



Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

Sommerrätsel EUROPAPARK-EINTRITTSKARTEN zu gewinnen

Los geht 's | Aufgrund von Höhenunterschieden von bis zu 16m auf dem Bau-
feld der Halle 56 mussten 700 000m³
Erdrreich bewegt werden.

Mit der Halle 56 entsteht eine der
modernsten Montagehallen von
Mercedes-Benz Cars weltweit auf einer
Fläche von 220 000m², was in etwa
30 Fußballfeldern entspricht. Insgesamt
werden 6 000 Tonnen Stahl und
66 300m³ (ca. 165 000t) Beton verbaut.



EINFACH
IG METALL 

Noch mehr Informationen bei
unserem BaustellenCHECK
Seiten 10-13

Standortverhandlungen 4-7

Unternehmensführung und
Betriebsrat uneinig

Verkürzte Arbeitszeit, mehr Geld 8-9

Tarifergebnis 2018 trägt Früchte.

**Smartphone
am Arbeitsplatz** 14-15

Was zu beachten ist

ProCent 32

Jetzt Projekte melden. So geht 's



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein sonniger Sommer kündigt sich an. Endlich mal Temperaturen, die dieser Jahreszeit gerecht werden.

Bei uns ging es schon vor den Sommerferien heiß her: Unternehmensleitung und Betriebsrat haben erste Gespräche zur Weiterentwicklung des „Zukunftsbilds Sindelfingen 2020+“ geführt.

Vorgestellt wurden uns Maßnahmen, die den Standort näher an die von MO vorgegebene Referenzfabrik heranführen sollen. Es geht den Unternehmensvertretern um die Flexibilität im Produktionsnetzwerk und um Schritte zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit des Standorts, wobei erneut die Fertigungstiefe angesprochen wurde.

Wir Betriebsräte versperren uns nicht gegenüber Zukunftsthemen, bleiben aber hart, wenn es um die Absicherung von Arbeitsplätzen geht.

Die vom Unternehmen ins Auge gefasste Sitzfertigung geben wir zum Beispiel nicht auf, solange nicht adäquate, qualitative und zukunftssträngige Arbeitsplätze festgeschrieben sind. Und wir stellen uns quer, wenn das Unternehmen an Arbeitsplätze heranwill, auf denen Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (ME-Mitarbeiter) tätig sind. Es muss ein praktikables Konzept

erstellt werden, wie altersgerechte Arbeitsplätze außerhalb und innerhalb der Produktionslinie geschaffen werden.

Wir Betriebsräte haben einen um-



fassenden Forderungskatalog erstellt, mit dem wir in die Verhandlungen gehen. (Die einzelnen Punkte findet ihr auf der Seite 6.)

Am Ende dieser Gespräche muss ein Ergebnis stehen, mit dem Standort wie Beschäftigte als Gewinner hervorgehen. Das ist unser oberstes Gebot, welches wir auch bei den Verhandlungen zum Zukunftsbild 2020+ (Fortschritte im Bauergebnis auf S. 10-13) und der letzten Tarifrunde erfolgreich verfolgt haben.

Nun ist die Entgelterhöhung um 4,3% auf dem Konto der Beschäftigten angekommen und mit der Meldephase für verkürzte Vollzeit und Wandlung des Tariflichen Zusatzgelds ist die Umsetzung weiterer Themen aus dem Tarifvertrag angelaufen (siehe S. 8-9).

Falls unsere Verhandlungen noch vor dem Sommer zu einem Ergebnis kommen, werden wir kurzfristig auf entsprechenden Versammlungen, mit Informationsblättern und online berichten.

Jetzt hoffen wir aber erstmal, dass alle einen schönen Sommer genießen. Wir wünschen allen Urlaubern viel Erholung und gute Laune – egal, ob auf dem heimatlichen Balkon oder in der Ferne.

Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender

Andreas Schwandt
stellv. BR-Vorsitzender

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.



**Die IG Metall macht Urlaub:
6 Wochen nur mit Tarifvertrag.**

Jetzt Mitglied werden!



11.7. 2018 Nur Fliegen ist schöner |

Im Rahmen eines Gesprächs rund um den Standort mit Sindelfingens Oberbürgermeister Dr. Bernd Vöhringer (Mi.), bot sich die Möglichkeit, mit einem unserer Aushängeschilder, dem AMG GT „Green Hell“ ein paar Runden auf der Einfahrtbahn mitzufahren. Fazit des OB: „Nur Fliegen ist schöner!“

IG Metall-Betriebsrat-Struktur 2018



Ganz aktuell ist ab sofort auch die neue IG Metall-BR-Struktur verfügbar. Hier erfahrt ihr alles über eure Betriebsräte, wie und wo sie zu erreichen sind und für welche Fachbereiche sie zuständig sind.

(Erhältlich bei eurem Betriebsrat oder IG Metall-Vertrauensmann.)

Ortswechsel



Unsere sehr geschätzte und liebenswerte Kollegin Anna Drack verlässt uns. Ab 1. September wird sie den Kommunikationsbereich des Betriebsrats in Untertürkheim verstärken. Wir bedanken uns für ihr Engagement, ihren unermüdlichen Einsatz und ihre Kreativität. Auch ihr bayrischer Charme wird uns sehr fehlen. Wir sagen herzlichen Dank für die tolle Zusammenarbeit und wünschen ihr für ihre neue Aufgabe viel Spaß, Erfolg und sagen *ganz lieb Servus!*

Die **BRENNPUNKT**-Redaktion

Abschied in die Altersteilzeit



Seit 1. Juni 2018 befindet sich unser bisheriger Betriebsratskollege Klaus-Dieter Peters in der passiven Phase der Altersteilzeit. Der gelernte Kfz-Mechaniker fing 1981 bei Daimler an und war zunächst in der Montage tätig. 1996 wurde er ordentliches Betriebsratsmitglied und betreute die Oberfläche (OF).

Wir wünschen Klaus-Dieter für den neuen Lebensabschnitt alles Gute und bedanken uns auch an dieser Stelle für seinen Einsatz und seine Leidenschaft.

Die **BRENNPUNKT**-Redaktion

Termine

Nächste Betriebsversammlung

3. Dezember 2018

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

Die **Center-Betriebsversammlungen** der Produktions- und produktionsnahen Center finden voraussichtlich am Samstag, 22. September 2018, statt. Die Versammlungen der indirekten Bereiche in den KW 37, 38 und 39. Änderungen sind jedoch möglich und werden ggf. rechtzeitig bekanntgegeben.

Jubiläum 2018 im Eventcenter

19. Oktober 2018

Inhalt

4-7 AKTUELLES

Standortverhandlungen

7 Besuch

Rumänische Gewerkschaftsvertreter

8-9 Verkürzte Zeiten - Mehr Geld

Ergebnis der Tarifrunde 2018

10-13 BaustellenCheck

Überblick der laufenden Bauarbeiten am Standort

14-15 Nicht ohne mein Smartphone

Was auf dem Werksgelände erlaubt ist.

16 DMove

Tschüss Ausbildung

17 Karriere mit Handicap

Gelebte Barrierefreiheit am Standort

18-19 Pride-Tour

Vielfalt bedeutet Bereicherung

20-21 Neues aus der Ausbildung

Metall- u. Elektroberufe werden digital

22-23 Hochwasser

in der Ausbildung

24 Zielbild Design 2020-2025

Forderung des Betriebsrats

25 Vertrauensleute Sommerfest

25 Attacke auf Lohnfortzahlung

Neuer Konflikt droht

26-27 MetallerInnen

Vertrauensleute vor Ort

28-29 E-Auto am Scheideweg?

Interview mit IG Metall-Vorstand

30-31 Ungewöhnliche Hobbies

Patenschaft für einen Friedhof

32 ProCent

Mitmachen. So geht 's!

33 Daimler@IG Metall

IG Metall-Service Seite

34 Sandy´s Freibadcheck

35 BRENNPUNKT Sommerrätsel

Europapark-Karten zu gewinnen.

36 Fahrbörse

Mitfahrgelegenheiten

Impressum

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

Kontakt:

Anne Katrin Brunsch
(Pressekontakt)

Redaktion BRENNPUNKT, HPC:C123

Mail:

br-sifi-kommunikation@daimler.com

aktuell!

Standort- verhandlungen

Seit mehreren Wochen laufen Verhandlungsgespräche zwischen Unternehmen und Betriebsrat zur wirtschaftlichen Lage und strategischen Ausrichtung des Standorts Sindelfingen.

Ein Ergebnis steht noch aus – daher folgt an dieser Stelle ein Statusbericht.

Worum geht es?

Die Unternehmensleitung ist Anfang Juni auf die Arbeitnehmervertretung am Standort Sindelfingen zugegangen und hat angebracht, dass Sindelfingen hinsichtlich Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit weit von den anderen Standorten im Produktionsnetzwerk entfernt sei. Den Unternehmensvertretern geht es in den laufenden Verhandlungen also um die **Flexibilität im Produktionsnetzwerk und um Schritte zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit** des Standorts, wobei erneut die Fertigungstiefe angesprochen wurde.

Der Betriebsrat wiederum trägt in den Gesprächen seine strategischen Überlegungen an die Unternehmensleitung heran und zeigt auf, wie aus Betriebsratsicht neue Technologien am Standort integriert und gelebt werden können.

Betroffenheit der Beschäftigten | Der BR-Vorsitzende Ergun Lüimali rief die Mannschaft der Sitzfertigung erstmals am 8. Juni 2018 auf der Hulb zu einer BR-Info zusammen und schilderte die Pläne des Unternehmens, die Sitzfertigung auslagern zu wollen. **Die Haltung des Betriebsrats ist klar: Nur, wenn dafür adäquate und zukunftssträchtige Arbeitsplätze geschaffen werden!**



Ziel des Betriebsrats ist es, den Standort strategisch gut aufzustellen, um den Herausforderungen der Zukunft nicht nur gewachsen zu sein, sondern als treibender Motor Zukunftsthemen mitzugestalten und neu zu erfinden. Themen wie Elektromobilität, Digitalisierung und künstliche Intelligenz stellen die Automobilindustrie auf den Kopf und gehen mit weitreichenden Veränderungen in der Arbeitswelt einher. „Diesen Wandel wollen wir mitgestalten und behalten im Auge, dass die nötigen Veränderungen im Sinne der Beschäftigten und der Beschäftigung geschehen. **Am Ende wird es mit dem Betriebsrat nur ein Ergebnis geben, mit dem Beschäftigte und Standort als Gewinner hervorgehen**“, betont der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lüimali.



„Mit dem Betriebsrat wird es nur ein Ergebnis geben, mit dem Beschäftigte und Standort als Gewinner hervorgehen.“

Das fordert die Unternehmensseite

Das Unternehmen hat dem Betriebsrat Maßnahmen vorgestellt, die den Standort näher an die von MO vorgegebene **Referenzfabrik** heranführen sollen. Dies sind angestrebte Punkte, die das Unternehmen auf den Tisch gelegt hat:

- die automatisierte Logistik in Montagehalle 56,
- eine Auslagerung der Sitzfertigung, um Flächen für Zukunftstechnologien zu generieren,
- die Auslagerung der Rohrleitungsfertigung,
- die Fremdvergabe bestimmter Instandhaltungsbereiche,
- die Fremdvergabe von Nacharbeitstätigkeiten

BR-Strategie für einen zukunftsfähigen Standort

Die Betriebsräte versperren sich nicht gegenüber Zukunftsthemen, bleiben aber hart, wenn es um die Absicherung von Arbeitsplätzen geht. Ergun Lümalı: „Die vom Unternehmen ins Visier genommene Sitzfertigung geben wird zum Beispiel nicht auf, solange sich das Unternehmen nicht bereit zeigt, adäquate, qualitative und zukunftssträchtige Arbeitsplätze an unserem Standort festzuschreiben.“

aktuell!

Standortverhandlungen

Unser Standort
Unsere Arbeit
Unsere Zukunft

unsere Forderungen

- Zur Vermeidung von Beschäftigungsdefiziten brauchen wir die Zusage für ein zusätzliches Fahrzeug anderer Architektur (z. B. SUV) mit signifikanter Stückzahl
- eine Werksflächenstrategie, um neue Potentiale zu generieren
- die Festschreibung adäquater, qualitativer und zukunftsträchtiger Arbeitsplätze
- die Qualifizierung der Beschäftigten auf neue Arbeitsfelder
- zukunftsweisende Ausbildungsberufe mit Bezug zu modernen Technologien
- Festschreibung der Erhöhung der Ausbildungsplätze
- die Übernahme von Leiharbeitnehmern
- eine ergonomische Ausgestaltung der Montagehallen
- ein praktikables Konzept, wie altersgerechte Arbeitsplätze außerhalb und innerhalb der Produktionslinie geschaffen werden, um Mitarbeiter mit Einzeinschränkungen adäquat zu beschäftigen

Deutsche Standorte stabil halten

Im Zuge der Herausforderungen, die Transformation, Digitalisierung und Elektromobilität mit sich bringen, dürfen aus Sicht des Betriebsrats keine Entscheidungen gegen Beschäftigte und die Beschäftigung am Standort getroffen werden.

Mit der geplanten Unternehmensumstrukturierung – Projekt Zukunft – wurde auch vereinbart, dass der Transformationsprozess nicht an den Beschäftigten vorbei, sondern mit ihnen und in ihrem Interesse gestaltet wird. „Auch der Standort muss Schritt für Schritt strategisch aus

gerichtet werden“, so Lümali weiter. „Es muss immer im Vordergrund stehen, dass die deutschen Standorte stabil gehalten und mit neuen Technologien ausgestattet werden.“

Falls die Verhandlungen noch vor der Haupturlaubszeit zu einem Ergebnis kommen, wird der Betriebsrat kurzfristig auf entsprechenden Versammlungen, mit Informationsblättern und online berichten.

Betriebsrat holt Beschäftigte und Beauftragte des Betriebsrats bei Infoveranstaltungen inhaltlich ab



Weitere BR-Info-Veranstaltungen auf der Hulb am 10. Juli 2018 in der Früh- und Spätschicht. Auch auf der Beauftragtenversammlung (Bild rechts) am 13. Juli 2018 wurde über den aktuellen Stand informiert und heiß diskutiert. Die Unternehmensvertreter wollen vor allem an der Auslagerung der Sitzfertigung partout festhalten.



Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender

Solange sich das Unternehmen nicht bereit zeigt, adäquate, qualitative und zukunftssträchtige Arbeitsplätze an unserem Standort festzuschreiben, geben wir die Sitzfertigung nicht auf! Wir stehen hinter euch und schauen nach jedem einzelnen Kollegen und jeder Kollegin. **Auf uns könnt ihr immer zählen!**



SPLITTER

Bun venit! Herzlich Willkommen!



Vertreter aus unterschiedlichen Gewerkschaften aus Rumänien waren am Freitag, 13. Juli 2018, zu Besuch im Werk Sindelfingen. Im Anschluss an eine Werksführung, besuchten sie gemeinsam mit Betriebsrat Marc Dessecker die Ausbildung. Thomas Fuhry, Leitung Ausbildung & Training Aufbauwerke MO, hieß die Gäste herzlich willkommen, bevor sie im Anschluss eine Tour durch die Ausbildung machten.



MITEINANDER ERREICHT

Das Ergebnis der Tarifrunde 2018



Fotos: Betriebsrat Daimler

Tarifergebnis 2018 – verkürzte Vollzeit und tarifliches Zusatzgeld

Bei Interesse jetzt melden!

Die in der Tarifrunde 2018 erkämpften Vorteile kommen jetzt bei den Beschäftigten an: Neben einer Einmalzahlung von 100€ für die Monate Januar bis März, haben die Beschäftigten seit April – mit der Tarifierhöhung von 4,3% – auch deutlich mehr Geld in der Tasche. Ab 2019 bringt der Tarifvertrag neben einer neuen tariflichen Sonderzahlung, mehr Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung bei der persönlichen Arbeitszeit mit sich – eine Übersicht der wichtigsten Informationen und Antragsfristen.

Anspruch auf verkürzte Vollzeit

Vollzeitbeschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren können ab dem 1. Januar 2019 ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden reduzieren. Die Reduzierung kann für mindestens 6 Monate und bis zu 24 Monate genommen werden. Danach besteht ein Rückkehrrecht in Vollzeit. Die Beschäftigten können aber auch erneut verkürzte Vollzeit beantragen. Für Beschäftigte im DLTV und FeuerwehrTV gelten diese Regeln entsprechend.

Der Anspruch auf verkürzte Vollzeit muss spätestens sechs Monate vor dem geplanten Beginn schriftlich bei HR Services beantragt werden.

Neben dem gewünschten Beginn und dem Umfang der Absenkung, muss der schriftliche Antrag auch die Laufzeit sowie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit enthalten. Begonnen werden kann immer zum Quartalsanfang. Wer z.B. zum 1. April 2019 in verkürzte Vollzeit

gehen will, muss das bis Ende September (30. September 2018) beantragen. Danach können die Anträge im dreimonatigen Rhythmus erfolgen. Um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen wurde der Prozess digitalisiert.

Weitere Informationen sind im Daimler-Mitarbeiterportal unter **Portal-Code @verkuerztevollzeit** zu finden.

Wie sonst bei Teilzeit, ist eine Abstimmung mit dem Vorgesetzten erforderlich. Der Arbeitgeber kann den Antrag eines Beschäftigten jedoch nur ablehnen, wenn die Umsetzung im Betrieb Probleme verursachen würde, weil das fehlende Arbeitsvolumen nicht kompensiert werden kann oder man sich nicht auf die Verteilung der Arbeitszeit geeinigt hat. Es muss zuvor aber unter Hinzuziehung eines Betriebsrates geprüft werden, ob es nicht zu einer anderen betrieblichen Lösung kommen kann. Nur wenn es dann zu keiner Einigung kommt, kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen. Um die fehlende Arbeitskraft auszugleichen, haben Arbeitgeber die Möglichkeit, das Arbeitszeitvolumen zu erhöhen.



Der Kampf hat sich gelohnt |

Tarifergebnisse fallen nicht vom Himmel - sie müssen erkämpft werden. Die Sindelfinger Belegschaft ist immer vorne mit dabei und mitentscheidend. In guter alter Tradition.

Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)

Alle Tarifbeschäftigten erhalten ab 2019 jährlich ein tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG). Es setzt sich aus zwei Teilen zusammen, die jeweils im Juli ausbezahlt werden:

- 1) Einem tariflichen Zusatzgeld in Höhe von 27,5% des individuellen Monatsentgelts.
Mitarbeitergruppen mit besonderen Belastungen haben die Option, dieses Geld in Zeit zu wandeln. Der Betrag entspricht 6 zusätzlichen Tagen - die IG Metall hat jedoch durchgesetzt, dass es bei der Wandlung von Geld in Zeit **8 Tage bezahlte Freistellung** im Jahr gibt. Wer dies nicht möchte, erhält – wie alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – die Auszahlung der 27,5% erstmals im Juli 2019.
- 2) Einem Zusatzbetrag (ZU-ZUG) in Höhe von 12,3% des monatlichen Facharbeiter Grundentgeltes (EG7).
Im Juli 2019 erhalten Vollzeitbeschäftigte einen pauschalen Festbetrag von 400€. Für Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende gelten angepasste Beträge. Ab 2020 entspricht der gezahlte Betrag 12,3% des monatlichen Einkommens der Eckentgeltgruppe (EG7) ERA-Tarifvertrag Baden-Württemberg. Damit haben wir unsere Entgeltgruppen besonders berücksichtigt.

Beide Teile des T-ZUG sind tarifydynamisch und steigen mit den zukünftigen Tarifierhöhungen.

Infos zur Wahloption:

8 zusätzliche freie Tage für Mitarbeitergruppen mit besonderen Belastungen

Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können die Wahloption in Anspruch nehmen.

Sie können das tarifliche Zusatzgeld (27,5 % ihres individuellen Monatsentgelts) ab 2019 in 8 zusätzliche freie Tage umwandeln. Voraussetzung für den Start zum 01.01.2019 ist, dass bis 31.10.2018 ein entsprechender Antrag bei HR Services eingereicht wird.

Anspruchsberechtigt sind:

- Beschäftigte in bestimmten Schichtmodellen (abhängig von Betriebszugehörigkeit und Dauer der Arbeit in bestimmtem Schichtmodell) mit einer individuellen regulären Wochenarbeitszeit (IRWAZ) von mindestens 35 Stunden am 01.01. des Freistellungsjahres,
- Eltern zur Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres,
- Beschäftigte, die nahe Angehörige pflegen.

Auch dieser Prozess wurde digitalisiert.

Um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen, sollten Anträge online eingereicht werden.

Ausführliche Informationen zu den genauen Anforderungen und die Web-Formulare für die Beantragung sind im Mitarbeiterportal zu finden.

Portalcode @tzug

BaustellenCHECK

Ein Überblick der aktuellen Baustellen und welche Pläne noch vor der Umsetzung stehen.

Das Werk Sindelfingen ist gemessen am Investitionsvolumen derzeit die drittgrößte Baustelle Deutschlands nach dem Berliner Flughafen und Stuttgart21. Das sieht man auch. Soweit das Auge reicht, stehen Baukräne und Bagger und es wird geschweißt, gehämmert und gebohrt.

Jeden Tag arbeiten ungefähr 1.000 Bauarbeiter auf unserem Gelände, um die im „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ 2,1 Mrd. € an vereinbarten Investitionen zu „verbauen“.

ZUKUNFTSBILD
2020
SINDELINGEN



Direkt am Geschehen | Während einer zwei-stündigen Führung hat sich der Betriebsrat kürzlich den aktuellen Stand der größten Baustellen auf dem Werksgelände angesehen und sich vor Ort zu den noch ausstehenden Bauarbeiten informiert.



Rund um die Uhr | Auch zu früher Stunde sind die Baustellenarbeiten teilweise schon in vollem Gange. Besonders große Bauteile werden nachts per Sondertransport angeliefert.

Zukunftsbild 2020+ „Wir schaffen Zukunft“ Werksentwicklung Sindelfingen

Rohbau	Montage	Oberfläche	R&D
<ul style="list-style-type: none"> 1 Neubau Nachrichten-technikzentrale (1a) und Rechenzentrum (1b) 2 Sanierung und Erweiterung Rohbau Geb.2 3 Neubau Rohbau Geb. 3/2 4 Neues Bürogebäude mit Betriebsrestaurant auf Gelände Tübinger Allee 	<ul style="list-style-type: none"> 5a Neubau Parkhaus Niederer Wasen (P305) 5b Aufstockung Parkhaus (P307) 6 Neue zukunftsfähige Montage- und Logistikprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> 7 Neuer zukunftsfähiger Lackierprozess 	<ul style="list-style-type: none"> 9 - 11 Bereits in Betrieb 12 AIZ/RZ -Antriebsintegrationszentrum/Rechenzentrum 13 TFS-Technologiezentrum Fahrzeugsicherheit 14 NVH-Erweiterung - Noise Vibration Harshness 15 EMV-Prüfzentrum Elektromagnet. Verträglichkeit
		Sonstiges	
		<ul style="list-style-type: none"> 8 EHO - Engineering Hub Operations 	



Grafik: Fabrikplanung

Das neue Rechenzentrum (1b) hinter dem Bau 11 ist erdbebensicher gebaut, so dass alle Daten und Netzwerkverbindungen auch im Katastrophenfall gesichert sind.

Rohbaugebäude 2 (2): Die rund 55 000m² Lüftungskanäle ermöglichen einen Luftwechsel von 1 000 000m³ pro Stunde.

Rohbaugebäude 3/2 (3): Die Pfahlgründung mit bis zu 20m langen Pfählen und Pfahlköpfen, mit den Maßen 6m x 6m x 2m, geben dem Gebäude auf dem schwierigen Untergrund einen sicheren Stand.

Gebäude 551 (4): Die neue Kantine in 551 ist so konzipiert worden, dass sie erweitert werden könnte auf bis zu 600 Speisplätze mehr pro Tag.

Peter Kubiena
Standortverantwortlicher Fabrikplanung

Wenn ich betrachte, was wir bisher erreicht haben und was wir in Zukunft noch erreichen wollen und werden, erfüllt mich dies mit großem Stolz und Dankbarkeit meinem Team gegenüber. Gerade bei solch großen Projekten wie dem Zukunftsbild 2020+ ist es von essentieller Bedeutung sich auf seine Mitarbeiter verlassen zu können.





Tobias Papsch
Projektleiter für das Zukunftsbild in der Fabrikplanung

Im Team die Gebäude wachsen zu lassen und live zu erleben, wie wir das Werk fit machen für die Zukunft, motiviert mich jeden Tag. Ich bin sehr stolz, aktiv am Projekt mitwirken zu können, auch wenn uns das Projekt vor einige Herausforderungen stellt. Bisher haben wir alle Meilensteine erreicht und ich bin überzeugt davon, dass wir auch die anstehenden Aufgaben erfolgreich ins Ziel steuern.



Brücken bauen | Die zwei neuen Rohbau Gebäude sind durch eine 190 Tonnen schwere Brücke miteinander verbunden. Hier sieht man auf den Dächern auch manches Baumaterial, das aus Platzgründen in luftigen Höhen gelagert wird.



Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

An den vielen Baumaßnahmen auf dem Werksgelände sieht man, dass der Standort zukunftsfähig bleibt und unsere Zukunfts- und Beschäftigungssicherungen greifen. Unsere Vereinbarungen rund um das Zukunftsbild Sindelfingen 2020+ werden sichtbar und zeigen damit deutlich, dass wir unser Wort halten und uns um die Belange und Sorgen der Belegschaft kümmern.

Die Arbeit des Betriebsrats trägt Früchte | Wo bis Mitte 2017 noch die Nacharbeit von TF/PW angesiedelt war, fanden bis Ende 2017 Abrissarbeiten statt, um Platz zu machen für eine neue Halle. Der Grund hierfür ist die neue XL-Press (Servo-Linie) mit Laserschneidanlage. Sie wird mit der Großsteilpresse in Kuppenheim identisch sein und soll im Sommer 2019 in Betrieb genommen werden. Mitte Mai fand jetzt die Grundsteinlegung statt.



Nicht ohne mein Smartphone!

Das Smartphone ist zum ständigen Begleiter geworden – auch am Arbeitsplatz. Smartphone rausholen, Nachrichten checken, Antworten schreiben – eine inzwischen übliche Beschäftigung.

Die Nutzung privater Handys am Arbeitsplatz war bisher offiziell nicht erlaubt und konnte bis zur Abmahnung führen. Auch die Nutzung privater Geräte für dienstliche Zwecke war in der Arbeitsordnung nicht eindeutig geklärt.

Die jetzt – auf Initiative des Gesamtbetriebsrats – erfolgte Neufassung von Ziffer VIII. Nr. 8 Absatz 2 der Arbeitsordnung sorgt für Sicherheit bei diesem Thema.

Private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit erlaubt!

Das heißt aber nicht, dass Beschäftigte nun während der Arbeit ständig WhatsApp-Nachrichten checken oder Ebay-Auktionen verfolgen dürfen. Die Nutzung ist nur dann erlaubt, wenn die Arbeitserledigung und der Arbeitsablauf nicht beeinträchtigt werden. Soweit private Smartphones am Arbeitsplatz mitgeführt werden, haben die Beschäftigten dafür Sorge zu tragen, dass dadurch keine Störungen auftreten, so z.B. wenn etwa das Smartphone empfindliche Messinstrumente stört.

Eine private Nutzung liegt dann nicht vor, wenn auf dem Smartphone, Software-Applikationen (Apps) genutzt werden, die vom Unternehmen zum Herunterladen zur Verfügung gestellt werden (z.B. die Daimler 4You-App) und deren Nutzung entweder der Information der Beschäftigten dient, Service-Funktionen für die Beschäftigten bietet oder deren Nutzung vom Unternehmen erwartet wird.

Darf der Arbeitgeber die Smartphone-Nutzung einschränken?

Ja, die Einschränkungen dürfen aber nicht willkürlich sein und einzelne Beschäftigte nicht benachteiligen. Für unter-



Fotos: Betriebsrat Daimler

unterschiedliche Regeln innerhalb eines Betriebs muss es sachliche Gründe geben. Der Betriebsrat hat hier ein Mitbestimmungsrecht.

So kann die private Nutzung im Einzelfall untersagt werden, wenn Beeinträchtigungen oder Störungen im Arbeitsablauf feststellbar sind oder die Arbeitsleistung beeinträchtigt ist.

Darf der Arbeitgeber Smartphones im Betrieb komplett verbieten?

Ein Totalverbot verletzt die berechtigten Interessen der Beschäftigten, das Gerät zum Beispiel in der Pause zu nutzen. Die Gefahr von Industriespionage rechtfertigt ein komplettes Verbot nicht. Dafür würde es reichen, die Kamerafunktion zu verbieten.

Was gilt bei Diensthandys?

Hier gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 07.07.2005, 2 AZR 581/04), dass in der Regel keine private Nutzung gestattet ist. Ausnahme: der Arbeitgeber erlaubt oder duldet eine solche. Diensthandys dürfen also privat genutzt werden, wenn der Arbeitgeber dies erlaubt, z.B. über das Dual-Line-System bei Daimler. Gibt es dazu keine offiziellen Regeln und Beschäftigte wollen das Smartphone privat nutzen, dann sollten sie den Arbeitgeber informieren. Exzessive private Nutzung ist auch mit dem Diensthandy am Arbeitsplatz nicht erlaubt.

Darf ich Gespräche (heimlich) aufnehmen?

Auf keinen Fall. Wer Gespräche mit Kollegen oder Vorgesetzten mitschneidet, begeht einen Vertrauensbruch und verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Aufgenommenen. Dies ist eine Straftat und kann zur fristlosen Kündigung führen. Das Mitschneiden ist auch dann nicht erlaubt, wenn das Smartphone offen auf dem Tisch liegt. Wer ein Gespräch aufzeichnen will, muss im Vorfeld das Einverständnis aller Gesprächsteilnehmer einholen.

Darf ich im Betrieb filmen und fotografieren?

Innerhalb des Daimler-Konzerns dürfen Bild- und Filmaufnahmen nur mit Genehmigung durchgeführt werden. Dies gilt sowohl innerhalb des Betriebsgeländes als auch außerhalb des Betriebsgeländes bei der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben. Das gilt auch für Fotografien jeder Art mit mobilen Endgeräten.

Davon ausgenommen sind:

- Fotografische Aufnahmen von Personen, die zugestimmt haben – insbesondere im Rahmen von sozialen Events (z.B. Weihnachtsfeiern, Jubilärfestern, Verabschiedungen

oder Fahrzeugpräsentationen mit öffentlichem Charakter) – wenn sichergestellt ist, dass keine Darstellungen auf dem Bild sind, die vertrauliche Inhalte enthalten.

- Fotografische Aufnahmen, die der Wahrnehmung dienstlicher Aufgaben dienen und keine vertraulichen Inhalte enthalten.

Die Regelungen hierzu sind in der Richtlinie Nr. A 32.1 für IT-Endgeräte und Kameras nachzulesen. Wer unsicher ist, sollte beim Betriebsrat nachfragen – oder direkt beim Vorgesetzten.

Ist Smartphone-Ortung erlaubt?

Beschäftigte können über ihre Dienst-Smartphones vom Arbeitgeber geortet werden. Doch rechtlich sind der Ortung Grenzen gesetzt, schließlich geht es dabei um Persönlichkeitsrechte. Nur in eng begrenzten Ausnahmefällen kann die Ortung zulässig sein - etwa wenn sie der Sicherheit des Arbeitnehmers dient. Sie muss den Beschäftigten kenntlich gemacht werden. Diese Pflicht ergibt sich aus dem Telekommunikationsgesetz (§ 98 Abs.1 Satz 7, § 99 Abs.1 Satz 3 - Telekommunikationsgesetz - TKG) sowie der europäischen Datenschutzrichtlinie. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.

Datenschutz bei privater Nutzungserlaubnis

Dürfen Beschäftigte dienstliche Smartphones privat nutzen, ist es dem Arbeitgeber damit nicht automatisch gestattet, Einblick in die Verbindungsdaten oder die Inhalte von Mails zu nehmen. Während des Austausches von Informationen schützt das Fernmeldegeheimnis Beschäftigte vor einem Zugriff. Danach richtet sich die Zulässigkeit nach den allgemeinen Grundsätzen zum Persönlichkeitsschutz. Eine Auswertung ist somit nur bei begründetem Missbrauchsverdacht (z.B. Straftaten) zulässig.



Stefan Heinzl,
Vorsitzender Personalausschuss
Werk Sindelfingen

Mit der Aufhebung des unzeitgemäßen Verbots zur Nutzung privater Handys werden auch bei Daimler neue Wege im Zeitalter der Digitalisierung beschritten. Die abgeschlossene Betriebsvereinbarung blickt weit nach vorne und bietet den Beschäftigten eine weitere Möglichkeit Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren.



Tschüss Ausbildung - Willkommen bei Dmove

Im Rahmen der Dmove-Infoveranstaltung von HR verabschiedete die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Sommerausbilder. HR informierte zu spannenden Fragen wie: **Wie funktioniert die Drehscheibe Dmove generell? Wieviel Entgelt bekomme ich als Jungfacharbeiter? Was ist ein Zielbahnhof und wie verläuft meine Zeit bis dahin?**

Die rund 100 Auszubildenden, die jetzt im Juli ihre praktische Prüfung haben, bekamen alle wichtigen Informationen zu Dmove auf der Veranstaltung von HR am 19. Juni im Auditorium. Dmove bei Daimler steht für **Mobilität, Orientierung, Veränderung und Entwicklung.**

Es wurde ausführlich darüber informiert, wie die Personaldrehscheibe funktioniert und wie die Einsätze im Rahmen von Dmove vorgesehen sind, wer zur Personaldrehscheibe dazugehört (alle kaufmännischen und technischen Auszubildenden unmittelbar nach der Übernahme) und wie lange auf der Personaldrehscheibe verblieben wird (einheitlich 30 Monate an allen Standorten).

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

Wie geht es nach der Ausbildung weiter? Gesamtbetriebsvereinbarung greift!

Die Übernahmegarantie (90/10) für die Auszubildenden der Werke und der Zentrale von Daimler ist ein wichtiger Inhalt der Vereinbarungen zur Zukunftssicherung Daimler. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben diese Übernahmegarantie vereinbart. Durch das Engagement der Gesamtjugendvertretung wurde diese Regelung aufgelockert: im Minimum bekommen 90% der Jungfachkräfte nach Abschluss ihrer Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Bis zu 10% können einen auf 12 Monate befristeten Vertrag erhalten.



Marcel Breining, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV):

Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertreter wünschen den jungen Kolleginnen und Kollegen viel Erfolg in ihrem weiteren Berufsleben.

Karriere mit Handicap

Gelebte Barrierefreiheit in unserem Unternehmen: Fabian Klein hat erfolgreich zwei Praktika im Werk Sindelfingen absolviert. Einschränken lässt sich der Neuntklässler durch seinen Rollstuhl dabei nicht.

Der 16-jährige Realschüler möchte nach seinem Abschluss eine Ausbildung zum Industriekaufmann oder als Fachkraft für Lagerlogistik beginnen. Er hat bereits den Beruf Mechatroniker kennengelernt und konnte vergangenen April dann drei Tage

in den kaufmännischen Bereich hineinschnuppern. Am Info-Punkt der Ausbildung im Bau 11 hat er unter anderem Online-Bewerbungen bearbeitet.

Während der Praktika konnte Fabians Vater, der in Sindelfingen als Industriemechaniker im Rohbau arbeitet, seinen Sohn täglich mit dem Auto mitnehmen. Falls Fabian einen Ausbildungsplatz bei uns bekommt, hofft er allerdings auf eine Sondergenehmigung für den Führerschein mit 17.

Fabian Klein

“ Am liebsten würde ich später im technischen Bereich arbeiten, da ist es allerdings schwierig mit der Barrierefreiheit. Ich denke, Industriekaufmann wäre deshalb für mich ein super Kompromiss.

Mit Spaß dabei | Fabian Klein hat die Arbeit am Info-Punkt viel Spaß gemacht und er wurde von seinen Kollegen herzlich im Team aufgenommen. Davon konnten sich die Schwerbehindertenvertreter Johann Djukic (2.v.r.) und Zlatko Glatki (hinten Mitte) bei einem kurzen Besuch überzeugen.

Johann Djukic
(stellv. Schwerbehinderten-Vertrauensperson):

“ 2017 wurden fünf Azubis mit einem sogenannten Grad der Behinderung eingestellt. Es haben sich leider insgesamt nur wenige Jugendliche mit Behinderung beworben. Wir begleiten jährlich den Bewerbungsprozess und setzen uns dafür ein, dass junge Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden und hier einen geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsplatz finden.



VIELFALT

bedeutet Bereicherung

– für uns als Unternehmen und ebenso für jeden persönlich

Als Arbeitgeber sollte Daimler für eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts stehen – auch in puncto sexueller Orientierung. Die Teilnahme an den Christopher Street Day Paraden (CSD) in Deutschland und den Pride Paraden in den USA ist aus diesen Dialogen heraus geboren und in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeiternetzwerken GL@D (Gay Lesbian Bisexual Transgender+ at Daimler) in Deutschland, sowie Spectrum und Equal in den USA entstanden. Dabei soll die Daimler Pride Tour ein Bekenntnis für Toleranz und Vielfalt in unserer Belegschaft sein.

Daimler beteiligt sich ebenfalls am Deutschen Diversity Tag. Dieser Tag entstand auf Initiative des Vereins „Charta der Vielfalt“. Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Bundeskanzlerin Angela Merkel ist Schirmherrin. Daimler ist seit 2006 Mitglied und einer der Mitgründer des Vereins. Im Fokus stehen hier die Themen Chancengleichheit, Offenheit und Toleranz. Der Betriebsrat sucht hier weiter den Dialog zu Belegschaft und Unternehmensleitung, um Toleranz und Vielfalt zu fördern.

„Im Unternehmen gibt es Menschen mit vielen unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Hintergründen. Wir als Betriebsrat nehmen diese Vielfalt als Bereicherung wahr und möchten eine Kultur von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung pflegen“, so Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG.

Monika Tielsch,
Vorsitzende des Arbeitskreises
„GBR Diversity Lab“

“Vielfalt ist bei Daimler seit Jahrzehnten gelebte Realität. Unser Arbeitskreis Diversity Lab setzt sich mit zahlreichen gesellschaftspolitischen Themen auseinander – dazu gehört die Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters oder sexueller Orientierung.



Mitarbeiternetzwerke

GL@D

Das seit 2009 bestehende Mitarbeiternetzwerk GL@D (gegründet in Stuttgart von Sindelfinger-, Möhringer- und UT-Kollegen) fördert eine Kultur der Offenheit und Wertschätzung und ist Ansprechpartner für Themen rund um das Thema LGBT. Die Abkürzung steht für lesbisch, schwul, bisexuell, transgender und drückt die geschlechtliche und körperliche Vielfalt aus und somit auch die Vielfalt der Lebensrealitäten (LSBT, LGBT, LSBTTIQA). GL@D gibt es nicht nur an den Daimler Standorten in Deutschland. Das Mitarbeiternetzwerk ist auch Namensgeber für lokale Netzwerke in Wien und Tel Aviv für Themen rund um LGBT. Seit 2014 ist Daimler durch das Mitarbeiternetzwerk GL@D bei den CSD Paraden in Stuttgart und Berlin vertreten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Daimler Financial Services beteiligen sich allerdings schon seit 2011 regelmäßig am Christopher Street Day in Berlin.

EQUAL

Das Mitarbeiternetzwerk Equal existiert seit Oktober 2014 und vernetzt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Daimler Trucks North America in Portland.

Die erste Teilnahme an der Portland Pride erfolgte im Juni 2014 mit einem 24U Truck. Im Juni 2016 erfolgte die erste Teilnahme mit einem Daimler Sponsorship. Dies ermöglichte neben einer besseren Position innerhalb der Parade auch einen Messestand während des Festivals. Zur Parade wurde der Galvatron (ein Transformer Truck) eingesetzt. Im Juni 2017 wurde abermals die Teilnahme an der Pride Parade gesponsert; es war die erste Teilnahme mit dem Rainbow Pride Truck. 2018 wird das dritte Jahr mit einem Sponsoring der Portland Pride Parade und das erste Mal unter dem Schirm der Daimler Pride Tour sowie weiteren lokalen Partnern.

SPECTRUM

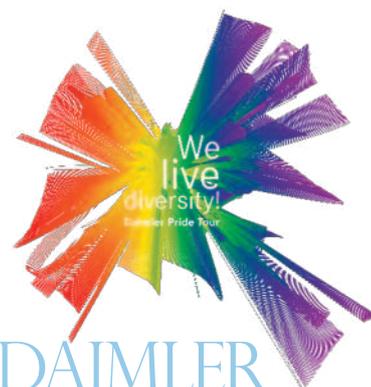
Das Mitarbeiternetzwerk Spectrum wurde 2016 innerhalb Mercedes Benz Financial Services USA LLC gegründet. Über das Netzwerk wurde 2016 an den ersten Pride Paraden in Dallas, Texas und Fort Worth teilgenommen. Auch 2017 wurde an den Paraden in Dallas und Fort Worth sowie dann auch Detroit teilgenommen. Dieses Jahr werden die Paraden in Dallas, Fort Worth und Detroit wieder von Spectrum im Rahmen der Daimler Pride Tour unterstützt.

Christopher Street Day (CSD) & Pride Paraden – Historie

Der CSD erinnert an den ersten bekannt gewordenen Aufstand von Homosexuellen und anderen sexuellen Minderheiten gegen die Polizeiwillkür in der New Yorker Christopher Street: In den frühen Morgenstunden des 28. Juni 1969 fand in der Bar Stonewall Inn der sogenannte Stonewall-Aufstand statt. Als sich an diesem Abend insbesondere Dragqueens und transsexuelle Latinas und Schwarze gegen die wiederkehrenden Kontrollen wehrten, war dies der Ausschlag für tagelange Straßenschlachten mit der New Yorker Polizei.

Um des ersten Jahrestages des Aufstands zu gedenken, wurde das Christopher Street Liberation Day Committee gegründet. Seitdem wird in New York am letzten Samstag des Juni, dem Christopher Street Liberation Day, mit einem Straßenumzug an dieses Ereignis erinnert. Daraus ist eine internationale Tradition geworden, im Sommer eine Demonstration für die Rechte von Schwulen und Lesben abzuhalten.

Die Bezeichnung Christopher Street Day (CSD) ist nur in Deutschland, Österreich und der Schweiz üblich. In englischsprachigen und romanischen Ländern wird meist von Gay Pride oder Pride Parade gesprochen.

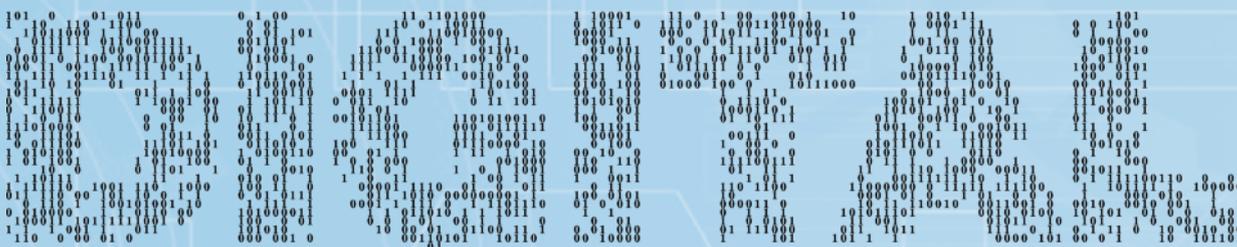


DAIMLER PRIDE TOUR

28.07.18	Berlin	Parade (CSD)
28.07.18	Stuttgart	Parade (CSD)
04.08.18	Hamburg	Parade (CSD)
05.08.18	Vancouver	Parade
11.08.18	Austin, TX	Parade
19.08.18	Montréal	Parade
25.08.18	Bremen	Parade (CSD)
16.09.18	Dallas	Parade
19.-27.09.18	IAA Hannover	Arbeitgeber- image/ Recruiting/ Visibility
06.10.18	Fort Worth	Tarrant County PRIDE Parade

JAV-Kontakt
Tel. 83247

Metall- und Elektroberufe werden



Marc Dessecker

Vorsitzender des Fachausschusses für Bildung und Qualifizierung des Betriebsrats Sindelfingen

Es ist sehr zu begrüßen, dass die Teilnovellierung im agilen Verfahren sehr schnell zustande kam, da in der Vergangenheit Neuordnungsverfahren bis zu 5 Jahre dauern konnten. Die beschriebenen Veränderungen halte ich für eine notwendige Reaktion auf die veränderten Anforderungen sowohl der heutigen Berufsausbildung als auch der zukünftigen Beschäftigungssituation im Zuge der Digitalisierung.

Die Modernisierung der industriellen Metall- und Elektroberufe wird zum 1. August 2018 auf den Weg gebracht.

Die berufliche Bildung steht durch die Digitalisierung der Arbeitswelt vor großen Herausforderungen. Mit der beschlossenen Teilnovellierung der industriellen Metall- und Elektroberufe und des Mechatronikers zum 1. August 2018 durch den Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurde die Modernisierung der Metall- und Elektroberufe auf den Weg gebracht. Grundlage für die Teilnovellierung waren die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Sozialpartner (IG Metall und Gesamtmetall).

Ziel der Teilnovellierung

Die Sozialpartner der Metall- und Elektro-Industrie (M+E) reagieren mit der Anpassung der Berufsbilder auf die sich verändernden Berufsanforderungen. Damit ist die IG Metall einen wichtigen Schritt vorangekommen, ihre Berufe rasch in einem „Agilen Verfahren“* gemeinsam mit der Arbeitgeberseite für die Anforderungen der Digitalisierung und Industrie 4.0 fit zu machen. Die Sozialpartner liefern damit auch eine Vorlage für die duale Ausbildung.

Die wichtigsten Neuerungen der modernisierten Ausbildungsordnungen:

- Erweiterung des Ausbildungsprogramms um die Themen „Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit“. Die dort enthaltenen Inhalte müssen die Unternehmen künftig in den elf novellierten Berufen zwingend vermitteln.
- Weitere Industrie 4.0-spezifische Ergänzungen des betrieblichen Ausbildungsrahmenplans und der schulischen Rahmenlehrpläne, damit Betriebe und Berufsschulen im bewährten Zusammenspiel diejenigen Qualifikationen vermitteln können, die für zukünftige Anforderungen wichtig sind. Diese werden ebenso zum Mindeststandard der zukünftigen Berufsausbildung.

Zudem gibt es sieben freiwillige Zusatzqualifikationen zu Themen der Digitalisierung als Optionen für Betriebe und ihre Auszubildenden. Dabei geht es zum Beispiel um digitale Vernetzung, Prozess- und Systemintegration, IT-Sicherheit oder um Additive Fertigungsverfahren (3-D-



*Agiles Verfahren:

Mit geringem bürokratischem Aufwand, soll sich Veränderungen schnell angepasst werden.

Infotag in der Ausbildung

Volltreffer | Wer sich rechtzeitig auf einen Ausbildungsplatz für Herbst 2019 am Standort bewerben wollte, war beim Infotag „Ausbildung live“ am Freitag, den 15.06.2018 im Werk Sindelfingen dabei. Über tausend interessierte Jugendliche und ihre Eltern nutzten die Gelegenheit, sich einzelne Ausbildungsberufe anzusehen und sich mit aktuellen Azubis über ihre Erfahrungen auszutauschen. Auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung war dabei und beantwortete am IG Metall-Infostand die Fragen der potenziellen Bewerber. Zudem gab's beim Torwandschießen den einen oder anderen Preis zu gewinnen.

Druck). Die Zusatzqualifikationen bilden die zentralen aktuellen Qualifizierungsschwerpunkte für Industrie 4.0 in den Bereichen Metall, Elektro und Mechatronik ab.

Mit der Aufnahme von Zusatzqualifikationen gibt die IG Metall auch eine Antwort auf die sich für die Beschäftigten betriebsspezifisch und durchaus auch unterschiedlich verändernden Berufsanforderungen. So können die Zusatzqualifikationen bedarfsgerecht für die Qualifizierung der Fachkräfte im Rahmen der Berufsausbildung, aber auch in der beruflichen Weiterbildung, genutzt werden.

Betroffen sind folgende Ausbildungsverordnungen:

- Mechatroniker/in
- Anlagenmechaniker/in
- Industriemechaniker/in
- Konstruktionsmechaniker/in
- Werkzeugmechaniker/in
- Zerspanungsmechaniker/in
- Elektroniker/in für Gebäude- und Infrastruktursysteme
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Elektroniker/in für Automatisie-

rungstechnik

- Elektroniker/in für Geräte und Systeme und der Beruf
- Elektroniker/in für Informations- und Systemtechnik

Mit der Verabschiedung wurde auch das ehrgeizige Ziel erreicht, schon im neuen Ausbildungsjahr 2018/2019 zukunftsfähige Berufe zur Ausbildung anbieten zu können. Mit Anpassung der Ausbildungsordnung ändert sich auch die Prüfung. In der Verordnung wurden im Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung die neuen Ausbildungsinhalte aufgenommen. Auch in den schriftlichen Prüfungen werden ab 2021 Fragen bezüglich der neuen Ausbildungsinhalte integriert.

Die Sozialpartner IG Metall und Gesamtmetall sowie VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau) und ZVEI (Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie) haben sich außerdem darauf verständigt, jährlich den möglichen weiteren Veränderungsbedarf zu prüfen, insbesondere eine mögliche Überführung der Zusatzqualifikationen in Regelausbildungsinhalte.

WhatsApp-Service der IG Metall

Jetzt anmelden und News per WhatsApp erhalten!

Die wichtigsten Nachrichten zu aktuellen Themen und Tariffrunden direkt aufs Handy: Wer sich für unseren WhatsApp-Service anmeldet, ist immer gut informiert. Mit nur wenigen Klicks.

Hier zum kostenlosen WhatsApp-Service anmelden. Einzige Voraussetzung: Der WhatsApp-Messenger muss auf dem Smartphone installiert sein.

Anmelden:

Lege unsere Rufnummer (+49 1579 2356890) als Kontakt im Smartphone an. Schicke an diese Rufnummer eine WhatsApp-Nachricht mit dem Wort "Start". Kurz darauf erhältst Du eine Anmelde-Bestätigung. Damit ist der Dienst aktiviert. Du erhältst fortan bis zu drei Nachrichten pro Tag.

Du kannst Dich auch anmelden, indem Du diesen QR-Code scannst und dann den Anweisungen folgst:





HOCHWASSER IN DER WERKSTATT

Fließend Wasser ist gut – aber nur, wenn man es auch braucht

LEBENSGEFAHR | Schweißmaschinen im Wasser – hier ist an Arbeiten nicht zu denken gewesen! Außerdem hatte die hohe Luftfeuchtigkeit zur Folge, dass an Anlagen, Feilen und Werkstücken Rost ansetzte. Reparaturen waren nötig.

Ein Wasserhahn, der funktioniert und genau dann fließend Wasser liefert, wenn man dieses benötigt, ist eine Klasse Sache. Und in Deutschland auch zum Glück keine Seltenheit. Was aber tun, wenn das Wasser immer wieder zu fließen beginnt – ungeplant und mit Abwasser gemischt? Genau diese Frage mussten sich die Kolleginnen und Kollegen der Ausbildung im Bereich der Konstruktionsmechaniker seit September 2017 immer wieder stellen.

In einem Abstand von ca. zwei Wochen kam dort nämlich das Abwasser aus dem Waschbecken in der Werkstatt geschossen. Mehrere „SOS“-Anrufe brachten keine Lösung des Problems. Lediglich die Reinigung wurde von den Kolleginnen und Kollegen in die Wege geleitet. Dem Problem wurde nachgegangen, doch im ersten Schritt wurden nur die Leitungen des Bau 11/1 überprüft. Es dauerte ganze drei Monate – bis Ende 2017 – bevor das Problem lokalisiert werden konnte.

Bei den Bauarbeiten zum Anschluss des Bau 11/2 (neues Rechenzentrum) wurde

ein Abwasserkanal beschädigt, in welchen nach und nach Erde und Kies einsanken. Der so fast komplett verstopfte Kanal konnte somit das Abwasser der Ausbildung nicht mehr ganz abführen. Das führte dazu, dass das Abwasser sich einen anderen Weg suchte – eben in die Ausbildungswerkstatt der Konstruktionsmechaniker.

Problem erkannt – Problem gebannt?

Das Problem ist gefunden, also könnte man ja meinen, dass dieses auch angegangen wird, um den Ablauf der Ausbildung nicht zu stören oder gar zu gefährden. Einzig und allein die Bereitstellung der Finanzmittel zur Reparatur des beschädigten Kanals fehlten noch. Und wer schon einmal ungeplante Finanzmittel vom Unternehmen gebraucht hat, kann erahnen, dass sich das eher schwierig gestaltet. Die Ausbildungsmeister und auch der zuständige Teamleiter machten stetig Druck, dass diese Situation bereinigt werden muss, aber abgesehen von der Reinigung der Werkstatt passierte nichts weiter.



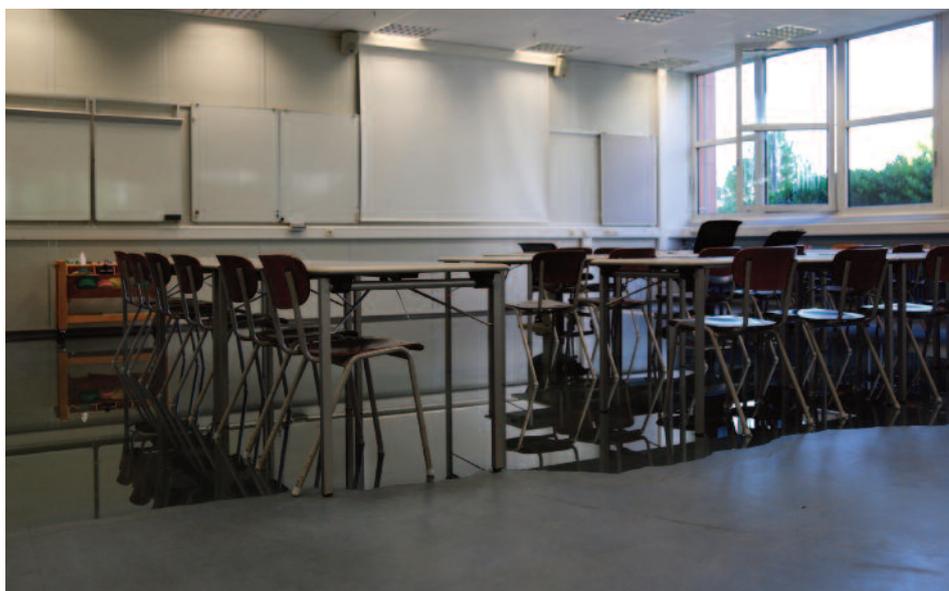


ZUVIEL DRUCK | Hier hat sich das Wasser Platz gemacht und den Siphon am Waschbecken auseinandergedrückt

JAV-Kontakt
Tel. 83247



Marcel Breining
Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen:



UNTERRICHTSFREI | Im überschwemmten Schulungsraum hätte nur noch Schwimmunterricht stattfinden können.

Nach den schweren Gewittern mit heftigen und anhaltenden Regenfällen im Juni 2018 spitzte sich die Situation dann zu. Täglich stand die Werkstatt nun unter Wasser. Über das verlängerte Wochenende um Fronleichnam lief der gesamte Schulungsraum handbreit voll. Die Maschinen, die Werkstücke und sogar die in den Werkbänken befindlichen Feilen begannen zu rosten. Auslöser hierfür war wohl die aufkommende Luftfeuchtigkeit. Und das ausgerechnet kurz vor „Ausbildung live“ – dem großen Infotag der Ausbildung, zu dem jedes Jahr mehrere Tausend Besucher kommen. Durch Ab-

schaltung einer Hebeanlage im Keller der Ausbildung konnte dieser Tag trocken über die Bühne gehen.

Lösung greifbar

Und plötzlich ging alles ganz schnell. Innerhalb von drei Wochen nach dem „Fronleichnams-Hochwasser“ waren die Finanzmittel bereitgestellt und die Arbeiten am Kanal konnten beginnen. Ein zehn Monate andauerndes Problem wird damit endlich aus der Welt geschafft und die Azubis können wieder einen ganz geordneten Ausbildungsalltag aufnehmen.

Ich kann es ja auf der einen Seite verstehen, dass es in einem so großen Unternehmen wie Daimler etwas Zeit beansprucht, um sich solcher Themen anzunehmen. Was ich allerdings nicht nachvollziehen kann, ist, wie man dieses Problem über ein halbes Jahr lang einfach links liegen lässt. **Der Ablauf der Ausbildung war in diesem Bereich massiv beeinträchtigt**, da man sich ständig mit der Reinigung der Werkstatt beschäftigen musste. Ein Unternehmen, das Milliardengewinne einfährt, muss doch in der Lage sein, eine solche Reparatur zeitnah und schnell durchzuführen. Das muss zukünftig in solchen Situationen einfach schneller gehen!



Forschung & Entwicklung (RD)

Betriebsrat fordert „Zielbild Design“ ein



Dr. Jürgen Werner
Betriebsrat RD

Es zeigt sich, wie wichtig die ‚Beschäftigungssicherung‘ auch für Beschäftigte des Design-Bereichs ist. Die geplante Fremdvergabe im Fräszentrum stellt ein großes Risiko für die Flexibilität und für die Qualität der zu fertigen Modelle dar.

Mitte Februar 2018 besuchte der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı den Designbereich, speziell die Abteilung RD/DBO mit einem großen Werkstattbereich. Ergun Lümalı informierte sich ausführlich über das breite Spektrum der Tätigkeiten in dieser Abteilung. Er forderte ein „Zielbild Design 2020-2025“ ein, nachdem das Unternehmen einen Stellenabbau angekündigt hatte.

Mitte Mai stellte dann das Unternehmen dem Betriebsrat ein „Zielbild Design 2020“ vor. Kernpunkte sind ein geplanter Abbau von bis zu 27 Stellen in der Abteilung RD/DBO sowie die geplante Fremdvergabe des Rohlingsaufbaus und der Maschinenbedienung im Fräszentrum im Bau 80. Ergun Lümalı forderte daraufhin ein Personalplanungs- und Qualifizierungskonzept für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sowie eine Wirtschaftlichkeitsrechnung für die geplante Fremdvergabe ein. Einen Tag später wurde die betroffene Abteilung informiert, mit dabei waren auch Designchef Prof. Gorden Wagener und der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı. Am 25.6. wurde auf Betreiben des Betriebsrats der gesamte Designbereich informiert.

In dieser Design-Bereichsversammlung kritisierte Betriebsrat Dr. Jürgen Werner, dass das Unternehmen bisher nicht erklären konnte, wie dieses Ziel erreicht werden solle. Auch die Frage der Weiterentwicklung des Design-Bereiches bis zum Jahr 2025 wurde bisher nur ansatzweise und unzureichend beantwortet. Betriebsrat Dr. Jürgen Werner machte der Belegschaft deutlich, wie wichtig die „Beschäftigungssicherung“ für die betroffenen Beschäftigten ist. Er wies auf die großen Risiken der geplanten Fremdvergabe hin und forderte weitere Gespräche ein.

Das Fräszentrum ist das Rückgrat des Designs. Hier wird durch die bewährte Zusammenarbeit mehrerer Design-Bereiche der Grundstein für die exzellente Qualität der Design-Modelle gelegt, die dann dem Vorstand präsentiert werden, oft mit Änderungen bis zur letzten Minute. Diese Flexibilität und die hohe Qualität der Modelle würde durch die geplante Fremdvergabe gefährdet werden.



Für ihr großes Engagement im Betrieb und im gewerkschaftspolitischen Alltag lud die IG Metall die Vertrauensleute am Standort Sindelfingen und ihre Familien am Samstag, den 30. Juni 2018, zum Vertrauensleutefest ein. Bei strahlendem Sonnenschein amüsierte sich Groß und Klein.

Sommerfest

Quelle: metallzeitung Juli 2018

Attacke auf die Lohnfortzahlung



KRANKENVERSICHERUNG Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung werden bald wieder halbe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezahlt. Nun droht ein neuer Konflikt.

Geschafft! Alle Metallerinnen und Metaller, die sich in den vergangenen Jahren für gerechte Krankenkassenbeiträge eingesetzt haben, können sich auf die Schultern klopfen. Nach dem Beschluss des Bundeskabinetts werden die Arbeitgeber ab 2019 wieder die Hälfte der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung zahlen (»Parität«). So, wie es bis 2005 der Fall war.

Kranke bestrafen? Wie reagieren die Arbeitgeber? Wie zu erwarten, klagen sie über neue Kostenbelastungen – auch wenn die Parität bis 2005 selbstverständlich war. Außerdem nutzen sie die Gelegenheit zur Attacke auf eine zen-

trale soziale Errungenschaft der Bundesrepublik: die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Arbeitgebervertreter würden die Lohnfortzahlung am liebsten auf maximal sechs Wochen pro Kalenderjahr beschränken. Neu- oder Folgeerkrankungen blieben außen vor, kranke Beschäftigte würden doppelt bestraft: durch die Krankheit und zusätzlich durch finanzielle Einbußen.

Absicherung für alle „Die Parität hat mit dem Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltfortzahlung rein gar nichts zu tun“, sagt Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig ist. Die Entgeltfortzahlung ist für ihn eine der wichtigsten sozialen Leistungen. „Sie sorgt für eine wirksame Absicherung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall.“ Für die Gewerkschaften sind Angriffe auf diese Errungenschaft ein absolutes Tabu.

Zuhören und Verschwiegenheit ist das A und O der Vertrauensleutearbeit

Interviewserie zur Arbeit der Vertrauensleute am Standort Sindelfingen. Die drei Mitglieder der Vertrauenskörperleitung (VKL) in SEC/ME (Montage E-Klasse) berichten über ihr gewerkschaftliches Engagement.

Wieso engagiert ihr euch als Vertrauensperson?

Erol Atas: „Ich habe mich irgendwann dafür entschieden lieber mitzuwirken, denn nur ‚meckern‘ bringt nichts, es ist besser etwas zu tun. Du bist mittendrin und bekommst vieles mit.“

Susanne Lichtmanecker: „Ich möchte ‚vorne mit dabei sein‘, um zeitnah Infos zu geben und meine Kolleginnen und Kollegen bei Höhen und Tiefen tatkräftig zu unterstützen.“

Thomas Häbich: „Weil ich mit und in meiner Arbeit als Vertrauensmann immer wieder von den Kollegen bestätigt werde, seit ich mich aufstellen ließ und es Spaß macht.“

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

Erol Atas: „In erster Line wollen wir unsere Kolleginnen und Kollegen informieren. Die VKL wird oft mit der IGM gleichgesetzt. Manche denken sogar, wir sind Betriebsräte. Als VKL'er musst du viel Wissen, denn als VKL muss man immer eine Antwort haben.“

Susanne Lichtmanecker: „Als direkte Kollegen sind wir näher dran an den Beschäftigten und geben die Informationen von GBR, BR und der IG Metall direkt an die Vertrauensleute weiter. Ganz im Sinne von: Wir sind dabei. Wir sind stark. Wir machen das!“

Thomas Häbich: „Zuallererst sind wir die gewählten Vertreter der Vertrauensleute im Bereich der E-Klasse. In der VKL vertreten wir deren Interessen. Hinsichtlich gewerkschaftlicher Arbeit unterstützen wir den Betriebsrat am Standort Sindelfingen.“

Welche Herausforderungen gilt es speziell in SEC/ME (E-Klasse) zu bewältigen?

Erol Atas: „Einsparungsmaßnahmen sind ein großes Thema bei uns, z.B. haben wir immer noch eine Logistik, die uns versorgt, aber nicht mehr so, wie es mal war. Vieles wurde mit der Zeit automatisiert.“

Thomas Häbich: „Die angespannte Personalsituation ist ein Thema. Die Herausforderungen, welche eine älter werdende Belegschaft mit sich bringt und entsprechend altersgerechte Arbeitsplätze. Vieles wird vergessen in den Workshops – gute Arbeit über alle Gruppen zu verteilen, dies zusammenzuführen und dass es gerecht zugeht dabei.“

Susanne Lichtmanecker: „Bei den Umtaktungs-Workshops die Kolleginnen und Kollegen vor Ort noch intensiver zu betreuen – insbesondere auch beim Thema Qualifizierung.“



Was macht ihr, um den Beschäftigten Gewerkschaftsarbeit näher zu bringen? Und wie aufgeschlossen sind diese, wenn es um die Gewerkschaft geht?

Erol Atas: „Der persönliche Kontakt ist sehr wichtig. Ein sehr gutes Instrument ist auch die Infotafel im Bereich, welche sehr gut angenommen wird.“



Erol Atas
SEC/MEE seit 2000 Vertrauensmann



Thomas Häbich
SEC/MEI seit 1998 Vertrauensmann



Susanne Lichtmanecker
SEC/MEI seit 2012 Vertrauensfrau

Thomas Häbich: „Viele Kollegen, die kurz vor der Altersteilzeit stehen, sehen die gewerkschaftliche Arbeit als für sie nicht mehr relevant an. Nichts kann hier das persönliche Gespräch ersetzen.“

Susanne Lichtmanecker: „Es ist wichtig, die Vorteile einer starken Gewerkschaft aufzuzeigen und die Menschen mitzunehmen.“

Was zeichnet eurer Meinung nach einen guten Vertrauensperson aus?

Erol Atas: „Themen vertrauensvoll zu behandeln. Wichtig ist, sich für die Kollegen einzusetzen.“

Thomas Häbich: „Zuhören und Verschwiegenheit, besonders bei Themen, die ins Private gehen. Verschwiegenheit ist das A und O der Vertrauensleutearbeit. Nur mit einem gut eingespielten Team – wie in der E-Klasse – funktioniert Vertrauensleutearbeit. Als Einzelkämpfer kommst du nicht voran.“

Susanne Lichtmanecker: „Aufmerksames Zuhören und Nachfragen.“

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

Erol Atas: „Ja, denn unsere Vertrauensleutearbeit ist ja politisch. Wir werden oft auch zu Themen wie z.B. der Flüchtlingssituation oder anderen politischen Themen befragt.“

Thomas Häbich: „Das gehört dazu. Vieles wird ja in der Politik entschieden. Stichwort: Rente mit 67.“

Susanne Lichtmanecker: „Aktuell z.B. gerade beim Thema Verkürzung der Vollzeit.“

Die IGM bringt viele Steine ins Rollen und die Politik macht weiter.“

Was hat das Amt der Vertrauensperson für eure persönliche Entwicklung getan?

Erol Atas: „Es hat mich persönlich weitergebracht, ich habe durch das Amt und die persönliche Anerkennung mehr Selbstbewusstsein bekommen. Deswegen wurde ich auch als Gruppensprecher gewählt.“

Thomas Häbich: „Ja, es hat mich ein Stück weitergebracht. Man hat oft mehr Hintergrundwissen und sieht eher auch die Auswirkungen von Themen, z.B. bei der Rente mit 67. Es spricht sich auch im Privaten rum und ich bekomme Anrufe zu den unterschiedlichsten Themen, in welche ich mich einarbeite und dann mein Wissen teile.“

Susanne Lichtmanecker: „Man steht schon sicherer da, auch durch die Schulungen die die IG Metall bietet. Das Schulungsangebot ist riesig und bietet ein breites Spektrum.“

Was waren für euch die größten Erfolge als Vertrauensperson?

Erol Atas: „Ich helfe jeden Tag irgendjemanden und habe dadurch mein Erfolgserlebnis.“

Thomas Häbich: „Es sind viele Mitfahrbänder installiert worden aufgrund meiner Intervention. Dies war eine enorme Erleichterung für die Kolleginnen und Kollegen und eine ergonomische Verbesserung.“

Susanne Lichtmanecker: „Das Durchsetzen der Einhaltung einer Zusage für einen Workshop.“



Wir tauschen uns regelmäßig aus. Natürlich stehen wir auch über soziale Plattformen gut in Kontakt.

Alle 6 Monate machen wir eine gemeinsame Klausur. Besonders hervorzuheben ist jedoch die super Unterstützung durch unseren Centerkoordinator Suayip Yilmaz. Ohne die Arbeit und Unterstützung von Suayip könnten wir unser Geschäft nicht machen.





Foto: IG Metall

E-Auto: am Scheideweg

Elektroautos sind bisher kaum auf den Straßen zu sehen. Warum hat die IG Metall eine Studie darüber initiiert?

Eine Studie zeigt: Mit dem Umstieg auf Elektrofahrzeuge kommt auf die Beschäftigten in der Autoindustrie einiges zu. Er ist aber zu schaffen, wenn Firmen und Politik jetzt die Weichen richtig stellen, sagt Jörg Hofmann im Interview mit Sylvia Koppelberg von der IG Metall.

Hofmann: Weil das nicht mehr lange so bleiben wird. Die Autoindustrie kann die Klimaziele künftig nur einhalten, wenn Verbrennungsmotoren technisch so verbessert werden, dass sie weniger CO₂ ausstoßen und wenn der Anteil an CO₂-freien Elektroautos und Hybridfahrzeugen erheblich zunimmt. Das aber hat Folgen für viele der rund 210.000 Beschäftigten in der Auto- und vor allem in der Zulieferindustrie, die Komponenten des Antriebsstrangs entwickeln, herstellen oder montieren. Nur wenn wir wissen, welche Beschäftigten in welchen Betrieben und Regionen wie stark betroffen sind, können wir gegensteuern – und zwar so, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unter die Räder geraten, sondern Zukunftsperspektiven erhalten.

Wie viele Menschen sind betroffen?

Hofmann: Die Verfasser der ELAB-Studie prognostizieren, dass bei der Herstellung des Antriebsstrangs bis 2030 gut jeder zweite Arbeitsplatz betroffen sein wird. Denn um einen Elektromotor herzustellen, sind weniger Beschäftigte erforderlich als bei einem Verbrennungsmotor. Hinzu kommen die üblichen Produktivitätsfortschritte und dies bei einem in Europa eher stagnierenden Markt. Rund 76.000 Menschen könnten ihre Arbeitsplätze verlieren. Und dies ist ein eher konservatives Szenario. Es setzt voraus, dass die Herstellung der Komponenten für E-Autos, wie Batterien und Leistungselektronik, in Deutschland erfolgt. Sonst fehlen weitere 25.000 Arbeitsplätze. Auf jeden Fall müssen sich Zehntausende Beschäftigte in kurzer Zeit für neue Tätigkeiten qualifizieren.

Wie kommt das Fraunhofer-Institut zu seinen Zahlen?

Hofmann: Die Forscher gehen in dieser Modellrechnung davon aus, dass 2030 genauso viele Antriebsstränge produziert werden wie 2016, nämlich 5,75 Millionen, dass Elektroautos daran einen Anteil von 25 und Hybride von 15 Prozent haben. Und sie berücksichtigen die normalen Produktivitätsfortschritte, also dass zur Herstellung derselben Menge Güter immer weniger Menschen gebraucht werden.

Jörg Hofmann
Vorstand IG Metall

Die IG Metall ist nicht gegen anspruchsvolle Zielwerte zum Klimaschutz, aber sie müssen erreichbar sein, ohne dass es zu Arbeitslosigkeit und Strukturkrisen in ganzen Regionen führt.



Foto: Betriebsrat Daimler

Machen die Beschäftigungsaussichten nicht vielen Menschen Angst?

Hofmann: Klar ist der Umbau der Autoindustrie eine große Herausforderung. Aber sie ist zu bewältigen. Doch das ist kein Selbstläufer. Es ist wichtig, dass die Beschäftigten, ihre Betriebsräte und ihre Gewerkschaft bei den Veränderungen beteiligt werden. Dies gilt gerade auch, wenn es darum geht, wie die Betroffenen qualifiziert und umgeschult werden. Denn wir brauchen eine große Qualifizierungsoffensive.

Bei allen Herausforderungen: Die Elektrifizierung von Fahrzeugen kann auch zu einem Beispiel für erfolgreichen Strukturwandel werden: sozial, wirtschaftlich und ökologisch. Aber nur dann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Wir stehen am Scheideweg. Politik und Industrie müssen jetzt die Weichen richtig stellen.

Die Industrie muss in neue Produktionslinien für E-Komponenten in Deutschland investieren. Zentral wichtig ist hier die Batteriezelle. Das muss jetzt erfolgen.

Was heißt das für die Politik?

Hofmann: Wenn die EU-Kommission die CO₂-Grenzwerte senkt, muss sie die Auswirkungen auf die Beschäftigung und notwendigen Investitionen in die Infrastruktur im Auge haben. Zielwerte alleine festlegen reicht nicht. Die IG Metall ist nicht gegen anspruchsvolle Zielwerte zum Klimaschutz, aber sie müssen erreichbar sein, ohne dass es zu Arbeitslosigkeit und Strukturkrisen in ganzen Regionen führt. Die Bundesregierung muss endlich ein Gesamtkonzept für die nötige Infrastruktur vorlegen, vor allem für Ladestationen, Stromverteilnetze und Strom aus erneuerbarer Energie. Denn nur mit regenerativer Energie wird Elektromobilität zum Gewinn für das Klima.

Mindestens genauso wichtig ist, dass sie die Beschäftigten unterstützt. Viele Firmen überfordert das Ausmaß an Qualifizierungen, das auf sie zukommt. Der Staat muss sie begleiten, etwa mit einem Transformations-Kurzarbeitergeld, das Beschäftigten ermöglicht, sich noch in der Arbeit beruflich neu zu orientieren. Die Vorschläge des Arbeitsministers für eine aktive Arbeitsmarktpolitik sind hier erste Puzzleteile. Eine Gesamtstrategie fehlt. Die IG Metall wird diese einfordern.

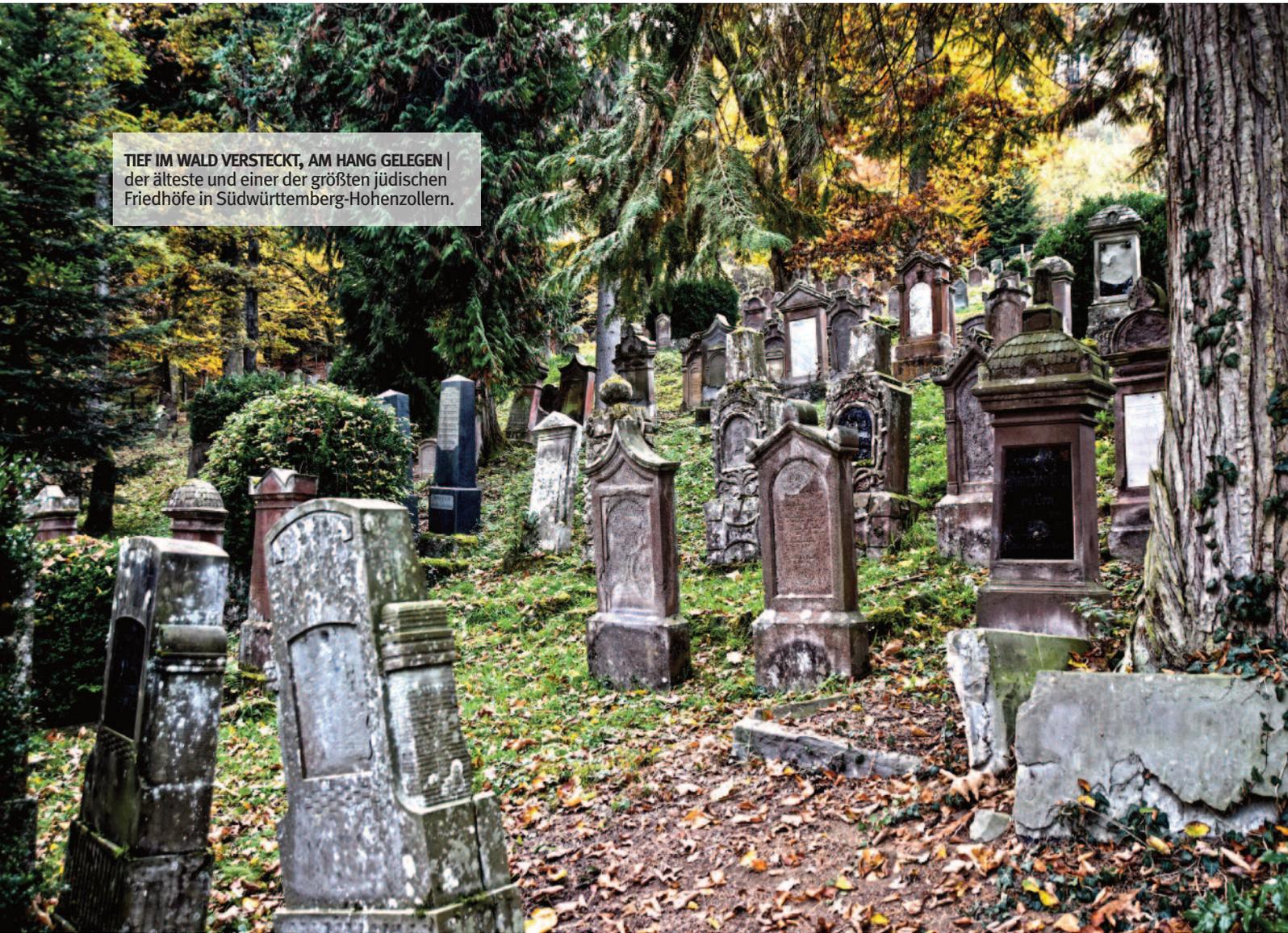


Ergun Lümalı,
stellvertretender Gesamtbetriebsrats-
vorsitzender der Daimler AG und Betriebsrats-
vorsitzender des Standort Sindelfingen zu
den CO₂-Zielen der EU

Als Arbeitnehmervertreter unterstützen wir anspruchsvolle CO₂-Zielwerte zum Klimaschutz. Sie müssen aber ohne Jobverlust oder eine Beschäftigungskrise zu erreichen sein. Die EU-Kommission hat eine Verantwortung für die Beschäftigten in der Automobilindustrie: Wenn die EU-Kommission die CO₂-Grenzwerte senkt, muss sie die Auswirkungen auf die Beschäftigung und Investitionen in die Infrastruktur im Auge behalten. Im Moment betrachtet die EU-Kommission nur die CO₂-Seite der Medaille - nicht aber die wirtschaftliche Seite. Ebenso muss die Bundespolitik endlich ein Gesamtkonzept für die nötige Infrastruktur vorlegen. Ladestationen, Stromverteilnetze sowie die Stromgewinnung aus erneuerbaren Energien sind Kernthemen. Denn nur auf Basis von regenerativer Energie stimmt die Ökobilanz bei der Elektromobilität. Und nur dann ist die Elektromobilität ein Gewinn für den Klimaschutz.



TIEF IM WALD VERSTECKT, AM HANG GELEGEN | der älteste und einer der größten jüdischen Friedhöfe in Südwürttemberg-Hohenzollern.



„Patenschaft“ für einen Friedhof!

Die Familie Ruggaber lebt Geschichte

Man nennt sie Kirchhof, Gottesacker oder Friedhof, die Plätze, auf denen Menschen ihre letzte Ruhe finden. Den Lebenden dienen sie als Orte der Trauer und der Erinnerung. Hans-Josef ist über 60 Jahre alt, mittlerweile Daimler-Rentner, schüttelt hier jedem die Hand und ist seit 10 Jahren „Pate“ für solch einen Platz.

Versteckt, mitten im Wald, so dass ihn nur Ortskundige finden, liegt der jüdische Friedhof Mühringen. Auf den ersten Blick also ungewöhnlich im eher katholisch und evangelisch geprägten Baden-Württemberg. Doch weit gefehlt: Mühringen war einst gerade durch seine jüdische Gemeinde ein gut bekannter Handelsplatz. Bereits im Mittelalter befanden sich jüdische Bewohner dort und dementsprechend alt und ausgedehnt ist der Friedhof. Heute ist er als zweitgrößter und ältester jüdischer Friedhof in ganz Süddeutschland ein geschütztes Kulturdenkmal.

Geschichte als Familien-Hobby

Einem Unfall seines Vorgängers Manfred Steck und einem einfachen „Ja“ hat Hans-Josef Ruggaber die Patenschaft zu verdanken. Insgesamt gibt es rund um Horb sechs jüdische Friedhöfe, die Paten haben. Die Patenschaften haben nach dem Krieg angefangen. „Ich bin dazugekommen wie die Jungfrau zum Kinde“, erzählt Hans-Josef und fügt hinzu: „Aber es ist mir auch wichtig.“ Ein persönliches Anliegen seien ihm aktuell die Patenschaften für 2 Friedhöfe, die noch etwas im Argen lägen, es sei jedoch jemand in Aussicht.

„Solange ich mich fit fühle, werde ich auch noch weiter machen“, so Hans-Josef. Er ergänzt mit Stolz: „Die Patenschaft wird wohl in der Familie hängen bleiben.“ Mittlerweile ist die ganze Familie eingebunden. „Es ist quasi ein Familien-Hobby.“ Hans-Jürgen, der jüngere Sohn, ist mit dabei, die Frau und die Schwiegertochter. Auch Alexander Ruggaber (aktiver IG Metall-Vertrauensmann bei Daimler) hilft mit, wo er kann. Das Gemeindefriedhofarchiv von Mühringen betreut Hans Josef zusammen mit seinem Sohn Hans-Jürgen, der ebenfalls bei Daimler arbeitet. Die beiden teilen sich die Aufgaben. Hans-Josef ist für das Familienregister und die Geschichte des jüdischen Friedhofs zuständig.

Übernommen hat Hans-Josef auch die Führungen über den Friedhof. Angesetzt sind sie auf eine Stunde, meistens dauern sie länger, je nach Lust und Ausdauer der Beteiligten. 12 bis 15 Führungen pro Jahr sind es mittlerweile. Eine Besonderheit sind für ihn auch die Schulklassen, die zweimal im Jahr kommen. „Sie dürfen hier mitarbeiten und bekommen dann einen Obolus für ihren Schullandheimaufenthalt“, erklärt Hans-Josef.

Geschichtliche Führungen

Vier Bücher hat der 60-jährige bislang mitgeschrieben, in denen er die Geschichten der Gräber und Menschen erzählt. Da ist zum Beispiel die Geschichte mit dem Rabbiner aus New York, der hier nach seinen Vorfahren gesucht hat. Hans-Josef hat ihm dabei geholfen. Auch bei der Übersetzung der altdeutschen Briefe, die ein halbes Jahr lang hin und her gemailt wurden. „Es hat unwahrscheinlichen Spaß gemacht, jemandem helfen zu können. Es gab z.B. Begriffe wie „Metzelsuppe“, die gar nicht so einfach zu erklären waren“, schmunzelt er. Herausgekommen ist dabei auch eine Freundschaft, die bis heute hält.

Über 1.200 Gräber

Arbeit gibt es immer. 807 noch vorhandene Grabsteine gilt es zu pflegen. Es sind wohl über 1.200 Gräber vorhanden. Viele Grabsteine sind abgängig. „Dies sieht man an den Lücken dazwischen“, erzählt Hans-Josef. „Das waren arme jüdische Familien, die nur ein Totenbrett aufgestellt haben, welches zwischenzeitlich verfault ist.“ Im Moment richtet der Fanfarenzug Mühringen die alte Umzäunung des jüdischen Friedhofs, der jedes Jahr von Nachkommen aus aller Welt besucht wird.

BRAUCHTUM | Bei vielen Gräbern liegen kleinere und größere Steine oben auf dem Grabstein. Dies geht auf einen Brauch zurück und bedeutet: „Ich habe dich besucht.“



MAUERWERK | Hans-Josef und Alexander Ruggaber am Eingang des jüdischen Friedhofs in Mühringen. Die Tafel wurde 1986 im Zuge der 200-Jahr-Feier des Ortes angebracht.



WERTVOLLE SCHÄTZE | Das Gemeindefriedhofarchiv von Mühringen wird sorgsam und akribisch von der Familie Ruggaber betreut.

M!TMACHEN

Wir freuen uns über ungewöhnliche Hobbys! Wer sich und sein besonderes Hobby oder Engagement hier vorstellen will, oder jemanden kennt, der vorgestellt werden sollte, darf sich gerne per Mail melden:

✉ br-sifi-kommunikation@daimler.com

ProCent

Mitmachen geht ganz einfach!



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

Das Prinzip ist einfach:

Die Beschäftigten spenden die Cent-Beträge ihres Netto-Entgelts (d.h. zwischen 1 bis 99 Cent im Monat) und das Unternehmen verdoppelt die gespendeten Beträge.

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

Welche Projekte werden gefördert?

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

Mach mit – werde Teil von ProCent!

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

1. Über diesen Portalcode im Mitarbeiterportal: [@procentteilnahme](#)
2. Über diesen Pfad im Mitarbeiterportal:
[Daimler & Ich](#) > [Arbeitsumfeld & Soziales](#) > [ProCent](#) > [ProCent Teilnahme](#)

Anmeldung über Portalcode:
[@procentteilnahme](#)

Häkchen setzen, speichern,
mitmachen & helfen!

Daimler ProCent

Mustermann, Max

Auf dieser Seite können Sie Ihre individuelle Erklärung zur Initiative Daimler ProCent abgeben:

Teilnahme an Daimler ProCent

Daimler ProCent ist eine gemeinsame Initiative von Gesamtbetriebsrat, Unternehmensleitung und Gesamtsprecherausschuss und setzt auf freiwillige Teilnahme der Beschäftigten. Das Prinzip ist ganz einfach: Die Cent-Beträge jeder Entgeltabrechnung (Überweisungsbetrag) werden nicht ausbezahlt, sondern auf ein internes Konto gebucht. Genau diesen Betrag verdoppelt das Unternehmen. Die Gesamtsumme geht in lokale und überregionale gemeinnützige Projekte.

Ausführliche Informationen einschließlich Fragen und Antworten finden Sie unter [ProCent](#) im Mitarbeiter-Portal oder über den Portal-Code [@ProCent](#)

Teilnehmen können Sie immer zu Beginn eines Monats. Der Teilnahme widersprechen können Sie immer zum Quartalsende.

(Wieder-)Einstieg in ProCent:

Ja, ich möchte ab 01.07.2018 an der Initiative ProCent teilnehmen.

Im Falle eines Austritts wird die Teilnahme automatisch beendet, für Sie besteht kein Handlungsbedarf!

Abbrechen
Speichern

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag - große Wirkung

IG Metall @ Daimler



Besser informiert mit Fakten aus erster Hand durch Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie der Schwerbehindertenvertrauensperson der IG Metall aus allen Standorten der Daimler AG in Deutschland.



[+ Startseite](#)
[◇ Meldungen](#)
[◇ Betriebszeitungen](#)
[◇ Service](#)
[◇ Standorte](#)
[◇ Über uns](#)

- #Startseite** Hier findet ihr die aktuellsten Meldungen, Grafiken und Erklärvideos sowie die neuesten Betriebszeitungen der Standorte. Im Bilderkarussell sind aktuelle Links zu wichtigen Themen zusammengestellt.
- #Meldungen** In dieser Rubrik habt ihr die Möglichkeit alle Meldungen nach Themen oder Jahr zu sortieren.
- #Betriebszeitungen** Hier könnt ihr auf alle Betriebszeitungen der Standorte zugreifen – die Filterfunktion nach Magazin und Jahr erleichtert die konkrete Suche.
- #Service** Diese Kategorie beinhaltet alle Service-Meldungen der IG Metall für Beschäftigte.
- #Standorte** Hier findet ihr den Betriebsrat, die VKL und die IG Metall-Verwaltungsstellen, die für eure Fragen und Anregungen immer ein offenes Ohr haben. (Oder einfach im Bilder-Karussell auf der Deutschlandkarte euren jeweiligen Standort anklicken.) Auf der Standortseite sind ebenfalls die Gruppen und Arbeitskreise (Frauen, Jugend, Niederlassungen, Schwerbehinderte und Vertrauensleute) zu finden.
- #Über uns** stellt die Arbeitnehmervvertreter im Aufsichtsrat vor. Zudem gibt es an dieser Stelle Links zur IG Metall, zur Spendeninitiative ProCent, für Pressevertreter sowie zum Internetangebot der IG Metall

Die weiteren Links am Seitenende führen zu Serviceangeboten, Betrieblichen Angeboten und zur IG Metall sowie in soziale Netzwerke. >

Service	Betriebliche Angebote	IG Metall	Soziale Netzwerke
⇒ RSS-Feed	➤ IG Metall @ Audi	➤ Baden-Württemberg	➤ facebook
⇒ Standorte	➤ IG Metall @ Bosch	➤ Deutschland	
⇒ Kontakt	➤ IG Metall @ GE	➤ Leistungen	
⇒ Pressestelle	➤ IG Metall @ HP	➤ Beitreten	
⇒ Ratgeber	➤ IG Metall @ SAP	➤ Seminare	
➤ IGM-Service	➤ IG Metall @ Siemens	➤ Kampagnen	
		➤ Mitglieder	
		➤ Extranet	



Sandy's Freibadcheck

JUMP

Sommerzeit-Badezeit!

Unser BRENNPUNKT-Redaktionsmitglied Sandra Gottschling besuchte umliegende Freibäder und begab sich ins kühle Nass. Hier ihre Wertung.

Möhringer Freibad: Mit einem großen Multifunktionsbecken, dem Kinderparadies mit Rutsche und drei Planschbecken, der Sportanlage für Fußball, Basketball und Beachvolleyball, den weitläufigen Liegewiesen sowie einem separaten FKK-Bereich ist für jeden Geschmack etwas geboten.

Eintritt: 4,50 Euro, ermäßigt: 2,70 Euro

Öffnungszeiten:

Mo-Fr: 7 bis 19.30 Uhr,
Sa+So: 9 bis 19.30 Uhr

(im Juni, Juli und August bis 20.30 Uhr geöffnet)



Höhenfreibad Killesberg:

Das „Killesberger“ ist mit Wellen, Strömungen und den großzügigen Sitz- und Liegeterrassen der Klassiker unter den Stuttgarter Freibädern. Drumherum lädt sattes Grün zum Entspannen ein.

Eintritt: 4,50 Euro, ermäßigt: 2,70 Euro

Öffnungszeiten:

Mo-Fr: 7 bis 19.30 Uhr,
Sa+So: 9 bis 19.30 Uhr

(im Juni, Juli und August bis 20.30 Uhr geöffnet)



Fildorado in Filderstadt-Bonlanden:

Neben Sprung- und Sportbecken gibt es eine Breitrutsche. Wagemutige können vom 1-, 3- oder 5-Meter-Brett springen. Für Abwechslung sorgen eine Kletterwand, eine Trampolinanlage und ein Beachvolleyballfeld. Auf die Kleinsten wartet ein Spielplatz.

Eintritt: 4,30 Euro, ermäßigt: 3,20 Euro

Öffnungszeiten: täglich 8 bis 21 Uhr



Freibad Böblingen: Sportlich Ambitionierte finden hier unzählige Möglichkeiten, um sich zu betätigen, ob in oder außerhalb des Wassers. Im Sportbecken locken acht 50-Meter-Bahnen, um genüsslich durchs Wasser zu gleiten, und auch für Ballsportler gibt es attraktive Sportangebote mit der Beachvolleyball- und Streetball-Anlage.

Eintritt: 4,60 Euro

Öffnungszeiten:

Mo-Fr 6.30 bis 19.30 Uhr,
Sa+So: 8 bis 19.30 Uhr

(im Juli und August bis 20 Uhr geöffnet)



Naturfreibad Herrenberg: Das neue Naturfreibad lockt mit Sandstrand, Wasserfall und Sprungturm zum Schwimmen und Planschen, zum Toben, Spielen und Relaxen nach Herrenberg ins Längenholz. Biologisch, klar und ganz ohne Chlor ist das Wasser ein besonderes Erlebnis. Mit High-Tech gefiltert und gereinigt wie Trinkwasser ist es eine Wohltat für die Haut - nicht nur für Allergiker.

Eintritt: 4 Euro

Öffnungszeiten:

Mo-Fr 6 bis 20 Uhr,
Sa+So: 7 bis 20 Uhr



Leobad Leonberg:

Sechs Schwimmbecken für alle Bedürfnisse zwischen 22 °C und 29 °C sind im Leobad vorhanden. Zum Training geht's ins 50-Meter-Schwimmbecken oder ins Sprungbecken. Das Kneippbecken und ein Kaltbecken locken Gesundheitsbewusste. Und die Spaßbecken sorgen bei der ganzen Familie für Badespaß pur. Ein FKK-Bereich wartet auf die Sonnenanbeter. Für das leibliche Wohl wird in der Cafeteria, im Kiosk und im Biergarten gesorgt.

Eintritt: 5 Euro

Öffnungszeiten:

täglich von 7.30 Uhr bis 20.30 Uhr



Badezentrum Sindelfingen:

Mein absoluter Lieblingsspot im Sommer ist das größte Freibad in der Region mit 60.000m² Liegewiese, zwei 50-Meter-Sportschwimmbecken, 10-Meter-Sprungturm, 106-MeterWasserrutsche, Wasserspielplatz für Kleinkinder, Erlebnisbecken für Kinder und kostenfreiem WLAN. Besonders die Besucher aus der Stuttgarter Innenstadt schätzen die Ruhe und das Platzangebot in der großzügigen Parkanlage.

Eintritt: 4 Euro

Öffnungszeiten:

Mo-Fr 7 bis 20 Uhr,
Sa+So: 8 bis 20 Uhr



Im Herzen Europas, zwischen Schwarzwald und Vogesen, liegt einer der schönsten Freizeitparks der Welt.

Über 5,6 Millionen Besucher aller Nationen kommen jede Saison, um sich von über einhundert Attraktionen und Shows begeistern zu lassen. Das innovative europäische Themenkonzept, das größte zusammenhängende Hotelresort Deutschlands, den Jahreszeiten angepasste Dekorationen und eine Vielzahl abwechslungsreicher und bunter Events machen den Europapark das ganze Jahr über zu einer unverwechselbaren und einzigartigen Kurzurlaubsdestination.

In der Saison 2018 widmet sich Deutschlands größter Freizeitpark ganz seinem beliebten Nachbarland Frankreich: Nach umfassender Modernisierung können sich die Besucher des Europapark auf einen umgestalteten Französischen Themenbereich freuen.

Mit frischem Look sowie neuen Attraktionen und Gastronomieangeboten ist die Grande Nation das Highlight der kommenden Saison. Dabei dürfen Groß und Klein ab Sommer besonders auf den „Eurosat CanCan Coaster“ inklusive eines weiteren Coastality-Erlebnisses gespannt sein.

Öffnungszeiten:

Sommersaison 2018

24.03.2018 – 04.11.2018,
tägl. von 9 bis mind. 18 Uhr

Wintersaison 2018/2019

24.11.2018 – 06.01.2019*
und 12. & 13.01.2019,
täglich von 11 bis mind. 19 Uhr

*24. & 25.12.2018 geschlossen

EUROPA PARK®
FREIZEITPARK & ERLEBNIS-RESORT

SOMMERSPRITZIG
im besten Freizeitpark der Welt!

NEU IM SOMMER 2018

4 x GOLDEN TICKET AWARD
2014 - 2017
BESTER FREIZEITPARK DER WELT

europapark.de

CanCan EUROSAT COASTER

Mack

Mitmachen und gewinnen!

2 x 2 Eintrittskarten für den Europapark



Rätselfrage:

Wie groß ist die Fläche der Halle 56 in Fußballfeldern?

A) 22

B) 33

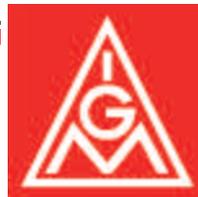
C) 28

D) 30

unsere Rätselfrage richtig beantworten und an br-sifi-kommunikation@daimler.com senden

Einsendeschluss 10. August 2018

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Ihre Daten (Vorname, Name und Emailadresse) werden nur zur Abwicklung Ihrer Teilnahme am Gewinnspiel verwendet, absolut vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben sowie nach Durchführung des Gewinnspiels gelöscht. Betriebsräte, Beschäftigte des Betriebsrats und hauptamtlich Beschäftigte der IG Metall sind vom Gewinnspiel ausgeschlossen.



fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon geschäftlich	Telefon privat
S, B	Ludwigsburg	Tor 7, 1	A-Schicht	Zafiriadis, Konstantinos		017619801510
S, B	Aichelberg, Göppingen	Tor 1,9,10	A-Schicht	Hahn, Vitali		0176 94919234
S, B	Waiblingen	Tor 5,7,9	A-Schicht	Ngoc Nguyen Truong		0155 23919548
B	Bisingen / Ostdorf	Tor 1,5	A-Schicht	Paszowski, Michael		0176 43621447
S	Bitz, Hechingen	Tor 5	A-Schicht	Burger, Thomas		017671210520
S, B	Stuttgart (Mitte)	Tor 16, Niederer Wasen		Normal/Gleitzeit	Jürgens, Alexander	
	017630900500	015789264248				
S, B	Neuweiler, Breitenberg, Neubulach	Alle Tore	Normal/Gleitzeit	Schaible, Timo	70913	017643426966
S, B	Pforzheim	Tor 5, 9	A-Schicht	Altmann, Heinrich	85440	0723169154
S, B	Balingen	Tor 1, 5	B-Schicht	Koch, Hartmut	83394	01729413715
B	Huchenfeld/Neuhausen/Schellbronn	Tor 7, 9	B-Schicht		Aldirmaz, Hüseyin	63747
	017641174664					
S, B	Ulm-Jungingen	Smart	Normal/Gleitzeit	Urhahn, Thorsten		017630923540
S, B	Huchenfeld/Hohenwart/ DW	Tor 5, 7, 9	Normal/Gleitzeit		Weidlich, Adolf	82224
	01708626955					
B	Pfullingen, Reutlingen, Romelsbach	alle Tore	B-Schicht		Bauer, Erwin	71770
	01629232752					

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht Name

C-Schicht

D-Schicht (WE) Telefon privat/mobil

Normal-/Gleitzeit

Datum Unterschrift

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

Neue Beitrittserklärung

Die neue Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) macht eine Anpassung der bisherigen Beitrittserklärung zur IG Metall erforderlich. Seit Ende Mai darf nur noch das neue Formular mit der Datenschutzerklärung verwendet werden. Bislang mussten der Beitritt in die IG Metall und das SEPA-Lastschriftmandat unterschrieben werden. Seit dem 25. Mai 2018 bedarf es auch der schriftlichen Zustimmung zur Datenschutzerklärung. Es werden also 3 Unterschriften benötigt. Sollten versehentlich alte Beitrittserklärungen ab dem 25. Mai 2018 unterzeichnet worden sein, müssen die betroffenen Mitglieder zusätzlich eine neue Beitrittserklärung unterzeichnen.

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

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften):

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 ZZZO 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01
SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

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

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

Ort / Datum / Unterschrift

Ort / Datum / Unterschrift