

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 113 • Dezember 2017/Januar 2018



Seite 6 //
PROJEKT ZUKUNFT
Interview mit
Jörg Spies

PROJEKT ZUKUNFT

*WIR WÜNSCHEN EIN FROHES FEST
UND EIN ERFOLGREICHES JAHR 2018!*

Tarifrunde 2018

Forderungen und
Termine
Seite 3 //

Veränderung

Vereinbarung zur
Unternehmensstruktur
Seite 8 //

Insourcing

MBtech-Prüfstände
werden übernommen
Seite 10 //

PROJEKT ZUKUNFT



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf den Fluren und in den Werkhallen wird gerade heftig darüber debattiert, wie die Zukunft von Daimler aussehen wird. Nachdem Mitte des Jahres die ersten Meldungen zur organisatorischen Neuaufstellung entlang einer Holdingstruktur bekannt geworden sind, hat das Thema rasant an Fahrt aufgenommen. Es waren viele Fragen zu klären. Warum gerade jetzt dieser Umbau? Was bewegt den Vorstand zu dieser Veränderung? Welche Vor- und Nachteile hat die Neuausrichtung? Fragen, auf die wir als Arbeitnehmervertreter Antworten brauchten. Immerhin geht es nicht nur um die Zukunft von Daimler, sondern vor allem um die Arbeitsplätze der Zukunft am Standort Deutschland.

Da wir nicht alles alleine lösen können, zogen wir externe Beratung hinzu. Und wieder einmal war die **IG Metall der Schlüssel zum Erfolg**. Nicht nur wegen der eigenen Fähigkeiten, über die wir verfügen, sondern auch weil die IG Metall die richtigen Kontakte hat. Mit Unterstützung der Hans-Böckler Stiftung konnten wir uns ein umfassendes Bild zu allen Fragen rund um eine Holding machen. In einem weiteren Schritt haben wir uns dann nicht gescheut, umfassende Expertise aus dem Kapitalmarkt zu holen.

Unter all diesen Eindrücken wurde dann unsere „**ONE Daimler**“-Strategie geboren. Dabei ging es nicht nur um Schutz und Sicherheit, sondern auch um Chancen für jede und jeden einzelnen Beschäftigten. Mit dem erreichten Ergebnis können wir zufrieden sein: **Beschäftigungssicherung** und **gemeinsame Ergebnisbeteiligung** bis weit in das nächste Jahrzehnt hinein, **ausfinanzierte betriebliche Altersversorgung** und die Mitsprache bei zukünftigen Investitionsentscheidungen sind nur einige wichtige Punkte. Auch soll es nicht zu einer Zerschlagung des Konzerns kommen. Dort steht der Vorstand im Wort.

Ob alle Annahmen, unter denen der Vorstand die Entscheidung zum Konzernumbau getroffen hat, kommen werden, ist offen. Niemand kann so weit nach vorne schauen wie die neue ZUSI 2030 wirkt. Klar ist aber, dass wir mit den jetzt vereinbarten Spielregeln das Bestmögliche erreicht haben.

Das letzte Wort haben nun die Eigentümer des Unternehmens, die Aktionäre. Sie werden im Frühjahr 2019 entscheiden, ob der Umbau stattfindet oder nicht. Bis dahin kommt jede Menge Arbeit auf uns zu. Das Jahr 2018 wird durch die Vorbereitungen auf die Neuausrichtung geprägt sein. Unsere Aufgabe wird es sein, den Konzernumbau mit zu gestalten, damit die Zukunft wirklich beginnen kann. Chancen hat der Umbau allemal. Immerhin geht es darum, die Nr. 1 im Premiumsegment des Automobilbaus zu bleiben und das Rennen um die Transformation hin zu einem neuen Mobilitätsgedanken zu gewinnen.

Bei all den wichtigen Themen und der hohen Geschwindigkeit, mit der wir unterwegs sind, darf aber nicht vergessen werden, auch mal Pause zu machen. Was bietet sich da besser an als die anstehende Weihnachtszeit? Lassen Sie uns diese Zeit genießen und tief durchatmen. Die Ruhe wird sicher jeder und jedem einzelnen von uns gut tun.

Für das neue Jahr wünschen wir unseren Leserinnen und Lesern vor allem Gesundheit und Kraft für alle Herausforderungen, die da kommen mögen.

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenföhrer
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
IG Metall Fraktionsvorsitzender

Sabine Winckler
Stellv. IG Metall Fraktionsvorsitzende



Geld, Zeit und mehr – die Tarifrunde 2018

Unsere nächste IG Metall-Tarifrunde nimmt Fahrt auf, die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg beschließt für die Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg mehrere Forderungen:

Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 6 Prozent ab 1. Januar 2018 bei einer Laufzeit von 12 Monaten.

Kurze Vollzeit, damit einen Anspruch zur Reduzierung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden für eine Zeitdauer von bis zu 24 Monaten. Dieser Anspruch kann in Stunden oder Blöcken genommen werden, erfordert keine Begründung und schließt ein Rückkehrrecht zur ursprünglichen Arbeitszeit ein – im Gegensatz zur gesetzlichen Teilzeit, bei der es kein Recht zur Rückkehr in Vollzeit gibt. Hier gilt nach wie vor derselbe Anspruch für Urlaub sowie sämtlichen Sonderzahlungen, Ergebnisbeteiligung und den Betriebsrentenbausteinen, wie in der Vollzeit bei einer 35 Stunden-Woche.

Für die Beschäftigten im Schichtbetrieb und in anderen belastenden Arbeitszeitmodellen, die diese Wahloption nutzen, fordert die IG Metall einen tarifdynamischen Zuschuss in Form eines Festbetrags von 750,- Euro pro Jahr, soweit die Arbeitszeit um 10 Tage pro Jahr oder mehr verkürzt wird. Auf diesen Zuschuss besteht solange Anspruch, wie die Beschäftigten in belastenden Arbeitszeitmodellen tätig sind und ihre Arbeitszeit entsprechend reduzieren. Der Zuschuss ist monatlich in gleichen Teilen zu bezahlen.

Für die Beschäftigten, in deren Haushalt Kinder unter 14 Jahren leben oder die pflegebedürftige Familienangehörige haben, fordert die IG Metall einen tarifdynamischen Zuschuss in Form eines Festbetrags von um die 200,- Euro pro Monat, soweit sie ihre wöchentliche Arbeitszeit um 3,5 Stunden oder mehr reduzieren. Dieser tarifliche Zuschuss wird für bis zu 24 Monate gewährt.

FOLGENDE THEMEN SOLLEN ZUSÄTZLICH GEKLÄRT WERDEN

Leistungsdruck begrenzen: Die Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei Personalbemessung erweitern. Damit es keine Erhöhungen des Leistungsdrucks in den Betrieben gibt, will die IG Metall u.a. zur Umsetzung der individuellen Wahloption auf Arbeitszeitreduzierung (kurze Vollzeit) Regelungen zum Personalausgleich durchsetzen.

Unsere Meinung: Ja, genau das brauchen wir bei uns im Betrieb! Dank immer neuer „Kosteneffizienzprogramme“ der Geschäftsleitung, dank immer mehr Arbeit für immer weniger Mitarbeiter reichen sieben Stunden an fünf Tagen bei vielen schon lange nicht mehr aus. Arbeitsverdichtung mit allen negativen Effekten von Überlastung bis Arbeitsunfähigkeit durch Burnout sind die negativen Folgen. Statt des bloßen Informations- und Beratungsrechts aus dem Paragraphen 92 des Betriebsverfassungsgesetzes würde den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein echtes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Personal- und Kapazitätsplanung im Tarifvertrag wirklich helfen.

Verlängerung der Arbeitszeit wirksam begrenzen, befristen und begründen:

Der Betriebsrat braucht ein wirksames Widerspruchsrecht bei Überschreitung der 18% Quote von Beschäftigten mit verlängerter individueller regelmäßiger Arbeitszeit. Eine Verlängerung über 35h braucht einen Sachgrund, z.B. wenn ein Fachkräftemangel besteht und nicht durch eigene Ausbildungs- und Fortbildungsanstrengung ausgeglichen werden kann.

Aber Achtung: Das gilt leider nur für die Produktion – nicht aber in indirekten Be-

reichen, der Forschung und Entwicklung. Hier kann die Geschäftsleitung sogar bis zu 100% Verträge über 40 Stunden vergeben. Es muss nur das nötige Budget zur Verfügung gestellt werden ...

Rahmenregelungen für mobiles Arbeiten:

Wir Betriebsräte bei Daimler haben für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon sehr gute Regelungen verhandelt und durchgesetzt. Die IG Metall will für alle Betriebe tarifliche Rahmenregelungen, unter denen Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit im Betrieb abgeschlossen werden können, erreichen.

Freistellung vor Prüfungen:

Die IG Metall verlangt für die Auszubildenden und Dual-Studierenden die Vereinbarung eines vergüteten freien Tages zur Prüfungsvorbereitung je Prüfungstag.

Prozess zur Angleichung der Arbeitsbedingungen in den ostdeutschen Tarifgebieten:

Für die Tarifgebiete in den ostdeutschen Bundesländern verlangt die IG Metall eine belastbare Verhandlungspflicht für einen Prozess zur Angleichung der Entgelte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.

RÜCKBLICK UND AUSBLICK

Am 24. Oktober haben die IG Metall-Tarifkommissionen das Forderungspaket und am 26. Oktober hat der IG Metall-Vorstand die endgültige Forderung beschlossen. Am 15. November war der Verhandlungsaufakt in Baden-Württemberg, Niedersachsen, Osna-brück/Emsland und an der Küste. Am Tag danach ging's weiter in Bayern, Nordrhein-Westfalen sowie Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich an begleitenden



Aktionen bei den jeweiligen Verhandlungslökalen begleitet:

Ein Rückblick: In unserer vergangenen Tarifrunde erreichte die IG Metall im Frühjahr 2016 für alle Mitglieder eine Entgeltsteigerung von insgesamt 4,8 Prozent. Außerdem einen Pauschalbetrag in Höhe von 150 Euro, Auszubildende bekamen 65 Euro.



Sie lesen richtig: Nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen Anspruch auf tarifliche Leistungen! Alle (noch)-Nichtmitglieder bekommen eigentlich weniger Geld und Leistungen. Da dies zur Unzufriedenheit in der Belegschaft führt und die Arbeitgeber das gerne umgehen, greifen sie richtig tief in die

Tasche: In der Praxis überträgt z.B. die Daimler AG die Leistungen der Tarifverträge auf die ganze Belegschaft - doch verlassen kann sich darauf niemand. Wenn viele Beschäftigte nur passiv als Nutznießer partizipieren, statt sich als Mitglieder der Gewerkschaft für gemeinsame Ziele einzusetzen, fehlt irgendwann die Durchsetzungskraft gegenüber dem Arbeitgeber.

Dies ist ganz im Sinne des Arbeitgeberverbandes, so muss er in den Betrieben keine Gegenwehr oder Streiks mehr befürchten. Warum sollten die Betriebe dann noch Tarifverträge mit der Gewerkschaft abschließen? Das wäre das Ende der selbstverständlich erscheinenden Errungenschaften wie Weihnachtsgeld, Urlaub, Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und vielem mehr. Dann verlieren wir alle.

UND WIE GEHT ES JETZT WEITER?

Da die Verhandlungen gescheitert sind, geht es in die zweite Runde. Der nächste Verhandlungstermin wird ganz in der Nähe, am Donnerstag 14.12.2017 in Ludwigsburg stattfinden.

WIR STELLEN UNS AUF EINE KONFLIKTREICHE TARIFRUNDE EIN

Die Entgelt-Tarifverträge laufen zum 31. Dezember 2017 aus. Danach haben nur noch Mitglieder einen Rechtsanspruch auf die Errungenschaften der Tarifverträge. Das gilt auch für Kolleginnen und Kollegen, die im Dezember 2017 noch Mitglied der IG Metall geworden sind. Also: Mitglied werden und Ansprüche sichern!

Am 31.12. um 00:00 Uhr endet auch die Friedenspflicht. Um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen, kann die IG Metall dann zu Warnstreiks aufrufen. Wir halten Sie auf die Laufenden, aktuelle Informationen von der IG Metall gibt es auch direkt auf Ihr Smartphone:



Ihre IG Metall Fraktion - einfach-igmetall.de

Neues Mutterschutzgesetz – nicht alles zum Besseren

Seit 1952 gibt es das Mutterschutzgesetz. Es wurde bisher nur in wenigen Regelungsbereichen geändert. Nach 65 Jahren wurde es reformiert und im Bundestag beschlossen. Die Neuregelungen sollen im Wesentlichen zum 1. Januar 2018 gelten. Hier die wichtigsten Änderungen.

Längere Schutzfristen bei behinderten Kindern

Die Schutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes soll von acht auf zwölf Wochen verlängert werden. Als Grund dafür werden die besonderen körperlichen und psychischen Belastungen sowie der höhere Pflegebedarf von behinderten Kindern genannt.

Kündigungsschutz bei Fehlgeburten

Nach einer Fehlgeburt ab der zwölften Schwangerschaftswoche sollen Frauen künftig einen viermonatigen Kündigungsschutz erhalten. Bisher galt dies nur für den Fall, dass die Totgeburt bereits über 500 Gramm schwer war. Eine als unzumutbar empfundene Abstufung, die in Zukunft nicht mehr gelten soll.

Arbeitsverbote

Außerhalb der Schutzfristen sollen werdende Mütter das Recht auf Beschäftigung bekommen. Arbeitsverbote gegen den Willen der Schwangeren soll es nicht mehr geben. Um eventuelle Gefährdungen auszuschließen, muss der Arbeitgeber zuerst den Arbeitsplatz umgestalten und danach einen

Wechsel des Arbeitsplatzes anbieten. Erst wenn beide Maßnahmen erfolglos bleiben, könnte ein vorgezogenes Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Nacht- und Sonntagsarbeit

Nachtarbeit soll für Schwangere auch weiterhin verboten bleiben. Eine Beschäftigung in den Abendzeiten zwischen 20 und 22 Uhr soll jedoch künftig möglich sein – wenn die Schwangere zustimmt und eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt. Dieser vorgesehenen Ausweitung der Abendarbeitszeiten haben die DGB-Gewerkschaften aber bereits widersprochen.

Auch das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot soll gelockert werden. Bisher sind nur einige wenige Branchen vom Verbot der Sonntagsarbeit ausgenommen: Krankenschwestern und Gastwirtinnen etwa, nicht aber Altenpflegerinnen und Journalistinnen.

Künftig sollen Schwangere in allen Branchen, in denen Sonntagsarbeit gängig ist, ihren Einsatz anbieten können. Das soll aber auf freiwilliger Basis geschehen und jederzeit widerrufbar sein. Zum Ausgleich müssen

Schwangere einen anderen freien Tag bekommen. Und: Sie dürfen nicht allein im Dienst sein.

Schülerinnen und Studentinnen

Erstmals sollen auch Schülerinnen und Studentinnen in den Mutterschutz miteinbezogen werden. In dieser Zeit müssen sie zum Beispiel keine Prüfungen absolvieren.

Fazit: Manche Änderungen hohlen unsere Schutzrechte aus wie z. B. die Lockerungen bei Sonntags- und Nachtarbeit. Wir GewerkschafterInnen lehnen diese Lockerungen ab.



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

Stärken stärken – Renovierung der Beurteilungsinstrumente

AiD (Ausbildung im Dialog) und SiD (Studium im Dialog).



Jeder Auszubildende der letzten 20 Jahre kennt AiD. Denn genauso alt ist dieses Instrument schon: 1995 in einem Projekt entwickelt, 1996/1997 eingeführt. Und genauso wie es damals eingeführt wurde, wird es heute noch in der Ausbildung von Daimler deutschlandweit eingesetzt. Zeit, dass sich daran etwas ändert!

Bisher werden Auszubildende nach unterschiedlichen Qualifikationen beurteilt. Gefühlt bewertet jeder Fachausbilder seinen Auszubildenden in diesen Qualifikationen

aber subjektiv. Von sorgsam überdachten Einschätzungen bis hin zu schnellen und nicht nachvollziehbaren Bewertungen, ist jede Beurteilung unterschiedlich. Uns ist bewusst, dass sich ein subjektiver Faktor in einer Bewertung trotz Bewertungsleitfaden nur sehr schwer vermeiden lässt. Dass diese Bewertung dann jedoch nahezu mit 50% in die Entscheidung für eine Verkürzung der Ausbildung und sogar für die unbefristete / befristete Übernahme nach bestandener Abschlussprüfung eingeht, halten wir seit Jahren für ein großes Problem. Fair sieht anders aus, oder?

Im Juni 2016 nahm sich die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung dem Thema „AiD“ an. Es wurde auf die Agenda der jährlichen Rücksprache mit Personalvorstand Herrn Wilfried Porth gesetzt. Mit Erfolg! Kaum ein Jahr später wurde eine Projektgruppe ins Leben gerufen. Ihre Aufgabe war es, das AiD-Instrument zu modernisieren bzw. zu renovieren. Die Gruppe, bestehend aus Auszubildenden, Dual-Studierenden, Arbeitnehmervertretern, Ausbildungspersonal, HR

und externen Experten, hat dort ihre unterschiedlichen Sichtweisen einfließen lassen und innerhalb von vier Monaten ein vollständig renoviertes und für Auszubildende und Dual-Studierende einheitliches Verfahren generiert. Zukünftig wird es nicht mehr das Ziel sein, die „beste“ Punktzahl in der Bewertung zu erreichen. Im Fokus steht die persönliche Entwicklung der Auszubildenden und Studierenden, ganz nach dem Motto „Stärken stärken“. Im Oktober starteten erste AiD-Pilote. Geplanter Go-Live für alle Ausbildungswerke ist der Start des Ausbildungsjahres 2018.

Wir möchten uns bei allen Teilnehmern der Projektgruppe und Herrn Porth für die Renovierung von AiD bedanken und hoffen auf einen erfolgreichen Start und eine sinngemäße Anwendung des Dialoginstruments! **Eure JAV der Daimler Zentrale** jav_zentrale.pool-id@daimler.com



Büro der Zukunft

Nach fast einem Jahr Verhandlungen mit der Geschäftsleitung wurde Ende Oktober im Betriebsratsgremium die Betriebsvereinbarung zu me@work, den neuen Bürowelten, verabschiedet.

In dieser Vereinbarung ist der Rahmen für die Einrichtung und Nutzung von Desk Sharing Arbeitsplätzen festgelegt. Ausgerichtet an der jeweils anfallenden Arbeitsaufgabe für ein flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten in der Büroumgebung.

Das Konzept me@work beschreibt eine funktionsorientierte, und vor allem eine hierarchieübergreifende Arbeitswelt. Das heißt, jeder nutzt die Arbeitsmöglichkeiten, die er individuell für seine aktuellen Aufgaben benötigt. Hierfür stehen verschiedene Zonen zur Verfügung. In den Zonen bieten sich also Arbeitsmöglichkeiten mit unterschiedlichen Umgebungslautstärken, zum Beispiel für die agile Projektarbeit, das vertrauliche Gespräch oder eben für die fokussierte Einzelarbeit. Um Kenntnis über die Arbeitsaufgaben und Tätigkeitsfelder, das Arbeits- und Kommunikationsverhalten



sowie die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten zu erhalten, wird eine Nutzerbedarfsanalyse in mehreren Workshops unter Beteiligung von Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsrat durchgeführt. Daraus ergibt sich ein Bild der notwendigen Arbeitsmittel, der Ausstattung, der Arbeitsumgebung und der Zonen (Anzahl, Größe und Möglichkeiten von Desk Sharing).

Die Betriebsvereinbarung (BV 4112.o) ist im Intranet in der ERD hinterlegt.



Dietmar Stecker
Betriebsrat
Tel: 2 43 69

Redaktion direkt: Ganz nah dran - Interview mit Jörg Spies zum „Projekt Zukunft“

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Thema „Projekt Zukunft“ wurde in den letzten Wochen in internen und externen Medien rauf und runter zitiert und beschäftigt die Gemüter. Hierbei kam auf die Arbeitnehmervertretung eine besondere Rolle zu. In den Betriebsversammlungen am 20.11.2017 in Möhringen und Untertürkheim haben Mitglieder des Vorstands (Frau Renata Jungo Brünger/Möhringen und Herr Martin Daum/Untertürkheim) rund um das Projekt einen Einblick gegeben und wichtige Fragen aus der Belegschaft beantwortet. So entstand ein Stück mehr Transparenz im Rahmen des geplanten Konzernumbaus. Dafür von der Redaktion des Scheibenwischers unseren Dank an die Vorstände. Auch unser Betriebsratsvorsitzender Jörg Spies hat in den Versammlungen einen Einblick in die strategische Ausrichtung des Gesamtbetriebsrats gegeben und ist auf die Entscheidungsfindung der Arbeitnehmervertretung etwas tiefer eingegangen. Diesen Dialog wollen wir noch etwas vertiefen und haben Jörg Spies zu einem Gespräch in die Redaktion eingeladen.



Redaktion: Jörg, Du hast in den Betriebsversammlungen von einem schwierigen Weg zu einer Entscheidung in Sachen Neustruktur des Unternehmens gesprochen. Was meinst Du damit?

Jörg Spies: Nun, es geht immerhin um den größten Konzernumbau seit über 20 Jahren, von dem rund 150.000 Menschen betroffen sein werden, wenn er denn kommt. Da ist es schon wichtig, genau zu verstehen, was geplant ist und wie das letzten Endes auf jede und jeden einzelnen Beschäftigten wirkt.

Redaktion: Kannst Du uns das etwas genauer erklären?

Jörg Spies: Als Arbeitnehmervertretung haben wir nach der ersten Information durch den Vorstand genau die gleichen Fragen gestellt, die auch in der Versammlung und im

Intranet gestellt wurden. Warum gerade jetzt dieser Umbau, uns geht es doch gut? Sind wir nicht stärker, wenn wir zusammen bleiben? Wenn es so kommt, wie es geplant ist, was heißt das für den Arbeitsvertrag eines jeden Einzelnen usw.?

Redaktion: Und wie habt Ihr auf alle diese Fragen für euch eine Antwort gefunden?

Jörg Spies: Da war zum einen der Input durch den Vorstand. Dessen Aufgabe ist es, im Sinne des Unternehmens ständig darüber nachzudenken, wie sich unser Tätigkeitsfeld, der klassische Automobilbau, in den nächsten 5 bis 10 Jahren entwickelt. Er hat aber auch die Aufgabe nach strategischen Handlungsfeldern zu schauen, die das Unternehmen noch erfolgreicher machen können. Das ist auch richtig so, dafür werden unsere Vorstände sehr gut bezahlt. Der Vorstand hat

uns dargelegt, dass uns der Umbruch rund um das Automobil, Verbrenner versus Elektroautomobil bis, hin zu einer neuen Welt der Mobilität, vor riesige Herausforderungen stellt. Auch hat man uns erklärt, was es genau heißen könnte, wenn wir uns diesen Herausforderungen nicht stellen und lediglich das verwalten, was bisher vorhanden ist. Herr Daum hat das ganz gut auf den Punkt gebracht. Wenn wir nicht reagieren, reagiert der Markt und bestimmt über uns. Und das ist kein gutes Ziel.

Redaktion: Hat euch dieser Input durch den Vorstand ausgereicht?

Jörg Spies: Ganz klar nein! Nicht, weil wir dem Vorstand nicht trauen würden. Vielmehr ging es uns darum, bevor wir eine Entscheidung treffen, uns zusätzliche Informationen von unbeteiligten Dritten einzuholen.

Redaktion: Wie hat der Vorstand darauf reagiert?

Jörg Spies: Von Anfang an sehr positiv. Er hat uns sogar angeboten, uns dabei zu unterstützen, wenn wir es wollen.

Redaktion: Wen habt Ihr dann als Inputgeber an Bord geholt?

Jörg Spies: Das habe ich auf den Betriebsversammlungen schon ausführlich dargestellt. Ganz vorne mit dabei war die Hans-Böckler Stiftung und natürlich unsere IG Metall. Aber auch aus Bereichen auf die man nicht so schnell kommt, hatten wir einen Berater angefordert.

Redaktion: Von wem sprichst Du?

Jörg Spies: Ich spreche vom Chef der Automotiv-Sparte Europa des Bankhauses Goldman & Sachs.

PROJEKT ZUKUNFT

Redaktion: Dass die IG Metall mit ihren Top Leuten mit dabei war, ist zu verstehen. Was aber konntet Ihr von einem Banker erwarten?

Jörg Spies: Der Goldman & Sachs-Vertreter war kein Banker im klassischen Sinn. Er ist Analyst am Kapitalmarkt und hat uns die Sicht des Marktes näher gebracht. Dabei hat er auch seinen Blick nach vorne gerichtet und uns seine Einschätzung zu Daimler gegeben. Es würde jetzt zu weit gehen, das in diesem Gespräch alles erläutern zu wollen. Fakt ist aber, dass man Daimler im Kapitalmarkt durchaus zutraut die Transformation zu schaffen, wenn wir mehr Fahrt aufnehmen und flexibler werden.

Redaktion: Was war euer Fazit und wie ging es dann weiter?

Jörg Spies: Nachdem wir alle Fakten zusammen hatten und alle Vor- und Nachteile des geplanten Konzernumbaus auf dem Tisch lagen, war der Auftrag sehr schnell klar. Unter der großen Überschrift, auch in einer neuen Struktur ein Daimler sein, zu wollen, haben wir unsere Forderungen gegenüber dem Vorstand formuliert.

Redaktion: Vieles von dem was da gefordert wurde, und als Ergebnis steht, kennen wir zwischenzeitlich. Gibt es denn eine Forderung die nicht erfüllt wurde?

Jörg Spies: Ja, die gibt es. Wir hatten das Ziel, dass ein Vertrag zustande kommt, der Daimler für eine sehr lange Zeit verbietet, ganze Sparten oder Teile davon zu verkaufen. Hintergrund dazu ist die bekannte Debatte im Betrieb, um einen möglichen Verkauf von Truck an einen Dritten. An dieser Stelle steht nun die Absichtserklärung des Vorstands, dies nicht tun zu wollen.

Redaktion: Warum habt Ihr euch dort nicht durchgesetzt? Die Fragen aus der Belegschaft zeigen ja ganz deutlich, dass dort Ängste bestehen.

Jörg Spies: Das hat einen ganz einfachen Grund. Nach den deutschen Gesetzen wäre ein solcher Vertrag rechtsunwirksam, wie es die Juristen so schön formulieren. Also braucht man nicht um etwas zu kämpfen, was sowieso, wenn es hart auf hart kommt, keine Wirkung entfaltet.

Redaktion: Kommen wir jetzt noch ganz kurz zu einem anderen Thema. Die, so glauben wir, wichtigste Frage, die die Menschen bewegt. Was passiert mit den Arbeitsverträgen?

Jörg Spies: Da schaue ich mal kurz in meine eigene Vergangenheit. Ich bin seit 1984 im Unternehmen, damals noch Daimler-Benz. Es gab dann diverse Veränderungen: erst hin zu Mercedes-Benz, anschließend Daimler-Chrysler bis zu meinem heutigen Vertrag der Daimler als Überschrift hat. Fakt ist, bis heute ist der erste Arbeitsvertrag ohne wesentliche Änderungen gültig. Das wird auch dieses Mal so sein, egal wo Sie oder Er in Zukunft einen Platz haben wird.

Redaktion: Das hört sich schon mal ganz gut an. Was willst Du den Kolleginnen und Kollegen noch an guten Botschaften überbringen?

Jörg Spies: Da wären noch ganz viele wichtige Dinge. Aber wie bereits vorhin erwähnt, würde das hier und heute den Rahmen sprengen. Ich kann nur anbieten, dass sich die Kolleginnen und Kollegen gerne melden dürfen, um mit mir ihre individuelle Situation zu besprechen. Wir haben mit der ZUSI 2030 die längste Beschäftigungssicherung aller Zeiten geschaffen. Ich denke, dass ist alleine ein super Signal in die Zukunft.

Redaktion: Wie geht es jetzt weiter? Was genau sind die nächsten Schritte?

Jörg Spies: Das letzte Wort zum Umbau haben die Aktionäre in 2019 auf der Hauptversammlung. Bis dahin sollen alle vereinbarten Punkte Stück für Stück zum Leben erweckt werden. Das heißt, dass in 2018 die ersten

neuen Strukturen entstehen sollen. Ziel dabei ist, ein klares Bild zu bekommen, wer geht in welche AG. Darüber hinaus werden wir die Mitbestimmungsstrukturen aufbauen müssen, damit bei einer positiven Entscheidung ein nahtloser Übergang möglich ist. Als Betriebsrat werden wir in diesen Prozess eingebunden sein und ein waches Auge haben, damit nichts schief geht. Bereits im ersten Quartal 2018 sollen die Investitionsausschüsse der zukünftigen AG's an den Start gehen und ihre Arbeit aufnehmen. Das Jahr 2018 wird also viel Arbeit mit sich bringen.

Redaktion: Hast Du noch ein Schlusswort oder ein persönliche Fazit?

Jörg Spies: Schlusswort ist vielleicht zu viel gesagt. Immerhin stehen wir ganz am Anfang auf dem Weg zu einem neuen Daimler. Deshalb formuliere ich es mal so: Aus den Plänen des Vorstands haben wir das Beste herausgeholt, das man für eine Belegschaft vereinbaren kann. Ob in den nächsten 12 Jahren alles so kommen wird, wie es jetzt auf dem Papier steht weiß niemand, auch ich nicht. Ich bin aber sehr zuversichtlich, dass die Weichen gerade richtig gestellt werden und wir unserem Anspruch die Nr. 1 auch in Zukunft zu sein, gerecht werden.

Redaktion: Jörg, vielen Dank für das Gespräch und wir wünschen dir weiter viel Kraft und Erfolg beim Einsatz für die Beschäftigten.

Das Gespräch mit Jörg Spies führte für die Redaktion Silke Wasel.

PRO.

PROJEKT ZUKUNFT

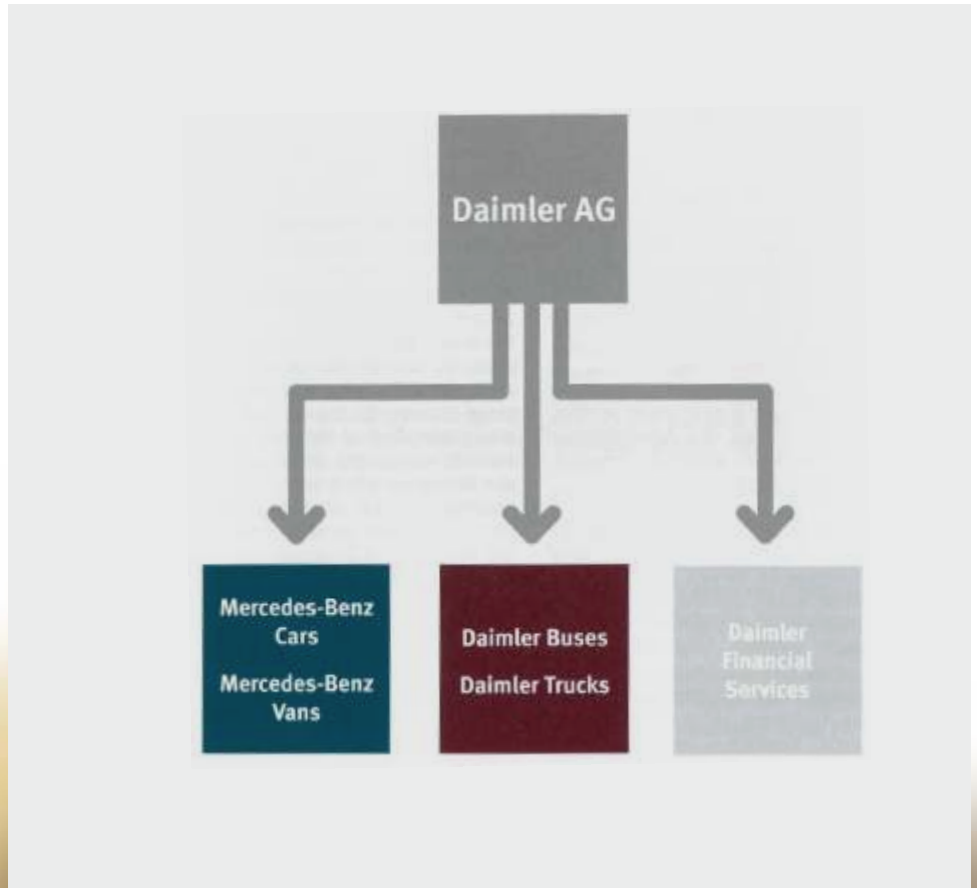
PROJEKT ZUKUNFT



Vereinbarungen zur neuen Unternehmensstruktur

Auf folgendes haben wir uns mit der Unternehmensleitung bei einer Umstrukturierung der Daimler AG geeinigt:

- » Verlängerung der ZuSi bis 2030
- » Mitsprachemöglichkeit bei Eigen- und Fremdbezug in sogenannten „Investitionsausschüssen“
- » Investitionszusagen in die deutschen Standorte in Höhe von 35 Milliarden Euro in den nächsten sieben Jahren
- » Sitz der beiden Sparten-AGs bleibt in Deutschland
- » Einheitliche und gemeinsame Ergebnisbeteiligung. Bis 2025 weiter so berechnet wie in den letzten Jahren
- » Sicherung der Altersversorgung: Sie wird zu 90 Prozent bis Ende 2019 ausfinanziert (Investition in Höhe von ca. drei Milliarden Euro)
- » Sicherung der tariflichen Ansprüche und Regelungen
- » Sicherung der betriebsverfassungsrechtlichen Ansprüche und Regelungen



Das Unternehmen plant eine Mercedes Benz Cars (MBC) & Vans AG und eine Truck & Buses AG unter dem Dach der Daimler AG. Damit würden zwei neue Sparten AGs entstehen, die zu 100 Prozent im Besitz der Daimler AG bleiben.

Mit diesem Ansatz sind laut Unternehmensseite NICHT verbunden:

- » Keine Kosteneinsparungen!
- » Kein Personalabbau!
- » Kein Verkauf von Geschäftsfeldern!
- » Keine Standortdiskussion!



Umzug wider Willen

Verlagerung GSP nach Böblingen



Seit geraumer Zeit gab es bei GSP Gerüchte, dass ein Umzug von den Standorten Fellbach und Esslingen Brühl nach Böblingen geplant ist. Fakten gab es jedoch nur scheinweise.

Am 28. September stellte dann die E2 Leiterin Christine Schröder die konkreten Verlagerungspläne dem geschäftsführenden Ausschuss des Betriebsrats vor. Dabei wurde jetzt der gesamte Umfang der Planungen sichtbar. Insgesamt sind 346 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen! Gleichzeitig soll ein Werkswechsel aus der Daimler Zentrale ins Werk Sindelfingen erfolgen. Dort gibt es insbesondere bei der Gleitzeit andere Regeln als bei uns:

- » Gleitzeitverfall (max. 50 Std. werden übertragen, sonst Verfall nach dem Ausgleichszeitraum)
- » Kernarbeitszeit (Abweichung nur mit Zustimmung Vorgesetzter)
- » Einbringen von Freizeit für Qualifizierung

Auch in der täglichen Arbeit wird es dort große Veränderungen geben: Es soll das Arbeitskonzept „me@work“ umgesetzt werden, das Desk Sharing und agiles Arbeiten in entsprechend gestalteten Großraumbüros mit verschiedenen Arbeitszonen vorsieht. Das Gebäude 5 in Böblingen ist gerade erst im



Bau. In Workshops bekommen die GSP Mitarbeiter Gelegenheit, bei der Raumgestaltung mitzuwirken. Auch muss das dortige Betriebsrestaurant deutlich vergrößert werden, um die zusätzlichen Mittagessen bereitstellen zu können. Ein zusätzliches Parkhaus ist momentan in Planung und soll ca. Mai 2019 fertiggestellt sein, erst dann würden auch genügend Parkplätze zur Verfügung stehen.

Da die MitarbeiterInnen bisher in kleinen „Zellenbüros“ sitzen, bedeutet die neue Raumaufteilung eine erhebliche Umstellung der Arbeitskultur. Verständlich, dass mindestens ein Viertel der betroffenen Kolleginnen und Kollegen von diesen Verlagerungsplänen alles andere als begeistert ist. Ein Arbeitsplatz in Böblingen ist für sie nur schwer vorstellbar, wenn sich der Anfahrtsweg und vor allem die dafür benötigte Zeit erheblich verlängern.

Mitarbeiter, die nicht mit nach Böblingen gehen möchten, müssen selbst aktiv werden und sich beim Personalberater Herrn Michael Kanizai melden. Dort wird eine sogenannte Matching-Liste angelegt, um die Kolleginnen und Kollegen bei der Suche nach einem anderen Job zu unterstützen. Nach jetzigem Stand müssten sie zwingend in andere Bereiche wechseln, da GSP nur noch in Möhringen und Böblingen vertreten sein soll. Im Oktober wurden dann die Beschäftigten in Townhall Meetings über Details des Vorhabens informiert und einige der vielen Fragen beantwortet.

Als Betriebsrat können wir so einen Umzug leider nicht verhindern, aber die daraus resultierenden Belastungen für die Beschäftigten abmildern. Für solche Fälle hat der Gesamtbetriebsrat einen Rahmensozialplan abgeschlossen, in dem Mindestbedingungen für einen Interessenausgleich festgeschrieben sind: Mitarbeiterportal > ERD > Rahmensozialplan, GBV 5.0

Wir haben jetzt im Betriebsrat eine Verhandlungsgruppe gebildet. Für die IG Metall-Fraktion verhandelt unser Kollege Bernd Öhrler mit der Geschäftsleitung, um zusätzliche Verbesserungen für die Betroffenen zu erreichen.



Anselm Jäger
IG Metall-Betriebsrat
Tel: 5 26 38

Nutzfahrzeug-Container-Prüfstände in Esslingen/Brühl

Wie alles begann: Hartnäckigkeit zahlt sich aus, auch wenn es manchmal etwas länger dauert! Im Jahr 2001 wurden im Gebäude 122/3 in Untertürkheim sechs veraltete Nutzfahrzeug-Motorenprüfstände stillgelegt. Damals hieß es von der Geschäftsleitung gegenüber dem Betriebsrat „Eine Modernisierung der Prüfstände sei derzeit aus Kostengründen nicht möglich“.



Die Kapazität der fehlenden Prüfstände wurde, im Rahmen der Erprobung der neuen Nfz-Motorengeneration, dennoch benötigt. So wurden im Werkteil Brühl fünf neue Prüfstände in Containerbauweise auf Mietbasis eingerichtet. Die Firma IMH – München hat diese Prüfstände finanziert und mit eigenem Personal in 2-fach Schicht betrieben (Werkvertrags-Modell). Der Mietvertrag belief sich damals auf maximal fünf Jahre. Im Rahmen einer breit angelegten Investitions-offensive für die Folgejahre ab 2006, hat der Betriebsrat dieser Maßnahme zugestimmt, aber schon damals die Überführung der Prüfstände zu Daimler vereinbart. Es wurde formuliert, dass nach den vereinbarten fünf Jahren die Prüfstände in das Inventar des Prüffeldes der Motorenentwicklung übergehen und mit eigenen Mitarbeitern betrieben werden. So war damals der Plan - doch es kam anders.

FREMDVERGABEWIRD WEITER AUSGEBAUT

Im Jahr 2006 wurden zwei weitere Funktionsprüfstände von der Firma IMH eingerichtet. Der Vertrag mit dem damaligen Betreiber Firma IMH – München wurde gleichzeitig um weitere 10 Jahre bis Ende 2016 verlängert. Auch hat sich der Betriebsrat nach langen Debatten mit der Geschäftsleitung und den Beschäftigten dazu durchgerungen sein OK zu geben. Bedingung damals: Eine Investition von ca. 50 Mio.€ zur Modernisierung und Beschäftigungssicherung im eigenen Prüffeld. In der neuen Vereinbarung haben wir dann das Insourcing für spätestens 2016 vereinbart. Zwischenzeitlich übernahm die Firma MBtech GmbH die in der Insolvenz steckende IMH – München und führte den Betrieb der Container-Prüfstände fort. Mit

diesem Deal war zu befürchten, dass die Rückführung der Container in weite Ferne rückt.

AN DEN EIGENEN ZIELEN FESTHALTEN

Im Jahr 2016 kam die Geschäftsleitung, wenig überraschend, mit folgender neuen Aussage auf den Betriebsrat zu, um das, was vereinbart worden war, nicht erfüllen zu müssen. „Auf Basis des derzeitigen Planungshorizontes ist von einer längerfristigen Laufzeit der vorhandenen Containerprüfstände von ca. 10 Jahren auszugehen“, sprich bis 2026. Dabei soll nach Ablauf von 5 Jahren im Gespräch zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat die Situation erneut bewertet werden.

Als Metaller haben wir die Gunst der Stunde genutzt, da die Geschäftsleitung in einem anderen Feld unsere Zustimmung brauchte und eine neue Vereinbarung abgeschlossen. Kern war weiterhin das Festhalten an einem Insourcing aller MBtech-Prüfstände.

UND DANN KAM STREAM

Wie wir alle wissen, keine einfache Nummer. Unter der Verhandlungsführung unseres BR-Vorsitzenden Jörg Spies ist uns ein großer Meilenstein in Sachen Insourcing gelungen. Erstmals wurde in einer Vereinbarung zur Kostenreduzierung Insourcing als ein möglicher Beitrag zum Erfolg fest vereinbart. Alles was extern gemacht wird kommt auf den Prüfstand. Und wenn auch nur ansatzweise erkennbar ist, dass eine externe Beauftragung auf Dauer teurer ist als „Selbst machen“, dann sollte die Beauftragung nach außen beendet werden.

Das erste Ergebnis einer solchen Prüfung liegt nun auf dem Tisch. **Die Prüfstände der Mbtech werden bis Mitte 2018 alle in den Besitz der Daimler AG überführt und in Eigenregie weiterbetrieben.**

Das bedeutet ganz konkret:

- » Es werden 22 zusätzliche Mitarbeiter benötigt.
- » Fremdarbeitskräfte aus Werkvertrag- und/oder ANÜ-Verhältnis werden teilweise übernommen.
- » 25% der neuen zusätzlichen Arbeitsplätze sollen ausschließlich mit frisch übernommenen Azubis aus der technischen Berufsausbildung besetzt werden
- » Schnittstellen durch Werkvertrag entfallen.
- » Die Betriebskosten sind im Eigenbetrieb niedriger als bei Werkverträgen.
- » Die Prüfstände können flexibler genutzt werden.
- » Insourcing ein klares Zeichen für den Standort Stuttgart.

Es lohnt sich am Ball zu bleiben und seine Ziele nicht aus dem Auge zu verlieren. Dafür stehen wir als Metallerinnen und Metaller. Wenn dann noch die Wirtschaftlichkeit mit dem vernünftigen Menschenverstand in Einklang gebracht werden kann, sind solche Ergebnisse möglich.

Herzlichen Dank an alle die uns auf dem langen Weg unterstützt haben!



Dietmar Stecker
Betriebsrat
Tel: 2 43 69

Vertrauen ist gut – Information ist besser

Diskussionsveranstaltung zum Beteiligungsprozess E4-Vergütung Am Mittwoch, dem 29. November 2017 fand eine Veranstaltung der IG Metall-Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit Kolleginnen und Kollegen aus der Ebene 4 statt. Mit den interessierten Teilnehmenden wurden die Ergebnisse der vergangenen 5 Workshops besprochen, sowie die jeweiligen Vorstellungen und Anregungen der Anwesenden besprochen.



Besonders informativ und kontrovers wurde das Pro und Contra von Vertrauensarbeitszeit diskutiert. Diese Diskussion hat zu Recht den Großteil der Zeit in Anspruch genommen. Jörg Spies, der Betriebsratsvorsitzende der Daimler Zentrale, erläuterte ausführlich die rechtlichen Möglichkeiten der Vertrauensarbeitszeit. Das Ausmaß war für viele Anwesende sehr überraschend. Von Seiten der E4-Kolleginnen und Kollegen wurde die Forderung laut, die Unternehmensseite müsse jetzt endlich zumindest die Fakten auf den Tisch legen, was sie denn für eine Einführung der Vertrauensarbeitszeit bereit sei, zu bieten. Denn im Leben gäbe es eben nichts „für lau“. Es wurde damit klar contra argumentiert, der Vertrauensarbeit quasi das Misstrauen ausgesprochen. Die Anwesenden waren mehrheitlich der Meinung, dass eine eventuelle Einführung für die Geschäftsleitung nur zu einem hohen Preis möglich sein dürfte.

Aber auch zu Altersversorgung, Versicherungs- bzw. Absicherungsthemen gab es höchst interessante Fragestellungen. Auch die bislang recht schwammige Vorstellung von „Außer Tarif“ wurde mit Fakten untermauert diskutiert.



Die Broschüre

Außertarifliche Angestellte (AT-Angestellte) sind eine wachsende Gruppe von Beschäftigten. In der betrieblichen Hierarchie werden sie in der Regel zwischen den tariflich Beschäftigten und den leitenden Angestellten eingeordnet. Ihre Vergütung liegt per Definition oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe. Häufig sind sie Führungskräfte auf der mittleren Ebene, aber auch Spezialisten und Spezialistinnen mit besonderen Qualifikationsanforderungen. In den letzten Jahren lässt sich beobachten, dass Tarifangestellten immer häufiger AT-Arbeitsverträge angeboten werden. Auf den ersten Blick erscheint das positiv, denn ein AT-Vertrag ist für viele ein Schritt nach oben auf der Karriereleiter. Doch leider kann man bei genauem Hinsehen feststellen, dass AT-Verträge nicht selten dazu missbraucht werden, Mehrarbeit pauschal mit dem Gehalt abzugelten und tarifvertragliche Regelungen zu umgehen. Ob das bei Ihnen der Fall ist, sollten Sie prüfen! Der „Kleine Ratgeber für AT-Angestellte“ unterstützt Sie dabei und beantwortet Ihnen die wichtigsten Fragen rund um Ihr Beschäftigungsverhältnis. Wir IG Metall-Betriebsräte unterstützen Sie gerne.

Die Vorstellung, wie denn die zukünftige Vergütung auf der Ebene E4 aussehen sollte, waren die Meinungen verschieden. Wir haben beobachtet, dass dabei das Alter eine Rolle zu spielen scheint: Für die jüngeren Kolleginnen

und Kollegen war der monetäre Aspekt der Vergütung ein wichtiger Bestandteil. Bei den älteren war die Absicherung bzw. Versicherungsaspekte einer der Haupt-Diskussionspunkte.

Die Teilnehmenden haben uns im Anschluss ein sehr positives Feedback zum hohen Informationsgehalt der IG Metall- Veranstaltung gegeben. Bisher seien andere Betriebsräte und die Geschäftsleitung eine Ausarbeitung und klare Darstellung der Fakten schuldig geblieben.

Da die Verhandlungen zur Umstrukturierung der E4-Vergütung weitergehen, werden wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte Sie auch weiterhin auf dem Laufenden halten und z.B. von weiteren Diskussionsveranstaltungen berichten. Wir empfehlen unseren Kolleginnen und Kollegen der Ebene 4, sich in den extra zu diesem Thema eingerichteten Foren einzubringen.

ALTERSTEILZEIT 2018 – INTERESSE BEKUNDEN! DIE ALTERSTEILZEITAKTION FÜR DAS JAHR 2018 HAT BEGONNEN.

Von der Geschäftsleitung wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Jahrgang 1961 angeschrieben. Sind Sie Jahrgang 1960 oder älter und haben Interesse an einem Altersteilzeitvertrag? Melden Sie sich bis spätestens 19. Januar 2018 per Email beim Service Center unter der Adresse: altersteilzeit.sued@daimler.com. Bekunden Sie ihr Interesse und fügen eine aktuelle Renten-auskunft (nicht älter als 2017) bei. Diese wird zur Prüfung der Zugangsvoraussetzungen benötigt. Sollten Sie noch keine aktuelle Rentenauskunft haben, können Sie diese persönlich oder telefonisch bei der Deutschen Rentenversicherung beziehungsweise Ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger oder online beantragen:

Deutsche Rentenversicherung > Services > Online-Dienste > Versicherungskonto & Anträge > Versicherungsunterlagen anfordern > Online-Dienste ohne Registrierung > Versicherungsverlauf / Rentenauskunft anfordern



Matthias Baur
Betriebsrat
Tel: 3 35 46

BETRIEBSRATS WAHL
FÜR
UNS

ARBEIT:
SICHER UND FAIR!

**Gute Arbeit
gut in Rente**

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:
28. November 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,
Betriebsrat Zentrale Daimler AG,
Freepik.com



**MITEINANDER
FÜR MORGEN**

