

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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



MEINE ZEIT

Copyright: freepik.com, free photo



UNSER
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN

Bildungszeit -
es lohnt sich
Seite 3



UNSERE
ZUKUNFT
GESTALTEN

T-Zug -
Richtung Zukunft
Seite 6



UNSERE
SOLIDARITÄT
STÄRKEN

Inklusion -
alle gehören dazu
Seite 8



UNSER
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN

Betriebliche
Altersvorsorge
Seite 10



MEINE ZEIT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die betriebliche Interessenvertretung steht vor vielfältigen Herausforderungen. Unsere Arbeits- und Lebenswelt verändert sich in einem nie dagewesenen Tempo. Damit ist nicht nur die Elektrifizierung des Antriebstrangs, die Digitalisierung der Arbeitswelt, sondern auch die künftige Unternehmensstruktur mit dem Projekt Zukunft gemeint.

Je schneller und umfassender sich der Wandel vollzieht, desto größer werden die Anforderungen an unsere Arbeit und unser professionelles Handwerkzeug. Kommunikation hat dabei eine zentrale Bedeutung. Seitdem das Social Intranet zur neuen Startseite für uns alle wurde, sind wir auch unter [IG Metall@Daimler](mailto:IG_Metall@Daimler) Zentrale online. Wir werden diesen Kanal nutzen, um ergänzende Informationen zur vorliegenden Betriebszeitung an Sie zu kommunizieren.

Für uns geht es im Kern darum, unter digitalen Vorzeichen gute Arbeit für unsere Beschäftigten zu erreichen. Eine neue Offensive für eine humane Arbeitswelt ist nötig. Unser Ziel für Sie: gute Arbeits- und Lebensbedingungen!

Denn die Arbeitswelt wandelt sich und dreht sich immer schneller. Mit jeder neuen Herausforderung stellen sich für die Beschäftigten neue Fragen: ob Perspektiven, Sicherheit, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben oder gutes Arbeiten. 2018 haben wir als IG Metall Betriebsräte vieles angepackt und erreicht: Arbeitszeiten sind selbstbestimmter, Betriebsräte gestärkt, Arbeitsplätze gesichert und Einkommen erhöht.

Auch 2019 steht eine Menge an, bei dem wir eine wirksame Interessenvertretung brauchen. Dabei gilt nach wie vor die alte Faustregel: Je mehr, desto stärker und durchsetzungsfähiger. In der Gemeinschaft der IG Metall mit über 2,2 Millionen Mitgliedern profitiert schließlich auch jede und jeder Einzelne: von persönlicher Beratung und Rechtsschutz, Tarifverträgen, von der IG Metall gestalteten betrieblichen Regelungen und von politischen Initiativen für ein besseres Arbeiten. Gerade für die Zukunft brauchen wir eine durchsetzungsstarke Interessenvertretung, die von vielen Mitgliedern getragen wird.

Wir freuen uns auf Sie!

Herzlichst

Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
Stellv. Betriebsratsvorsitzender
Stellv. Fraktionsvorsitzender

Sabine Winckler
Fraktionsvorsitzende





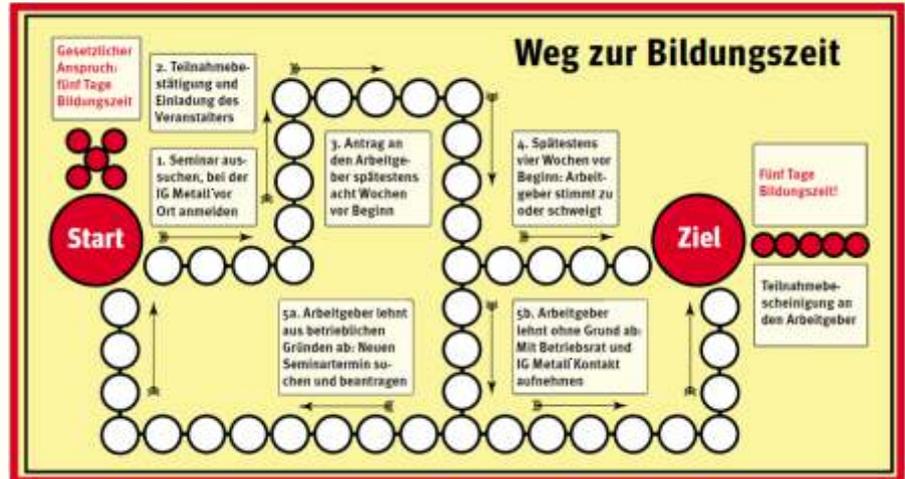
Nimm Dir Zeit – Bildungszeit!

Fünf Tage bezahlte Lernzeit pro Jahr stehen Ihnen nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg zu. Wussten Sie das? Bildungszeit ist mehr als ein gesetzlicher Anspruch. Bildungszeit ist eine Chance. Eine Chance, sich über das hinaus, was für die tägliche Arbeit an Know-how gebraucht wird, zu qualifizieren, eine politische Weiterbildung zu besuchen oder sich für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten fit zu machen. Dabei teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kosten: Der Arbeitgeber trägt die Lohnfortzahlung und der Arbeitnehmer die Seminarkosten.

Was in anderen Bundesländern Normalität ist, wird bei uns in Baden-Württemberg erst nach und nach zu etwas Selbstverständlichem. Seit Juli 2015 gibt es bei uns das Bildungszeitgesetz, nach dem die Arbeitnehmer in Baden-Württemberg einen Anspruch auf fünf Tage bezahlte Freistellung pro Jahr haben. Diese fünf Tage können für berufliche Weiterbildungen, Qualifizierungen für ehrenamtliche Tätigkeiten und politische Weiterbildungen genutzt werden.

Dabei ist zu beachten, dass Qualifizierungen, die zur Durchführung der täglichen Arbeit oder die durch eine Veränderung der Aufgaben durch den Arbeitgeber erforderlich sind, nicht als Bildungszeit gelten. Berufliche Qualifizierung findet während der Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers statt. Die Bildungszeit ist dafür gedacht, den eigenen Horizont zu erweitern. Vielleicht möchten Sie sich für eine andere Stelle weiterqualifizieren? Oder mehr über politische Themen erfahren? Oder auch ganz einfach im Ehrenamt aktiver werden und dafür das notwendige Know-how aufbauen? Alle Bildungsträger, die zertifizierte Bildungszeitkurse anbieten, sind zugelassen.

Der Arbeitgeber kann Bildungszeit ablehnen, wenn schon mindestens 10 %



*IG Metall bzw. entsprechende zertifizierte Bildungseinrichtung

der im Betrieb arbeitenden KollegInnen Bildungszeit genehmigt wurde. Aber hier haben wir im Betrieb Zentrale noch Luft nach oben – also überlegen Sie es sich frei nach dem Motto „Nimm Dir Zeit – Bildungszeit“!

Bildungszeit - Auf einen Blick

Wofür?

- >> Berufliche und persönliche Weiterbildung
- >> Qualifizierung für ehrenamtliche Tätigkeiten
- >> Politische Weiterbildung für die Teilhabe und Mitwirkung am politischen Leben

Wieviel?

- >> Bis zu 5 Arbeitstage pro Jahr (bei Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche entsprechend weniger)
- >> Anspruch nach 12 Monaten Beschäftigung im Betrieb
- >> Für Studierende der DHBW und Auszubildende 5 Tage für die gesamte Studien- bzw. Ausbildungszeit

Für wen?

- >> ArbeitnehmerInnen mit Tätigkeitsschwerpunkt in Baden-Württemberg

Organisatorisches

- >> Im Durchschnitt täglich mindestens 6 Zeitstunden Unterricht
- >> Durchführung durch eine anerkannte Bildungseinrichtung
- >> Die Bildungseinrichtung muss zertifiziert sein und die Bildungszeitangebote müssen die gesetzlichen Anforderungen erfüllen

Kosten

- >> Lohnfortzahlung trägt Arbeitgeber
- >> Seminargebühren inkl. Unterkunft, etc. trägt Arbeitnehmer/der Bildungsträger, z.B. für Mitglieder die IG Metall

=> Siehe Vorgehensweise auf der folgenden Seite



Jan Knitz

Vorsitzender Ausschuss Bildung und Qualifizierung
Tel. 9 33 37



Martina Uhl

Stellv. Vorsitzende Ausschuss Bildung und Qualifizierung
Tel. 9 24 47



**Bildungszeit -
so gehen Sie vor:**

**1. Schritt: Geeignete Weiterbildungs-
maßnahme suchen und freie Plätze
prüfen**

Für die Auswahl der Qualifizierung gibt es verschiedene Portale im Internet wie zum Beispiel:

www.bildungsurlaub.de

www.bildungszeit-bw.de

www.bildungszeit.igm.de

**2. Schritt: Kurs buchen oder Platz
reservieren**

Je nach den Storno-Bedingungen des Bildungsanbieters können Sie den Kurs direkt buchen und bei Ablehnung durch den Arbeitgeber wieder stornieren oder um die Reservierung eines Platzes bitten, bis die definitive Entscheidung des Arbeitgebers vorliegt.

**3. Schritt: Antrag auf Bildungszeit
beim Arbeitgeber stellen**

Der Antrag muss spätestens 8 Wochen vor Seminarbeginn schriftlich beim Arbeitgeber gestellt werden. Das Formular finden Sie im Intranet unter den Personalthemen von A-Z.

**4. Schritt: Entscheidung des Arbeit-
gebers abwarten (und Kurs buchen)**

Der Arbeitgeber muss unverzüglich, spätestens 4 Wochen vor Seminarbeginn, schriftlich über den Bildungszeitantrag entscheiden. Er ist nur berechtigt, den Antrag abzulehnen, wenn Ihr Anspruch auf Bildungszeit für das entsprechende Jahr bereits ausgeschöpft ist oder wenn dringende betriebliche Belange dem Antrag entgegenstehen. Für Rückfragen können Sie sich gerne an den Betriebsrat wenden.

5. Schritt: Teilnahme nachweisen

Die Bescheinigung der Bildungseinrichtung muss innerhalb von vier Wochen nach Besuch der Bildungsmaßnahme beim Arbeitgeber eingereicht werden.

Arbeitszeit

Reisezeit

Immer wieder erreichen uns Fragen zur Reisezeit. Hier muss man zwischen Dienstgang und Reisezeit unterscheiden. Wenn ich zu einem Termin an einem anderen Standort, z. B. von Untertürkheim nach Möhringen oder von Mettingen/Brühl nach Untertürkheim muss, gilt die ganz eindeutige Ansage: In diesen Fällen handelt es sich nicht um eine Reise, sondern um einen Dienstgang. Dieser wird ganz normal als Arbeitszeit gewertet (inkl. der Fahrzeiten von max. 10 Stunden/Tag). Anders sieht es aus, wenn ich von Untertürkheim nach Sindelfingen, Wörth oder Mannheim fahre. Dies sind Dienstreisen und werden als Reisezeit gewertet. Die Fahrzeit kann im ZEM@WEB als Reisezeit hinterlegt werden, was zur Folge hat, dass die Zeiten zu den maximal 10 Stunden Arbeitszeit hinzugerechnet werden können und müssen. Wir sehen, dass es gar nicht so einfach ist, die Grenzen zwischen Arbeits- und Reisezeiten zu ziehen. Wochenlang haben wir uns mit der Arbeitgeberseite auseinandergesetzt und keine klare Regelung gefunden. Das beschriebene Ergebnis wird aber von beiden Seiten so getragen.

Bezahlter Arztbesuch

Mindestens alle zwei Jahre kommt wieder jemand darauf, eine neue Kuh durch das Daimler Dorf zu treiben. Im letzten Quartal 2018 hieß es, man müsse auf der Bescheinigung den Text „medizinisch notwendiger termingebundener Arztbesuch“ vermerken lassen, damit diese Zeiten auch weiterhin vergütet werden können. Nach mehreren Mails und Gesprächen, in denen unsere Seite auch den Tarifvertrag zitierte, welcher so einen Vermerk nicht vorsieht, haben wir von der Arbeitgeberseite um

„kurzfristige“ Klärung des Sachverhaltes gebeten. Im Januar haben wir eine mündliche Zusage bekommen, dass die Handhabung der Vergütung von Arztbesuchen wieder auf den alten Stand zurückgeführt wird („termingebundener Arztbesuch“). Fälle, welche auf Grund der von wem auch immer eingeführten neuen Anforderung abgelehnt wurden, soll die nicht vergütete Zeit nachberechnet werden. Anfang des Jahres sagte uns die Geschäftsleitung eine schriftliche Bestätigung zu, was bisher leider nicht geschehen ist. An dieser Stelle nochmals die Aufforderung an die Geschäftsleitung: Stehen Sie zu Ihren Aussagen und lassen Sie uns die zugesagten Zeilen zukommen. Diese bitte aber nun wirklich kurzfristig und nicht wie beim bereits im November angekündigten ursprünglichen „kurzfristig“, welches bis heute andauert.



Matthias Baur
Vorsitzender
Arbeitszeitausschuss
Tel. 3 35 46



Copyright: IG Metall



Projekt Zukunft

In diesem Artikel stellen wir die weitere Entwicklung des Projekts vor. Nächster wichtiger Meilenstein ist die Hauptversammlung der Daimler AG am 22. Mai 2019. Vorbehaltlich der Zustimmung der Aktionäre wird zum 1. November 2019 die neue Konzernstruktur an den Start gehen. Diese besteht aus der Daimler AG als Dachgesellschaft, der Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG sowie der heute schon rechtlich selbstständigen Daimler Financial Services (künftig Bestandteil der Daimler Mobility AG).



KollegInnen bei Trucks und Buses gehen in die Daimler Truck AG. Beschäftigte aus den Sparten PKW und VAN wechseln in die Mercedes-Benz AG. Alle anderen außerhalb der genannten Sparten verbleiben in der Dachgesellschaft Daimler AG und sind vom Betriebsübergang nicht betroffen, genauso wie die MitarbeiterInnen der Daimler Financial Services. Sie werden Teil der Daimler Mobility AG sein.

Wie erfolgt der Betriebsübergang?

Alle MitarbeiterInnen, welche in die sogenannten Sparten-AGs wechseln und

somit vom Betriebsübergang betroffen sind, erhalten zwischen dem 27. Mai und 30. Juni 2019 ein persönliches Unterrichtungsschreiben per Mail, Übergabe oder Post. Ihr Arbeitsverhältnis und -vertrag bestehen sowohl für den Betriebsübergang als auch für die Zeit ab dem 1. November 2019 unverändert fort. Wenn Sie das Schreiben zur Kenntnis nehmen und keinen Widerspruch einlegen, erfolgt der Betriebsübergang in die jeweilige Sparten-AG automatisch. Weiter brauchen Sie nichts zu tun. Die Zukunftssicherung 2030 gilt und alle bisherigen Vorteile wie z. B. Ergebnisbeteiligung, Betriebsrente, Jahreswagen, etc. bleiben erhalten!

Die IG Metall Betriebsräte der Zentrale schließen sich der Empfehlung des Gesamtbetriebsrats an, dem Betriebsübergang nicht zu widersprechen.

Über die nächsten Schritte im Projekt Zukunft halten wir Sie auf dem Laufenden.



Sebastian Hertweck
Betriebsrat
Tel. 2 19 79





Manchmal...

Manchmal ist mir kalt und manchmal heiß, manchmal weiß ich nicht mehr, was ich weiß, manchmal bin ich schon am Morgen müd... Refrain: Über sieben Brücken musst Du gehen... (Textzeilen aus einem Lied der Pop-Gruppe Karat)

Seltsamer Anfang für einen Artikel in einer Betriebszeitung, oder? Im Gegenteil, wenn man diese Zeilen liest, dann fällt dem einen oder anderen ganz schnell der tägliche Gang zur Arbeit ein. Insbesondere dann, wenn neben dem Job die Kinder warten oder gar jemand, der unsere Pflegeunterstützung braucht.

Genau zu diesem Thema haben wir als IG Metall, mit Unterstützung vieler tausender Kolleginnen und Kollegen, im Jahr 2018 einen riesigen Schritt gemacht. **Es ist in der letzten Tarifrunde der Wunsch der Beschäftigten gewesen, ein attraktives Paket aus Entgelt und mehr Zeitsouveränität zu bekommen.** Genau dies wurde erreicht. Anstatt im Juni diesen Jahres Tarifentgelt zu bekommen, hatten besonders belastete Beschäftigte für 2019 erstmals die Wandlungsoption „Geld in Zeit“.

Aber heute zeigt sich, dass ein gemeinsames Ergebnis einer Tarifverhandlung zwischen Südwestmetall und IG Metall nicht immer und in vollem Umfang gemeinsam getragen wird. Wenigstens nicht von allen Arbeitgebern.

Jetzt sind wir beim Daimler einer der großen Player im Verband von Südwestmetall und damit ist doch klar, dass Tarifverträge und der Geist, der darin beschrieben ist, 1:1 umgesetzt werden. In unserem Fall leicht verfehlt.



Copyright Daimler AG Betriebsrat

Worum geht es? Der Tarifvertrag sieht vor, dass Erziehende und Beschäftigte, die jemanden pflegen, in diesem und im nächsten Jahr die Tarifentgelterhöhung in acht zusätzlich freie Tage (6+2) wandeln können. Davon haben in der M+E-Industrie bundesweit 280.000 Beschäftigte Gebrauch gemacht. Darunter auch unsere Kolleginnen und Kollegen.

Dafür mussten die Anspruchsberechtigten bis 31.10.18 einen entsprechenden Antrag an den Arbeitgeber richten. Natürlich haben sich werdende Eltern beim Daimler auch angesprochen gefühlt und einen Antrag gestellt oder sich vorher in Sachen Antragsrecht beraten lassen. Leider auf Unternehmensseite. Und es kam, wie es kommen musste. Ganz besonders bei der Gruppe von werdenden Eltern, deren Kind noch nicht geboren war, aber deren Geburt kurz bevor stand. Daimler hat schon in der Beratung behauptet, die Betroffenen seien nicht anspruchsberechtigt und bräuchten somit keinen Antrag zu stellen. Die werdenden Eltern, die dennoch einen Antrag gestellt haben, bekamen postwendend eine Absage.

Und das ist schon die erste Miss-

achtung des noch jungen Tarifvertrags. Dort ist vereinbart, dass alle Anträge erst einmal anzunehmen sind und dann gemeinsam mit dem Betriebsrat beraten wird, ob diese Anträge zulässig sind. Das hat leider nicht stattgefunden. Jetzt kann so ein Fehler ja mal passieren, aber was dann folgte, war schon höchst seltsam.

Auf die Nachfrage des BR, warum man denn die Antragsteller zurückgewiesen habe, bekam der BR die Antwort, dass das Kind zum Zeitpunkt der Antragstellung bereits geboren sein muss. Ein Blick in den Tarifvertrag löst diese Falschaussage unverzüglich auf. Dort steht an keiner Stelle, dass ein Kind bereits vor dem 31.10. für das Anspruchsjahr 2019 geboren sein muss. Im Streit um die Frage, ob man denn nicht alle werdenden Eltern, die zwischen 01.11.18 und 31.12.18 ihr Kind bekommen, dennoch berücksichtigen könnte, kam eine klare Absage. Schlimmer noch, plötzlich ging es um die Frage, ob das Kind im Mutterleib als lebendes Kind angesehen werden kann. Davon spricht nämlich der Tarifvertrag in dem er „das lebende Kind“ in den Fokus stellt.



Kurzum, mit der Förderung von Familie und Beruf hat solch eine Vorgehensweise nichts zu tun. Auch nicht mit einer offenen und fairen Unternehmenskultur, wie wir es aus vielen bunten Folien kennen. Andere Unternehmen im Verband tun sich wesentlich leichter und lassen entsprechende Anträge zu.

Jetzt ist das Thema für dieses Jahr erledigt. Bekanntlich kann man die 8 zusätzlichen Tage (T-Zug) aus dem Entgelt für das nächste Jahr erneut wandeln. Der Antrag muss bis spätestens 31.10.19 bei HR eingegangen sein. Als IGM-Betriebsräte möchten wir alle werdenden Eltern auffordern, Ihren

Antrag einzureichen. Sollte das Unternehmen seine Vorgehensweise aus letztem Jahr wiederholen, dann melden Sie sich bei uns. Ich denke, es lohnt sich, eine Musterklage zu diesem Thema anzustrengen, bei der wir Sie gerne unterstützen. Immerhin geht es beim T-Zug, neben den sechs Tagen aus der Entgeltumwandlung, um zwei zusätzliche bezahlte freie Tage. Ob ein Richter dem Unternehmen folgt und ein kurz vor der Geburt stehendes Kind nicht als lebendes Wesen anerkennt, muss doch stark bezweifelt werden.

Das Unternehmen hat jetzt fast 9 Monate Zeit, über die Brücke zu mehr Familie und Beruf zu gehen und die

werdenden Eltern zu unterstützen. Im letzten Jahr war das Vorgehen auf gut schwäbisch einfach nur „schäbisch“.

Kleiner Tipp: Wenn Sie Mitglied der IG Metall sind, kostet Sie die Musterklage keinen Cent!



Jörg Spies
 Betriebsratsvorsitzender
 Daimler Zentrale
 Tel. 3 35 45

Essen gehen in Untertürkheim – eine Zeit der Erholung?

In unserem Scheibenwischer Nr. 114 habe ich es schon mal angesprochen: Unsere Mitarbeiter brauchen eine entspannte Mittagspause, um sich zu erholen. Da gibt es im Moment in Untertürkheim Probleme: alle Kantinen sind überfüllt und zu laut.

Zum Teil wurden unsere Forderungen gehört, zum Teil gar nicht. Eine unserer Forderungen war: Sorgen Sie dafür, dass das Essensangebot auch für den letzten Mitarbeiter nicht nur aus einer Suppe besteht.

Leider muss man immer wieder feststellen, dass das Essen ausgeht. Zum Teil schon um 12:00 Uhr! Später essen gehen, geht daher nicht.

Auch unsere Bedenken im Hinblick auf das Klima in der Interimskantine haben sich erfüllt. Im Sommer hat die Klima-Anlage zwar funktioniert, aber es hat gezogen wie die sogenannte „Hecht-

suppe“. Und jetzt ist es Winter und es zieht weiter.

Für den letzten MitarbeiterIn in der Kantine - oft nur noch eine Suppe...

Im Betriebsrestaurant Gebäude 128 herrscht das pure Chaos. Schlangen vor den Essensausgaben queren sich mit den Schlangen vor den Kassen. Schlangen der Wartenden auf einen freien Stuhl kreuzen sich mit den Schlangen zur Abgabe der leeren Essenstabletts. Leider kann man sich auch nicht auf die Angaben der „Uhren freie Plätze“ verlassen. Wenn man sich den Speiseplan anschaut, sind oft schon morgens Plätze belegt.

In der „Ölkantine“ steht man vor den Ausgaben, vor der Kasse und muss dann zum Teil auf der Treppe essen, weil kein Platz zum Sitzen ist.

Und laut ist es in allen Kantinen. Sogar, wenn diese nur zu einem Viertel belegt sind.

Noch hat man mit dem Bau des neuen Betriebsrestaurants nicht begonnen. Werden diese Erkenntnisse dort in die Planung einfließen? Noch könnte man es besser machen! Diese Kantine werden wir sehr lange Zeit haben.



Silke Wasel
 Betriebsrätin
 Tel. 3 11 33



Inklusion – Ausgrenzung kann keiner wollen!

Ende 2018 hat der Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur Inklusion von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen mit dem Unternehmen abgeschlossen.

Der sperrige Begriff der Inklusion bedeutet nichts anderes als „Enthalten sein“. Soziologen verstehen darunter, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Menschen mit Behinderungen sollen sich nicht mehr in das bestehende System integrieren und an die Umwelt anpassen müssen, sondern dieses ist von vornherein so ausgestattet, dass alle Menschen gleichberechtigt darin leben und arbeiten können. Letztlich, so das Ziel, soll die bis heute geltende Unterscheidung „behindert / nicht behindert“ zukünftig keine gesellschaftliche Relevanz mehr haben. Damit formuliert die Inklusion einen sehr hohen gesellschaftlichen Anspruch an alle Menschen.

Die Inklusion ist ein vergleichbar junges Thema in der Debatte um Menschenrechte. Der Begriff der Inklusion wurde erst in den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts geprägt, als Behindertenorganisationen in den USA die volle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben einforderten.

Letzteres war lange Zeit nicht einmal theoretisch gegeben. So steht auch in Deutschland erst seit 1994 in Artikel 3 des Grundgesetzes „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“. In 2006 wurde dies nochmal

verbindlicher im Rahmen des „Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG)“ formuliert.

Mit der Erklärung der UN-Behindertenrechtskonvention von 2008, welche „Inklusion“ als Menschenrecht für Personen mit Behinderungen erklärt, wurde ein weiterer wichtiger Meilenstein für die gesellschaftliche Debatte gesetzt. Diese Erklärung wurde damals u.a. auch von Deutschland unterzeichnet.

Auch bei uns im Land gibt es seit ein paar Jahren eine stärker werdende öffentliche Debatte zur Inklusion. Diese bezieht sich jedoch in der Regel auf die Umsetzung der Inklusion in Bildungseinrichtungen wie Kindergärten, Schulen und Hochschulen. Die Debatte wird teils emotional geführt, eine Vielzahl von Vorbehalten macht die Umsetzung der Inklusion nicht immer leicht. Teils mussten auch Rückschläge verzeichnet werden. Insgesamt also ein schwieriges Terrain, das viel Einsatz und Engagement benötigt.

Inklusion in der Arbeitswelt

Allein durch die Umsetzung des AGG müssten schwerbehinderte Menschen einen leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, denn eine mögliche Benachteiligung bzw. Diskriminierung aufgrund einer vorliegenden Behinderung sollte durch das AGG eigentlich ausgeschlossen werden. Doch immer noch klafft zwischen Theorie und Praxis eine große Lücke. Nach wie vor fallen oftmals schwerbehinderte Menschen im Rahmen von Bewerbungsverfahren „hinten runter“, trotz guter Qualifikation

und Bildungsabschluss. Aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen lässt sich dies nur mit diffusen Vorbehalten seitens potentiellen Vorgesetzten und HR Bereichen erklären, die häufig immer noch zu Lasten der schwerbehinderten Menschen gehen. Auch der Gesetzgeber hat dies erkannt und 2016 das Bundesteilhabegesetz (BHG) sowie Anfang 2018 das Sozialgesetzbuch (SGB IX) im Sinne schwerbehinderter Menschen geändert und deren Rechte, sowie die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen gestärkt.

Wie sieht es bei uns im Betrieb aus?

In der Daimler AG gab es schon seit vielen Jahren eine Vereinbarung zur Integration von schwerbehinderten Menschen. Dies war mit Sicherheit eine Vereinbarung, die in Teilen ihrer Zeit voraus war. Aber auch hier galt, nichts ist im Zweifelsfall beständiger als Papier! Die Quoten an Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung sind an den verschiedenen Daimler Standorten deutlich unterschiedlich. Gerade auch bei uns im Betrieb Zentrale war die Quote bisher immer eher niedrig und im Quervergleich zu den Werken unterdurchschnittlich. Wir wissen, dass es im Betrieb durchaus mehr Schwerbehinderte gibt, als die Statistik dies ausweist. Oftmals hören wir von den Betroffenen, dass diese eine Stigmatisierung fürchten, wenn die Schwerbehinderung bekannt bzw. den Vorgesetzten gemeldet wird. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass das Thema Schwerbehinderung noch immer mit Ängsten und Befürchtungen besetzt ist. Bis zur Inklusion, wie es die UN



Menschenrechte beschreiben, wird es also wohl noch ein langer Weg werden.

Den Weg weiter ebnen!

Die Inklusionsvereinbarung sieht in einer ganzen Reihe von Punkten Verbesserungen gegenüber der bisherigen Integrationsvereinbarung vor. Der Arbeitgeber ist u.a. nun verpflichtet, im Rahmen der mit dem Betriebsrat jährlich stattfindenden Personalplanungsgespräche auch Aussagen über die Planung von behindertengerechten Arbeitsplätzen zu treffen. Schwerbehinderte Menschen haben zukünftig im Bewerbungsverfahren bei gleicher fachliche Qualifikation einen festen Vorrang in der Stellenbesetzung. Um den vorgenannten Punkt besser umsetzen zu können, wird die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Betriebsrat zukünftig noch früher über zu besetzende Arbeitsstellen informiert als bisher. Auch wurden die Rechte der SBV

im laufenden Bewerbungsverfahren nochmal verbessert, so dass die SBV rechtzeitig intervenieren kann, wenn gegen geltende Bestimmungen verstoßen werden sollte. Ähnliche Regelungen sollen auch für die Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten.

Daneben gibt es eine ganze Reihe von Bestimmungen, was die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld betrifft. Ein Schwerpunkt hierbei wird insbesondere die barrierefreie Planung von Neubauten hinsichtlich Zugang z.B. zu Personalbereichen, Werksärztlicher Dienst und Kantine sein. Die Schwerbehindertenvertretung muss nun zwingend eingebunden werden.

Auch in den Themenkomplexen Arbeitszeit, Qualifizierung und Prävention soll zukünftig noch individueller auf die Bedürfnisse Schwerbehinderter eingegangen werden.

In Summe stellt die neue Inklusionsvereinbarung ein starkes Signal aller Betriebsparteien dar, zukünftig schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen zu beschäftigen und in der Entwicklung zu fördern.

Es wird Aufgabe von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat sein, dies zu überwachen und ggf. auch in den Fachbereichen umzusetzen.



Bernd Öhrler

Vorsitzender Ausschuss
 Personal und Organisation
 Tel. +49 151 58 61 03 55



Christoph Baumbach

Betriebsrat & Vertrauensperson
 der Schwerbehinderten und
 Gleichgestellten
 Daimler Zentrale
 Tel. 7 65 03

Anfechtung der Daimler-Betriebsratswahl - Entscheidung im April

Am Arbeitsgericht Stuttgart fand am 14. Februar 2019 der erste Verhandlungstermin vor der zuständigen Kammer zur Anfechtung der Betriebsratswahl für den Betrieb „Zentrale Stuttgart“ statt. An dem Beschlussverfahren sind, neben den inzwischen nur noch vier antragstellenden Arbeitnehmern, der Betriebsrat und die Daimler AG beteiligt. Zu angeblicher Wahlbeeinflussung, dem Verfahren bezüglich der Einstufung von Mitarbeitern als leitende Angestellte und somit nicht wahlberechtigt, sowie den Wahllokaleinteilungen inkl. angeordneter Briefwahl hat die Kammer eine klare Absage erteilt. **Damit steht fest, dass der Wahlvorstand rechtskonform gehandelt hat.** An dieser Stelle bedanken wir uns für den ausge-

zeichneten Job des Wahlvorstands. **Der Vorwurf des Betrugs gegenüber der IG Metall wurde auch somit eindeutig abgewiesen.** Knackpunkt bleibt dennoch die strittige Frage, ob es sich bei der „Zentrale Stuttgart“ um einen Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne handelt oder ob es sich bei den zentralen Funktionen „MB Cars“, „Trucks“ und „VAN“, wie von den Klägern behauptet, um jeweils eigenständige Betriebe handelt. Unternehmensleitung und Betriebsrat vertreten weiterhin die Auffassung, dass es sich bei der „Zentrale Stuttgart“ ganz klar um einen Betrieb im Sinne des BetrVG handelt, mit einer einheitlichen Personalleitung. Ein neuer der beteiligten Parteien bisher unbekannter Punkt des Richters ist die

Teilnahme von vier von Hauptbetrieb räumlich weit entfernten Betriebsteilen (Berlin, Böblingen, Lautenbach und Wörth). Unter Umständen hätte für diese Betriebsteile nach Auffassung der Kammer ein eigener Betriebsrat gewählt werden müssen, es sei denn, die dortige Belegschaft hätte die Teilnahme an der BR-Wahl des Hauptbetriebs beschlossen.

Die Kammer vertagte die Sitzung, um den Beteiligten zur Teilnahme der entfernten Außenstellen an der Betriebsratswahl und zum Betriebsbegriff Stellung zu nehmen. Ein Fortsetzungstermin findet voraussichtlich im April 2019 statt.



Betriebliche Altersvorsorge

Beitragsanpassung Daimler Vorsorge Kapital (DVK) und Daimler Pension Plan (DPP)

In den Gesamtbetriebsvereinbarungen zu DVK und DPP ist festgeschrieben, dass die Höhe der Beitragstabelle alle drei Jahre überprüft werden muss. Die letzte Beitragsanpassung war im Jahr 2016, so dass für dieses Jahr wieder eine Überprüfung anstand. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben entschieden, dass wie in der Vergangenheit die Beitragstabelle für die nächsten drei Jahre um 4,5% erhöht wird.

Neue Richttafel Heubeck 2018G

Statistisch gesehen steigen die Lebenserwartungen in Deutschland immer weiter.

Wir werden im Durchschnitt älter. Diese statistischen Berechnungen spiegeln sich in einer Richttafel (Sterbetafel) wieder.

Bei dem Wechsel von der Daimler-Rente in das Daimler Vorsorge Kapital wurde für unsere betriebliche Altersvorsorge die Sterbetafel Heubeck 2005G hinterlegt. Wie der Name schon erkennen

lässt, stammt diese Sterbetafel aus dem Jahr 2005. 2018 wurde die neue Richttafel Heubeck 2018G veröffentlicht, diese wurde zum 01.01.2019 in Kraft gesetzt. Das hat Auswirkungen auf unsere Betriebsrente.

Haben Sie dieses Jahr im Social Intranet beim Daimler Vorsorge Kapital (DVK) schon eine Simulation in der Betriebsrentenberechnung gemacht? Falls ja, konnten sie feststellen, dass bei der monatlichen Berechnung der Betriebsrente ein anderer Betrag als letztes Jahr herausgekommen ist. Bei gleicher Höhe des Versorgungskontos und einer längeren Lebenserwartung kann die Betriebsrente bei der monatlichen Auszahlung um ungefähr 1,0% - 1,5% sinken. Es gibt allerdings auch Konstellationen, bei denen die Betriebsrente minimal ansteigt. Das ist abhängig von den Berechnungen in der neuen Richttafel.

Was versteht man unter einer Richttafel (Sterbetafel)?

Diese Tafeln basieren auf den neuesten Statistiken der gesetzlichen Rentenversicherung sowie des Statistischen Bundesamtes und spiegeln somit die

jüngsten Entwicklungen bei Sterblichkeits-, Invalidisierungs-, Verheiratungs- und Fluktuationswahrscheinlichkeiten wider. Erstmals werden in den „Heubeck-Richttafeln 2018G“ sozioökonomische Faktoren berücksichtigt. Höhere Renteneinkommen führen zu einer höheren Lebenserwartung. Dieser Faktor wird mittels eines pauschalen Abschlags auf die Sterbewahrscheinlichkeit berücksichtigt. Ebenfalls erstmalig sind geschlechterneutrale Grundwerte enthalten. Die „Heubeck-Richttafeln 2018G“ wurden am 19.10.2018 vom Bundesministerium der Finanzen als mit den anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen im Sinne von § 6a Absatz 3 Satz 3 EStG übereinstimmend anerkannt.

Diese Regelung wird zum Beispiel für Pensionsrückstellungen und Kapitallebensversicherungen verwendet.



Dietmar Stecker
Betriebsrat
Tel. 2 43 69

+++ Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV 35.0) zur Altersteilzeit unverändert bis 2024 fortgeschrieben +++ Berechnung der Entfernungskilometer für Fahrtmehrkosten- und Mobilitätspauschale (BV 2999 und GBV 5.0) erfolgt ab 01.01.2019 mit dem Michelin Routenplaner (www.viamichelin.de) +++

Internationaler Frauentag am

08. März 2019 Die IG Metall verfolgt als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit vielen Jahren das Ziel Chancengleichheit für Frauen und Männer. In der Tarifrunde 2018 konnten wir gemeinsam mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit und damit eine Verbesserung Ihrer Work-Life-Balance erreichen. Denn eins ist klar: Chancengleichheit nutzt allen: Männern und Frauen!



CARS Technik & Logistik GmbH:

40-Stunden-Woche für 1500 Euro netto - bei Daimler! Einhundertfünfzig KollegInnen kamen am 29. Januar per Bus aus Wiedemar bei Leipzig und demonstrierten vor der Konzernzentrale, weil ihnen ein Tarifvertrag verweigert wird und ihr Lohn sogar noch unter dem sächsischen Kfz-Tarif liegt.

Jährliche Betriebsversammlung der Schwerbehinderten und Gleichgestellten der Daimler Zentrale

Am 17.01.2019 fand die jährliche SBV-Versammlung der Zentrale im Conference Center in Untertürkheim statt. Der neue gewählte Vertrauensmann der SBV und Betriebsrat, Christoph Baumbach, begrüßte rund 100 Gäste, stellte die Aufgaben der SBV und seine Stellvertreter Yolanda Vallespi, Susanne Wenzel, Ulrike Löttker und Gregor Tauscher vor. Es gab eine rege Beteiligung und es konnten viele Fragen der Teilnehmer beantwortet werden.

Respekt! Kein Platz für Rassismus

Jährlich findet am **21. März der Internationale Tag gegen Rassismus** statt. Die IG Metall setzt sich jeden Tag für ein solidarisches und konstruktives Miteinander im Betrieb ein - unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion und Pass. Es ist uns IG Metall Betriebsräten eine Herzensangelegenheit, solidarische Werte zu vertreten und sich gegen ausgrenzende Haltungen klar zu positionieren.

Dankeschön und Ade Sieglinde!

Wir hatten unsere Kollegin Sieglinde Fuchs vergangenes Jahr schon als langjährige Betriebsrätin verabschiedet. Nun beginnt für sie ein neuer Lebensabschnitt, sie setzt sich zur Ruhe. Bei ihrem fabelhaften, jugendlichen Aussehen kaum zu glauben!

ProCent: Kleiner Beitrag – große Wirkung.

Als Daimler Beschäftigte engagieren wir uns jeden Monat für soziale und gemeinnützige Projekte. Im Rahmen der Initiative ProCent werden die Cent Beträge des Netto-Entgelts gespendet. Dieses Engagement unterstützt das Unternehmen und verdoppelt jeden gespendeten Cent. Neue Projekte erreichen uns fast täglich, so dass wir leider bereits Anfang 2019 Kürzungen in der Fördersumme pro Projekt vornehmen mussten. Deswegen laden wir alle KollegInnen ein, die die ProCent Initiative noch nicht unterstützen, mit zu machen. Monatlich wird lediglich der Cent-Betrag des Netto-Entgelts hinter dem Komma gespendet. Mitmachen ist ganz einfach: mit einem Klick sind Sie dabei (ePeople/self-services/Mitarbeiter/ Daimler ProCent)



Detaillierte Informationen unter:



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

