

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE



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

Copyright freepik.com_Designed by fanfianhua

Burn-out-Syndrom: Ein Virus aus Stress und Leistungsdruck



UNSER
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN

Burn-out-Syndrom
Ein Virus unserer Zeit
Seite 3



UNSER
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN

Sozialberatung
Umgang mit Konflikten
Seite 6



UNSERE
ZUKUNFT
GESTALTEN

Konditionspaket
E4 Executives
Seite 8



UNSERE
SOLIDARITÄT
STÄRKEN

Ihr IG Metall BR Auftritt
im Social Intranet
Seite 11



UNSERE GESUNDHEIT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nun liegt das Jahr 2018 fast schon hinter uns. Ein Jahr der Wahlen: Betriebsrat, Aufsichtsrat, Schwerbehindertenvertretung und nun aktuell die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Mit der diesjährigen Tarifrunde haben wir den höchsten Entgeltabschluss der letzten zwölf Jahre erreicht. Er bringt zusätzlich ein flexibles, wegweisendes Arbeitszeitsystem des 21. Jahrhunderts! Er symbolisiert eine Zeitenwende und sichert Ihnen einen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg der Firma. Bisher gab es Flexibilität bei den Arbeitszeiten vor allem zugunsten des Arbeitgebers. Unsere IG Metall-Mitglieder haben erstmals einen Rechtsanspruch, selbst zu wählen und auch kürzer zu arbeiten. Für sich selbst, für ihre Gesundheit und für ihre Familien. Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit gibt es auch dauerhaft durch die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten. Das sind tolle Erfolge!

Wir haben aber auch Verlagerungen durch unternehmerische Entscheidungen in Kauf nehmen müssen. Für die betroffenen KollegInnen konnten wir Konditionen-Pakete mit guten Lösungen erkämpfen. Wir sehen weiterhin großen Handlungsbedarf in der Frage der Unternehmenskultur, insbesondere rund um das Thema „Vertrauen“.

Wir erleben derzeit, dass die Grundwerte unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens massiv angegriffen werden. Für uns ist klar: Wir verurteilen jede Form von Hass und Gewalt. Die IG Metall ist überparteilich, doch in dieser Frage können und dürfen wir nicht neutral sein. Im Gegenteil: Unsere Satzung gibt uns den klaren Auftrag, die Demokratie zu verteidigen. Deshalb rufen wir Sie dazu auf, denjenigen entschieden entgegenzutreten, die Hass und Hetze verbreiten. Wir sind alle Kolleginnen und Kollegen eines Betriebes!

Aber wir blicken nach vorne: Die Umsetzung des Projekts Zukunft ist in vollem Gange und kommt in den nächsten Monaten in die „heiße Phase“. Wir werden weiterhin das Thema Leistungsverdichtung im Auge behalten, denn die Arbeitsbelastung spielt eine große Rolle, wenn es um Ihre Gesundheit geht. Lassen Sie uns auch weiterhin gemeinsam und solidarisch für gute Arbeitsbedingungen sorgen.

In diesem Sinne: Bleiben Sie Gesund!

Herzlichst

Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
Stellv. Betriebsratsvorsitzender
Stellv. Fraktionsvorsitzender

Sabine Winckler
Fraktionsvorsitzende





Im Tunnel: Burn-out- Syndrom

Langsam aber sicher fällt die Scheu Betroffener, offen über ihre Probleme zu sprechen. „Burn-out“ kann jeden treffen, in jeder Lebenslage, in jeder Berufssparte. Was mittlerweile unumstritten ist: Stress begünstigt das Erschöpfungssyndrom, weswegen oft Menschen davon betroffen sind, die tagtäglich und über einen längeren Zeitraum einer zu hohen Belastung ausgesetzt sind.

Unter dem Burn-out-Syndrom (englisch, burn out = ausbrennen) versteht man ein allgemeines Gefühl des Ausgebranntseins und der totalen Erschöpfung. Es reicht vom Abbau der Leistungsfähigkeit, Motivation und Kreativität, Verzweiflung, Hoffnungslosigkeit, Depressionen und Suizidgedanken bis hin zu psychosomatischen Beschwerden wie Magenkrämpfen, Kopfschmerzen, körperlichen Dysfunktionen und Schlaflosigkeit. Hohe Arbeitsbelastung, schlechte Arbeitsbedingungen, Zeitdruck, Mobbing, wachsende Komplexität und Unüberschaubarkeit des Arbeitsfeldes, Mangel an Autonomie, Angst vor Arbeitsplatzverlust, Diskrepanz zwischen hohem persönlichen Einsatzwillen und dem Arbeitsalltag können einen Burn-out verursachen.

Das Burn-out-Syndrom: Die Phase des (Über-)Engagements wird recht schnell durch eine Phase der Erschöpfung abgelöst. Die Energie und Tatkraft wird durch eine verminderte Belastbarkeit und Stimmungsschwankungen ersetzt. Betroffene werden anfällig für Krankheiten und Infekte, sind ständig müde und kraftlos. Es kommt zu Problemen in der Familie, im Beruf und sozialem Umfeld. Schließlich folgen Resignation, Entmutigung, Minderwertigkeits- und Versagensgefühle. Die einst so dynamische und selbstbewusste Person ist kaum noch wiederzuerkennen.

Psychosoziale Folgen: Viele Betroffene versuchen, die körperlichen Symptome des Burn-outs durch Selbstmedikation mit Tabletten oder Alkohol zu behandeln. So kann es auch leicht zu Problemen mit dem Partner, der Familie oder dem Freundeskreis kommen. Probleme in der Familie und der Berufswelt verstärken das Gefühl der Verzweiflung, Hoffnungslosigkeit und Sinnleere. Bei manchen Betroffenen treten schließlich sogar Suizidgedanken auf.

Gegenmaßnahmen: Wer von einem Burn-out betroffen ist, braucht professionelle Unterstützung. In jedem Fall

muss an den Ursachen für den Burn-out, sei es der Zeitdruck, die schlechten Arbeitsbedingungen oder die zu hohen Anforderungen an die eigene Person, gearbeitet werden.

Eine uns namentlich bekannte Kollegin hat für Sie ihre eigenen Erlebnisse aufgeschrieben und zur Verfügung gestellt:

"Im Büro viel zu tun, der Chef möchte das Ergebnis doch schon bis morgen Vormittag haben. Kurzfristig kam auch noch eine Präsentation rein. Schaffe ich. Irgendwie. Hab' ja keine Wahl. Im Team ein Kollege krank geworden, ich übernehme. Mittagessen? Keine Zeit, muss mein Date absagen. Hoffe, mein Kollege versteht das. Home Office würde mir gerade echt helfen. Aber was denkt dann mein Chef wieder, der sieht das ja eigentlich nicht so gern. Erschöpft komme ich nach Hause. Den Sport kann ich mal wieder knicken. Keine Kraft. Meine Freundin ruft an. Ich schaue aufs Handy und lege es wieder beiseite. Keine Energie mehr, um zu reden. Schleppe mich ins Bett. Eigentlich ist es noch zu früh. Egal.

Ich wache auf, vier Uhr. Was steht heute noch mal an? Um neun muss die Präsen-



tation fertig sein. Der neue Kollege hat heute seinen ersten Tag. Ich stehe auf, es ist vier Uhr dreißig. Schlafen kann ich eh nicht mehr, dann kann ich auch gleich ins Büro gehen. Mir ist schwindelig, mein Herz rast. Um sechs sitze ich am Schreibtisch. Mist, schon wieder so viele neue E-Mails! Der ganze Bildschirm flimmert rot. Eine Stunde später Atemnot. Ich öffne das Fenster, atme zweimal tief ein und aus. „Hol' Dir einen Kaffee, das hilft!“. Ich spüre die Halsschlagader pulsieren, der Druck im Kopf steigt. Im Gang treffe ich auf eine Kollegin. „Du siehst nicht gut aus“, sagt sie mir. „Möchtest Du Dich nicht vielleicht mal jemandem anvertrauen? Einem Betriebsrat oder einem Sozialberater? Die sind wirklich freundlich und können Dir Tipps geben. Oder rede doch mal mit einem Werksarzt.“

Aber dafür ist jetzt echt keine Zeit. Ich renne weiter, Woche für Woche. Privat? Mein Freund beendet die Beziehung, ich habe einen Nervenzusammenbruch. Bleibst besser zwei Tage zu Hause, sage ich mir. Am zweiten Tag nehme ich mein Geschäftshandy in die Hand, schlechtes Gewissen. Panik. Ich bekomme keine Luft mehr, habe das Gefühl zu ersticken. Mein Herz rast. Panisch werfe ich das Handy in die Ecke, hechle nach Luft und versuche, mich langsam wieder zu beruhigen. Zwei Wochen später beginne ich in einer Tagesklinik eine teilstationäre dreimonatige Psychotherapie.

Tja, liebe KollegInnen, genau das habe ich erlebt. Hätte ich das vermeiden können? Hätte ich früher reagieren sollen oder können? Wie konnte ich in diesem Moment untätig bleiben, wo ich doch mehr als nur ein Zeichen hatte, dass es so nicht mehr weitergehen konnte? Warum nur habe ich es nicht geschafft, mir früher Hilfe zu holen? Ich dachte immer: Du schaffst das. Irgendwie. Heute weiß ich: Wir alle haben unsere Grenzen. Anderen

passiert das vielleicht, mir aber nicht. Zudem bin ich so erzogen worden: Geht nicht, gibt's nicht. Und dann noch das: Zusammen mit einem Betriebsrat sollte man sich besser nicht blicken lassen. Wenn das die Vorgesetzten erfahren...! Ich habe ja oft gehört, man würde dann gemobbt, weil man als „Rebell“ gesehen wird. Also besser einen großen Bogen um Betriebsräte machen.“ Heute weiß ich: Schwachsinn!

Um Hilfe anzunehmen habe ich jetzt echt keine Zeit - ich muss arbeiten und renne weiter...

Nun hatte ich das Glück, eine Freundin zu haben, Betriebsrätin in einem anderen Werk. Sie empfahl mir, mich krankschreiben zu lassen. Nein, das geht auf gar keinen Fall! Wer soll denn meine Arbeit machen? Außerdem... ich habe Angst, ich könnte meinen Job verlieren. Verständnissvoll antwortete sie mir, ich solle erst einmal zum Werksarzt gehen. Zudem gab sie mir die Nummer eines Betriebsrats an meinem Standort, den ich ebenfalls kontaktieren solle. Beim Werksarzt wurde ich verständnissvoll aufgenommen. Endlich konnte ich mir alles von der Seele reden, ohne dabei verurteilt oder bewertet zu werden. Anfangs schämte ich mich zutiefst für meinen Zustand. Das entsprach nicht meinem Bild von mir selbst. Doch ich wurde ernst genommen, mir wurde das Gefühl der Scham genommen, als ich hörte: „Wissen Sie, wie viele von Ihrer Sorte wir hier tagtäglich auf diesem Stuhl sitzen haben, die Ähnliches erzählen? Verstehen Sie, Sie sind nicht alleine

damit, Sie sind eine von vielen. Nehmen Sie sich Zeit, für das, was wirklich wichtig ist: Das sind Sie selbst!“ Das saß. Punkt. Dem war nichts weiter hinzuzufügen.

Auf dem Weg, der die weiteren Wochen folgte, wurde ich eng betreut. Es wurde mir mehr als nur eine helfende Hand gereicht, ich wurde getragen, als ich zeitweise die Kraft nicht mehr hatte, um selbst zu gehen. Meine Botschaft an all die Kollegen und Kolleginnen da draußen: Habt Mut! Traut Euch! Ihr seid nicht alleine! Es zeugt von Stärke, sich Hilfe zu holen! Wendet Euch an Betriebsräte, Werksärzte, Sozialberater. Handelt, bevor es nicht mehr anders geht und Euer Körper Euch zwingt. Redet Euch die Sorgen von der Seele, holt Euch Tipps, lasst euch was sagen! Von Herzen alles erdenklich Gute und viel Kraft auf Eurem Weg wünscht Euch Eure Kollegin“

Allein im ersten Halbjahr 2018 waren in der Daimler Zentrale mit rund 16.500 Mitarbeitern, 1.047 Personen über sechs Wochen erkrankt. Diese hohe Zahl umfasst alle Krankheitsbilder, aber auch typische Stress-Erkrankungen wie Depressionen und Burn-out. Wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte arbeiten zur Zeit intensiv an Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung, um Belastungssituationen der Beschäftigten zu reduzieren und geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Aktuelle Informationen folgen in Kürze.

**Ausschuss für Arbeitssicherheit,
Umwelt und Gesundheit**



Oliver Steininger
Vorsitzender
Tel: 2 06 53



Thomas Brunner
Stellv. Vorsitzender
Tel: 3 35 49



Wenn Arbeit und Pflege krank machen

Gesundheitsschutz und Prävention für Pflegendе

Plötzlich ist alles anders“. Das sagte kürzlich ein Kollege im Beratungsgespräch, dessen Mutter durch einen Unfall zum Pflegefall wurde. Was bedeutet es, sich von einem Tag auf den anderen nicht nur um den Einkauf und Haushalt für erkrankte Angehörige zu kümmern? Sondern auch um die körperliche Pflege, das Ausfüllen unzähliger Anträge, Fahrten zu Behandlungen und Reha-Maßnahmen sowie die Erledigung von Bankgeschäften und sonstigen persönlichen Angelegenheiten?

Es bedeutet zumindest, dass es (neben der mentalen und ggf. körperlichen), auch eine enorme zeitliche Beanspruchung ist. Nach Studien sind die durch Beruf und Pflege mehrfach belasteten Pflegenden von heute die Pflegefälle von morgen.

Das statistische Bundesamt erfasste bereits 2015 fast 3 Millionen Menschen in Deutschland, die nach SGB XI pflegebedürftig sind. Davon werden drei Viertel zuhause versorgt. Angehörige pflegen in Deutschland im Durchschnitt ca. 30 Stunden pro Woche für acht Jahre. Pflegendе sind deutlich anfälliger für Infekte, leiden häufiger unter Rückenschmerzen und anderen typischen Stress-Symptomen. Pflegendе haben ein vierfach höheres Risiko an Burn-out, der Vorstufe zur Depression, zu erkranken. Generell ist die Anzahl der erkrankten pflegenden Angehörigen um über 50 Prozent höher als die Anzahl der nicht-pflegenden MitarbeiterInnen. Auch die durchschnittliche Anzahl der Krankheits-



tage liegt bei über 30 pro Jahr – stationäre Behandlungen sind deutlich häufiger als bei nicht-pflegenden.

Zur Unterstützung greifen hier verschiedene gesetzliche und betriebliche Maßnahmen. Um Kolleginnen und Kollegen konkrete Informationen und Hinweise an die Hand geben zu können, habe ich mich als Mitglied im Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG) zur Pflegeberaterin qualifiziert. Als „Lotsin“ unterstütze ich Beschäftigte mit Pflegebedarf im persönlichen Umfeld. Außerdem gebe ich Informationen über:

- >> Regelungen zur eventuell teilweisen Arbeitsbefreiung wegen Pflegeleistungen im häuslichen Bereich
- >> Umfassende gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen
- >> Von BetriebsrätInnen ausgehandelte Betriebsvereinbarungen bzw. Gesamtbetriebsvereinbarungen
- >> Zugang zu entsprechenden Gesundheits- und Pflegeleistungen

Die im Beratungsgespräch zur Kenntnis erlangten Daten unterliegen einer besonderen Schweigepflicht – es sei denn, die/der Betroffene erteilt die ausdrückliche Erlaubnis zur Weitergabe an Dritte (Krankenkasse, Vorgesetzte etc.). Pflegeberater bieten Hilfe zur Selbsthilfe für MitarbeiterInnen bei Pflege im häuslichen Bereich. Damit werden die Wege zur Organisation der Pflege etwas kürzer, Pflegendе bekommen Tipps zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Denn wenn die Belastung durch Pflege zu beruflichen Problemen führt, brauchen die Betroffenen Unterstützung! Deswegen bündeln wir wichtige Informationen zu Beruf & Pflege und geben Sie an Kolleginnen und Kollegen weiter. Gemeinsam mit dem/der Betreffenden wird ein individueller „Laufzettel“ erstellt, um das besprochene Ziel (z.B. Organisation der Pflege und betriebliche Rahmenbedingungen) zu erreichen. Dazu gehören auch Informationen über Gesundheitsprogramme und Informationsveranstaltungen.

Pflege darf kein Tabu mehr sein! Nutzen Sie unsere betrieblichen Möglichkeiten und lassen sich beraten, holen Sie sich Unterstützung. Sie sind nicht allein.



Bettina Stadtmüller
Mitglied im Ausschuss
für Arbeitssicherheit, Umwelt
und Gesundheit
Tel: 9 33 43



Sozialberatung - Umgang mit Konflikten im Betrieb

Wo Menschen zusammenarbeiten, liegen Kreativitäts- und Erfolgspotenziale sowie Störungs- und Konfliktpotenziale sehr dicht beieinander. Eine Zunahme von Konflikten und Spannungen in Teams ist vor allem dann zu beobachten, wenn es zu Veränderungen am Arbeitsplatz kommt und diese ggf. nicht gut vorbereitet werden.

Zusammenarbeit kann herausfordern, z. B. wenn Arbeitsumfänge derart zunehmen, dass sie Unsicherheit und Ängste auslösen oder Arbeitsaufträge und -strukturen unklar sind. Auch das Zwischenmenschliche spielt eine Rolle: Bestehen wenig informelle Kontakte zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Besteht eine starke Grüppchenbildung? Dass Konflikte sich negativ auf das Arbeitsergebnis auswirken, ist schon lange bekannt. Durch neurowissenschaftliche Untersuchungen kann man neuerdings aber auch klar belegen, dass Zusammenarbeit und Konflikte Einfluss auf die Gesundheit nehmen. Bringt man Menschen in neutraler oder freundlicher Atmosphäre miteinander in Kontakt, steigt der Blutspiegel von Hormonen, die für Wohlbefinden und Erleben von Verbundenheit zuständig sind. Bringt man Menschen dagegen in eine Atmosphäre, in der gerade gestritten oder auch nur schlecht geredet wird (z. B. genörgelt oder gejamert), verringern sich diese Botenstoffe schlagartig und die stressanzeigenden Hormone im Blut nehmen deutlich zu.

Führungskraft als Vermittler

Von besonderer Bedeutung beim Aufgreifen und bei der Klärung von Konflikten ist die Rolle der Führungskraft. Günstig ist eine wertschätzende und offene Kommunikation, die geprägt ist von Klarheit hinsichtlich Aufgaben und Zielen. Hierzu gehört, dafür zu sorgen, dass die Einhaltung von Spielregeln im Umgang untereinander beachtet und umgesetzt wird. Zudem ist es günstig, mehrmals im Jahr im Teamgespräch Feedback zur Zusammenarbeit im Team und Führung einzuholen. Wenn Konflikte anfangen negative Auswirkungen zu zeigen, ist es wichtig, als Führungskraft klar Stellung zu beziehen. Dabei kommt es darauf an, sich Störungen und Disharmonie auch zu stellen und zu riskieren, dass man sich durch klärende und klare Aussagen nicht nur Freunde macht, anstatt abzuwarten und zu hoffen, dass sich alles von allein auflöst.

Zu den Themen „Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung“ (MSD) als besonders schädliche Formen von Konflikten im Betrieb, gibt es eine

Konzernbetriebsvereinbarung (KBV 1112.0), um Mitarbeiter/innen vor Schaden zu schützen und klare Regeln gegen unfairen Umgang und für deren Aufklärung aufzustellen. Die Broschüre „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“ finden Sie im Social Intranet unter Daimler & Ich/ Arbeitsumfeld & Soziales / Gesundheit & Fitness fördern / Sozialberatung

Konflikte und Spannungen frühzeitig zu erkennen und anzugehen zahlt sich aus – sowohl aus wirtschaftlicher als auch aus menschlicher Sicht.

Die Sozialberatung am Standort Stuttgart

Wir **beraten Führungskräfte, Funktionsträger und Mitarbeiter/-innen** (einzeln oder die Konfliktparteien moderierend). Zudem unterstützen wir bei Fragestellungen im Persönlichen und Psychischen oder bezogen auf Ihre betriebliche Rolle. Dabei unterliegen wir der gesetzlichen Schweigepflicht gemäß § 203 StGB.



Sonja Knöpfle

Zuständigkeit: Zentrale Filddraum
Geb. 132/2, EG, Zimmer 011
Telefon: (0711) 17 – 23 58 7
E-Mail: sonja_heike.knoepfle@daimler.com



Peter Winkler

Zuständigkeit: Zentrale
Neckartal, Nutzfahrzeugentwicklung
Geb. 132/2, EG, Zimmer 007
Telefon: (0711) 17 – 2 35 65
E-Mail: peter.p.winkler@daimler.com

Konditionenpaket E4 Executives

Mit Abschluss des Tarifvertrags wurde der letzte Baustein für die neue E4 Executives Vergütung unterschrieben. Damit haben wir mit der Gesamtbetriebsvereinbarung und Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag ein Gesamtpaket geschnürt. Zu diesem Thema hat Jörg Spies mit Carmen Klitzsch-Müller und Silke Wasel ein Interview geführt.

Redaktion: Hallo Jörg, was lange währt, wird endlich gut. Wir wissen, dass Vertrauensarbeitszeit für die Gewerkschaft eigentlich ein „No-Go“ ist. Dagegen hast du dich lange gewehrt – warum bist du jetzt über deinen Schatten gesprungen?

Jörg: Zum einen haben alle Beschäftigten ein Wahlrecht zwischen dem alten und neuen Modell. Und zum anderen war es das Unternehmensziel, die E4-Mitarbeiter näher an die Managementebene zu bringen. Dieser Logik folgend ist die Idee zur neuen Vergütung entstanden. Ich war immer der Überzeugung, dass wenn wir die Vertrauensarbeitszeit akzeptieren, alle Elemente einer Vergütung des Managements auch auf der Ebene 4 ankommen müssen. Dass das Unternehmen darauf eingestiegen ist, war für uns erstmal eine Überraschung.

Redaktion: Als Teilnehmerin eines Workshops habe ich festgestellt, dass wir E4's sehr unterschiedlich zu diesem Thema aufgestellt sind. Viele Kollegen haben signalisiert, wenn der Preis stimmt, lassen wir uns auf die Vertrauensarbeitszeit ein.

Jörg: Genau diese Signale habe ich wahrgenommen und den Vorschlag zum richtigen Zeitpunkt eingebracht. Das, was nun final vereinbart ist, ist der Wunsch aus den Workshops: Nach längerer Lohnfortzahlung bei Krankheit, LFK-Mietmodell, höherer Rentenbaustein, Übernahme der Versteuerung der Kilometer, die Phantom

Shares und die Umstellung des variablen Entgeltes, das zum einen leicht höher ausfällt und zum anderen nur noch an der Division und dem Konzernergebnis ausgerichtet ist.

Redaktion: Gibt es für dich auch kritische Punkte?

Jörg: Ja, in den E4-Veranstaltungen und bei persönlichen Beratungsgesprächen kam immer wieder Misstrauen in unsere Führungskultur hoch. Ich glaube im Unternehmen herrscht eine Vertrauenskrise, die so überhaupt nicht zu LS 2020 passt. Die Annahmequote zeigt das sehr deutlich.

Redaktion: Das haben wir bei unseren Beratungen auch erlebt. Bedenken, dass keine Gleittage genommen werden können, dass keine faire Gehaltsentwicklung stattfindet und die Ebene 4 im Zweifel zum „Abschuss“ freigegeben wird, kamen immer wieder hoch. Hier konnten wir unsere Kollegen/innen beruhigen: Sie sind weiterhin Beschäftigte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und damit sind wir als Betriebsrat weiterhin für sie zuständig.

Jörg: Darüber hinaus gilt für die Ebene 4 auch der gesetzliche Kündigungsschutz und wir haben im Tarifvertrag dafür auch die sogenannte 53er Regelung festgeschrieben. Arbeitszeitgesetz, Sozialgesetzbuch und Arbeitsschutzgesetze gelten natürlich weiterhin.

Redaktion: Die 53er Regelung beinhaltet, dass der Alterskündigungsschutz aus den jeweiligen Tarifvertragsgebieten weiterhin gilt. Das ist ein hohes Pfund der Gewerkschaft. Schön, dass wir das nicht aufgegeben haben. Kommen wir zurück zur Vertrauensarbeitszeit. Wie soll damit umgegangen werden?

Jörg: Vertrauensarbeitszeit braucht Vertrauen auf beiden Seiten. Der Arbeitgeber delegiert die Einhaltung der 10 Stunden

Höchstarbeitszeit aus dem Arbeitszeitgesetz an die Mitarbeiter. Die Dokumentation liegt dabei in eigener Verantwortung. Natürlich sind auch zukünftig Gleittage möglich und auch gewollt. Vertraglich ist eine 40h Woche vereinbart und nicht 50 oder gar 60 Stunden und mehr. Damit umzugehen müssen bei der Vertrauensarbeitszeit beide Seiten neu lernen.

Redaktion: Jörg, ging es dir nach den beiden E4 Veranstaltungen am 8. Oktober genauso wie uns? Wir wurden mit Beratungsanfragen überrannt!

Jörg: Ja, und ich habe in der ersten Woche über 200 Anfragen persönlich beantwortet.

Redaktion: Wir hatten das Gefühl, dass auf der HR Seite wenig kompetente Berater waren. Vereinzelt bekamen wir die Aussage von unseren Anfragenden: „Geht zum Betriebsrat...“

Jörg: Am Anfang habe ich das gleiche Chaos erlebt. Aber zum Glück habe ich in meinem Betriebsratsteam kompetente und erfahrene Mitsreiter. Das Thema Rente und Altersteilzeit konnte im ganzen Unternehmen nur durch unseren Betriebsrat Dietmar Stecker abgedeckt werden. Grad bei der ATZ war dies am Anfang schwierig, da wir noch keine Vereinbarung mit dem Unternehmen hatten.

Redaktion: Das ganze Konditionenpaket zu erläutern wäre hier zu viel. Aber auf was bist du besonders stolz?

Jörg: Wie jeder weiß, liegt mir die betriebliche Altersvorsorge ganz besonders am Herzen. Im Durchschnitt verdoppelt sich der Jahresbaustein und schafft damit eine gute Voraussetzung für die individuelle Lebensplanung. Ich glaube das spricht für sich.

Redaktion: Der Zeitraum zur Meinungsbildung wurde verlängert. Daher haben wir im Moment noch keine Zahlen, wie viele zugesagt haben. Die Verlängerung lag vor



Foto: Daimler Betriebsrat Zentrale

allem daran, dass die Rückmeldequote erstaunlich niedrig war. Was hast du den E4 geraten? Was würdest du denen raten, die sich noch in den nächsten Runden entscheiden können?

Jörg: Ganz ehrlich, nichts. Ob jemand einsteigt oder nicht, muss jeder für sich entscheiden. Jeder Fall muss individuell betrachtet werden. Bei den einen ist es wirklich das Monetäre, und bei den anderen eher die weichen Faktoren. Wie ich auch auf den E4 Veranstaltungen gesagt habe, ab 55 Jahren und mit der Zielsetzung in ATZ zu gehen, würde ich ganz

genau hinschauen. Wer aber bis 67 arbeiten möchte, für den lohnt sich das Nachrechnensicher.

Redaktion: Was ist dein Fazit?

Jörg: Es war ein gutes Stück intensiver Arbeit am Verhandlungstisch und es war der richtige Schritt, die Betroffenen zu Beteiligten zu machen. Es zeigt sich erneut, dass gute Lösungen nur mit Beteiligung gehen. Und mal ganz ehrlich, wer kann das außer der IG Metall, also uns. Sorgen macht mir die Unternehmenskultur rund um das Thema Vertrauen. Damit dieses Vergütungsmodell erfolgreich sein kann,

besteht dort für das Unternehmen dringend Handlungsbedarf. In den nächsten zwei Jahren bietet sich dazu eine riesige Chance!

Redaktion: Vielen Dank Jörg für deine Zeit!



Silke Wasel

Vorsitzende Entgelt-
ausschuss
Tel: 3 11 33



Carmen Klitzsch-Müller

Mitglied Entgeltausschuss
Tel: 5 58 28

Liebe Claudia - Adieu!

Nun geht Dein intensives und engagiertes Arbeitsleben zu Ende, die Verabschiedung in Deinen wohlverdienten Ruhestand steht an. Wie fasst man fast 24 Jahre Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten und Gleichgestellten zusammen? Allein Zahlen, Daten und Fakten würden nicht genügen, um Deine Zuverlässigkeit und menschliches Engagement zu würdigen!

Gerade die Dinge, die nicht messbar und nicht in Statistiken zu erfassen sind, sind unermesslich wichtig. All das werden wir vermissen: Deine warme und herzliche Ausstrahlung, Deine Verlässlichkeit, Deinen Humor, Deine Gelassenheit, Deine Ermutigungen in vielen zwischenmenschlichen Situationen und insbesondere Dein immer im Sinne der Betroffenen vorhandener Kampfgeist.

Bei vielen Veranstaltungen, wie z.B. dem Diversity Tag, warst Du immer engagiert vor Ort. Wenn es IG Metall-Infostände oder Aktionen gab, hast Du uns tatkräftig unterstützt.

Dafür danken wir Dir von ganzem Herzen!

Für Deinen neuen Lebensabschnitt wünschen wir Dir alles Gute. Pass gut auf Dich auf!

Christoph Baumbach und
Deine IG Metall Fraktion



Christoph Baumbach

Vertrauensperson der Schwer-
behinderten und Gleichgestellten
Tel: 7 65 03

Foto: Daimler Betriebsrat Zentrale



Tim Strebe (Stellv. Vorsitzender Betriebsrat Zentrale), Claudia Kustin (ehem. Vertrauensperson der Schwerbehinderten und Gleichgestellten)



Roter Oktober 2018: Wir machen Zukunft

Nichts ist beständiger als der Wandel (Heraklit von Ephesus)

Unter dem Motto „Hallo Zukunft“ trafen sich in Sindelfingen rund 400 Betriebsräte, um sich zwei Tage lang auszutauschen und mit dem Vorstand über aktuelle Themen zu diskutieren. Michael Brecht (Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Vorsitzender des Betriebsrats Gaggenau) stellte den Tätigkeitsbericht 2018 im Namen des Gesamtbetriebsrats vor. Der Blick richtete sich aber auch nach vorne im Sinne von „Betriebsräte im Wandel: Wir machen Zukunft“.

Einmal jährlich muss laut Gesetz (§ 53 Abs. 1 BetrVG) eine Betriebsräteversammlung stattfinden, zu der alle Betriebsausschussmitglieder aus allen Betriebsräten deutschlandweit zusammenkommen. Der Gesamtbetriebsrat stellt seinen Tätigkeitsbericht vor und der Vorstand berichtet über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens. Eine besondere Rolle hat der Personalvorstand, der über die Personalentwicklung im Konzern berichtet. Intern wird die Betriebsrätevollversammlung „Roter Oktober“ genannt.

Der Betriebsrat gestaltet gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus allen Geschäftsbereichen den Wandel. Mit der Unternehmensseite haben wir Regelungen für die Umsetzung von Leadership 2020 festgelegt - unter anderem Vereinbarungen zu Mein-Feedback, Performance Management und der Schwarm-Organisation. Ein in Deutschland einmaliger Interessenausgleich ist uns auch mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zum „Projekt Zukunft“ gelungen.



Der Tätigkeitsbericht ist im Social Intranet unter „Gesamtbetriebsrat der Daimler AG“, sowie in den IG Metall Betriebsratsbüros verfügbar.

Dafür gab es von allen großen Applaus! Für uns steht aber fest, dass wir nun für unsere Kolleginnen und Kollegen die Frage des Leistungsentgelts angehen wollen. Dafür werden wir unsere Tarifbeschäftigten einbinden, damit wir auch in diesem Punkt ein in die Zukunft gerichtetes Vergütungsmodell auf den Weg bringen.

Herausforderung digitale Transformation

Um die Digitalisierung erfolgreich im Unternehmen zu meistern, müssen Betriebsrat und Beschäftigte den Herausforderungen und Veränderungen der Zukunft offen und optimistisch entgegensetzen. Dafür brauchen wir einen neuen Blickwinkel: Im technologischen Wandel wollen wir schneller, vernetzter und veränderungsfähiger werden. Das gilt für Unternehmen, Beschäftigte und Interessenvertretung gleichermaßen. Denn, wie schon Charles Darwin in seiner Evolutionstheorie feststellte: „Es ist nicht die stärkste Spezies, die überlebt, auch nicht die intelligenteste, es ist diejenige, die sich am ehesten dem Wandel anpassen kann.“

Mit der Beschäftigungssicherung bis zum Jahr 2030 setzen wir ein wichtiges Zeichen für den Erhalt unserer Jobs in Deutschland. Unstrittig ist aber auch, dass sowohl Elektrifizierung als auch Digitalisierung Auswirkungen auf die Beschäftigung haben wird. Dies zeigen sowohl die Digitalisierungsstudie als auch die ELAB 2.0 Studie. Unternehmen und Betriebsrat wollen notwendige Rahmenbedingungen schaffen, um die strukturellen Veränderungen zu ermöglichen. Kern dabei ist die bedarfsgerechte Qualifizierung der Mitarbeiter. Hier fordern wir eine standardisierte Qualifizierung und Weiterbildung für alle Mitarbeiter.

Zum Thema Vergütung und Arbeitszeit haben die IG Metall Betriebsräte viel erreicht: Mit der diesjährigen Tarifrunde haben wir, in der Jahresbetrachtung, den höchsten Tarifabschluss der letzten zwölf Jahre abgeschlossen. Und für mehr Flexibilität in der Arbeitszeit gesorgt. Das neue Vergütungsmodell für die E4-KollegInnen haben wir in einem breit angelegten Beteiligungsprozess verhandelt. Der Dank gilt dem Trio der Verhandlungskommission: Ergun Lümalı, Wolfgang Nieke und Jörg Spies.



Matthias Baur
Mitglied Betriebsausschuss
Tel: 3 35 46

Komplizierter geht's (n)immer...

Es ist ein tolles Angebot, wenn ein Automobilhersteller unterstützt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – an Tagen mit Feinstaubalarm – kostenlos mit öffentlichen Verkehrsmitteln ins Geschäft fahren können.

Aber warum muss es ein Angebot sein, welches einen Teil der Belegschaft direkt ausschließt, weil diese

- >> kein Smartphone besitzen
- >> kein Paypal-Konto haben
- >> keine Kreditkarte ihr Eigen nennt?

Wenn die oben genannten Voraussetzungen gegeben sind, heißt es jedoch noch lange nicht, dass nun einfach losgefahren werden kann.

Erst müssen Anmeldephasen eingehalten werden. Kolleginnen und Kollegen, welche sich nicht gleich in den ersten beiden Anmeldephasen angemeldet haben, sollten sich gleich im Kalender vermerken, dass sie sich zwischen dem 1. und 7. Kalendertag im Dezember (oder den Folgemonaten) anmelden, denn sonst ist die Chance wieder vertan!

Dann müssen Sie sich an einem Firmen-PC, bzw. –Laptop anmelden und ihre Daimler UserID angeben. Irgendwann ist auch dies geschafft. Aber selbst dann sind die Hürden noch nicht aus dem Weg geräumt: Nein, nun muss auch noch jeweils eine Fahrkarte über die App „gekauft“ werden. Die Rechnung lautet dann wohl auf 0 €, da der reale Ticketpreis an die DAG

berechnet wird, aber der Aufwand, welcher dahinter steht, ist immens. Im Kleingedruckten wird mitgeteilt, dass die VVS die einfache und unkomplizierte Handhabung des Fahrens per Mitarbeiterausweis künftig ablehnt.

Von anderen großen Firmen aus dem Nutzungsgebiet der VVS hört man jedoch, dass es mit deren Mitarbeiterausweis möglich ist – das wirft selbstverständlich Fragen auf.

Für Besitzer eines Geschäftshandys: Bitte beachten Sie, dass die SSB Flex App nicht im App@work-Store abzurufen ist, was somit bedeutet, dass die App auf einem privaten Gerät aufgespielt werden muss!



Sandra Hofmann
Vorsitzende des Sozial- und Kantinenausschusses
Tel: 5 52 10

Das Hilfetelefon „Schwangere in Not“ ...

Durch das Gesetz zum Ausbau der Hilfen für Schwangere und zur Regelung der vertraulichen Geburt vom 1. Mai 2014 finden schwangere Frauen in Not- und Konfliktlage die Unterstützung, die sie benötigen. Ein zentrales Instrument des Gesetzes ist das Hilfetelefon „Schwangere in Not“.

Unter der kostenfreien Rufnummer **0800 40 40 020** bietet es eine vertrauliche und anonyme Erstberatung zu allen Fragen rund um das Thema Schwangerschaft. Das Hilfetelefon steht nicht nur Schwangeren selbst, sondern auch ihrem sozialen Umfeld und Fachkräften zur Verfügung. Es kann rund um die Uhr an allen Tagen im Jahr kontaktiert werden und vermittelt auf Wunsch an eine Schwangerschaftsberatungsstelle vor Ort weiter. Die Beratung wird barrierefrei sowie in 17 Fremdsprachen angeboten. Das ergänzende Internetangebot **www.geburt-vertraulich.de** ermöglicht es, sich online zu informieren und bietet per Chat und E-Mail ebenfalls eine kostenfreie, vertrauliche und anonyme Beratung.



Sabine Winckler
Vorsitzende des Ausschusses Frauenförderung/Gleichstellung
Tel: 9 33 47



Informationen+++Nachrichten+++Aktuelles+++Informationen+

+++ Krankenkassenbeitrag wieder gerecht: Ab 2019 zahlen die Arbeitgeber wieder die Hälfte der Krankenkassenbeiträge. Der Bundestag hat die Reform beschlossen. Am 1. Januar 2019 tritt sie in Kraft. +++ Gesundheitsprogramme 2019: Aktuelle Informationen im Social Intranet unter „Betriebliche Gesundheitsförderung“ sowie Gesundheits- und Aktivwochen unter www.aktivwoche.info.+++ Anwesenheitsbonus: Gesamtbetriebsvereinbarung um zwei Jahre verlängert. Nach wie vor gilt hier die Aussage, dass niemand krank zur Arbeit kommen soll. Der Anwesenheitsbonus soll ein Zeichen der Anerkennung für diejenigen sein, die über das gesamte Jahr ohne oder fast ohne Krankenfehltag für das Unternehmen im Einsatz waren. +++ Wahlanfechtung: Angekündigter Kammertermin beim Arbeitsgericht Stuttgart verschoben auf den 14. Februar 2019 +++

Personelle Änderungen in den BR-Ausschüssen Zentrale:

Ausschuss Frauenförderung und Gleichstellung (AFG): Leitung Sabine Winckler, unsere Kollegin Zuhal Holz ist nun stellvertretende Vorsitzende.

Entgeltausschuss (EGA): Leitung Silke Wasel, unser Kollege Jan Knitz übernimmt das bisherige Mandat von Bettina Stadtmüller in diesem Ausschuss.

Umsetzung T-Zug des Metall-Tarifs: Die in der Tarifrunde 2018 durch die IG Metall erreichte Wandlung von Geld in Zeit ist so erfolgreich, dass die Beschäftigten dem Unternehmen „die Bude einrennen“. Trotz möglicher zusätzlicher 40-Stunden-Verträge wird ein Kapa-Ausgleich voraussichtlich nicht einfach. Aktuell wird über Auswahlrichtlinien diskutiert.

Transformationskongress der IG Metall am 30. und 31.10.2018 in Bonn: Mehr als 600 betriebliche Experten diskutierten auf dem Kongress in Bonn, was sich im Betrieb, in der Politik und der Gesellschaft tun muss, um den Herausforderungen der Transformation gewachsen zu sein. In Fachforen, Workshops und auf Podiumsdiskussionen debattierten sie, wie der digitale Wandel so angegangen werden kann, dass er gute Arbeit für alle bedeutet. Auf dem Podium diskutierte unser Betriebsratsvorsitzender Jörg Spies die Veränderung der Arbeitswelt und Gesellschaft durch Digitalisierung, Globalisierung, Elektrifizierung, Klimawandel, Demografie verändern Arbeitswelt und Gesellschaft. Doch wohin die Reise geht, ist längst nicht ausgemacht. Klar ist: Von allein wird das nicht geschehen. Klar ist auch: Die Umbrüche werden gewaltig sein. Die Transformation wird in den kommenden Jahren zu einem grundlegenden strukturellen Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft führen.

Ein Jubiläumsjahr: 100 Jahre Demokratie, Frauenwahlrecht und Tarifautonomie in Deutschland

Vor hundert Jahren gingen gleich mehrere Träume in Erfüllung: Allen voran der Beginn der Demokratie in Deutschland. Die großen zehn Wochen vom 9. November 1918 bis zur Wahl der Nationalversammlung am 19. Januar 1919 waren die Wochen des Wünschens und Wagens, des Aufbruchs und Zagens, des erbitterten Streits zwischen den Revolutionären. Der Geist der Revolution steckt im deutschen Sozialstaat. Zu den ersten Früchten der Revolution gehörten die Anerkennung von Gewerkschaften, Tarifverträgen und Betriebsräten, sowie die Einführung des Achtstundentags. Das geschah gerade sechs Tage nach Ausrufung der Republik. Und 21 Tage danach trat das Gesetz über das Frauenwahlrecht in Kraft. Es war Revolution – in kürzester Zeit wurde viel verändert. Gesetz für Gesetz hat diese Republik gleich zu Beginn den Sozialstaat entwickelt. Das Stinnes-Legien-Abkommen vom 15. November 1918 gilt dabei als Geburtsstunde der Sozialpartnerschaft in Deutschland. Der Name geht auf die Unterzeichner des Abkommens – den Vertreter der Gewerkschaften, Carl Legien, und den Industriellen Hugo Stinnes – zurück. Arbeitgeber und Gewerkschaften erkannten sich darin als Verhandlungspartner gegenseitig an und legten fest, welche sozialen und wirtschaftlichen Fragen sie gemeinsam regeln. Damit galt zum ersten Mal in Deutschland Tarifautonomie. Das Abkommen legte den Grundstein für eine Tarifpolitik, die auf Flächentarifen beruht. Wie wirksam dieses Instrument heute noch ist, zeigt der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie am Anfang des Jahres.

Ihr IG Metall Betriebsrat Zentrale im Social Intranet



Zum 27. November 2018 wurde das bisherige Mitarbeiterportal und #onAir durch das Social Intranet ersetzt. MitarbeiterInnen können sich damit vernetzen, austauschen, eigene Inhalte veröffentlichen und Gruppen gründen. Bereits in der Beta-Phase arbeiteten weltweit mehr als 120.000 Beschäftigte in über 5.000 Gruppen zusammen. Sie können den abgebildeten QR-Code mit Ihrem Smartphone fotografieren oder sich direkt im Social Intranet unter <https://social.intra.corpintra.net/welcome> anmelden. Unseren neuen Auftritt IG Metall@Daimler Zentrale finden Sie über die Suchfunktion. Wenn Sie immer aktuell informiert werden möchten, folgen Sie uns einfach. Herzlich willkommen, wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!

IHRE IG METALL BETRIEBSRÄTE IN DER DAIMLER ZENTRALE STUTTGART WIR SIND FÜR SIE DA!



Untertürkheim

Gebäude 136

Betriebsratsvorsitzender



Jörg Spies
Raum 137
T. 0711 17 33545



Sabrina Bendschneider
Raum 127
T. 0711 17 59495



Florence Göckeritz
Raum 126
T. 0711 17 41532



Sebastian Hertweck
Raum 127
T. 0711 17 21979



Sylvia Hirsch
Raum 126
T. 0711 17 49397



Sandra Hofmann
Raum 128
T. 0711 17 55210



Carmen Klitzsch-Müller
Raum 125
T. 0711 17 55828



Dietmar Stecker
Raum 125
T. 0711 17 24369



Silke Wasel
Raum 128
T. 0711 17 31133

Untertürkheim

Gebäude 119



Matthias Baur
Raum O.o072
T. 0711 17 33546



Thomas Brunner
Raum O.o068
T. 0711 17 33549



Jürgen Fischer
Raum O.o072
T. 0711 17 20679



Anselm Jäger
Raum O.o072
T. 0711 17 52638



Bettina Stadtmüller
Raum O.o068
T. 0711 17 33547



Oliver Steininger
Raum O.o068
T. 0711 17 20653

MITEINANDER FÜR MORGEN

Verhandlungsstark. Authentisch.
Solidarisch.



**EINFACH
IG METALL**

Möhringen

Haus 6

Stellv. Betriebsratsvorsitz.



Tim Strebe
Raum 12
T. 0711 17 90300



Christoph Baumbach
Raum 13
T. 0711 17 76503



Zuhai Holz
Raum 14
T. 0711 17 93894



Jan Knitz
Raum 11
T. 0711 17 93337



Bernd Öhrler
Raum 11
T. +49 151 58610355



Martina Uhl
Raum 13
T. 0711 17 92447



Sabine Winckler
Raum 12
T. 0711 17 93347

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
www.daimler.igm.de/zentrale

Redaktion:
Florence Göckeritz (Leitung), Rebekka Henschel
(IG Metall), Zuhai Holz, Sebastian Hertweck, Anselm
Jäger, Jörg Spies, Bettina Stadtmüller, Tim Strebe,
Sabine Winckler

Redaktionschluss dieser Ausgabe:
16. November 2018
Herstellung:
MITCH/MODEERE CREATIVE VALUES

