonnenbergklinik.

Der Chefarzt Dr. med. Michael Hölzer nimmt sich meiner an. Ich bekomme sehr schnell einen Termin. Er ist erstaunt als er mich sieht. Die selbstbewusst wirkende, lächelnde Frau, die ihm die Hand schüttelt, passt so gar nicht zur Beschreibung der Werksärztin. Nur keine Schwäche zeigen. Burnout passiert anderen, aber doch mir nicht. In ein paar Wochen habe ich ja Urlaub. Aber er überzeugt mich, ich kann mich fallen lassen, alles bricht aus mir heraus. Er empfiehlt mir eine Kollegin,

## Hilfe am Standort Sindelfingen

– alle Kontakte sind im Social Intranet zu finden:



**Werksärztlicher Dienst:**  
Health & Safety@Sindelfingen

**Sozialberatung:**  
Sozialberatung @Sindelfingen

bei der ich kurzfristig einen Termin bekomme. Sie hilft mir in wöchentlichen Sitzungen.

Irgendwann sehe ich es ein. Das reicht nicht. Ich gehe für 9 Wochen in die Sonnenbergklinik. Die beste Entscheidung meines Lebens. Eine intensive Betreuung während der Zeit, Hilfestellung auf dem Weg zurück und auch eine Begleitung während der Arbeit durch den Betriebsrat, den Werksarzt und den Personalbereich. Ich kann nur jedem Kollegen und jeder Kollegin empfehlen nicht so lange zu warten, wie ich es getan habe und auf den Betriebsrat und den Werksarzt zu vertrauen.

Sehr geholfen hat auch, dass ich meinen Zustand nicht verheimlicht habe. Jeder in der Firma, in der Familie und im Freundeskreis wusste, was mit mir los ist. Wenn man mit anderen darüber redet, entdeckt man erst, wie viele so etwas Ähnliches auch schon erlebt haben. Nachdem ich das mit der Klinik kommuniziert hatte, waren einige sehr verunsichert – andere aber auch persönlich besorgt. Ich wusste, dass es OK ist, mich auszuklinken, aber auch, dass die Erwartung da ist, dass, wenn ich wiederkomme, auch alles wieder gut ist. Das Leben nach einem Burnout wird nicht leichter. Es ist ein tägliches Zu-Sich-Stehen. Denn nicht jede Veränderung, die man anschließend vornimmt, wird von Jubel begleitet. Ich wünsche mir, dass wir alle anfangen mehr Ver-

antwortung zu übernehmen – für uns selbst und unsere Kollegen. Ich habe gelernt, was mir wirklich wichtig ist - und gut tut. Darauf konzentriere ich mich jetzt.“

### *Es kann jeden treffen*

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) geht davon aus, dass weltweit mehr als 300 Millionen Menschen mit einer Depression leben. Eine der Kliniken mit denen die Daimler AG und die Daimler BKK kooperiert ist die Sonnenberg-Klinik.

„Burnout kann jeden treffen, in jeder Lebenslage, in jeder Berufssparte“, erklärt der geschäftsführende Leiter der Sonnenbergklinik Priv. Doz. Dr. med. Michael Hölzer. „Und mittlerweile unumstritten ist, dass chronischer Stress das Erschöpfungssyndrom begünstigt, weswegen oft Menschen davon betroffen sind, die tagtäglich und über einen längeren Zeitraum einer zu hohen Belastung ausgesetzt sind. Nur langsam fällt die Scheu von Betroffenen, offen über ihre Probleme zu sprechen. Vor allem beim Arzt-Patienten-Gespräch sind psychische Probleme jedoch heutzutage kein Tabu mehr. Auch bei der Krankenschreibung wird immer offener damit umgegangen.“

Die Daimler AG bietet ihren Beschäftigten über Health&Safety zahlreiche Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung, sowohl innerhalb als auch außerhalb

des Unternehmens. Darunter u. a. die „Psychosomatische Intervention“ – ein Angebot zur raschen professionellen Hilfe bei psychischen und psychosomatischen Beschwerden.

Hilfe und Unterstützung bieten auch eine Reihe von Beratungsangeboten, z. B. die individuelle Präventionsberatung, Kurse zum Thema Stressmanagement sowie die – selbstverständlich streng vertrauliche – Beratung bei den Werksärztlichen Diensten und den Sozialberatungen der Daimler AG.

### *Zu viel Arbeit, zu wenig Zeit, zu wenig Wertschätzung*

Für eine Anti-Stress-Verordnung macht sich auch die IG Metall stark, da anders als bei Gefahrstoffen, Lärm oder mangelnder Beleuchtung bei psychischer Belastung klare Anforderungen gegenwärtig noch fehlen. Individuelle Verhaltensänderungen allein reichen meist nicht aus. Notwendig sind auch Veränderungen der Arbeitsbedingungen, ein Wandel der Arbeitsorganisation, das Umgestalten der Arbeitsplätze für die Beschäftigten. Die IG Metall fordert hier verbindliche und vor allem handhabbare Vorschriften, die bei psychischen Belastungen in der Arbeitswelt wirksame Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten vorsehen.



**Interviewserie**  
zu Vertrauensleuten, die schon seit vielen Jahren aktiv und mit viel Herzblut für die Gewerkschaft tätig sind.

**BRENNPUNKT:** Warum hast du dich entschlossen, Vertrauensfrau zu werden?

**Filomena Göhring:** Die Betriebsrätin Sünke Lepple war meine Vorgängerin als Vertrauensfrau und wurde damals in den Betriebsrat gewählt. Sie war es, die mich ansprach und sagte: „Du bist meine Nachfolgerin!“. Für mich war dann ziemlich schnell klar, dass ich das mache! Ich war bereits zu meiner Schulzeit als Schulsprecherin tätig, im Kindergarten und der Schule meiner Kinder war ich Elternbeirätin. In der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in Untertürkheim habe ich mich seit meinem Eintritt ins Unternehmen engagiert. Das Amt der Vertrauensfrau passte also wie die Faust aufs Auge zu mir (lacht). Ich möchte für die Kolleginnen und Kollegen

ein Sprachrohr sein. Ich möchte etwas bewegen!

**BRENNPUNKT:** Was sind deine Aufgaben bzw. wie verstehst du die Rolle als Vertrauensfrau? Welche Aspekte machen dein Amt aus?

**Filomena Göhring:** Ich übe mein Amt mit sehr viel Leidenschaft aus. Ohne die geht es nicht! Das Amt der Vertrauensfrau setzt außerdem ein hohes Maß an Organisation voraus und bedeutet vor allem auch viel Abstimmungsaufwand. Hauptsächlich geht es mir in meinem Amt aber darum, meine Kolleginnen und Kollegen bei Problemen, die ihren beruflichen wie auch privaten Alltag betreffen, zu unterstützen. Wenn Kolleginnen und Kollegen auf mich zu kommen, habe ich immer ein offenes Ohr für sie und versuche

ihnen durch das Nennen weiterer Anlaufstellen zu helfen. Ich persönlich sehe mich auch als Anlaufstelle für die ganze Abteilung. Es ist mir sehr wichtig, dass betriebliche Informationen direkt und zeitnah kommuniziert werden. Ich nehme daher an der wöchentlichen Betriebsrat-Reko, der BVL-Reko sowie der VKL-Reko teil und gebe die Infos auch aktiv an meinen Kollegenkreis weiter.

**BRENNPUNKT:** Was waren deine größten Erfolge als Vertrauensfrau?

**Filomena Göhring:** Ein großer Erfolg für uns in RD war es, als wir bewirken konnten, dass die ANÜs aus unserem Bereich übernommen wurden. Diese sind damals dann direkt in die IG-Metall eingetreten, was mich persönlich sehr gefreut hat. In gewerkschaftlicher Hinsicht fand ich die Errungenschaft mit dem T-ZUG genial. Dass wir das als Gewerkschaft durchgeboxt haben, das war gigantisch! Auch wenn ich selbst leider keinen Anspruch mehr auf die

acht T-ZUG-Tage habe, weil meine Kinder schon groß sind (lacht).

**BRENNPUNKT:** Was zeichnet eine gute Vertrauensperson aus?

**Filomena Göhring:** Ich denke, dass vor allem Motivation, Aufmerksamkeit und die Bereitschaft, etwas verändern zu wollen, einen guten Vertrauensmann, beziehungsweise eine gute Vertrauensfrau kennzeichnen. Man sollte ehrlich sein, zuhören können und den Kolleginnen und Kollegen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Außerdem gehört es zum A und O über ein hohes Durchsetzungsvermögen zu verfügen. Ich verstehe mich als Sprachrohr zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten und da muss man sich behaupten können. Während meiner Anfänge in Untertürkheim war ich in der Produktion und da weht eben ein anderer Wind. Das Amt der Vertrauensfrau ist eines, das man mit Leib und Seele ausüben muss.



Filomena Göhring ist seit 2007 Vertrauensfrau in RD im Bereich Entwicklung Leitungssatz; davor war sie bereits Mitglied in der JAV.  
.....

*Filomena Göhring*



Rund 2,3 Millionen Menschen sind Mitglied in der IG Metall. Sie sind Teil der Solidargemeinschaft, die nur deshalb gut funktioniert, weil sich ihr so viele Menschen angeschlossen haben und für die gleiche Überzeugung einstehen: Gemeinsam geht mehr! Eine Gewerkschaft ist kein abstraktes Konstrukt, weit entfernt vom alltäglichen Geschehen.

# sind IG Metall

## Vertrauensleute am Standort

**BRENNPUNKT:** Was hat dich dazu bewogen Vertrauensfrau zu werden und wie wichtig sind dir die Aufgaben?

**Jeanette Napieralla:** Seit ich denken kann, war mein Vater schon in der IG Metall als Vertrauensmann aktiv, daher kann man sagen, dass ich das schon in die Wiege gelegt bekommen habe. Außerdem konnte ich mich bereits in der Schulzeit für Tätigkeiten wie das Amt der Klassensprecherin und Schulsprecherin begeistern. Dort habe ich schon als Bindeglied zwischen Schülern und Lehrkräften gedient und setzte mich für meine Mitschüler und deren Interessen ein. Das ist im Grunde genommen die gleiche Arbeit, die ich bei der IG Metall leiste, denn ich vertrete Beschäftigte, wenn sie Hilfe oder Informationen benötigen. Ich sehe mich als eine Schnittstelle zwischen meinen Kolleginnen und Kollegen und dem Betriebsrat.

**BRENNPUNKT:** Mit welchen Herausforderungen hast du täglich zu tun?

**Jeanette Napieralla:** In manchen Berufen muss man etwas länger suchen, um eine Frau zu finden. Die Automobilbranche ist größtenteils eine Männerwelt, da fühlt

man sich anfangs etwas verloren. Das grundlegende Problem besteht darin, dass Frauen in einem „Männerberuf“ kaum ernst genommen werden. Eine Frau muss sich ihre Position im Team erstmal erarbeiten. Das ist gerade in der Anfangszeit ein ständiges Kräftemessen. Es ist wichtig sich selbst und die eigene Sicht der Dinge einzubringen. Auch die Art der Kommunikation in einer solchen Männerdomäne muss man als Frau erst einmal verstehen können, um dort auch zu bestehen.

**BRENNPUNKT:** Wie verstehst du die Rolle als Vertrauensfrau und was waren deine größten Erfolge?

**Jeanette Napieralla:** Der soziale Aspekt in der Rolle als Vertrauensfrau ist für mich entscheidend. Wir vertreten die Interessen von unseren Kolleginnen und Kollegen und kämpfen somit unter anderem für gutes Entgelt, mehr Urlaubstage, Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Diese Erfolge kommen nicht von ungefähr und besonders bei guten Strukturen und funktionierenden Vertrauenskörpern hat man größere Chancen etwas zu bewirken. Jeder Tarifierfolg ist somit auch unser Erfolg.

Bislang sind aus meiner Sicht der „T-ZUG“ und die „Zukunftssicherung 2030“, also der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis 2030, die größten Erfolge. Es ist schon viel Wert, dass kein Beschäftigter und keine Beschäftigte Angst haben muss, die eigene Stelle zu verlieren.

Nah dran und kompetent  
Vertrauensleute in der IG Metall



Jeanette  
Napieralla

Jeanette Napieralla ist seit  
24 Jahren Vertrauensfrau  
.....



50 Jahre im Betrieb – das schaffen nicht viele. Gerhard Gruber (TF/PW4) ist einer von ihnen. Mit seiner Ehefrau Andrea freute er sich über einen Rückblick auf die Highlights aus fünf Jahrzehnten, der ihnen bei der Jubiläumsfeier am 8. November im Mercedes Event Center gemeinsam vom Unternehmen und Betriebsrat präsentiert wurde.



# 50 Jahre DAIMLER & 50 Jahre IG METALL

Mit 15 Jahren begann Gerhard Gruber (TF/PW4) seine Ausbildung zum Feinblechner hier beim Daimler in Sindelfingen. Jetzt mit 65 Jahren ist es Zeit für ein Leben ohne Schichtarbeit. „Das wird jetzt schon eine Umstellung. 44 Jahre lang habe ich im Presswerk in der Wechselschicht gearbeitet. Und je länger man das macht, desto mehr setzt einem das auch zu. Wobei ich mir sicher bin, dass ich in einem Montagebereich wahrscheinlich nicht die 50 Dienstjahre geschafft hätte.“

Dort gibt es Stationen, die einen körperlich noch viel mehr beanspruchen. Von daher ist es klasse für die Kolleginnen und Kollegen, die im Schichtbetrieb sind, dass es seit diesem Jahr den T-ZUG gibt. Ein paar freie Tage mehr im Jahr sind zum Erholen wirklich Gold wert.“

Er selbst findet schon seit Jahren Entspannung in der Holzschnitzerei, besuchte im Urlaub mehrtägige Schnitzkurse bei Profis und richtete sich eine eigene Werkstatt im Keller ein. Jetzt im Ruhestand kann er sich seinem Hobby auch unter der Woche widmen. „Mit der Schichtarbeit ging das eher nur am Wochenende. Und natürlich freue ich mich darauf mehr Zeit mit meiner lieben Frau zu verbringen!“

## Prominenz im Werk

Die Jubiläumsfeier am 8. November im Mercedes Event Center hat viele Erinnerungen geweckt. Gerne erinnert sich Gerhard Gruber zum Beispiel an seine Anfangszeit in der Lehrwerkstatt zurück: „Die Lehrwerkstatt war damals noch mitten im Werk. Sie reichte über den heutigen Bau 24 und die Gebäude links und rechts davon. Ich werde nie vergessen, wie Udo Jürgens damals Anfang 1970 seinen Pullmann bzw. die 250-PS-Sportversion mit kurzem Radstand,



bei uns in der LEA abgeholt hat. Alle Auszubildenden wurden für den Abholtermin zusammengerufen. Ich muss schon sagen: Als 15-Jähriger ist man da tief beeindruckt – von Udo Jürgens und von dem Auto! Mehr ging damals nicht: 6,3 Liter Hubraum und 250 PS. Das war das Non-Plus-Ultra.“

## Mehr Selbstständigkeit dank Gruppenarbeit

Was sich seit den 1970ern neben den Fahrzeugen auch maßgeblich verändert hat, ist der Umgangston: „Der Meister hatte früher eine völlig andere Stellung. Er gab ganz klar die Richtung an. Zart besaitet durfte man da nicht unbedingt sein. Es ging schon ziemlich schroff zu. Als normaler Mitarbeiter hatte man einfach zu spüren. Ich fand es total klasse, als dann die Gruppenarbeit Mitte der 90er eingeführt wurde. Ich ließ mich in meiner Gruppe zum Gruppensprecher ausbilden, besuchte die entsprechenden Seminare und wollte danach immer gleich Alles in meiner Gruppe umsetzen. Mein Meister und die meisten anderen Vorgesetzten waren von dieser neuen Arbeitsorganisation nicht begeistert – da wurde ihnen zu viel „reingepuscht“. Aber der Betriebsrat stand hinter uns Beschäftigten und machte deutlich, dass das jetzt die Art ist, wie gearbeitet wird. Für uns Beschäftigte



brachte die Gruppenarbeit eine neue Form von Selbstständigkeit. Wir waren ab da tatsächlich mitverantwortlich für das Produkt! Das hat uns sehr angespornt. Gleichzeitig musste man sich aber auch behaupten. Aber ich hatte zu dem Zeitpunkt schon viel Erfahrung im Werk gesammelt und war auch in einem Alter, in dem ich mir nicht mehr Alles gefallen ließ und zu meiner Position stand.“

### ***Solidarität endet nicht mit der Rente***

Insgesamt verbindet der Hobby-Schnitzer viel Gutes mit dem Daimler. „Ich war immer stolz darauf hier arbeiten zu dürfen. Und so wie ich zum Daimler gestanden bin, stand und stehe ich auch zur IG Metall! Ich weiß zu schätzen, was die Gewerkschaft Alles für uns erkämpft hat. Wir haben immer gutes Geld verdient und konnten uns auch in schwierigen Zeiten darauf verlassen, dass unsere Arbeitsplätze abgesichert sind. Ich bin jetzt im Ruhestand. Aber den Kolleginnen und Kollegen stehen mit MOVE und der Transformation raue Zeiten bevor. Ich habe in 50 Jahren viel miterlebt und kann nur sagen – gerade dann, wenn es hart wird, kommt es auf die Solidargemeinschaft an. Und für mich hört Solidarität nicht mit der Rente auf.“



**Einfach genial** | Über 40 Jahre Betriebszugehörigkeit konnten sich auch drei IG Metall-Betriebsräte freuen: der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı (Mitte), der Personalausschussvorsitzende und KOA-Vorsitzende Technologiefabrik Stefan Heinzl (2.v.r.) und der KOA-Vorsitzende Montage E-Klasse Suayip Yilmaz (2.v.l.).

Das Kommunikationsteam des Betriebsrats am Standort Sindelfingen (v.l.n.r.: Edgar Joerg, Katrin Dannenmann, Sandra Gottschling, Kerstin Siegel) würdigte die Herzblut-IG Metaller im Rahmen einer Feier, zu der die drei Jubilare gemeinsam eingeladen hatten. Dass sie zusammen nicht nur auf 120 Jahre „beim Daimler“ zurückblicken, sondern auch auf 120 Jahre IG Metall-Mitgliedschaft, muss eigentlich nicht erwähnt werden.



# 100km in 24h! GESCHAFFT!

1.388 Teilnehmer stellten sich am 14./15. September 2019 der Herausforderung beim MegaMarsch in Stuttgart 100 Kilometer in 24 Stunden zu Fuß zu bewältigen. Sechs davon hatten die Tickets für das Event bei unserem BRENNPUNKT-Gewinnspiel (Ausgabe Nr. 175) gewonnen. Am Ende erreichten rund 500 Teilnehmer das Ziel – mit dabei auch zwei unserer Gewinner. Alle sechs sind über sich hinausgewachsen und haben eine Erfahrung fürs Leben gemacht. Ihre Bilder sprechen für sich – und wir von der BRENNPUNKT-Redaktion ziehen unseren Hut vor der Leistung eines jeden Einzelnen.

## Unsere Gewinner motiviert am Start (v.l.n.r.)

Um 16:00 Uhr ging es an der Mercedes-Benz Arena los. Yüksel Erdogan (TF/BMAB), seine Ehefrau Nicole Bounin-Erdogan, Sammy Zinser (TF/AFK) mit Ehefrau Andrea sowie Nicole Rösch (MBD/VDS) und ihre Freundin Daniela Hamm waren aufgeregt, aber freuten sich auch auf die neue Herausforderung. Lange Wanderungen machen alle gerne. Nicole und ihre Freundin haben 2018 schon einen 50km-Marsch geschafft. Doch 100km waren für alle neu. Im Vorfeld tauschten sie sich in ihrer eigenen WhatsApp-Gruppe aus – was muss in den Rucksack rein, wie versorgt man Blasen an den Füßen am effektivsten, was ist die beste Strategie um Durchzuhalten – und unterstützten sich auch unterwegs gegenseitig.





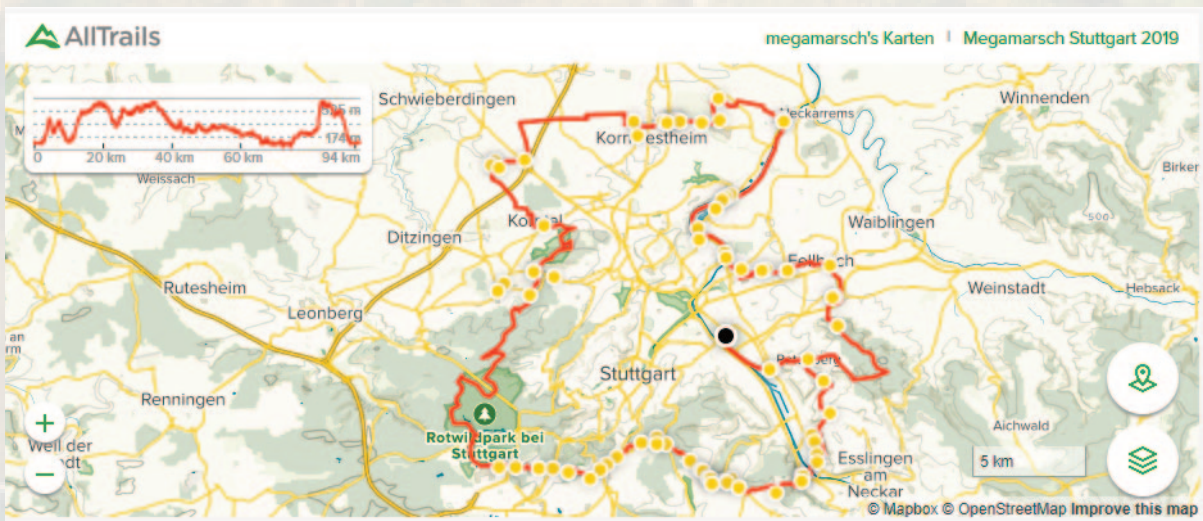


## Morgendämmerung

„Ich habe die Ruhe in der Nacht genossen. Momente, wie diese, wenn es dann langsam hell wird und man sich über die Sonne freut, entschädigen für die anstrengende Wanderung durch die kalte und dunkle Nacht“, sagt Sammy.

## Short Facts

Datum: 14.09.2019  
 Strecke: 100 km  
 Gesamtzeit: 24 Std.  
 Start/Ziel:  
 Mercedes-Benz Museum  
 Startzeit: ab 12:00 Uhr



## Vielversprechender Start

Bei bestem Wetter ging es durch Weinberge und am Neckar entlang.



## Medaille für alle 100km-Finisher

Zusätzlich gab es Urkunden, für alle, die 40, 60, 80 oder 100km hinter sich gebracht haben.



## Sonne als Dopingmittel – Sonnenaufgang nach rund 15 Stunden Marsch

Nach der langen Nacht und über 70 Kilometern in den Beinen bist du so platt und müde. Und dann spürst du die Sonnenstrahlen auf deiner Haut und bist plötzlich hellwach, voller Power und super motiviert, den Rest der Strecke auch noch zu schaffen. Das ist ein unglaublicher Adrenalinschub“, erzählt Yüksel freudig.



## Besonders fies – Aufstieg bei Kilometer 85

Die Stuttgarter MegaMarsch-Strecke war mit 100km nicht nur lang, sondern hatte insgesamt ein sehr anspruchsvolles Höhenprofil.



## Ein Muss – die Stirneuchte

In der Nacht durch den Wald zu marschieren, ist nicht jedermanns Sache.

Nicoles Gruppe – sie war mit Dani und vier weiteren Freundinnen unterwegs – entschied bei Kilometer 35 auszusteigen; an einem Parkplatz, wo sie gut abgeholt werden konnten. Konditionell wäre es bei Nicole zwar noch gegangen. Aber der nächste geeignete Abholort lag weitere 15km vor ihr. „Und weitere drei bis vier Stunden alleine und erschöpft durch die Dunkelheit zu laufen, war mir zu unsicher. Ich finde, was die Frage angeht, „Wie komme ich jetzt hier weg?“, wenn man den Marsch vorzeitig beenden will, sollten sich die Organisatoren etwas für die Zukunft überlegen. Dieses Mal stand man auf jeden Fall etwas alleine mit dem Problem da.“

Ähnlich war es bei Yüksels Frau Nicole. Sie hörte an der Verpflegungsstation bei Kilometer 20, am Fernsehturm, auf. Zum einen weil ihr Kreislauf den hohen Temperaturen und dem wenigen Trinken Tribut zahlen musste, zum anderen weil es ein guter Abholort war.

## Fußpflege am Wegesrand

„Blasenpflaster sind irgendwann mal das Wichtigste! Die Kondition ist bei geübten Wanderern nicht das Problem. Die Müdigkeit in der Nacht zu überwinden, die Blasen an den Füßen zu verdrängen und Gelenk- und Rückenschmerzen, das sind die drei größten Herausforderungen“, erzählen Yüksel und Sammy. Bei Sammys Frau Andrea haben die Schmerzen der mehrere Zentimeter großen Blase auf dem Fußballen bei Kilometer 75 überhandgenommen. Es ging leider nicht mehr - sie musste aufhören.



## Nichts ging mehr!

Nach dem Foto im Ziel ging bei Sammy nichts mehr. „Ich habe mich hingelegt und konnte einfach nicht mehr aufstehen. Meine Füße haben sich erst nach vielen Tagen von den Blasen und Strapazen erholt. Und die zwei Urlaubstage, die ich vorsorglich nach dem Marsch eingeplant hatte, waren absolut notwendig, um wieder halbwegs in die Spur zu kommen.“



## Motivation am Wegesrand



## Geschafft und geschafft

Yueksel und Sammy sagen beide: „Durchhalten ist auch Kopfsache. Der Wille ist das A und O: Wir hatten keinen Gedanken daran verschwendet, irgendwann aufzuhören. Der einzige Gedanke galt dem WANN man im Ziel ankommt.“



**Respekt!** Der BRENNPUNKT gratuliert unseren TeilnehmerInnen zu dieser großen Leistung und den erfolgreichen Kampf gegen den inneren Schweinehund. Wir werden auch 2020 versuchen, wieder „leidensfähige Kolleginnen und Kollegen“ zu finden, die sich dieser Herausforderung stellen werden. Der Stuttgarter Megamarsch 2020 findet am 12.9.2020 statt.





# Gewerkschaftstag 2019

Vom 6. bis 12. Oktober 2019 fand der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall in Nürnberg unter dem Motto „Miteinander für Morgen – solidarisch und gerecht!“ statt. Knapp 500 Delegierte aus ganz Deutschland haben über den Kurs der Gewerkschaft für die nächsten vier Jahre – teils leidenschaftlich - diskutiert und abgestimmt. Rund 800 Anträge wurden entschieden. Im Mittelpunkt stand die Frage nach den Folgen der Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende auf die Arbeitswelt. Die Leitlinien dafür sind klar: Der Wandel muss sozial, ökologisch und demokratisch vonstattengehen.

## *Gut aufgestellt für die Zukunft*

Die IG Metall ist entschlossen, die Arbeitswelt von morgen zu gestalten und geht gut gerüstet und aufgestellt in die nächsten vier Jahre. Die Führungsspitze wurde von den Delegierten im Amt bestätigt. Die Delegierten haben Jörg Hofmann zum Ersten Vorsitzenden und Christiane Benner zur Zweiten Vorsitzenden wiedergewählt. Bestätigt wurden auch Jürgen Kerner als Hauptkassierer und Irene Schulz, Ralf Kutzner, Wolfgang Lemb und Hans-Jürgen Urban als geschäftsführende Vorstandsmitglieder. Neben den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern wählten die Delegierten auch die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder. Für den Bezirk Baden-Württemberg sind dies Nadine Boguslawski, Ergun Lümalı, Sabine Pflighar, Rolf Ebe und Rolf Klotz.

## *Der Blick nach vorne - Zukunftsreferat*

Die IG Metall ist überzeugt: Die Transformation lässt sich so gestalten, dass alle Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Lebenswelten auch in einer sich verändernden Arbeitswelt an guter Erwerbsarbeit teilhaben können – mit einer guten sozialen Absicherung und Möglichkeiten zur Entwicklung. Sozial, ökologisch, demokratisch, so umreißt der Erste Vorsit-

zende Jörg Hofmann den künftigen Kurs der IG Metall in seinem Zukunftsreferat. Der Markt wird es nicht richten. Das ist die Botschaft auf dem Gewerkschaftstag. Die Transformation in eine digitale und CO<sub>2</sub>-freie Wirtschaft sei ebenso unumgänglich wie beispiellos. „Der Sozialstaat muss Verantwortung übernehmen, zum Beispiel für Bildung und Qualifizierung. In der Transformation brauchen die Beschäftigten belastbare Brücken in die Arbeitswelt von morgen.“ forderte Hofmann. Die IG Metall hat dazu die Idee eines Transformationskurzarbeitergelds entwickelt. Zur Gerechtigkeitsfrage Nummer eins machte Hofmann in seinem Zukunftsreferat das Thema Tarifbindung. „Um die Zukunft der Arbeit zu gestalten, brauchen wir Tarifbindung. Sie entscheidet darüber, ob und was wir gestalten können im Betrieb oder in der Politik.“ Übrigens: Auch Bundeskanzlerin Angela Merkel hat bei ihrem Besuch des Gewerkschaftstages auf die Bedeutung der Tarifbindung für den Sozialstaat hingewiesen und ihre Unterstützung zugesagt.

## *Das bewegte die Delegierten*

Die Debatten haben gezeigt: Auch künftig soll Politik nicht nur für Stammebeschäftigten gemacht werden, sondern weiterhin auch für prekär beschäftigte Kolleginnen und Kollegen. Es gilt Antworten auf die Herausforderungen der Zukunft der Arbeit zu finden und mit diesen

Antworten Beschäftigung zu sichern und die Digitalisierung so zu gestalten, dass die Beschäftigten nicht unter die Räder kommen.

Es wurden u. a. Debatten über Werkverträge und die Arbeitszeit geführt. Zudem hat sich der Gewerkschaftstag für einen Neuaufbau der Alterssicherung und einen grundlegenden Kurswechsel in der Rentenpolitik ausgesprochen. Nicht zuletzt setzten die Delegierten ein Zeichen gegen Hass und Hetze. Die IG Metall steht mit ihren Werten für eine solidarische, offene, tolerante und vielfältige Gesellschaft. Dies machte der Gewerkschaftstag deutlich.

Als Fazit zum Abschluss fasste die zweite Vorsitzende, Christiane Benner zusammen: „Ob in den Betrieben oder in der Politik: Die Arbeit wird uns ganz sicher nicht ausgehen. Wir liegen mit unserem Thema, der großen Transformation von Arbeit, Gesellschaft und Umwelt, genau richtig.“ Die IG Metall will die Transformation mitgestalten — und dabei den Fokus immer auf die Interessen der Beschäftigten legen. Um das bestmöglich tun zu können, ist die Verankerung in den Betrieben entscheidend.

Deshalb:  
***Mitglied werden und werben!***



Die Delegierten der Daimler AG auf dem Gewerkschaftstag 2019 der IG Metall in Nürnberg.



**Ismail Özkan**  
Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen.

„Der Gewerkschaftstag 2019 war für mich ein Stück Geschichte. Zum einen rückblickend: Ich hatte die Möglichkeit ehemalige Vorsitzenden der IG Metall, sowie unsere Arbeitswelt prägende Persönlichkeiten wie Franz Steinkühler oder Prof. Dr. Kittner kennenzulernen. Und in die Zukunft schauend: Mit wichtigen Beschlüssen, die sowohl die IG Metall Jugend als auch unsere gesamte Organisation und Arbeitswelt prägen werden.“



**Erwin Unger**  
Leiter des Vertrauenskörpers am Standort Sindelfingen

Beim 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag konnten viele wichtige Anträge für die Zukunft beschlossen werden. Klare Botschaften, eine große öffentliche Aufmerksamkeit und gute Stimmung bei Delegierten und Gästen - trotz des hohen Arbeitspensums - ergaben ein rundes Gesamtbild und am Ende stand ein Kompass für die kommenden Jahre. Wir werden die Herausforderungen gemeinsam und entschlossen angehen. Dafür müssen wir in den Betrieben noch stärker werden. Eines der Zukunftsprojekte welches mit dem Manifest ‚Stark im Betrieb‘ auf dem Gewerkschaftstag verabschiedet wurde.



**Stefan Heinzl**  
Vorsitzender des Personalausschusses am Standort Sindelfingen

Als erstmaliger Teilnehmer hat mich der Gewerkschaftstag zutiefst beeindruckt. Manchmal ging es vielleicht hoch her, aber am Ende wusste man: Es hat sich gelohnt. Die IG Metall ist gut gerüstet für die Zukunft. Wir werden uns den Fragen der Transformation stellen und sind entschlossen, die Arbeitswelt von morgen zu gestalten. Der Gewerkschaftstag hat deutlich gezeigt: Wir machen Zukunft selbstbewusst, kämpferisch und zuversichtlich.“



**Ergun Lümalı**  
Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen und stellv. GBR-Vorsitzender

Ich freue mich sehr über das erneute Vertrauen, dass mir mit der Wiederwahl in den Vorstand der IG Metall entgegengebracht wurde. Wir stehen vor der größten Transformation der Automobilbranche. Diesen Wandel gilt es im Sinne der Beschäftigten und vor allem mit ihnen gemeinsam zu gestalten. Dafür setze ich mich ein.

**JAV-Kontakt**  
Tel. 83247



# Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)

Der Bundestag hat am 24.10.2019 den Gesetzesentwurf zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) beschlossen. Der Novellierungsprozess des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ist damit vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesrats beendet. Die Änderungen im BBiG werden am 1.1.2020 in Kraft treten. Hier eine erste Bewertung zu den Änderungen im BBiG machen von uns für euch:



**Ismail Özkan**  
Vorsitzender der JAV am Standort Sindelfingen und stellvertretender Vorsitzender der GJAV der Daimler AG

*„Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) konnten wir einen ersten Schritt in Richtung moderne Berufsausbildung machen. Leider können wir nicht jedes Thema mit einem „Daumen hoch“ bewerten. Wir dürfen jetzt nicht lockerlassen und müssen in der Tarifrunde nächstes Jahr an unseren Jugendforderungen festhalten und gemeinsam dafür kämpfen, dass u.a. unsere Dual-Studierenden endlich in den Manteltarifvertrag Ausbildung integriert werden!“*

THEMA	ÄNDERUNGEN	BEWERTUNG
<b>Mindestausbildungsvergütung</b>	Es wurde eine Mindestausbildungsvergütung beschlossen, die im Jahr 2020 im ersten Ausbildungsjahr (A1) 515 € beträgt und bis zum Jahr 2023 auf 620 € im 1. AJ angehoben wird.	
<b>Freistellung vor Prüfung</b>	Es besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen freien Tag vor der Abschlussprüfung.	
<b>Lehr- und Lernmittelfreiheit</b>	Ab sofort sollen die Kosten für Fachliteratur für die betriebliche Ausbildung vom Ausbilder getragen werden.	
<b>Freistellung nach der Berufsschule</b>	Die Regelung zur Freistellung nach dem Besuch der Berufsschule für minderjährige Auszubildende nach Jugendschutzgesetz wird nun auf alle Auszubildende ausgeweitet.	
<b>Sicherung 3-jährige Ausbildung</b>	Die vorgesehene Möglichkeit der freiwilligen Verkürzung der Ausbildung nach Bestehen der Abschlussprüfung Teil I ist nicht mehr Teil des novellierten BBiGs. Das keine weiteren Maßnahmen zur Sicherung der 3-jährigen Ausbildung getroffen werden, ist jedoch unbefriedigend.	
<b>Fahrtkosten</b>	Kostenübernahmen der Fahrtkosten sind nicht vorgesehen.	
<b>Übernahme</b>	Die geforderte 3-monatige Ankündigungsfrist bei Nicht-Übernahme findet sich nicht im novellierten BBiG wieder, ebenso wenig wie eine generelle Regelung zur Übernahme.	
<b>Dual Studierende</b>	Die Gleichstellung von Dual-Studierenden und Auszubildenden wurde verweigert.	



# Jugendaktionstag in Karlsruhe

Am 26. Oktober 2019 traf sich die IG Metall Jugend Baden-Württemberg in der Schwarzwaldhalle in Karlsruhe zum Jugendaktionstag. Unter dem Motto „Das Beste für alle!“ ging es darum, ein Zeichen für den neuen Manteltarifvertrag – Ausbildung zu setzen. Dieser soll in der Tarifrunde 2020 erneuert und verbessert werden.

Die IG Metall Jugend fordert eine deutliche Verbesserung bei der Qualität des Dualen Studiums und den Arbeitsbedingungen junger Beschäftigter. Eines der wichtigsten und zentralsten Ziele ist es, die dual Studierenden in den Geltungsbereich des Tarifvertrags aufzunehmen. Aus ganz Baden-Württemberg kamen mehrere Hunderte Auszubildende und dual Studierende, um am Jugendaktionstag in Karlsruhe dabei zu sein. Es wurden speziell für diesen Tag Busse organisiert, um viele junge Menschen zu erreichen und ihnen eine Teilnahme zu ermöglichen.

Unter den Rednern waren unter anderem IG Metall Bezirksjugendsekretär Baden-

Württemberg Christian Herbon und IG Metall Bezirksleiter Baden-Württemberg Roman Zitzelsberger. Natürlich durfte auch ein breites musikalisches Angebot nicht fehlen.

**Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg:** „Die duale Ausbildung ist nach wie vor das Erfolgsmodell zur Gewinnung von Fachkräften. Deshalb ist es nicht nachzuvollziehen, warum für dual Studierende in den meisten Betrieben keine Tarifbindung gilt und deshalb ist es richtig und notwendig, dass sich die Jugend für einen neuen Manteltarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie einsetzt, der auch für dual Studierende gilt.“

Zudem, so Zitzelsberger weiter, müssten die Ausbildungsinhalte im Zuge der Modernisierung an neue Herausforderungen wie beispielsweise Digitalisierung und Industrie 4.0 angepasst werden. Denn: „Nur mit einer guten Ausbildung 4.0 und tarifvertraglichen Regeln für dual Studierende wird es eine gute Industrie 4.0 geben.“





# ECHO

## DAIMLER FEEDBACKAPP

*Innerhalb von Sekunden mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch kommen.*

**ECHO** ist eine App für freiwilliges und spontanes Feedback innerhalb von Sekunden zwischen Kolleginnen und Kollegen im gesamten Unternehmen. Das Ziel der App ist es, eine positive Feedbackkultur anzuregen, welche die persönliche Entwicklung jedes Beschäftigten unterstützt. Die App fördert den Austausch von Feedback, da sie spielerisch die Hürden zum Feedback-Geben umgeht und den spontanen und direkten Austausch unterstützt. In der **ECHO**-App kann

aber nicht nur Feedback gegeben und erhalten werden, sondern auch Feedback angefragt werden.

### Wie kann ECHO helfen?

Beispiel: Du fühlst dich vor einem großen Publikum wiederholt nicht sicher, um offen und ehrlich nach Feedback zu fragen?

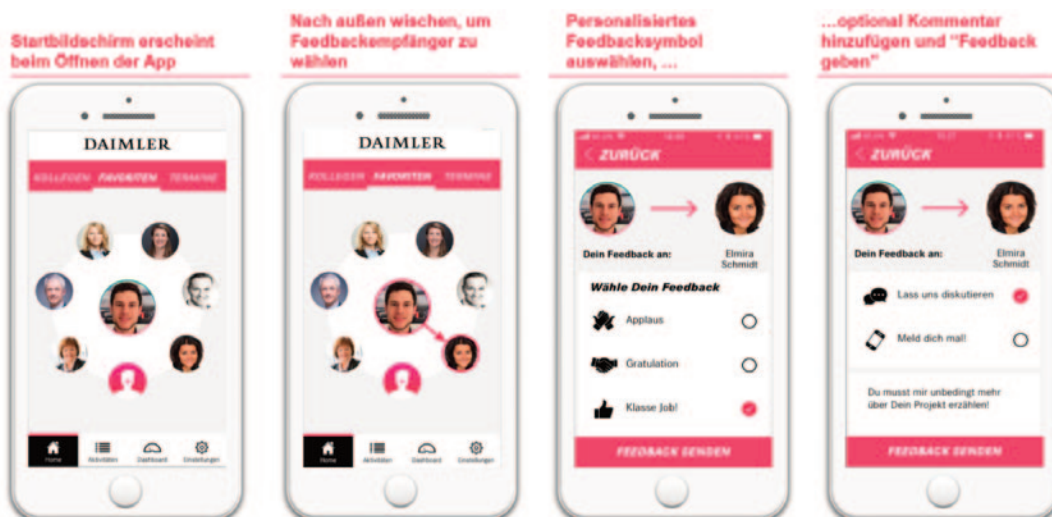
Direkt nach der Präsentation kannst du Echo nutzen um Feedback Anfragen an verschiedene Kollegen zu schick-

ken, die bei deiner Präsentation anwesend waren. In der Kommentarfunktion kannst du spezifische Informationen nachfragen, wie z.B. Struktur, Geschwindigkeit oder Gestik. Deine Kollegen können dir ganz einfach spontanes Feedback geben.

### Spendenprojekte mit ECHO unterstützen

Sammele Coins, indem du Feedback gibst oder erhältst und spende diese anschließend an Hilfsprojekte. Pro

Quartal werden je drei Projekte unterstützt. Unter dem Reiter Spenden können die Details und Bilder zu den einzelnen Spendenprojekten aufgerufen werden und die Coins direkt gespendet werden. Dies ist neben ProCent eine Initiative von Daimler WeCare.





## Gefällt-mir

- Leute aus deinem direkten Umfeld werden automatisch angezeigt, so dass man nach einem Meeting nicht erst nach den Personen suchen muss
- Feedbackpartner kann man aber auch einfach per QR-Code finden
- Förderung sozialer Projekte über die Spendenfunktion
- Push-Nachrichten zeigen dir sofort, wenn du ein Feedback erhalten hast oder jemand von dir Feedback einfordert
- Insgesamt sehr übersichtlich und intuitiv gestaltet

## Verbesserungsfähig

- Die vorgegebenen Feedback-Kategorien sind alle positiv behaftet (z. B. „guter Beitrag“, „Super Zusammenarbeit“, „Wow, übelst schnell“). Es muss aber auch möglich sein konstruktiv bzw. kritisch Feedback geben zu können. Eine zusätzliche Kategorie, die neutral gehalten ist (beispielsweise: Mein Feedback an Dich), wäre für diesen Zweck sinnvoll.

### Sandy´s Fazit:



4,5 von 5 Sterne für **ECHO**

So installierst du die **ECHO**-App auf deinem mobilen Endgerät:

### Option 1 Geschäftliches Smartphone



Du kannst die **ECHO**-App direkt in Apps@ Work über die Suche von „mywork“ herunterladen und loslegen.

1. Apps@Work öffnen
2. Suche nach „**ECHO**“
3. **ECHO**-App herunterladen und loslegen

### Option 2 Privates Smartphone

Du kannst die **ECHO**-App auf deinem privaten Smartphone (iOS oder Android) installieren, wenn du kein Diensthandy besitzt. Hierzu musst du eine persönliche „@daimler.com“ E-Mail-Adresse besitzen.

1. Rufe die Startseite des Social Intranet auf
2. Scrolle nach unten bis „App Station“ und klicke „Zur App Station“
3. Gib „itshop“ im Suchfeld ein
4. Klicke auf „IT Shop“, Seite öffnet sich
5. Suche im IT Shop nach „UoD“ und bestelle den Service „UoD für private Mobilgeräte“
6. Folge der Anleitung in der Aktivierungsmail, um die App Mobile@Work zu installieren und dein Smartphone zu registrieren
7. Du kannst die **ECHO**-App nun in Apps@ Work herunterladen: Suche in Apps@Work nach „**ECHO**“
8. **ECHO**-App herunterladen und loslegen

### Option 3 Ohne persönliche „@daimler.com“ E-Mail-Adresse

1. Öffne auf deinem Smartphone im Browser den Link: d.ai/econnect
2. Logge dich mit deinem Intranet-Benutzernamen und -Passwort ein
3. Drücke auf den Button „Gerät registrieren“ und folge den weiteren Anweisungen
4. Bei der Installation der App Mobile@Work wird auch Apps@Work installiert
5. Du kannst die **ECHO**-App nun in Apps@Work herunterladen: Suche in Apps@Work nach „**ECHO**“
6. **ECHO**-App herunterladen und loslegen

Danke für Eure Unterstützung auch in 2019



## Ihr schenkt Lächeln, Chancen, Zukunft

Eine Spende ist wie eine Saat. Wer etwas gibt, wird noch viel mehr ernten. Unter diesem Motto steht auch die von Gesamtbetriebsrat und Daimler gemeinsam ins Leben gerufene Initiative ProCent. Ein kleiner Cent-Beitrag, der in den vergangenen acht Jahren bereits vieles wachsen ließ.

In diesem Jahr konnten 35 von der Sindelfinger Belegschaft eingereichte Projekte dank einer Spendensumme von 178.230 Euro verwirklicht werden. 30 davon waren regionale Projekte und fünf überregionale beziehungsweise internationale Projekte.

Ganz im Sinne unseres Mottos „Kleiner Beitrag – große Wirkung“ zeigte unsere diesjährige Büchersammelaktion, dass es bei ProCent nicht nur auf eine finanzielle Unterstützung ankommt. So wurden im Zuge der Nachhaltigkeitstage über 2700 Bücher von den Beschäftigten gespendet, die jetzt am Bildungs- und Beratungszentrum Gröninger Weg in Bietigheim-Bissingen neuen Leserinnen und Lesern Freude bereiten.

Unser Dank gilt allen Beschäftigten, die durch ihre monatlichen Cent-Beträge die Initiative unterstützen, aber vor allem den fleißigen Projekteinreichenden, die eine Förderung überhaupt erst ermöglichen. Die ProCent-Koordinatoren freuen sich auf zahlreiche weitere Anträge in 2020.

ProCent  
Wir bewegen was:  
Kleiner Beitrag - große Wirkung

# DAS WAR 2019

### Universitätsklinikum Tübingen Autoinflammation Reference Center Tübingen (arcT)

#### Hakan Yildirim

Projekteinreicher und Beschäftigter im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen, der selbst familiär betroffen ist.

ProCent unterstützte mit 10.000€ die arcT-mobile App, die es Patienten ermöglicht in engem Kontakt mit den Experten des Autoinflammation Reference Center in Tübingen (arcT) zu stehen –auch bei großer Distanz zwischen Wohnort und Zentrum.

Autoinflammatorische Erkrankungen sind eine heterogene Gruppe von meist genetisch bedingten Störungen.

*Dank ProCent kann diese App entwickelt werden, somit können die Patienten deutlich flexibler agieren. Wir versprechen uns von der App, dass sowohl Ambulanzbesuche als auch stationäre Aufnahmen seltener notwendig werden. Ein deutliches Plus an Lebensqualität. Ich kann wirklich nur an alle Beschäftigten appellieren: Macht mit bei ProCent und ermöglicht solche tollen Projekte!*



Projekteinreicher Hakan Yildirim (2.v.r.), Katrin Dannemann, Sprecherin des Betriebsrats des Mercedes-Benz Standorts Sindelfingen (2.v.l.), Lisa Kappler, Leiterin der Standortkommunikation im Werk Sindelfingen (l.) bei der Übergabe des Schecks an Prof. Dr. med. Jasmin Kümmerle-Deschner (r.).

## TÜBINGEN

## Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum Gröninger Weg Bietigheim-Bissingen



Die Schülerinnen und Schüler des Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum Gröninger Weg in Bietigheim-Bissingen nehmen die gespendeten Bücher in Empfang.

2.700 Bücher für den weiteren Ausbau einer mobilen Schulbücherei am Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum Gröninger Weg in Bietigheim-Bissingen.

**Anna Franziska Feyrer,**  
Lehrerin am Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum Gröninger Weg.

*„Mit dieser Bücherspende können wir das Angebot an Lesestoff für unsere Kinder und Jugendlichen deutlich vergrößern. Unsere mobile Bücherei ist gewachsen – dank der ProCent-Aktion und der Unterstützung durch die Beschäftigten von Daimler in Sindelfingen.“*

## SINDELFINGEN/BIETIGHEIM-BISSINGEN

### TÜBINGEN



5.500 €



Neue Konferenztische in der Geschäftsstelle der Elterninitiative Herzkranker Kinder e.V. Tübingen



Zwei neue PCs für das Team von EIHKE

### Elterninitiative Herzkranker Kinder e.V. Tübingen Bissingen

5.500€ für den Neuaufbau der Geschäftsstelle der Elterninitiative Herzkranker Kinder e.V. Tübingen (kurz EIHKE). Die neue Geschäftsstelle konnte dank der ProCent-Spende mit PCs, Monitoren, Schreib- und Konferenztischen ausgestattet werden.

Etwa jedes 100. Kind in Deutschland wird mit einem Herzfehler geboren, das sind ca. 7.000 Kinder pro Jahr. Die Elterninitiative Herzkranker Kinder in Tübingen – kurz EIHKE e. V. – ist ein regionaler Selbsthilfverein von Familien mit herzkranken Kindern.

**Anneliese Andler**

Geschäftsführerin der Elterninitiative Herzkranker Kinder e.V. Tübingen.

*Dank der Spende von ProCent konnten wir aus unserem privaten Haushalt in neue Büroräume umziehen. In den neuen Räumlichkeiten ist es uns nun möglich, verschiedene Aktivitäten wie Treffen für Betroffene, Gesprächs- und Themenabende oder Bastelaktionen bei denen sich Betroffene und/oder Eltern austauschen können, anzubieten. Wir haben uns sehr gefreut, dass wir bei diesem neuen Schritt in eine bessere Qualität der Elternarbeit von ProCent finanziell unterstützt wurden. Wir fühlen uns sehr wohl in den neuen Räumlichkeiten und danken allen Spendern.*

**Reichen auch Sie ➔ ein Projekt zur Förderung ein! Die ProCent-Koordinatoren am Standort Sindelfingen unterstützen gerne:**

Weitere geförderte Projekte im Social Intranet @procent sindelfingen

### ProCent-Koordinatoren des Betriebsrats

Michael Schweinfurth  
Sünke Lepple  
Andrea Herty



90-82343  
90-41115  
90-2205

## BÖBLINGEN

### Verein der Palliative-Care-Teams im Kreis Böblingen



Martina Steinbrenner (2.v.l.) und ihr Team mit den neuen Laptops, die durch ProCent finanziert werden konnten.

8.000€ für Laptops mit Spezialsoftware für das wachsende Team des Vereins der Palliative-Care-Teams im Kreis Böblingen.

Die Aktion ProCent hat im Jahr 2015 maßgeblich dazu beigetragen, dass das 1. Kinder-Palliative-Care-Team am Olgäle Stuttgart seine Arbeit aufnehmen konnte. Anfangs rechnete man mit circa 50 Kindern pro Jahr, die es galt auf ihrem letzten Weg zu versorgen und zu begleiten. Dies stellte sich jedoch als eine viel zu niedrige Schätzung heraus. Bereits im ersten Jahr verdoppelte sich die Anzahl der sterbenskranken Kinder, was dazu führte, dass das Kinder-Palliativ-Care-Team massiv gewachsen ist. Für all diese neu hinzugekommenen Mitarbeiter wurden daher Laptops benötigt, die dank der großzügigen Spende von ProCent nun gekauft werden konnten. Die Laptops erleichtern die Arbeit des Teams sehr.

**Martina Steinbrenner**  
Gründerin des Vereins der Palliative-Care-Teams im Kreis Böblingen und Beschäftigte im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen.

*„ZUHAUSE bei der Familie sein zu können, ist der größte Wunsch von sterbenskranken Kindern. Es ist unser Herzensprojekt, dies zu ermöglichen. Jeder Cent zählt! Deshalb sagen wir von Herzen Danke ProCent!“*

### Lebenshilfe Stuttgart e.V.: Inklusive Kindertagesstätte „Am Wallgraben“

8.000€ für eine Schaukelanlage mit Nestschaukel in der inklusiven Kindertagesstätte „Am Wallgraben“. Mit dem Zuschuss ermöglichte ProCent die Realisierung des Projekts „Ein Garten für Alle“.

Der stark beanspruchte Garten der Kindertagesstätte „Am Wallgraben“ machte es nicht nur den Kindern mit Bewegungseinschränkungen sowie den unter Dreijährigen schwer bis unmöglich, den Garten selbstständig zu nutzen, viel mehr war Inklusion unter diesen Bedingungen schlicht unmöglich. Dank der Spende von ProCent hat der Garten eine Umgestaltung erfahren, sodass selbständiges Spielen für alle wieder möglich wurde.

**Winfried Rehm**  
Projekteinreicher und Beschäftigter im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen.

*„Vielfalt macht uns stark! – Unter diesem Motto positionieren wir uns aktuell als Daimler für Respekt und Wertschätzung. Umso mehr freut es mich, dass über die Initiative ProCent das Projekt „Ein Garten für Alle“ unterstützt wurde. In der KITA der Lebenshilfe in Stuttgart-Vaihingen haben nun Kinder mit und ohne Einschränkungen eine kleine Welt, in welcher Gemeinschaft, Respekt und Toleranz spielerisch gelebt werden. Sich gegenseitig zu unterstützen und Eigenheiten zu akzeptieren, wird hier zur Selbstverständlichkeit. Dies legt den Grundstein für zukünftige Sozialkompetenz und für ein respektvolles Miteinander. Deshalb ein herzliches Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen für die Unterstützung über ProCent!“*

## STUTTGART



Spielende Kinder im neugestalteten Garten der inklusiven Kindertagesstätte „Am Wallgraben“ Stuttgart. „Das Miteinander von Kindern mit und ohne Behinderung ist jetzt wieder unkompliziert möglich!“, freut sich Eva Schackmann von der Lebenshilfe Stuttgart.



Eine neue Nestschaukel für die Kinder der inklusiven Kindertagesstätte „Am Wallgraben“ Stuttgart.

## Förderverein Freunde der Kinderklinik Schömberg e.V.



Projekteinreicher Daniel Heyn mit seiner Familie in der neu gestalteten Sitzcke.



5.000€ für eine gemütliche Sitzcke zur Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens und ein iPad für den Einsatz in der Ergotherapie in der Kinderklinik Schömberg.

## SCHÖMBERG

**Daniel Heyn**  
Projekteinreicher und Beschäftigter im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

*Mein Sohn war selbst Patient in dieser Klinik und ihm wurde bestens geholfen! Da ich der Klinik etwas zurückgeben wollte, entschied ich mich für eine Unterstützung durch ProCent*

## ALTHENGSTETT

## Waldkindergarten Althengstett e.V.

1.450€ für ein TIPI-Zelt zur Stärkung der waldpädagogischen Arbeit im Waldkindergarten Althengstett.

**Alexander Wille**  
Projekteinreicher und Beschäftigter im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

*Dank der Spende von ProCent konnte am Kletterplatz im Wald ein richtiges Indierzelt für die Kinder aufgebaut werden. Hier kann zukünftig der ein oder andere Morgenkreis stattfinden.*



Die Kinder des Waldkindergartens Althengstett freuen sich über ihr neues TIPI

## Ev. Dekanatsamt Vaihingen an der Enz und dessen Notfallseelsorge Ludwigsburg

## LUDWIGSBURG



Das Team der Notfallseelsorge Ludwigsburg.



ProCent unterstützte mit 3.000€ den Kauf von digitalen Funkmeldeempfängern, wodurch im Notfall eine schnelle Alarmierung der Einsatzkräfte gewährleistet werden kann. Das rein ehrenamtlich tätige Team der Notfallseelsorge Ludwigsburg kümmert sich vor Ort um Einsatzkräfte, die bei schweren Einsätzen psychisch stark belastet werden und helfen diesen das Gesehene und Erlebte zu verarbeiten und damit umzugehen.

**Michael Schmidgall**  
Projekteinreicher und Beschäftigter im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen

*Wir kommen um den Einsatzkräften bei unnormalen Ereignissen wieder den Weg in die Normalität zu erleichtern. 24h – 7 Tage die Woche. Rein ehrenamtlich.*



Der neue Lifter erleichtert Patientin wie Fachkraft das Umsetzen vom Bett in den Rollstuhl. Die Patientin ist froh über den Lifter und freut sich: „Jetzt habe ich keine Angst mehr vor dem Aufstehen“.

## LEONBERG

4.000 € für einen neuen Lifter mit Aufrichtgurten zum Umsetzen/Umlagern von Pflegebedürftigen für das Hospiz Leonberg.

### Hospiz Leonberg e.V

**Claudia Berner**  
Hospizreferentin und Palliativ Care Fachkraft im Hospiz Leonberg

Die Hilfe beim Aufstehen mit dem Patient-Lifter „Vicki“ ist sowohl für unsere Hospizgäste als auch für die Fachkräfte eine enorme Entlastung und Hilfe. Das Gerät befähigt das Pflegepersonal auch unbewegliche Personen vom Bett in einen Rollstuhl zu setzen, ohne Sturzgefahr und große Ängste bei den Betroffenen. Dank der Spende von ProCent konnte somit die Arbeits- und Lebensqualität erhöht werden.



## INTERNATIONALE PROJEKTE

### PHILIPPINEN - MINDANAO

ProCent unterstützte mit 10.000€ den Kauf eines Kleinbusses für das MARIPHIL-Kinderdorf auf den Philippinen.

Der Verein Mariphil e.V. ist auf Mindanao tätig, wo tausende Menschen am Existenzminimum ohne Aussicht auf eine Verbesserung ihrer Lebensumstände leben. Mariphil e.V. versucht mit dem 2012 ins Leben gerufenen MARIPHIL-Kinderdorf Kindern Hoffnung zu geben. Mit der Hilfe von ProCent konnte das Kinderdorf einen Kleinbus mit Kapazität für 20 Personen anschaffen. Der Bus optimiert die momentane Mobilitätssituation vor Ort, verbessert die Situation bei Notfällen und ermöglicht einen zuverlässigen und vor allem sicheren Schultransport.



Ganz in Gelb: Das ist der neue Schulbus für die Kinder des MARIPHIL-Kinderdorfs auf den Philippinen.)

#### Kerstin Schütte

Mitarbeiterin im MARIPHIL-Kinderdorf auf den Philippinen.

Eines der größten Sommer-Highlights im MARIPHIL-Kinderdorf war der große, leuchtend gelbe Schulbus, der seitdem Teil der MARIPHIL-Familie ist. Mit dem neuen Schulbus starten unsere Kinder jeden Morgen in einen Schultag voller Abenteuer und Lernspaß! Ein großes Dankeschön gilt daher allen Mitarbeitern der Daimler AG!

"Salamat kaayo!" Ein herzliches Dankeschön von den Philippinen!

**Hilfsprojekt MARIPHIL e.V.**  
**MARIPHIL Children's Village**  
**Antong Pnuy-Anan, Philippinen**





Rundumblick auf den erneuerten Kindergarten „Ulundi“ und den neuen Spielplatz.

## SÜDAFRIKA-JOHANNESBURG

JAM International

31.000 € für die Erstellung eines Gebäudes inklusive Spielplatz für die Kita „Ulundi Play Group“ in Johannesburg, Südafrika.

Maria Monama, die von den Kindern liebevoll „Mama Maria“ genannt wird, ist die Gründerin des „Ulundi Play Group“ Kindergartens, berichtet Maren Augustin, eine Mitarbeiterin bei JAM Deutschland, die bei der Neugestaltung des Kindergartens in Südafrika geholfen hat. Die Kindertagesstätte „Ulundi“ wurde zu einem Lichtblick in dieser von Armut umgebenen Nachbarschaft. Der Kindergarten bestand seit 2016 aus einem verrosteten Container. Im Winter wurde der mit Teppichresten notdürftig ausgelegte Container sehr kalt, im Sommer dagegen unerträglich heiß. Dank der Spende von ProCent konnte den Kindern des Townships von Villa Liza eine kindgerechte Tagesstätte gebaut und damit die Hoffnung auf eine bessere Zukunft geschenkt werden.

**Maren Augustin**

Mitarbeiterin bei JAM  
Deutschland.

*Bei der Eröffnung waren überall funkelnde Kinderaugen zu sehen und eine große Dankbarkeit von Mama Maria, den Erzieherinnen, den Eltern, dem Stadtrat und der ganzen Nachbarschaft zu spüren.*



Maren Augustin überreicht der überglücklichen „Mama Maria“ den Schlüssel für ihre Kindertagesstätte.



Ganz viele leuchtende Kinderaugen! Die gab es bei der Eröffnungsfeier der erneuerten Kindertagesstätte „Ulundi“ im Township Villa Liza.

### Weitere geförderte ProCent-Projekte 2019

#### ROTTENBURG

Kath. Kindergarten Sankt Ursula Rottenburg-Oberndorf  
Eine neue Pfahlhauskombination für den neuen Garten des Kindergartens Sankt Ursula in Rottenburg-Oberndorf.

#### REUTLINGEN

Arbeiterwohlfahrt Ortsverein Reutlingen e.V  
Matratzen für die Reutlinger Wohnungslosenhilfe der Arbeiterwohlfahrt



Zum großen Glück der Kinder entstand innerhalb von wenigen Tagen auf dem großen Gelände u.a. eine Art „Actros“- Lastwagen. Dessen Ladefläche stellt ein großer Sandkasten mit Sonnendach dar.



# Gesetzliche Änderungen und Neuerungen 2020

## Arbeitslosengeld II

Empfänger von Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe sowie die Grundversicherung im Alter und Erwerbsminderung erhalten 1,88 Prozent mehr Geld. Die Regelsätze ändern sich im neuen Jahr wie folgt:

Empfänger	2019	2020
Alleinstehende/Alleinerziehende	424	432 (+ 8 Euro)
Paare je Partner/Bedarfsgemeinschaften	382	389 (+ 7 Euro)
Volljährige in Einrichtungen	339	345 (+ 6 Euro)
Nicht-erwerbstätige Erwachsene unter 25 Jahre im Haushalt der Eltern	340	345 (+ 5 Euro)
Jugendliche von 14 bis 17 Jahren	322	328 (+ 6 Euro)
Kinder von 6 bis 13 Jahren	302	308 (+ 6 Euro)
Kinder von 0 bis 5 Jahren	245	250 (+ 5 Euro)

## Steuerfreibeträge

Der Grundfreibetrag und der Unterhaltshöchstbetrag werden für Ledige um 240 Euro auf 9.408 Euro im Jahr 2020 angehoben. Dieser Teil des Einkommens muss nicht versteuert werden. Zusätzlich steigt der Kinderfreibetrag um 192 Euro auf 7.812 Euro.

## Mindestlöhne

Ab 1. Januar 2020 erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn von 9,19 Euro auf 9,35 Euro pro Stunde.

## Mindestlöhne für Auszubildende

Ab 2020 soll es einen Mindestlohn für Auszubildende geben, die in tariflich nicht gebundenen Betrieben arbeiten. Auch in den Folgejahren soll sich der Mindestbetrag weiter erhöhen. Im ersten Jahr beträgt der Mindestbetrag 515 Euro, im zweiten Jahr erhöht sich dieser um 18 Prozent, im dritten Jahr um 35 Prozent und im vierten Ausbildungsjahr um 40 Prozent.

## Gesetzliche Krankenversicherung

Für das Jahr 2020 steigt der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz auf 1,1 Prozent.

## Beitragsbemessungsgrenze

Die Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Rentenversicherung erhöht sich auf 6.900 Euro pro Monat (West) und 6.450 Euro pro Monat (Ost).

## Jahressteuergesetz

Die Bundesregierung hat am 31.07.2019 einen Entwurf des Gesetzes zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften beschlossen

## Elektrofahrzeuge

Elektrische Lieferfahrzeuge, die nach dem 31. Dezember 2019 angeschafft werden, können mit einer Sonderabschreibung in Höhe von 50 Prozent der Anschaffungskosten abgeschrieben werden.

## Neuer CO<sub>2</sub>-Grenzwert

Ab dem 1. Januar 2020 zugelassene Neuwagen dürfen nicht mehr als 95g CO<sub>2</sub>/km ausstoßen.

# fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon privat/mobil
B	Bochingen, Wittershausen, Sigmarswangen	1, 7	A-Schicht	Leopold, Thomas	0160 10 23 562
S	Burladingen	P305, P307, Tor7	A-Schicht	Gerth, Christian	07473 921441
B	Ludwigsburg	5, 7, 9, 10	B-Schicht	Saygin, Aslan	0176 42 62 73 59
S, B	Reutlingen	9	A-Schicht	Jauch, Christoph	0175 55 23 913
B	Schömburg	7, 9, Hulb	A-Schicht	Vöhringer, Harry	0157 81 65 82 24

Suche  Biete  Von  bis Tor

A-Schicht  B-Schicht  C-Schicht  D-Schicht (WE)  Mobil-Nr.

Normal-/Gleitzzeit  Datum  Unterschrift

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