

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

Information für die Beschäftigten der Daimler AG Zentrale und
Daimler Trucks/Mercedes-Benz Vans am Standort Stuttgart

Nr. 109 • April/Mai 2017



PROJEKT
ZUKUNFT

Seite 3 //
Digitalisierung
Fließband im Hirn



ALTERSTEILZEIT
Alle Jahre wieder

Seite 4 //

Gleichstellung
Was muss sich
ändern
Seite 8 //

ZuSi 2020
Wichtiger denn je

Seite 10 //

Projekt Zukunft



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach den kalten Wintermonaten tut es gut, dass der Frühling endlich Einzug hält. Sonne und Wärme wecken die Natur aus ihrem Winterschlaf und uns aus unserer „Winterstarre“. Der Titel „Projekt Zukunft“ spiegelt diese Aufbruchsstimmung wider – und sensibilisiert gleichzeitig dafür, dass Zukunft kein „Selbstläufer“ ist. Projekte können erfolgreich sein, aber auch scheitern. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, Zukunft zu gestalten – sonst machen das andere für uns.

Die tolle Resonanz auf die Ende Februar abgeschlossene IG Metall Beschäftigtenbefragung zeigt: Sie **wollen** mitgestalten. Fast 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Betriebes haben die Fragen zu Bildung, Rente, Arbeitszeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beantwortet. Auf Basis dieser (Ihrer!) Antworten werden wir unsere programmatischen Schwerpunkte für die nächsten Jahre entwickeln.

Produktseitig hat das Projekt Zukunft längst begonnen: Digitalisierung, Connectivity, Autonomes Fahren, Shared Mobility und Elektrifizierung sind keine Zukunftsmusik, sondern wir arbeiten bereits heute tagtäglich daran. Leadership 2020 soll uns nun helfen, dabei noch effizienter und vor allem schneller zu werden – z.B. durch die sogenannte „Schwarmorganisation“. Damit uns allerdings vor lauter scrum, agil, empowerment, pace maker, product owner nicht die Birne schwirrt, brauchen wir hierzu klare (Sprach!) Regelungen. Was uns im Thema Digitalisierung umtreibt und welche Anforderungen wir an eine geplante Gesamtbetriebsvereinbarung zu „swarm“ haben, lesen Sie ab Seite 3.

Bei unseren Aktionen zum Frauentag am 8. März sind wir mit Ihnen über die Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Gleichstellung von Männern und Frauen ins Gespräch gekommen. Wir haben gefragt, wo Gleichstellung bereits erreicht ist und was sich noch ändern muss – viele Kolleginnen haben geantwortet.

Eine (bis dato) vor allem bei Frauen beliebte Methode, Beruf und Leben zu organisieren, ist das Job-Sharing. Aber klappt das auch bei Führungskräften? Carina Lamm und Anja Schünemann teilen sich eine E4 Stelle und berichten von Ihren Erfahrungen.

Wie gesagt, Projekte können auch scheitern. Aber dann gilt: Hinfallen – Aufstehen – Krone richten – weiter gehen. Damit das Hinfallen nicht so weh tut, haben wir unsere hartverhandelte ZuSi 2020. Denn bei allem Neuen und Ausprobieren ist es Gold wert, etwas wirklich Verlässliches zu haben: **Einen sicheren Arbeitsplatz!**

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenführerin



Digitalisierung - reine Kopfsache oder das Fließband im Hirn!

Zugegeben, die Überschrift ist durchaus provokant. Sie trifft aber den Nagel auf den Kopf, wie man so schön sagt. Die Digitalisierung ist nichts anderes als eine Form von Industrialisierung der Kopfarbeit.

Was vor knapp einhundert Jahren die Einführung der Fließbandfertigung in der gewerblichen Arbeit bedeutete, wird gerade mit der Digitalisierung erneut zelebriert. Nur eben in den Büros der Angestellten. Ziel ist u.a. die maximale Optimierung von arbeitsteiligen Prozessschritten; dies dann letztlich mit negativen Konsequenzen für die heutige Belegschaft.

Kennzeichen sind z.B. global arbeitsteilige Wertschöpfungsprozesse, also zum Beispiel die Bildung von „Center of Competence“ oder „Shared-Services“ an Niedriglohnstandorten in Asien oder Osteuropa. Beides im Betrieb bereits Realität wenn wir z.B. an Verlagerungen aus Marketing and Sales nach Rumänien denken, oder die Teilverlagerung von Rechenzentrumsarbeiten nach Indien. Erst die Computer- und Datennetztechnologie hat es möglich gemacht, einen weit entfernten Standort quasi in Echtzeit „digital“ in den Gesamtprozess einzubinden. Voraussetzung dafür ist aber, bestehende Arbeitsprozesse möglichst weitgehend zu strukturieren, damit auch zu optimieren und schließlich in vereinheitlichte Standardprozesse zu überführen. Sind dann die Arbeitsprozesse erst einmal zerlegt und in sich optimiert, lässt sich sehr leicht in der Global Economy abprüfen, ob die Tätigkeit nicht anderswo kostengünstiger ausgeführt werden kann. Schlimmstenfalls in einer Abwärtsspirale, in der sich mögliche Standorte dann noch gegenseitig unterbieten und ausspielen.

In den vergangenen Jahren wurden im Betrieb enorme Anstrengungen unternommen, die im Betrieb bekannten Prozesse durch Lean Management Methoden zu strukturieren und vielfach auch zu gut zu dokumentieren. Schönes betriebliches Beispiel sind die HR-Prozesse, die im „Shared Service HR“ harmonisiert und gebündelt wurden. Teile dessen wurden dann nach Ostberlin an die Daimler Group Services GmbH übergeben. Fast überflüssig zu erwähnen, dass dort die Entgelt- und Tarifstruktur deutlich unter dem Stuttgarter Niveau rangieren. Rationalisierung wurde also mit Lohnkostenvorteil verbunden. Gleiches gilt für vergleichbare Maßnahmen in der Buchhaltung und dem Controlling.

Wir können also festhalten, dass die notwendige Datenbasis zur Umsetzung der digitalen Transformation durch Lean Projekte

im Betrieb bereits geschaffen ist. Jetzt wird es immer häufiger um die Frage gehen, wo und mit welchen Methoden die Arbeit durchgeführt wird. Dazu gehört auch die Einführung von Swarm Cells, die mit Hilfe von agilen Arbeitsmethoden arbeiten.



Während die bisherige Verschlinkung tendenziell eher klassisch verwaltende Büroarbeit wie die bereits angesprochene HR-Bereiche, Buchhaltung oder Controlling getroffen hat, trifft die „Agilität“ nun das bisher eher geschützte Umfeld von Ingenieuren, IT-Entwicklern und anderen akademischen Berufen. Hier werden einzelne Entwicklungsschritte in Scheiben geschnitten. In sogenannten Entwicklungssprints von klassischerweise ca. 4 Wochen werden z.B. nach der Scrum-Methode ganze Teilabschnitte entwickelt bzw. entworfen. Das bedeutet für die Beschäftigten nichts anderes, als alle 4 Wochen konkrete Arbeitsergebnisse abzuliefern zu müssen was den Leistungsdruck erheblich erhöht. Auch der ständige mögliche Leistungsvergleich mit anderen Beschäftigten wird damit deutlich erleichtert und lässt den Arbeitsdruck weiter steigen. Das Arbeitsergebnis ist arbeitstäglich messbar und zwar in Form vom sogenannten Backlog. Damit ist zum einen der Gruppenerfolg an sich messbar, zum anderen sind aber auch verschiedene Scrum-Teams miteinander vergleichbar. Die Scrum-Teams sind von der Gruppengröße übersichtlich und umfassen i.d.R. bis zu ca. 10 Personen. Damit wird klar, es gibt eigentlich keinen Unterschied mehr zur klassischen Fließbandarbeit in der Produktion, deren Kennzeichen vor allem Taktzeiten, Gruppenarbeit und täglich vorgegebene Produktionskapazität sind. Kurz gesagt, das Fließband ist im Büro

angekommen; wenngleich es natürlich virtuell daher kommt! Damit kommen aber auch die typischen Probleme der Fließbandarbeit zum Tragen, wie z. B. Dauerstress und permanenter Zeitdruck. Vielleicht sogar noch ein Stück schlimmer, denn am Fließband wird oft in Schichten gearbeitet und die nächste Schicht kommt gewiss. Davon kann im Büro nicht ausgegangen werden. Hier ist zu befürchten, dass eher Überzeiten in Form von „Spätschichten“ generiert werden.

Digitalisierung im Büro kennt also zwei Grundtendenzen. Zum einen in den Verwaltungsbereichen mit den klassischen Kennzeichen der „digitalen Taylorisierung“, die durch Shared Service - Ansatz mit Hilfe von Ticket-Systemen und täglichem Shopfloor-Management für maximale Transparenz und Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern sorgt. Zum anderen wird „kreative Kopfarbeit“ in agile Methoden und Swarm Cells in ganz neue Organisationsformen gepresst, die ebenfalls kollektive Arbeitsprozesse ermöglichen. So oder so, in beiden Formen tritt das Individuum in den Hintergrund und digitale, kurzzyklische überwachte und messbare Prozessschritte treten in den Vordergrund. Das ursprünglich oft angeführte selbstorganisierte Arbeiten in den Swarm Cells (Empowerment) kann sich in der Praxis als Mogelpackung erweisen, da zunehmend nur die Geschwindigkeitsaspekte angewendet werden und auf eine intern moderierte Teamsteuerung (Scrum Master) bewusst verzichtet wird.

Mittlerweile liegen hierzu auch Forschungsergebnisse der renommierten Hans-Böckler-Stiftung vor. Unterlagen finden Sie im Internet auf der Seite <http://www.boeckler.de> z.B. unter dem Stichwort „Lean und Agil“.

Was heißt das nun für uns im Betrieb? Klar ist, dass wir als Betriebsrat durch diese Aspekte der Digitalisierung erhebliche Nachteile für die Belegschaft befürchten. Wir sind seit geraumer Zeit der Auffassung, dass eine Reihe zentraler Punkte mit der Geschäftsleitung in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu regeln sind. Dazu gehört die Abgrenzung von Linien- bzw. Projektarbeit zu Swarm Organisationen, weiterhin die Struktur und die notwendigen Rollen und Spielregeln innerhalb einer Swarm Organisation. Auch die Frage, unter welchen Rahmenbedingungen die Entsendung in eine Swarm Organisation erfolgt (personelle

Auswahlverfahren) und natürlich wie ein solcher Einsatz ggf. zu vergüten ist, da möglicherweise die Ansprüche im agilen Umfeld höher sind als in der Linienfunktion. Darüber hinaus sind vor einem Einsatz die Mitarbeiter in agilen Methoden zu qualifizieren. Auch die Frage, wie entstehende Kapazitätslücken durch einen Swarm-Einsatz geschlossen werden können, muss klar beantwortet sein. Leistungsverdichtung darf unserer Auffassung nach nicht die Antwort auf Digitalisierung sein.

Geschäftsleitung und Betriebsrat haben dazu intensiv beraten. Die IG Metall - Betriebsräte

der Zentrale konnten sich in die konstruktive Diskussion stark einbringen und für gute Lösungsansätze sorgen. Jetzt sind die Gespräche soweit gediehen, dass Anfang April der Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu Swarm/agilen Arbeiten unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Regelungspunkte erfolgen wird. Auf Basis dieser Vereinbarung werden zunächst bis Ende 2018 Erfahrungen gesammelt.

Unter Berücksichtigung dieser Erfahrungen können dann, falls notwendig, noch Anpassungen am Regelwerk vorgenommen

werden. Als IG Metall - Betriebsräte meinen wir, damit einen weiteren, verantwortungsvollen Beitrag zur Zukunftssicherung des Standort Deutschlands beigetragen zu haben.



Bernd Öhrler
Vorsitzender Ausschuss
Personal und Organisation
Tel: 9 52 50

Altersteilzeit - alle Jahre wieder

Bei der Unternehmensabfrage aller Kolleginnen und Kollegen, die einen Altersteilzeitvertrag abschließen könnten, haben rund 370 Beschäftigte Interesse an einem Vertrag zurückgemeldet.

Mit diesem Interesse und den bereits bestehenden ATZ-Verträgen liegt unser Betrieb über der 4 Prozent Quote. Somit besteht auch im Jahr 2017 für die Beschäftigten kein Anspruch auf Altersteilzeit. Die Gespräche mit der Geschäftsleitung (GL) gestalteten sich auch dieses Jahr wieder als sehr schwierig.

Botschaft der Geschäftsleitung

1. Das Kontingent an Verträgen soll die Zahl 150 nicht übersteigen.
2. Das Modell 3 - die späte ATZ ab dem 60. Lebensjahr soll es in unserem Betrieb nicht geben.
3. Für die neuen degressiven Modelle soll es innerhalb des Kontingents nicht mehr als 10 Plätze geben.

Forderungen des Betriebsrates

1. Alle Beschäftigten, die in ATZ gehen wollen, sollten auch in 2017 gehen können.
2. Grundsätzliche Öffnung des Zugangsmodells 3
3. Keine Begrenzung der degressiven Modelle

ERGEBNISSE DER VERHANDLUNGEN

Die Geschäftsleitung ist nicht bereit, mehr als 150 ATZ Plätze frei zu geben. Eine Beratung über die Öffnung für das Modell 3 lehnte die GL ohne Angabe von Gründen in der Zentrale weiterhin kategorisch ab. Es wird innerhalb des festgelegten Kontingentes die gleitende Altersteilzeit („degressives Modell“ A oder B) ohne eine Begrenzung der Anzahl angeboten. Dies gilt auch für die Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Die Inanspruchnahme der gleitenden Altersteilzeit ist unter Berücksichtigung betrieblicher Belange mit schriftlicher Zustimmung der Führungskraft vor Vertragsabschluss möglich. Es gilt der Grundsatz der doppelten Freiwilligkeit.



Die Schwerbehinderten und Gleichgestellten werden außerhalb des von der GL festgelegten Kontingents betrachtet. Bei Aktivierung des Rahmensozialplanes in einem Bereich werden alle Verträge, die bereits in diesem Bereich abgeschlossen wurden, in das Zusatzkontingent des Rahmensozialplans überführt. Die dadurch freiwerdenden ATZ-Plätze werden dann den Beschäftigten angeboten, die noch nicht zum Zug genommen sind. Dies konnten wir letztes Jahr bereits erfolgreich durchsetzen. Die GBV hat eine Laufzeit bis 2021. Für den Fall, dass in den Jahren 2016 bis 2021 jeweils mehr Beschäftigte Interesse am Abschluss eines Vertrages haben, als das jeweils zur Verfügung stehende Kontingent ermöglicht, erfolgt eine Auswahl der Beschäftigten durch festgelegte Kriterien. Absoluten Vorrang haben Beschäftigte, die zum Ende der ATZ einen Anspruch auf eine abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren haben. Weitere Kriterien sind die Betriebszugehörigkeit, ERA-Belastungspunkte oder mind. 5 Jahre

Schichtarbeit in den letzten 10 Jahren entlang den jeweiligen Schichter-Regelungen in der Zentrale.

Die Verträge werden den Interessenten ab Mai zugesandt.

Dass es auch anders geht, zeigt uns wieder einmal das Werk Untertürkheim. Dort können 2017 wie im Vorjahr auch alle Beschäftigten, die möchten, in ATZ gehen. Wir, IG Metall BetriebsrätlInnen vertreten weiterhin die Meinung: **Alle die gehen wollen, sollen auch gehen können.**



Dietmar Stecker
Mitglied der
Verhandlungsgruppe ATZ
Tel: 2 43 69

Der Sommer kommt bestimmt



Der Arbeitgeber hat bereits beim Einrichten einer Arbeitsstätte darauf zu achten, dass die baulichen Voraussetzungen für einen sommerlichen Wärmeschutz nach den anerkannten Regeln der Technik gegeben sind. Bei älteren Gebäuden ohne Klimaanlage oder Lüftungssystemen ist eine Nachrüstung nicht immer möglich. Hier muss die Sonneneinstrahlung durch geeignete Sonnenschutzsysteme vermindert werden. Dazu ist der Arbeitgeber laut der Arbeitsstättenrichtlinie 3,5 – Raumtemperatur verpflichtet.

Übersteigt die Temperatur im Büro dennoch 26°C, sollen geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Diese Maßnahmen können sein:

- » Effektive Steuerung des Sonnenschutzes und der Lüftungseinrichtungen
- » Reduzierung der inneren thermischen Lasten (elektr. Geräte nur bei Bedarf einschalten)
- » Lüftung in den Morgenstunden
- » Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
- » Lockerung der Bekleidungsregelungen
- » Bereitstellung geeigneter Getränke (Trinkwasser)

Eine dieser Maßnahmen wird jetzt vom 06. März bis Ende April 2017, also noch vor dem Heizwasserzeitraum umgesetzt.

Es werden in allen bestehenden Gebäuden unseres Betriebes Wasserspender installiert. Der Einbau erfolgt in der Regel in den Teeküchen. In den Werkstätten wird einzelfallbezogen entschieden, wo die Geräte angebracht werden können. Künftige Neuamietungen werden ebenfalls entsprechend

ausgerüstet. Die Wasserspender entsprechen den Geräten, die an anderen Standorten bereits eingebaut wurden. Es stehen die Auswahlmöglichkeiten stilles Wasser ungekühlt und gekühlt oder sprudelndes Wasser gekühlt zur Verfügung. Die Wasserqualität wird nach Einbau und vor der Nutzung geprüft, regelmäßige Kontrollen unter Einbindung unabhängiger Institute finden statt, so dass die Trinkwasserqualität gewährleistet werden kann.

Damit ist ein Baustein auf der Maßnahmenliste erfüllt. Wir IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräte werden ein Auge darauf haben, damit falls notwendig, auch die baulichen Maßnahmen umgesetzt werden.



Dietmar Stecker
Mitglied des
Ausschusses AUG
Tel: 2 43 69

Neues aus dem Sozial- und Kantinenausschuss

Mieterhöhung im Wohnheim für Azubis, Praktikanten und Studierende



Im Dezember wurde uns von der Geschäftsleitung mitgeteilt, dass die Esslinger Wohnungsbau GmbH auf sie zugekommen sei und eine Preiserhöhung von 50,- Euro pro Apartment in diesem Wohnheim angekündigt habe. Für unsere Auszubildenden gibt es zwischen der IG Metall und Südwest-Metall für Wohnheimplätze einen Zusatztarifvertrag. Gemäß diesem bezahlt ein Auszubildender eine Miete von 175,- Euro pro Monat. Die Preiserhöhung wäre damit eine Steigerung von 28,57 %. Auch für unsere Praktikanten und Werkstudenten, die nicht unter diesen Tarifvertrag fallen und eine Miete von 325,- Euro bezahlen, wäre es immer noch eine Steigerung von 15,38 %. In der gleichen Zeit sind kleine Wohneinheiten gemäß dem Mietspiegel der Stadt Esslingen jedoch nur um 1,21 % gestiegen. Wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte sehen keine Notwendigkeit,

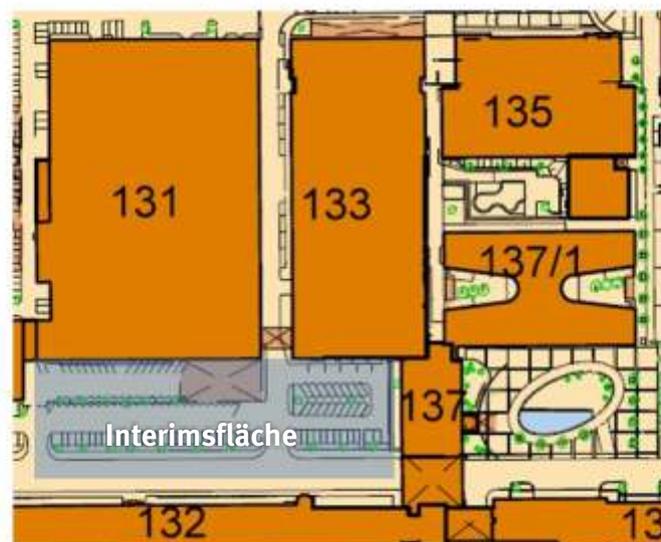
die Miete zu erhöhen und lehnen eine Mieterhöhung entschieden ab.

Die Geschäftsleitung hat das Ansinnen der Esslinger Wohnungsbau GmbH prüfen lassen

und ist leider zu dem Ergebnis gekommen, dass die Forderung juristisch gerechtfertigt ist. Gemeinsam suchen wir nun nach einer Lösung.

Neubau Betriebsrestaurant

Aber es geht auch besser: Die Geschäftsleitung hat endlich „JA“ gesagt: „Ja“ zu einer Lösung für das Betriebsrestaurant im Gebäude 135 in Untertürkheim. Es wird abgerissen und an gleicher Stelle neu aufgebaut. Während dieser Zeit wird die Mitarbeiterversorgung auf einer Interimsfläche – dem Parkplatz vor den Gebäuden 131 und 133 – stattfinden.



Silke Wasel
Vorsitzende Ausschuss
Soziales- und Kantine
Tel: 3 11 33

Diverse Möglichkeiten - Interview zu Jobsharing in Führungspositionen

Teilzeitarbeit ist auch in der Daimler-Zentrale weit verbreitet. Gesetzlich stützt sich diese Teilzeitform auf § 13 des Teilzeitbefristungsgesetzes. Jobsharing - vor allem in Führungspositionen - gilt dagegen oft noch als exotisch.

Bettina Stadtmüller (BS): Guten Tag Frau Lamm und Frau Schünemann, wie kamen Sie denn auf die Idee, sich Ihre Stelle als Führungskraft bei Sales Mercedes Benz Cars zu teilen?

CL: Wir wollen beide gerne in Teilzeit arbeiten, weil wir beide kleine Kinder haben und eine Vollzeitstelle nicht wirklich zum Tragen kommt. Gleichzeitig geht es uns beiden so, dass wir einen anspruchsvollen Job haben wollen, auch Führungskraft sein wollen. Mit Mitarbeiterführung, keine F4-Stelle machen wollen. Realistisch betrachtet geht das eigentlich nur im Jobsharing-Modell. Gerade mit der Mitarbeiterführung müssen wir letztlich die ganze Woche Vollzeit präsent sein. Wenn wir zu zweit als eine Person auftreten, ist das einfach das ideale Modell, um diese Wünsche unter einen Hut zu bekommen.

BS: Haben Sie sich dann gemeinsam auf eine vorhandene Stelle beworben oder gab es die Stelle schon und Sie haben sie aufgeteilt?

CL: Die Stelle gab es schon. Das ist eine ganz normale E4 Stelle hier im Bereich, in den Nachbargebieten machen sie das gleiche in grün. Ich war bis vor kurzem mit einer anderen Partnerin unterwegs, mit der Frau Schmidt. Wir haben uns damals gemeinsam beworben, die Stelle war ausgeschrieben. Jetzt ist Frau Schmidt nochmals schwanger geworden, in Elternzeit gegangen. Dann habe ich Frau Schünemann gefunden und wir führen das jetzt genau so weiter. Das heißt letztlich: Ja, wir haben uns auf eine Stelle gemeinsam beworben – aber wir teilen nichts. Wir machen beide alles. Wir haben keine fachliche Teilung.

AS: Ich hatte jetzt schon eine E4 Stelle auf 30 Stunden Basis und suchte etwas Neues. Über Netzwerke habe ich die „Info“ bekommen, dass hier auf jeden Fall demnächst etwas frei werden würde. Dann haben wir uns erstmal „beschnuppert“. Wir kannten uns vorher nicht und haben erstmal geschaut: Wie menschelt es denn? Könnte es fachlich passen? Wir waren uns dann relativ schnell einig. Und ich würde sagen: das haben wir gut gemacht.

BS: Gab es Startschwierigkeiten, zum Beispiel mit dem Personalbereich oder sonstige Hemmnisse?



Carina Lamm (CL), Anja Schünemann (AS)

AS: Nein, Startschwierigkeiten gab es nicht. Es war eher bei Kollegen die Frage, wie es funktioniert. Wie macht ihr das eigentlich? Da gibt es in der Theorie ganz klare Regeln, aber es ist jetzt nicht so, dass ich sie mir jeden Morgen durchlese: Wie verhalte ich mich jetzt im Jobsharing? Das funktioniert eigentlich von ganz alleine, wenn klar ist, die jeweils andere muss wissen, was ich weiß. Man kommt da gut rein, wenn man dieses Selbstverständnis hat.

CL: Als die Stelle das erste Mal in Jobsharing besetzt war, gab es keine organisatorischen Hürden. Wir kamen informiert zum Vorstellungsgespräch. Wir konnten unserem Chef sagen, wie das alles laufen wird, weil wir uns bei HR schlau gemacht hatten, was möglich ist und was nicht. Die Besetzung hat reibungslos funktioniert. Eher so im Alltag, beispielsweise kann ePeople das nicht. Alle Mitarbeiter hängen jetzt an mir, weil ich im Alphabet weiter vorne bin. Im ePeople habe ich rein theoretisch nur Zugriff, das muss man eben organisatorisch irgendwie lösen. Auch in allen anderen Personalsystemen, das kann leider nicht auf Jobsharing reagieren.

Zu gewissen Terminen gehen wir beide. So hatten Frau Schmidt und ich die Ernennungsseminare. Bereichsversammlungen, zu E2-bis E4-Klausur gehen immer wir beide. Wir haben so gewisse Dinge, die wir doppelt belegen und doppelt Stunden erzeugen. Das muss man im Auge behalten, dass das nicht überhandnimmt. Wir haben jetzt zwei mal 24 Stunden, alle anderen Teamleiter haben auch 40 Stunden und müssen damit klarkommen. Das haben wir genau deswegen, um zum Beispiel diese Doppelbelegungen auszugleichen.

BS: Haben Sie Tipps für Kolleginnen und Kollegen, die sich für eine Stelle in Jobsharing auf Führungsebene interessieren?

AS: Grundsätzlich erst einmal einen Partner finden, das Menschliche ist ganz wichtig. Dass man sich im Vorfeld beschnuppert hat, das ist Grundvoraussetzung. Dass man die Regeln vorher besprochen hat, was muss ich tun - was soll ich nicht tun. Dass im Endeffekt jeder „blind“ dem anderen vertrauen kann. Das sind die wichtigsten Dinge.

CL: Das sehe ich auch so. Meine Erfahrung aus der Bewerbungsphase damals war der Schlüssel zum Erfolg, dass Frau Schmidt und ich uns vorab Gedanken gemacht haben, wie unser Konzept aussieht. Dass wir nicht in dieses Jobsharing reinstolpern, sondern wir hatten eine Idee, wie wir das mit den Mitarbeitergesprächen machen wollen, wann unsere Anwesenheiten sein sollen, wie wir die Übergaben regeln sollen, wie wir Rücksprachen mit den Mitarbeitern machen. Dass man im Prinzip dem Chef sagen kann – wir haben ein Konzept, und so wollen wir das gestalten. Unser Anspruch ist, dass wir unser Jobsharing eigenverantwortlich regeln, „One face to the Customer“. Dass es für niemand anderen zum Problem wird, dass wir zu zweit sind. Es ist sozusagen unser Problem, dass wir zu zweit sind – das organisieren wir selber. Für alle anderen muss es egal sein, welche da ist. Man muss sich zu zweit ein Konzept erarbeiten, wie das funktionieren kann, das „Eine-Person-sein“, dann kann man auch gut auf die Stellensuche gehen. Man wird keinen Chef überzeugen, wenn er am Ende das Problem hat, noch tausend organisatorische Themen an der Backe zu haben mit dem Jobsharing.

BS: Was würden Sie sich für die Zukunft wünschen oder welche Verbesserungsvorschläge hätten Sie?

CL: Ein Verbesserungsthema: Systemzugriffe. Es wäre natürlich schöner, wenn wir alles über einen Account erledigen könnten, wenn die Systeme das für beide zulassen würden.

AS: Ja, wenn man da Systemvoraussetzungen hätte, eine gemeinsame Mailbox wo es egal ist, wer angeschrieben ist – das würde einfach den Alltag erleichtern.

CL: Eine zweite Sache, die uns ein bisschen fehlt, ist die Transparenz über bestehende Jobsharing-Paare. Es gibt eine Community, aber das sind alles E4 in Teilzeit oder potentielle E4 in Teilzeit. Man kann keine Listen bekommen, welche Paare arbeiten gerade in Jobsharing – am besten noch mit oder ohne Mitarbeiterführung. Durch Nachfragen oder Hörensagen kann man sich vorarbeiten. Aber direkt wird es schwierig. Das würde zum Einen den Erfahrungs-

austausch erleichtern, zum anderen über Veränderungen informieren. Es kann ja vorkommen, dass jemand schwanger wird oder E3 oder will mal was anderes machen. Dann könnte man viel besser „verkuppeln“ um diesen Austausch zu erleichtern.

BS: Dann bedanke mich für das interessante Gespräch und wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg!



Bettina Stadtmüller
Stellv. Vorsitzende Ausschuss
Frauenförderung, Gleichstellung
Bettina.Stadtmueller@daimler.com

Nähere Informationen finden Sie im Mitarbeiterportal [Rund um die Arbeitszeit > Flexibles Arbeiten > Teilzeit/ Vollzeit arbeiten](#). Kontakt: HRD/DD, angela.lechner@daimler.com

Gleichstellung: Was muss sich ändern?

Am 8. März haben wir den internationalen Frauentag in einer politisch unruhigen Zeit gefeiert. Da lohnt sich ein Blick über den betrieblichen Tellerrand der Daimler Zentrale auf den Rest der Welt.

Wir müssen feststellen, dass die demokratischen Errungenschaften in Deutschland und an vielen anderen Orten der Welt unter Druck stehen. Das ist alles wenig ermutigend. Aber es ist ermutigend, dass es offenen Widerspruch z.B. gegen einen US-Präsidenten gibt, der mit rassistischen und frauenfeindlichen Sprüchen an die Macht gekommen ist. So gab es am 21. Januar den „Women’s March“, also einen Marsch der Frauen, an dem sich weltweit rund fünf Millionen Menschen auf allen Kontinenten beteiligen haben.

Ja, wir leben im Zeitalter der Digitalisierung. Mit der Digitalisierung gehen Chancen und Risiken einher. Aber welche – insbesondere für Frauen? Zu den Chancen und neuen Möglichkeiten gehört, dass sich Aktionen wie der „Women’s March“ überhaupt organisieren lassen. Aber es gibt auch Risiken, zum Beispiel die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Weil die Digitalisierung ihre Arbeit verändern wird, haben besonders Frauen ein großes Interesse daran, die Digitalisierung mitzugestalten.

INTERESSEN KLAR FORMULIERT

Bei unserem Infostand am Frauentag im Betriebsrestaurant Gebäude 135 wollten wir IG Metall BetriebsrätInnen und Vertrauensleute folgendes wissen - Wo haben wir Gleichstellung erreicht und vor allem: Was muss sich noch ändern? Es haben sich dutzende Kolleginnen mit Anmerkungen auf Post-its beteiligt. Zusammengefasst ergeben sich folgende Forderungen der Kolleginnen

- » **Sicherheit** Erhöhung des Schutzes auf dem Weg zur S-Bahn (z.B. Licht, Notruftelefon, Kameras), Parkplätze als Schutzraum für Frauen, Schranke an Frauenparkplätzen (nach 06:00 Uhr oft von Männern belegt), Videoüberwachung im Treppenhaus, Notrufknöpfe in den Parkhäusern
- » **Mobiles Arbeiten** Förderung mobiles Arbeiten auch im Sekretariat, Selbstverständlichkeit in allen Abteilungen, keine Rechtfertigung für mobiles Arbeiten
- » **Respekt** Toleranz und Integration
- » **Wertschätzung** Diversity nicht nur auf dem Papier, Qualität trotz Teilzeit
- » **Teilzeit** Gestaltung Teilzeitportal/Job-sharing Portal (auch für Männer!), mehr Unterstützung von HR bei Stellensuche in Teilzeit nach Elternzeit, Ermöglichung Rückkehr in Vollzeit, Ermöglichung einer Karriere auch in Teilzeit

- » **Elternzeit** Weiterbildungsangebote auch in Elternzeit, Planung statt „Ups-wo kommt die/der denn her“, Karriere auch mit Kind fördern, Entlastung bei Kita-Kosten
- » **Mentoring** Portal von weiblichen Führungskräften, individuelle altersunabhängige Förderung
- » **Entgelt** Anpassung der EG an Tätigkeit, Eingruppierung Sekretariat und SB, Gleichbehandlung Frauen/Männer, Männer bei Stellenaufwertung bevorzugt

Frauen sind auch bei uns in der Zentrale häufig in den unteren Entgeltgruppen zu finden. Sie arbeiten viel häufiger als Männer in Teilzeit. Frauen werden bei Beförderungen übergangen. Sie erhalten oft auch weniger Zulagen als Männer.

FLEXIBILISIERUNG BRAUCHT REGELN

Qualifizierung, Flexibilisierung und Digitalisierung gehören oftmals zusammen. Deshalb braucht es auch neue Regeln, damit die Möglichkeiten der Flexibilisierung nicht auf dem Rücken der Beschäftigten und insbesondere der Frauen ausgetragen werden. Digitalisierung kann durchaus eine Erleichterung für Frauen sein, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Aber: Nur wer seine Interessen auch formuliert, trägt mit dazu bei, dass sie umgesetzt werden können. Besonders wir Frauen sollten unsere Interessen im Betrieb klar formulieren. Wir wollen die gleichen Rechte und das gleiche

Geld. Um es mit den Worten unserer IG Metall-Kampagne zu formulieren: Wir sagen so lange das Gleiche, bis wir es bekommen.

Wir finden, es ist bitter nötig, dass es Gesetze gibt, die dafür sorgen, dass gleiche Rechte für Frauen auch tatsächlich umgesetzt werden können. Häufig sind es nach wie vor die Frauen, die sich die Zeit nehmen, um Kinder oder Angehörige zu betreuen. Zwar nehmen immer mehr Männer Elternzeit in Anspruch. Das ist gut so. Aber oft genug bleibt es bei den zwei Vätermonaten, während die Frau in eine unbefristete Teilzeitstelle wechselt. Es ist gut, dass es einen Anspruch darauf gibt, in Teilzeit zu gehen, wenn man das möchte. Egal, ob für Männer oder Frauen. Es fehlt aber immer noch das Recht, wieder in Vollzeit zurückzukehren. Deswegen raten wir IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräte immer zur befristeten Reduzierung der Arbeitszeit! Für die Rückkehr zur Vollzeit gibt es momentan noch keinen gesetzlichen Anspruch. Das Motto der IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte lautet nach wie vor: „Unser Jahr hat 365 Frauentage.“ Wir Metallrinnen und Metaller wollen den digitalen Wandel mitgestalten. Wir setzen uns für gute Arbeitsbedingungen, faires Entgelt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Für Frauen **und** Männer.

Bettina Stadtmüller
Vertrauenskörperleiterin
Tel.: 0711-17-93343



Hallo und zàijiàn (Tschüss)

Veränderungen im Betriebsrat – Interview Thomas Brunner (TB) mit Dr. Maik Dost (MD)



Thomas Brunner (links), IG Metall Betriebsrat, Tel.: 0711 17-33549

TB: Maik, erstmal Glückwunsch zu deiner neuen Stelle bei Daimler in Peking. Deswegen hast du ja auch dein Mandat als Betriebsrat der Zentrale zurückgegeben und ich rücke nach. Wie kam es zu deinem Wechsel?

MD: Es ist eine extrem herausfordernde Stelle, bei der ich mein Fachwissen gut einbringen kann. Ich habe die Kollegen in China kennengelernt und war begeistert über ihre Arbeit. Dadurch entstand der Wunsch, gemeinsam mit meiner Familie nach China zu gehen, um an den Compliance-Themen zu

arbeiten. Nach einer erfolgreichen Bewerbung über Best Fit habe ich die Stelle bekommen und freue mich sehr darüber. Wie man sieht, ist auch ein ehrenamtliches Betriebsrats-Mandat kein Hindernis, sich erfolgreich im Fachbereich zu entwickeln.

TB: Für mich wäre ein Auslandseinsatz in Asien nichts – allein das Essen ...

MD: [Lacht] Aber mir schmeckt' s großartig! Ich wünsche dir als neuen Betriebsrat einen guten Start, die Unterstützung unserer IG Metall-Fraktion ist dir ja sicher.

TB: Ja, und ich freue mich auf meine neuen Aufgaben. Ich wünsche dir auch einen guten Start im „Reich der Mitte“ – sehr schade, dass wir jetzt auf dich verzichten müssen. Danke für deine Mitarbeit der letzten Jahre, wir bleiben auf jeden Fall in Kontakt. Bleibst du jetzt eigentlich IG Metall-Mitglied?

MD: Na klar, was ist das für eine Frage. Dank Digitalisierung werden wir auf jeden Fall voneinander hören. Wir sind ja agil 😊

IG Metall Vertrauensfrau im Gebäude Kino-Bauer



Sandra Hofmann
Abteilung FAO/DMI

Ich bin Sandra Hofmann, 46 Jahre alt und mittlerweile fast 17 Jahre im Konzern. Meine Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel habe ich beim Breuninger gemacht. 2000 habe ich erst bei einer Tochterfirma gearbeitet und bin dann 2005 in die Zentrale gewechselt. Seit Januar 2017 bin ich Vertrauensfrau der IG Metall und im Wahlvorstand zur Betriebsratswahl. Mein Arbeitsplatz ist im im Gebäude Kinobauer.

Es ist mir ein persönliches Anliegen, auch etwas für unsere Zukunft und die der nachkommenden Generationen zu tun, denn ich bin eine leidenschaftliche Tante von zwei Neffen.

Für die Zukunft als aktive Gewerkschafterin ist es mir daher wichtig, auch etwas in den KollegInnen zu bewegen, um Ungerechtigkeiten gegenüber Benachteiligten im Betrieb und Außerhalb zu vermeiden, damit jeder

seine Chance bekommt. Für mich ist Gerechtigkeit schon immer ein großes Anliegen. Die Solidarität der Menschen untereinander ist mir wichtig. Dafür bin ich auch gerne bereit meine Freizeit zu investieren.



ZuSi 2020 – Wichtiger denn je!

“Nichts ist so beständig wie der Wandel” – die Welt dreht sich immer schneller, ein Kulturwandel im Unternehmen jagt den nächsten und das gigantische Einsparprogramm STREAM im Truckbereich steht an. Da ist es gut, etwas wirklich Verlässliches zu haben: Einen sicheren Arbeitsplatz.

Die Zukunft gehört uns.

Bereits als der Gesamtbetriebsrat 2004 die erste Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung aushandelte, waren die IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräte federführend. Auch bei den Neuverhandlungen 2011 konnte für alle Beschäftigten bis zum 16.09.2015 eine Sicherung der Arbeitsplätze in schwierigen Zeiten erreicht werden. Erinnern Sie sich noch an NMM, Core, GPO und Co.?

Im Jahr 2015 verhandelten die MetallerInnen erneut mit der Geschäftsleitung und konnten Standortsicherungen und den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2020 erreichen. Und nicht nur das – die Fortführung des TiB (Tarifdynamischer individueller Besitzstand), die effektive Weitergabe von Tariferhöhungen und die Verbesserung der Übernahme von Azubis konnte dadurch gesichert werden.

Die Information darüber erfolgte durch Jörg Spies in den Betriebsversammlungen im September 2015. In eben diesen Betriebsversammlungen vor eineinhalb Jahren wurde bereits über die negative Entwicklung bei Truck in Brasilien berichtet – erste dunkle Wolken am Horizont, die jetzt als ausgewachsene Gewitterfront STREAM zur Folge haben.

Als der Dienstleistungstarifvertrag 2015 gekündigt und ganze Bereiche der Zentrale

neu organisiert bzw. fremdvergeben wurden, haben dank unserer ZuSi 2020 keine Kollegin und kein Kollege mit unbefristetem Arbeitsvertrag den Arbeitsplatz verloren. Bei Verhandlung und Abschluss von individuellen Ausscheidungsvereinbarungen ist sie zudem bares Geld wert. Die ZuSi 2020 gilt für alle Werke und die Zentralbereiche der Daimler AG.

Was bringt die Zukunft? Wie geht es 2021 weiter? Wir wissen es nicht – aber wir sind sicher, dass es die Sicherheit unserer Arbeitsplätze wert ist, sich dafür stark zu machen. Sie als Mitarbeiterin und Mitarbeiter der Daimler Zentrale können sich selbst dafür engagieren und uns Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall dabei unterstützen – zum Beispiel im Frühjahr 2018 bei der nächsten Betriebsratswahl.

**ZuSi 2020:
Nicht vom Osterhasen,
sondern durch die IG Metall.**

Fröhliche Ostern!

1. Mai 2017 – Tag der Arbeit

Bundesweit rufen die Gewerkschaften zu Kundgebungen zum Tag der Arbeit auf. „Wir sind viele. Wir sind eins.“, ist das diesjährige Motto des DGB zum 1. Mai.

Der 01. Mai 2017 wird als Internationaler Tag der Arbeit nicht nur in Deutschland, wo er ein arbeitsfreier, gesetzlicher Feiertag ist, sondern auch in vielen weiteren Ländern der Welt als Feiertag begangen. Der Tag ist auch als Tag der Arbeiterbewegung bekannt. Das nun seit mehr als 125 Jahren!

Aus dem traditionsreichen Kampftag ist in der Freizeitgesellschaft vielerorts ein Feiertag geworden, an dem Familien-Ausflüge und Grillfeste im Vordergrund stehen. Aber weshalb gibt es den 1. Mai als Tag der Arbeit überhaupt?

Es begann alles am 1. Mai 1886 in den USA. Der 10 bis 12 Stunden Tag war die Regel, als die Gewerkschaften zum Streik für den 8 Stunden Tag aufriefen und 400.000 Arbeiter aus 11.000 Betrieben landesweit dem Aufruf folgten. Zwei Tage später in Chicago auf dem „Haymarket“ eskalierte die Lage und endete blutig. Am nächsten Tag wurde im ganzen Land das Kriegsrecht ausgerufen und weltweit nutzten Regierungen den Vorfall, um gegen Gewerkschaften vorzugehen. Soviel zur Geschichte. Aber auch heute noch sind die Feiern und Kundgebungen „ein wichtiger politischer und gesellschaftlicher Hinweis darauf, dass Arbeitnehmerrechte nicht vom Himmel fallen“, wie der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann feststellt. Die Gewerkschaften haben in den vergangen 125 Jahren



viel erreicht Auch wenn manche vielleicht glauben, dass es Tariferhöhungen oder soziale Gesetzgebung einfach so gibt, ohne etwas dafür zu tun. Wir wissen, soziale Errungenschaften haben wir noch nie geschenkt bekommen, sie müssen – oft in harten Kämpfen – erstritten werden. Wir nehmen die Herausforderungen, ob Digitalisierung, Globalisierung, Demografie oder Zuwanderung offen an. Deshalb wird es auch dieses Jahr wieder eine große Kundgebung in Stuttgart geben, bei der wir uns als IG-Metall natürlich auch beteiligen.

Gewerkschaften kämpfen für die Interessen der Beschäftigten nicht nur am 1. Mai, sondern an jedem Tag im Jahr.

Werden Sie deshalb Mitglied der IG Metall, einer Organisation, welche die Arbeitnehmerinteressen am nachhaltigsten vertritt. Gehen sie zu den 1. Mai-Kundgebungen und zeigen Sie durch Ihre Teilnahme, dass Sie gegen Sozialabbau, gegen Ausgrenzung, und stattdessen für den Erhalt Ihres Arbeitsplatzes und die Fortführung unseres Sozialstaates sind. **IG Metall. Was denn sonst!**



Nähere Infos: dgb.de/erstermaiz017

1. MAI 2017 **DGB**
Wir sind viele. Wir sind eins.

Stuttgart / Marktplatz

10:00 **Demonstrationszug ab Marienplatz**
Banda Maracatu

11:00 **Kundgebung**
Philipp Vollrath
Vorsitzender DGB-Stadtverband Stuttgart

Jörg Hofmann
Vorsitzender IG Metall

bis 14:00 **Bewirtung, Infostände, Kinderprogramm**
No Sports
Die Stuttgarter Kult-SKA-Band



IG Metall Vertrauensleute am 1. Mai



Anselm Jäger
IG Metall-Betriebsrat
Tel: 5 26 38

Die Zukunft gehört uns.



Impressum:
 Herausgeber: IG Metall Stuttgart
 Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
 1. Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart
 Theodor-Heuss-Straße 2, 70474 Stuttgart
 daimler-zentrale@igm.de
 www.daimler.igm.de/zentrale
 Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
 17. März 2017
 Redaktion:
 Jörg Spies, Anselm Jäger, Bettina Stadtmüller,
 Silke Wasel, Dietmar Stecker, Tim Strebe,
 Rebekka Henschel (IGM)
 Herstellung:
 MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES
 Bildnachweis:
 IG Metall, iStockphoto, Fotolia, Marko Schacher,
 Betriebsrat Zentrale Daimler AG

KUNSTERLEBNIS Mai 2017

Die Wilhelma: Landhaus - Refugium - Besuchermagnet.

Im September 1846 feierten der württembergische Kronprinz Karl und die Großfürstin Olga von Russland ihre Hochzeit im neu erbauten Schloss Wilhelma. Neben dem Maurischen Landhaus ließ der Vater des Kronprinzen, König Wilhelm I. von Württemberg, nach dem die Anlage benannt ist, von seinem Architekten Karl Ludwig von Zanth die Anlage sukzessiv erweitern; u. a. um den Inneren Garten mit seinem hippodromförmigen Laubengang. Ihre Bedeutung gewinnt die Wilhelma vor allem durch ihren exotisch-maurischen Stil: Gebäude und Innenausstattung wurden nach orientalischen Vorbildern gestaltet. So konnte sich der König imaginär in den Orient versetzen, sich sinnlichen Genüssen hingeben und seinem Bedürfnis nach Privatheit nachkommen – war doch die Wilhelma später sein exklusives Refugium. Erst nach seinem Tod 1864 wurde die Anlage der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Seit 1918 befindet sich die Wilhelma in Staatsbesitz. Nach den Zerstörungen im Zweiten Weltkrieg hat man mit dem Wiederaufbau den Entschluss gefasst, auch Tiere in der Wilhelma zu zeigen. So entstand Deutschlands einziger Zoologisch-Botanischer Garten. Heute ist das einstige königliche Refugium einer der größten Besuchermagnete der Landeshauptstadt. – Bei diesem Rundgang steht die historische Schlossanlage im Mittelpunkt!

Termin: Mittwoch, 11.05.2017
Treffpunkt: 16:00 Uhr, Wilhelma, Kassenpavillon
Führung: Michael Wenger
Kosten: 19,00 Euro (10 bis 15 Teilnehmer)
 17,00 Euro (ab 16 Teilnehmer)

Anmeldung bis spätestens
 eine Woche vor Veranstaltungsbeginn:
 Isa Pschaidl, Daimler AG, Werk 010, M640,
 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17 - 6 25 15,
 oder bei Julia Masek, E606,
 Tel. (0711) 17 - 5 64 46

