



# Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen



## BETRIEBSRATSWAHL 2014 STANDORT SINDELFINGEN LISTE 4 WÄHLEN!

# WICHTIGER DENN JE!

### Betriebsratswahl 2014 Standort Sindelfingen

Interview mit dem Spitzenkandidaten der IG Metall im Werk Sindelfingen

Seite 4-5

### Im Gespräch mit Erich Klemm

Vertrauen ins IG Metall-Team und die Sindelfinger Belegschaft

Seite 8-9

### Ergonomieoffensive des Betriebsrats

Innovativer Workshop im Bereich Sitzfertigung begeistert Beschäftigte

Seite 10-13

### Qualifizierung im Bereich RD

Leiter des Qualifizierungsmanagements beantwortet Fragen der Beschäftigten

Seite 20-21

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das neue Jahr 2014 hat inzwischen an Fahrt aufgenommen - die Belegschaften widmen sich bereits intensiv den Herausforderungen und Aufgaben, die jetzt anstehen. Aber „die Ernte“ des letzten Jahres muss auch noch eingefahren werden: Am 6. Februar ist Bilanz-Presskonferenz der Daimler AG, bei der der Vorstand die Ergebniszahlen 2013 verkündet; dann kennen wir auch die Daten für die Berechnung der Ergebnisbeteiligung.

Herr Dr. Zetsche hat in seiner Weihnachts-Email die Belegschaft schon einmal darauf eingestimmt, dass das Ergebnis nicht ganz so toll ausfallen könnte, wie es die ständigen Jubelmeldungen des Unternehmens über Absatzrekorde vermuten lassen. Das Bild eines nur zur Hälfte geschmückten Weihnachtsbaums sollte zeigen, dass im Jahr 2013 die Bilanzen nicht durchgängig gegläntzt haben. Die erste Jahreshälfte 2013 war tatsächlich mehr als schwierig; gerade wir Sindelfinger wissen, dass die S-Klasse – der „Goldesel“ des Unternehmens - erst im zweiten Halbjahr anrief. Auch die für viel Geld modellgepflegte E-Klasse stand erst im Frühjahr/Sommer in den Verkaufsräumen der Händler. Naturgemäß war die Umsatzrendite in den ersten sechs Monaten des Jahres 2013 eher mau - die Mercedes-Benz Car Group (MBC) brachte es im 1. Halbjahr 2013 gerade mal auf 4,9 % während die Konkurrenz zweistellige Werte ablieferte. Der Gewinn vor Zinsen und Steuern (Earnings before Interests and Taxes - EBIT) lag im 1. Halbjahr 2013 erschreckende 42 % unter dem Wert des Vorjahres.

Im zweiten Halbjahr 2013 verbesserten sich die Werte rasant – vor allem dank der wunderschönen und erfolgreichen S-Klasse. Dafür hat die Sindelfinger Belegschaft alles gegeben. Noch während des extrem schwierigen Anlaufs dieses komplexen Produkts wurden die höchsten Tagesstückzahlen produziert, die wir je hat-

ten. Nicht nur die Produktion, sondern auch die Forschung und Entwicklung, die Planung und die Indirekten Bereiche haben diesen Kraftakt bewältigt.

Auch die Belegschaften der anderen Werke und Sparten haben zum allergrößten Teil in den letzten Monaten des Jahres 2013 Hochleistungen erbracht. Am Ende glänzte das Unternehmen mit einem Absatzrekord: 2013 wurden fast 1,5 Mio. PKW der Marke Mercedes-Benz verkauft. Das entspricht einem Plus von 10,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Trotz dieser Erfolgsgeschichte soll uns laut Unternehmen das

schlechte 1. Halbjahr 2013 jetzt einholen. Die Ergebnisbeteiligung errechnet sich aus der im letzten Jahr vereinbarten Formel, bei der das Jahresergebnis des Automobilgeschäfts (MBC, Trucks, Vans) und auch die Umsatzrendite eine Rolle spielt (siehe Kasten).

Nun gab es im letzten Jahr auch Sondereffekte, die in das Gesamtergebnis des Unternehmens einfließen. Bei der Bemessung der Vorstandsvergütungen, Dividenden und Tantiemen werden diese Sondereffekte berücksichtigt. Die Betriebsräte fordern, dass die Beschäftigten



ebenfalls daran teilhaben und ihnen neben der Ergebnisbeteiligung ein einmaliger, zusätzlicher Betrag ausbezahlt wird. Alles andere wäre völlig unangemessen und schlicht ungerecht. Schließlich sind die Belegschaften nicht für die Ergebnis- und Renditelücke im 1. Halbjahr verantwortlich – man stelle sich vor, die S-Klasse wäre 3 Monate vorher auf dem Markt gewesen, dann würde heute die Welt ganz anders aussehen. Über die Frage, wann welches Produkt auf den Markt kommt, entscheiden eindeutig Vorstände.

Herr Dr. Zetsche hat in seiner Weihnachts-Email auch stolz erklärt, dass unser Unternehmen heute in mancher Hinsicht nicht nur besser da steht als zu Jahresanfang, sondern besser als jemals zuvor. Dafür haben die Daimler-Belegschaften sich extrem engagiert und außergewöhnliche Leistung erbracht. Dafür haben sie mehr als anerkennende Worte verdient. Der Vorstand muss seinen Dank auch in einer angemessenen Beteiligung am Erfolg ausdrücken. Dann werden die Beschäftigten die Herausforderungen, die sich in 2014 stellen, hochmotiviert anpacken – so wie sie das immer getan haben.

Jetzt wieder druckfrisch in Ihrem Briefkasten: Die neue **metallzeitung** - das monatliche Mitgliedermagazin - kostenlos und frei Haus



## Seiten - Themen

- 4** Betriebsratswahl 2014
- 6** IG Metall spendet für Kinderhospiz
- 8** Erich Klemm im Interview
- 10** Ergonomieoffensive startet mit Pilotprojekt
- 14** Wählen gehen!
- 16** Koalitionsvertrag und Einschätzungen
- 18** Arbeitnehmerüberlassung Fragen über Fragen
- 20** Qualifizierungstage im Bereich RD
- 22** Neues Jahr - Neue Regelungen
- 23** Neue Zeiterfassung bei Auslandsdienstreisen
- 24** Wechsel an der IG Metall-Spitze im Bezirk
- 26** ProCent Projekte und Pressekonferenz
- 28** Vorschau IG Metall-Ratgeber 2014



**Erich Klemm**  
Betriebsratsvorsitzender



**Ergun Lümali**  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

## Impressum

### Herausgeber:

IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart  
V.i.S.d.P. Uwe Meinhardt, 1. Bevollmächtigter  
IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Straße 2  
D-70174 Stuttgart, www.stuttgart.igm.de

### Redaktion:

Silke Ernst  
Anne Katrin Brunsch  
Kerstin Siegel  
Frank Büchner  
Christian Stöckl  
Petra Otte (IG Metall Baden-Württemberg)

### Gesamtherstellung:

MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES



### Kontakt:

Redaktion "Brennpunkt" - HPC B300

silke.ernst@daimler.com  
anne\_katrin.brunsch@daimler.com  
frank.buechner@daimler.com  
kerstin.siegel@daimler.com

Interview mit dem Spitzenkandidaten der IG Metall im Werk Sindelfingen

# Ein starker Betriebsrat ist WICHTIGER DENN JE!

Am 13./14. und 17. März 2014 wählen die Beschäftigten bei Daimler am Standort Sindelfingen ihren neuen Betriebsrat. Die Stärke der Arbeitnehmervertretung erwächst aus großer Einigkeit, Kompetenz und Erfahrung. Warum es „**Wichtiger denn je**“ ist, auch dieses Mal bei der diesjährigen Betriebsratswahl die **Liste 4 der IG Metall** zu wählen, schildert der IG Metall-Spitzenkandidat und stellvertretende Betriebsratsvorsitzende im Werk Sindelfingen **Ergun Lümalı**.

**BRENNPUNKT: Die IG Metall-Liste steht. Was heißt das?**

**Ergun Lümalı:** Damit steht fest, mit welcher Mannschaft die IG Metall zur Betriebsratswahl 2014 antritt. Als Listenführer wurden Helmut Roth und ich gewählt. Unsere Namen stehen im März dann auch stellvertretend auf den Wahlzetteln unter der Liste 4 - der Liste der IG Metall.

Aber es ist natürlich unmöglich, alleine oder zu zweit die Interessen von über 39.000 Beschäftigten am Standort Sindelfingen im Blick zu haben – geschweige denn diese effektiv zu ver-

treten. Deswegen freut es mich, dass für die IG Metall ein starkes Team antritt, das sich aus Vertretern aller Bereiche des Werkes zusammensetzt, denen die Beschäftigten im Vorfeld aufgrund ihrer Arbeit vor Ort schon ihr Vertrauen ausgesprochen haben.

**BRENNPUNKT: Vertritt die IG Metall wirklich alle Bereiche oder nur bestimmte Interessengruppen?**

**Ergun Lümalı:** Die IG Metall und ihre Betriebsräte stehen für die unterschiedlichen Interessen der Belegschaft. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten kommen aus allen Teilen des Standorts Sindelfingen: aus der Forschung und Entwicklung, der Produktion sowie den indirekten Bereichen. Auf unserer Liste kandidieren Frauen und Männer jeder Altersgruppe und unterschiedlicher Nationalitäten. Es gibt erfahrene Kandidaten aber auch neue Gesichter, die in die Betriebsratsarbeit hineinwachsen. Am Ende ist unsere Stärke, dass wir gegenüber der Unternehmensseite geschlossen für die Interessen der gesamten Belegschaft unseres Standortes eintreten.



*IG Metall-Spitzenkandidat Ergun Lümalı steht für die Sicherung guter Arbeitsplätze am gesamten Standort.*

**BRENNPUNKT: Was sind die Aufgaben für die nächsten vier Jahre?**

**Ergun Lümalı:** Im Fokus steht die Sicherung guter Arbeitsplätze am gesamten Standort. Dazu brauchen wir Entscheidungen und Investitionen, die eine hohe Stückzahl in der Produktion und die Zukunft der Forschung und Entwicklung sichern. Ebenso wichtig sind uns gute Arbeitsbedingungen und die ergonomische Ausgestaltung der Arbeitsplätze. Alterns- und altersgerechtes Arbeiten muss ermöglicht werden, damit jeder Beschäftigte seine wohlverdiente Rente möglichst lange und gesund genießen kann.

*Es ist „Wichtiger denn je“ bei der Betriebsratswahl die Liste 4 IG Metall zu wählen.*

**WICHTIGER  
DENN JE!**



Selbstverständlich werden wir uns auch wieder in die tarifpolitischen Diskussionen einbringen. Nur wir können das Einkommen der Beschäftigten sichern. Und wenn 2016 der Tarifvertrag zur Altersteilzeit ausläuft, wird wieder eine starke IG Metall notwendig sein, um eine Anschlussregelung zu erkämpfen – damit auch in Zukunft ein guter vorzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben möglich ist und für die Jugend Arbeitsplätze frei werden.

**BRENNPUNKT: Warum brauchen wir einen starken Betriebsrat?**

**Ergun Lümali:** Die IG Metall-Betriebsräte konnten in den vergangenen Jahren viele Betriebsvereinbarungen und Regelungen im Interesse der Beschäftigten durchsetzen. Das Unternehmen weiß, dass die Beschäftigten hinter uns stehen und auch bereit sind, sich für ihre Belange einzusetzen. Ohne einen einflussreichen Betriebsrat, eine gut organisierte

Belegschaft und eine starke IG Metall hätten wir für Sindelfingen nicht soviel bewirkt – wie z. B. die Beschäftigungssicherung bis 2020. Außerdem haben wir es durch unsere Bemühungen ohne Kündigungen aus der tiefen Krise in den Jahren 2009/ 2010 geschafft. Damit wir so wichtige Meilensteine auch in der Zukunft erreichen können, brauchen wir weiterhin einen starken Betriebsrat.

Der Stimmzettel für die Betriebsratswahl am 13., 14. und 17. März 2014.



# Eine Spende für die Begleiter sterbender Kinder

Wie geht man mit Kindern um, deren Mutter oder Vater im Sterben liegen? Wie mit Eltern, welche die Diagnose bekommen haben, dass ihr Kind todbringend erkrankt ist? Keine leichte Aufgabe. Der Ambulante Hospizdienst für Kinder und Jugendliche in Leonberg unterstützt betroffene Familien. Zur Finanzierung seiner Arbeit erhielt er jetzt von der IG Metall eine Spende über 4.500 Euro. Eine Sindelfinger Beschäftigte hatte das Projekt vorgeschlagen und der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Werkes Sindelfingen Ergun Lümali freute sich, den Scheck gemeinsam mit dem 1. Bevollmächtigten der IG Metall Uwe Meinhardt überreichen zu dürfen.

Tod und Sterben werden im Alltag oft verdrängt. Wenn ein Mensch in der Familie betroffen ist, kann das Thema aber nicht mehr umgangen werden. Der Ambulante Hospizdienst für Kinder und Jugendliche des Hospiz Leonberg e. V. unterstützt Familien in dieser schwierigen Situation. „Menschen, die zu uns kommen sind keine Bittsteller, ihnen steht Hilfe zu“, betont Dr. Roman Weiske, Vorstandsmitglied des Hospiz Leonberg e. V.

Der Ambulante Hospizdienst begleitet die ganze Familie: das kranke Kind oder den kranken Jugendlichen, Geschwister, Eltern und Menschen, die in Beziehung zu dem Kind stehen. Der Dienst ist für die Familien kostenlos. Die Betreuung erfolgt nicht auf einer Station, sondern direkt vor Ort, in den Familien oder wo sonst gerade Hilfe benötigt wird.

Das ist ein soziales Projekt, welches Unterstützung verdient, fand eine Beschäftigte aus Sindelfingen und reichte den Vorschlag bei der IG Metall ein. Diese hatte im Rahmen der Beschäftigtenbefragung angekündigt, für jeden ausgefüllten Fragebogen einen Euro für einen guten Zweck zu spenden. So kamen allein durch die Einreichungen aus Sindelfingen etwa 10.000 Euro zusammen. „Wir haben uns sehr gefreut, dass die Beschäftigte aus Sindelfingen in diesem Kontext an uns gedacht und uns als Empfänger für eine Spende vorgeschlagen hat“, sagt Monika Friedrich, Koordinatorin des Ambulanten Hospizdienstes für Kinder und Jugendliche.

Der Ambulante Hospizdienst freut sich über den symbolischen Scheck in Höhe von 4.500 Euro, den der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Werkes Sindelfingen Ergun Lümali und der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart Uwe Meinhardt überreichten. „Es freut uns, dass wir hier unterstützen können“, erklärt Ergun Lümali, als er hört, was der Ambulante Dienst alles leistet.

## Unterstützung auch für Familienangehörige

Wenn ein Kind betroffen ist, dann beginnt die Begleitung mit der Mitteilung der Diagnose der lebensbedrohlichen Erkrankung. Manchmal geht es dabei um ganz alltägliche Dinge: Einkaufen oder die richtige Bekleidung für ein Kind finden, das nur noch ein be-

stimmtes Material (z. B. Baumwolle) verträgt. Aber es kann auch eine besondere Beziehung zwischen den Ehrenamtlichen und den Betreuten entstehen. Die betroffenen Kinder stellen oft Fragen, die sie zu Hause nie stellen würden. Die meisten wissen, was mit ihnen passiert – dass sie sterben werden.

Rund 15 Ehrenamtliche, die speziell für diese Aufgabe qualifiziert worden sind, engagieren sich beim Ambulanten Hospizdienst für Kinder und Jugendliche in Leonberg – einige nun schon fast zehn Jahre lang. Dass ein Ehrenamtlicher aufhört, weil ihm die Sterbebegleitung zu nahe geht, kommt selten vor. „Helfen kann richtiggehend „süchtig“ machen“, erklärt Daniela John, Leiterin der Einrichtung, die geringe Fluktuationsquote.



Der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Uwe Meinhardt, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende des Werkes Sindelfingen Ergun Lümali und Vertreter des Ambulanten Hospizdienstes für Kinder und Jugendliche, Hospiz Leonberg e. V. bei der Übergabe des Spendenschecks über 4.500 Euro.



Die IG Metall und die Sindelfinger Daimler-Beschäftigten haben den betroffenen Kindern und ihren Familien durch die Spende einige sonnige Momente ermöglicht.

Aber nicht nur kranke Kinder, auch gesunde Kinder mit sterbenden Familienangehörigen werden vom Hospizdienst betreut. Einige Familien kommen aus einem schwierigen sozialen Umfeld, andere sind von weiter her in die Region zugezogen – ihnen fehlt das soziale Netz vor Ort. „Wenn eine Krise ansteht, dann ist die Betreuung enger, in besseren Zeiten ziehen wir uns auch wieder zurück – können aber jederzeit wieder einsteigen, wenn die Familie Unterstützung wünscht“, beschreibt Monika Friedrich. Auch trauernde Kinder brauchen eine verlässliche Betreuung nach dem Tod eines geliebten Menschen – eine Leistung, die von keiner Krankenkasse bezahlt wird.

### Spenden für „sonnige“ Momente

Im Hospiz Leonberg sind drei Bereiche unter einem Dach vereint: das stationäre Hospiz, der ambulante Hospizdienst für Erwachsene und der ambulante Hospizdienst für Kinder und Jugendliche. Insgesamt etwa 60 Ehrenamtliche leisten hier Sterbe-

begleitung. In der Sterbebegleitung geht es darum, Menschen in der letzten Phase ihres Lebens Beistand zu leisten. Eine Einrichtung mit einer wichtigen Aufgabe – die aber weder von einem kirchlichen, noch von einem staatlichen Träger regelmäßige finanzielle Unterstützung erfährt. Ein kleiner Beitrag kommt von den gesetzlichen Krankenkassen, ansonsten ist der Verein auf Spenden angewiesen. Die Nachfrage nach Unterstützung nimmt zu. Der Wille der Menschen anderen zu helfen zum Glück auch: 50 Interessierte haben sich zuletzt auf einer Informationsveranstaltung zu dem Thema eingefunden. Einige von ihnen beginnen nun mit der Ausbildung. „Für die Ausbildung der Ehrenamtlichen werden wir einen Teil der Spendengelder verwenden“, erläutert Monika Friedrich. „Außerdem werden wir von dem Geld unseren Jahres-

ausflug nach Tripsdrill und Aktivitäten für unsere „Sunshine Kids“ finanzieren.“ Sunshine Kids – diesen Namen haben sich die betreuten Kinder, die sich einmal im Monat treffen, selbst gegeben. „Die Kinder fühlen sich in der Gruppe viel freier, es ist eine Schicksalsgemeinschaft“, berichtet Dr. Roman Weiske. Aber der Name sagt auch: Sterbebegleitung ist nicht nur dunkel und deprimierend, sondern es gibt mehr schöne und positive Momente, als ein Außenstehender im ersten Moment vermutet – und einige dieser sonnigen Momente haben die IG Metall und die Sindelfinger Daimler-Beschäftigten durch die Spende ermöglicht.

*Der Ambulante Hospizdienst begleitet die ganze Familie: das kranke Kind oder den kranken Jugendlichen, Geschwister, Eltern und Menschen, die in Beziehung zu dem Kind stehen.*



# „Das IG Metall-Team ist gut gerüstet für die nächsten 4 Jahre - es hat mein vollstes Vertrauen!“

Erich Klemm tritt bei der Betriebsratswahl 2014 nicht mehr an. Nach 43 Jahren Arbeit und Leben im Werk Sindelfingen geht er in die passive Phase der Altersteilzeit. Der BRENNPUNKT hat mit dem Mann gesprochen, der seit 25 Jahren Vorsitzender des Sindelfinger Betriebsrats ist und seit 15 Jahren den Gesamtbetriebsrat des Unternehmens führt.

Erich Klemm tritt bei der Betriebsratswahl 2014 nicht mehr an. Nach 43 Jahren Arbeit und Leben im Werk Sindelfingen geht er in die passive Phase der Altersteilzeit. Der BRENNPUNKT hat mit dem Mann gesprochen, der seit 25 Jahren Vorsitzender des Sindelfinger Betriebsrats ist und seit 15 Jahren den Gesamtbetriebsrat des Unternehmens führt.

**BRENNPUNKT:** Erich, seit 36 Jahren stehst du zum ersten Mal nicht mehr auf der IG Metall-Liste für die Betriebsratswahl am Standort Sindelfingen. Wie geht es dir damit?

**Erich Klemm:** Gut! Es geht mir gut, weil ich glaube, dass ich nach 25 Jahren als Betriebsratsvorsitzender meine Pflicht getan habe. Und die Nachfolge

ist auch so geregelt, dass ich mir um die Zukunft des Gremiums und des Standorts keine Sorgen machen muss.

**BRENNPUNKT:** Was waren die größten Herausforderungen deiner beruflichen Laufbahn? Was hat dir geholfen, diese zu bewältigen?

**Erich Klemm:** Es waren schon die großen Kämpfe um Beschäftigungssicherung und Investitionen, die mich herausgefordert und geprägt haben. Die Angriffe des Vorstands kamen ja in diesem Unternehmen immer in Wellen über die Belegschaften. Das Wichtigste in diesen Situationen war für mich der feste Rückhalt im Werk Sindelfingen. Wenn ich als Verhandlungsführer Unterstützung ge-

braucht habe, dann konnte ich mich immer auf meine Sindelfinger Mannschaft verlassen! Ohne diese Kraft im Rücken hätten wir am Verhandlungstisch vieles nicht erreicht.

**BRENNPUNKT:** Was hast du aus den großen Auseinandersetzungen im Unternehmen gelernt?

**Erich Klemm:** Eine der wichtigsten Erkenntnisse ist vielleicht, dass es im Konflikt zwischen Kapital und Arbeit nie wirklich Ruhe gibt. Die Arbeitnehmer müssen sich darüber im Klaren sein, dass sie ihren Beitrag zur Wirtschaftlichkeit und Effizienz des Unternehmens leisten müssen. Es gilt aber auch, sich als Belegschaft die Fähigkeit zu erhalten, solidarisch für die eigenen Interessen einzustehen – sonst kommen diese berechtigten Anliegen unter die Räder. Nur gemeinsam kann es uns gelingen, die Grundidee der Solidarität der Beschäftigten untereinander auch in der sich wandelnden Struktur des Betriebs zu erhalten. Es wird dabei nicht reichen, sich auf die Durchsetzungskraft der Kolleginnen und Kollegen in der Produktion zu verlassen. Wir brauchen dafür jeden einzelnen Beschäftigten als Teil einer starken Gewerkschaft.





**BRENNPUNKT: Welche Erfahrungen willst du deinem designierten Nachfolger Ergun Lümali mitgeben?**

**Erich Klemm:** Ergun Lümali kennt das alles bereits aus eigener Erfahrung. Er war hier in Sindelfingen mein engster Wegbegleiter. Als Konzernbetriebsratsvorsitzender war ich in den letzten Jahren ja auch viel außerhalb Sindelfingens unterwegs – das Sindelfinger Betriebsratsteam mit Ergun Lümali und Helmut Roth an der Spitze hat deshalb bereits viele Standortthemen alleine geregelt. Ergun war immer mit am Verhandlungstisch und auf dem

Kundgebungswagen, wenn es um Sindelfingen ging. Ergun hat in den letzten Jahren als mein Stellvertreter bewiesen, dass er mit Energie, Fleiß und eisernem Willen erfolgreich Themen für die Belegschaft durchsetzen kann. Ihm gelingt es aber auch unterschiedliche Interessen und Strömungen im Betriebsrat und in der Belegschaft sinnvoll zusammenzuführen. Er ist tief verankert in der Mannschaft.

Wir haben im Betriebsrat eine hocheffiziente Arbeitsstruktur und im IG Metall-Team spiegelt sich die ganze

Vielfalt des Standorts wider. In unseren Reihen gibt es Entwicklungsingenieure, Logistiker, Montagearbeiter, Instandhalter, Meister usw. – Frauen und Männer, Junge und Alte. An dieses Team möchte ich das große Vertrauen, das ich von der Mannschaft immer erfahren habe, weitergeben.

**BRENNPUNKT: Was siehst du auf den Standort Sindelfingen in den nächsten Monaten und Jahren zukommen? Ist dein Team dafür gut gerüstet?**

**Erich Klemm:** Der Standort Sindelfingen hat sicher die besten Voraussetzungen, um seinen Beschäftigten auch in Zukunft eine stabile Existenzgrundlage zu bieten. Natürlich wird es auch bei uns einen weiteren Strukturwandel und eine Anpassung an die globale Weltwirtschaft geben. Wir werden im Wettbewerb stehen und müssen uns mit allen anderen in der Welt messen. Aber ich bin mir sicher, dass der Sindelfinger Betriebsrat Lösungen entwickeln wird und die Sindelfinger Beschäftigten die Stärke an den Tag legen werden, die es braucht, um erfolgreich und mit einem sicheren Gefühl diesen Veränderungsprozess zu gestalten.



# Pilotprojekt Ergonomieoffensive – Gemeinsam viel erreichen und Vorbild sein –

**Zusammen zum Erfolg - orientiert an diesem Leitbild ist im März 2013 ein neuer, innovativer Workshop im Bereich Sitzfertigung (MOS/SMK) auf der Hulb ins Leben gerufen worden. Das Besondere an dem elfköpfigen Teilnehmerkreis ist, dass einige der Beschäftigten der „Linie 3 Fond“ als Experten direkt einbezogen werden. Sie sitzen gemeinsam mit der für die Umsetzung verantwortlichen Produktionsplanung am Tisch. Auch Meister, Beauftragte des Betriebsrates und der stellvertretende Teamleiter nehmen sich Zeit für den Workshop, der organisatorisch durch MPS-Expertin Christa Jauss unterstützt wird.**

Oberstes Ziel der Projektgruppe ist es, bei belastenden Arbeitsabläufen eine Erleichterung für die Beschäftigten zu erreichen und so viele „Kraft-Stationen“ wie möglich gesundheitsfreundlicher zu gestalten. Unter „Kraft-Stationen“ versteht man Arbeitsstationen an denen die körperliche Belastung besonders hoch ist. Es soll es allen Beschäftigten - unabhängig von Alter und Geschlecht – durch die Verbesserungen möglich gemacht werden, an diesen Stationen zu arbeiten. Die bisherigen Resultate und der gesamte organisatorische Ablauf sprechen für sich und begeistern Führungskräfte und Beschäftigte gleichermaßen – so sehr, dass ein Folgeprojekt nach gleichem Muster für „Linie 4 Fond“ bereits geplant ist und noch viele weitere Projekte im Bereich Sitzfertigung folgen werden.

## Guter Mix aus Theorie und Praxis

Der Aufbau des Workshops „Ergonomieverbesserung in der Sitzfertigung“ ist so einfach wie überzeugend. Seit Juni 2013 treffen sich die Teilnehmer jede Woche montags und dienstags für jeweils zweieinhalb

Stunden. Sie erarbeiten und diskutieren Ideen und besprechen gemeinsam im Team Verbesserungsvorschläge, die alle Mitarbeiter der „Linie 3 Fond“ zum Thema Ergonomie an ihren einzelnen Stationen einbringen konnten. An den darauffolgenden drei Tagen werden die theoretischen Überlegungen in die Praxis umgesetzt und unter normalen Arbeitsbedingungen getestet.

Beratend zur Seite standen der Gruppe Dr. med. Werner Tilling vom „Werksärztlichen Dienst“ und Vertreter des „Vitalcenters“. Im Fokus haben die Teilnehmer des Workshops kurzfristig umsetzbare Ergonomieverbesserungen, die direkt im Werk und zumeist ohne großen Aufwand erarbeitet werden können. „Es ist zum einen günstiger, kleine Umbauten selbst durchzuführen als eine Fremdfirma mit einer Tätigkeit zu beauftragen. Zum anderen werden die Umstellungen von den Beschäftigten eher akzeptiert, weil dadurch sehr schnell Verbesserungen spürbar werden“, erklärt Workshop-Leiter Seraphin Kittel.

*Vorher: Arbeiter in kraftaufwendiger und schädigender Haltung an der Station „Beziehen Fondkissen“.*



So wurde beispielsweise an der Station „Beziehen Fondkissen“ eine mit Leder überzogene und angewinkelte Tischplatte montiert. Wo sich ein Beschäftigter zuvor beugen und den Körper verdrehen musste, bietet die Platte jetzt Gegenhalt und ermöglicht das Arbeiten in einer angenehmen Haltung.

An der Station „Abheftung Fondkissen“ ist jetzt ein schwenkbarer und höhenverstellbarer Tisch fester Stationsbestandteil. Hier kann sich jede/r Beschäftigte/r per Druckluft die für ihn ideale Position einrichten und wirkt damit Haltungsschäden entgegen. Zusätzlich wird das Kissen über spezielle Vorrichtungen am Tisch in Position gehalten, so dass der Mitarbeiter es nicht mehr mit seinem Körper gegen den Tisch drücken muss, während er gleichzeitig die Bezüge am Kissen befestigt.

*Nachher: Neu eingeführte Maßnahme an der Station „Beziehen Fondkissen“ – eine mit Leder überzogene und angewinkelte Tischplatte.*





Arbeiter vor Einführung der Maßnahme an der Station „Abheftung Fondkissen“.



Dieser schwenkbare und höhenverstellbare Tisch kann individuell vom Mitarbeiter angepasst werden und fördert eine bessere Haltung an der Station.



Durch passgenaue Halterungen am Tisch werden die Bezüge unter weniger Kraftaufwand befestigt.

Ein gutes Beispiel für einfach umsetzbare aber umso cleverere Maßnahmen findet man an der Station „Fertigung Fondkissen“. Hier wurden gepolsterte und mit Stoff überzogene Bretter an kälteabstrahlenden Modulkanten angebracht, die sich auf Hüfthöhe befinden. Diese Verkleidungen bedeuten insbesondere jetzt in der kalten Jahreszeit eine deutliche Steigerung des Wohlbefindens und sind damit auch eine effektive Maßnahme zur Arbeitsplatzverbesserung.

### Hohe Mitarbeiterbeteiligung – hohe Akzeptanz

Besonders hervorzuheben ist, dass in die Testphase alle Mitarbeiter einbezogen wurden. Jede einzelne zu testende Maßnahme konnte auf einem

dafür vorgesehenen DINA4-Blatt mit grünen und roten Klebepunkten anonym bewertet werden. Die beklebten Papierbögen wurden daraufhin von den Workshop-Teilnehmern ausgewertet: Welche Maßnahmen wurden besonders häufig mit grünen Punkten bewertet und bringen eine spürbare Verbesserung an der jeweiligen Station? Welche hingegen führen zu kaum einer Änderung, erhielten also mehr rote als grüne Aufkleber?

„Diese Methode kam bei den Mitarbeitern sehr gut an! Auf diese Weise konnten sie uns ohne viel Aufwand ihre Meinung mitteilen und wir konnten ihnen zeigen, dass wir ihre Unterstützung brauchen und wollen. Es ist schließlich keinem geholfen, wenn Maßnahmen umgesetzt werden,

die nachher keiner gut findet oder die eine Situation im schlimmsten Fall verschlechtern“, betont Kittel.

„Außerdem hat diese praxisorientierte Workshop-Form den Vorteil, dass man am Ende des Projekts keinen umfangreichen Papierordner abarbeiten und keine Maßnahmen mehr testen muss, da alle Ideen noch während des Projekts ausprobiert und bei vielen grünen Punkten direkt in den Arbeitsablauf integriert werden“, erzählt Halil Cengiz, Workshop-Teilnehmer und Beauftragter des Betriebsrats.

Den Stein ins Rollen brachte eine Begehung im Bereich der Montage und Logistik (MO/LOG) im Mai 2013 mit Vertretern des Betriebsrates und der Sitzfertigungsleitung. Hintergrund hierfür war die von der IG Metall durchgeführte Beschäftigtenbefragung 2013. Auf die Frage, welche Maßnahmen aus Sicht der Mitarbeiter wichtig sind, um bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten zu können, zeigte sich, dass ihnen eine ergonomische Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung am wichtigsten ist. Der Workshop in der Sitzfertigung beweist: Bereits kleine Umbauarbeiten an bestehenden Anlagen und verbesserte Prozesse können die Arbeitsbelastung erheblich verringern.



An der Station „Fertigung Fondkissen“ strahlten die Modulkanten viel Kälte ab.



Inzwischen sind mehrere gepolsterte Bretter an der Station angebracht worden.



*Workshop-Leiter Seraphin Kittel (2. v. l.) bespricht von Mitarbeitern bewertete Maßnahmenbögen mit Workshop-Teilnehmern der „Linie 3 Fond“. Bei der Teilnehmersauswahl wurde besonders viel Wert auf Ausgewogenheit gelegt – Jung und Alt sollten ebenso vertreten sein wie Mann und Frau.*

## Entlastung statt Belastung am Arbeitsplatz

Bei einer älter werdenden Belegschaft, spielen auch gute ergonomische Bedingungen am Arbeitsplatz eine immer wichtigere Rolle. Der Betriebsrat geht das Thema mit seiner „Ergonomieoffensive“ aktiv an und setzt sich für konkrete Projekte und Workshops im Werk Sindelfingen ein. Der BRENNPUNKT hat Ergun Lü mali, den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden am Standort Sindelfingen, zu Zielen und Hintergründen befragt.

**BRENNPUNKT: Was verstehst du unter Ergonomie?**

**Ergun Lü mali:** Für mich zeichnet sich ergonomische Arbeit dadurch aus, dass sie die Gesundheit nicht negativ beeinflusst. Das heißt, sie soll nicht ermüdend oder sogar schädigend sein, auch wenn eine Tätigkeit über Jahre hinweg ausgeübt wird. Dabei müssen vor allem die Arbeitsbedingungen, der Arbeitsablauf sowie die benötigten Arbeitsgeräte den Menschen entlasten und nicht belasten.

**BRENNPUNKT: Warum hältst du es für notwendig, sich mit dieser Frage zu beschäftigen?**

**Ergun Lü mali:** Ich will, dass ältere Beschäftigte gesund in Rente gehen können und jüngere gesund bleiben. Wir müssen die demografische Veränderung am Standort ernst nehmen. Die Belegschaft wird immer älter. Die Arbeitsgestaltung muss die-

sem Umstand Rechnung tragen! Zudem bilden wir zu wenig aus. Dadurch fehlen Jungfacharbeiter, die frischen Wind in die Bereiche bringen. Erschwerend kommt hinzu, dass durch die Krise ergonomische Einrichtungen dem Rotstift zum Opfer gefallen sind. Geplante Mitfahränder und höhenverstellbare Fördertechnik in der S-Klasse sind nur zwei Beispiele. Wir müssen alle Bereiche des Werks hinsichtlich der ergonomischen Ausgestaltung der Arbeitsplätze in die Pflicht nehmen. Wie dies konkret angegangen werden kann, zeigt das Beispiel der Sitzfertigung auf der Hülb sehr schön.

**BRENNPUNKT: Wie muss ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz aussehen?**

**Ergun Lü mali:** Ich finde, es gibt eine recht einfache Faustformel: Ein Arbeitsplatz ist dann in Ordnung, wenn große und kleine Beschäftigte, Männer und Frauen, Alt und Jung daran arbeiten können. Dann gibt es dort die Möglichkeit, Tätigkeiten im Stehen und Sitzen zu erledigen. Wichtig sind zum Beispiel höhenverstellbare Arbeitsplätze, eine gute Beleuchtung und Hebehilfen. An all dem und mehr arbeiten wir mit unserer „Ergonomieoffensive“!





## Zitat von Frank Strümpel zum Thema „Ergonomieoffensive“:

„Nach dem positiven Start im Bereich Sitzfertigung auf der Hulb gilt es jetzt, weitere Projekte und Workshops zu initiieren und unsere Ergonomieoffensive voranzutreiben. Das Pilotprojekt hat uns gezeigt, dass die Beschäftigten von Anfang an in solche Projekte eingebunden werden müssen und dieses auch wollen. Dass durch die ergonomischen Verbesserungen im Bereich auch die Qualität der Produkte steigt, sollte für das Unternehmen Ansporn sein, diesen Weg weiter zu intensivieren. Ziel ist und bleibt unseren Kolleginnen und Kollegen die Arbeit zu erleichtern und flächendeckend Rahmenbedingungen zu schaffen, die das Wort „gute Arbeit“ überall verdient haben. Leitlinie einer innovativen betrieblichen Arbeitspolitik am Standort muss die Schaffung alternsgerechter und ergonomisch optimal gestalteter Arbeitsbedingungen werden.“



*Frank Strümpel  
Vorsitzender Fachausschuss  
Arbeitspolitik am Standort  
Sindelfingen*

# RATGEBER 2014 - JETZT AUCH ALS APP!



[daimler.igm.de](http://daimler.igm.de)



**ES IST...**

**WICHTIGER  
DENN JE!**

**BETRIEBSRATSWAHL 2014**  
**STANDORT SINDELFINGEN**  
**LISTE 4 WÄHLEN!**

**AM 13./14.**  
**UND 17. März**

# Einschätzungen zum Koalitionsvertrag

In der Öffentlichkeit wird derzeit lebhaft über den Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU/CSU debattiert. Der BRENNPUNKT hat die Experten im Sindelfinger Betriebsrat zu ihren Einschätzungen befragt. Der Personalausschussvorsitzende Helmuth Roth bewertet für uns die Arbeitsmarktpolitikvorhaben der großen Koalition. Thomas Spohr, der Fachbeauftragte des Betriebsrates für Rente und betriebliche Alterssicherung, gibt einen Ausblick auf die zu erwartenden Veränderungen beim Thema Rente.

Da der Koalitionsvertrag lediglich die mittel- bis langfristigen Ziele der „Gro-Ko“ für die anstehende Legislaturperiode beschreibt, können unsere Experten nur einen Überblick über das Regierungsprogramm und die Vorhaben der Bundesregierung geben. Was während der nächsten vier Jahre tatsächlich umgesetzt werden kann, wird sich zeigen.

## Positive Effekte für Geringverdiener und Menschen, die Angehörige gepflegt oder Kinder erzogen haben

Des Weiteren ist die Einführung einer „Mütterrente“ für alle Mütter oder Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, vorgesehen. Ab Juli 2014 soll

## Gesund altern und im Alter gut arbeiten

Union und SPD haben erkannt, dass Beschäftigte Arbeitsplätze brauchen, an denen sie gesund altern und im Alter gut arbeiten können. Dabei sehen sie laut Koalitionsvertrag insbesondere die Betriebe in der Pflicht, eine angemessene Personalpolitik zu entwickeln. Unterstützen will die Koalition sie dabei mit der Fortführung der "Initiative Neue Qualität der Arbeit" (INQA), an der sich auch die IG Metall beteiligt.

## Thomas Spohr zu rentenpolitischen Vorhaben:

Laut Koalitionsvertrag sollen Arbeitnehmer ab Juli 2014 nach 45 Beitragsjahren - wozu auch die Zeiten zählen, in denen sie Arbeitslosengeld I bezogen haben - schon mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können. Bisher war dies erst mit 65 möglich. Das vorzeitige Ausstiegsalter soll parallel zur allgemeinen Regelaltersgrenze steigen.

Was dies für die Altersteilzeitverträge bedeutet, muss noch geklärt werden. Sobald zu diesem Thema mehr Informationen vorliegen, werden wir diese an die Beschäftigten weitergeben.

Verbessern will Schwarz-Rot die Situation von Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen einer Erwerbstätigkeit nicht mehr oder nur stark eingeschränkt nachgehen können. Bei der Berechnung der Altersrente sollen sie ab Juli 2014 so behandelt werden, als hätten sie bis zum Alter 62 gearbeitet – derzeit liegt die sogenannte „Zurechnungszeit“ bei 60 Jahren.

ihre Erziehungsleistung mit einem zusätzlichen Entgeltpunkt in der Alterssicherung berücksichtigt werden.

Durch die solidarische Lebensleistungsrente in Höhe von rund 850 Euro möchten die Koalitionäre ab voraussichtlich 2017 jene besser versorgen, die fast immer gearbeitet aber wenig verdient und in die Rentenkasse einbezahlt haben. Ihre Rentenentgeltpunkte sollen aufgewertet werden, wenn sie nach 40 Beitragsjahren - darunter bis zu fünf Jahre Arbeitslosigkeit - weniger als 30 Punkte erreichen. Bis 2013 genügen 35 Beitragsjahre, danach soll eine zusätzliche Altersvorsorge Voraussetzung für den Zugang zur Lebensleistungsrente sein. Eine solidarische Lebensleistungsrente hat vor allem positive Effekte für Geringverdiener und Menschen, die Angehörige gepflegt oder Kinder erzogen haben.

Thomas Spohr: „Ich persönlich begrüße diese Vorhaben. Sie gehen in die richtige Richtung, wenn sich die bei der Altersteilzeit beschriebene Problematik auflöst. Diesen positiven Aspekten in der Rentenpolitik der großen Koalition steht entgegen, dass sie der Forderung nach der generellen Abschaffung der Rente mit 67 nicht nachkommt. Unklar bleibt auch, wie flexible Übergänge in die Rente gestaltet werden sollen. Und bei der Frage, wie die Quote der älteren Beschäftigten durch mehr altersgerechte Arbeitsplätze erhöht werden kann, fehlt mir eine harte Verpflichtung der Betriebe.“ Aus meiner Sicht müssten bei der sogenannten „Mütterrente“ die Mehrkosten von über sechs Milliarden Euro aus Steuermitteln finanziert werden. An den Kosten für die Kindererziehung sind auch diejenigen zu beteiligen, die keine Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung leisten.

## Helmut Roth zur arbeitsmarktpolitischen Vorhaben:

### „Ich denke, der Koalitionsvertrag ist im Allgemeinen im Sinne der Beschäftigten und bringt für Arbeitnehmer echte Verbesserungen.“

Durch den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro, der spätestens zum 01. Januar 2017 eingeführt werden soll, wird sich die Lebenssituation von Geringverdienern deutlich verbessert. Die Einführung eines Mindestlohns begrüße ich sehr und sehe darin ein richtiges und wichtiges Signal für den deutschen Arbeitsmarkt. Es bedarf dieser Neuordnung. Arbeit sollte dem Grundprinzip folgen: Arbeit muss sich lohnen und existenzsichernd sein.

### Verbesserungen für Leiharbeitnehmer

Die Überlassungsdauer von Leiharbeitern soll auf 18 Monate begrenzt werden. Zudem soll für Leiharbeitnehmer nach neun Monaten der Grundsatz „Equal Pay“ gelten. Diese Ausrichtung der Koalition stärkt die Leiharbeit in ihrer Kernfunktion als Überbrückungswerkzeug in Zeiten von Personalengpässen. Die schwarz-rote Regierung spricht sich im Koalitions-

vertrag zudem klar gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen aus. Auch der Einsatz von Fremdpersonal als Streikbrecher ist nach dem AÜG (Arbeitgeberüberlassungsgesetz) nicht mehr zulässig. Ich denke, diese Novellierung des AÜG ist im Interesse der Gewerkschaften und Beschäftigten.

### Es bedarf des weiteren Ausbaus von Betriebsratsrechten

Um den Missbrauch sowie rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zu verhindern, bedarf es des weiteren Ausbaus von Mitbestimmungsrechten auf diesem Gebiet. Informationsrechte für Betriebsräte beim Einsatz von Werkverträgen sind sinnvoll, reichen jedoch noch nicht aus. Betriebsräte brauchen für die Sicherung der Stammarbeitsplätze z.B. ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Durch dieses könnte der Betriebsrat die Auswahl der Fremdfirmen aktiv mitgestalten und so „Lohnrückerei“ und Know-how-Verlust unterbinden.

Arbeitnehmer in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis sind weiterhin nicht sozialversicherungsrechtlich abgesichert. Schwarz-Rot hat dieses heikle Thema nicht aufgegriffen. Im Koalitionsvertrag wird zwar angekündigt, dass der Wechsel aus geringfügiger in reguläre Beschäftigung vereinfacht werden soll, eine ausreichende Neuerung für Geringverdiener sieht jedoch anders aus. Besonders weil wichtigere Themen, wie die sachgrundlose Befristung, überhaupt nicht behandelt wird.

### Die große Koalition bekennt sich zu Tarifeinheit, Tarifbindung und Tariftreue

Die künftige Bundesregierung spricht sich klar für eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse aus und ermutigt Betriebe beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu verankern. Die Koalitionäre sprechen sich für eine Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen aus, um so faire Löhne zu sichern – dies begrüße ich und sehe darin einen Mehrwert und gute Aussichten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Helmut Roth (links)  
Thomas Spohr (rechts)  
im Gespräch

## Fragen über Fragen

Unternehmen und Betriebsrat haben für RD im Herbst letzten Jahres 1.400 Wandlungen von Fremdarbeitskräften in Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) vereinbart (wir berichteten). Rund 1.000 Wandlungen sind inzwischen realisiert – Hunderte folgen noch. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben zu ihrer neuen Situation viele Fragen. Der Betriebsrat steht ihnen dazu in insgesamt 9 Veranstaltungen Rede und Antwort. Der BRENNPUNKT greift die wichtigsten Themen auf.

Das Interesse an der ersten Infoveranstaltung des Betriebsrats in RD für die neuen ANÜ war enorm. Rund 90 von knapp über 100 eingeladenen ANÜ waren erschienen, um ihre Fragen zu stellen. Besonders wichtig war es den Betriebsräten, die Hintergründe der Wandlungen zu erklären. Zudem wurde den ANÜ erläutert, dass die Integration in den Betrieb jetzt zulässig ist und dass für sie auch teilweise Betriebsvereinbarungen gelten – diese beziehen sich unter anderem auf Sozialeinrichtungen, wie z. B. Kantinen, die Interessenvertretung durch den Daimler-Betriebsrat, das Wahlrecht bei der Betriebsratswahl und die Tarifverträge für Leiharbeit als Entgeltgrundlage.

Die ANÜ hatten darüber hinaus Fragen zu vielen weiteren Themen, welche die BRENNPUNKT-Redaktion im Folgenden mit den entsprechenden Antworten zusammengefasst hat.

### 1. Wie müssen ANÜ Urlaub beantragen?

Der Verleiher ist für die Urlaubsanträge zuständig. Der Urlaub muss aber auch mit dem Entleiher – also Daimler – abgestimmt werden.

### 2. Nehmen ANÜ an der Daimler Regelkommunikation teil?

Ja, das ist rechtlich zulässig.

### 3. Sind Sachbearbeiter ANÜ gegenüber Weisungsbefug?

Nein, nur Führungskräfte haben das Weisungsrecht.

### 4. Wer ist disziplinarischer Vorgesetzter von ANÜ? Der Fremdfirmenteamleiter oder die Daimler-Führungskräfte?

Die Daimler-Führungskräfte – vorausgesetzt das Weisungsrecht wurde im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung auf den Entleiher übertragen.



Ihre Betriebsräte und Vertrauensleute in RD stehen als Ansprechpartner bereit (v. l. n. r.): Alexander Kozun, Monika Tielsch, Gerhard Bellon, Dr. Manfred Steege, Sünke Lepple, Thomas Brückner, Ulrich Lippert, Dr. Jürgen Werner



**5. Besteht die Möglichkeit über die eigenen Tätigkeiten mitzuentcheiden?**

Nein, das Weisungsrecht liegt allein bei der Führungskraft.

**6. Bekommen ANÜ einen Daimler-Handyvertrag?**

Nein.

**7. Kann die Daimler-Führungskraft den ANÜ auffordern, sein privates Handy dienstlich zu benutzen?**

Nein.

**8. Wie lange kann ein ANÜ beim Kunde Daimler eingesetzt werden?**

Es gilt das AÜG und der TV Leiz, d. h. der Einsatz ist nur vorübergehend zulässig. Gemäß BAG ist ein Einsatz auf Dauerarbeitsplätzen unzulässig – jedoch sind Einzelheiten noch rechtlich streitig.

**9. Gibt es Regelungen zur Übernahme von ANÜ durch den Kunden?**

Es gilt der TV Leiz, d. h. nach Rechtsauffassung der IG Metall besteht bei sachgrundloser Befristung ein Einstellungsanspruch nach 24 Monaten – diese 24-Monatsfrist soll mit der Umstellung auf ANÜ beginnen. Die Anrechnung muss jedoch individuell eingeklagt werden.

**10. Bekommen ANÜ von Daimler Arbeitssicherheitsschuhe gestellt?**

Die Zuständigkeit liegt beim Verleiher, aber auch Daimler als Entleiher trägt eine Mitverantwortung. Dies muss jedoch noch verbindlich geklärt werden.

**11. Wie wird damit umgegangen, dass ANÜ Betriebsversammlungen besuchen?**

Laut Betriebsverfassungsgesetz steht ANÜ die Teilnahme an Betriebsver-

sammlungen des Entleihers grundsätzlich zu. Allerdings muss in diesem Fall der Verleiher für die Arbeitszeit – und das Entgelt in dieser Zeit – aufkommen. Dies ist so in der Rahmenvereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher geregelt worden.

**12. Kann an teambildenden Maßnahmen teilgenommen werden (z. B. Lämmerbuckel...)?**

Nach AÜG besteht kein Rechtsanspruch und derzeit liegen auch keine innerbetrieblichen Regelungen vor.

**13. Wie funktioniert Elternzeit während der ANÜ?**

Wenn ein ANÜ Elternzeit in Anspruch nimmt, muss der ANÜ dies gegenüber dem Verleiher geltend machen. D. h. in dieser Zeit unterbricht er die Tätigkeit beim Entleiher. Der Entleiher – also Daimler – kann für diese Zeit beim Verleiher eine Ersatzarbeitskraft anfordern.

Qualifizierungstage im Bereich RD

# „Wir tun alles, damit jede und jeder an einer Qualifizierung teilnehmen kann“

Qualifizierung ist ein wichtiges und immer wieder heiß diskutiertes Thema in der Forschung und Entwicklung. Der BRENNPUNKT greift einige Fragen, die die Beschäftigten an den Betriebsrat gestellt haben, auf und richtet sie an Stefan Hiller, den Leiter des Qualifizierungsmanagements in RD.



**BRENNPUNKT:** Herr Hiller, wie managen Sie eigentlich die Qualifizierung in RD? Welchen Service bieten Sie? Welches Angebot gibt es?

**Stefan Hiller:** Wir organisieren in meinem Team mit vier Mitarbeiterinnen alle Qualifizierungsbedarfe – von der Bedarfsmeldung aus den Centern, über Marktrecherche, Angebotsabwicklung und Beauftragung zu Termin- und Teilnehmersteuerung. Dazu gehört dann natürlich auch die Abwicklung des Einladungsprozesses für unsere Kunden und dass wir für die Teilnehmer nach der Qualifizierung eine Bescheinigung ausstellen und ihre Teilnahme in der Qualifizierungshistorie hinterlegen.

Ein weiterer großer Aufgabenbereich liegt in der Abwicklung von Qualifizierungen, die bei externen Anbietern

stattfinden. Außerdem verantworten wir den Know-how-Prozess in RD und das System eSkill.

**BRENNPUNKT:** Bei den letzten Centerbetriebsversammlungen in RD hat der Betriebsrat bereits das Thema „Serverprobleme bei eTrain“ angesprochen. Es gab ja zu Beginn des letzten Jahres erheblichen Unmut bei den Beschäftigten in RD – aber auch in anderen Bereichen am Standort – weil sie am Versuch scheiterten, ihre Qualifizierungen in eTrain einzugeben. Der Server war nach kurzer Zeit zusammengebrochen und als das System wieder funktionierte, waren

die Seminare bereits ausgebucht. Was haben Sie daraufhin unternommen?

**Stefan Hiller:** Ich kann den Unmut der Beschäftigten gut verstehen. Wir haben in 2013 die Rückmeldungen ernst genommen und folgende Maßnahmen wurden durch die Verantwortlichen bei EMD/CA, der IT und uns angestoßen bzw. umgesetzt:

Erstens: Das System eTrain wird aktuell auf eine neue technische Plattform migriert. Die Kollegen der IT gehen davon aus, dass es in diesem Jahr keine Probleme geben wird.

Zweitens starten die Kollegen der Daimler Corporate Academy in der überfachlichen Qualifizierung mit 80 Prozent mehr Veranstaltungen als

bisher. Das Angebot wurde insbesondere in den Bereichen Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation und Arbeitstechniken ausgebaut und wird – anders als in den vergangenen Jahren – unterjährig fortwährend an die Bedarfe angepasst. Drittens haben wir zu den Verbesserungen und den Weiterentwicklungen in eSkill eine Projektgruppe mit RD-Führungskräften und IT-lern ins Leben gerufen und gehen die Themen in 2014 an.

**BRENNPUNKT: Wie wurde das an die Beschäftigten kommuniziert? Wie läuft es also dieses Jahr mit der Buchung von Qualifizierungsmaßnahmen, die z. B. jetzt im Rahmen der NAVI-Gespräche vereinbart werden?**

**Stefan Hiller:** Wir kommunizieren regelmäßig über unsere Know-how-Manager (KHM) per Mail oder KHM-Treffen. Eine weitere Quelle für die Qualifizierungsthemen ist das Mitarbeiterportal. Wir stellen hier einerseits Infos zum Know-how-Prozess und andererseits Inhalte aus den Academic Series über unseren Competence-Channel zur Verfügung. Der Ablauf zwischen Führungskraft

und Mitarbeiter gestaltet sich idealerweise wie folgt: Im Qualifizierungsgespräch werden gemeinsam die Qualifizierungen abgestimmt, in eSkill geplant und nach einer Integrationsrunde in den Fachbereichen in eTrain eingebucht.

**BRENNPUNKT: Was ist zu tun? Auf was müssen die Kolleginnen und Kollegen achten?**

**Stefan Hiller:** Von Vorteil ist immer, wenn sowohl der Vorgesetzte als auch die Mitarbeiter sich einen Überblick über die Qualifizierungslandschaft und die Qualifizierungsinhalte der angebotenen Seminare verschaffen. Gerne auch mit Beratung und Unterstützung durch die Qualifizierungsberater meines Teams. So kann ein gezielter Abgleich zwischen zu entwickelnden Kompetenzen und den Qualifizierungsangeboten gemacht werden.

**BRENNPUNKT: Was antworten Sie eigentlich den Kolleginnen und Kollegen, die sich über die pauschale Anrechnung von Qualifizierungstagen beschweren, da Sie für sich kei-**

**ne Möglichkeit sehen, diese auch wahrzunehmen?**

**Stefan Hiller:** Diese pauschale Anrechnung ist eine Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat und leistet so einen Beitrag zur Zukunftssicherung. Sie hat auch zum Ziel, dass der Mitarbeiter die Chance zur Teilnahme an Qualifizierungen hat. Ich kann hier nur sagen, dass mein Team alles tut, damit jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen kann. So haben wir im Herbst 2013 zum Beispiel 65 zusätzliche Seminare der Corporate Academy und zusätzliche Gesundheitskurse angeboten. Ein Punkt, den ich noch nicht angesprochen habe aber auch für wichtig halte, ist die Möglichkeit von On-the-job-Qualifizierungen, die mit dem Vorgesetzten vereinbart werden können.

*Stefan Hiller  
und sein Team*





# Neues Jahr - Neue Regelungen

Zu Beginn des neuen Jahres treten neue Regelungen in Kraft: Die Sozialabgaben steigen geringfügig an, Pendler und Dienstreisende werden durch Änderungen im Reisekostenrecht besser gestellt, dafür jedoch kommen die Fahrer Verstöße gegen die Straßenverkehrsordnung teurer zu stehen und auch das Punktesystem in Flensburg ändert sich. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat die wichtigsten Neuerungen zusammengefasst.

## Steigende Sozialabgaben

Ab 2014 müssen Arbeitnehmer, die monatlich mehr als 3.937 Euro brutto verdienen, bei den Sozialabgaben tiefer in die Tasche greifen. Die Gesetzesänderung sieht eine Anpassung der Beitragsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung um 150 Euro im Westen und 100 Euro im Osten vor. Die neue Beitragsgrenze liegt damit im Westen bei 5.950 Euro; in Ostdeutschland beträgt sie 5.000 Euro. Eine höhere Belastung entsteht deshalb für alle Arbeitnehmer, die derzeit mehr als 3.937 Euro brutto im Monat verdienen.

Die in der Kranken- und Pflegeversicherung für ganz Deutschland geltende einheitliche Beitragsbemessungsgrenze steigt um 112,50 Euro auf 4.050 Euro brutto im Monat. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung liegt bei 15,5 Prozent – davon zahlen 8,2 Prozent die Arbeitnehmer und 7,3 Prozent die Arbeitgeber.

## Reisekostenrecht für Beschäftigte aufpoliert

Mit den neuen Gesetzesänderungen sind Pendler und Dienstreisende künftig besser gestellt. Das ab dem 01.

Januar 2014 in Kraft getretene Reisekostenrecht spricht Beschäftigten künftig beispielsweise bei kurzen Dienstreisen deutlich mehr Geld zu. Vereinfacht wurden auch die Pauschalen für höhere Verpflegungskosten auf Dienstreisen. Bisher gab es für eine Reisedauer von acht bis 14 Stunden eine Pauschale in Höhe von 6 Euro, künftig sind es 12 Euro. Für die An- und Abreisetage gilt künftig zudem immer eine Pauschale von 12 Euro.

## Freibetrag bei der Steuer steigt geringfügig

Arbeitnehmer werden geringfügig entlastet. Der steuerliche Grundfreibetrag steigt für Ledige von 8.130 auf 8.354 Euro. Werden die Ehegatten zusammen veranlagt, erhöht sich der Grundfreibetrag auf 16.708 Euro.

## Achtung Autofahrer!

Bahnbrechende Veränderungen stehen bei der Verkehrssünderkartei in Flensburg ab dem 01. Mai 2014 an. Wie bisher ist der Führerschein bei zu vielen Punkten weg. Aber anstelle der jetzigen Skala von 1 bis 7 Punkten gibt es je nach Schwere des Vergehens nur noch 1, 2 oder 3 Punkte: Einen Punkt für „schwere Verstöße“, wie das

Telefonieren mit dem Handy am Steuer, zwei Punkte für „besonders schwere Verstöße“, wie das Überfahren roter Ampeln und drei Punkte für „Straftaten“, wie Unfallflucht und Trunkenheit am Steuer. Einige Verstöße kommen Verkehrssünder ab dem 01. Mai 2014 teurer zu stehen. So werden beispielsweise Handytelefonate am Steuer, Fahren mit Sommerreifen bei Schnee und Eis oder das Missachten der Kindersicherungspflicht künftig mit 60 statt 40 Euro geahndet. Wer sich der Anweisung eines Polizisten widersetzt, zahlt 70 statt 50 Euro. Für all diese Delikte gibt es außerdem einen Punkt. Ab 01. Juli 2014 gehört außerdem in jedes Auto mindestens eine Warnweste.

## Elektronische Gesundheitskarte auf dem Vormarsch

Die bisherige Krankenversicherungskarte ist zum Jahreswechsel ungültig geworden. Ab dem 01. Januar 2014 öffnet nur noch die elektronische Gesundheitskarte mit einheitlichem Logo, Chip und Foto die Tür zum Behandlungszimmer. Wer noch keine hat, sollte daher dringend mit seiner Krankenkasse Kontakt aufnehmen.

(Quelle: igmetall.de)



# Wechsel an der Spitze der IG Metall im Land – Roman Zitzelsberger folgt auf Jörg Hofmann



## Der Neue in Frankfurt

Zehn Jahre lang hat er die Geschicke der IG Metall im Südwesten bestimmt – im Dezember ist Jörg Hofmann (58) als Zweiter Vorsitzender in den Vorstand eingezogen.

Als Bezirksleiter hat Jörg Hofmann vier Pilotabschlüsse erstritten: Die Einigung von 2012, bei der die IG Metall bessere Arbeitsbedingungen für Azubis und Leiharbeiter erzielt hat, trägt seine Handschrift, ebenso das Pforzheimer Abkommen, das notleidenden Firmen erlaubt, in Absprache mit dem Betriebsrat befristet vom Flächentarif abzuweichen. Zudem hat er den Entgelttarifvertrag (ERA) zur Angleichung der Gehälter von Angestellten und Arbeitern miterdacht – und allein dafür 130 Tage mit den Arbeitgebern gerungen.

Hofmann ist ein Mann der Zahlen. Die Entwicklung der Lohnstückkosten bettet er ebenso herunter wie die Branchenrenditen der vergangenen Jahre. Bei Tarifverhandlungen wird er für seine unaufgeregte und sachliche Art geschätzt. „Es ist nicht meine Art, im Auftritt die Lösung zu suchen“, sagt Hofmann über Hofmann. Stattdessen müsse man „strategisch denken und Geduld haben“.

Der 58-Jährige ist in Oppelsbohm im Rems-Murr-Kreis als Sohn eines Lehrerehepaars aufgewachsen, studiert hat er Agrarökonomie und Soziologie in Hohenheim, Paris und Bremen. Als Diplom-Ökonom blieb er zunächst zwei Jahre an der Uni, wollte aber lieber für sich selbst „etwas sinnvolles im Beruf erreichen, nicht irgendwann den fünften Forschungsbericht schreiben, den keiner liest.“ Bei der IG

Metall konnte er sich verwirklichen: Zunächst ab 1987 als Sekretär in der Verwaltungsstelle Stuttgart, 1999 rückte Hofmann als Tarifsekretär in die Bezirksleitung Baden-Württemberg ein. 2003 löste er Berthold Huber an deren Spitze ab.

„Wer sich auf mich einlässt, lässt sich auch darauf ein, sich neuen, gelegentlich vielleicht unbequemen Fragen stellen zu müssen“, sagte er jüngst in Frankfurt – auch in seiner neuen Funktion will er viel bewegen. Zeit für die Familie – er ist verheiratet und hat eine 12-jährige Tochter –, bleibt kaum, ebenso wenig für seine Hobbys Wandern, Tennis und Musik.

Eine der dringlichsten Aufgaben in den Betrieben sieht der neue Vize in einem besseren Umgang mit älter werdenden Belegschaften, zudem will er den Leistungsdruck bremsen. Damit das gelingt, kämpft Hofmann für mehr Mitbestimmung der Betriebsräte, gegen Werkverträge als Mittel für Lohn Dumping sowie für ein soziales und demokratisches Europa. Roman Zitzelsberger als seinen Nachfolger für Baden-Württemberg hat Hofmann maßgeblich mit ausgesucht.

## Der Neue in Stuttgart

In Gaggenau hat die IG Metall unter seiner Ägide Tausende Mitglieder gewonnen – dies will Roman Zitzelsberger (47) als Bezirksleiter in ganz Baden-Württemberg wiederholen.

In diesem Februar feiert Roman Zitzelsberger 25 Jahre hauptamtliche Tätigkeit für die IG Metall – in dieser Zeit hat er an zahlreichen Tarifab-



schlüssen mitgewirkt und Gaggenau zu einer der durchsetzungsfähigsten Verwaltungsstellen im Südwesten ausgebaut. Bis 2003 wirkte er gemeinsam mit Hofmann am Abschluss des komplexen ERA-Werks mit, zudem hat er federführend zahlreiche betriebliche Tarifregelungen getroffen und sitzt in der Verhandlungskommission der Metallindustrie im Südwesten. In dieser Funktion war Zitzelsberger 2008 bei der Neufassung der Altersteilzeit und 2012 am Tarifabschluss für mehr Mitbestimmung bei Leiharbeit maßgeblich beteiligt.

Besonders wichtig sind ihm Stabilität und Handlungsfähigkeit in den Betrieben. Bei der Erschließung neuer Mitglieder will er „weiter Gas geben“, darüber hinaus die Koordination zwischen den verschiedenen Ebenen der IG Metall verbessern. Stringente Planung und Arbeitsorganisation gelten als seine Stärken, der Mitgliederbestand in Gaggenau ist unter seiner Ägide um 4000 auf fast 21 000 gestiegen. Auch gilt der 47-Jährige als innovativ und überzeugend.

Vor seinem Amsantritt zum neuen Bezirksleiter im Südwesten war er zehn Jahre lang 1. Bevollmächtigter in Gaggenau, zuvor sieben Jahre Vize-Geschäftsführer. Das Studium holte Zitzelsberger neben dem Beruf nach, 2010 und 2011 studierte er General Management im Malik Managementzentrum in St. Gallen.

Zitzelsberger ist am 30. August 1966 in Ettlingen im Kreis Karlsruhe geboren, 1984 begann er im damaligen Daimler-Benz Werk in Gaggenau eine Lehre zum Maschinenschlosser. 1989 wurde der 22-Jährige Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall in Gaggenau, neben der Jugendarbeit beschäftigten ihn anfangs vor allem Schließungen von Traditionsfirmen. Mehrfach gelang es ihm, Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren. Er selbst bildet auf Bundesebene für die Gewerkschaft Nachwuchsführungskräfte aus.

Früher hat Zitzelsberger des Öfteren mit dem Megafon vor Werkstoren um Jobs gekämpft, im neuen Job „ist mei-

ne Flüstertüte eher größer geworden“, sagt der 47-Jährige. Auf seiner Agenda stehen betriebliche Verbesserungen bei Arbeitszeit, Weiterbildung und einem flexiblen Übergang in die Rente. Zudem unterstützt er politische Vorhaben wie die Rente mit 63 und bezahlte Zeit für Bildung und engagiert sich für mehr Mitbestimmung bei Werkverträgen. Zitzelsberger verspricht: „Der Südwesten wird tarifpolitisch weiter in der Champions League spielen.“

Zitzelsberger ist wie Hofmann SPD-Mitglied, er sitzt im Gemeinderat von Bietigheim/Baden. Seit 1991 ist er mit Nicole Zitzelsberger verheiratet.

Gemeinsam mit Freunden unterstützt das Paar seit rund 15 Jahren Straßenkinderprojekte in Südamerika. In der knappen Freizeit, die ihm bleibt, spielt Zitzelsberger Handball und Klavier, er fährt gern Ski und kocht mit Begeisterung.

(Petra Otte)

# Ein Treff für die Jugend

Mötzingen ist ein kleines Dorf mit etwas mehr als 3.600 Einwohnern im Landkreis Böblingen. ProCent fördert mit 10.000 Euro die Renovierung des Jugendtreffs und unterstützt damit die lokale Jugendarbeit.

Es gibt in Mötzingen ein reges Gemeindeleben und ein breites Vereinsangebot, das von Fußball bis hin zu Bogenschießen reicht. Der seit 2003 bestehende Jugendtreff wurde allerdings in den letzten Jahren kaum mehr genutzt. Dadurch fehlte der Jugend ein zentraler Anlauf- und Aufenthaltsort.

Sebastian Vogel, der neu eingestellte hauptamtliche Jugendreferent, wollte dies ändern und setzt sich seitdem für die Wiederbelebung des Treffs ein. Grundlage hierfür ist jedoch die Sanierung der in die Jahre gekommenen Räumlichkeiten.

Unser im Ort lebender Kollege Thomas Häfner aus dem Bereich LOG/RP, bekam von diesem Vorhaben Wind und

war sofort begeistert. Er hatte die Idee, das Projekt bei Daimler ProCent zur Förderung vorzuschlagen. Nach sorgfältiger Prüfung im Unternehmen wurde der Antrag bewilligt und einer Förderung von 10.000 Euro zugestimmt.

Heute ist die Renovierung des Jugendtreffs fast abgeschlossen. Es wurde eine neue schall- und wärmedämmende Decke eingebaut und die Wände und Fenster neu gestaltet. Bei unserem Besuch verlegten die Bauarbeiter gerade den neuen Fußboden.

Sebastian Vogel freut sich darauf, die Arbeit im Treff bald aufnehmen zu können: „Ich treffe mich jetzt schon einmal in der Woche mit einer Gruppe von engagierten Jugendlichen, um gemeinsam Konzepte für die Gestaltung und Nutzung der neuen Räumlichkeiten auszuarbeiten.“ Sobald die Arbeiten am Gebäude beendet sind, sollen die ersten Workshops starten. Die Mitarbeit und Einbindung der

Jugendlichen liegen dem Pädagogen Sebastian Vogel dabei besonders am Herzen. So will er den Jugendlichen auch die Programmgestaltung weitgehend selbst überlassen. „Der einzige Programmpunkt, der feststeht, ist ein Mädchentreff. Wir haben festgestellt, dass wir kaum Angebote für diese Zielgruppe im Ort haben“, sagte er unserer Redaktion.

Laut Sebastian Vogel gehören etwa 15 bis 20 Jugendliche dem aktiven Kreis der Unterstützer an. Dementsprechend zuversichtlich ist er auch, dass der neue Treff gut ankommen wird. In diesem Gefühl bestärkten ihn besonders die kürzlich gefallenen Antworten einiger Jungs auf die Frage, was sie denn heute machen würden: „Keine Ahnung, wenn der Treff schon offen hätte, würden wir da chillen.“



*Dank ProCent: Das Jugendhaus. Ein Ort, an dem sich die Jugend Wohlfühlt und Willkommen ist.*

# „Tue Gutes und rede darüber“

Gemeinsame Pressekonferenz von Betriebsrat und Werksleitung zu ProCent



Bei der offiziellen Scheckübergabe überreichten Erich Klemm (2. v. r.) und Dr. Willi Reiss (4. v. r.) den Vertretern des Jugendtreffs in Mötzingen (v. l. n. r.: Mötzingens Bürgermeister Marcel Hagenlocher, Daimler-Mitarbeiter Jochen Schühle, Mötzingens Jugendreferent Sebastian Vogel) und der Lebenshilfe Herrenberg (1. und 3. v. r.: Margarete Werringloer und Günther Ansel) jeweils einen Scheck in Höhe von 10.000 Euro.

Gewinne, Verluste, Leiharbeit, Autos und Geschäftszahlen. Das sind die Themen, denen wir meist begegnen, wenn wir über Daimler in der Zeitung lesen. Doch im Dezember schrieben die regionalen Zeitungen über das soziale Engagement der Sindelfinger Beschäftigten – Anlass war die Sindelfinger Jahresbilanz von ProCent.

Auf der gemeinsamen Pressekonferenz von Betriebsrat und Werksleitung wurden den Medienvertretern das Projekt und die Erfolgsgeschichte von ProCent präsentiert. Auch zwei geförderte Projekte wurden exemplarisch vorgestellt.

## Marcel Hagenlocher, Bürgermeister Mötzingen:

*„10.000 Euro sind auch für uns von besonderem Wert, weil wir damit durchstarten können.“*

Stolz konnte Erich Klemm berichten, dass ProCent eine vom Betriebsrat initiierte Aktion ist. Die Journalisten zeigten sich erstaunt, als er darlegte, dass die Beschäftigten am Standort Sindel-

fingen seit Beginn der ProCent-Aktion im Jahr 2011 bereits knapp über eine halbe Million Euro für soziale Projekte gesammelt haben. Alleine im Jahr 2013 waren es 218.000 Euro. Klemm lobte zudem das Unternehmen für die Verdoppelung der gespendeten Centbeträge und sprach seinen Dank aus.

## Ingo Dautzenberg, Finanzchef der Lebenshilfe Herrenberg:

*„Ich habe im Oktober nicht mehr gewusst, wie ich die Gehälter zahlen soll.“*

*„Die finanzielle Unterstützung kam genau zur richtigen Zeit.“*

Darüber hinaus wurden auf der Pressekonferenz auch zwei geförderte Projekte von ihren jeweiligen Vertretern vorgestellt. Die Spendenempfänger, der Jugendtreff Mötzingen und die Lebenshilfe Herrenberg, dankten den Daimler-Beschäftigten für ihr Engagement und betonten die Wichtigkeit und Tragweite der Spenden.

ProCent-Berichterstattung in regionalen Zeitungen

KREISZEITUNG  
Böblinger Bote

„Kleinvieh, das in Summe richtig Mist macht“ Daimlers „ProCent“-Initiative hat in zwei Jahren 500.000 Euro eingebracht – Worauf Mitarbeiter verzichteten, verdoppelt das Unternehmen

GÄUBOTE  
Die Herrenberger Zeitung

„Kleine Centbeträge wachsen zu großem Guten“ Sindelfingen: Daimler-Mitarbeiter spenden für Herrenberger Lebenshilfe und Mötzinger Jugendtreff

STUTTGARTER  
ZEITUNG

„Centbeträge helfen Menschen in Not“ Spendenaktion: Daimler-Mitarbeiter verzichten auf den Lohn hinter dem Komma, die Firma legt genau so viel drauf.

Das Medieninteresse an ProCent spiegelt den Erfolg der Aktion wider und regt an, sich an dieser zu beteiligen.





## RATGEBER 2014 - überarbeitet und neu konzipiert

Nur wer seine Rechte kennt, kann für diese einstehen. Um den Beschäftigten der Daimler AG einen aktuellen Überblick und schnelle Hilfe an die Hand zu geben, haben die Betriebsräte der IG Metall DAS Nachschlagewerk überarbeitet: im Februar erscheint der aktualisierte RATGEBER.

Neuerungen und Veränderungen der letzten vier Jahre wurden mit viel Engagement zusammengetragen und eingearbeitet. Auf 243 Seiten werden Hilfestellungen und Erklärungen geboten sowie Antworten auf fast alle Fragen der Daimler-Beschäftigten gegeben.

Der RATGEBER ist für Daimler-Beschäftigte wie immer kostenlos und wird durch die Mitgliedsbeiträge der IG Metall-Mitglieder finanziert.

Zum ersten Mal ist er in einen zentralen und einen lokalen Teil gegliedert. Im zentralen Teil, sind Regelungen und Informationen gesammelt, die für alle Daimler-Beschäftigten Gültigkeit haben gesammelt, z.B. Gesetze und Gesamtbetriebsvereinbarungen. Im lokalen Teil sind tarifvertragliche und betriebliche Regelungen zu finden, die nur für die Beschäftigten des Standorts gelten. Enthalten sind auch viele nützliche Tipps und Wissenswertes.

Im neuen Ratgeber findet man zu den Themen jetzt auch die jeweiligen Portal-Codes für das Mitarbeiterportal. Durch die Eingabe eines Portal-Codes kann hier direkt auf weiterführende und immer aktuelle Informationen zugegriffen werden.

Die Verteilung erfolgt demnächst über die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall.



## Fahrbörse - Totgesagte leben länger

In der letzten BRENNPUNKT-Ausgabe verabschiedeten wir uns von der Fahrbörse. Was folgte, haben wir nicht erwartet. Beschäftigte meldeten sich bei ihren Betriebsräten und auch in der BRENNPUNKT-Redaktion gingen zahlreiche Anrufe ein. Der einhellige Appell: Die BRENNPUNKT-FAHRBÖRSE solle wieder aktiviert werden – sie sei unkompliziert und direkt und auch ohne Intranet-Zugang anwendbar. Deshalb führen wir an dieser Stelle im nächsten BRENNPUNKT wieder die FAHRBÖRSE ein. Wir freuen uns darauf und bedanken uns für Ihre Anregungen und für weitere konstruktive Kritik!

### Ich mache mit:

Suche



Biete



A-Schicht

B- Schicht

C- Schicht

D- Schicht (WE)

Normalarbeitszeit

Gleitzeit

von Tor / bis Tor

Name, Vorname

Telefon (gesch.)

Telefon (privat)

Datum

Unterschrift

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: Brennpunkt, W50, HPC: B300

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