

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 116 • Juni/Juli 2018



Seite 3+4 //
PROJEKT ZUKUNFT
Die neue Ausrichtung
des Unternehmens

SBV Wahlen

Das Ergebnis und die
Vertreter
Seite 6 //

GSP Seltsam

Ein Umzug macht
Kopferbrechen
Seite 10 //

1. Mai Kundgebung des DGB

Impressionen
Seite 8 //

WIR GESTALTEN ZUKUNFT



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

klarer Auftrag und Verpflichtung gleichermaßen – das heißt für uns als IG Metall das Ergebnis der Betriebsratswahl. Wir stellen uns dieser Verantwortung und werden uns einmischen. Egal ob es um die großen und kleinen Dinge des Alltags geht oder um Unternehmensentscheidungen, die nicht immer für jede und jeden Einzelnen nachvollziehbar sind.

Ein großes Thema ist das **Projekt Zukunft**. Aktuell steht dazu die Neuordnung unseres Betriebes an. Bis in das 3. Quartal 2018 müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, damit spätestens nach der Hauptversammlung 2019 der Schalter umgelegt werden kann. Mit dem Interessensausgleich „Zukunft Daimler“ sind gute Bedingungen für alle Beschäftigten geschaffen. Bis 2030 sind die Arbeitsplätze sicher und wenn die Strategie des Vorstands aufgeht, steht Daimler bis Mitte des nächsten Jahrzehnts an der Spitze der e-Mobilität im Premiumsegment und kann in allen neuen rechtlich selbständigen Einheiten umweltverträgliche Mobilität anbieten.

Ein ganz anderes und für die Betroffenen sehr wichtiges Thema ist **die Verlagerung von Global Service und Parts** nach Böblingen. Entgegen jeder Vernunft und guten Argumenten lässt sich das Unternehmen von seinem eingeschlagenen Weg nicht abbringen. Der jetzt vereinbarte „freiwillige Interessensausgleich“ hat die Aufgabe **den betroffenen Beschäftigten soziale und wirtschaftliche Nachteile weitgehend auszugleichen**. Ohne Betriebsrat und IG Metall wäre so etwas kaum möglich gewesen.

Das gleiche gilt im Rahmen der geplanten **Verlagerung des Truck Fahrzeugversuchs nach Wörth**. Nachdem das Unternehmen im März final entschieden hat, wird bis Anfang 2020 das Herz der Entwicklung aus Stuttgart entfernt und in Wörth neu angesiedelt. Stand heute können sich lediglich 20% der Betroffenen vorstellen ihren Lebensmittelpunkt in die Pfalz zu verlagern. **Das ist ein Know-How Verlust**, für den das Unternehmen noch einen hohen Preis zahlen wird. Um auch dort gute Lösungen für die Beschäftigten zu finden wurden die Verhandlungen zwischenzeitlich aufgenommen. **Das Ziel ist noch vor der Sommerpause ein Ergebnis zu erreichen**, damit die Zukunft unserer betroffenen Kolleginnen und Kollegen wieder planbar wird.

Sie sehen, wir sind mitten in der Gestaltung der Zukunft. Es ist gut, dass wir in fast allen Themen gesetzliche und tarifliche Mitbestimmungsmöglichkeiten haben, die wir nutzen. Wenn das Unternehmen nur schwer versteht, dass reines Profitdenken der falsche Weg ist, dann ist es unsere Aufgabe klar zu machen, dass wir als Metallerinnen und Metaller eine solche Politik ablehnen. Für uns steht der Mensch im Mittelpunkt, nur dann kann ein Unternehmen wirklich erfolgreich sein.

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürer
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
Fraktionsvorsitzender
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Sabine Winckler
Stellv. Fraktionsvorsitzende



Projekt Zukunft – aktueller Stand

Am 14. Dezember 2017 schlossen die Daimler AG und der Gesamtbetriebsrat den Interessenausgleich und die Gesamtbetriebsvereinbarung zu „Zukunft Daimler“ ab. Über die ersten Schritte im „Projekt Zukunft“ berichtete Jörg Spies als Betriebsratsvorsitzender der Zentrale auf den Betriebsversammlungen in Möhringen und Untertürkheim (8./9. Mai 2018).



Die mögliche Umstrukturierung des Unternehmens durch das „Projekt Zukunft“ hat dieses Jahr bereits für viel Gesprächsstoff gesorgt. Klar ist, dass mit der vereinbarten „Zukunftssicherung 2030“ betriebsbedingte Kündigungen für über 10 Jahre ausgeschlossen sind. Das ist der längste Zeitraum, der bei uns für eine Zukunftssicherung abgeschlossen wurde!

NEUE KONZERNSTRUKTUR

Die Grafik zeigt die angedachte Weiterentwicklung der Konzernstruktur: Die Schaffung von zwei Aktiengesellschaften (Sparten-AGs) für den Bereich Pkw einschließlich Vans sowie für den Bereich Lkw inklusive Bus (EVO-Bus GmbH). Voraussetzung für deren Umsetzung ist die Zustimmung der Daimler-AktionärInnen auf der Hauptversammlung im Frühjahr 2019.

DAIMLER BRAND UND IP MANAGEMENT GMBH & CO KG

Das erste sichtbare Zeichen der Veränderung ist die Gründung einer KG zur Sicherung unserer Marke und deren Patente.

Zum 1. Juli 2018 wird die Daimler Brand und IP Management GmbH & Co KG ihren Betrieb aufnehmen. Sie ist verantwortlich für die Verwaltung, Verwertung und die Durchsetzung / den Schutz sowie die Verteidigung der Marken und Patente für die Daimler-Gruppe.

Dieser erste Schritt innerhalb des „Projekt Zukunft“ bedeutet, dass rund 160 Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben Werk Untertürkheim, Werk Sindelfingen und der

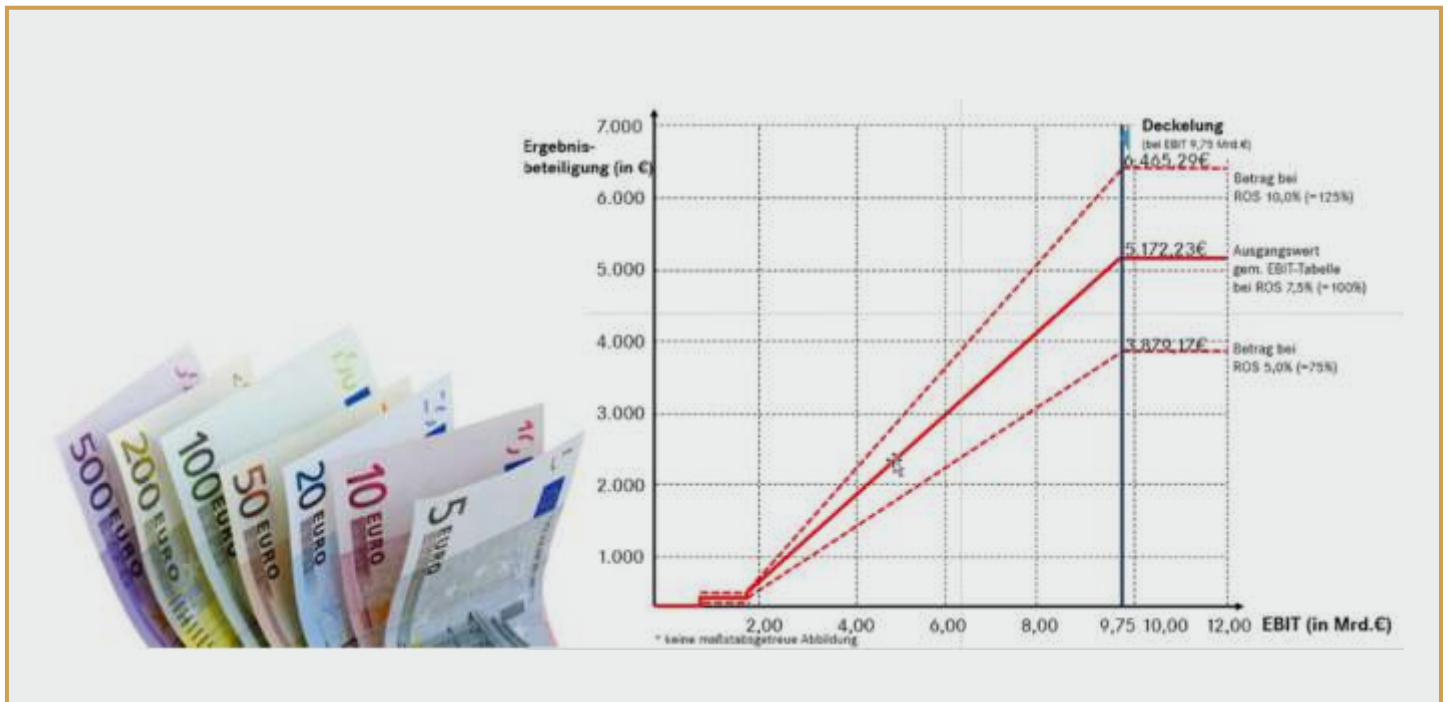
Zentrale zum 1. Juli 2018 einen Betriebsübergang nach BGB § 613a haben werden. In zwei Mitarbeiterveranstaltungen am 13. April und 3. Mai 2018 wurden alle Kolleginnen und Kollegen vollumfänglich informiert und alle Fragen beantwortet.

GRUNDBOTSCHAFT: ALLES RUND UM DAS ARBEITSVERHÄLTNISS BLEIBT GLEICH!

Das heißt für die Kolleginnen und Kollegen konkret:

- » **Inhaltsgleiches** Arbeitsverhältnis, d.h. **keine** Veränderungen bei betrieblicher Altersvorsorge, Firmenangehörigengeschäft/Dienstwagen, Belegschaftsaktien, Ergebnisbeteiligung etc.
- » **Ruhendes Arbeitsverhältnis mit DAG**, d.h. mit Beendigung des KG-Arbeitsverhältnisses lebt das DAG-Arbeitsverhältnis automatisch wieder auf
- » **Tarifverträge** gelten unverändert weiter, da die KG tarifgebunden sein wird
- » **ZuSi 2030** gilt vollumfänglich auch in der KG
- » Örtliche/räumliche Veränderungen **nicht** vorgesehen
- » KG **wird Teil** der jeweiligen **Gemeinschaftsbetriebe** (inkl. **Zuständigkeit Betriebsrat**)
- » KG **wird** organisatorisch zur Daimler AG gehören (100% Tochter)





ERGEBNISBETEILIGUNG – ERGÄNZT UND NEU GEREGLT

Ein ganz anderes Thema, welches aber ebenfalls etwas mit dem „Projekt Zukunft“ zu tun hat, ist die Ermittlung der Ergebnisbeteiligung für 2018.

Die Verschiebung des Deckels um 250 Mio. € nach rechts auf EBIT 9,75 Mrd. € heißt unter dem Strich, dass bei einer Wiederholung des Ergebnisses aus 2017 jeder Beschäftigte rund

70 € mehr erhalten würde. Somit stehen die Chancen auf eine höhere Ergebnisbeteiligung für 2018 durchaus gut.

NÄCHSTE SCHRITTE

Die Zuordnung aller MitarbeiterInnen in die jeweiligen AG's soll bis Herbst 2018 erfolgen. Zur weiteren Begleitung des Projekts trifft sich der Betriebsrat der Zentrale alle zwei Wochen mit der Geschäftsleitung.

Über die Ergebnisse werden wir Sie weiterhin auf dem Laufenden halten.



Sebastian Hertweck
Betriebsrat
Tel: 2 19 79



Nicht ganz sauber

Seit vielen Jahren sind die Waschräume am Standort in desolatem Zustand. Nicht in Ausnahmefällen – sondern eigentlich im Regelfall. Wenn man sich heute unangemeldet einen Waschraum ansieht, dann bekommt man es mit dem Schrecken zu tun.



Stellvertretend für viele andere, eigentlich menschenunwürdige Situationen in Sanitäranlagen, haben wir uns diesmal das Gebäude 127/5 in Untertürkheim herausgegriffen. Die ursprünglich geplante Fertigstellung war - laut Aushang - der 30.01.2018. Nicht nur, dass bis Redaktionsschluss die Baumaßnahmen nicht abgeschlossen waren - auch die generelle Grundreinigung scheint gravierende Mängel zu haben: Baustaub und Schmutz auf Böden, Bänken und Spinden. Die Beleuchtung muss instand gesetzt werden. Es gibt keinen funktionsfähigen Fön, die Kabel sind noch nicht angeschlossen. Außerdem muss dringend das über Kopf gelagerte restliche Baumaterial auf den Spinden verschwinden. Die Kommunikation an die Nutzerinnen und Nutzer beziehungsweise den Betriebsrat

fehlte vollständig – ohne Vorwarnung standen am Tag des Baubeginns der Sanierung plötzlich nur noch der Waschraum eingeschränkt zur Verfügung, die Duschen sogar gar nicht mehr. Die Arbeiten waren bereits in vollem Gange.

Das ist deswegen besonders ärgerlich, weil auch die zusätzlich (wegen dortiger Sanierung der Waschräume) hierhin „umquartierten“ Mitarbeiter aus Geb. 123 seit Monaten gezwungen sind, nahezu unbedeutend bzw. nur mit einem Badehandtuch und Badeschlappen samt Waschzeug über 100 Meter durch die Katakomben unter den Fahrzeuggruben zum Duschen zu laufen. Achtung, Ausweis nicht vergessen! Sonst kommt man erst gar nicht bis zum Waschraum.

Das sind schwerwiegende Hygienemängel, die durch „eingespartes“ Reinigungspersonal quasi hausgemacht sind. Im Klartext: Weniger Mitarbeiter müssen das gleiche in kürzerer Zeit reinigen. Das kann nicht lange gut gehen, wie man sieht.

Wir vom AUG bekommen fast jede Woche eine Mail oder einen Anruf mit einer Beschwerde zu Umkleieräumen und haben mehrfach bei den Verantwortlichen auf diese Missstände hingewiesen bzw. auf deren Beseitigung gedrängt. Bis heute leider ohne Ergebnis,

anscheinend hat die Unternehmensseite kein Interesse an ordentlichen Waschräumen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Etwa getreu dem Motto: Das Beste oder nichts? Wir fordern deshalb:

- » Vorabinformation der Betriebsräte über detaillierte Sanierungspläne aller maroden Waschräume
- » Transparente und frühzeitige Kommunikation an die Nutzerinnen und Nutzer beziehungsweise des Betriebsrats Termineinhaltung bei bereits in Angriff genommenen Sanitäranlagen
- » Mehr Zeit und mehr Personal in der Reinigung, um umfangreiche Grund- und Erhaltungsreinigung in kürzerem Turnus zu ermöglichen.

Liebe Geschäftsleitung – wir laden Sie herzlich ein, sich umgehend um dieses Thema – nicht nur in diesem Waschraum – zu kümmern.

Damit verbunden ist das Recht, auf die Einhaltung der Vorschriften zu bestehen und die Durchsetzung von Sicherheitsmaßnahmen. Weisen Sie Ihre Vorgesetzten auf die Unterweisungspflichten Ihrer Mitarbeiter hin oder übernehmen Sie die Unterweisungen selbst. Was brauchen Sie dafür? Nach ca. 2 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten in Theorie und einer kurzen praktischen Unterweisung (ca. 10 Minuten, Zeitdauer unterschiedlich, je nach Gruppengröße der zu Unterweisenden) sind die Voraussetzungen bereits erfüllt. Es handelt sich wie beim Ersthelfer und Sicherheitsbeauftragten bei dieser Tätigkeit um ein Ehrenamt, das sie innerhalb ihrer Arbeitszeit durchführen dürfen. Wenn Sie Interesse an diesem Ehrenamt haben, melden sie sich bitte bei den Betriebsräten Thomas Brunner und Oliver Steininger.

Auf gute Zusammenarbeit

Aber es geht auch anders, es gibt echte Highlights in der Zusammenarbeit zwischen AUG, Gebäudeverantwortlichen und den im Fachbereich für den Umzug Verantwortlichen. So zum Beispiel der Erstbezug im Gebäude KNV in Vaihingen, Industriestraße 19-21. Das war eine besondere Herausforderung schon deshalb, weil der Verantwortliche bei CBS sozusagen mit seinem ersten Arbeitstag aus dem Stand für dieses Projekt „Umzug nach Vaihingen“ verantwortlich war. Auch im Fachbereich wurde alles Notwendige perfekt vorbereitet und durchgeführt, der Betriebsrat wurde stets eingebunden und informiert. Damit haben knappe 500 Personen aus den Bereichen Treasury und Fleetboard einen reibungslosen Umzug und Einzug hinter sich bringen können. Unseren herzlichen Dank an alle Beteiligten!

Arbeitsplätze KNV Vaihingen

Brandschutzhelfer für die Außenstellen gesucht

Wir suchen für die Außenstellen der Zentrale dringend Brandschutzhelfer. Was sind die grundsätzlichen Aufgaben, Rechte und Pflichten der Brandschutzhelfer? Ausgehend davon, dass die Brandschutzhelfer nicht die Verantwortung, Pflichten und Rechte einer Führungskraft haben, sondern dass sie Aufgaben im Auftrag des Unternehmers erfüllen und dabei die Brandschutzplanung, respektive den Brandschutzbeauftragten unterstützen, werden Ihnen folgende Kontrollaufgaben übertragen:

- » Einhaltung der Brandschutzbestimmungen im zugewiesenen Aufgabenbereich
- » Einhaltung des Rauchverbotes
- » Ansprechpartner in Fragen des Brandschutzes
- » Organisation und Durchführung von Räumungsübungen



Oliver Steininger
Vorsitzender AUG
Tel: 2 06 53



Thomas Brunner
Stellv. Vorsitzender AUG
Tel: 3 35 49

Schwerbehindertenvertretung neu gewählt

Eine gute Schwerbehindertenvertretung (SBV) nutzt allen, denn von einer starken Schwerbehindertenvertretung profitieren alle Beschäftigten – gerade in Zeiten alternder Belegschaften und zunehmendem Arbeitsstress. Schwerbehindertenvertreter machen sich stark für alters- und gesundheitsgerechte Arbeit, gleichberechtigte Teilhabepolitik sowie Prävention von Behinderungen.

Die SBV ist - wie der Betriebsrat - eine Interessenvertretung. Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur gleichberechtigten Teilhabe und sozialen Integration behinderter und beeinträchtigter Menschen im Betrieb. Ihre zentralen Anliegen sind gute und barrierefreie Arbeit sowie eine inklusive Teilhabepolitik. Das heißt: Sie machen sich im Betrieb dafür stark, dass alle Menschen gleichberechtigt miteinander arbeiten können, ihnen die gleichen Chancen und Möglichkeiten offen stehen und niemand ausgegrenzt wird.

Die SBV wacht darüber, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften erfüllt werden, beantragt Maßnahmen zugunsten schwerbehinderter Menschen bei den zuständigen inner- oder außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt beim Arbeitgeber auf deren Erledigung hin. Eine ihrer Hauptaufgaben ist es Sie zu beraten und Sie in allen Belangen unterstützend zur Seite zu stehen.

Das Eintreten für die Interessen schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen ist besonders in einer Zeit wichtig, die durch Unternehmensaufspaltungen und Standortverlagerungen geprägt ist. Die zunehmende Leistungsverdichtung verdrängt immer mehr Menschen mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen aus dem Arbeitsleben.

Die SBV trägt durch ihre Arbeit dazu bei, dass Menschen mit Behinderung:

- » in barrierefreier Umgebung am Arbeitsleben teilhaben können,
- » ihre Fähigkeiten möglichst voll einbringen und weiterentwickeln können,
- » bei Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt berücksichtigt werden, arbeitsfähig und auf Dauer gesund bleiben.

PRÄVENTION VON BEHINDERUNGEN

Ein weiterer Aufgabenschwerpunkt ist die Prävention von Behinderungen. 85 Prozent der Behinderungen entstehen durch Krankheiten, so genannten Volkskrankheiten, die sich erst im Laufe eines (Erwerbs-)Lebens entwickeln. Es dominieren Krankheiten von Herz-Kreislauf, Muskeln und Skelett sowie psychische Erkrankungen. Prävention und

VERTRETEN

IHRE SBV WAS WIR TUN

Wir sind Verbindungsleute zum Versorgungsamt, Arbeitsamt, Integrationsamt etc. Wir beraten in sozialen Angelegenheiten und bei betrieblichen Problemen wie Besonderheiten im Rentenrecht, Rehabilitationsmaßnahmen und vieles mehr. Wir helfen den Schwerbehinderten und Gleichgestellten beratend und helfend zur Seite bei der Anerkennung der Schwerbehinderereigenschaft, Anerkennung einer Gleichstellung, bei der Beantragung arbeitsplatzgestaffelter und erhaltender Maßnahmen

BERATEN

HELFFEN



Gesundheitsförderung können dieser Situation entgegenwirken. Nur dort, wo es starke betriebliche Interessenvertretungen gibt, sind erste Erfolge sichtbar. Den Wandel

im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, verlangt sachkundige und kreative Lösungen.

Damit leistet die SBV einen Beitrag zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit und dauerhaften Sicherung von Arbeitsplätzen.

- » Gute Arbeit ohne Barrieren
- » Eine Arbeitswelt für alle
- » Behinderungsgerechte Arbeitsplätze
- » Mehr Mitbestimmung, mehr Selbstbestimmung
- » Beschäftigung sichern, Qualifizierung fördern
- » Teilhabe und gleiche Rechte für behinderte Menschen

Das ist die neue SBV in der Zentrale

Wir gratulieren dem neuen SBV-Gremium zur Wahl – Unsere IG Metall-Vertreterinnen und Vertreter stellen sich Ihnen gerne vor:



Christoph Baumbach, Vertrauensperson der Schwerbehinderten, 49 Jahre, Betriebsrat, Dipl. Betriebswirt (FH)

„Liebe Kolleginnen und Kollegen, zunehmender Stress und Arbeitsverdichtung machen auch vor Menschen mit Behinderung nicht Halt und auch die anstehenden Umstrukturierungen in unserem Konzern betreffen die Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung. Trotz gesetzlicher Schutzrechte haben Menschen mit Behinderungen im Berufsleben einen schweren Stand. In allen Fällen, die behinderte Menschen betreffen, entscheidet der Arbeitgeber aber nicht alleine. Gibt es eine Schwerbehindertenvertretung, muss der Arbeitgeber – in Abstimmung mit ihr – Eingliederung fördern, barrierefreie Arbeitsplätze gestalten und für den Beschäftigungserhalt aktiv werden.“

Diesen Herausforderungen möchte ich mich als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen in der Daimler Zentrale annehmen. Ein besonderes Anliegen ist mir dabei die Wertschätzung und Anerkennung der schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen. Mit meinem ganzen Engagement möchte ich Sie aktiv und vertrauensvoll bei Ihren individuellen Anliegen unterstützen.

Im Team mit den stellvertretenden Vertrauenspersonen möchte ich die Umstrukturierungen des „Projekt Zukunft“ im Sinne der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten begleiten und dabei die Rechte der Schwerbehinderten vertreten. Durch meine ehrenamtliche Tätigkeit in einem FPZ-Rückenschmerz-Zentrum konnte ich Erfahrungen im Umgang mit schwerbehinderten Menschen sammeln. Diese soziale und medizinische Fachkompetenz werde ich im Sinne unserer schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen einbringen.“



Ulrike Löttker, stellv. Vertrauensperson der Schwerbehinderten, 58 Jahre, COB/COD, Personalfachwirt, System. Coach

„Es ist mir wichtig, mich für erkrankte, schwerbehinderte und gleichgestellte KollegInnen in allen Belangen zuverlässig einzusetzen. Eigene Erfahrungen mit einer schweren Krankheit sowie insbesondere die Auswirkungen im Berufsumfeld motivieren mich, anderen zu helfen. Dabei stehe ich Ihnen auch mit meinen Fachkenntnissen aus mehrjähriger Ehrenamtstätigkeit als stellvertretende Vertrauensperson in der Schwerbehindertenvertretung beratend zur Seite.“



Gregor Tauscher, stellv. Vertrauensperson der Schwerbehinderten, 47 Jahre, E4 Teamleiter bei VAN/VAS

„Manchmal ist man auf die Unterstützung anderer angewiesen. Ich bin selbst Betroffener und habe in der Vergangenheit zu Themen, wie z.B. dem Grad der Behinderung, Gleichstellung, langwierige Bearbeitungsprozesse usw. viel erlebt. Aus diesem Grund möchte ich gerne meine Erfahrung einbringen, die Chancen des neuen Bundesteilhabegesetzes nutzen und an der Optimierung der Betreuung für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen mitarbeiten.“



Rausgehen am 1. Mai

Am 1. Mai wird ausgeschlafen. Zumindest bei denen, die Dank des Feiertags frei haben. Warum heißt es dann eigentlich "Tag der Arbeit"? Und wieso gibt es diesen Tag überhaupt? Am Anfang war ein großer Aufstand, der zu Veränderungen führte. Hartnäckig erstrittene Tarifverträge sind unser Beitrag für eine gerechte Arbeitswelt. Diese Errungenschaften werden heute meistens ganz selbstverständlich genossen.



DGB Kundgebung 1. Mai in Stuttgart

Der 1. Mai wird in vielen Ländern als Internationaler Tag der Arbeiterbewegung gefeiert. Er gilt auch als "Tag der Arbeit" und ist gesetzlicher Feiertag. Seinen Ursprung hat der 1. Mai Anfang 1865 in den USA. 1890 wurde zum ersten Mal der 1. Mai mit Massendemonstrationen in der ganzen Welt begangen.

ERFOLGE UND VERBOTE

Nach und nach zahlte sich der Einsatz der Protestierenden auf der ganzen Welt aus. In Deutschland beispielsweise kam es nach dem Ersten Weltkrieg zu einer Reduzierung der Arbeitszeit von 60 auf 48 Wochenstunden. Seit 1919 ist der 1. Mai offiziell ein Feiertag, zu Ehren der Opfer vorangegangener Arbeiterproteste.

1933 wurde der Maifeiertag von den Nationalsozialisten zum "Tag der nationalen Arbeit" umgedeutet und sofort am 2. Mai 1933 jede Arbeiterorganisation und jede Gewerkschaft, die für die Rechte der Arbeiter kämpfte, verboten. Bereits am 1. Mai 1934 wurde der Tag umbenannt in "Nationaler

DGB Kundgebung 1. Mai in Stuttgart



Feiertag des Deutschen Volkes", so dass nichts mehr auf das Thema Arbeit oder Arbeiter verwies: Der 1. Mai wurde zu einem Tag, an dem die Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei (NSDAP) öffentliche Paraden abhielt. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde der „Tag der Arbeit“ 1946 gemäß der Feiertagsgesetze der Länder als gesetzlicher Feiertag geregelt. Zum Beispiel heißt es in Artikel 55 der Verfassung des Landes Bremen: "Der 1. Mai ist gesetzlicher Feiertag als Bekenntnis zu sozialer Gerechtigkeit und Freiheit, zu Frieden und Völkerverständigung." Gewerkschaften rufen für dieses Datum zu Kundgebungen auf, auf denen an die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erinnert und Verbesserungen bei Arbeit und Leben angemahnt werden sollen.

AUGEN RECHTS: MARSCH MARSCH!

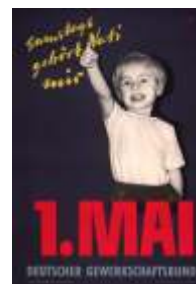
Seit einigen Jahren versuchen Parteien und rechte Organisationen (z.B. NPD, AfD, der dritte Weg, identitäre Bewegung und sogenannte „alternative Gewerkschaften“) vor allem in Ostdeutschland, den ersten Mai mit ihren Themen zu besetzen. Sie halten öffentliche Paraden ab, in Zwickau nahm unter anderem auch ein berechtigter rechter Betriebsrat von Daimler Untertürkheim teil.

SOLIDARITÄT - VIELFALT – GERECHTIGKEIT

Deswegen werden Gewerkschaften den 1. Mai nicht NPD, AfD & Co. überlassen, deswegen demonstrierten die DGB-Gewerkschaften für soziale Gerechtigkeit und gegen Spaltung.

So sagte Roman Zitzelsberger, Aufsichtsratsmitglied der Daimler AG und Bezirksleiter der

IG Metall Baden-Württemberg (damit Verhandlungsführer bei Tarifabschlüssen) in Heidenheim: „Gute Arbeit, gute Arbeitsbedingungen gibt es nur mit Tarifvertrag. Das ist unser Beitrag für eine gerechte Arbeitswelt“, die Tarifbindung sei sozialer Kitt. Die Digitalisierung stelle die Frage nach sozialen Sicherungssystemen, denn die Auktionierung der Arbeitswelt (siehe Uber, Amazon, Cloudworker ...) gehe zu Lasten der Arbeitnehmer.



Wenn Sie, liebe Leserinnen und Leser, auch in Zukunft von den Errungenschaften starker Gewerkschaften wie der IG Metall profitieren möchten, sind Sie herzlich eingeladen, spätestens nächstes Jahr wieder mit dabei zu sein. Denn nur gemeinsam können wir unsere Errungenschaften verteidigen, damit wir auch in Zukunft eine lebenswerte Gesellschaft und Arbeitswelt haben. Sie selbst können sich damit auch in Zukunft für eine Arbeitswelt, in der unsere Grundwerte Gerechtigkeit, Vielfalt und Solidarität Bestand haben, einsetzen.



Roman Zitzelsberger, und Bettina Stadtmüller



Bettina Stadtmüller
VK-Leiterin
Tel: 9 33 43

Neues vom Datenschutz - Was Sie wissen müssen

Seit dem 25. Mai 2018 gilt die europäische Datenschutz-Grundverordnung in allen Mitgliedsländern der Europäischen Union (EU). Sie schafft erstmals europaweit einen einheitlichen Rechtsrahmen für den Datenschutz. Wegen dieser neuen Datenschutzregeln müssen Unternehmen für vieles neu um Erlaubnis bitten. Was heißt das für die Nutzer, welche Rechte haben sie?

DSGVO – hinter diesem umständlichen Kürzel verbirgt sich mit "Datenschutz-Grundverordnung". Kein allzu leicht zu merkendes Wort, jedoch geht gerade diese neue EU-Verordnung jeden etwas an. Denn die DSGVO löst das bisher geltende europäische Datenschutzrecht aus dem Jahre 1995 ab. Sie schafft erstmals europaweit einen einheitlichen Rechtsrahmen für den Datenschutz.

Bei dieser Vereinheitlichung hatte der europäische Gesetzgeber Erleichterungen für Bürger, Unternehmen und Behörden im Blick. Nicht zuletzt setzt die EU damit im globalen Maßstab ein starkes Signal für einen Datenschutz, der sich vor allem an den Interessen des Einzelnen orientiert.

Die DSGVO gilt künftig nicht nur für europäische Unternehmen, sondern für alle Unternehmen, die Waren und Dienstleistungen in der EU anbieten. Damit muss etwa ein außereuropäischer App-Anbieter, der seine Dienstleistungen auch in deutscher Sprache anbietet, das europäische Datenschutzrecht beachten. Gleiches gilt für außereuropäische Unternehmen, die das Internetverhalten von Europäern beobachten und daraus Profile bilden.

Die DSGVO ist in vielen Punkten sehr allgemein formuliert. Es ist deshalb zu erwarten, dass einiges nachjustiert, beziehungsweise von Gerichten geklärt werden muss. Letzte Instanz hierbei ist der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg. Für eine Präzisierung sollte auch die ePrivacy-Verordnung sorgen. Ursprünglich war geplant, sie zeitgleich mit der Datenschutzgrundverordnung zu verabschieden, doch es gelang nicht, die vielen kollidierenden Interessen unter einen Hut zu bringen.

Nach zweijähriger Übergangsfrist gelten nun dennoch einheitliche Regeln für alle Mitgliedsländer. Anders als die Vorgängerregelung aus dem Jahr 1995 ist die DSGVO keine Richtlinie, sondern eine Verordnung. Das heißt: Sie tritt in allen Mitgliedsländern sofort in Kraft, muss nicht wie eine Richtlinie erst in nationales Recht umgesetzt werden.

BESONDERS GESCHÜTZTE INFORMATIONEN

Im Zentrum steht der Schutz personenbezogener Daten. Die Verordnung regelt umfassend, wie Unternehmen und ein großer Teil der Behörden mit Daten umgehen dürfen, die sie von Personen digital oder in einem strukturierten Dateisystem in Papierform erheben, verwenden oder speichern. Sie legt Rechte fest und sieht Mechanismen vor, mit

denen das Datenschutzrecht wirksam durchgesetzt werden soll.

Um zu unterstreichen, welchen Stellenwert die EU diesen Daten zumisst, wurden die Strafen für Verstöße erheblich nach oben gesetzt. Bei schweren Verstößen können die Datenschutzbehörden Bußgelder in Höhe von bis zu 20 Millionen Euro verhängen oder aber vier Prozent des weltweit erzielten Jahresumsatzes eines Unternehmens – je nachdem, welcher Betrag höher ausfällt. Bei großen Firmen wie der Daimler AG kann das in die Milliarden gehen.

Allerdings fehlen spezifische Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz völlig; dessen Regelung überlässt die DSGVO den Mitgliedsstaaten.

Auf europäischer Ebene wird damit ein Datenschutzniveau erreicht, das in Deutschland weitgehend bisher schon galt. Darüber hinaus soll das Datenschutzrecht den Herausforderungen gerecht werden, die die zunehmende Digitalisierung und das Internetzeitalter mit sich bringen. Ob das gelingt, wird sich zeigen.



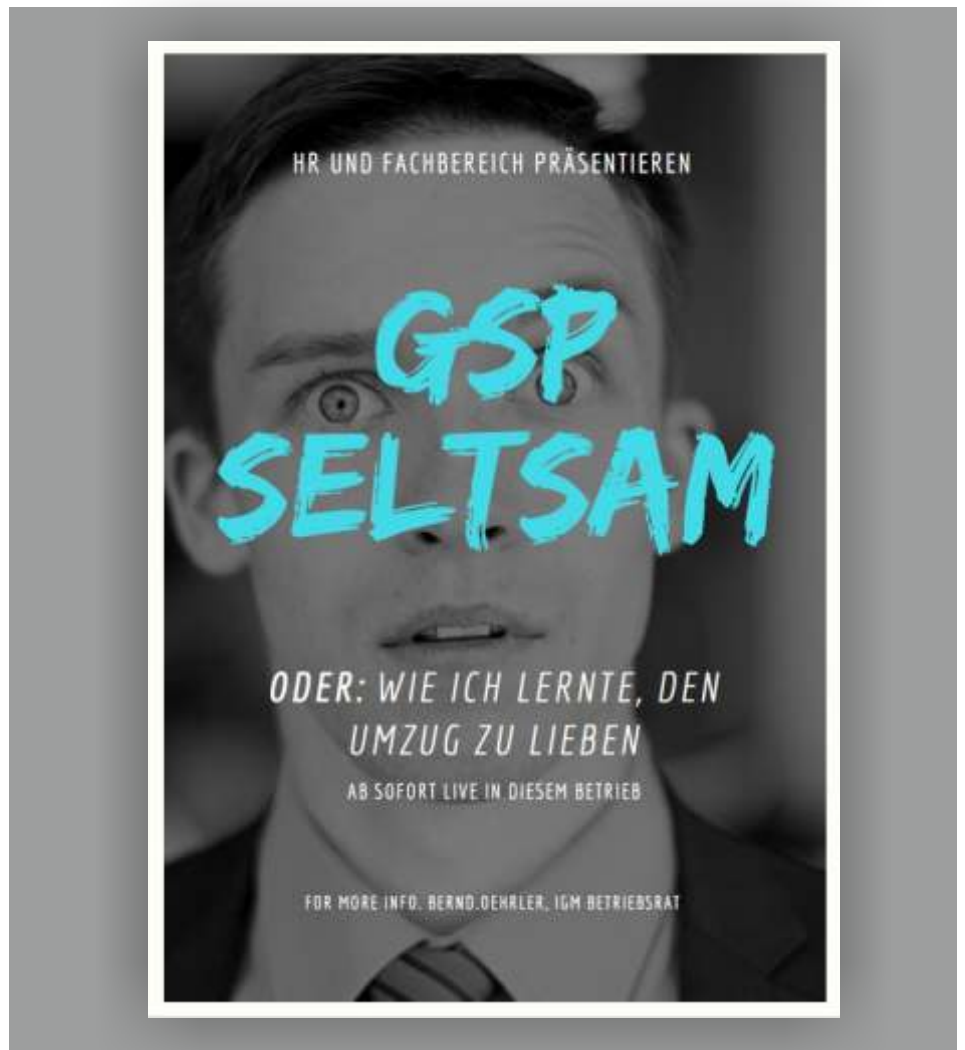
GSP seltsam oder: wie ich lernte, den Umzug zu lieben

Seit Monaten läuft die Diskussion, dass große Teile von GSP nach Böblingen in Richtung des Smart Areal verlagert werden sollen. Vorwiegend betroffen sind vor allem jene GSP-Bereiche, die heute ihren Sitz in Fellbach, den sog. Rauleder Gebäuden und in Brühl haben. Darüber hinaus noch kleinere Teams aus ITS, FMS sowie GSP aus Möhringen.

In Summe werden es wohl mehr als 350 Beschäftigte sein, die zukünftig ihrem Job auf dem Smart Areal nachgehen sollen. Über das „warum“ der Verlagerung kann letztlich zum Teil nur spekuliert werden. Ins Feld geführt wird vor allem der Wunsch, die Zusammenarbeit mit den in Böblingen bereits angesiedelten Bereichen wie GSP/T und CASE bzw. RD zu stärken. Wie das konkret aussehen soll herrscht aber Fehlanzeige. Warum ein ständiges Pendeln für viele Beschäftigten besser sein soll als eine anlassbezogene Dienstreise ist ein ebenso gut gehütetes Geheimnis, welches weder mit den Beschäftigten noch dem Betriebsrat geteilt werden soll. Wie auch immer, es ist Fakt das mit dem Umzug die Betroffenen Beschäftigten die Zentrale verlassen und zukünftig dem Werk Sindelfingen angehören werden. Aus Sicht des Betriebsrats ist die Verlagerung aber weder notwendig noch sinnvoll, sondern stellt eine sozial belastende Maßnahme dar, die nicht unbedingt zur Steigerung der Belegschaftsmotivation in den betroffenen Bereichen beiträgt. Dieser Gedanke hat uns als Belegschaftsvertreter die ganze Zeit während den Verhandlungen auch nicht losgelassen.

STEINE UND PETITESSEN

Aus vielen Gesprächen wissen wir, dass es durchaus Mitarbeiter gibt, die aus verschiedensten Gründen gerne nach Böblingen wechseln wollen. Genauso gibt es Mitarbeiter für die es zunächst schlicht egal ist, ob sie täglich nach Fellbach oder Böblingen pendeln. Das ist aus unserer Sicht auch durchaus zu akzeptieren und auch legitim; es gibt keinerlei Gründe hier den einzelnen betroffenen Menschen „Steine in den Weg“ zu legen. Die Gespräche mit den Beschäftigten zeigten aber auch einen Kreis von Menschen auf, die schlichtweg nicht jeden Tag nach Böblingen pendeln können. Dabei sind die knapp 30 Kilometer Entfernung zwischen Fellbach und Böblingen nur ein Teilaspekt. Die Strecke gilt vor allem auch als sehr verkehrsbelastet, so dass schnell Anfahrtszeiten von einer Stunde und mehr zusammen kommen können. Gerade für Pendler z.B. aus dem Remstal kann das zur unerträglichen täglichen Last werden, da hier die Entfernung voll zum tragen kommt. Dieser Aspekt war in den zurückliegenden Ver-



handlungen für uns klar im Fokus der Betrachtung. Was jedoch für uns selbstverständlich war, wurde in den Verhandlungen von der Geschäftsleitung eher als Petitesse dargestellt. Der Kreis derer die nicht nach Böblingen mitkönnen, so die Verhandlungsführer der Geschäftsleitung, sei ein sehr kleiner Kreis. Man rechne mit nicht mehr als einer einstelligen Anzahl von Personen. Gerade diese Haltung hat eine mögliche Einigung über lange Zeit hinweg schwierig gestaltet, ja sogar unmöglich gemacht. Über Wochen hinweg, gab es aus unserer Sicht kein Angebot von HR und Fachbereich einen freiwilligen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat schließen zu wollen. Den

Rahmensozialplan vollumfänglich anzuwenden, war hingegen von Seiten des Arbeitgebers von Anfang an Bestandteil der Diskussion. Mit anderen Worten war die Geschäftsleitung zwar von Anfang an bereit Geld in die Hand zu nehmen, um eine finanzielle Entschädigung (Werkwechselprämie, Fahrkostenmehrpauschale, Aufhebungsverträge mit Abfindung) anzubieten. Es bestand aber kein Interesse daran mit dem Betriebsrat über Art und Ausmaß der Verlagerung eine Vereinbarung abzuschließen. Traditionell regelt nämlich der Interessenausgleich im Haus wie mit Verlust von Arbeitsplätzen umgegangen wird. Argumentativ wurde der Betriebsrat immer wieder darauf hingewiesen, dass mit der

Verlagerung kein Stellenabbau einhergeht und damit dieser auch nicht zu regeln sei. Dass kein Stellenabbau stattfindet ist sicher richtig, jedoch ist die Wirkung für den Betroffenen letztlich die gleiche ob er seinen Arbeitsplatz verliert, weil dieser abgebaut wird oder ob dieser räumlich so weit weg verlagert wird, dass er schlicht nicht mehr erreicht werden kann.

JURISTISCHE BERATUNG

Die Verhandlungssituation war nach dem Jahreswechsel so verfahren und starr, dass wir betriebsratsseitig einen Stuttgarter Fachjuristen zur Beratung hinzugezogen haben. Die Vereinbarung eines freiwilligen Interessenausgleichs zur Abmilderung von möglichen sozialen Härten schob sich immer mehr in Vordergrund der zähen Diskussion. Viele Verhandlungsstunden später waren sich beide Verhandlungsseiten insofern einig, als dass es durch die geplante Verlagerung nach Böblingen zu Härtefällen kommen kann. Gerade die Frage der Härtefälle und wie mit diesen umzugehen ist, war ein weiterer diskussionsreicher Vorgang. Am Ende des Diskussionsprozesses lag schlussendlich Ende April der Entwurf einer Betriebs-

vereinbarung mit dem Charakter eines freiwilligen Interessenausgleichs/ Sozialplans auf dem Verhandlungstisch. Der Entwurf sieht eine ganze Reihe von inhaltlichen Lösungen vor. Dazu gehört u.a. die weitere Stärkung des mobilen Arbeitens in den vom Umzug betroffenen Bereichen, die einmalige Anwendung des Altersteilzeitmodell 3 im Jahr 2018 (sog. Spätmodell), den Verzicht auf Anrechnung von Qualifizierungstagen in Sindelfingen bis 2020, die Einführung einer Härtefallregelung im Rahmen einer paritätisch besetzten Härtefall-Kommission sowie die Anwendung des Rahmensozialplans (u.a. Prämie für Werkswechsel, Fahrkostenpauschale, Aufhebungsverträge gegen Abfindung).

INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

Gerade die Einführung der Härtefallklausel macht es nun möglich im Rahmen einer Einzelfallbetrachtung nach individuellen Lösungen für Betroffene zu suchen. Das alleinige Merkmal der Mehrkilometer wird allerdings nicht als Härtefall anerkannt werden können. Es müssen noch weitere Kriterien hinzukommen, wie z.B. eine individuelle Pflegesituation, Teilzeit,

eingeschränkte Kinderbetreuung oder persönliche Einschränkung durch Krankheit. Ganz bewusst wurde aber auf eine Liste möglicher Härtefallkriterien verzichtet. Ziel soll es sein alle möglichen und persönlich individuelle Fallkonstellationen zu betrachten. Wer als Härtefall anerkannt wird, braucht den Umzug nach Böblingen nicht mitzumachen und wird weiter in der Zentrale adäquat beschäftigt werden. Wer für sich die Anwendung der Härtefallklausel in Betracht zieht, dem raten wir sich zügig bei HR oder dem Betriebsrat als Härtefall zu melden.

Stand Anfang Mai 2018 kann davon ausgegangen werden, dass die Vereinbarung spätestens in der zweiten Mai Hälfte von beiden Seiten unterzeichnet wird. Danach kann die Umsetzung der darin beschlossenen Maßnahmen stattfinden und auch die Härtefallkommission ihre Arbeit aufnehmen.



Bernd Öhrler
Betriebsrat
Tel: 9 52 50

Betriebsratwahl der Daimler-Zentrale angefochten

Die Wahl des Betriebsrats in der Daimler-Zentrale am 01. März 2018 wird vor dem Arbeitsgericht Stuttgart angefochten. Fünf Beschäftigte fordern in einem gemeinsamen Antrag, die Wahl für unwirksam zu erklären. Sie klagen gegen Wahlvorschriften und das Betriebsverfassungsgesetz.

Das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sieht den Güte Termin als 1. mündliche Verhandlung im arbeitsgerichtlichen Verfahren vor (§ 54 ArbGG). Sie findet vor dem Berufsrichter statt und dient allein dazu, eine gütliche Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeizuführen. Aus Sicht des Gerichts verläuft ein optimaler Termin so, dass sich die Parteien vor dem Gerichtssaal oder spätestens vor dem Richtertisch einvernehmlich verständigen und die streitige Angelegenheit sich selbst bereinigt. Der Richter erspart sich ein Urteil.

Auch findet kein Rechtsmittelverfahren mehr statt. In diesem Sinne bestimmt § 278 Zivilprozessordnung, dass "das Gericht in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits oder einzelner Streitpunkte bedacht sein" soll. Im Sinne einer gütlichen Beilegung geht der eigentlichen mündlichen Verhandlung eine Güteverhandlung voraus, sofern diese nicht erkennbar aussichtslos erscheint.

Erweist sich in Anwesenheit der Parteien der Güte Termin beim Amtsgericht als erfolglos

oder aussichtslos, schließt sich die mündliche Verhandlung an. In der mündlichen Verhandlung werden die Klageanträge verlesen und Beweise vorgebracht. Ab dann verläuft das Verfahren formal und richtet sich nur noch danach, wer auf welcher Rechtsgrundlage Recht hat oder im Unrecht ist.

Allerdings muss der Richter auch dann noch jede Chance nutzen, die Parteien zu einer gütlichen Einigung anzuhalten. Diese beendet den Rechtsstreit immer schneller und kostengünstiger.

Unser Güte Termin am Arbeitsgericht Stuttgart fand am 23. April 2018 statt, leider ohne einvernehmliche Regelung der Angelegenheit. Nun soll ein Kammertermin in Juli/August folgen. „Es wird ein sehr aufwändiges Verfahren geben. Wir werden oft hier sitzen und schwitzen“ so der Richter. Bei der Betriebsversammlung am 09. Mai sagte Herr Dr. Ulrich Krause (Personalleitung Zentralfunktion G&A) zur Wahlanfechtung sinngemäß, es sei sehr bedauerlich und schade, dass es das gäbe. „Wir werden sehr genau prüfen, aber sind der Überzeugung,

dass die angeführten Gründe nicht stichhaltig sind“. Der Wahlvorstand habe einen guten Job gemacht und er hoffe, dass sich die Kolleginnen und Kollegen, die sich dort ehrenamtlich eingesetzt haben, sich nicht davon abschrecken lassen, dass das nächste Mal wieder zu tun.

Jörg Spies, unser Betriebsratsvorsitzender der Daimler Zentrale sagte: „Bis zur Klärung – in welcher Instanz des Arbeitsgerichts auch immer – bleibt dieser Betriebsrat im Amt. Gefasste Beschlüsse und Betriebsvereinbarungen sind gültig.“



Florence Göckeritz
Betriebsrätin
Tel: 4 15 32



Impressum:
Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
www.daimler.igm.de/zentrale
Redaktionschluss dieser Ausgabe:
23. März 2018
Redaktion:
Jörg Spies, Bettina Stadtmüller, Silke Wasel,
Dietmar Stecker, Anselm Jäger, Zuhal Holz,
Tim Strebe, Sabine Winckler, Sebastian Hertweck,
Florence Göckeritz, Rebekka Henschel (IGM)
Herstellung:
MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES
Bildnachweis:
IG Metall / Betriebsrat Zentrale Daimler AG /
Freepik.com / iStockphoto / Fotolia,
Pushing-the-play-button: Designed
by Onlyyouqj / Freepik,
Surprised-businessman:
Designed by Pressfoto / Freepik,
Daimler AG

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**



**EINFACH
IG METALL** 

