



Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen



Mitarbeiter-Angebot zum Cannstatter Volksfest

Die „Große PS-Wasenparty 2019“ startet am Montag, den 30. September und am Montag, den 7. Oktober 2019 in Wilhelmer's SchwabenWelt. Auch in diesem Jahr gibt es wieder an beiden Tagen ein Spezial-Angebot: Zwei Maß frisch gezapftes Schwaben Bräu Volksfestbier und 1/2 Göckele zum Preis von 20,99 €* (statt dem regulären Preis von 31,00 €). Nähere Informationen im Daimler Social Intranet

Der goldene Herbst sorgt für viel Bewegung.

Auf dem Cannstatter Wasen

und auch bei uns im Unternehmen!

RESPEKT

Kein Platz für Rassismus

4-7

Projekt Zukunft

Finale Schritte zur neuen Konzernstruktur

8-9

flinc

mehr Parkplätze für noch mehr Mitfahrgelegenheiten

12-13

ProCent

Beschäftigte spenden 2700 Kinderbücher

50-51



Liebe Kolleginnen und Kollegen

ein heißer Sommer liegt hinter uns. Stellenweise hatten wir in den Werkshallen und Büros mit Temperaturen von 38°C und mehr zu kämpfen (S. 16).

Unter solchen Bedingungen zu arbeiten ist eine Belastung für Körper und Geist. Und infolge des Klimawandels werden die Hitzeperioden in Zukunft nicht kürzer – ganz im Gegenteil: sie werden intensiver und länger. Da sind sich die Experten sicher.

Was passieren muss, um die heißen Sommermonate für die Kolleginnen und Kollegen künftig erträglicher zu machen, diskutieren wir jetzt am Standort in einer Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Betriebsrats Sindelfingen und Vertretern des Unternehmens (S. 3).

Dass bauliche Maßnahmen beim Thema Hitze ein ganz wesentlicher Faktor sind, zeigt sich in der neuen Factory 56: Trotz sehr hoher Außentemperaturen bleibt es in der Halle verhältnismäßig kühl und angenehm. Deshalb geben wir uns auch erst dann zufrieden, wenn gesundes Arbeiten überall am Standort gewährleistet ist.

Für ein wenig Abkühlung konnten wir – zumindest symbolisch – mit unserer Eistüte sorgen. Wie viele Kolleginnen und Kollegen bis zu unserer Toraktion dachten, dass es das tarifliche Zusatzgeld nur einmalig in 2019 geben würde, hat mich sehr erstaunt. Umso mehr freut es uns, voller Stolz sagen zu können „Ja, genau – unser T-ZUG wird jetzt jedes Jahr im Juli ausbezahlt und zwar tarif-

dynamisch!“ Es sei denn, man hat die Möglichkeit und entscheidet sich für die Wandlung des tariflichen Zusatzgeldes in acht zusätzliche freie Tage – was durchaus auch ein Grund zur Freude sein dürfte (S. 30-31).

Alles andere als erfreulich waren in diesem Sommer die Propagandamethoden, mit denen die Vertreter von ‚Zentrum Automobil‘ in Untertürkheim versucht haben, gegen Daimler und die IG Metall zu wettern. Sowohl die Unternehmensleitung, IG Metall-Funktionäre als auch unsere Belegschaft haben sehr deutlich gemacht, dass man damit bei uns nicht weit kommt.

RESPEKT wird in unserer Gewerkschaft und bei Daimler großgeschrieben. Die Reaktionen der Beschäftigten und Führungskräfte sind eindeutig: Hetze und Rassismus haben bei uns keinen Platz (S. 4-7)!



Mit Plattitüden und Parolen wird man auch keine Transformation mitgestalten – aufhalten wird man sie damit aber auch nicht. Wir IG Metall haben am 29. Juni in Berlin auf jeden Fall ein klares Zeichen dafür gesetzt, dass der Wandel fair verlaufen muss und die Menschen dabei im Fokus bleiben (S. 20-21). Mit dem Transformationsatlas hat die IG Metall außerdem aufgezeigt, wie wichtig es ist, jetzt die richtigen Weichen zu stellen und öffentlich über den Wandel in der Branche zu sprechen. Und: Die Politik greift unsere Vorschläge auf (S. 22-23).

Gute Mitbestimmung bringt die Beschäftigten voran und gibt ihnen Sicherheit. Auch und gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, wie wir sie aktuell erleben und worauf wir mit dem Effizienzprogramm MOVE reagieren (S. 10-11). Weil der Gesamtbetrieb-

srat im Zuge der Unternehmensumstrukturierung Projekt Zukunft bereits Ende 2017 eine Zukunftssicherung bis 2030 (ZuSi) vereinbart hat, sind unsere Kolleginnen und Kollegen in den indirekten Bereichen trotz Einsparmaßnahmen vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt. In „fetten Jahren“ weiß man den Wert einer solchen ZuSi gar nicht richtig zu schätzen – jetzt dafür umso mehr (S. 8-9).

In diesem Sinne: Ein Dankeschön an alle, die mit ihrem SEPA-Lastschriftmandat ein zweites Mal „JA“ zur IG Metall – und damit auch zu uns und unserer Arbeit – gesagt haben. Jedes Mitglied stärkt unsere Solidargemeinschaft und gibt uns Rückenwind in wichtigen und schwierigen Verhandlungen. Deshalb: Herzlich Willkommen auch an unsere neuen Auszubildenden und die vielen Ferienbeschäftigten am Standort (S. 39 u. 42). Gerade am Anfang des Berufslebens glaubt man vielleicht, ein Einzelner vermag nicht viel auszurichten. Doch die Summe der vielen einzelnen Arbeitnehmer ist es, die uns Gewicht gibt. Und unsere Tarifierfolge und Betriebsvereinbarungen sind der beste Beweis dafür. Wir freuen uns, euch an Bord zu haben!

Herzliche Grüße
Ergun Lümalı und Andreas Schwandt

Betriebsratsvorsitzender stellv. Betriebsratsvorsitzender

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.

Impressum

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

Kontakt:
Katrin Dannemann
(Pressekontakt)

Redaktion BRENNPUNKT, HPC:C123

Mail: br-sifi-kommunikation@daimler.com

Sommer 2019 - Hitze am Arbeitsplatz

Der Sommer 2019 brachte viel Sonnenschein mit Temperaturen von über 40 Grad in ganz Europa. Laut Deutschen Wetterdienst (DWD) ist allein der August bislang 2,5 Grad wärmer als der langjährige Durchschnitt im Vergleichszeitraum von 1961 bis 1990. Dabei war 2018 schon das heißeste Jahr seit Beginn der Aufzeichnungen, laut DWD. Experten sind sich sicher: Fast alle Länder der Nordhalbkugel müssen infolge der Erderwärmung nicht nur mit intensiven, sondern auch mit längeren Hitzeperioden rechnen. Dies geht aus einer Studie der Humboldt-Universität (HU) und des Climate Analytics Instituts in Berlin hervor.

Carmen Schäfer, Betriebsrätin und Vorsitzende des Fachausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUGE) stützt die Studie und sieht Auswirkungen auf das betriebliche Umfeld: „In den letzten Jahren haben wir deutlich mehr mit Hitzeperioden zu kämpfen, auch die Zukunft scheint deutlich heißer zu werden. Es ist davon auszugehen, dass wir regelmäßig mehrere Monate mit sehr hohen Temperaturen zu bewältigen haben. Diese Erkenntnis muss sich auch auf Neu- und Umbauplanungen von Gebäuden auswirken, um langfristig gesunde Arbeitsbedingungen sicherzustellen.“

Hitze am Arbeitsplatz

Aktuell berät der Sindelfinger Betriebsrat mit dem Unternehmen weitere Maßnahmen, um der Hitze an den Arbeitsplätzen entgegenzuwirken. Bereits seit 2016 sind im gesamten Sindelfinger Werk Messstellen verteilt. Dreimal täglich werden die Werte ausgelesen – um 10:00, 14:00 und 18:00 Uhr. Ein Plan aller Messstellen kann von den Beschäftigten über das Arbeitsschutzlaufwerk abgerufen werden. Klare Regeln zum Thema Hitze am Arbeitsplatz sind in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO) festgeschrieben. Genauere Antworten bietet die Arbeitsstättenregel (ASR) 3.5. – hier sind auch die Grenzwerte klar festgelegt. So ist zum Beispiel eine Raumtemperatur von über 26 Grad nur dann zulässig, wenn auch die Außentemperatur die 26 Grad-Marke überschritten hat und geeignete Sonnenschutzmaßnahmen installiert sind. Eine notwendige und willkommene Erfrischung für die Beschäftigten bietet nach wie vor das „Hitzewasser“, das als Teil der Betriebsvereinbarung zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ vom Sindelfinger Betriebsrat ausgehandelt und realisiert wurde.

„Stark vereinfacht könnte man über unseren Standort sagen, dass sich die Maßnahmen des Hitzeschutzes in den letzten 30 Jahren nicht wirklich verändert haben“, so Carmen Schäfer, Ausschussvorsitzende AUGE. Beim Gefährdungspotenzial „heiße Außentemperaturen“ wird eher auf organisatorische bzw. Verhaltensmaßnahmen gesetzt. Ganz wie in früheren Zeiten als Hitzeperioden im Sommer kurz und Tage über 35 Grad selten waren. Nur wenige Gebäude am Standort Sindelfingen sind klimatisiert – aufgrund einer Vorstandsvorgabe. Ferner werden weitere Hitzeschutzmaßnahmen bei älteren Gebäuden im Werk Sindelfingen aus Kostengründen nicht immer umgesetzt. „Unser Ziel muss aber sein, neben den Verhaltensmaßnahmen im Austausch mit dem Unternehmen und mit Blick auf die Entwicklung der Temperaturen auch technische Maßnahmen an den Gebäuden umzusetzen – im Interesse unserer Beschäftigten“, so Carmen Schäfer.

Gefährdungspotenzial „heiße Außentemperaturen“

„Cool bleiben – mit technischen Maßnahmen“ Ein Blick auf die Entwicklung der Temperaturen in Deutschland belegt, es besteht dringend Handlungsbedarf. Aktionen von Health & Safety wie „Abkühlung gefällig“ sind auf Dauer nicht ausreichend. Für den Standort Sindelfingen wird aktuell eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe aus Mitgliedern des Betriebsrats Sindelfingen und Vertretern des Unternehmens zusammengestellt, um nachhaltige und umsetzbare Lösungen zu entwickeln. Ein erstes Gespräch zum Thema „Langfriststrategie Hitze“ fand bereits im Juli statt. Gute Beispiele, wie mit Hilfe technischer Maßnahmen gerade bei Hitzeperioden gesundes Arbeiten möglich ist, gibt es einige. So stehen zum Beispiel am Standort Gaggenau klimatisierte Pausenräume zur Abkühlung zur Verfügung.

Cool bleiben – mit technischen Maßnahmen

BRENNPUNKT SCHNAPPSCHUSS

Prominentes Treffen beim #FAIRWANDEL in Berlin

Ergun Lümalı (r) und der Vorstand der IG Metall Jörg Hofmann (m) trafen sich auf der Kundgebung #FAIRWANDEL in Berlin mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil (l).



Termine

Nächste Betriebsversammlung

09. Dezember 2019

Jubiläum 2019 im Eventcenter

08. November 2019

Vertrauensleutewahlen

24. September - 15. November

Inhalt

- 4-7 Respekt**
Kein Platz für Rassismus
- 8-9 Projekt Zukunft**
Finale Schritte zur neuen Konzernstruktur
- 10-11 MOVE**
Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung
- 12-13 flinc**
mehr Parkplätze für noch mehr Mitfahrgelegenheiten
- 14-15 Arbeitsorganisation**
Von der Klein- zur Großserie
- 16 Glosse**
Saunieren auf der HULB
- 17 KEP**
Vorschläge einreichen
- 18-19 YES-Zertifikat**
Mit Jung und Alt zum Erfolg
- 20-21 #FAIRWANDEL**
Eindrücke aus Berlin
- 22-23 Transformationsatlas**
Jetzt handeln!
- 24-29 IG Metall-Vertrauensleute**
Wir sind IG Metall!
- 30-31 T-ZUG**
Tarifliches Zusatzgeld
- 32 Zielbild Design**
Keine Fremdvergabe im Fräszentrum
- 32 WorkWear**
Neuerungen bei Folgebestellung
- 33 Desk-Sharing**
in der Nullserienversorgung
- 34-35 EMO-Pilotprojekt**
Karriere in der Montage
- 36-37 MeinFeedback**
Feedback nehmen und geben
- 38 Gesundheitsprogramme**
Werksärztlicher Dienst
- 39 Willkommen in Sifi**
Neue Auszubildende
- 40-41 Portrait**
Tom Wolters, IG Metall-Sekretär
- 42-43 JAV**
Azubis und Dual Studierende
- 44-45 Denkmal Bau 1**
Enthüllung historisches Mauerwerk
- 46-47 Ungewöhnliche Hobbies**
24-Stunden-Schwimmen
- 48-49 Sandy's AppCheck**
MyWork-App im Test
- 50-51 ProCent**
Beschäftigte spenden über 2700 Kinderbücher
- 52 Gewinner**
SEPA und Fahrbröse

Rechts raus! Vorfahrt für Respekt und Toleranz!

Menschen aus über 90 Nationen arbeiten am Standort Sindelfingen – diese Vielfalt macht uns stark. Wir zeigen klare Kante gegen Hetze und Ausgrenzung!



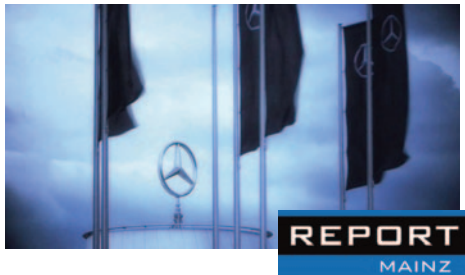
Foto: Betriebsrat Daimler



Seit einigen Wochen sorgt die rechte Betriebsratsgruppierung Zentrum Automobil für Unruhe im Daimler-Konzern und versucht die IG Metall und ihre Funktionäre anzugreifen, indem sie Lügen und Halbwahrheiten verbreitet. Stephan Kramer, Präsident des Thüringer Verfassungsschutzes, sieht das mit Sorge und weist darauf hin, dass „die Aktivitäten von Zentrum Automobil eine langfristige Strategie verfolgen, staatliche Institutionen und Räume konsequent zu unterwandern“. Dabei können sich, so Kramer weiter, „rechte Arbeitnehmervertreter als angebliche Globalisierungsgegner und Klassenkämpfer aufspielen und gegen andersdenkende Gewerkschaftler als ‚Arbeiterverräter‘ agitieren“. Ziel sei es, den „Widerstand“ von der Straße in die Parlamente und schließlich auch in die Betriebe zu tragen.

Rechts raus! Vorfahrt für Respekt und Toleranz!

Foto: SWR - Das Erste



ARD-Sendung Report Mainz und „Der Vertrauensmann“

Jüngstes Beispiel ist der Film „Der Vertrauensmann“, in dem reinste Meinungsmache und Propaganda als Dokumentation getarnt wird. Eine Dokumentation, die vorgibt angeblich die Wahrheit abzubilden. Was sie mitnichten tut! Das Vorgehen von Zentrum Automobil rief Ende Juli die öffentlichen Medien auf den Plan. Die ARD-Sendung „Report Mainz“ beschäftigte sich in einem mehrminütigen Beitrag mit dem Thema. Zum Schaden des Unternehmens, zum Schaden für die Beschäftigten, zum Schaden für eine Kultur des respektvollen Miteinanders!

Was war passiert?

Auslöser des Konflikts sind Hass-Nachrichten, die zwei Arbeiter im Werk Untertürkheim an einen türkisch-stämmigen Kollegen und IG Metall-Vertrauensmann versandt hatten. Über Monate hinweg schickten sie ihm immer wieder Nazi-Bilder und verächtliche Postings über Muslime. Als auch die Familie des Kollegen verunglimpft wurde, wandte er sich an seinen Vorgesetzten und den Personalbereich. Im Frühjahr 2018 kündigte das Unternehmen daraufhin den beiden Arbeitern fristlos wegen „mas-

siver rassistischer und fremdenfeindlicher Beleidigungen gegenüber einem Kollegen“. Die beiden Kündigungsverfahren hat Daimler in erster Instanz gewonnen. Das Gericht hat in den Urteilsbegründungen das rassistische und fremdenfeindliche Verhalten bestätigt. Anfang Juli 2019 schlug Zentrum Automobil zurück. In dem 35-minütigen Film „Der Vertrauensmann“, der auf Facebook und YouTube veröffentlicht wurde, werden Tatsachen verzerrt und die beiden Entlassenen als Opfer dargestellt. Zudem sind einige Vorwürfe schlicht unwahr. Im Film kommt es zu einer äußerst bedenklichen Verzerrung der Wahrnehmung zwischen Opfern und Tätern.

Vor diesem Hintergrund bezogen sowohl der GBR-Vorsitzende **Michael Brecht** als auch der Daimler-Vorstandschef **Ola Källenius** in den internen Daimler-Medien aber auch in der Öffentlichkeit klar Stellung und machten deutlich, dass Daimler für Respekt, Offenheit, Toleranz und Kollegialität steht. Und dass denjenigen der Rücken gestärkt wird, die sich GEGEN Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit und FÜR einen respektvollen Umgang miteinander einsetzen.

Mit über 300.000 Beschäftigten aus 150 Nationen verteilt auf fünf Kontinenten ist Daimler eine lebendige Mischung aus Kulturen, Kompetenzen und Lebensweisen. Daimler-Vorstandschef Ola Källenius sendete unmittelbar nach Ausstrahlung des ARD-Beitrags ein eindeutiges Signal, in dem er sich ebenfalls klar gegen die rechten Be-

Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender

“*Wer auch immer unsere Werte ignoriert, sie nicht akzeptiert und andere diskriminiert, rassistisch und oder sexuell belästigt muss mit den härtesten Konsequenzen rechnen. Es gilt die Devise “null Toleranz”*



triebsräte im Werk Untertürkheim positioniert: Ich bin zwar nicht in Deutschland aufgewachsen, aber heute ist hier mein Arbeitsplatz – und meine Heimat. Daimler ist nicht nur ein Innovations- und Jobmotor, sondern auch ein Motor für Integration. Wir sind so divers wie unsere Kunden. Diese Vielfalt macht uns stark. Deshalb haben Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz bei uns keinen Platz.“

Das macht Mut!

Im Social Intranet erreichte der Beitrag mit dem Titel **Für Toleranz und Respekt – gegen Rassismus und Diskriminierung** binnen kürzester Zeit mit mehr als 68.000 Zugriffen und über 1.700 Likes Spitzenwerte. Die rege Diskussion mit über 300 Kommentaren spiegelt das große Engagement der Daimler-Belegschaft für Toleranz und Respekt wider. Auch die Social Intranet-Aktion des Gesamtbetriebsrats setzte ein deutliches Signal und griff die Initiative **Respekt! Kein Platz für Rassismus** der IG Metall auf. Über 100 Fotos von Betriebsräten, Vertrauensleuten, Kolleginnen und Kollegen mit dem „Respekt-Schild“ wurden im Social Intranet gepostet, um ein klares Bekenntnis der Belegschaft abzugeben: Wir haben NULL Toleranz gegenüber rassistischen Äußerungen, sondern zeigen klare Kante gegen rechte Hetze! In den Betrieben wie auch in der Gesellschaft haben Rassismus, faschistisches Gedankengut und menschenverachtende Aussagen keinen Platz! Getreu dem Motto, das die IG Metall seit jeher vertritt: **wer hetzt, der fliegt!**

Michael Brecht
Gesamtbetriebsratsvorsitzender



“*Wer den Beitrag im ‚Report Mainz‘ gesehen hat, war sicherlich schockiert. Mir geht es auch nah, dass einer unserer Kollegen von einem rechten Mob bedroht wird. Rechtsextremismus hat bei Daimler nichts zu suchen! Dem ‚Zentrum Automobil‘, die keine Gewerkschaft sind, gehören 11 von insgesamt 755 Betriebsräten an. Mit meinen Betriebsratskollegen werde ich alles dafür tun, dass dieser rechte Mob eine Randerscheinung bleibt und irgendwann verschwindet.*

BRENNPUNKT ARCHIV

Deutliches Zeichen

Bereits 2011 positionierten sich der damalige Sindelfinger Werkleiter Dr. Willi Reiss (li) und Gesamtbetriebsratsvorsitzender Erich Klemm deutlich gegen Rassismus.


In der Sache einig - gestern wie heute

Ergun Lümalı (li), Hans Baur (ehem. 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart) und der damalige BR-Vorsitzende Erich Klemm bei der Anbringung des RESPEKT Schildes am Tor 3.

Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“

Die IG Metall ist eine Gewerkschaft mit vielen Gesichtern. Menschen mit unterschiedlichen Biografien, mit und ohne Migrationshintergrund und mit verschiedenen Berufen, die sich gemeinsam für gute Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle einsetzen. Die IG Metall steht für mehr Menschlichkeit und Miteinander in einer solidarischen, gerechten und vielfältigen Gesellschaft, für Respekt, Demokratie und Solidarität. Das Engagement gegen Rassismus ist ein grundsätzliches Anliegen. Deshalb hat der Vorstand bereits im Juni 2018 die Fortsetzung und Weiterentwicklung der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ bis Mai 2020 beschlossen. Mit der Fortführung sollen die Aktivitäten zur Stärkung von Respekt, Solidarität, Gerechtigkeit und Chancengleichheit in Betrieben und der Öffentlichkeit weiter vorangetrieben und ausgebaut werden. Auch bei Daimler füllen zahlreiche Metaller die Initiative durch Aktionen vor Ort mit Leben. Fußballturniere, Bildungsveranstaltungen oder Kulturfeste stehen beispielhaft für dieses Engagement. Gerade in Zeiten zunehmender rechtspopulistischer Diskurse und wachsender Gewalt von Rechtsaußen ist es wichtig deutlich zu machen, dass bei Daimler kein Platz für Rassismus ist. Das Respekt!-Schild, Erkennungsmerkmal der Initiative, hängt sichtbar in und an zahlreichen Unternehmen, Vereinen, Schulen in Deutschland – und an den Daimler Standorten. Bereits seit 2011 unterstützen IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute in der Daimler AG die Respekt!-Initiative.

Tipps zum Umgang mit Rechten im Betrieb und in den sozialen Netzwerken

Rechte Betriebsratsgruppierungen greifen vermehrt Kollegen und die IG Metall an. Sie inszenieren sich als Opposition, spielen sich als Kümmerer auf, verbreiten Fake News. Sie tun so, als könnten der Diesel und deutsche Industriearbeit einfach gegen Transformation, Globalisierung und Klimawandel abgeschottet werden. Sie spielen mit den Ängsten. Lösungen bieten sie allerdings nicht. Klare Kante ist gefragt!

Gegenhalten

Erfahrungen aus Betrieben zeigen: Wer rassistische Hetze ignoriert, in der Hoffnung, die Rechten hören dann irgendwann auf, täuscht sich. Besser gleich klare Kante. Die schweigende Mehrheit muss lauter werden.

Typische Reaktion: Sobald die Rechten Widerstand spüren, inszenieren sie sich als Opfer, spielen Hetze herunter und beschuldigen die „böse“ IG Metall. Hier ist es wichtig, dass alle Betriebsräte, Vertrauensleute und IG Metaller alle Fakten und Hintergründe kennen, um jederzeit reagieren zu können.

Kein Traffic

Vorsicht in sozialen Medien wie YouTube, Facebook oder auch das Daimler Social Intranet, wo die Rechten oft gut gemachte Fake News verbreiten. Der erste Impuls ist meist, gepfeffert zu kommentieren. Doch darauf warten sie nur, dass sich ein bekennender IG Metall-Aktiver auf ihren Seiten rechtfertigt. Damit verschafft man ihnen mehr Aufmerksamkeit. Durch Kommentare verbreitet man die rechten Fake News weiter in andere Kreise und sorgt dadurch für höhere Reichweite. Die Logik von Social Media: Viel Interaktion fördert die Reichweite der Beiträge/Videos/Posts.

Das heißt aber nicht, dass man Rechtspopulismus in den sozialen Netzwerken generell unkommentiert lassen sollte. Auch hier gilt: klare Kante zeigen! Kommentare sollten aber nicht massenhaft abgesetzt werden – und ganz wichtig – immer sachlich bleiben. Am besten Fakten, Belege und Beweise anführen und verlinken. Damit wird man kaum die Absender rechter Postings überzeugen, aber andere User, die bei der Diskussion mitlesen.

Projekt Zukunft:

update

Die neue Konzernstruktur ist seit der Hauptversammlung am 22. Mai 2019 beschlossene Sache und die Umsetzung in vollem Gang. Somit gilt der durch den Gesamtbetriebsrat verhandelte Interessenausgleich inkl. Zukunftssicherung 2030 und Transformationszusage. Die IG Metall-Betriebsräte haben diesen Prozess mitbegleitet und darauf geachtet, dass durch die Umstrukturierung keine Nachteile für diejenigen entstehen, die den Betriebsübergang mitmachen. Es war klar, dass das viel Geld kosten wird, aber es geht um die Zukunft des Unternehmens – um die Zukunft eines jeden Einzelnen. Die Herausforderungen für die Automobilindustrie sind gewaltig. Es ist nicht die Frage, ob wir die digitale und ökologische Wende schaffen, sondern wie schnell. Unternehmen müssen sich auch strukturell anpassen, um beispielsweise flexibler bei Kooperationen und Partnerschaften zu werden. Außerdem hilft die neue Struktur bei der finanziellen Stabilität, da sich die einzelnen Aktiengesellschaften im Zweifel leichter Geld am Kapitalmarkt besorgen können. Kurzum: Wer sich als Unternehmen nicht selbst verändert, der wird verändert oder verschwindet ganz.

Bis zum Start in der neuen Struktur am 1. November – Daimler AG als Dachgesellschaft, Mercedes-Benz AG und Daimler Trucks AG als Sparten-AGs sowie die Daimler Mobility AG – sind es noch wenige Wochen. Welche finalen Schritte liegen noch vor uns?

Nach dem positiven Votum der Aktionäre ist inzwischen der nächste Meilenstein geschafft: Mit rund 130.000 Schreiben wurde der Großteil der künftigen Beschäftigten der

Mercedes-Benz AG sowie der Daimler Truck AG über den Betriebsübergang informiert. Nach Ablauf der gesetzlichen Frist ist klar: Bis auf sehr wenige Ausnahmen wechseln die Kolleginnen und Kollegen geschlossen in die neuen Gesellschaften. Dank der von der IG Metall erfolgreich verhandelten Vereinbarung inkl. ZuSi 2030 ist die Zahl der Widersprecher äußerst gering. Von den 130.000 betroffenen Mitarbeitern haben deutlich weniger als 0,5 Prozent Widerspruch eingelegt. Die neue Struktur kann somit mit großem Rückhalt in der Belegschaft vorangetrieben werden. „Die überwältigende Zustimmung zum Betriebsübergang – und damit zu unserem verhandelten Konditionenpaket – freut mich sehr. Als wir die Betriebsvereinbarung zu Projekt Zukunft in 2017 vereinbart haben, war die wirtschaftliche Situation eine ganz andere. Schön zu sehen, dass sich die harten Verhandlungen zur ZuSi 2030 gelohnt haben und die ZuSi uns heute in schwierigeren Zeiten Beschäftigungssicherheit gibt“, so Michael Brecht, GBR-Vorsitzender.

Bei Kolleginnen und Kollegen, die einen Betriebsübergang machen, geht das Arbeitsverhältnis von der Daimler AG auf die Sparten AGs über. Einen neuen Arbeitsvertrag gibt es nicht. Die Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunft Daimler“ regelt, dass alle Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in dem neuen Gemeinschaftsbetrieb, der sich aus den beiden Sparten AGs und der Daimler AG bildet, gültig bleiben. Dadurch entstehen für die Beschäftigten keine Nachteile.

Umstellung auf neue Personalnummer und neuen Mitarbeiterausweis

Eine sichtbare Veränderung wird es für alle im Oktober geben: Alle Kolleginnen und Kollegen des Gemeinschaftsbetriebs erhalten einen neuen Mitarbeiterausweis inkl. neuer Personalnummer an ihre private Adresse. Sämtliche mit dem Ausweis verbundenen Berechtigungen, wie z. B. Zutritte und Bezahlungsmöglichkeiten bleiben wie gewohnt bestehen.

Die wichtigsten Punkte zur Umstellung:

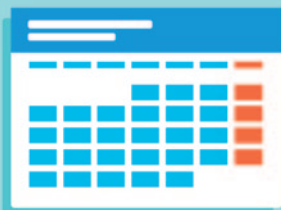


- Der bisherige Mitarbeiterausweis verliert zum 1. November seine Gültigkeit und muss an diesem Tag von den Mitarbeitern selbst vernichtet werden.
- Ab dem 1. November ist der neue Mitarbeiterausweis für Zutritt und Zeiterfassung zu verwenden.
- Wer vom 31. Oktober auf den 1. November in der Nachtschicht arbeitet, erfasst die Zeiten mit dem bisherigen Ausweis.
- Etwaige Kartenguthaben sowie die Stundensalden werden im Lauf des Novembers automatisch übertragen.

Finale Schritte zur neuen Konzernstruktur

Besetzung der neuen Gremien

Die neue Konzernstruktur nimmt weiter Form an – auch was die zukünftige Besetzung der Gremien bei der Mercedes-Benz AG und der Daimler Trucks AG betrifft. Auf den Hauptversammlungen der beiden Sparten AGs wurden am 9. September die jeweiligen Aufsichtsratsmitglieder gewählt. Dies erfolgte durch die Daimler AG als Alleinaktionärin der beiden Gesellschaften. In diesem Zuge wurde die Zahl der Aufsichtsräte pro Gesellschaft auf 20 Mitglieder festgesetzt. Die Aufsichtsräte der Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG werden sich nach Wirksamwerden der Ausgliederung aufgrund der Bestimmungen des deutschen Mitbestimmungsgesetzes paritätisch aus je zehn Vertretern der Anteilseigner und zehn Vertretern der Arbeitnehmer zusammensetzen. Durch die Aufstockung der Aufsichtsräte auf 20 Mitglieder im Vorfeld der Ausgliederung ist eine kontinuierliche Arbeit der beiden Aufsichtsräte unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen sichergestellt. Somit ist gewährleistet, dass es bis zur endgültigen Wahl der Arbeitnehmervertreter für die Aufsichtsratsmandate Ende Juni 2020 keine mitbestimmungsfreie Zeit gibt.



Die wichtigsten Daten

09. September 2019
Hauptversammlung der AGs
Die Aufsichtsräte der beiden AGs werden gewählt.

24. September 2019
Konstituierende Sitzung
Arbeitnehmervertreter im AR sind in Entscheidungen eingebunden.

01. November 2019
Projekt Zukunft wird wirksam
Mitarbeiter gehen in die Sparten-AGs über.

Mai 2020
Wahlen der Delegierten an den Standorten

Ende Juni 2020
Delegiertenversammlung
Wahl der Aufsichtsratsmitglieder.

Vorschläge des GBR für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Mercedes-Benz AG



Vorschläge des GBR für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Daimler Truck AG



Die künftigen Vorstandsmitglieder der Mercedes-Benz AG und der Daimler Truck AG werden von den jeweiligen Aufsichtsräten am 24. September auf deren konstituierenden Sitzungen mit Wirkung zum 1. Oktober 2019 für eine erste Amtszeit bis 31. Oktober 2022 bestellt und die Ressortverteilung festgelegt. Ebenso werden die jeweiligen Aufsichtsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter gewählt. Bereits im März 2019 hatten sich Aufsichtsrat und Vorstand der Daimler AG über die künftigen Vorstände und Aufsichtsräte für die Mercedes-Benz AG und Daimler Trucks AG verständigt. Vorstand und Aufsichtsrat der Daimler AG sowie der Daimler Mobility AG bleiben unverändert.

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender, Stellvertretender GBR-Vorsitzender



Den Umbruch in der Automobilbranche muss nicht nur Daimler bewältigen, er betrifft alle Hersteller, Zulieferer und Dienstleister. Daher ist es enorm wichtig, jetzt die Weichen zu stellen, um für die Neuerungen und Herausforderungen der Transformation zukunftsfähig aufgestellt zu sein. Mit dieser GBV haben wir IG Metall-Betriebsräte deutlich gemacht, dass wir Themen und Maßnahmen diskutieren und Veränderungen mitgestalten, um die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu verbessern. Dabei haben wir darauf geachtet, dass diese Veränderungen nicht gegen die Belegschaft laufen.

Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung

Um den Weg in die mobile Zukunft mit Themen wie Digitalisierung, Elektromobilität, autonomen Fahren und Vernetzung erfolgreich zu gehen und um gleichermaßen die Innovationskraft des Unternehmens zu sichern, hat Daimler das Effizienzprogramm „MOVE“ aufgesetzt.

In der letzten Ausgabe des Brennpunkts (Nr. 175) hatten wir bereits über das anstehende Effizienzprogramm und den 10-Punkte-Plan des Gesamtbetriebsrats berichtet. Dieser Plan wurde nun die Vorlage zur neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung des Effizienzprogramms MOVE, die Anfang Juli im GBR beschlossen wurde. Aus dem Blickwinkel des Vorstands ist MOVE notwendig, „um den Transformationsprozess aus eigener Kraft voranzutreiben und nachhaltig gestalten zu können. Wir müssen im gesamten Unternehmen deshalb die Kosten senken und unsere Effizienz steigern“, betont Personalvorstand Wilfried Porth. Dass dieser Weg mitunter holprig und steinig werden kann, muss jedem klar sein. Dass er nur gemeinsam mit der Belegschaft gegangen werden kann aber auch. Die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) ist ein erster Schritt auf diesem Weg. Sie soll den Sparprogrammen, die in den Geschäftseinheiten sehr unkoordiniert gestartet sind, einen Rahmen geben, mehr Klarheit über die Unternehmensaktivitäten schaffen und für Stabilität in der Belegschaft sorgen.

Effizienz- und Kostenpotentiale

MOVE besteht aus fünf Einzelprogrammen, die sich auf die Geschäftseinheiten aufteilen: MOVE in der Mercedes-Benz AG,

Go4Four in der Daimler Truck AG, Fit4Tomorrow in der Daimler Mobility AG, BOOST bei den Vans und MOVE ParentCo in der Daimler AG. Jedes Programm ist so aufgesetzt, dass die Geschäftseinheiten ihre Ziele und die entsprechenden Maßnahmen selbst definieren. Das bedeutet auch, dass auf die Beschäftigten je nach Bereich unterschiedliche Änderungen und Anforderungen zukommen können. Was allen Programmen gemein ist: Es werden grundsätzlich alle Kosten ins Visier genommen, um die Weichen in Richtung Zukunft richtig zu stellen. Themen, wie Investitionsvorhaben,

Mitteinsatz, Wertschöpfungstiefe und Einkaufsvolumen sowie das Produkt- und Produktionsprogramm werden auf den Prüfstand gestellt. Ebenso werden Personalkosten, Sachkosten, Reise- und Beraterkosten unter die Lupe genommen. Aus Sicht des Betriebsrats ist allerdings Sparen alleine keine nachhaltige Strategie. „Ein reines ‚Kosten-Schrubben‘ lehnen wir ab“, unterstreicht Michael Brecht, GBR-Vorsitzender. „Es braucht vielmehr eine klare Vorwärtstrategie, die unsere Marktanteile vergrößert, den Absatz und Umsatz steigert und die neue Technologien vorantreibt.“

Die wichtigsten Fakten der Gesamtbetriebsvereinbarung im Überblick

Für wen gilt die GBV?

Für rund 60.000 Beschäftigte in den indirekten Bereichen der heutigen Daimler AG beziehungsweise nach Umsetzung von Projekt Zukunft in den indirekten Bereichen der Sparten AGs sowie der Daimler AG. Dazu zählen unter anderem alle Verwaltungsfunktionen, Forschung & Entwicklung ebenso die Logistik, die Instandhaltung und der Vertrieb der Daimler AG.

Ab wann gilt die GBV?

Die Vereinbarung tritt rückwirkend zum 01.06.2019 in Kraft und endet zum 31.12.2021 ohne Nachwirkung, es sei denn, das Unternehmen und der Gesamtbetriebsrat verlängern nach vorhergehender Beratung die Laufzeit. Dies hängt jedoch von den erreichten Zielen ab.

Was passiert, wenn Aufgaben wegfallen?

- Entfällt ein Teil der Aufgaben, werden die Beschäftigten auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt. Sie erhalten neue zumutbare und gleichwertige Aufgaben.
- Sollten Stellen komplett wegfallen, werden die Betroffenen vorrangig auf anderen freien, gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplätzen am gleichen Standort weiterbeschäftigt.

Sind die Arbeitsplätze sicher?

Ein aktives Personalabbauprogramm ist nach übereinstimmender Auffassung von Unternehmen und Gesamtbetriebsrat derzeit nicht notwendig.

Die vollständige Gesamtbetriebsvereinbarung ist im Social Intranet nachlesbar.

von *MOVE* schafft Klarheit

Mitarbeiterbeteiligung über Ideenbörse

Wie bei anderen Themen aus der Vergangenheit auch, soll ein breit angelegter Beteiligungsprozess der Beschäftigten sichergestellt werden. Eine smarte Idee ist die Aktivierung einer Ideenbörse, bei der die Beschäftigten Ideen einbringen können, wie die Ergebnissituation verbessert und wie Arbeitsabläufe und Prozesse optimiert werden können. Aber auch, welche neuen und zusätzlichen Tätigkeiten erforderlich sind, um den Wandel voranzubringen.

Die Ideenbörse MOVE für die indirekten Bereiche läuft als Kampagne ab dem **1. Oktober 2019 bis 31. März 2020**. Sie wird über das Ideenmanagement des jeweiligen Standorts koordiniert. Das besondere an der Ideenbörse MOVE ist, dass die konkreten Ideen zur Senkung der Fixkosten oder zur Verbesserung der Ergebnissituation auch den eigenen Arbeitsbereich betreffen können. Alle eingereichten Ideen sind öffentlich und können bewertet werden. Eine Jury, die sich standortbezogen paritätisch aus Betriebsrats- und Unternehmensvertretern zusammensetzt, begutachtet die Ideen gemeinsam.

Ideensammlung aus GBR-Sicht

Im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur Vereinbarung für die Umsetzung von MOVE hat der Gesamtbetriebsrat der Unternehmensleitung eine Liste mit aus GBR-Sicht potentiellen Einsparmaßnahmen vorgelegt. Die Vorschlagsliste enthält u. a.:

Wahlrecht T-ZUG A: Um den Abfluss finanzieller Mittel zu reduzieren, sollte allen Beschäftigten die Möglichkeit des Wahlrechts



des Tariflichen Zusatzgeldes A (T-ZUG A) in Freistellungstage eröffnet werden, d.h. sechs freie Tage ab 2020 für alle zu ermöglichen.

Arbeitszeit: Stärkere Öffnung von Sabbatical-Angeboten sowie die Möglichkeit von befristeter, individueller Arbeitszeitverkürzung von bis zu fünf Stunden pro Woche.

Die Unternehmensleitung hat dazu Gesprächsbereitschaft signalisiert.



Michael Brecht
Gesamtbetriebsratsvorsitzender

“Ein reines ‚Kosten-Schrubben‘
lehnen wir ab

flinc

mehr Parkplätze für noch mehr Mitfahrgelegenheiten

Ende Februar 2019 startete hier am Standort Sindelfingen mit der flinc App ein Pilot zur Förderung von Mitfahrgelegenheiten. Ein erfolgreicher Pilot, wie diese Zahlen (Stand: 04.09.2019) deutlich zeigen:

- 2,4 Millionen Autostraßen-Kilometer nicht gefahren (entspricht ca. 60 mal um die Welt)
- Ausstoß von ca. 541 Tonnen CO₂ und ca. 245 Kilogramm NO_x vermieden
- 66.432 Einzelfahrten durchgeführt
- 10.400 registrierte App-User

Nach der Pilotphase ist das Projekt jetzt in den normalen Betrieb übergeben worden. Im Mai fiel die Entscheidung, dass die flinc-Plattform bei uns am Standort zunächst bis Ende 2020 weiter bereitgestellt wird. Läuft alles erfolgreich, geht es mit flinc auch danach weiter. Das Ziel: einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit zu leisten und der angespannten Verkehrssituation rund um den Standort etwas entgegenzusetzen. Die BRENNPUNKT-Redaktion hat sich mit flinc-Projektleiter Felix Schäfer und IG Metall-Betriebsrat Damir Brasnic über wichtige Erkenntnisse aus der Pilotphase und die nächsten Schritte im Normalbetrieb unterhalten.

BRENNPUNKT: 10.400 registrierte App-User und 66.432 durchgeführte Einzelfahrten: Die Zahlen sprechen für sich. Es scheint, als hätten die Beschäftigten flinc gut angenommen, oder?

Felix Schäfer: Ja, auf jeden Fall. Wobei wir auch noch viel Luft nach oben sehen. Deshalb haben wir uns in der Pilotphase stark damit befasst, wie wir flinc noch attraktiver gestalten können, um mehr Nutzer zu gewinnen und die Zahl der Einzelfahrten weiter zu reduzieren. Es wurde zum Beispiel sehr deutlich, dass wir es schaffen müssen, auch Rückfahrten zu organisieren.

Damir Brasnic: Schichtarbeiter können noch recht einfach Rückfahrten miteinander vereinbaren, weil ihre Arbeitszeiten klar geregelt sind. Für Beschäftigte, die in Gleitzeit arbeiten, ist das komplizierter. Sie wissen oftmals nicht, wie lange sie an einem Tag arbeiten und ob vielleicht noch ein spontanes Meeting am Nachmittag hinzukommt. Hier sollte es innerhalb der App eine Regelung geben, auf die sich die Kolleginnen und Kollegen verlassen können.

Felix Schäfer: An dem Thema „Rückfahrt“ arbeiten wir in meinem Team aktuell ganz intensiv. Wir werden speziell hierzu im Oktober eine Befragung unter unseren flinc-Vielnutzern machen. Wir wollen nicht einfach irgendetwas anbieten, was am Ende vielleicht gar nicht den Erwartungen unserer Nutzer entspricht. Aber dass es ein Angebot geben muss und geben wird, ist ganz klar. Und natürlich wollen wir dann auch schnellstmöglich die richtige Lösung zur Hand haben.

BRENNPUNKT: Die flinc-Parkplätze im Parkhaus 307 werden vom 1. und 2. OG ins EG verlagert. Was hat es damit auf sich?

Felix Schäfer: In der Pilotphase war es nur möglich die flinc-Parkplätze im 1. und 2. OG anzubieten. Das hatte den Nachteil, dass nicht-registrierte Beschäftigte mit ihren Autos hoch ins 1. und 2. OG fahren, weil ihnen die grüne Ampel an der Rampe signalisierte, dass es noch freie Plätze gibt. Dass es sich dabei um reine flinc-Plätze handelt, konnten die Kolleginnen und Kollegen nicht wissen. Leider war die Folge, dass es deutlich mehr Falschparker gab als sonst – auf den Fahrstraßen und auf den flinc-Plätzen.

Damir Brasnic: Die Falschparker sind vor allem für unsere Spätschichtkollegen ein Problem. Uns ist schnell klargeworden, dass wir für sie eine gute Lösung finden müssen. Denn wenn sie mittags mit ihrer flinc-Fahrgemeinschaft zur Arbeit kommen, ist es für sie wegen der Falschparker eigentlich aussichtslos in P307 einen Parkplatz zu finden. Deshalb wird es im EG von P307 eine gesonderte Fläche geben, die für flinc-Nutzer in der Spätschicht reserviert und abgesperrt wird.





Gemeinsam Ideen entwickelt,
gemeinsam und nachhaltig
umgesetzt |
flinc-Projektleiter Felix Schäfer
(l.) und IG Metall-Betriebsrat
Damir Brasnic (r.)

Die Zufahrt zu diesen Parkplätzen wird dann zur Spätschicht vom Werkschutz geöffnet.

BRENNPUNKT: Was hat sich seit Ende der Pilotphase bei flinc noch verändert und welche weiteren Schritte sind vorgesehen?

Felix Schäfer: Wir verlagern die flinc-Parkplätze in P307 nicht nur ins EG, sondern erhöhen auch die Anzahl. Im Piloten hatten wir rund 500 Parkplätze – baustellenbedingt zeitweise auch deutlich weniger. Jetzt sprechen wir von 625 flinc-Parkplätzen in P307. Rund 150 davon werden dann, wie gesagt, für die Spätschicht abgegrenzt. Zusätzlich kommen jetzt noch rund 225 Parkplätze im Parkhaus 303 hinzu. In Summe macht das also rund 850 Plätze in P307 und P303. Sollten wir merken, dass das nicht ausreicht, können wir nach Rücksprache mit der Standortleitung über weitere flinc-Parkplätze sprechen. Und ich bin mir ziemlich sicher, dass es irgendwann auch in den Parkhäusern P301 und P305 flinc-Parkplätze geben wird.

Damir Brasnic: Mit den neuen flinc-Parkplätzen in P303 konnten wir auch für die Beschäftigten im Rohbau und in RD ein

Angebot schaffen, das für sie das Thema Mitfahrgelegenheit jetzt vielleicht auch interessant macht. Je nach Bedarf können wir diese flinc-Parkfläche in P303 ebenfalls komplett oder teilweise für die Spätschicht abgrenzen und freihalten.

Felix Schäfer: In der flinc App selbst haben wir auch Neuerungen vorgenommen. Um den Kontakt zwischen den flinc-Nutzern zu verbessern, gibt es eine Art Push-Benachrichtigung, wenn eine neue Nachricht eingeht. D. h. ein roter Button rechts oben am App-Zeichen signalisiert dem Nutzer, dass er eine Anfrage erhalten hat. So können die Nutzer schneller und gezielter auf Nachrichten reagieren bzw. erhalten schneller eine Rückmeldung. Was ebenfalls in der Pilotphase noch nicht funktionierte, war die Anzeige einer „erfolgreichen Fahrt“. Sprich, unsere Nutzer hatten keine Gewissheit, dass sie sich bei Einfahrt ins Parkhaus im „Geofence“ befinden, also in dem Bereich, wo ihre gemeinsame Fahrt als flinc-Fahrt erfasst wird. Das haben wir in der App angepasst. Der flinc-Nutzer erhält jetzt eine automatische Nachricht und damit auch eine Bestätigung, dass er eine erfolgreiche flinc-Fahrt hatte.

Damir Brasnic: Ich hoffe sehr, dass diese vielen Verbesserungen dazu führen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen noch mehr auf flinc umsteigen. Sindelfingen ist nun mal ein verkehrsgeplagter Standort. Und mit der A81-Baustelle wird es über Jahre hinweg nur noch schwieriger werden. Wir brauchen Maßnahmen wie flinc, unsere Schichtbusse und den ÖPNV, um nicht im Verkehrschaos zu ersticken. Ich bin froh, dass die Unternehmensleitung die Notwendigkeit erkennt und entsprechend nachhaltig denkt und handelt.

Deine Vorteile auf einen Blick

- Baue dein persönliches Pendlernetzwerk auf
- Erhalte als Fahrgemeinschaft einen reservierten Parkplatz am Zielort
- Spare CO₂ und trage zum Umweltschutz bei
- Teile deine Fahrtkosten mit deinen Kollegen auf dem Weg zur Arbeit

flinc

flinc per App zur Arbeit.

Mit der neuen flinc App schnell und einfach Mitfahrgelegenheiten finden und profitieren.

2020 bei Google Play | Jetzt in App Store

Von der Kleinserie in die Großserie:

Funktion „Gruppenverantwortlicher“ wird weiter erprobt

Seit Juni 2018, mit Beginn der zweischichtigen Produktion des GLA in Sindelfingen, läuft auch ein Pilot zur weiterentwickelten Arbeitsorganisation der Gruppenarbeit am Standort. In den Bereichen Montage und Logistik X156 (Halle 32/38) wird dieses neue Modell der geführten Gruppenarbeit erprobt. Das Ziel: Gemeinsam erste Erfahrungen sammeln und Erkenntnisse zur neuen Funktion „Gruppenverantwortlicher“ gewinnen.

Dieser Gruppenverantwortliche (GV) ersetzt in der Pilotphase die Funktionen „Gruppensprecher“ und „Meisterstellvertreter“. Um eine möglichst durchgängige Taktentkoppelung des GV über die Schicht zu gewährleisten, übernimmt der GV darüber hinaus auch Gruppenaufgaben, wie Umfeld- und Unterstützertätigkeiten sowie Nacharbeit vor Ort im Arbeitssystem.

Die Einführung der Funktion „Gruppenverantwortlicher“ und einen etwaigen Rollout im Werk Sindelfingen mit ein. Zwischenzeitlich ist jedoch deutlich geworden, dass ein Pilot in einer Kleinserie (wie den GLA-Spitzen) nicht ausreicht, um das Modell vom Piloten in den Linienbetrieb zu übertragen. Es gilt zu prüfen, ob die gewonnenen Erkenntnisse auch in einer Großserie Bestand haben werden.

sprache über eine Ausweitung des Piloten geführt.

In Halle 46 wurde der Pilot dann Ende Juni 2019 im Bereich der Hänge-Dreh-Förderer (HDF) gestartet und Ende Juli ging es im Bereich Aggregate-aufrüstung los. Bis zum Auslauf der aktuellen S-Klasse werden die Pilote in diesen Bereichen gefahren. Ein weiterer Pilot ist im Bereich Rohbau S-Klasse in Planung.

Schon gewusst?

Die Durchführung eines Piloten zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation wurde bereits im Sommer 2014 im Rahmen der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+“ vereinbart und im Zuge der Vereinbarung zur „Weiterentwicklung des Zukunftsbildes“ Anfang 2017 konkretisiert. Auch an anderen Daimler-Standorten in Deutschland gibt es Pilote zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation der Gruppenarbeit.

Noch bis Ende des Jahres läuft der Pilot in Halle 32/38, d.h. bis zum Produktionsende des jetzigen GLA-Modells. Alle Erfahrungen aus der Pilotphase fließen in die späteren Verhandlungen über eine mögliche

Ausweitung des Piloten

Entsprechend haben Betriebsrat und Unternehmen bereits in der ersten Jahreshälfte Ge-

Auch in Halle 36 wird Ende September im Bereich Innen-einbau E-Klasse (Kst. 205) mit einem Piloten zur Erprobung des Gruppenarbeitsmodells begonnen. Die Laufzeit ist bis Mitte 2020 möglich.

Was passiert mit Meisterstellvertretern, wenn ihre Aufgaben im Falle eines Roll-Outs vom „Gruppenverantwortlichen“ übernommen werden?

Alle Meisterstellvertreter in Gruppenarbeit sind abgesichert und werden auch weiterhin auf ihrem bisherigen Level (in puncto Arbeitszeit und Wertigkeit ihrer Tätigkeit) beschäftigt, falls das Modell in den Linienbetrieb übertragen wird.

Meisterstellvertreter, die nicht in Gruppenarbeit beschäftigt sind, behalten auch künftig ihre Position als Meisterstellvertreter.



Vorsitzender des Ausschusses für Arbeitspolitik Frank Strümpel (l.) und sein Stellvertreter Andreas Tedesco (r.)

Frank Strümpel

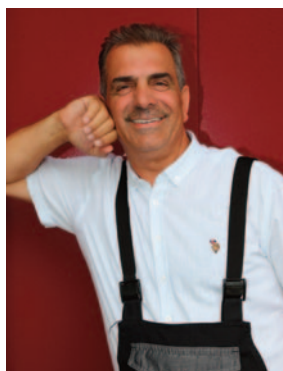
Koordinationsausschussvorsitzender
Montage S-Klasse und Ausschussvorsitzender Arbeitspolitik:

Wir haben durch den Piloten in Halle 32/38 bereits wichtige Erkenntnisse gewinnen können. Aber die Ausweitung des Piloten auf unsere Großserien ist wichtig, um für einen möglichen Linienbetrieb wirklich realistische Beobachtungen anstellen zu können. Uns ist besonders wichtig festzustellen, ob die vereinbarten Rahmenbedingungen und somit die beschriebenen Aufgaben des Gruppenverantwortlichen und des Meisters so auch in der Linie ihre Gültigkeit haben oder ob wir hier einzelne Punkte anpassen müssen. Ein unverzichtbarer Anspruch und eines der wichtigsten Akzeptanzkriterien wird sein, wie viel taktentkoppelte und indirekte Tätigkeiten, z. B. Umfeldaufgaben, auch zukünftig für die anderen Gruppenmitglieder ohne Funktion zur Verfügung stehen werden. Oberste Maßgabe bei allen Veränderungen muss sein: Die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und die Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten sind weiterhin gleichrangige Ziele.

Andreas Tedesco

Betriebsrat Montage E-Klasse und stellv. Ausschussvorsitzender Arbeitspolitik:

Im Rahmen der Pilotvereinbarung haben wir darauf bestanden, dass zentrale Kriterien unserer erfolgreichen Gruppenarbeit am Standort inhaltlich erhalten bleiben. Beispielsweise muss der Gruppenverantwortliche durch seine Gruppe bestätigt werden und er wird regelmäßig in den Arbeitsstationen mitarbeiten. Außerdem bleiben wir weiterhin im REZEI-Prozess (Leistungsvereinbarungsprozess) und es wird auch weiterhin zusätzlich zum Gruppenverantwortlichen einen von der Gruppe benannten REZEI-Beauftragten geben. Und wir konnten in der Vereinbarung die Gruppengröße mit 8 bis 12 Beschäftigten klein halten. Jetzt in der Vorbereitung des E-Klasse-Piloten haben wir die Anzahl dann aber sogar auf 6 Personen pro Gruppe heruntersetzen können. Der Grund hierfür sind komplexe Tätigkeiten und ein hohes Materialaufkommen in der Pilot-Meisterei. Ich finde, das ist ein tolles Signal: Alle Beteiligten sind bereit, im Sinne der Beschäftigten kleine Verbesserungen am Modell unkompliziert umzusetzen und auszuprobieren.



Suayip Yilmaz

Koordinationsausschussvorsitzender Montage E-Klasse:

Wir E-Klasse-Betriebsräte unterstützen die Kolleginnen und Kollegen und stehen hinter dem Pilotversuch zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation. Als kompetenter Ansprechpartner stehen wir jederzeit mit Rat und Tat unterstützend zur Seite.

Saunieren auf der Hulb –

Aufguss gefällig?

Sommer 2019

Nach dem Motto: „Schwitz du noch oder klebst du schon?“ läuft der Schweiß in Gebäude 512 in Strömen. Die Schweißpfützen sammeln sich quasi unter jedem Arbeitsplatz. Bei Temperaturen von über 37°C fühlt man sich wie weichgekocht und durchgegart. Um die noch kühle Morgenluft durch die Eingangstüre und die gekippten Fenster hereinzulassen, kommen die Beschäftigten zum Teil schon um 5 Uhr – unentgeltlich, denn das Stempeln ist erst ab 5.30 Uhr gestattet.

Aus Sicherheitsgründen gestaltet sich das Lüften ansonsten eher schwierig: Das komplette Öffnen von Fenstern und Sicherheitstüren ist nicht erlaubt, stattdessen sollen Jalousien und Ventilatoren an jedem Arbeitsplatz, sowie die Lockerung der Kleidungsordnung und das Kippen von Fenstern zumindest etwas Abhilfe verschaffen. Trotzdem – man fühlt sich wie in einer Sauna. Nasse Handtücher, die an Trennwänden aufgehängt sind, plätschernde Zimmerbrunnen und Plastikwannen unter den Tischen für kalte Fußbäder erinnern eher an den Wellnessbereich einer Therme als an einen modernen Arbeitsplatz. Fehlt nur der Saunameister, der das Handtuch schwingt und einen Aromaaufguss macht – am besten Pfefferminze, das soll ja eine kühlende Wirkung haben. Hitzepausen gibt es zwar, aber vor lauter Arbeit finden die Beschäftigten nur sehr selten die Zeit diese Pausen auch tatsächlich einzulegen.

Im Büro nebenan herrschen dagegen mit 30°C nahezu sibirische Verhältnisse – hier lässt es

sich fast schon aushalten. Der Warteraum für die LKW-Fahrer ist hingegen auch alles andere als ein Erholungsbereich: Die Temperaturen sind tropisch, die Getränke- und Snackautomaten geben zusätzliche Hitze ab, die Luft steht und riecht nach einer Mischung aus Schweiß, Paprikachips und viel zu salzigen Erdnüssen.

Die Nummer des Werksarztes haben die Kolleginnen und Kollegen inzwischen in der Kurzwahl gespeichert. Einige Male musste der Notarzt bereits mit Blaulicht und Sirene anrücken. Diagnose: Kreislaufkollaps, Hitzeschlag. Kein Wunder – schließlich liegt die Zimmertemperatur im Sommer täglich zwischen 28°C und 38°C!

Das Unternehmen lehnt die Installation von Klimaanlage bislang ab. Doch die bewilligten Maßnahmen, wie z.B. Hitzepausen und Ventilatoren, lassen sich entweder nicht immer realisieren oder reichen als Abhilfe einfach nicht aus.

Zum Glück ist die heißeste

Phase des Jahres wohl erst einmal vorüber. Doch der nächste Sommer kommt bestimmt. Zeit, sich Gedanken für die nächste Hitzewelle zu machen und nach besseren Lösungen zu suchen. Ansonsten spricht sich womöglich noch herum, welche idealen Saunabedingungen hier herrschen und Initiativbewerbungen von Saunameistern aus dem ganzen Land gehen bei uns ein. Die Arbeitsbedingungen könnten für **sie** ja kaum besser sein...





KEP: Vorschläge einreichen – Ergonomie verbessern!

Seit vielen Jahren machen sich die IG Metall-Betriebsräte in puncto Ergonomie für die Beschäftigten am Standort Sindelfingen stark. Das Unternehmen ist jetzt ebenfalls mit guten Initiativen unterwegs. Eine davon ist der „Kontinuierliche Ergonomie Prozess“, kurz KEP. Das Ziel hinter KEP ist, Ergonomie-Maßnahmen schneller und unkomplizierter umzusetzen, als das bisher möglich war. Der Grundstein für KEP wurde 2018 in der Betriebsvereinbarung zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level)“ gelegt. Die IG Metall-Betriebsräte bringen sich von Beginn an auf Augenhöhe ein, unterstützen die Prozesse und achten darauf, dass tatsächlich das Beste für die Kolleginnen und Kollegen erzielt werden kann.

300.000 € Budget-Pool für eure Ideen!

Im Februar 2019 kam das KEP-Gremium zu seinem ersten monatlichen Treffen zusammen. Dem Gremium gehören neben Vertretern aller W050-Bereiche – von Logistik, Rohbau und Oberfläche über die Montage S- und E-Klasse hin zur Sitzfertigung und Endmontage – auch Vertreter des Sindelfinger Betriebsrats an. Den Gremiumsmitgliedern war es von Anfang wichtig, dass es ein Budget für Sofort-Maßnahmen gibt. So sollen die Arbeitsplätze der Kolleginnen und Kollegen auch schon mit vermeintlich kleinen Maßnahmen ergonomischer ausgestaltet werden.

Das Besondere: Die Beschäftigten können selbst Ideen und Vorschläge einreichen, wie Arbeitsplätze ergonomisch verbessert werden können. Das KEP-Gremium wertet dann die eingereichten Vorschläge in den Monatstreffen aus und entscheidet über die Freigabe des Budgets. Bei Anträgen bis 5.000 Euro hat das Gremium freie Hand. Erst wenn eine Maßnahme mehr als 5.000 Euro kostet, braucht es die Freigabe durch den entsprechenden E3 oder E2.

Betriebsrat Andreas Freund ist Teil dieses Entscheiderkreises: „Im Rahmen von KEP ist uns gemeinsam etwas Tolles gelungen: Für 2019 wurde für Werk 50 ein Budget-Pool für Ergonomie-Projekte in Höhe von 300.000 Euro freigegeben! Das Unternehmen hat natürlich auch Ideen, wie das Geld investiert werden könnte. Und Maßnahmen, wie Exo-Skelette sind sicherlich eine gute Unterstützung an dem ein oder ande-

ren Arbeitsplatz. Ihr wisst aber am besten, wo der Schuh besonders drückt, also bei welcher Tätigkeit euch der Rücken zwickt, der Arm schwer wird oder die Hüfte schmerzt. Daher unser Appell an euch: Bringt eure Ideen ein!“

Steckbriefe für mehr Ergonomie

Ideen können noch im Laufe des Jahres eingereicht werden. Wie genau das geht? Z. B. kann jeder Beschäftigte im Rahmen von Gruppengesprächen konkrete Probleme und Verbesserungsvorschläge äußern. Über die Gruppengesprächsprotokolle können die Meister die Ideen aus der Mannschaft dann an die jeweiligen Ergonomie-Beauftragten der Center weiterleiten. Diese Beauftragten überprüfen die Stationen vor Ort und ob sich durch die Ideen eine Verbesserung des Ist-Zustands erreichen lässt. Hierfür werden spezielle Steckbriefe genutzt, in denen Ist-Zustand und Lösungsansatz gegenübergestellt werden. Im KEP-Gremium werden diese Steckbriefe dann genau ausgewertet und für die Budget-Freigabe herangezogen.

Die Einreicher erhalten so schnell wie möglich Rückmeldung, ob ihre Idee umgesetzt werden kann. Und wer weiß: Vielleicht bekommt Sindelfingen ja im nächsten Jahr erneut den Ergonomie Best Practice Award beim jährlichen Treffen der Ergonomie-Beauftragten im Konzern.

Selbstverständlich können Ideen auch zusätzlich übers Ideenmanagement eingereicht werden und eventuell auch prämiert



Arbeitsbedingungen wie diese, sollten schon bald der Vergangenheit angehören.

werden. Andreas Freund: „Beim Ideenmanagement zählt aber natürlich vor allem die Wirtschaftlichkeit der Ideen. Im Rahmen von KEP geht es uns hingegen intensiv, um eine Verbesserung der Ergonomie und damit eine bessere Arbeitsplatzgestaltung für unsere Kolleginnen und Kollegen. Und die Menschen, die davon direkt betroffen sind – die Beschäftigten selbst –, werden in den Prozess miteingebunden – nämlich mit ihren Ideen und Vorschlägen!“



Weitere Informationen zu KEP
im Social Intranet:

ergonomie@daimlerAG

Factory 56

Mit Jung und Alt zum Erfolg: YES-Zertifikat für die neue S-Klasse



Für die neue S-Klasse (BR223), die künftig in der Factory 56 produziert wird, ist am 18. Juli 2019 erstmals das YES-Zertifikat von Dr. Jörg Burzer, Mitglied des Bereichsvorstands Mercedes-Benz Cars, verantwortlich für Produktion und Supply Chain, vergeben worden. Dem Ganzen war ein umfangreicher Prozess über rund vier Jahre vorausgegangen, den auch der Betriebsrat am Standort Sindelfingen von Anfang an maßgeblich begleitet hat. Und so waren auch der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali sowie der projektbegleitende IG Metall-Betriebsrat Andreas Freund bei der Verleihung in Halle 46 mit dabei.



Karlheinz Fischer,
YES-Projektleiter

„Dies dient der gemeinsamen Zielsetzung, den Beschäftigten in der Produktion dauerhaft adäquate Arbeitsplätze zu ermöglichen.“

Doch von vorne: Was bedeutet YES und worum geht es dabei? „Die YES-Initiative setzt sich mit dem demografischen Wandel auseinander und sieht in genau diesem eine große Chance“, sagt Projektleiter Karlheinz Fischer. **YES** steht dabei für **Y**oung + **E**xperienced = together **S**uccessful und fasst den Grundgedanken des Projekts gut zusammen, erklärt er weiter: „Erfolgreich werden wir dann sein, wenn junge und erfahrene Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten und voneinander lernen und profitieren. Das Ziel ist es, die Vielfältigkeit innerhalb der Belegschaft zu wahren und demografische Themenstellungen und die Menschen an sich früh in den Fahrzeugentstehungsprozess einzubinden.“

Angestoßen wurde die Initiative als Teil des gelben MO-Prozesses bereits 2015. Die „gelben Themen“ konzentrieren sich auf die Menschen in MO – auf ihre Arbeitsbedingungen, ihre Motivation und die Zusammenbeitskultur. Demge-

genüber steht der „blaue Prozess“, in welchem fachliche Produktionsthemen im Fokus stehen.

Mit der YES-Initiative wurden die Führungskräfte aus Produktion, Planung und Personalbereich für die Herausforderungen durch den demografischen Wandel sensibilisiert. Zusammen mit dem Betriebsrat wurde in einer Workshop-Reihe der Ist- und Sollzustand in Bezug auf demografie-relevante Kriterien erhoben. Von Anfang an am runden Tisch mit dabei, war auch IG Metall-Betriebsrat Andreas Freund: „Was in unseren Diskussionen oft als ganz wichtiger Stellhebel zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes in der Produktion genannt wurde, ist eine möglichst frühzeitige Berücksichtigung von ergonomischen und demografischen Themen.“ So war der Start zum ersten Pilotprojekt für das YES-Zertifikat in der Baureihe 223, der neuen S-Klasse, bereits im Sommer 2017 – und damit rund drei Jahre vor ihrem geplanten Anlauf in der Factory 56.

Hauptthemen für das YES-Zertifikat

Mit Verantwortlichen aus Produktion, Produktions- und Standortplanung, Personalbereich, Betriebsrat und dem YES-Projektteam wurden vier Hauptthemen für das YES-Zertifikat ausgearbeitet: **demografische Belegschaftsentwicklung, generationenübergreifender Wissenstransfer, ergonomische und fähigkeitsgerechte Arbeitsplatzgestaltung und produktionsgerechte Produktgestaltung.**

Diese vier Hauptthemen wurden seitdem in gemeinsamen Treffen betrachtet, es wurden gezielte Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet und Umsetzungsfortschritte wurden kontinuierlich bewertet. „All dies dient der gemeinsamen Zielsetzung, den Beschäftigten in der Produktion dauerhaft adäquate Arbeitsplätze zu ermöglichen“, sagt Karlheinz Fischer.

Wie wichtig es ist, viele verschiedene Blickwinkel und Interessen in einem Projekt zu bündeln – und diese vor allem auch zu berücksichtigen (!) – unterstreicht auch Frank Strümpel, IG Metall-Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender Montage S-Klasse: „Ich bin mir sicher, dass ein großer Teil des Erfolgs darauf zurückgeht, dass es seit Beginn der YES-Initiative eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen Entwicklern, Planern, Personalern, den Mitarbeitern vor Ort und uns Betriebsräten gibt. Mit der Zeit ist so eine vertrauensvolle Atmosphäre entstanden und es wurde offen und mitunter auch kontrovers am Runden Tisch diskutiert. Kritik an Prozessen, Gegebenheiten und Plänen wurde und wird im Team gerne angenommen und gemeinsam wird nach sinnvollen Lösungen gesucht.“



Ergun Lümalı,
Betriebsratsvorsitzender

„Das Y.E.S.-Zertifikat ist eine wirklich tolle Initiative, die wir als Betriebsrat gerne und vollumfänglich unterstützen. Das tun wir immer, wenn wir erkennen, dass es sich um etwas Gutes für die Belegschaft handelt und etwas in ihrem Sinne getan werden soll. Vieles konnte im Piloten bereits erreicht werden. Jetzt heißt es: dranbleiben! Denn jedes bisherige Engagement wird vergebens gewesen sein, wenn wir nachlassen und uns nicht weiter für die Menschen und ihre Belange einsetzen – in der S-Klasse ebenso wie in anderen Baureihen. Von daher freut es mich, dass mit dem YES-Zertifikat in weiteren Baureihen bei uns und an anderen Standorten fortgefahren wird. Für die Zukunft würde ich mir dann aber wünschen, dass bestimmte Themen als Selbstverständlichkeit eingestuft werden und nicht nochmals vehement von uns Betriebsräten eingefordert werden müssen – Stichwort: Hänge-Dreh-Förderer. Diese haben sich in der jetzigen S-Klasse bereits bewährt und sind eine große Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen – so etwas darf bei einer neuen Baureihe dann nicht plötzlich in Frage gestellt werden.“



Immer auf Augenhöhe
IG Metall-Betriebsräte Frank Strümpel (l.)
und Andreas Freund

Schon viel erreicht

Bei der Vergabe des symbolischen YES-Zertifikats Mitte Juli an das Projektteam um Projektleiter Karlheinz Fischer und Ulrike Graze (Montageleitung S-Klasse) wurde auch auf die Ergebnisse und Erfolge des Pilotprojekts eingegangen – darunter:

- Es konnte eine frühzeitige Transparenz hinsichtlich der Altersstruktur in den Montagebereichen für den Gesamtbetrachtungszeitraum der neuen S-Klasse geschaffen werden.
- Zukünftige altersbedingte Austritte und relevante Qualifizierungsbedarfe wurden identifiziert.
- Anforderungen bei der Gestaltung von ergonomischen und fähigkeitsgerechten Arbeitsplätzen konnten bestimmt werden.
- Es wurden sogenannte Ergonomie-Fahrzeuge im Fahrzeugentstehungsprozess aufgebaut, so dass am Beispiel ausgewählter Fahrzeuge der neuen S-Klasse die Montageschritte der Beschäftigten in Bezug auf die ergonomische Baubarkeit untersucht werden können.

Karlheinz Fischer: „Nun heißt es weitermachen. Die gewonnenen Erfahrungen aus der neuen S-Klasse sind entscheidender Wegbereiter für das YES-Zertifikat in unserer neuen C-Klasse und E-Klasse. Der Prozess hierzu ist bereits gestartet. Wir sind gespannt.“



Hänge-Dreh-Förderer (HDF)
in Factory 56



Glückwunsch

Als Wertschätzung für die Leistungen wurde dem Projektteam um Ulrike Graze (l.) und Karlheinz Fischer (2.v.l.) ein symbolisches YES-Zertifikat von Dr. Jörg Burzer (Mitte) überreicht. Auch der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı (2.v.r.) und der Standortverantwortliche Michael Bauer (r.) waren bei der Verleihung dabei. Projektleiter Karlheinz Fischer ist stolz auf das Erreichte: „Ich weiß aber auch, dass das erst der Anfang des Projekts ist und an vielen anderen Stellen erst noch mit Leben gefüllt werden muss.“



#FairWandel

Ein unübersehbares Zeichen

Über 50.000 Metallerinnen und Metaller haben am 29. Juni an der #FairWandel-Kundgebung am Brandenburger Tor in Berlin teilgenommen. Im Herzen des Regierungsviertels haben auch hunderte Kolleginnen und Kollegen aus dem Mercedes-Benz Werk Sindelfingen ein kraftvolles Signal gesetzt. Viele hatten dafür eine Anfahrt von bis zu zwölf Stunden auf sich genommen. Ganze Familien reisten an, um der Politik zu sagen: Hört auf mit dem Nichtstun, kümmert euch um einen fairen Wandel – und handelt JETZT! Trotz Temperaturen von über 30 Grad war die Stimmung überwältigend.

Ist die Botschaft angekommen?

Auf jeden Fall. In Berlin kam man an diesem Tag nicht daran vorbei und auch die Berichterstattung in Onlinemedien, Fernsehen, Zeitungen und soziale Netzwerken war stark von der Kundgebung geprägt. Es geht um Hunderttausende von Arbeitsplätzen und die Teilnehmer haben deutlich gemacht: Eine Transformation gelingt nur, wenn die notwendigen Investitionen angegangen werden: Ladeinfrastruktur, Nahverkehr, Schienennetz, Daten- und Stromleitungen – und natürlich Qualifizierung und Absicherung am Arbeitsmarkt. Die Kundgebung hat diese Forderungen öffentlich sichtbar gemacht.

Wie geht es weiter?

Zusammen mit Sozial- und Umweltverbänden will die IG Metall für eine faire Transformation streiten. Auf dem Gewerkschaftstag im Oktober sollen die dafür notwendigen Schlussfolgerungen gezogen und eine Strategie vereinbart werden.



Jörg Hofmann, 1. Vorsitzender IG Metall (re) und die 2. Vorsitzende Christiane Benner (li) waren sichtlich begeistert



Freuen sich über die hohe Resonanz der Veranstaltung Uwe Meinhardt (re.) und Ergun Lümalı (m.) mit Suayip Yilmaz (li.).

Jörg Hofmann,
1. Vorsitzender der IG Metall:

Ohne euren Einsatz wäre die Kundgebung niemals zu einem solchen Erfolg geworden. Wir haben in Berlin gemeinsam gezeigt, welche Kraft in der IG Metall steckt. Mit dieser Kraft werden wir die Transformation erfolgreich gestalten – für und mit allen Beschäftigten.

Treffpunkt Säule D – wie Daimler, hier Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen mit ihrem Vorsitzenden Ergun Lümalı.





www.igmetall.de

Download 

DIGITAL TRANSFORMATION



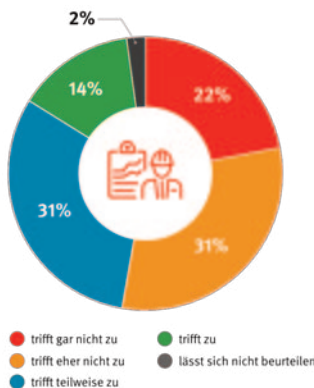
Transformationsatlas zeigt:

JETZT HANDELN!

Mit dem bundesweiten Aktionstag #FAIRWANDEL in Berlin haben tausende Beschäftigte lautstark darauf aufmerksam gemacht, dass Arbeitgeber und Politik **JETZT** handeln müssen, um die richtigen Weichen für die Zukunft zu stellen, damit die Transformation sozial und gerecht abläuft. Sie haben ein deutliches Signal gesendet, dass die Beschäftigten auf dem Weg in die Zukunft nicht auf der Strecke bleiben dürfen. Wie wichtig es ist, in der Öffentlichkeit über den digitalen und ökologischen Wandel zu sprechen, bekräftigt auch der Transformationsatlas, den die IG Metall ausgearbeitet und Anfang Juni vorgestellt hat

Transformationsatlas: Worum geht's dabei?

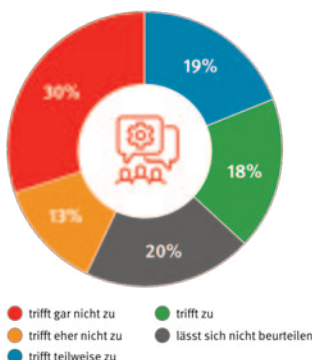
Der Qualifizierungsbedarf wird systematisch ermittelt.



Der Transformationsatlas ist eine Bestandsaufnahme zur Digitalisierung und zum ökologischen Wandel auf der Basis von Daten aus knapp 2.000 Betrieben mit rund 1,7 Millionen Beschäftigten. Aus den Angaben der Betriebsräte und Vertrauensleute, die den umfangreichen Fragenkatalog bearbeitet haben, ergibt sich ein Bild vom Stand der Digitalisierung, der Strategie und Unternehmensentwicklung, der Beschäftigungsstruktur, der Personalentwicklung und Qualifizierung sowie über die Mitbestimmung und die Einbeziehung der Beschäftigten.

haben keine oder keine ausreichende Strategie zur Bewältigung der Transformation. Viele Betriebe fahren im Nebel – und laufen Gefahr, im Nebel gegen die Wand zu fahren! Denn natürlich werden sie sich mit der Frage der Digitalisierung und dass Klimaschutz eine Umstellung von Prozessen und Produkten verlangt, auseinander setzen müssen. Betriebe und Beschäftigte müssen sich auf neue Qualifikationen und zum Teil auch neue Geschäftsmodelle einstellen. Die dazu notwendige Fähigkeit zur Veränderung ist allerdings erst in Ansätzen bemerkbar. Wenn sich die Unternehmen weiterhin so defensiv verhalten, spielen sie Roulette mit der Zukunft der Beschäftigten“, sagte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, am 5. Juni 2019 in Frankfurt bei der Vorstellung des Transformationsatlas.

Für den Betrieb gibt es eine Strategie für die Bewältigung der Transformation bzw. Umstellung auf E-Mobilität.



Betriebe:

gut vorbereitet
vs.
schlecht aufgestellt

Bundesweit betrachtet | Der Transformationsatlas macht Ausmaß und Auswirkungen des digitalen Wandels sichtbar. Was deutlich wird, viele Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall sind auf den digitalen und ökologischen Wandel nicht vorbereitet. „Knapp die Hälfte der Betriebe

Besonders die Automobil- und die Zulieferindustrie wird durch den Technologiewandel stark verändert. In 54 Prozent der Betriebe in dieser Branche wird damit gerechnet, dass die Zahl der Arbeitsplätze sinken wird. „Vor allem für Zulieferer kann die Transformation existenzgefährdend werden, wenn sie nur über wenig Kapital und keine tragfähigen neuen Geschäftsmodelle verfügen“, sagte Hofmann.

Blick auf Baden-Württemberg | Aus Baden-Württemberg sind Daten von mehr als 300 Betrieben mit rund 370.000 Beschäftigten eingeflossen, jeder zweite Betrieb ist im Maschinenbau oder der Fahrzeugindustrie tätig. Das Ergebnis: In den Branchen der IG Metall Baden-Württemberg haben vier von zehn Unternehmen keine klare Strategie zur Bewältigung der Transformation, besonders groß sind die Defizite bei der Personalplanung und Qualifizierung. Nur in jedem zweiten Betrieb gibt es eine systematische Personalplanung mit Blick auf den digitalen Wandel.

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg: „Die Ergebnisse bestätigen unsere Befürchtungen – noch zu viele Betriebe sind nicht auf den Wandel der Industrie eingestellt. Damit vergeben die Betriebe wichtige Chancen und bringen die Arbeitsplätze ihrer Beschäftigten in Gefahr.“ Zitzelsberger fordert: „Wer die Zukunft nicht verspielen will, muss sich jetzt um die Qualifizierung seiner Beschäftigten kümmern. Der Transformationsatlas liefert eine umfassende Lageeinschätzung und macht Defizite sichtbar. Nun ist es an den Unternehmen, die Veränderungen anzugehen und Missstände zu beseitigen. Der Personalplanung und der betrieblichen Qualifizierung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu.“

Und was jetzt?

Durch den Transformationsatlas konnten wichtige Erkenntnisse gewonnen werden. So fahren beispielsweise viele Betriebe auch deshalb auf Sicht, weil über die Rahmenbedingungen der Energie- und Mobilitätswende weiter Unklarheit besteht. Entsprechend ist die Politik bei der digitalen und ökologischen Transformation in der Verantwortung; dazu gehören auch notwendige Milliardeninvestitionen in die Infrastruktur.

Dringend erforderlich ist aus Sicht der Gewerkschaft zudem ein Transformations-Kurzarbeitergeld. Die Menschen brauchen Sicherheit im Wandel und Perspektiven. Und der Umbau braucht Zeit. Es entstehen zunehmend Situationen, in denen zunächst Arbeitsaufträge zurückgehen. Neue und veränderte Anforderungen und Tätigkeiten kommen auf die Beschäftigten zu. Wenn also durch den Strukturwandel Arbeitsvolumen wegbricht oder sich verändert, können die Beschäftigten mit diesem neuen arbeitsmarktpolitischen Instrument im Betrieb gehalten und zugleich für die Arbeit an neuen Produkten geschult werden. Hofmann: „Wir brauchen das Transformations-Kurzarbeitergeld als Beschäftigungsbrücke, wenn Entlassungen vermieden werden sollen.“ Außerdem soll die Kurzarbeit mit Qualifizie-

rung verbunden werden. Unternehmen und Betriebsräte entscheiden gemeinsam, welche Fortbildung am sinnvollsten ist. Nach dem Transformationsprozess können die Beschäftigten mit neuen Fertigkeiten weiterbeschäftigt werden.

Politik greift Vorschläge der IG Metall auf

„Eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik muss sowohl den Strukturwandel als auch konjunkturelle Risiken abfedern.“ So steht es in dem Konzeptpapier für ein „Arbeit-von-morgen“-Gesetz, das Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) Anfang August im Rahmen seiner Sommerreise vorgestellt hat und das in den Medien viel diskutiert wurde. Mit neuen Regeln für Kurzarbeit und mehr Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit will Heil auf die schwieriger werdende Wirtschaftslage reagieren. Er kündigte an, dazu im Herbst seinen Entwurf für ein Gesetz vorzulegen.

Mit den Plänen* greift Heil unter anderem Forderungen der IG Metall auf. Der 1. Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann freut sich: „Ich begrüße, dass Arbeitsminister Heil die Kernforderung der IG Metall aufgegriffen hat, Kurzarbeit und Qualifizierung zu verbinden.“

* Konzept für ein „Arbeit-von-morgen“-Gesetz (Quelle: Frankfurter Rundschau)

- Angesichts der sich verschlechternden Konjunkturaussichten soll das Kurzarbeitergeld großzügiger gewährt werden. Insbesondere soll die Bundesagentur für Arbeit für Beschäftigte, die während der Kurzarbeit eine Weiterbildung absolvieren, länger Geld bezahlen und auch einen Teil der Sozialbeiträge übernehmen.
- Unternehmen, die von Strukturwandel betroffen sind, sollen künftig höhere Zuschüsse für die Weiterbildung von Mitarbeitern erhalten („Transformationszuschuss“). Kleinere Firmen haben bereits jetzt die Möglichkeit einen 100-Prozent-Zuschuss zum Lohn sowie 75 Prozent der Weiterbildungskosten erstattet zu bekommen, wenn sie Mitarbeiter in Qualifizierungen schicken. Dies soll für Unternehmen aller Größen ausgeweitet werden.
- Beschäftigte, die in einem Unternehmen arbeiten, in dem sie keine dauerhafte Perspektive mehr haben, sollen zunächst mit öffentlicher Förderung im Betrieb bleiben können und sich weiterbilden. Für diese „Perspektivqualifizierung“ soll es Zuschüsse sowohl zur Weiterbildung als auch zum Lohn geben.
- Heil plant zudem eine Ausweitung des bereits bestehenden, sogenannten „Transfer-Kurzarbeitergeldes“. Bisher ist es so, dass Beschäftigte, die in einem Unternehmen keine Perspektive mehr haben, in eine Transfergesellschaft wechseln können und dort Kurzarbeitergeld beziehen. Künftig sollen so längere Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht werden – und zwar unabhängig von Alter und oder Berufsabschluss.
- Arbeitslose und Beschäftigte ohne Berufsabschluss – aktuell rund 1,3 Millionen Menschen in Deutschland – sollen künftig einen Rechtsanspruch erhalten, diesen nachzuholen. Während der Ausbildung würden Arbeitslosengeld sowie bei Beschäftigten der Lohn unterstützt durch eine staatliche Förderung weitergezahlt.
- Für Arbeitnehmer, die konjunkturell bedingt in Kurzarbeit sind, würden künftig die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers vom Staat gezahlt. Die maximale Bezugsdauer soll massiv verlängert werden. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass es eine Betriebsvereinbarung mit einem Qualifizierungsplan gibt.

Vertrauensleutewahlen am Standort Sindelfingen



Vertrauensleute sind die Ansprechpartner und Stimme aller IG Metall-Mitglieder im Unternehmen. Alle vier Jahre werden diese neu gewählt. Am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen finden die Vertrauensleutewahlen im Herbst/Winter 2019 statt. Neben den Vertrauensleuten, werden auch die Bereichsvertrauensleute (BVL) und die Vertrauenskörperleitung (VKL) neu gewählt.

VL-Struktur und Ablauf der Wahlen

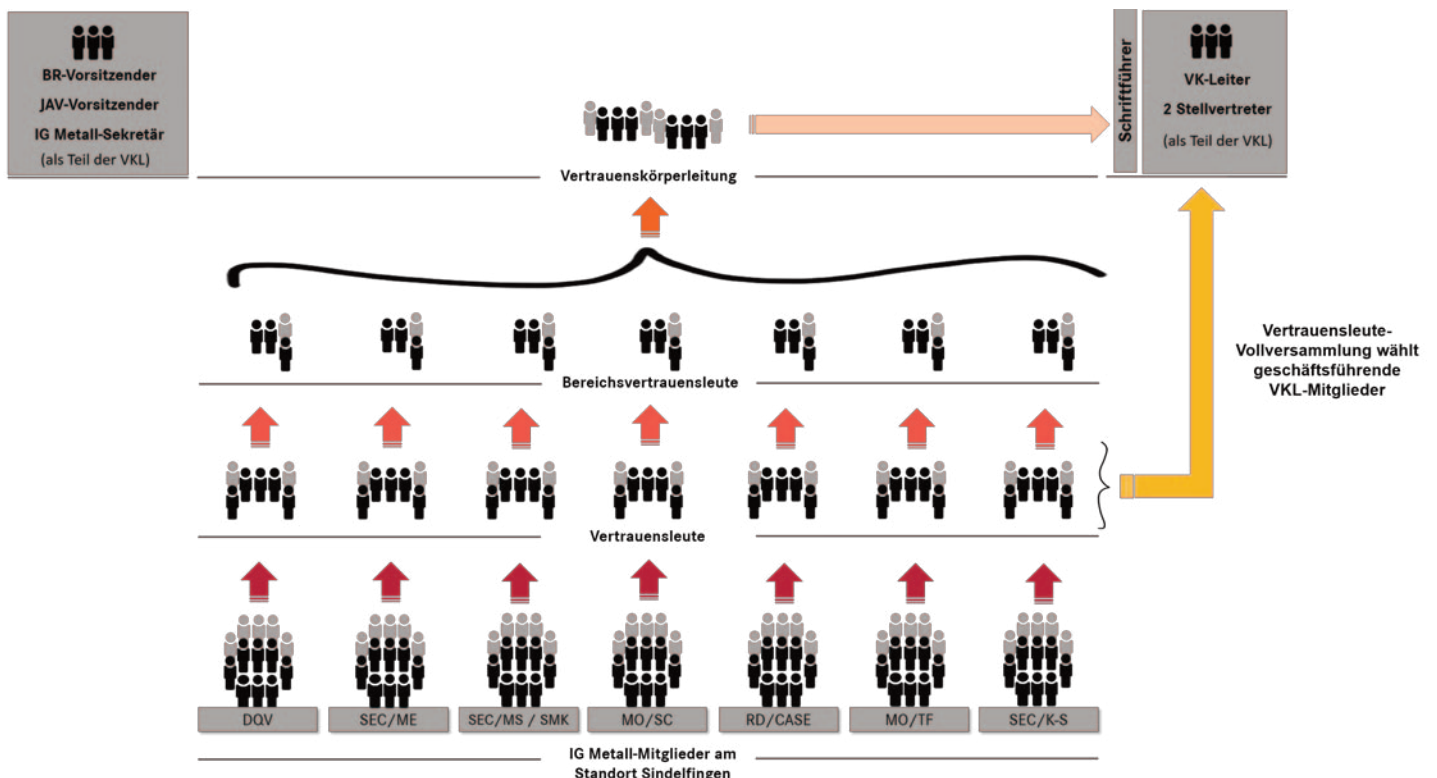
Die Vertrauensleute der IG Metall werden nicht von der gesamten Belegschaft am Standort Sindelfingen gewählt, sondern nur von den IG Metall-Mitgliedern. Jedes Mitglied kann Vertrauensleute aus seinem Bereich wählen. Das heißt Beschäftigte, die z. B. in der Logistik arbeiten und Mitglied in der IG Metall sind, können nur Vertrauensleute im Bereich Logistik wählen.

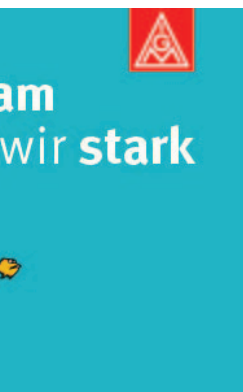
Diese gewählten Vertrauensleute wählen wiederum in ihrem Bereich, die Bereichsvertrauensleute (BVL) und diese wählen dann gemeinsam zu guter Letzt die Vertrauenskörperleitung (VKL).

Zusätzlich zu den ordentlich gewählten Mitgliedern der Vertrauenskörperleitung erhalten der Vorsitzende des Betriebsrats, der Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der zuständige IG Metall-Sekretär Kraft ihres Amtes jeweils ein Mandat.

Außerdem sind der Vertrauenskörperleiter, seine beiden Stellvertreter sowie der Schriftführer Teil der VKL. Der VK-Leiter und dessen Stellvertreter werden von allen Vertrauensleuten auf einer Vertrauensleutenvollversammlung gewählt, der Schriftführer hingegen nur von der VKL.

Die genauen Zeiträume für die Vertrauensleutewahlen am Standort Sindelfingen, werden Ende September auf daimler.igm.de bekanntgegeben.





VL-Arbeit am Standort Sindelfingen

Das wichtigste Arbeitsfeld der IG Metall ist der Betrieb. Hier, in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen, bilden die Vertrauensleute das Fundament der Gewerkschaftsarbeit. Ob in der Montage S- oder E-Klasse, ob im Bereich Logistik, der Technologiefabrik oder in der Forschung & Entwicklung, die Vertrauensleute sorgen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung dafür, dass die Rechte der Beschäftigten durchgesetzt und gesichert werden. Am Standort Sindelfingen gibt es rund 1.000 Vertrauensleute, die ein kollektives Handeln im Betrieb ermöglichen, denn sie haben den direkten Kontakt zu den Mitgliedern.

Die Richtlinien zur Vertrauensleutearbeit der IG Metall ermöglichen einen Struktur- aufbau in Großbetrieben und damit eine Arbeitsteilung. Durch diese organisatorische Aufgabenteilung ist die Gliederung in eine Bereichsvertrauensleitung notwendig. Die BVL ist Ansprechpartner für eine Gruppe von Vertrauensleuten, bündelt Meinungen, sorgt für die Weiterleitung von Informationen und unterstützt bei der Umsetzung von VKL-Beschlüssen.

Vom Betrieb bis zum Bezirk

Vertrauensleute sind Ansprechpartner für die Beschäftigten im Betrieb. Sie sind nicht gesetzlich institutionalisiert. Trotzdem haben sie eine große Bedeutung. Sie sind meist näher an der täglichen Arbeit der Beschäftigten und damit an deren Sorgen und Anliegen dran.

Wozu Vertrauensleute?

Vertrauensleute haben eine andere Aufgabe als der Betriebsrat. Der Betriebsrat ist die gesetzliche Interessenvertretung aller Beschäftigten im Betrieb. Er ist zum Beispiel Verhandlungspartner der Geschäftsleitung bei Betriebsvereinbarungen. Dabei unterstützen ihn die Vertrauensleute. Denn sie sind die Interessenvertreter und Sprecher der IG Metall-Mitglieder in den Abteilungen. Sie wissen durch den täglichen Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen am besten, wo der Schuh drückt.

Vertrauensleute und Betriebsrat unterstützen und ergänzen sich. Vertrauensleute tragen dazu bei, dass die Beschäftigten die IG Metall als offen, lebendig, engagiert und durchsetzungsfähig erleben. Und Durchsetzungsfähigkeit braucht es, wenn es um Standortkonkurrenz und Beschäftigungssicherung oder Einkommens- und Arbeitszeitfragen geht.

Welche Aufgaben haben Vertrauensleute im Betrieb?

- Sie beraten IG Metall-Mitglieder, erläutern Ziele und Aufgaben der IG Metall
- Sie informieren die IG Metall-Mitglieder über Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen und Vereinbarungen
- Sie vertreten gemeinsam mit den Mitgliedern deren Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb
- Sie verteilen Informationsmaterial der Gewerkschaft und nutzen diese Gelegenheit zur Diskussion im Betrieb
- Sie sind das Bindeglied zwischen Betriebsrat und Belegschaft
- Sie nehmen an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil und qualifizieren sich in Seminaren der IG Metall

Nah dran

Vertrauensleute werden von den Mitgliedern der IG Metall gewählt. Sie sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der IG Metall im Betrieb, die sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Sie wissen, welcher Tarifvertrag gilt, ob das Recht auf Übernahme greift und was es heißt, fair im Team zu arbeiten. Klar ist: Die Arbeitssituation und die Probleme der Beschäftigten unterscheiden sich: Ob Junge und Ältere, Frauen und Männer, kaufmännische und gewerbliche Angestellte, Ingenieure, Techniker oder Hochqualifizierte. Vertrauensleute sind nah dran und haben den richtigen Draht.

Vertrauen ist ein Allround-Geschäft



Interviewserie zur Arbeit der Vertrauensleute am Standort Sindelfingen.

Die drei Mitglieder der Vertrauenskörperleitung (VKL) des Bereichs Rohbau und Lackierung berichten über ihr gewerkschaftliches Engagement.

BRENNPUNKT: Wie seid ihr dazu gekommen, Vertrauensmann zu werden?

Eberhard Fritsch: Mir war es schon immer wichtig, vorne mit dabei zu sein: Ich war Mannschaftskapitän in der 7. Klasse und dann sogar Schulsprecher – in dieser Weise habe ich mich schon damals ehrenamtlich engagiert und mich um andere gekümmert. Das Amt des Vertrauensmannes könnte man in diesem Sinne als eine Art logische Fortsetzung sehen. Seit 1992 bin ich jetzt schon Vertrauensmann. Damals, Anfang der 90er, wurde die Gruppenarbeit erstmals eingeführt. Das war eine große Sache. Auch die Umstellung auf die 9-Stunden-Schichten war für viele Kollegen schwierig. Ich wollte das Geschehen mitbeeinflussen und besonders auch die schwächeren Kollegen unterstützen, die sich vielleicht nicht immer trauen, ihre Meinung zu sagen oder auf ihre Rechte zu bestehen. Das ist auch mein Anliegen als Vertrauens-

mann: Die Gleichberechtigung voranzutreiben, damit alle auf ihre Kosten kommen.

Alexander Ruggaber: Ich bin seit 1988 im Amt – zuerst in der Lackierung, dann bin ich in die QM gewechselt, war dort auch Vertrauensmann, und später bin ich wieder zurück in die Lackierung gegangen. Mein Vorgänger ist damals auf mich zugekommen und hat zu mir gesagt: „Komm, du musst da jetzt mit ins Boot einsteigen!“. Ich fand es immer schon spannend, was der Kollege so gemacht hat. Deshalb habe ich mich dann auch dazu entschlossen, Vertrauensmann zu werden – für die Kollegen, denn ich wollte sie unterstützen. Ein Sprachrohr für sie zu sein und gleichzeitig ein Ohr für ihre Probleme zu haben, das finde ich daran besonders wichtig.

Klaus Raible: Wir sind alle schon ziemlich lange dabei. Bei mir war es ähnlich wie bei Alexander. Ein Kollege war damals in der VKL tätig und hat mich auf das Amt aufmerksam gemacht. Er meinte, das würde zu mir passen, weil ich durchaus zu den Leuten gehöre, die sich nicht alles gefallen lassen und es nicht einfach so hinnehmen, wenn etwas verkehrt läuft. In so einem Fall muss ich eingreifen und etwas sagen, oder versuchen, die Situation so zu steuern, dass es tragbar ist. Und wenn wir alleine nicht weiterkommen, haben wir eine starke Mannschaft hinter uns – den Betriebsrat und die Gewerkschaft. Auf diese Weise haben wir schon zig Jahre erfolgreich mitgestaltet.

BRENNPUNKT: Mit welchen Anliegen kommen eure Kollegen denn auf euch zu?

Klaus Raible: Ganz unterschiedlich! Wir sind meist die erste Anlaufstelle, wenn sie keinen Urlaub oder keine Freischicht bekommen, Fragen zu privaten Themen haben, oder wenn sie einen Rat benötigen: Der eine will sich intern bewerben und weiß nicht, welche Unterlagen wichtig sind, der andere hat Fragen zur Altersteilzeit und braucht etwas Unterstützung. Es ist schon ein Allround-Geschäft. Ab und zu regen sich Kollegen über eine Situation auf – und das manchmal in einem Ton, den ich nicht mehr lustig finde. Da muss man sich selbst oft zusammereißern und dem Kollegen ganz ruhig, aber deutlich erklären, wie bestimmte Vereinbarungen aussehen und sich die Dinge im Rahmen dieser Regelungen bewegen. Oft geht es aber gar nicht darum, einzugreifen und etwas zu verändern. Je nach Situation ist es wichtiger, den Leuten einfach zuzuhören und ihnen zu zeigen, dass man da ist, selbst wenn man nichts machen kann. Die Sorgen können wir ihnen ja nicht von der Seele nehmen, aber wir können Mitgefühl zeigen und Halt geben.

Alexander Ruggaber: Wir sind aber auch Streitschlichter. Zum Beispiel beim Thema Rotation: Wenn ein Kollege nicht mit dem anderen klarkommt, dann ist es u. a. auch meine Aufgabe als Vertrauensmann, im Hintergrund zu schauen, dass sie sich wieder vertragen oder zumindest, dass sie nach Möglichkeit nicht nebenein-

Alexander Ruggaber ist im Bereich SEC/K-S (Qualitätssicherung Oberfläche) beschäftigt. Er engagiert sich seit 1988 als Vertrauensmann.

Nah dran und kompetent
Vertrauensleute der IG Metall

Alexander
Ruggaber



ander arbeiten müssen. Aber, wie gesagt, häufig wollen die Leute nur, dass man ihnen zuhört und sich Zeit für ihren Kummer nimmt.

Eberhard Fritsch: Das hängt wohl auch damit zusammen, dass unser Alltag generell viel mehr psychisch herausfordernd geworden ist – weniger körperliche Anstrengung, dafür ist der Stressfaktor höher. Ich habe das Gefühl, dass die meisten Probleme heutzutage eigentlich lauter „Kopfsachen“ sind. Früher waren es eher körperbezogene Probleme – vom gebrochenen Bein zur verletzten Schulter. Heute scheinen z. B. Depressionen deutlich verbreiteter zu sein. Das war früher definitiv anders.

BRENNPUNKT: Was war bisher eure größte Herausforderung?

Klaus Raible: Das schlimmste Thema, das immer wieder kommt, ist die Versetzung von Leuten und die Umschichtung von einem Modell zum anderen. Einem Kollegen zu sagen, dass er nach 20 oder 30 Jahren im Rohbau plötzlich in die Montage wechseln muss, ist nicht einfach. Da muss ich ganz ehrlich zugeben: Das war das heftigste Thema, das mir in meiner Laufbahn als Vertrauensmann begegnet ist. Alleine wegen der negativ geladenen Stimmung, die man aushalten muss. Sobald Menschen aus ihrem gewohnten sozialen Umfeld herausgezerrt werden, wird es schnell unangenehm.

Alexander Ruggaber: Oder jetzt mit der Auflösung der Nacht-

schicht: Nahezu jeder, der gehen muss, fragt halt: „Warum gerade ich? Und warum hast Du, Vertrauensmann, nichts dagegen getan?“. Aber irgendwann trifft es einen eben und da muss man dann durch.

Eberhard Fritsch: Heute kommen immer mehr Entscheidungen von oben, da wird es schwieriger, die Leute mitzunehmen. Wenn das Vertrauen fehlt und die Leute sich nicht wertgeschätzt fühlen, oder ihre Interessen nicht mehr in den Entscheidungen wiederfinden können, dann wird es für uns auch sehr schwierig.

BRENNPUNKT: Welche Eigenschaften muss ein guter Vertrauensmann mitbringen?

Klaus Raible: Man braucht keine speziellen Qualifikationen, um ein guter Vertrauensmann zu sein. Aber eine gewisse Motivation, zu helfen und zuzuhören – das ist die Grundvoraussetzung. Für alles andere gibt es die Schulungen der IG Metall. Wenn jedoch die Bereitschaft fehlt, sich wirklich einzusetzen, dann braucht man es gar nicht erst probieren.

Alexander Ruggaber: Das stimmt natürlich. Das Interesse muss man auf jeden Fall mitbringen. Das Amt erfordert wirklich viel Einsatz. Und das nicht nur wegen den Aufgaben, die man übernimmt, sondern auch, weil man als Vertrauensmann bestimmten Pflichten gewissenhaft nachgehen muss.

Eberhard Fritsch: Und was ich persönlich auch als ganz wichtige Eigenschaften ansehe, sind Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit. Man muss das sagen können, was man denkt. In dem Zusammenhang sind Überzeugungskraft und Durchsetzungsvermögen ebenfalls hilfreich. Außerdem sollte man



Präsenz zeigen, vor allem bei den jungen Menschen. Sie wollen dich auch sehen.

BRENNPUNKT: Nach all den Jahren im Amt – macht es euch immer noch Spaß in der VKL tätig zu sein?

Alexander Ruggaber: (lacht) Ja, natürlich! Was den Job so besonders macht, ist die Kommunikation mit den verschiedensten Leuten aus den unterschiedlichen Abteilungen.

Klaus Raible: Du kommst mit Leuten in Kontakt, denen du sonst nie begegnet wärst. Du bist einfach vom Amt her dazu gezwungen – im positiven Sinne – dich mit jedem auseinanderzusetzen. Das formt ein Stück weit auch die Persönlichkeit. Ich finde, man wird weltoffener und toleranter.

Eberhard Fritsch: Genau. Man hat mit Menschen zu tun und Menschen können Geschichten erzählen. Und wenn man gut zuhört, erfährt man so viel Neues! Diese Erweiterung des eigenen Horizonts macht das Geschäft für mich so einzigartig und spannend.

BRENNPUNKT: Vielen Dank für das interessante Gespräch!

.....
Eberhard Fritsch ist im Bereich SEC/KRE (Anbauteile Aluminium) tätig. Seit 1992 Vertrauensmann.

Eberhard Fritsch

Klaus Raible

.....
Klaus Raible arbeitet im Bereich SEC/KRE. (Z1 Vorbau). Seit über 25 Jahren Vertrauensmann.



Nah dran und kompetent
Vertrauensleute der IG Metall

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



BRENNPUNKT: Was hat dich dazu bewogen Vertrauensmann zu werden?

Larry Blankenship: Man kann glaube ich sagen, dass ich ein kleines Helfersyndrom habe. Dafür muss ich ein wenig ausholen: Ich komme ursprünglich aus Kalifornien/USA und bin 1980 nach Deutschland gekommen. Damals war ich in der US Army, also beim Militär, und in Böblingen stationiert. So habe ich auch meine Frau kennengelernt. An Weihnachten und Silvester wurden „Single Soldiers“ damals von Familien in Böblingen und Umgebung nach Hause eingeladen, damit sie die Feiertage nicht so alleine verbringen müssen. Tja und in die Tochter der Familie, die mich eingeladen hat, habe ich mich letztendlich verliebt und bin wegen ihr in Deutschland geblieben. Nach meiner Militärzeit war ich erst bei der Stadt Sindelfingen angestellt. Ich war Betreuer für Asylsuchende – mein Englisch war dabei sehr hilfreich – und im Personalrat der Stadt Sindelfingen habe ich mich auch engagiert. Aber klar: Mein Traum war es bei Daimler in Sindelfingen zu arbeiten. Ins-

gesamt habe ich es achtmal probiert, bis es 1990 endlich mit einer Stelle geklappt hat. Am Anfang war ich am Band, dann wurde ich auf eine Stelle im Kundencenter aufmerksam. Und seit 1992 helfe ich meinen Kolleginnen und Kollegen dort auch als Vertrauensmann, wo und wie ich nur kann. Ich bin immer für sie da, höre ihnen zu und ich lehne mich manchmal auch etwas weiter aus dem Fenster, um etwas für sie zu erreichen. Aber ich schätze, das ist nicht so schlecht, sondern kommt eher ganz gut an, denn meine Kolleginnen und Kollegen wählen mich immer wieder zu ihrem Vertrauensmann im Bereich. Natürlich freut mich das sehr!

BRENNPUNKT: Wie übst du dein Amt aus?

Larry Blankenship: Manchmal muss ich zwischen meinen Kolleginnen und Kollegen und den Führungskräften vermitteln. Wir setzen uns dann alle zusammen und reden einfach miteinander. Ich stehe meinen Kolleginnen und Kollegen in den Gesprächen bei und unterstütze sie. Denn die Vorgeschichten

kenne ich meistens natürlich und kann mich gut in die Leute hineinversetzen. Je nachdem worum es geht, muss natürlich auch ein Betriebsrat hinzugezogen werden. Aber so oder so: Es fühlt sich gut für mich an, wenn ich helfen kann. Und natürlich mache ich den Leuten auch immer klar, dass es ihnen ohne eine starke IG Metall lange nicht so gut gehen würde. So konnte ich schon viele neue IG Metall-Mitglieder werben. Aber das wird immer schwieriger. Die Leute haben heutzutage nicht mehr die gleiche Überzeugung für gewerkschaftliche Themen.

BRENNPUNKT: Du kommst ja aus den USA: Wie steht es dort um die Gewerkschaft im Betrieb?

Larry Blankenship: Die USA könnten sich eine Scheibe von Deutschland abschneiden! Es gibt dort zwar die Gewerkschaft UAW, aber sie ist nicht im Betrieb verankert und hat auch nicht den Einfluss und das Ansehen, den die IG Metall hat. Wenn du dort zur Gewerkschaft gehst und Mitglied wirst, musst du fast schon Angst haben, dass

deine Kündigung gleich am nächsten Tag im Briefkasten liegt. Und nach einem Betriebsrat kann man auch lange suchen, denn ein Betriebsverfassungsgesetz gibt es dort schlicht und ergreifend nicht. Auf jeden Fall habe ich mir vorgenommen, den Geist der Gewerkschaft und mein Wissen über gewerkschaftliche Arbeit aus den vielen tollen IG Metall-Seminaren mit in die USA zu nehmen. Denn wenn ich Ende 2020 in Altersteilzeit gehe, werden meine Frau und ich nach Florida/USA ziehen. Ich habe noch meine sechs Geschwister in den USA. Und in dem Ort, wo wir ein Haus gekauft haben, gibt es ganz in der Nähe ein UAW-Büro. Dort will ich mich ehrenamtlich einbringen und den Leuten zeigen, dass sie gemeinsam einfach viel stärker sind!



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

WIR sind IGM. Jedes einzelne Mitglied kann sich einbringen und die Ausrichtung und Erfolgsgeschichte der Gewerkschaft mit beeinflussen und gestalten. Manche Mitglieder machen das seit vielen Jahren sehr aktiv und mit besonders viel Herzblut: unsere Vertrauensleute vor Ort. Wir stellen sie vor – in unserer Serie „WIR SIND IG Metall“.

sind IG Metall

Vertrauensleute am Standort



BRENNPUNKT: Warum hast du dich entschlossen Vertrauensmann zu werden?

Mustafa Demir: In erster Linie macht es mich glücklich Menschen und insbesondere meinen Kolleginnen und Kollegen zu helfen – und die Arbeit als Vertrauensmann ermöglicht mir das. Ein Vertrauensmann sollte gute Leistungen bringen und Engagement zeigen. Für mich ist Zuhören und Mitgefühl zeigen besonders wichtig, denn es kann manchmal auch vorkommen, dass Beschäftigte nicht immer alles bekommen, was sie möchten (wie z.B. Urlaub). Ich nehme die Arbeit als Vertrauensmann sehr ernst und bin rund um die Uhr für meine Kolleginnen und Kollegen er-

reichbar. Manche Beschäftigte machen pünktlich nach 7 oder 8 Stunden Feierabend, aber mein Handy kann auch noch nach 20 Uhr klingeln. Ich empfinde das aber nicht als lästig und stressig, weil ich es einfach gerne mache. Genauso wichtig ist es mir die Menschen für die IG-Metall zu begeistern. Ich stehe hinter der Gewerkschaft und bin überzeugt von unserer Solidargemeinschaft!

BRENNPUNKT: Welche Aspekte machen dein Amt aus?

Mustafa Demir: Ich bin sozusagen das Sprachrohr meiner Kolleginnen und Kollegen zum Betriebsrat. Ich bin für jeden, der meine Hilfe benötigt eine Art Seelsorger und gehe individuell auf die Bedürfnisse der Menschen ein. Für mich ist es wichtig, ehrlich zu sein und es auch offen anzusprechen, wenn jemand falsch liegt. Zu meinen Aufgaben gehört auch die Arbeit mit Azubis – das macht mir besonders viel Spaß, da ich selbst Kinder habe. Meine Aufgabe ist es, den Jugendlichen die Gewerkschaft näher zu bringen, d.h. ich erkläre ihnen, was eine Gewerkschaft

ist, welche Vorteile es für IG Metall-Mitglieder gibt und bin immer bei Fragen verfügbar. Durch die Arbeit als Vertrauensmann hat man außerdem die Möglichkeit spezielle Seminare, wie z.B. Respekt, zu besuchen und sich weiterzuentwickeln. Für mich sind diese Gold wert, denn das Gelernte kann man nicht nur bei der Arbeit, sondern auch privat einsetzen. Letztens hatte ich ein Gespräch mit der Lehrerin meines Sohnes, und durch richtiges Zuhören und überlegtes Reden, was ich in einem Seminar vermittelt bekommen habe, konnte ich einen kühlen Kopf bewahren und so auch definitiv mehr erreichen.

BRENNPUNKT: Engagierst du dich neben der Arbeit als Vertrauensmann noch anderweitig ehrenamtlich?

Mustafa Demir: Ehrenamtliche Tätigkeiten liegen mir besonders am Herzen und dafür setze ich mich gerne ein. Es ist wichtig, Menschen zu unterstützen und denjenigen zu helfen, denen es nicht so gut geht und die dringend Hilfe benötigen. Ich habe mich daher für ein Projekt in

Stuttgart eingesetzt, bei dem ich weiß, wohin das Geld fließt, das wir sammeln. Das Projekt heißt „Mädchen in Not“ und meine Kolleginnen und Kollegen der IG Metall VL und ich haben zusammen 1.800 Euro gesammelt. Bei der Aktion konnten sich ca. 34 Mädchen ein Geschenk für je ca. 25-30 Euro aussuchen. Das restliche Geld wurde für „Ärzte in Not“ gespendet. Es hat mich gefreut und glücklich gemacht, dass so viele Kolleginnen und Kollegen die Aktion unterstützt haben. Wir scheuten auch keine Mühen, um wirklich jedes Kind mit dem zu beschenken, was es sich gewünscht hat. Ein Kind hat sich ein bestimmtes Spiel gewünscht, das zunächst in keinem Geschäft zu finden war. Doch wir sind hartnäckig geblieben und nachdem wir Geschäfte abgeklappert hatten, sind wir schließlich doch noch in Stuttgart fündig geworden. Es hat mich stolz gemacht, dass die Zuständigen des Projektes sogar darauf bestanden haben, dass ich bei der Überreichung der Geschenke anwesend sein sollte.

**Bis
31. Oktober 2019
beantragen!**



Antrag für 2020 - Wandlung T-ZUG in 8 zusätzliche freie Tage!

Ausgehend vom Tarifabschluss 2018 können bestimmte Beschäftigtengruppen anstelle einer Auszahlung des tariflichen Zusatzgelds (T-ZUG) eine Wandlung in 8 zusätzliche freie Tage wählen. Damit soll mehr Entscheidungsfreiheit zur individuellen Arbeitszeit vor allem bei Belastungen im privaten wie beruflichen Bereich ermöglicht werden. Noch bis zum 31. Oktober 2019 kann die Wandlung des T-ZUGs in acht zusätzliche freie Tage für das Jahr 2020 beantragt werden.

Anspruchsberechtigte Zielgruppen und Vor

Beschäftigte im Schichtbetrieb

- Mindestens 35 Wochenstunden zum 01.01.2020
- Bei Arbeit in drei oder mehr Schichten oder Dauernachtschicht:
Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren + mindestens 3 Jahre in Schichtarbeit
- Bei Arbeit in Wechselschicht:
Betriebszugehörigkeit von mindestens 7 Jahren + mindestens 5 Jahre in Schichtarbeit
- Voraussichtlich Arbeit in diesen Schichtmodellen auch in 2020
- Beschäftigte im Schichtbetrieb können die Wandlung des T-ZUG jährlich beantragen

Erziehende

- Arbeitszeitvoraussetzungen:
 - Beschäftigte mit einer individuellen regulären wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) zum 01.01.2019 von mindestens 35 Stunden
 - oder Beschäftigte, die innerhalb des Jahres 2019 ihre IRWAZ auf 35 Stunden erhöhen
 - oder Beschäftigte mit einer IRWAZ zum 01.01.2020 von mindestens 35 Stunden
- Beschäftigte, die ihr in häuslicher Gemeinschaft lebendes Kind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres selbst betreuen
- Vorlage der Geburtsurkunde des Kindes (maßgeblich für das Alter ist, dass zum Stichtag 1.1. das Kind noch keine 8 Jahre alt ist)
- Ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren zum Stichtag 31.10.
- Pro Kind und Elternteil kann die Freistellung maximal zwei Mal (für dasselbe Kind) in Anspruch genommen werden
- Der Anspruch kann auch in 2 aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden
- Anspruchsberechtigt sind auch Führungskräfte der Ebene 5
- Nicht anspruchsberechtigt sind Teilzeitbeschäftigte, die im gesamten Jahr 2019 und 2020 weiterhin in Teilzeit arbeiten. Sie erhalten den angepassten Betrag des tariflichen Zusatzgeldes





**Jetzt
zusteigen!**
www.igmetall.de/beitreten

**Weil es das wert ist:
IG Metall.**

Impressum Herausgeber: IG Metall Vorstand | Wilhelm-Leuschner-Straße 79 | 60329 Frankfurt am Main. Fotos: AdobeStock.

www.igmetall.de

Allgemein:

- Antrag muss jährlich neu gestellt werden
- Anspruchsberechtigt sind auch Führungskräfte der Ebene 5
- Führungskräfte der Ebene 4 Tarif sind ebenfalls berechtigt, für E4 Executive gilt dies nicht
- Pro Jahr kann nur für eine Zielgruppe die Wandlung des tariflichen Zusatzgelds beantragt werden (eine Kombination z. B. von Pflege und Kinderbetreuung oder von Schichtarbeit und Kinderbetreuung ist nicht möglich)
- Beschäftigte, die Altersteilzeit beantragt haben oder sich in aktiver oder passiver Altersteilzeit befinden, können die Zahlung nicht in Freistellungstage wandeln.
- Beschäftigte, deren laufendes Arbeitsentgelt gepfändet oder abgetreten ist oder die sich in der Privatinsolvenz befinden, können die Zahlung nicht in Freistellungstage wandeln.

Voraussetzungen

Pflegende

- Arbeitszeitvoraussetzungen:
 - Beschäftigte mit einer individuellen regulären wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) zum 01.01.2019 von mindestens 35 Stunden (besondere Anspruchsvoraussetzung für Freistellung in 2019)
 - oder Beschäftigte, die innerhalb des Jahres 2019 ihre IRWAZ auf 35 Stunden erhöhen
 - oder Beschäftigte mit einer IRWAZ zum 01.01.2020 von mindestens 35 Stunden
- Beschäftigte, die einen Angehörigen ersten Grades (Eltern und Kinder), einen Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft oder Schwiegereltern in häuslicher Umgebung pflegen, der mindestens Pflegegrad 1 bestätigt hat
- Vorlage der Pflegebedürftigkeit über Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Diensts der Krankenkassen (MDK)
- Ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren zum Stichtag 31.10.
- Pro Pflegefall, d.h. für einen zu betreuenden Angehörigen, kann die Freistellung maximal zwei Mal in Anspruch genommen werden
- Der Anspruch kann auch in 2 aufeinanderfolgenden Jahren geltend gemacht werden

Sonderfall akute Pflegefälle:

Zuerst gilt, dass von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, 10 Tage unbezahlt freigestellt zu werden, wenn kurzfristig ein Pflegefall eintritt. Darüber hinaus kann in akut auftretenden Pflegefällen bei oben genannten nahen Angehörigen im Laufe eines Jahres die Freistellung nach dem Tarifvertrag für den Folgemonat mit einer Ankündigungsfrist von 10 Tagen für den Folgemonat geltend gemacht werden. In diesem Fall muss der Nachweis des voraussichtlichen Pflegegrades 1 durch eine ärztliche Bescheinigung attestiert werden. Sollte das tarifliche Zusatzgeld bereits ausgezahlt sein (Zieltermin Juli), wird es mit der nächsten Sonderzahlung entsprechend gekürzt.

Beantragung noch bis zum 31.10.19

Die Freistellungstage können über **ePeople** beantragt werden:

- > ePeople
- > Self-Service
- > Mitarbeiter
- > Freistellungstage T-ZUG

Es ist auch weiterhin möglich einen Papierantrag zu stellen. Die Papieranträge für die unterschiedlichen Anspruchsgruppen stehen im **Social Intranet** unter **Betriebsrat Standort Sindelfingen** zur Verfügung.



Keine Fremdvergabe im Fräszenrum des Design-Bereiches!

Kommentar von RD-Betriebsrat Dr. Jürgen Werner

Im Mai 2018 stellte das Unternehmen dem Betriebsrat am Standort Sindelfingen ein „Zielbild Design 2020“ vor. Zuvor gab es Anfang 2018 Hinweise auf einen geplanten Stellenabbau im Design-Bereich, woraufhin unser Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümali bei einem Vorort-Besuch ein „Zielbild Design 2020-2025“ eingefordert hatte. In dem vorgestellten Zielbild des Unternehmens war unter anderem eine Fremdvergabe der „Maschinenbedienung“ und des „Rohlingsaufbaus“ im Fräszenrum vorgesehen, um die vorgegebenen Zielzahlen realisieren zu können. Jetzt ist diese angedrohte Fremdvergabe vom Tisch!



Bei einem Gespräch zwischen unserem Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümali und dem Entwicklungsvorstand Markus Schäfer sagte Herr Schäfer zu, dass die Arbeiten im Fräszenrum des Design-Bereiches nicht fremd vergeben werden, sondern weiter durch die eigenen Beschäftigten ausgeführt werden! Das ist eine tolle Nachricht, über die alle Kolleginnen und Kollegen im Design-Bereich und wir IG Metall-Betriebsräte sehr froh sind!

es alle Beteiligten ungemein, dass der Vorstand der Argumentation der IG Metall-Betriebsräte gefolgt ist und auf die geplante Fremdvergabe verzichtet! Ein Dank ist hier auch Design-Chef Gordon Wagener geschuldet, der sich hinter das Team stellte.

JETZT ERST RECHT!

Gerade nach der Verkündung der angedachten Fremdbeauftragung hatten die Betroffenen nach dem Motto „Jetzt erst recht!“ die Ärmel hochgekrempelt und allen gezeigt, was der Vorteil von engagierter Facharbeit im eigenen Hause ist. Dies hatte auch die Führungsmannschaft im Design beeindruckt, so dass die Entscheidung des Vorstands letztlich die logische Konsequenz daraus ist. Es zeigt sich, dass es sich lohnt, für eine gute Sache zu kämpfen – zusammen mit einem starken Betriebsrat und einer gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaft!

Das Fräszenrum 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 wären durch eine Fremdvergabe gefährdet gewesen. Daher freut

Teamwear: Neuerung bei Folgebestellung

Nach Gesprächen mit der Ausbildungsleitung ist es JAV und Betriebsrat gemeinsam gelungen, die Auswahl der Folgebestellung der Teamwear für Auszubildende zu erweitern.

Seit dem 01.08.2019 wurde die Auswahl der Folgebestellung um Jacken, T-Shirts und Langarm-Shirts erweitert. Wie bisher besteht bei der Folgebestellung ein Pflichtanteil, was die Wahl eines Shirts (T-Shirt, Langarm-Shirt oder Polo) und eine Bund- oder Latzhose beinhaltet. Dabei werden weiterhin 400 Punkte bei einer Folgebestellung zur Verfügung gestellt. *(Details s. Grafik)*



Artikel	Punkteanzahl	
Bundjacke	120	Bestehende Folgeausstattung
Bundhose	80	
Latzhose	95	
Poloshirt (kurz ohne BT schwarz/grau/carbon)	60	
Sweatshirt mit Rundhalsausschnitt	155	
Sweatshirt mit Polokragen	100	Erweiterung
T-Shirt kurz mit Rundhalsausschnitt schwarz/grau/carbon	60	
T-Shirt lang mit Rundhalsausschnitt schwarz/grau/carbon	65	
Poloshirt lang ohne BT schwarz/grau/carbon	65	
Fleecejacke	125	
Softshelljacke	175	
Pflichtanteil		
➤ 1 Polo kurz ohne BT schwarz/grau/carbon oder 1 Polo lang ohne BT schwarz/grau/carbon		
➤ Mindestens eine Bund- oder Latzhose		



Ende des „Desk-Sharings“ in der Nullserienversorgung in Sicht

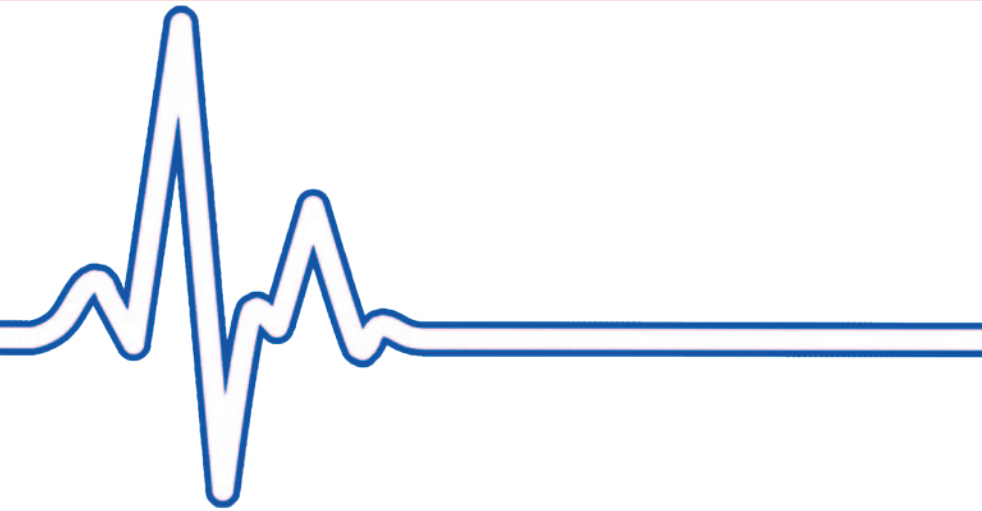
Bei diesem Anblick bekommt das Wort „Desk-Sharing“ eine ganz andere Bedeutung. Denn in der Logistik Nullserienversorgung teilen sich die Kolleginnen und Kollegen ein „Großraumbüro“ mit ca. 10 Schreibtischen. Die Tische werden „geshared“, also geteilt – aber eben nicht zu unterschiedlichen Zeiten, sondern zeitgleich. Vier bis fünf Monitore, zwei Tastaturen und zwei Mäuse pro Tisch sind hier normal und erschweren das Arbeiten. Seit mehreren Jahren geht das schon so. Daran etwas zu ändern, fordern die Beschäftigten und auch die IG Metall-Betriebsräte mindestens genauso lang.

60 qm mehr Bürofläche

Jetzt endlich kommt Bewegung in die Sache, nachdem der Koordinationsausschussvorsitzende der Logistik, Eberhard Hafner, in einer Vorort-Begehung im Mai dem Centerleiter klargemacht hat, dass es so nicht weitergeht. Jetzt kommen zu dem bisherigen Büro ein weiteres Großraumbüro mit 60 qm und endlich auch ein Aufenthaltsraum mit Teeküche dazu. Anfang August wurde mit den Umbauarbeiten begonnen und in der KW39, also Ende September, sollen diese dann abgeschlossen sein. „Das ist wirklich eine deutliche Verbesserung für uns alle“, sagt Siegfried Reimann, IG Metall-Vertrauensmann in dem Bereich. „Es war kaum mehr auszuhalten, vor allem die Hitze in den heißen Sommermonaten und der hohe Geräuschpegel durch die vielen Menschen haben uns in dem beengten Büro sehr zu schaffen gemacht.“

450 qm mehr Lagerfläche

Eine weitere Verbesserung konnte auch noch während der Vorort-Begehung im Mai angestoßen werden: Es wird endlich mehr Lagerfläche – ca. 450 qm – in unmittelbarer Nähe zu den Büroflächen bereitgestellt. „Dies ist dringend notwendig, damit die gestiegenen Stückzahlen und Varianten, die in der Nullserie gebaut werden, besser durch die Kolleginnen und Kollegen der Logistik versorgt werden können“, so Eberhard Hafner. Ein langwieriges Problem wird damit nun bald kein Thema mehr sein. Vertrauensmann Siegfried Reimann und sein Team freut es: „Das ist ein toller Erfolg und wir sind dankbar, dass sich unser IG Metall-Betriebsrat so für uns eingesetzt hat. Das wird unseren Arbeitsalltag deutlich verbessern.“



Karriere aus der Montage

EMO Pilotprojekt

Im Juni 2016 wurde zusammen mit dem Betriebsrat, der Planung und der Montage das Pilotprojekt EMO gestartet. Ziel des Piloten war es, Beschäftigte aus den Montagebereichen für Planungstätigkeiten zu qualifizieren, um den Anlauf der E-Klasse sowie die hohe Motorenvarianz zu unterstützen.

Nun ist das Projekt erfolgreich abgeschlossen.



Denise Rumpeltes
Betriebsrätin

Wir haben uns dafür eingesetzt, dass sie übernommen werden und wir sind alle stolz, dass wir es geschafft haben.

Durch sogenannte „innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen“ werden Aufstiegschancen für die Beschäftigten sowie ein wirtschaftlicher und qualitativer Vorteil für das Unternehmen geschaffen. Insgesamt haben 14 Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Montagebereichen und mit verschiedenen Qualifikationen – wie z.B. Techniker, Meister, Fach- und Betriebswirt – an Weiterbildungen zur Qualifizierung für Planungstätigkeiten teilgenommen. Und 14 Beschäftigte haben die Weiterbildung auch erfolgreich beendet und wurden zeitweise in der Planung eingesetzt. Darunter auch Jasmin Maidel, Ali Dermenci und Andreas Petz. Durch die Unterstützung von IG Metall-Betriebsrätin Denise Rumpeltes und Teamleiter Wolfgang Strojek konnten alle drei am 01. Juli 2019 offiziell in ein Angestelltenverhältnis übernommen werden.

Zusätzlich haben Jasmin Maidel und Ali Dermenci die sehr anspruchsvolle und lernintensive Ausbildung zum MTM-Instruktor mit Bravour bestanden. Da C-Werte nur bei Daimler angewandt werden, war es Denise Rumpeltes und Wolfgang Strojek sehr wichtig, dass Instruktoren ausgebildet werden, um die künftige Qualifizierung der eigenen Beschäftigten und Planer bei Daimler aus erster Hand sichern zu können.

BRENNPUNKT: Wie seid ihr auf die Weiterbildungsmaßnahme gekommen und warum habt ihr euch dafür entschieden?

Jasmin Maidel: Nachdem ich 2016 auf der Meisterschule war, habe ich anschließend mit dem zuständigen Teamleiter ein Gespräch geführt,



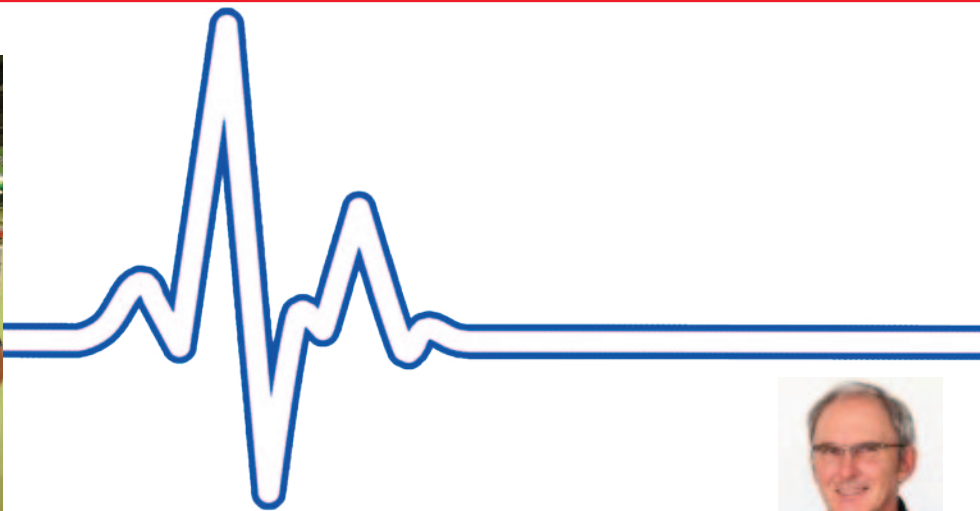
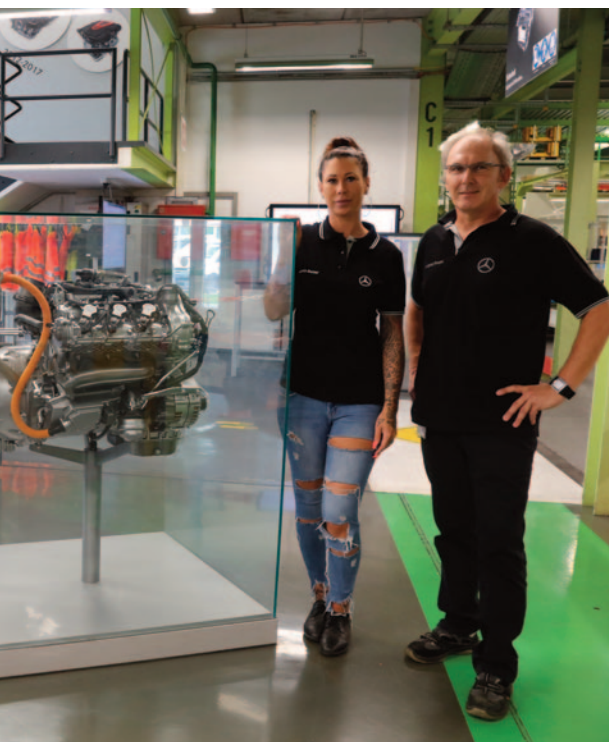
da ich schon immer gerne ins Planungsteam wollte. Und ich hatte Glück, dass genau zu dieser Zeit das Pilotprojekt EMO ins Leben gerufen wurde.

Ali Dermenci: Ein Jahr nach dem Abschluss meines Meisters in 2014 wurde ich gefragt, ob ich ins Planungsteam wechseln will. Sie wollten jemanden im Team haben, der sich mit der Linie der Motoren auskennt. So wurde ich dann unter anderen potentiellen Kolleginnen und Kollegen ausgewählt. Für mich war es eine große Chance und ich bin froh die Chance genutzt zu haben, denn die Tätigkeiten im Planungsteam machen mir sehr viel Spaß.

Andreas Petz: Mich haben mein Teamleiter und mein Meister gefördert, sodass ich zu einem Gespräch gerufen wurde, ob ich mir den Wechsel ins Planungsteam vorstellen kann. Ich habe mich dafür entschieden, da ich schon viel mit Planern zusammengearbeitet habe und sozusagen die Arbeit erst von der anderen Seite gemacht habe.

BRENNPUNKT: Was sind eure Tätigkeitsbereiche seit der Übernahme ins Planungsteam und mit welchen Herausforderungen hattet ihr zu tun?

Jasmin Maidel: Ich bin momentan für die Montagelinien auf der EMO zuständig und bin als MTM-Instruktorin tätig, die Beschäftigte zum Thema MTM Zeitbausteine qualifiziert. Das ist erforderlich, um manuelle Arbeitsläufe zu analysieren und zu bewerten. Hier auf der EMO gibt es ein gutes Zusammenspiel zwischen Planung, Produktion, Logistik und Betriebsrat, so dass alles reibungslos verläuft.



Wolfgang Strojek
Teamleiter

Vom Bandmitarbeiter zum MTM Instruktor in der Planung – die stetige Weiterentwicklung der Mitarbeiter in der Serienplanung zeigt, was alles möglich ist. Heute sind sie gefragte Experten.

Ali Dermenci: Aktuell bin ich Projektleiter der Baureihe Z297 in der Serienplanung mit der Aufgabe das Autonome Fahrzeug in die Halle 15/3 zu integrieren. Auch ich bin MTM-Instruktor und kann somit ebenfalls Beschäftigte schulen und Prüfungen nach Vorgabe der MTM-Gesellschaft durchführen. Schlussendlich bin ich aber froh die Weiterbildung gemacht zu haben, da ich im Planungsteam sehr glücklich bin.

Andreas Petz: Ich beschäftige mich momentan mit SetKom, KatKom und dem Warenkorb auf der EMO. Dort bin ich für die Zeitaufnahmen, Einplanung und Workshops zuständig. Die größte Herausforderung war das Ungewisse, da wir nicht wussten, ob oder wann dieses Projekt ein Ende findet und ob wir überhaupt als Planer übernommen werden.

BRENNPUNKT: Was hat sich für euch persönlich verändert und habt ihr Wünsche für die Zukunft?

Jasmin Maidel: Der Wechsel von der Montage ins Planungsteam hat mir definitiv bei meiner persönlichen Entwicklung geholfen. Durch die

Weiterbildungen habe ich sehr viel dazu gelernt und kann meine Zeit viel besser einteilen. Es hat sich für mich gelohnt und ich bin wunschlos glücklich.

Ali Dermenci: Da ich dank dieser Möglichkeit nicht mehr in Schicht arbeite, habe ich jetzt zusätzliche Zeit dazu gewonnen, die ich mit meiner Familie verbringen kann. Dass ich mehr Zeit habe, um mit meinen Kindern zu spielen oder Fahrrad zu fahren, ist für mich schon die ganze Mühe wert gewesen. Außerdem ist die Arbeit abwechslungsreich. Ich habe mich persönlich auch weiterentwickelt, denn der Charakter passt sich dem Umfeld an. Ich bin sehr zufrieden, so wie es ist.

Andreas Petz: Die Arbeit hat mich familiär positiv gestärkt. Als ich noch in der Montage gearbeitet habe und nach der Arbeit nach Hause gekommen bin, war ich energielos. Wenn ich aber heute nach Hause komme, fühle ich mich ausgeglichen, da auch die Schichtarbeit weggefallen ist.



Ali Dermenci
ausgebildeter Teilezurichter und Meister; macht aktuell ein Betriebswirtschaftsstudium. Seit 2014 im Planungsteam.

Wir sind allen dankbar, die uns unterstützt und geholfen haben.



Jasmin Maidel
ausgebildete Fertigungsmechanikerin, Meisterin und Betriebswirtin. Seit 2016 im Planungsteam.

Wir hatten Glück, dass uns jeder unterstützt hat.



Andreas Petz
ausgebildeter Maschinenschlosser, sowie Technischer Zeichner und Konstrukteur. Seit 2016 im Planungsteam.

Wir haben trotz allem nicht vergessen, woher wir kommen.

Kommentar von RD-Betriebsrat Dr. Manfred Stege

Feedback – ge

So wie es für jeden Menschen im Privaten wichtig ist, bezüglich seines Handelns und seines Auftretens eine Rückmeldung zu bekommen, gilt dieses auch für uns in unserem Arbeitsleben und insbesondere auch für unsere Führungskräfte. Derartige Rückmeldungen gibt es üblicherweise stets in unserem sozialen Zusammenleben durch Sprache aber auch durch Körperhaltung, Gestik und andere zwischenmenschliche Interaktionen. Diese Rückmeldungen kommen bei sensiblen Menschen an, können erkannt oder ignoriert werden und können im besten Fall das Verhalten der betroffenen Person und damit das Zusammenleben der Menschen im Betrieb verbessern.

Eine solche Sensibilität und damit soziale Kompetenz sollte insbesondere bei unseren Führungskräften eine Selbstverständlichkeit sein. Nun ist unser Unternehmen bestrebt, für alles Regeln und Prozesse einzuführen und so sind auch für die Feedbackkultur bei uns im Hause Regeln und Instrumente geschaffen worden. Ein Beispiel davon ist *MeinFeedback*.

MeinFeedback

In der Vergangenheit wurde für die Weiterentwicklung von Führungskräften und von Mitarbeitern, die sich auf eine Führungsstelle entwickeln können, auf allen Ebenen das LEAD-System benutzt. Bei LEAD wurden die Führungskräfte und ggf. die Mitarbeiter von ihren Führungskräften nach verschiedenen Kriterien bewertet. Neben der Bewertung durch den Vorgesetzten ist bei LEAD noch eine Parallelbewertung durch eine weitere Führungskraft vorgesehen. Dieses LEAD-System ist bei Führungskräften ab Ebene 3 und für E4-er im neu vereinbarten Executive Modell zwischenzeitlich durch *MeinFeedback* ersetzt worden. Auch andere Teamleiter sollen dieses Instrument anwenden. Für die Ausweitung auf den Meisterbereich gibt es inzwischen Pilotanwendungen und auch Schwarmmitglieder können das Instrument *MeinFeedback* nutzen.

Anders als bei LEAD, das jeweils einmalig zu Beginn eines Jahres durchgeführt wird,

wird *MeinFeedback* mindestens zweimal im Jahr durchgeführt. Weitere Runden können von dem Feedbacknehmer freiwillig gestartet werden. Ein weiterer Unterschied ist nun, dass im Rahmen von *MeinFeedback* eine Beurteilung nicht nur durch den direkten Vorgesetzten erfolgt, sondern auch durch die direkten Mitarbeiter und durch weitere Personen, die der Feedbackgeber zusätzlich mit anfragt. Diese weiteren Feedbackgeber sollten aufgrund einer Arbeitsbeziehung oder ähnlichem in der Lage sein ein Urteil abzugeben.

Die Beurteilung im Rahmen von *MeinFeedback* erfolgt anhand folgender 10 Kriterien (siehe Kasten).

Die ersten acht Punkte sind die Leadership 2020-Führungsprinzipien, Punkt neun betrifft den Erfolg des Feedbackneh-

mers und Punkt zehn eine mögliche Weiterentwicklung des Feedbacknehmers. Jede dieser Kriterien kann mit bis zu vier Sternen bewertet werden, wobei ein Stern die schlechteste und vier Sterne die beste Bewertung darstellt.

Drei Feedbackgruppen

Wenn ein Feedbacknehmer eine Feedbackrunde startet, wird sein direkter Vorgesetzter systemseitig mit angefragt. Dieser ist dann auch verpflichtet, dem Feedbacknehmer ein Feedback zu geben. Der Feedbacknehmer muss zudem alle seine direkt zugeordneten Mitarbeiter anfragen. Für diese ist die Teilnahme hingegen freiwillig. Als dritte Gruppe soll der Feedbacknehmer weitere Kollegen anfragen, die aufgrund von Arbeitsbeziehun-



ben und nehmen

gen in der Lage sind, ein qualifiziertes Feedback zu geben. Auch für diese Feedbackgeber-Gruppe ist die Teilnahme nicht verpflichtend.

Mit dem Start der Feedbackrunde durch den Feedbacknehmer gibt dieser auch eine Zeitdauer für die Befragung an. Hier gilt eine Empfehlung von vier Wochen. Damit der Feedbacknehmer nach Ablauf des Befragungszeitraums einen Ergebnisbericht bekommt, muss er eine Selbsteinschätzung zu den zehn Kriterien vorgenommen haben. Ebenso muss das Feedback des direkten Vorgesetzten vorliegen. Erst dann kann ein automatischer Ergebnisbericht generiert werden. Dieser Bericht für den Feedbacknehmer enthält die Rückmeldung des direkten Vorgesetzten und die anonymisierten Rückmeldungen der anderen angefrag-

ten Gruppen. Er bietet damit eine Basis für die Weiterentwicklung. Zudem bildet die in diesem Bericht dargestellte Selbsteinschätzung den Vergleich zwischen Fremdbild und Eigenbild ab.

Das Ergebnis soll auch mit dem direkten Vorgesetzten, der einen Bericht ohne die Selbsteinschätzung erhält, besprochen werden. Die Stärken sollen hervorgehoben und Maßnahmen zur Beseitigung von Schwächen eingeleitet werden. Auch die Weiterentwicklung soll besprochen werden.

Es ist einem Feedbacknehmer auch nicht untersagt, seinen Bericht mit anderen zu besprechen. Hierbei können häufig ganz andere Sichtweisen und Aspekte angesprochen werden, die helfen, das eigene Verhalten zu interpretieren und zu verbessern.

Es wird spannend, wie sich mit MeinFeedback das Führungsverhalten von Führungskräften entwickeln wird. Jetzt werden Führungskräfte nicht mehr allein von ihren Vorgesetzten, sondern auch von ihren Mitarbeitern und Kollegen bewertet. Seit dem Rollout auf der Ebene 4 am 1. Juni 2018 haben bis zum 30. April 2019 im Konzern 81% der E4er dieses Instrument mindestens einmal genutzt. Wünschenswert ist die regelmäßige Nutzung durch alle E4er. Die Einführung von MeinFeedback auf die Ebene 5 ist in den nächsten Monaten zu erwarten.



Dr. Manfred Stege
Betriebsrat

10 Feedback-Kriterien

1. **Agilität**
Er/Sie fördert eine Kultur der Veränderungsfähigkeit und passt sich schnell neuen Gegebenheiten an.
2. **Ko-Kreation**
Er/Sie fördert ein Umfeld für kreative und wertschätzende Zusammenarbeit, in dem sich jede/r ermutigt fühlt, seinen/ihren Beitrag einzubringen.
3. **Kundenorientierung**
Bei ihm/ihr steht der Kunde an erster Stelle.
4. **Wir wollen gewinnen**
Er/Sie ist entschlossen, exzellente Ergebnisse zu erzielen und ist bereit, mutige Entscheidungen zu treffen.
5. **Befähigung**
Er/Sie befähigt Andere, erfolgreich zu sein und die besten Ergebnisse zu erzielen.
6. **Pioniergeist**
Er/Sie sucht aktiv nach innovativen sowie zukunftsweisenden Lösungen und zeigt Mut, nach Abwägung, Risiken einzugehen.
7. **Lernen**
Er/Sie fordert Feedback ein, gibt Feedback und lernt sowohl aus Erfolgen als auch aus Fehlern und Misserfolgen.
8. **Sinn**
Er/Sie vermittelt Sinn und Zweck indem er/sie die Hintergründe von Entscheidungen und Aufgaben erläutert.
9. **Beitrag**
Er/Sie erzielt Ergebnisse und trägt maßgeblich zur Gesamtleistung des Teams bei.
10. **Zukunftsperspektive**
Er/Sie ist bereit, zusätzliche Verantwortung zu übernehmen.



Rundum gesund

Angebote des Werksärztlichen Dienstes für mehr Lebensqualität und Zufriedenheit

Gesundheitskampagne 2019: „Bettgeflüster – Gesunder Schlaf“



Workshops: Endlich wieder besser schlafen!

Datum: 08.10.2019
 Uhrzeit: 14.30 – 16.30 oder 17.00 – 19.00 Uhr
 Ort: Am Niederen Wasen, Sindelfingen

*Auf Nachfrage bietet der WD maßgeschneiderte Angebote auch für einzelne Bereiche oder die Nachtschicht an!

Schlafsprechstunde:

Datum: 14.10., 15.10. und 16.10.2019 beim WD (Geb. 28),
 Sprechstunden: zwischen 8.30 – 11.00 und 13.00 – 15.30 Uhr

Weitere Infos und Anmeldung:
 Telefon: **0 7031 90-45454**

Nichtraucher-Kurse Herbst 2019

Kursinhalte

- Aufklärung über körperliche und psychische Auswirkungen von Genuss- und Rauschmitteln
- Darstellung von Hilfs- und Behandlungsmöglichkeiten
- Erhalt der Motivation und Rückfallvorbeugung



Kurseinheiten:

18. Nov. 2019 (Mo)	12:30 – 14:00 Uhr
19. Nov. 2019 (Di)	12:30 – 14:00 Uhr
21. Nov. 2019 (Do)	12:30 – 14:00 Uhr
22. Nov. 2019 (Fr)	12:30 – 14:00 Uhr
25. Nov. 2019 (Mo)	14:15 – 15:45 Uhr
26. Nov. 2019 (Di)	14:15 – 15:45 Uhr

Weitere Infos und Anmeldung:
 WD, Susanne Ruess
 Werk 050/HPC B800

Telefon: **0 7031 90-8 22 67**
 E-Mail: susanne.ruess@daimler.com

Gripeschutzimpfaktion 2019



Gripeschutzimpfungen sind besonders empfehlenswert für chronisch Kranke sowie für Menschen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Atemwegserkrankungen oder schwachem Immunsystem. Auch wer beruflich viel mit anderen Menschen zu tun hat und daher häufig mit Viren in Kontakt kommt oder viel reist, sollte über eine Impfung nachdenken.

Daimler BKK-Mitgliedern wird die Impfung für das Bonusprogramm 100 PRO AKTIV anerkannt. Dies sollte man auf der Bonuskarte eintragen lassen.

Normal- und A-/B-Schicht:

Datum: KW 40, 01.10. – 02.10.2019 und
 KW 41, 07.10. – 11.10.2019
 Uhrzeit: je 09:00 – 11:30 und 14:30 – 16:30 Uhr
 Ort: Geb. 28, Zi. 14

Nachtschicht:

Datum: KW 40, 01.10. – 02.10.2019 und
 KW 41, 07.10. – 10.10.2019
 Uhrzeit: je 05:45 – 06:15 und 22:00 – 22:30 Uhr
 Ort: Geb. 28, Ambulanz



Volles Haus im MEC bei der Begrüßung der Ferienbeschäftigten

Willkommen in Sifi!

2019 sind wieder mehrere Tausend Ferienjobber bei der Daimler AG beschäftigt.

Damit auch Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen ihren wohlverdienten Urlaub antreten können, waren und sind insgesamt ca. 5.800 Ferienbeschäftigte zur Unterstützung im Werk eingesetzt. Eine Win-Win-Situation für alle: für die Beschäftigten, um sich zu erholen und ihre Akkus wieder aufzutanken und für die Studierenden und Schüler, um ihre Finanzen aufzubessern.

Insbesondere vor den Sommerferien bedeutete dies: volles Haus bei den Personalaufnahmen der Ferienbeschäftigten im Mercedes Event Center (MEC) und Auditorium im Werk Sindelfingen. Die Ferienjobber sind eine willkommene Hilfe und werden durch den Betriebsrat und durch Vertreter des Unternehmens am Standort Sindelfingen begrüßt. Nach einer ersten Einführung durch den HR-Bereich, gibt der Betriebsrat den Ferienjobbern einen Überblick über ihre Rechte als Beschäftigte.

Die Ferienbeschäftigten der Daimler AG erhalten ein monatliches Pauschalentgelt, welches abhängig ist von der Art der Beschäftigung. So wird in der Kantine anders gearbeitet als in der Produktion oder in der Dauernachtschicht, wo es aufgrund des Schichtbetriebs höhere Zuschläge gibt.

Ferienarbeit ist aber auch eine gute Möglichkeit, sich auszuprobieren, sich mit dem Berufsleben vertraut zu machen und zu erkennen, ob diese Arbeit für das

spätere Leben in Frage kommt. Was die Häufigkeit angeht, gibt es für Studenten und Schüler quasi keine Grenzen –



spricht, wer schon mal das Glück hatte einen Ferienjob bei Daimler zu bekommen und den Voraussetzungen entspricht, darf sich beliebig oft wieder auf eine Ferientätigkeit bewerben.

Gewerkschaftsmitglieder haben mehr

Gerade beim ersten Ferienjob weiß man noch nicht viel über seine Rechte als Beschäftigter. Gewerkschaftsmitglieder etwa – auch Schüler und Studierende – haben genauso wie festangestellte Beschäftigte einen Anspruch auf das Tarifentgelt. Und wenn der Ferienjob mindestens einen Kalendermonat andauert, stehen Gewerkschaftsmitgliedern außerdem nicht nur die zwei Urlaubstage zu, die das Gesetz vorschreibt, sondern drei. Wer also z. B. zwei Monate jobbt, hat dank Mitgliedschaft in der Gewerkschaft fünf Urlaubstage statt der gesetzlichen drei. Es liegt also auf der Hand:

Der Beitritt in die IG Metall bringt – auch Ferienjobbern – ein sattes Mehr!



Das „schwarze Schaf“ aus Wolfsburg

Tom Wolters (30) ist seit 1. Juli 2019 der neue Gewerkschaftssekretär für den Mercedes-Benz Standort Sindelfingen. Bis Ende Juni war er im IG Metall Bezirk Baden-Württemberg im Transformations-Team beschäftigt und betreute zuvor in der IG Metall Geschäftsstelle Wolfsburg als Gewerkschaftssekretär den Volkswagen Standort. Die Automobilbranche ist ihm also bestens vertraut. Die BRENNPUNKT-Redaktion wollte wissen, was er sich für seine neue Aufgabe vorgenommen hat, was ihn ausmacht und welche Erfahrungen er mitbringt.

BRENNPUNKT: Hallo Tom und willkommen bei uns in Sindelfingen! Du bist ja, wenn man so will, ein Nordlicht und hast bis vor nicht allzu langer Zeit noch VW in Wolfsburg als IG Metall-Sekretär betreut. Wie kam es zu deinem Wechsel in den Süden?

Tom Wolters: Ich bin im Dezember 2018 nach Süddeutschland gezogen. Damals war es an der Zeit für mich einen anderen Teil von Deutschland kennenzulernen. Seit Beginn meiner Ausbildung mit 16 Jahren war ich bei VW – nur während meiner einjährigen Traineezeit bei der IG Metall war ich mal in Frankfurt und nicht im Betrieb. Man muss dazu sagen, dass ich aus einer typischen Automobilfamilie aus einem Dorf in der Nähe von Wolfsburg komme. Mein Großvater hat schon bei VW in Braun-

schweig gearbeitet, mein Vater ist bei VW in Wolfsburg und auch meine Geschwister sind dort beschäftigt. Ich selbst habe nach der Realschule meine Ausbildung zum Elektroniker für Automatisierungstechnik gemacht und bin auch direkt von Beginn an in der IG Metall aktiv geworden. Meine Ausbildungsgruppe wählte mich zu ihrem Vertrauensmann und so kam ich in engen Kontakt zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und zum Ortsjugendausschuss.

Schon mein Großvater arbeitete bei VW

Kurz vor Ende meiner Ausbildung, im Herbst 2008, ließ ich mich dann zu den JAV-Wahlen aufstellen, wurde gewählt und war anschließend sechs Jahre lang JAV-Mitglied. Über einen

Zeitraum von drei Jahren hatte ich außerdem das Jugendmandat in der VKL inne, war Delegierter der IG Metall Wolfsburg und Teil der Tarifkommission. Parallel zur JAV-Tätigkeit habe ich nach der Ausbildung eine Zeit lang in der Golf- und Tiguan-Montage gearbeitet, habe mich zum IG Metall-Referenten ausbilden lassen und eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Technischen Fach- und Betriebswirt absolviert. Die Gewerkschaftsarbeit hat mir so viel Spaß gemacht, dass ich mich 2015 schließlich für das Traineeprogramm bei der IG Metall entschieden habe. Als Gewerkschaftssekretär in Wolfsburg war ich dann von 2016 bis Ende 2018 für rund 5.000 Kolleginnen und Kollegen in den VW-Montagereihen Tiguan und Touran zuständig. 2018 ergab sich dann eben die Möglichkeit

Gut zu wissen

„Schwarzes Schaf“



Redewendung:

Jemand, der sich von den anderen Mitgliedern einer Gruppe (meist Familie) unterscheidet

im Transformations-Team der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg mitzuwirken – und ich habe die Chance ergriffen.

BRENNPUNKT: Dann bist du mit deinem Umzug in den Süden und deinem VW-Ausstieg quasi das „schwarze Schaf“ in der Familie geworden, oder? :-)

Tom Wolters: (lacht) Ein bisschen vielleicht. Es ist schon etwas ungewöhnlich, von Wolfsburg nach Stuttgart zu wechseln, aber meine Familie unterstützt mich dabei. Und wenn man sich für die Automobilindustrie interessiert, ist es spannend, sich mit den enormen Umwälzungen in der Branche – also mit der Transformation hin zu mehr Elektromobilität, Digitalisierung und Industrie 4.0 – zu beschäftigen und dann möchte man vor allem auch wissen, wie denn die anderen Hersteller die Weichen für die Zukunft stellen. Und das Ländle bietet dafür einfach die besten Möglichkeiten. Als innerhalb der Geschäftsstelle Stuttgart die Suche nach einem geeigneten Gewerkschaftssekretär für Daimler Sindelfingen losging, musste ich meinen Hut also einfach in den Ring werfen – auch wenn ich erst einige Monate zuvor im Transformations-Team begonnen hatte und mir die Arbeit auch sehr gut gefiel. Aber, ich meine, Wolfsburg, Ingolstadt, Sindelfingen – das sind nun mal die großen Automobilstandorte und wenn sich dann eine solche unverhoffte Chance ergibt, ist das schon etwas Besonderes. Mein Interesse war auf alle Fälle sofort geweckt! Ja und jetzt bin ich hier (lacht).

BRENNPUNKT: Und hast du dir etwas für die neue Aufgabe bei uns vorgenommen?

Factory 56 wird sicherlich der Maßstab für künftige Produktionshallen sein

Tom Wolters: Nun ja, die Zeiten in der Automobilbranche werden immer unruhiger. Aber ich denke, Sindelfingen ist gut für die Zukunft aufgestellt – sei es mit der Milliardeninvestition, die überall am Standort sichtbar wird, beispielsweise mit der Factory 56, die sicherlich der Maßstab für künftige Produktionshallen sein wird, oder auch mit der vereinbarten Batteriefabrik und einem Elektrofahrzeug für Sindelfingen. Da haben die IG Metall-Betriebsräte in den letzten Jahren sehr gute Verhandlungsarbeit geleistet und wichtige Weichen für die Zukunftsfähigkeit des Standorts gestellt! Das finde ich sehr beeindruckend.

Ich für meinen Teil, will mich gemeinsam mit den IG Metall-Betriebsräten und den Vertrauensleuten hier am Standort dafür einsetzen, dass die Interessen der Menschen bei der Umsetzung der Transformationsprozesse mitberücksichtigt werden.

Ich werde auch in den direkten Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen treten und genau zuhören: Wo drückt der Schuh? Was kann und muss die IG Metall für sie tun? Was sind ihre Erwartungen? Denn sicherlich geht die Transformation auch an uns als Gewerkschaft nicht vorbei, auch wir unterliegen einem Wandel.

Um dabei erfolgreich sein zu können, müssen wir wissen, was unsere Mitglieder wollen und das entsprechend in unserer Arbeit aufgreifen. Unsere Mitgliederbefragungen, wie zuletzt 2017, helfen uns sehr dabei – auch bei der Formulierung von qualitativen Tarifforderungen.

Es geht nichts über ein persönliches Gespräch

Aber aus meiner Sicht geht nichts über ein persönliches Gespräch. Ich habe mir daher zum Ziel gesetzt, auch und vor allem in weniger gut organisierte Bereiche am Standort zu gehen und dort mit den Menschen über die IG Metall, unser hervorragendes Netzwerk und die Vorteile einer Mitgliedschaft zu sprechen. Jedes neue Mitglied stärkt letztlich unsere Solidargemeinschaft und davon profitieren dann letztendlich alle!

BRENNPUNKT: Was hat dich damals motiviert in der IG Metall mitzuwirken?

Tom Wolters: Mitglied in der IG Metall zu sein, gehört bei VW und in meiner Familie zum guten Ton! Mir war es persönlich auch wichtig Verantwortung zu übernehmen. Deshalb ließ ich mich bereits als Auszubildender zum Vertrauensmann aufstellen. Es gab tatsächlich aber auch ein Schlüsselerlebnis für mich: Eine Großdemo mit rund 40.000 Kolleginnen und Kollegen auf dem VW-Gelände in Wolfsburg 2008. Da ist mir klargeworden „Hier will ich mitmachen! Hier geht was! Hier bewegst du was!“. Im Prinzip war für mich die Entscheidung, meinen Berufsweg irgendwann innerhalb der IG Metall einzuschlagen, in dem Moment gefallen. Ich finde es einfach großartig, dass man als Teil der IG Metall gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen die eigene Zukunft aktiv mitgestalten kann. Und je mehr Menschen das erkennen und sich der IG Metall anschließen, desto größer ist unser Einfluss als Gewerkschaft und umso stärker wird unsere Durchsetzungskraft in Verhandlungen und Tarifrunden. Und das ist wirklich unheimlich motivierend für mich.





Herzlich willkommen, liebe Azubis und Dualstudierende!

Endlich ist es soweit: Ihr startet bei uns im Mercedes-Benz Werk Sindelfingen. Wir als Jugend- und Auszubildendenvertretung – kurz JAV – helfen euch bei beruflichen und persönlichen Anliegen. Wir prüfen die Einhaltung geltender Gesetze und Vereinbarungen (wie z.B. Jugendarbeitschutz- und Berufsbildungsgesetz, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc.) und sind euer erster Ansprechpartner im Alltag. Mit dem Slogan „Mission Ausbildung – Stark in die Zukunft!“ setzen wir uns für eure Interessen ein.

Unsere Schwerpunkte sind:

- Gute Ausstattung
- Bessere Übernahme
- Beste Qualität

Wir wünschen euch einen guten Start ins Berufsleben und viel Erfolg in eurem neuen Lebensabschnitt. Ihr findet uns in Gebäude 5.

Eure JAV

JAV-Kontakt
Tel. 83247



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



Joshua Zizmann,
stellvertretender Vorsitzender der JAV am Standort Sindelfingen





#mantelmachen

gemeinsam für eine bessere Berufsausbildung

Die IG Metall-Jugend Baden-Württemberg hat im Frühjahr 2018 die Kampagne „Das Beste für Alle! Manteltarifvertrag Ausbildung 2020“ ins Leben gerufen. Von September bis November 2018 haben daraufhin auf Initiative der IG Metall Jugend 4.300 junge Menschen aus rund 100 Betrieben die Qualität ihrer Ausbildung oder ihres dualen Studiums mit Praxisphasen in den Unternehmen bewertet. Am 5. Juli 2019 wurde nun die sogenannte „Markelfinger Erklärung“ beschlossen. Die Erklärung beinhaltet all die Themen, die für die anstehende Forderungsdebatte rund um die Verhandlungen eines modernen Manteltarifvertrages Ausbildung nötig sind.

Aus ohne mach mit – Tarifliche Regelungen für dual Studierende

Die Zahl der dual Studierenden hat in den letzten zehn Jahren deutlich zugenommen. Doch ihre Berufsausbildung wird weder durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG), noch durch Tarifverträge geregelt. Ziel ist es, dass mit einem neuen Manteltarifvertrag die Standards der dualen Ausbildung auch zu Standards des dualen Studiums werden – gemeint sind u.a. klare Übernahmeregelungen, eine tarifdynamische Vergütung und tarifliche Sonderzahlungen. Außerdem wird die Übernahme von Studien- bzw. Semestergebühren sowie das Verbot von Rückzahlungsklauseln eingefordert.

Aus gut mach besser – Verbesserte Fahrtkosten- regelung / Wohnzuschuss

Die bisherigen Regelungen aus dem bestehenden MTV-A zu Fahrtkosten und Wohnzuschuss müssen dringend verbessert werden. Auszubildende und dual Studierende haben meist lange Fahrtwege zur Berufsschule oder Hochschule. Oft ist ein zweiter Wohnsitz notwendig, was erhebliche Mehrkosten verursacht. Es braucht daher eine einheitliche Lösung

für alle, unabhängig von der Art ihrer Berufsausbildung. Unsere Vorstellung: Eine komplette Übernahme der Fahrtkosten und ein Wohnzuschuss durch den Arbeitgeber.

Aus alt mach neu (I + II) – Moderne Lehr- und Lernmittel / Spürbare Verbesserungen an den Beruf- und Hochschulen

Die Lehr- und Lernmittel in den Betrieben entsprechen oft nicht den heutigen Anforderungen und stellen für Auszubildende und dual Studierende gleichermaßen ein Problem dar. Hausarbeiten schreiben oder Berichtshefte digital führen, geht nur mit entsprechender Ausstattung. Das heißt, es braucht neben der nötigen Hardware auch den Zugang zur Firmeninfrastruktur und die Möglichkeit, Software an allen Lernorten zu verwenden. Auch ein eingerichteter Arbeitsplatz wäre für viele wünschenswert.

Daneben gibt es aus Sicht der befragten Azubis und Studenten erhebliche Probleme an Berufsschulen wie Hochschulen: Lehrkräfte seien nicht ausreichend qualifiziert, Gebäude seien mitunter marode und Lernmaterialien häufig veraltet. Diese Missstände können von der IG Metall nicht tarifpolitisch geregelt wer-

den. Doch laut der Markelfinger Erklärung wird sich die Gewerkschaft in den gesellschaftspolitischen Diskurs zur Qualität der Lernorte einmischen und versuchen, auch hier Bewegung reinzubringen.

Aus wenig mach mehr – Quote der Ausbilder/innen

Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung abzusichern, benötigt es gute Lehrkräfte und einen möglichst kleinen Betreuungsschlüssel. Viele Auszubildende bemängeln beispielsweise, dass ihre Ausbilder wenig bis keine Zeit für sie haben. Entsprechend will die IG Metall-Jugend einen Schlüssel von 1:8 durchsetzen, d.h. einen Vollzeitausbilder pro acht Azubis/Studenten. Außerdem wird die stetige Qualifizierung und Weiterbildung des Ausbildungspersonals in pädagogischer und fachlicher Hinsicht gefordert.

All diese Handlungsfelder werden nun durch die IG Metall Baden-Württemberg tarif-, betriebs-, und gesellschaftspolitisch angegangen, um zur verbesserten Qualität der Ausbildung und des dualen Studiums beizutragen.

Getreu dem Motto: Das Beste für Alle!



Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender

Es gibt viele alte Gebäude, die für den Standort Sindelfingen wichtig waren, aber der Bau 1 war etwas Besonderes. Viele Errungenschaften für die Belegschaft haben wir dort erkämpft und erreicht. Um Platz für den Ausbau des Karosserie-Rohbaus zu schaffen, musste Bau 1 weichen. Er hat Platz geschaffen für die Zukunft, die wir auch weiterhin gemeinsam gestalten wollen. Das historische Mauerwerk des Bau 1 wird uns aber immer an unsere Wurzeln erinnern und steht symbolisch für die Wertschätzung der Belegschaft, die hier jahrzehntelang gearbeitet hat.



Michael Bauer
Standortverantwortlicher

Seit 2014 transformieren wir mithilfe des Zukunftsbilds den Standort Sindelfingen in rasender Geschwindigkeit. Trotzdem ist es mir persönlich sehr wichtig, nicht nur Neues zu schaffen, sondern auch der Vergangenheit Respekt zu zollen. Der Bau 1 war das Wahrzeichen unseres Werks am Stadteingang und somit auch unser Gesicht in Richtung Sindelfingen. Das Gebäude steht wie kein anderes für die Geschichte, Strategie und Zukunft des Standorts – denn dort brüteten Generationen von Kollegen über die Weiterentwicklung des Werks.

Edgar Joerg
Ideengeber



Die roten Ziegelsteine haben schon viel erlebt und einiges zu erzählen. Mir war es wichtig bei all den wichtigen Blicken nach vorne in die Zukunft, sich auch zurückzuerinnern, was wir hier alles erreicht haben. Herzlichen Dank an alle Beteiligten!



Gebäude 1 und Tor 3 in den 50ern

Erinnerungen wachhalten: Memorial Bau 1

Persönlicher Rückblick von Edgar Joerg

Der Bau 1 steht wieder. Naja, nicht ganz: Am Freitag, den 5. Juli 2019 wurde ein ganz besonderes kleines Bauwerk enthüllt. Frei nach dem Motto: Wer in der Zukunft lesen will, muss in der Vergangenheit blättern.

1.000 Original-Steine, eine Original-Uhr, eine Idee und ein engagiertes Team ergeben zusammen ein besonderes Kunstwerk, das einen Teil unserer Werksgeschichte sichtbar macht. Es steht nun im Park zwischen dem Mercedes Event Center und dem neuen Rohbaugebäude 2. Über viele Jahre hinweg hatten wir von unseren Betriebsratsbüros im alten Bau 2 die Rückseite des 100-jährigen Backsteingebäudes mit seinen markanten Seitenflügeln im Blick.

Als im Sommer 2016 alle damaligen „Bewohner“ nach und nach auszogen, wurde es seltsam still. Danach krachte es mal so richtig: Die Bagger rückten

an und im Herbst war es dann ziemlich schnell erledigt: Der Bau 1 war Geschichte.

Wir beim Betriebsrat hatten damals ja praktisch Logenplätze und während des ganzen Abriss-Prozesses kam mir der Gedanke für ein Memorial. Ohne zu wissen, ob das überhaupt umsetzbar ist, haben wir vorsichtshalber 1.000 Original-Steine gesichert, die kaputte Uhr des Seitenflügels sowie die blaue Gebäudenummer „1“ vor der Verschrottung gerettet und damit die Basis für ein Denkmal gelegt.

Ich freue mich sehr, dass diese Idee realisiert wurde. Möglich war das nur weil viele helfende Kol-

legen und Kollegen aus unterschiedlichen Bereichen hinter der Idee standen. An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich für die großartige Unterstützung bedanken.

Standortleitung, Personalleitung, Fabrikplanung und viele andere haben das Projekt begleitet und ich bin wirklich stolz, dass aus der anfänglichen Idee ein so beeindruckendes Kunstwerk entstanden ist.

Abtschrift der Erinnerungstafel
„Wer in der Zukunft lesen will, muss in der Vergangenheit blättern“

Der französische Dichter André Malraux beschreibt treffend, welche Bedeu-



Enthüllt: Das Bau 1- Denkmal | Von links nach rechts: Christoph Walker (Walker Gartengestaltung), H. Bott (Oberpolier Fa.Züblin), Uwe Braun (Personalchef), Edgar Joerg (Ideengeber BR), Ergun Lümalı (BR-Vorsitzender), Michael Bauer (Standortverantwortlicher), Peter Kubierna (Fabrikplanung), Egon Gäntzle (Bauleitung) Roland Aberle (Firma Ed. Züblin AG) . Auf dem Bild fehlen Architekturbüro Kuhn-Decker, Projektunterstützerin Million Wolde-Sellassie und Tobias Papsch (Fabrikplanung)

tung das Gebäude 1 für den Mercedes-Benz Standort Sindelfingen hatte. Der sogenannte „Krawattenbau“ war eines der einprägsamsten Gebäude in der Historie des Werks Sindelfingen und sozusagen die Geburtsstätte unseres Standorts. Anfang des 20. Jahrhunderts wurde dieses Gebäude für die Verwaltung mit diesen roten Ziegelsteinen errichtet und im Jahr 2017 abgerissen. Über 50 Jahre war der sich drehende Stern auf dem Gebäude das Symbol für den gesamten Standort. Das Verwaltungsgebäude wurde – wie viele andere – im Zweiten Weltkrieg während eines Bombenangriffs zerstört und musste in Teilen neu aufgebaut oder renoviert werden.

Von 1948 bis in die 1950er Jahre wurden vier Querflügel errichtet sowie das neue Gebäude 1/1 im Jahr 1960. Das Denkmal ist allen Beschäftigten gewidmet, die in über 100 Jahren Werksgeschichte in diesem Gebäude gearbeitet haben.



Peter Kubierna
Fabrik- u. Standortentwicklung

Es macht Spaß neues zu entwickeln und die Zukunft zu gestalten. Man muss sich aber auch seiner Herkunft bewusst sein.



Gebäude 1 und 1/1 in den 60ern



Uwe Braun
Personalleiter

Leben lernen heißt loslassen lernen (Sogyal Rinpoche).



IG Metaller durch und durch | Selbst beim Schwimmen setzt Andreas auf ein Accessoire (Tuch auf dem Kopf) seiner Gewerkschaft

M!TMACHEN

Wir freuen uns über ungewöhnliche Hobbies!
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

Fotos: privat



24-Stunden-Schwimmen Jede Bahn zählt

Vom Paddler zum Langstreckenschwimmer

24 Stunden im Wasser: Die meisten werden sich fragen – wie soll das gehen? Beim 24-Stunden-Schwimmen kommt es auf das an, was der Titel vermuten lässt: In 24 Stunden so viele Bahnen wie möglich im Becken zu drehen. Die Besten der Welt schaffen Distanzen von rund 100 Kilometern. Der 56-jährige Andreas Schwandt, Mathematiker und stellvertretender Betriebsratsvorsitzender am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen hat am 5./6. Juli beim 24-Stunden-Schwimmen in Wendlingen 55,2 Kilometer hinter sich gebracht – 42,2 davon am Stück.

Wer kommt bloß auf die Idee 24 Stunden lang immerzu hin und her zu schwimmen? Ein Irrer? Andreas, sieht das gespannt und lacht: „Vor 26 Jahren bin ich sozusagen auf Rezept ins Wasser gegangen, nachdem beim Marathon immer öfter der Rücken gestreikt hat.“ Seitdem ist er Stammgast im Sindelfinger Hallenbad. „Kraulen“, verrät er, „konnte ich am Anfang gar nicht.“ Er habe sich vom „Paddler zum Langstreckenschwimmer“ entwickelt. Erst waren es sieben Kilometer in der Woche, mittlerweile sind es knapp 18, vor einem 24-Stunden-Schwimmen auch schon mal mehr. Knapp 1.000 Kilometer im Jahr kommen so locker zusammen. Warum macht man so etwas? Die Motivationen sind vielfältig: die eigenen Grenzen austesten, die Gedanken des Alltags verarbeiten, sich frei fühlen, mit anderen Sport treiben, gemeinsam ein Ziel erreichen. Fragt man Andreas, so erwidert er prompt: „Es ist wie bewegte Meditation.“

Bunte Mischung fliegender Fische

Von einer Wendlinger Hobbyschwimmer-Truppe namens „Bunte Mischung an fliegenden Fischen“ wurde er vor sechs Jahren gefragt, ob er denn nicht mal beim 24-Stunden-Schwimmen mitmachen wolle. Andreas sagte ja und schaffte auf Anhieb 32,5 Kilometer. Doch das war ihm nicht genug: Jahr für Jahr legte er ein paar Kilometer drauf und gewann den Wettbewerb mittlerweile schon viermal hintereinander. Auch in diesem Jahr stand er als Sieger auf dem Treppchen. Im vergangenen Jahr sogar mit einem Rekord, den in Wendlingen vor ihm keiner geschafft hat: 60,8 Kilometer.

Strategiewechsel nach 20 Kilometern im Wasser

Seinen Rekord zu toppen, war sein Ziel beim diesjährigen 24-Stunden-Schwimmen. Los ging es um 19 Uhr: „Die ersten drei Stunden waren traumhaft“, erzählt Andreas. „Wenn alles gut funktioniert kann ich stundenlang ein gleichmäßiges



Tempo schwimmen mit einem Stundenmittel von mehr als drei Kilometern.“ Diesmal jedoch lief es einfach nicht rund. Ab Mitternacht begannen die Schultern zu Schmerzen und nachts um drei Uhr war Andreas klar: Es wird knapp mit dem neuen Rekord. Aber als guter Strategie änderte Andreas seinen Plan und setzte sich ein anderes Ziel. Zunächst einen „Marathon“ schwimmen und dann Pause machen.

Gigantische Leistung

Nach 14 Stunden hatte er morgens um 9 Uhr sein Zwischenziel „Marathon“ erreicht: 42,2 Kilometer waren geschafft. Dann ging es raus aus dem Wasser, Pause machen. Eine Liege wartete am Beckenrand auf ihn. Es galt sich die Strategie für die restlichen Stunden zu überlegen. Letztlich ist es eine Sache des Willens und des Ehrgeizes, die Müdigkeit und Erschöpfung zu überwinden, das Ziel zu erreichen. Und so ging Andreas um 14 Uhr nochmals ins Wasser, um das Becken erst nach 24 Stunden mit dem Ende der Veranstaltung wieder zu verlassen. Um 19 Uhr stand dann fest: Andreas Schwandt ist erneut klarer Sieger. Die zwei Zähler am Beckenrand haben 55,2 Kilometer in ihre Erfassungsbögen notiert. Eine gigantische Leistung. Dafür

gab es einen riesen Applaus von den Zuschauern und vom Veranstalter die Startnummer 1 fürs nächste Jahr.

Wer möchte, kann Andreas am 18. Januar 2020 beim 24-Stunden-Schwimmen im Inselbad in Untertürkheim ab 15 Uhr anfeuern – oder selbst einige Runden schwimmen.

Jede Menge Spaß

Mitmachen kann jeder, der eigenständig 100 Meter ohne Hilfe und Festhalten absolvieren kann. Die Veranstaltungen gleichen großen Schwimmfesten für jedermann, bei denen viele auch nur ein paar Bahnen ziehen, um dabei gewesen zu sein. Unter den Langstreckenschwimmern allerdings kennt man sich. Viel geschwommen ist Andreas auch schon mit Dr. Sven Eckardt. Dieser gründete 2009 das Team Warmduscher, das bei 24-Stunden-Schwimmen in allen Ecken Deutschlands mitmisch. Sven kommt aus dem Behindertenleistungssport heraus. Da es beim 24-Stunden-Schwimmen nicht auf die Geschwindigkeit allein ankommt, ist das 24-Stunden-Schwimmen auch für Behinderte eine ideale Möglichkeit, gemeinsam mit nichtbehinderten Freunden Sport zu machen und dabei jede Menge Spaß zu haben.

Auf dein Wohl! | Nach 24 Stunden durchs kühle Nass hat sich Andreas eine kleine Abkühlung von innen redlich verdient

Geplante 24-Stunden-Schwimmen in nächster Zeit

24h-Schwimmen
in Schonungen,
Ausrichter: DLRG OV Schonungen,
5./6. Oktober 2019

24h-Schwimmen in Waldenbuch,
Ausrichter: DLRG Waldenbuch,
12./13. Oktober 2019

24h-Schwimmen in Bietigheim,
Ausrichter: SV Bietigheim e.V.,
16./17. November 2019

24h-Schwimmen in Untertürkheim,
Ausrichter: SBS 1895 Stuttgart e.V.,
18. Januar 2020



Fotos: Betriebsrat Daimler

Den Überblick über das Gleitzeitkonto behalten, Urlaubstage beantragen, das Entgelt im Blick haben und mal eben unterwegs bei ZUBAS eine Eintrittsberechtigung anfordern?

Alles unter einem Hut in der **mywork App.**

mywork bietet allen Produktions- und Verwaltungsbeschäftigten die Möglichkeit HR Services mobil zu nutzen: Ob Zeitnachweis, Zeiten oder Abwesenheiten nachtragen – die App **mywork** bündelt verschiedene Self Services und stellt nützliche Funktionen zur Verfügung.

Die App beinhaltet alle wichtigen Daten – auch im Falle eines Notfalls: Notfallkontakt, Meldeadresse, Personalnummer und Standort können eingesehen und teilweise geändert werden. Weitere Links, wie zum Beispiel zum Social Intranet und zu Services wie ZUBAS, SiWoS oder TEAMS, können im Linkportal der App hinzugefügt und abgerufen werden.

Besonders wichtig hierbei: Die persönlichen Daten sind geschützt. Da die App vertrauliche Daten wie z. B. das persönliche Entgelt beinhaltet, ist sie mehrfach gesichert. Die Daten werden über einen gesicherten VPN-Tunnel aus dem Daimler-Netz an die App übertragen. Die Nutzungsdaten jedes Einzelnen werden höchst vertraulich behandelt. Niemand kann genaue Aktivitäten in der App verfolgen. Daten werden ausschließlich anonymisiert für statistische Zwecke genutzt.

my|work



Gefällt-mir

- Herunterladen auf dem Geschäftshandy funktioniert problemlos
- Die App ist sehr übersichtlich und selbsterklärend
- Es ist wirklich hilfreich Daten wie Personalnummer, Arbeitszeiten, Entgelt etc. in einer App sichtbar zu haben – ohne einen PC nutzen zu müssen
- Individuell: Im Linkportal können beliebige Links hinzugefügt oder entfernt und die Kacheln können unterschiedlich gestaltet werden.
- Ein Materialpassierschein wird benötigt? Einfach eine Verlinkung zu SiWoS – Sicherheitsmanagement im Linkportal der App hinzufügen (per Klick auf den Stern) und man hat den direkten Zugriff

Verbesserungsfähig

- Hinweistöne/-nachrichten vor Erreichen der Höchstarbeitungszeit oder wenn die aktuellste Gehaltsabrechnung einsehbar ist
- Könnte auf den Geschäftshandys bereits vorinstalliert sein
- Vereinzelte Probleme beim Herunterladen auf private Handys

Sandy´s Fazit:



4,5 von 5 Sterne für **my|work**

So installierst du die **my|work**-App auf deinem mobilen Endgerät:

Option 1 Geschäftliches Smartphone



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

1. Apps@Work öffnen
2. Suche nach „mywork“
3. **my|work**-App herunterladen und loslegen

Option 2 Privates Smartphone

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

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

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

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



Über 2700 Bücher für ProCent – Wir sagen Danke!



Fotos: Betriebsrat Daimler



Informationsrunde | Dr. Jürgen Werner (RD-Betriebsrat), Andreas Schwandt (stellv. Betriebsratsvorsitzender), Sünke Lepple (ProCent-Koordinatorin) und Michael Schweinfurth (ProCent-Koordinator) informierten über ProCent.

Im Rahmen von ProCent und der deutschlandweiten Aktion „Nachhaltigkeitstage“ hat der Betriebsrat am Standort Sindelfingen zu einer großen Büchersammel-Aktion aufgerufen. In den Kantinen 18/3 und 36/6 konnten am 6. und 7. Juni Beschäftigte ihre Kinder- und Jugendbücher, für die sie selbst keine Verwendung mehr haben, für einen guten Zweck abgeben. Zusätzlich gab es die Möglichkeit die Bücher bis Ende Juli in den Betriebsratsbüros am Standort Sindelfingen abzugeben.

Die gespendeten Bücher gehen an den „Verein der Freunde und Förderer der Schule Gröninger Weg“ in Bietigheim-Bissingen und kommen der mobilen Bücherei der Förderschule für Kinder von 3 bis 18 Jahren zu Gute. So kann das in 2018 von ProCent geförderte Projekt zum Aufbau einer mobilen Schulbücherei noch weiter ausgebaut werden.



Leuchtende Augen | Bei der Bücherübergabe in der Daimler-Kindertagesstätte sternchen wurden die Bücherkisten sofort mit großen Augen in Beschlag genommen.

2700 Bücher kamen bei der Aktion insgesamt zusammen. „Mit so einer großen Anzahl an Büchern hatten wir gar nicht gerechnet. Die meisten Beschäftigten kamen sogar mit mehreren Tüten oder sogar Kartons voller Kinder- und Jugendbücher. Wir sind überwältigt und freuen uns wirklich sehr über die Bereitschaft der Belegschaft soziale Projekte zu unterstützen und sagen Danke!“, so Michael Schweinfurth, ProCent-Koordinator am Standort Sindelfingen.

250 der gespendeten Bücher waren für Kinder zwischen 0 und 3 Jahren vorgesehen und damit nicht für die Schule Gröninger Weg geeignet. Diese Bücher wurden aber nicht entsorgt, sondern den neugierigen Kindern der Sindelfinger Daimler-Kindertagesstätte sternchen übergeben.



Michel bringt die Welt in Ordnung | Auch Betriebsratsvorsitzender Ergun Lümalı (l.) und Standortverantwortlicher Michael Bauer (r.) kamen an dem ProCent-Stand in Kantine 36/6 vorbei und brachten Bücher ihrer Kinder und sogar aus eigenen Kindertagen mit.

Wir bewegen was:
Kleiner Beitrag – große Wirkung.



Eine Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Daimler AG gemeinsam mit Gesamtbetriebsrat, Konzernsprecherausschuss und Unternehmensleitung.

Anna Franziska Feyrer
Lehrerin an der Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum Gröninger Weg



Große Freude | Bunte Kinderbücher faszinieren die Kleinsten noch immer- auch wenn digitale Konkurrenz im Vormarsch ist

Unsere Schüler und wir Lehrer sagen ganz herzlichen Dank für die tolle Bücherspende. Wir wissen das Engagement der Beschäftigten aus dem Mercedes-Benz Werk Sindelfingen sehr zu schätzen. Mit dieser Bücherspende können wir das Angebot an Lesestoff für unsere Kinder und Jugendlichen deutlich vergrößern. Unsere mobile Bücherei ist gewachsen – dank der ProCent-Aktion und der Unterstützung durch die Mitarbeiter von Daimler.

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

ProCent-Koordinatoren des Betriebsrats

Michael Schweinfurth
Sünke Lepple
Andrea Herty



90-82343
90-41115
90-2205

Weitere geförderte Projekte im Social Intranet @procent sindelfingen



SEPA

DANKE – FÜR EIN ZWEITES MAL „JA“!!!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein Dankeschön an alle, die ein zweites Mal „JA“ zur IG Metall – und damit auch zu unserer Arbeit und zu unseren Funktoren – gesagt haben.

Über 95 Prozent der Mitglieder haben in den letzten Monaten ihr SEPA-Lastschriftmandat abge-

geben. Immer wenn es einen Mehraufwand gibt, ist es nicht selbstverständlich, dass die Beteiligung so überwältigend gut verläuft. Daher von Herzen: Vielen Dank! Wir wissen das zu schätzen.

Und für die, die ihr SEPA-Mandat noch nicht abgegeben haben: Eure Lastschriftmandate werden selbstverständlich

auch in den nächsten Wochen gerne angenommen. Vielleicht sind sie ja auch schon zwischenzeitlich bei der IG Metall eingegangen.

Wir freuen uns auf jeden Fall über jedes Mitglied, das sich unserer Solidargemeinschaft anschließt und uns alle stärker macht.



Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender



Roman Zitzelsberger
IG Metall-Bezirksleiter



Herzlichen Glückwunsch!



Lena Körner (SEC/SMK) mit ihrem zuständigen Betriebsrat Halil Cengiz



Thomas Leopold (QM/SEC-S) mit seinem zuständigen Betriebsrat Norbert Lang.

In unserer letzten Ausgabe (Nr. 175) haben wir unter der Rubrik BRENNPUNKT-Sommerrätsel „Gute Nachbarschaft“ nach dem richtigen Weg für vier Personen zu ihrem jeweiligen Arbeitsplatz gefragt. Als glückliche Gewinner wurden Lena Körner (SEC/SMK) und Thomas Leopold (QM/SEC-S) aus allen richtigen Einsendungen ausgelost. Die beiden konnten sich über jeweils zwei Eintrittskarten für den Europa-Park in Rust freuen.

Die BRENNPUNKT-Redaktion wünscht viel Spaß!

fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon privat/mobil
B	Geislingen, Binsdorf, Gruol, Empfingen	Beliebig + Hulb	A	Dengler, Ralf	0170 - 4780048
S, B	Balingen, Geißlingen	5	A	Maucher, Uwe	01520 - 1715094

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht

B-Schicht Name

C-Schicht

D-Schicht (WE) Mobil-Nr.

Normal-/Gleitzeit

Datum Unterschrift

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