

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 110 • Juni/Juli 2017



Seite 6 //
STREAM
schlägt
Wellen



Designed by Pressfoto / Freepik

Business Innovation
Ideen ohne Prämien

Seite 3 //

Krankenhäuser
Zu wenig Personal -
Aufruf von ver.di
Seite 5 //

Mix & Match
Erfahrungsaustausch
Teilzeit
Seite 10 //

STREAM



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Jubel über ein hervorragendes 1. Quartal und ein April mit hervorragenden Absatzzahlen im PKW und VAN erwecken den Eindruck, dass es für Daimler nur eine Richtung gibt: nach oben. Doch ist das wirklich so? Was im PKW und VAN so gut angefangen hat, stellt sich bei Daimler Trucks und insbesondere bei Mercedes-Benz Trucks ganz anders dar. Kurz und knapp: Fast überall auf der Welt ist die Nachfrage nach dem Investitionsgut Truck eingebrochen. Einzig Europa zeigt ein Wachstum, das uns in einem schwierigen Umfeld helfen kann.

Die Reaktion des Unternehmens gleicht der Story aus dem gleichnamigen Film „Und täglich grüßt das Murmeltier“, in der ein arroganter, egozentrischer und zynischer Hauptdarsteller Namens Phil in einer Zeitschleife festsitzt und ein und denselben Tag immer wieder erlebt, bis er als geläuterter Mann sein Leben fortsetzen kann. Truck ergeht es ähnlich: gefangen in Kostensenkungsprogrammen ist das neue Ziel mit STREAM (STRuctural Excellence At Mercedes-Benz-Trucks) eine Senkung der Fixkosten in Höhe von 400 Millionen Euro bis Ende 2018 zu erreichen. Wieder einmal ein primär auf Kostensenkung zielendes Effizienzprogramm aufzulegen springt aber zu kurz und wird seitens des GBR, insbesondere bei einem Budget getriebenen Personalabbau, abgelehnt. Stattdessen gilt es, unter Beteiligung aller Kolleginnen und Kollegen aus Truck, historisch gewachsene Strukturen auf den Prüfstand zu stellen, Geschäftsfelder weiter zu entwickeln und Marktanteile auszubauen.

Mit der Umsetzungsvereinbarung STREAM ist es uns gelungen, ein hohes Maß an Sicherheit für die vor uns liegende „Durststrecke“ zu erreichen. Es wurden klare Regelungen zur Weiterbeschäftigung vereinbart, Leistungsverdichtung wird vermieden, es gilt ein Abgruppierungsschutz und – besonders wichtig - betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen. Für all diejenigen, die gehen wollen, wurden die Konditionen für Ausscheidungsvereinbarung, Frühpensionierung und Altersteilzeit deutlich verbessert. Darüber hinaus wird ein Beteiligungsprozess gestartet mit dem Ziel, Ideen zur Ertragsverbesserung aus der Belegschaft zu generieren. Denn niemand kennt das Geschäft besser als diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die tagtäglich für MB Truck arbeiten.

Die Informationsveranstaltungen der Geschäftsleitung zu STREAM am 9. Mai unter Beteiligung des Betriebsrats waren sehr gut besucht und die Fragen und Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen zeigen uns, dass wir als Gesamtbetriebsrat den richtigen Weg eingeschlagen haben. Unser Ziel ist, dass jeder, der bei Daimler bleiben möchte, auch einen passenden Arbeitsplatz bekommt. Die Daimler-Familie ist groß genug und es bedarf jetzt der Solidarität von PKW und VAN bei der Vermittlung all derjenigen Kolleginnen und Kollegen, deren Stelle wegfällt.

Übrigens: Phil hat sich nach 101 Minuten zu einem besseren, selbstloseren sowie empathischen und liebevollen Menschen gewandelt. Die Hoffnung bleibt...

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenführerin



Die Macken der Prototypen

Daimler und IBM experimentieren mit internem Crowdsourcing – mit der Ausschreibung von Projekten und Ideenwettbewerben. Manches Tool wird wieder eingestampft, gleichwohl hat Crowdsourcing das Potential, die Arbeitswelt massiv zu verändern.

Das ist eine exzellente Wendung, die unsere Produktivität automatisch erhöhen wird", schrieb ein anderer. „Ich bin begeistert, dass so radikale Schritte unternommen werden“, ein weiterer. Binnen kürzester Zeit standen 40 begeisterte Kommentare auf der Seite des internen IBM-Blogs. Was war geschehen? Im März 2015 stellte der Softwareriese sein Crowdsourcing-Programm „Liquid“ de facto ein – zur großen Freude vieler Mitarbeiter: „Wir schaffen die Leistungsvorgaben bei „Liquid“ ab“, heißt es in dem Blogeintrag. Der mit dem System verbundene „Aufwand, zu prognostizieren, zu dokumentieren und Ziele zu verwalten“, habe „erhebliche Belastungen“ produziert, häufig größer als der Nutzen. „Liquid“ bleibe zwar als „Kanal“ zur Lieferung von Arbeitsergebnissen erhalten, solle aber nur noch verwendet werden, „wo es angemessen ist“.

Gute Nachrichten für die IBM-Entwickler gab es auch zu einem zweiten Crowdsourcing-Tool: „Wir beerdigen die „Blue-Cards“-Anwendung.“ So hieß das Leistungsbewertungsprogramm, mit dem die Entwickler ihre Arbeitsschritte detailliert erfassen mussten. Wer schnell war, konnte Punkte sammeln. „Jetzt glauben wir, dass wir reif genug sind, dass die Praktiker nicht mehr jedes Ergebnis dokumentieren müssen“, hieß es nun ganz nüchtern und: „Konzentrieren Sie sich stattdessen darauf, die Arbeit zu erledigen.“

STOLPERFALLE KONTROLLWAHN

Das war ein drastischer Kursschwenk, weitgehend unbemerkt von der Öffentlichkeit und der IT-Fachpresse. Als der Softwareriese sein internes Crowdsourcing-Programm „Liquid“ ein paar Jahre zuvor eingeführt hatte, sah das Presseecho noch ganz anders aus: Von einer „Revolution in der Arbeitswelt“ (Der Spiegel) war die Rede, „IBM erfindet sich neu“ schrieb das Branchen-Onlinemagazin IT-Zoom.

Beobachter waren je nach Standpunkt wahlweise begeistert über die unermesslichen Möglichkeiten der „Verflüssigung“ von Unternehmensprozessen oder befürchteten den Vernichtungsschlag gegen das europäische Modell geregelter Arbeitsbeziehungen.

Worum ging es? Ende des letzten Jahrzehnts hatte IBM begonnen, weltweit Wettbewerbe zur Softwareentwicklung über eine Internetplattform namens „Liquid“ auszuschreiben – intern und extern. IBM-Angestellte konkur-

rierten plötzlich mit Freelancern und „Blue Cards“, waren Teil eines Konzepts, das IBM-Vizepräsident Patrick Howard 2010 in seinem Aufsatz „Working in the open“ unter dem Namen „Generation Open“ bekannt gemacht hatte: „Geno“ sei „ein neues Paradigma für die Lieferung von Unternehmensanwendungen über ein offenes weltweites Talentnetzwerk, unterstützt von Technologien der neuen Generation“, hieß es darin. Neben blumigem Marketing-Sprech enthielt das Papier knallharte betriebswirtschaftliche Zielvorgaben: 30 Prozent schnellere

„Die Leute stöhnten unter diesem System“, erinnert sich Herbert Rehm, ehemaliger IBM-Betriebsrat und Softwareingenieur. „Damit ich am Ende ein brauchbares Ergebnis bekam, mussten die Teilschritte nach einem standardisierten Schema genau spezifiziert und zugeschnitten werden. In der Regel war der Aufwand dafür erheblich höher, als wenn ich die Aufgabe gleich selbst erledigt hätte.“

Und damit nicht genug: Die Erfassung der einzelnen Arbeitsschritte in einem engmaschigen Kontrollsystem steigerte den Anteil unproduktiver Tätigkeiten zusätzlich:



Auslieferung, 20 Prozent höhere Qualität und Kostensenkung um 33 Prozent jährlich.

Bei den „Liquid“-Ausschreibungen sicherte sich IBM das Recht, alle eingereichten Arbeitsergebnisse zu verwerten, bezahlt wurden aber nur die Erstplatzierten, alle anderen gingen leer aus. Nun steckt kein Entwickler monatelang Arbeit in ein Projekt, wenn die Aussicht verschwindend ist, überhaupt eine Vergütung zu bekommen. Auch deshalb konnten über „Liquid“ keine komplexen Projekte ausgeschrieben werden, sondern nur stark fragmentierte Teilaufgaben mit überschaubarem Arbeitsaufwand – von einer halben Stunde bis höchstens zwei Wochen. Das Problem war nur: IBM-Produkte sind in der Regel komplex. Die Dinge einfach zu machen erwies sich in der Praxis als kompliziert.

„Reporting ohne Ende war das“, so Rehm. „Die Leute sind vor lauter Berichten kaum noch dazu gekommen, ihre Arbeit zu machen.“

DA WIRD UNHEIMLICH VIEL DURCHPROBIERT

Ist das interne Crowdsourcing also tot? „Sicher nicht“, sagt Rehm, der IBM inzwischen verlassen hat und heute als IG-Metall-Sekretär hoch qualifizierte Beschäftigte bei Zeiss in Aalen betreut. Seine Rückschau ist differenziert: „All diese Tools und Methoden haben den Grad der Arbeitsteilung in völlig neue Dimensionen getrieben – unabhängig vom Sourcingkanal.“

„Ganz klar nein“, sagt auch Jan Marco Leimeister, Professor für Wirtschaftsinformatik in Kassel und St. Gallen. „Fragt man in

Unternehmen herum, hört man zwar oft: 'Crowdsourcing ist bei uns kein Thema.' Schaut man genauer hin, stellt man aber fest: Da wird unheimlich viel durchprobiert, was de facto Crowdsourcing ist, auch wenn es anders genannt wird. In der Regel sind das keine spektakulären Megaprojekte, sondern sehr spezifische Anwendungen, eingebettet in neue Formen der Arbeitsteilung und Projektorganisation. So etwa, wenn IT-Unternehmen Software, die von Montag bis Freitag in sogenannten „Sprints“ entwickelt wurde, übers Wochenende von einer „Crowd“ externer Dienstleister testen lassen. Auf Basis der Testergebnisse startet dann am Montag — wieder im Unternehmen — die nächste „Sprint“-Phase.

Crowdworking hat das Potenzial, die Arbeitswelt massiv zu verändern, ist sich Leimeister sicher. Allerdings gebe es „momentan immer noch wenig belastbare empirische Erkenntnisse, wie tief diese Veränderungen bereits gehen. Mehr Klarheit schaffen soll das in diesen Tagen gestartete Forschungsprojekt „Crowd und Cloud“ der Universität Kassel und des Instituts für Sozialforschung München, an dem auch Marco Leimeister beteiligt ist.

„AGILES ARBEITEN“ BEI DAIMLER

Dass Crowdsourcing weit über die Softwareentwicklung hinausgeht und durchaus nicht

zwangsläufig auf die Ausschreibung genau vorgegebener und fragmentierter Aufgaben hinauslaufen muss, zeigt das Beispiel Daimler: Der Automobilhersteller führte 2008 - ohne Beteiligung des Betriebsrates - sein Tool „Business Innovation“ ein. Eine virtuelle Sammelbox für „innovative Ideen“ der Beschäftigten. „Das können völlig unausgereifte und abseitige Sachen sein“, erklärt Bernd Öhrler, Betriebsrat in der Stuttgarter Konzernzentrale, den Unterschied zum klassischen betrieblichen Vorschlagswesen, in dem es um konkrete Verbesserungen mit betriebswirtschaftlich genau berechenbaren Einspareffekten geht: „Wie kann ich ein Teil, das bislang mit vier Schrauben befestigt wurde, auch mit dreien anschrauben?“

Was dem Betriebsrat nicht gefällt: Im klassischen Vorschlagswesen gibt es für jede angenommene Idee eine Prämie — bei „Business Innovation“ nur ein Dankeschön. Dabei gingen aus dem Projekt durchaus Geschäftsideen hervor: Die Carsharing-Tochter car2go, die Smartphone-App moovel oder der Mietwagenservice MB Rent. „Wir sind der Meinung, dass auch hier Vergütung stattfinden sollte, wenn die Idee zu einem Geschäftsmodell und Nutzen für das Unternehmen führt.“

Insgesamt ist „Business Innovation“ — vielleicht auch deshalb? — ein Thema, das bei Daimler „so nebenher läuft“, meint Öhrler. „Es gibt eine Community, vor allem bei Angestellten, die darüber Ideen einreichen, und es gibt andere, die das nicht interessiert.“ Manche betrachten es als karrierefördernd und nutzen die Plattform zur Selbstdarstellung. Doch es gibt keine Vorgaben, sich zu beteiligen, nicht mal moralischen Druck.

Dennoch spielen Crowd-Lösungen durchaus eine Rolle beim Autobauer: Vernetzte Arbeitsplätze, Intranet, virtuelle soziale Netze. Das ist stärker eingebettet in den Kontext neuer Formen von Arbeitsorganisation, weniger fixiert auf einzelne IT-Tools. „Agiles Arbeiten“ heißt das neue Zauberwort. Beispiel: sogenannte „Open-Space-Meetings“ zu bestimmten Themen. „Da wird über das Intranet in die Runde gefragt: Wir wollen dies und das verändern. Wer hat dazu Ideen?“ Dann sitzen 100 Leute ganz unvirtuell und analog in einem Konferenzsaal zusammen und diskutieren. Der Unterschied zur herkömmlichen Besprechung: Sie kommen aus allen Abteilungen, jeder hat dasselbe Rederecht, ob Vorstand oder Praktikant. Hier wie da geht es darum, die Intelligenz und Kreativität der „Crowd“, also der gesamten Belegschaft, optimal zu nutzen, über Ressortgrenzen und Hierarchieebenen hinweg.

Der Betriebsrat verschließt sich dem nicht, meint Öhrler, sieht aber auch Risiken: „Wir schauen schon genau, wo klassische Mitbestimmungsthemen tangiert sind: Arbeitszeit, Leistungsbewertung, Besetzungsprozesse in Projekten.“ Eine Pilot-Betriebsvereinbarung zur „agilen Arbeit“ ist in Vorbereitung. Das Wichtigste sei für den Betriebsrat, auf dem Laufenden zu bleiben über die neuen Prozesse: „Mit dabei sein, zuhören, was aus der Belegschaft kommt, Erfahrungen sammeln — darum geht es im Moment“.

IT-Magazin der IG Metall: itk-igmetall.de



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

Baden-Württembergischer Appell für mehr Krankenhauspersonal

Es fehlt an Personal im Krankenhaus. Die Versorgung ist in Gefahr. Patienten sind gefährdet und auch Angehörige leiden darunter. Die Krankenhäuser beanspruchen ihre Beschäftigten weit über die Belastungsgrenze hinaus.

Die Gewerkschaft ver.di hat angekündigt, sich in den Krankenhäusern für Entlastung einzusetzen. Das unterstützen wir.

Nach Berechnungen der Gewerkschaft fehlen in den Krankenhäusern in Baden-Württemberg über 17.000 Stellen im nichtärztlichen Bereich. Dies bedeutet: Auf fünf besetzte Stellen fehlt eine zusätzliche Kraft. Schlechte Arbeitsbedingungen sind die Folge dieses Personalmangels, der durch unzureichende Finanzierung der Krankenhäuser verursacht wird. Ausgerechnet die Beschäftigten, die uns gesund machen sollen, arbeiten sich selbstkrank.

In Deutschland muss eine Pflegekraft pro Tagesschicht im Durchschnitt 10 PatientInnen betreuen. In England sind es nur acht PatientInnen, in den Niederlanden und in der Schweiz sogar nur fünf. Die Studie belegt auch, dass mit jeder/-m zusätzlich zu betreuenden Patienten das Sterberisiko um sieben Prozent steigt (RN4Cast-Studie). Nach dieser Studie liegt das Risiko in Deutschland im Rahmen einer Krankenhausbehandlung zu versterben, um rund 35 Prozent höher als in der Schweiz oder in den Niederlanden.

Deshalb geht dieses Thema uns alle an. Fast jeder von uns benötigt irgendwann in seinem/ihrer Leben eine oder mehrere Krankenhausbehandlungen. Wir als Patient-



Innen und als Angehörige sind die Leidtragenden dieser Entwicklung. Wir wollen eine bessere Krankenhausversorgung für uns. Dafür brauchen wir mehr qualifiziertes Personal im Krankenhaus.

Derzeit gefährdet die Arbeitssituation im Krankenhaus nicht nur unsere Gesundheit, sondern auch die Gesundheit der Beschäftigten. Das muss anders werden. Eine gesetzliche Regelung zur Personalbemessung im Krankenhaus ist die richtige Lösung des Problems.

Wir unterstützen mit diesem Appell die gewerkschaftliche Bewegung für mehr Personal im Krankenhaus.

Gleichzeitig fordern wir die politischen Verantwortlichen auf, mit einer gesetzlichen Personalbemessung für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten und für eine sichere Patientenversorgung zu sorgen.

<https://gesundheit-soziales-bawue.verdi.de/themen/nachrichten/++co++11963c00-0321-11e7-a950-52540077a3af>



Quelle: ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg, FB 3, Irene Gölz, Theodor-Heuss-Str. 2, tHeo.1, 70174 Stuttgart, Herstellung: freeStyle grafik Hannover

STREAM – die erste Welle

Bereits in zwei Veröffentlichungen haben die Betriebsräte der Truck-Standorte Gaggenau, Kassel, Mannheim und Würth sowie Stuttgart den Beschäftigten über das Kosteneffizienzprogramm STREAM (STRuctural Excellence At Mercedes-Benz-Trucks) berichtet. Wir wollen Sie nun ausführlich über die Ausgangslage, Zielsetzung der Unternehmensleitung sowie die mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Umsetzungsvereinbarung informieren.

Die Geschäftsleitung strebt mit dem Kosteneffizienzprogramm STREAM eine wesentliche Senkung der Fixkosten im Geschäftsfeld Mercedes-Benz Trucks an. Das Management hat die unternehmerische Entscheidung getroffen, eine Senkung der Fixkosten in Höhe von 400 Millionen Euro in unserem Geschäftsfeld bis Ende 2018 zu erreichen. Hierzu werden die Organisation, die Führungsstruktur, alle Prozesse sowie die Sachgemeinkosten zum wiederholten Mal auf den Prüfstand gestellt. Während sich Daimler insgesamt hervorragend entwickelt, hat sich die Ergebnissituation im Geschäftsfeld Mercedes-Benz Trucks seit 2011 um mehr als 80 % verschlechtert, bei stabilem Umsatz und kaum verringerten Fixkosten. Begründet wird dies u.a. mit konjunkturellen, aber auch strukturellen Problemen.

WAS SAGEN WIR DAZU?

Die Ergebnis-Situation ist schwierig – aber wir haben schon viel getan. Wir sehen aber durchaus, dass sich das Truck-Geschäft nicht wie erhofft entwickelt hat. Die Ergebnissituation von Daimler Trucks hat sich tatsächlich erkennbar verschlechtert. Damit stehen wir insgesamt nicht da, wo wir stehen wollen und selbstverständlich haben auch wir ein berechtigtes Interesse an guten Ergebniszahlen und an einem höchst wettbewerbsfähigen Geschäftsfeld. Letztendlich geht es um nicht weniger als unsere Arbeitsplätze.

Aber wir haben der Unternehmensleitung sehr wohl die aus unserer Sicht berechtigten Fragen gestellt: Wie oft sollen wir an den Standorten denn noch jeden Stein umdrehen? Und welche Anstrengungen unternimmt das Management seinerseits, um diese Situation nachhaltig zu verbessern?

Kostensenkung allein ist zu kurz gesprungen. Es ist sicher richtig, Schnittstellen zu reduzieren und damit auch Komplexität, denn dies ist ein Haupttreiber der Fixkosten. Das gilt für Komplexität im Produktportfolio, im Geschäftssystem und auch in der Struktur des Geschäftsbereichs. Wir halten es aber eben für falsch, nur die Kosten zu betrachten. Vielmehr ist es notwendig, mit der richtigen Strategie zusätzliche Erlöse zu erzielen und Marktanteile zurückzugewinnen sowie neue Geschäftsfelder weiterzuentwickeln und auszubauen. Das sind ureigene Management-Aufgaben. Das sind Stellhebel mit großer Wirkungskraft.



WESENTLICHE ZIELSETZUNGEN DES GESAMTBETRIEBSRATS IN DER UMSETZUNGSVEREINBARUNG VERANKERT

Wir haben in der ersten Ausgabe unsere Zielsetzungen formuliert, transparent gemacht und sie vehement in den bisherigen Gesprächen und Verhandlungen mit der Unternehmensleitung vertreten. Uns ist es gelungen, diese im Wesentlichen in der Umsetzungsvereinbarung zu STREAM zu verankern:

- » Durch die Umsetzung von STREAM bleiben die lokalen Betriebsvereinbarungen zu den Zielbildern an den deutschen Truck-Standorten unberührt!
- » Wir reden nicht über Köpfe und Zielzahlen. Einen pauschal budgetgetriebenen

Personalabbau lehnt der GBR ab!

- » Um das Geschäftsfeld Mercedes-Benz Trucks neu zu strukturieren und zukunftsfähig aufzustellen, müssen die betroffenen Belegschaften über einen breit angelegten Mitarbeiterbeteiligungsprozess mitgenommen und beteiligt werden.
- » Mit dieser neuen Umsetzungsvereinbarung ist die sozialverträgliche Umsetzung und Gestaltung aller Maßnahmen mit klaren Verfahrensregelungen mit breiter Beteiligung des Betriebsrates sichergestellt.

Uns ist jedoch bewusst, dass Strukturveränderungen, Prozessverbesserungen oder der Wegfall von Aufgaben und Funktionen auch personelle Maßnahmen nach sich ziehen können. Wir konnten viele Punkte des bisherigen Rahmensozialplans deutlich

verbessern. Ansonsten hätte rein der alte, bestehende Rahmensozialplan mit deutlich schlechteren Konditionen gegriffen.

In den aktuell stattfindenden Veranstaltungen werden alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen über die Zielstruktur von Mercedes-Benz Trucks bis einschließlich der Ebene 3 sowie über die Umsetzungsvereinba-



ung informiert. Dies ist jedoch erst der Beginn eines langen Weges. Wir wollen und werden Euch weiterhin transparent und offen über STREAM informieren. Wir sind überzeugt, dass nur mit einer fairen Beteiligung der Belegschaft eine erfolgreiche Neugestaltung von Mercedes-Benz Trucks möglich ist!

Wir gemeinsam haben dafür gesorgt, dass dieses Unternehmen in den vergangenen Jahrzehnten außerordentlich erfolgreich war! Damit haben wir die Zukunftsfähigkeit unserer Standorte immer wieder aufs Neue und damit unsere Arbeitsplätze nachhaltig gesichert.

Gemeinsam werden wir – Belegschaft und Gesamtbetriebsrat - diesen Weg fortsetzen und für unsere Zukunft einstehen!



ZUSAMMENFASSUNG STRUKTURMASSNAHMEN UND UMSETZUNG

Der Gesamtbetriebsrat sowie der örtliche Betriebsrat werden über die Zielsetzung und die möglichen Auswirkungen aller konkret geplanten Maßnahmen rechtzeitig informiert und es wird mit ihm darüber beraten. Soweit die Beschäftigten durch die Maßnahmen unmittelbar betroffen sind, besteht Übereinstimmung, die Umsetzung für die betroffenen Beschäftigten sozialverträglich zu gestalten.

» Information der betroffenen Beschäftigten und des Betriebsrates: Die Beschäftigten, die von Strukturmaßnahmen betroffen sind, werden in lokalen Veranstaltungen informiert. Die Umsetzung wird jeweils mit dem lokalen Betriebsrat beraten.

» Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz oder auf anderen freien Arbeitsplätzen: Bei Verlust des Arbeitsplatzes wird vorrangig versucht, im bisherigen Fachbereich oder Standort, gegebenenfalls durch Qualifizierungsmaßnahmen, eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Die neue Aufgabe muss zumutbar und im Hinblick auf die Wertigkeit vergleichbar sein. Betriebsrat, Personal- und Fachbereich arbeiten aktiv an der internen Besetzung der Stellen, auch standort- und Geschäftsfeldübergreifend. Der Fachbereich bleibt in Verantwortung, bis eine abschließende Lösung gefunden wurde.

» Möglichkeit des Ringtauschs: Um das vorrangige Ziel der Weiterbeschäftigung auf anderen freien, gleichwertigen Arbeitsplätzen zu unterstützen, ist es grundsätzlich möglich, dass bei gleicher fachlicher Eignung Betroffene u.a. in die Bereiche MBC und VAN oder in die EvoBus GmbH wechseln können.

» Weitgehender Abgruppierungsschutz: Oberste Zielsetzung ist, bei Verlust der bisherigen Tätigkeit der Betroffenen eine mit der bisherigen Wertigkeit vergleichbare Tätigkeit anzubieten. Für alle durch Prozess- oder Strukturveränderungen bei STREAM bedingten Verdienstaussgleichsfälle gilt: Der Absicherungszeitraum der Verdienstsicherung verlängert sich auf 40 Monate. Nach 40 Monaten kann die erste Erhöhung des Grundentgeltes zu 50 % auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden. Ebenso können alle nachfolgenden Erhöhungen des Grundentgeltes mit 50 % auf den Verdienstaussgleich angerechnet werden.

» Ausschluss betriebsbedingter Beendigungs- und Änderungskündigungen: Betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigungen sind im Rahmen der Laufzeit der Vereinbarung ausgeschlossen. Zudem wird ein durch Betriebsvereinbarungen geregelter zeitlich befristeter Ausschluss von betriebsbedingten Änderungs- und/oder Beendigungskündigungen, bei einem Wechsel des Beschäftigten in eine andere Konzerngesellschaft, individuell fortgeführt.

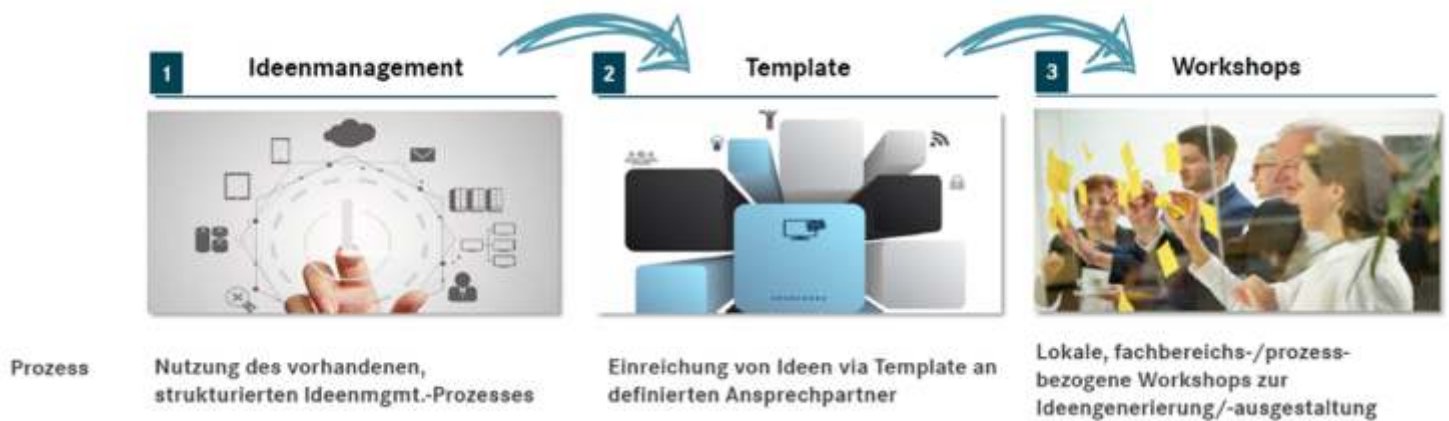
» Zeitarbeit und Werkverträge: Darüber hinaus verzichtet das Unternehmen während der Laufzeit dieser Vereinbarung grundsätzlich auf die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im indirekten Bereich. Bisher beschlossene oder erfolgte Werk- und Dienstvertragsbeauftragungen im Entwicklungsbereich und in den Instandhaltungsbereichen werden hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit des Insourcings überprüft.

ZUSAMMENFASSUNG RAHMENSOZIALPLAN (RSP)

Die bestehenden Instrumente gegenüber dem bisherigen Rahmensozialplan wurden materiell deutlich verbessert:

» Attraktive Ausscheidensvereinbarungen

» Einrichtung einer Ideenbörse. Ziel ist, die Beschäftigten in den Prozess zur Verbesserung von Arbeitsabläufen und möglicher Veränderungen von Arbeitsinhalten einzubinden. Zudem sollen die Ideen der Beschäftigten, u.a. für zusätzliche und neue Tätigkeiten, geprüft werden, um die Ergebnissituation zu verbessern. Hierzu werden u.a. die etablierten Prozesse des Ideenmanagements genutzt. Ergänzend



werden örtliche Workshops angeboten, in denen die Mitarbeiter als Experten/ Ideengeber beteiligt und zusätzliche Möglichkeiten der Mitarbeitereinbindung geprüft werden. Eine Konkretisierung der Vorgehensweise findet derzeit statt. Ein dreistufiges Verfahren der Mitarbeitereinbindung wird ermöglicht:

GELTUNGSBEREICH UND LAUFZEIT

STREAM und damit die vorliegende Umsetzungsvereinbarung gilt für die Beschäftigten der Standorte des Geschäftsfeldes Mercedes-Benz Trucks in Deutschland in den indirekten Bereichen. Damit sind alle Mitarbeiter produktionsnah (MPN) und Mitarbeiter Verwaltung (MV), einschließlich der Zentralbereiche und zugeordneter G&A-Funktionen sowie Expats bis einschließlich Ebene 4 mit unbefristetem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Vereinbarung. Sie gilt nicht für leitende Führungskräfte, alle angeschlossenen GmbHs sowie die Niederlassungsorganisation. Für die leitenden Führungskräfte steht der Sprecherausschuss in direkten Gesprächen mit dem Management. Die Vereinbarung tritt zum 1. Mai 2017 in Kraft und endet ohne Nachwirkung am 31. Dezember 2018.

Vor Ablauf der Umsetzungsvereinbarung beraten Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat, ob die Vereinbarung im Hinblick auf die erreichten Ziele und die umgesetzten Maßnahmen verlängert werden soll.

ALTERSTEILZEIT

Eine Kontingentierung bzw. Begrenzung der Altersteilzeitverträge für die Beschäftigten im Geltungsbereich der Umsetzungsvereinbarung gibt es für dieses und das kommende Jahr nicht. Im Grundsatz erhält damit jede/r Zugangsberechtigte/r zu einem der drei bestehenden Altersteilzeitmodelle die Möglichkeit des Abschlusses eines Altersteilzeitvertrages. Ein Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages besteht jedoch nicht (Grundsatz der „doppelten Freiwilligkeit“).

Darüber hinaus wird in den Jahren 2017 und 2018 zusätzlich das Modell 3 angeboten. Voraussetzung bei der Inanspruchnahme dieses Modells ist, dass die Arbeitsphase spätestens zum 31. Dezember 2018 endet.

Diese Beschäftigten, die einen Altersteilzeitvertrag abschließen und deren Arbeitsphase spätestens zum 31.12.2018 endet (sog. Kurzläufer), erhalten eine zusätzliche Abfindungszahlung.

ÜBERSICHT ATZ (ALTERSTEILZEIT Abb. 1.)

Zu den bisherigen vereinbarten Konditionen in den jeweiligen Modellen werden je nach Modell bei sogenannten „Kurzläufers“ (Ende der Arbeitsphase spätestens 31.12.2018) zusätzliche Abfindungszahlungen gewährt.

FRÜHPENSIONIERUNG

Frühpensionierungsverträge können Beschäftigten frühestens ab dem vollendeten 57. Lebensjahr angeboten werden. Darüber hinaus wird zur weiteren Attraktivierung der Frühpensionierung bei der Ermittlung der Abfindungssumme auf den pauschalen Abzug der 3 Bruttomonatsentgelte verzichtet. Für die Inanspruchnahme bzw. Abgeltung von Placementberatung und Perspektivberatung gilt entsprechend. Neu ist ein Wahlrecht, die Abfindungssumme monatlich auszahlen zu lassen.

INFOVERANSTALTUNGEN AM 09. MAI

Die zeitgleich in mehreren Standorten stattfindende Information der Truck-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde auch im Livestream übertragen – dennoch war das Betriebsrestaurant gut gefüllt. Doch auf tosenden Beifall für das Sparprogramm STREAM warteten die Herren Ennerst und

Modell 1 (bereits bekannt)	Modell 2 (Nahles-Rente)	Modell 3 (nur über Sonderkontingent)
» 57 - max. 63 Jahre bis zum frühestmöglichen Rentenzugang » Laufzeit: max. 6 Jahre » Mind. 35 Versicherungsjahre » Rentenabschläge » Abfindung: max. 6.000 Euro	» ATZ bis zum frühestmöglichen abschlagsfreien Rentenzugang » Laufzeit: max. 6 Jahre » Mind. 45 Versicherungsjahre » Keine Rentenabschläge » Deshalb keine Abfindung	» Spät-ATZ ab Alter 60-65 Jahre » Laufzeit: max. 5 Jahre » Sonderkontingent » Rentenabschläge » Abfindung: max. 3.000 Euro

Hinweis: Alle Modelle werden wie bisher auch auf die besonderen Altersgrenzen bei Schwerbehinderten angepasst.

Hartwig vergebens. Schweigend quittierten die Anwesenden ihre Ausführungen und stellten anschließend unangenehme Fragen, z.B. nach Subventionen, die die Daimler AG für den Aufbau von Arbeitsplätze in der Türkei erhält, während in Deutschland Aufgaben entfallen sollen.

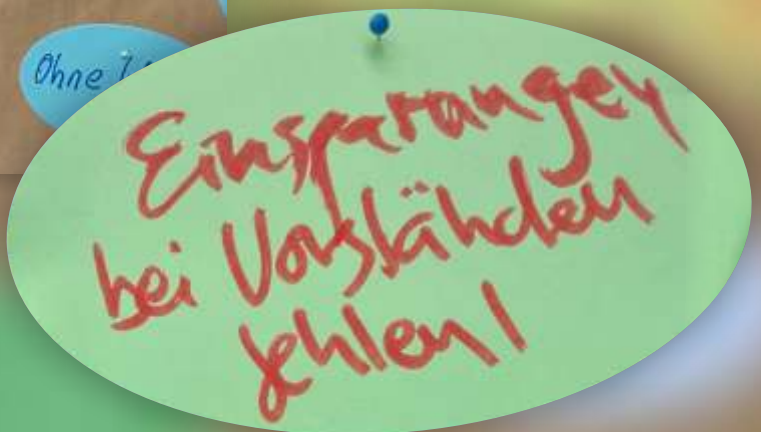
Unser Betriebsratsvorsitzender Jörg Spies gab eine persönliche Stellungnahme zu STREAM und den Hintergründen. Seinen konsequenten und erfolgreichen Einsatz für die von STREAM betroffenen Kolleginnen und Kollegen (die zur oben genannten, guten Betriebsvereinbarung führten) kommen-

tierten mehrere Hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehrfach mit Beifall. An unserem IG Metall-Infostand gaben viele ihr Feedback:



Erste Optimierungsvorschläge der Truck-Kolleginnen und Kollegen

Rückmeldungen nach der Veranstaltung



Mix & Match - Erstes Teilzeit-Forum Erfahrungsaustausch Teilzeit

Am Montag, dem 04.04.2017 fand im Auditorium in Möhringen das erste Teilzeit-Forum für SekretärInnen, SachbearbeiterInnen und Beschäftigte in der Produktion statt. Diese Veranstaltung wurde auf Initiative des Ausschusses Frauenförderung und Gleichstellung ins Leben gerufen. Damit gab es erstmals die Möglichkeit, Tandem-PartnerInnen zu finden, um sich gemeinsam als Teilzeit-Tandem auf in Vollzeit ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Unter den 43 Teilnehmenden waren auch mehrere Männer.

Zu Beginn berichtete Frau Sonja Paulus von ihren Erfahrungen als Teil des E4-Tandems mit Urte Siegel (HRD/GC) im Global Assignment Management Compliance & HR Development. Aus ihrem Team ergänzte Frau Ileana Cornehl (Sachbearbeiterin in Jobsharing mit einer Kollegin, die aktuell in Elternzeit ist) Informationen aus Sicht der Mitarbeiterin eines Führungs-Tandems in Jobsharing.

PRAXISBERICHT DES TANDEMS PAULUS/ SIEGEL DURCH FR. PAULUS

Beide Tandem-Hälften bearbeiten unterschiedliche Themen und haben persönlich zugeordnete MitarbeiterInnen. Ihre Arbeitszeit mit 22 bzw. 25 Wochenstunden legen beide auf die Vormittage. Der Vorteil liege in der intensiveren Zusammenarbeit der gemeinsamen, aber kürzeren Zeit. Für beide gibt es denselben Teamleiter-Vertreter.

Pro Woche findet jeweils ein Termin des Tandems mit dem Vorgesetzten und dem Team statt. Themen werden untereinander

zugeordnet und weitergegeben, wenn eine Ansprechpartnerin nicht da ist. NAVI und LEAD-Gespräche werden jeweils einzeln mit den Gesprächspartnern geführt.

ERFAHRUNGEN

Frau Paulus empfindet es als wichtig, abgeben zu lernen und zum Beispiel abweichende Meinungen und Aussagen, die in Vertretung zum eigenen Thema durch die Tandempartnerin gemacht wurden, zu akzeptieren. Vor allem auch, die Mitarbeiter „laufen zu lassen“ und Vertrauen in sie zu haben. Austausch und Kommunikation sind extrem wichtig! Aus ihrer Erfahrung werden KollegInnen auch zu Freunden, es findet ein fließender Ideenaustausch statt. Voneinander lernen ist einer der vielen positiven Effekte des Jobsharing. Für sie war anfangs beides neu: Die Arbeit in Teilzeit und Jobsharing. Bei Teilzeit müsse man lernen, Themen abzugeben und Jobsharing bedeute Erleichterung, weil jemand anderes weitermache, wenn man nicht da sei.

PRAXISBERICHT SACHBEARBEITERIN ILEANA CORNEHL (AUS DER RETROSPERKTIVE)

Jobsharing-Tandem mit einer Kollegin, die aktuell in Elternzeit ist: Beide arbeiteten in Teilzeit mit 18 bzw. 25 Stunden pro Woche. Ihre Arbeitstage waren unterschiedlich, mittwochs waren beide einen halben Tag gemeinsam im Büro. Wichtig sind z.B. Team-Rekos und gemeinsame Termine. Die Mischung von jeweils festen Aufgaben und abzuarbeitenden Checklisten für beide hat sich als gute Lösung herausgestellt, die Aufgabenteilung ist Absprachensache. Dabei sei Flexibilität sehr wichtig!

Die Organisatorin und Moderatorin Frau Angela Lechner, vom Global Diversity Office, führte durch den sehr informativen und erfolgreichen Vormittag. Alle TeilnehmerInnen hatten die Gelegenheit, sich in mehreren „Speed-Dating“-Gruppen kennenzulernen und auszutauschen und eventuell auch schon geeignete Tandem-PartnerInnen zu finden. Bei der anschließenden Diskussionsrunde gab es interessante Statements und Erfahrungsberichte:

„Teilzeit wird immer noch belächelt und vergällt“, „Gut, dass Job-Sharing jetzt mehr kommuniziert wird“, „Die meisten Vorgesetzten würden Jobsharing nicht aktiv verhindern – aber versuchen, darum herum zu kommen“. Zusätzlich die Forderung „Es sollte eine Infoveranstaltung zu Jobsharing speziell für Führungskräfte geben“, „HR sollte Führungskräfte gezielt auf Jobsharing ansprechen und eine transparente Plattform einrichten“ und „Es sollte eine Teilzeit-Quote eingeführt werden“. Kritisch wurde angemerkt, dass Angaben in Stellenbeschreibungen oft als „...ist auch teilzeitgeeignet...“ ausgeschrieben wären. Auf Nachfrage sei das oft nur pro forma. Man habe nur Absagen bekommen, weil man nicht in Vollzeit arbeiten könne.

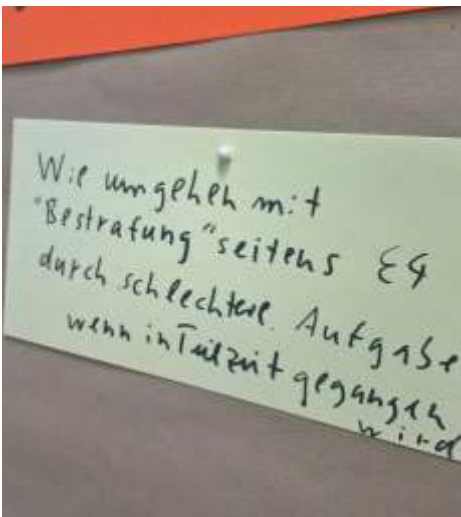
Und als Tipp an KollegInnen in Teilzeit: „statt ich bin nur in Teilzeit sage ich: Ich kann Ihnen Montag bis Donnerstag Termine anbieten“. Kritisch angemerkt wurde, dass 40-Stunden-Verträge bei den FTE wie 35 Stunden betrachtet werden, aber bei 2x 20 Stunden in Teilzeit-Jobsharing gehe das plötzlich nicht mehr.





Anregender Austausch beim Speed-Dating

Auch die Umsetzung der Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten kam zur Sprache. Hier läuft anscheinend noch nicht alles „rund“. Es wurde angemerkt, dass die Daimler Bank vor ca. 2 Jahren Führungskräfte verpflichtet habe, mindestens einen Tag pro Woche mobil zu arbeiten. Das fördere deren Akzeptanz für mobiles Arbeiten auch auf Mitarbeiterebene. Zitate: „Ich ärgere mir die Krätze an den Hals, wenn Mitarbeiterinnen in Teilzeit/Home Office Protokolle ihrer Tätigkeiten abliefern müssen“ und die treffende Feststellung, „dauerhafte „Betüddelung“ des Vorgesetzten ist kein Ablehnungsgrund für mobiles Arbeiten“.



Ab Juli 2017 gibt es eine Job Sharing Community in einem speziell hierfür eingerichteten SharePoint, um die Suche nach Tandem-Partnern und -Partnerinnen zu erleichtern. Für die Ebene 4 gibt es bereits die E4-Community-Plattform.

Abschließend gab es Gelegenheit, auf mehreren Metaplanwänden Feedbacks zu hinterlassen. Frau Lechner teilte mit, dass es in Zukunft neben weiteren Veranstaltungen auch eine virtuelle Unterstützung auf der Suche nach geeigneten Stellen und Tandem-PartnerInnen geben wird.

TERMINE

Forum Teilzeit 2017

10.07.2017 (Montag) für E4 und SB mit PV44, von 09:00 bis 12:00 Uhr in Untertürkheim, Conference Center.

Wiedereinstiegscoaching 2017

20.11.2017 (Montag)
09:00 bis 16:30 Uhr
Esslingen, Geb. Roser

Anmeldung über eTrain oder
angela.lechner@daimler.com

Wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte freuen uns über diese sehr guten Angebote an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit die von uns geforderte Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch tatsächlich erreicht werden kann.



Sabine Winckler
Vorsitzende Ausschuss
Frauenförderung/
Gleichstellung (AFG)
Tel.: 9 33 47



Bettina Stadtmüller
Stellvertr. Vorsitzende
Ausschuss Frauenförderung/
Gleichstellung (AFG)
Tel.: 9 33 43



Ingrid Lepple
Mitglied Ausschuss
Frauenförderung/
Gleichstellung (AFG)
Tel.: 9 38 94

Impressum:

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

Redaktionschluss dieser Ausgabe:
15. Mai 2017

Redaktion:
Jörg Spies, Bettina Stadtmüller, Anselm Jäger,
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

IG Metall

Interessen
erfolgreich
durchsetzen.



KUNSTERLEBNIS Juni 2017

Loriots Mops - Eine Staefele-Tour zum Mops und zurück

Eine vergnügliche Staefele-Tour durch Stuttgart-Geschichten und Mops-Gedichten mit der Kunsthistorikerin und Stuttgartkennerin Andrea Welz: Wenn die Möpse Schnäpse trinken
Der Mops von Fräulein Lunden/Ottos Mops. Denn: »Ein Leben ohne Mops ist möglich, doch sinnlos.«
So sagte Loriot.

Zur Beachtung: Der Weg führt die zum Teil steile Eugens-Staffel aufwärts und ist für im Gehen eingeschränkte Personen nicht geeignet.

Termin: Mittwoch, 21.06.2017
Treffpunkt: 17.00 Uhr, Treppe vor dem Opernhaus
Führung: Andrea Welz
Kosten: 15,00 Euro (10 bis 15 Teilnehmer)
10,00 Euro (ab 16 Teilnehmer)

Alle Infos zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiter-Portal unter dem Portalcode @KUNSTERLEBNIS.



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

