

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

InfoMagazin für die Beschäftigten des des Gemeinschaftsbetriebs
Daimler AG Zentrale, Truck AG sowie MBC&VAN AG



**Mit Kalender 2020
zum Herausnehmen!**

**JETZT NEU!
SCHE!BENW!SCHER
D!G!TAL**
Noch mehr Details
im Social Intranet
IG Metall@Daimler Zentrale

Titelthema - Seite 3:

GEWERKSCHAFTSTAG 2019 IN NÜRNBERG

ARBEITSWELT VON MORGEN GESTALTEN



**UNSERE
ZUKUNFT
GESTALTEN**

Neue Konzernstruktur:
Aufsichtsratswahlen
stehen an
Seite 8



**UNSERE
SOLIDARITÄT
STÄRKEN**

ProCent on Tour:
Initiative Campus
Möhringen
Seite 13



**UNSERE
ARBEITSPLÄTZE
SICHERN**

Ideenbörse „MOVE“
Gute Ideen bringen
uns weiter
Seite 16



**UNSER
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN**

Neue Business Knigge
Konzernvereinbarung
Verhaltensrichtlinie
Seite 18



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der neuen Konzernstruktur starten wir zum 1. November in ein neues Zeitalter. Es war ein Mammutprojekt, das über die letzten vier Jahre viel Kraft und Geld gekostet hat. Mit der neuen Struktur von drei Aktiengesellschaften unter dem Dach von Daimler als Holding will sich das Unternehmen schlagkräftiger aufstellen.

Mitte November steht der erste Prüfstein von Ola Källenius bei den Investoren an. Spannender als die Quartalzahlen wird es aber, wenn unser Vorstandsvorsitzender eine neue Strategie vorlegt, samt wohl dem vom Kapitalmarkt lang erwartetem Sparprogramm. Ein Gesamtpaket soll es werden, das den Investitionsbedarf in neue Antriebe und Technik genauso bewältigt wie den Renditenanspruch der Investoren. Denn „um die Transformation in den nächsten Jahren zu meistern, müssen wir die Anstrengungen allerdings noch erheblich steigern. Daher müssen wir die Kosten deutlich reduzieren und den Cash Flow konsequent stärken“ so Källenius.

Vor diesem Hintergrund sind wir gespannt, was in den nächsten Tagen kommt. Für uns ist jedoch klar: Eigentum verpflichtet! Niedergeschrieben im Artikel 14 des Grundgesetzes, das in diesem Jahr seinen 70. Geburtstag feierte. „Eigentum“ bedeutet: „Ich bin mitverantwortlich für andere“! Damit meinen wir, dass unsere Stakeholder nicht nur Shareholder sind.

Uns ist bewusst, dass es unter Ihnen viele Kollegen gibt, die gleichermaßen Wut und Angst empfinden. Denn Themen rund um die Frage der Kostenreduzierung haben mit Konjunktur und Fehlverhalten nichts zu tun. Und schon gar nicht darf die Transformation zu Lasten der Beschäftigten erfolgen!

Um diesem Grundsatz Nachdruck zu verleihen, forderte der 1. Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober in Nürnberg mehr Mitbestimmung in den Unternehmen. Eine Weiterentwicklung des Mitbestimmungsgesetzes zu „einer wirklichen Mitbestimmung, die nicht ihre Grenze bei der Zweitstimme des Aufsichtsratsvorsitzenden findet“.

Unsere Botschaft an Sie: Die IG Metall will die Transformation mitgestalten – immer mit dem Fokus auf die Interessen der Beschäftigten. Dazu brauchen wir Ihre Unterstützung!

Herzlichst

Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
Stellv. Betriebsratsvorsitzender
Stellv. Fraktionsvorsitzender

Sabine Winckler
Fraktionsvorsitzende



Der Gewerkschaftstag – das „IG Metall Parlament“

Text: Bettina Stadtmüller // Fotos: IG Metall

Interview mit Gewerkschaftssekretär Björn Kallis – **Der Gewerkschaftstag ist das höchste Entscheidungsorgan der IG Metall. Er trifft sich alle vier Jahre zusammen und wird vom IG Metall Vorstand einberufen. Die Delegierten wählen den Vorstand und den Kontrollausschuss. Der Gewerkschaftstag beschließt die IG Metall Satzung und legt die Gewerkschaftspolitik der nächsten Jahre fest.**



Christiane Benner, 2. Vorsitzende IG Metall

„Hallo Björn, der Gewerkschaftstag 2019 fand im Oktober statt. Was wurde denn da diskutiert?“ „Da ging es um wichtige Themen. Stuttgart hat beispielsweise einen Antrag gestellt, mit dem wir für unsere Mitglieder mehr rausholen wollen. Dazu soll der Vorstand erarbeiten, wie in den nächsten Tarifrunden Differenzierungsklauseln stärker durchgesetzt werden können, um Mitglieder gegenüber nicht-Mitgliedern bei Tarifiergebnissen besser zu stellen. Außerdem geht es um spannende Themen wie die Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie oder um gesellschaftliche Themen wie beispielsweise der Umgang mit der AfD.“

„Unser IG Metall Gewerkschaftstag funktioniert ja wie ein Parlament. Hier ziehen die Delegierten Bilanz über bisherige Aktivitäten und dis-

kutieren unsere zukünftigen Ziele. Anhand von Entschlüssen, Leit- anträgen und Anträgen entscheiden sie über Aufgaben und Strategie der IG Metall für die nächsten vier Jahre. Außerdem wählen sie einen neuen Vorstand. Also ein sehr wichtiges Gremium. Wer nahm denn am Gewerkschaftstag 2019 teil?“ „Nur Delegierte der IG Metall. Es wurden 483 Delegierte gewählt. Die Mitglieder des Vorstands und des Kontrollausschusses, Bezirksleiter und Beiratsmitglieder nahmen beratend teil. Zusätzlich konnten der Vorstand und die sieben IG Metall Bezirke weitere Teilnehmer*innen und Gäste benennen und einladen, wie beispielsweise: Bevollmächtigte der Geschäftsstellen, Organisations- und Bezirkssekretäre, Betriebsratsvorsitzende, politische Repräsentanten und internationale

Gäste. Delegierter für die Daimler Zentrale war euer Betriebsratsvorsitzender Jörg Spies.“

„Wie wird man eigentlich Delegierte*r?“ „Als Delegierte können ausschließlich Frauen und Männer kandidieren, die am Wahltag seit mindestens drei Jahren IG Metall Mitglied sind und ihren Beitrag in dieser Zeit satzungsgemäß entrichtet haben. Die Wahl der Delegierten erfolgt in Wahlbezirken, die der Vorstand festlegt. Die Anzahl der Delegiertenmandate errechnet sich aus dem Durchschnitt der Mitgliederzahlen der letzten vier Quartale vor der Ausschreibung des Gewerkschaftstages. Gewählt werden die Delegierten in den Delegiertenversammlungen der IG Metall Geschäftsstellen. Aus unserer Geschäftsstelle waren wir mit 17 Delegierten und zusätzlichen Gästen vertreten.“



Gewerkschaftssekretär Björn Kallis



„Wer kann denn Anträge an den Gewerkschaftstag stellen?“ „Antragsberechtigt sind die Delegiertenversammlungen der Geschäftsstellen, der Vorstand, der Kontrollausschuss, die Ausschüsse der Angestellten, Frauen und Jugend sowie die Handwerks- und Migrationsausschüsse beim Vorstand der IG Metall. Der Vertrauenskörper kann Anträge an die Delegiertenversammlung stellen. Antragsschluss war der 1. Mai 2019. Alle Anträge an den Gewerkschaftstag wurden acht Wochen vor Beginn des Gewerkschaftstages den Mitgliedern bekannt gegeben.“

„Was sind denn Entschließungen und Leitanträge?“ „Die Entschließungen beschreiben die allgemeinen gesellschafts-, betriebs-, tarif- sowie organisationspolitischen Rahmenbedingungen, unter denen die IG Metall ihre Gewerkschaftsarbeit gestaltet. Sie zeigen politische Herausforderungen auf, beschreiben Handlungsnotwendigkeiten und Ziele und dienen somit als Leitlinien der Arbeit der IG Metall bis zum nächsten Gewerkschaftstag. Die Leitanträge legen den Schwerpunkt auf die strategische Umsetzung bestimmter Themen. Sie definieren konkrete Ziele

und formulieren Arbeitsaufträge, die in den Betrieben, der Betriebs- und Tarifpolitik sowie in der Gesellschaftspolitik vorrangig bearbeitet werden sollen.“

„Klingt spannend! Wie kann man mitwirken?“ „Um den Mitgliedern und Geschäftsstellen eine erste Orientierung zu liefern und eine möglichst breite Beteiligung zu ermöglichen, wurde vom Vorstand vorab ein Debattenpapier veröffentlicht. Mitglieder und Funktionäre der IG Metall konnten sich so im Voraus mit den Themen des Gewerkschaftstages auseinandersetzen, sich austauschen und beraten. Das Papier soll alle dazu einladen, Rückmeldungen, Einschätzungen und konkrete Vorschläge zu geben - um die Antragsberatung vorab zu strukturieren und die Antragsstellung zu erleichtern.“

„Wie kommen dann Beschlüsse auf dem Gewerkschaftstag zustande?“

„Beschlüsse werden mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst. Änderungen der Satzung brauchen die Zustimmung von zwei Dritteln der abstimmenden Delegierten. Die Satzung ist die "innere

Verfassung" der IG Metall und bildet die Grundlage unserer Arbeit. Sie regelt die Rechtsgrundlage für die Arbeit der IG Metall sowie Aufbau, Wirkungsbereich und die Leistungen. Die letzte Satzung wurde auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag 2015 beschlossen.“

„Zum Schluss: warum ist der Gewerkschaftstag so ein wichtiges Ereignis für die IG Metall?“

„Er gibt uns eine Orientierung, welche wichtigen Themen wir in den nächsten vier Jahren gestalten wollen, damit wir auch in Zukunft eine gesellschaftliche Kraft im und außerhalb des Betriebes bleiben.“

„Danke für das interessante Interview, wir berichten dann über die Ergebnisse.“ Alle Anträge finden IG Metall Mitglieder übrigens im IG Metall Extranet extranet.igmetall.de mit dem Stichwort Gewerkschaftstag“



Bettina Stadtmüller
IG Metall Betriebsrätin und
Vertrauenskörperleitung



Abstimmung auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall: unser Delegierter Jörg Spies, Betriebsratsvorsitzender nahm teil.



Alterssicherung und Besserstellung von Mitgliedern

Text: Bettina Stadtmüller

BLITZLICHT IG Metall Gewerkschaftstag - Auf dem 24.ordentlichen Gewerkschaftstag haben knapp 500 Delegierte über rund 800 Anträge beraten, leidenschaftlich diskutiert und korrekt entschieden. Dabei wurde klar, dass sich die IG Metall verändert. In den nächsten Jahren werden unter dem Titel „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“ unsere Beschäftigten im Mittelpunkt stehen. Ein Weg den wir beim Daimler, in Sachen mobiles Arbeiten, erfolgreich erprobt haben. Im Ergebnis ist ein Tarifvertrag entstanden, der in ganz Deutschland gültig ist. Mit zwei weiteren Beispielen soll dieser Bericht das Bild zum Gewerkschaftstag abrunden. Dabei geht es zum einen um die Alterssicherung, die entlang der Demographie immer mehr an Bedeutung gewinnt. Zum anderen geht es um eine Besserstellung unserer Mitglieder, die zu recht beklagen, dass Sie diejenigen sind, die gute Tarifverträge erstreiten, aber bei der Anwendung keine Unterschiede spürbar sind.



Alterssicherung dank IG Metall Foto: Freepik bearfoto

FÜR EINEN NEUEN GENERATIONENVERTRAG AUCH IN ZEITEN DER TRANSFORMATION!

Alterssicherung: Soziale Sicherheit im Alter. Wer über einen langen Zeitraum Beiträge einzahlt, muss im Gegenzug auch darauf vertrauen können, dass Er oder Sie am Ende des Berufslebens eine auskömmliche Rente beziehen wird. **Das gilt ganz besonders für die jüngeren Kolleginnen und Kollegen.** Die IG Metall wird sich daher auch in Zukunft für den Erhalt und die Weiterentwicklung des Solidarvertrages zwischen den Generationen einsetzen und sich im Interesse aller Beschäftigten und der

Rentner*innen für eine sozialstaatlich ausgestaltete und fair finanzierte Absicherung im Alter engagieren.

Das Alterssicherungssystem ist bislang unzureichend auf die bevorstehenden strukturellen Umbrüche vorbereitet. Die Arbeitswelt ist aber bereits heute deutlich vielschichtiger, und der Trend zu immer individuelleren Erwerbsverläufen wird sich im Zuge der Transformation wohl noch weiter verstärken. Erziehungs-, Weiterbildungs- oder auch Pflegezeiten werden zum Normalfall der Erwerbsbiographie. Ein zeitgemäßes Rentensystem muss sich an die neue Realität einer dynamischeren Arbeitswelt anpassen und auch in Zeiten von

Struktur- und Wertewandel soziale Sicherheit für alle gewährleisten.

VERBESSERUNG BEI DER RENTE – ERFOLGE DER IG METALL

Auf dem Weg zu einem zukunftssicheren und solidarischen System der Alterssicherung konnte die Rentenkampagne der IG Metall in den letzten Jahren einige Erfolge verbuchen: Das Rentenniveau bleibt zumindest bis 2025 stabil. Leistungsverbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente wurden eingeführt. Die Erziehungsleistung von Eltern wird zusätzlich honoriert. Aber eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge (bAV) gibt es nicht flächendeckend.



Außerdem sind aktuell lediglich 25 Prozent der Anwartschaften in der bAV rein arbeitgeberfinanziert. **Wir beim Daimler sind dafür ein gutes Beispiel.** Weitere 50 Prozent sind anteilig arbeitgeberfinanziert, allerdings nicht immer paritätisch. Damit wurde und wird der Generationenvertrag schwer beschädigt – vor allem zu Lasten der Jungen.

Deswegen fordert die IG Metall einen Paradigmenwechsel und eine Rückbesinnung auf das Versorgungsprinzip sozialer Sicherung: Auskömmliche Renten müssen wieder primäres Sicherungsziel des Sozialstaates werden. Einzig die gesetzliche Rentenversicherung kann dabei eine hälftige Finanzierung durch die Arbeitgeber sicherstellen. Zugleich nutzt sie den Vorteil möglichst großer, solidarischer Kollektive bestmöglich aus. Die IG Metall fordert eine umfassende Reform, die das Sicherungssystem insgesamt in den Blick nimmt und nicht nur auf einzelne Elemente beschränkt bleibt. Das Rentenniveau soll über 2025 hinaus stabilisiert und wieder deutlich angehoben werden.

Außerdem fordert die IG Metall zur besseren Absicherung derjenigen, die im Laufe ihrer Erwerbsbiografie keine ausreichenden Rentenanswartschaften aufbauen konnten, unter anderem deutliche Verbesserungen bei der An-

erkennung von familiärer Sorgearbeit wie Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen. Außerdem eine stärkere und umfassende Berücksichtigung von individuellen Zeiten der Aus- und Weiterbildung.

NEIN ZUM ARBEITEN OHNE ENDE, NEIN ZUR RENTE MIT 67

Die IG Metall erteilt nicht nur allen Versuchen, durch ein weiter steigendes Rentenalter zusätzliche Rentenkürzungen durch die Hintertür vorzunehmen, eine klare Absage. Bereits die Rente mit 67 geht an der Realität der Beschäftigten vorbei. Wir lehnen sie weiterhin ab!

Mögliche Instrumente für den Übergang in den Ruhestand sind hier insbesondere die Stärkung der Rahmenbedingungen für die Altersteilzeit, ein dauerhafter Rentenzugang ohne Abschläge mit 63 Jahren und nach mindestens 45 Beitragsjahren für alle Generationen sowie in einem begrenzten Rahmen die Einbringung von freiwilligen Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung für rentennahe Jahrgänge.

FORTSETZUNG DER RENTENKAMPAGNE „MEHR RENTE – MEHR ZUKUNFT“

Unser Ziel bleibt ein umfassender Kurswechsel in der Alterssicherungspolitik. Auskömmliche Renten müssen

dauerhaft wieder zum zentralen Ziel der Rentenpolitik werden – und nicht möglichst niedrige Beiträge für die Arbeitgeber bei Zusatzbelastungen durch Privatvorsorge allein für die Beschäftigten. Faire Renten, flexible Übergänge in den Ruhestand statt „Rente ab 67“ und eine nachhaltige und gerechte Finanzierung – das sind unverändert die zentralen Eckpunkte einer guten und soliden Rentenpolitik.

Für eine bessere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung fordert die IG Metall die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, die die Arbeitgeber verpflichten, allen Beschäftigten eine **arbeitgeberfinanzierte bAV** anzubieten. In diesem Kontext plädiert die IG Metall auch für den Ausbau der steuerlichen Förderung einer Arbeitgeberfinanzierung zugunsten der Betriebsrenten für Beschäftigte mit geringen Einkommen. **Damit sich der Aufbau einer bAV auch in der Auszahlungsphase hinreichend lohnt, lehnt die IG Metall unsachgemäße Belastungen von Betriebsrenten durch eine volle Tragung der Beitragspflicht für Betriebsrentner und doppelte Verbeitragung von Betriebsrenten zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung kategorisch ab.**





TARIFBINDUNG STÄRKEN – VORTEILE DER IG METALL MITGLIEDSCHAFT

Stärkere Leistungen für Mitglieder.

Der Ausbau und die Sicherung der Tarifbindung erfordern die Durchsetzung von Tarifverträgen gegenüber den Arbeitgebern. Die unverzichtbare Voraussetzung hierfür ist eine starke Mitgliederbasis, die von den Vorteilen unserer Tarifverträge profitiert. In der Wahrnehmung vieler Mitglieder wird der grundsätzlich sehr hoch eingeschätzte Wert unserer Tarifverträge wesentlich dadurch geschmälert, dass Arbeitgeber die erkämpften tariflichen Leistungen uneingeschränkt auch Nichtmitgliedern gewähren.

Differenzierungsklausel für Mitglieder. Wir wissen, dass die Arbeitgeberverbände eine generelle Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern im Flächentarif kategorisch ablehnen –

bis hin zur Drohung mit der Auflösung der Verbände. Wir nehmen das ernst, wollen aber in diesem Spannungsfeld eine angemessene Differenzierung zwischen IG Metall Mitgliedern und Nichtmitgliedern im Alltag spürbar machen. Daher strebt die IG Metall an, bei allen zukünftigen Tarifabschlüssen – sowohl in der Fläche als auch in betrieblichen Tarifverhandlungen – eine Besserstellung von Mitgliedern durchzusetzen. Ansatzpunkte hierfür könnten z.B. Vorrangregelungen bei betrieblichen Quoten (z.B. Altersteilzeit, T-ZUG) oder die Ausgestaltung der zukünftigen tariflichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sein. Deswegen wird der IG Metall Vorstand seine Aktivitäten zur Ausweitung der rechtlichen Möglichkeiten verstärken und tarifrechtliche und tarifpolitische Leitlinien mit dem Ziel erarbeiten, Differenzierungsklauseln in den nächsten Tarifrunden durchzusetzen.

Beide Anträge wurden beschlossen und zukünftig umgesetzt. Alle Beschlüsse und weitere Informationen zum IG Metall Gewerkschaftstag finden Sie hier:



www.igmetall.de/gewerkschaftstag-2019



Bettina Stadtmüller
IG Metall Betriebsrätin und
Vertrauenskörperleitung

Lob und Mahnung zugleich – Inklusionspreis für Daimler macht Station in Stuttgart

Text: Christoph Baumbach, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertreter
Fotos: freepic, Betriebsrat

Der Inklusionspreis wurde unserer Firma von der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Charta der Vielfalt und dem Unternehmensforum verliehen. Wir wurden für die Aktivitäten zur Ausbildung von jungen Menschen mit Schwerbehinderung, Aktionen zur digitalen Barrierefreiheit, Integration und Diversity ausgezeichnet.

Unter digitaler Barrierefreiheit versteht man zum Beispiel die Vorlesefunktion im Intranet, die es Kolleginnen und Kollegen mit Sehbehinderungen ermöglicht, sich die Informationen aus dem Intranet vorlesen zu lassen. Wir finden, das ist eine super Sache und sind stolz darauf,

dies gemeinsam als Schwerbehindertenvertretung und Unternehmen erreicht zu haben!

Bei digitaler Barrierefreiheit sind wir also auf einem guten Weg. Bei einigen analogen Themen dagegen machen wir momentan Rückschritte: Das Werk Untertürkheim braucht dringend neue Zebrastreifen – zur Unfallverhütung und für gehbehinderte Kolleginnen und Kollegen, die mit den aktuellen Übergängen die Straße kaum überqueren können. Deshalb möchten wir Sie, geehrte Geschäfts- & Werksleitung, auffordern: Lassen Sie uns den Weg zu mehr Inklusion auch bei analogen Themen gemeinsam konsequent weiter-

gehen – mit neuen Zebrastreifen für Kolleg*innen mit und ohne Behinderung!



(v.l.n.r.) Christoph Baumbach, SBV Zentrale,
Julia Massek, Tobias Thym, SBV Untertürkheim



Projekt Zukunft

Zum 1. November 2019 tritt die neue Konzernstruktur in Kraft. Nachdem sich Ende Mai die Hauptversammlung der Daimler AG klar dafür aussprach, folgten die rund 130.000 vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter mit 99,87% Zuspruch.

Dieses hohe Maß an Vertrauen wurde vor allem durch die von der IG Metall erfolgreich verhandelte Gesamtbetriebsvereinbarung "Zukunft Daimler" ermöglicht: Milliardeninvestitionen in die deutschen Standorte, Beschäftigungssicherung bis 2030 und die Zusage, dass alle Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in dem neuen Gemeinschaftsbetrieb gültig bleiben, waren letztlich ausschlaggebend.

Der Gemeinschaftsbetrieb setzt sich aus der neuen Daimler AG als Dachgesellschaft und den beiden Sparten-AGs

(Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG) zusammen. Rechtliche Grundlage ist ein Tarifvertrag zwischen der Daimler AG und der IG Metall. Dieser kann mit Jahresfrist frühestens 2026 zu Beginn der Betriebsratswahlen gekündigt werden.

Wichtig: Der Betriebsrat Zentrale bleibt wie bisher für Sie zuständig.

Im Oktober erhielten alle Mitarbeiter unseres Gemeinschaftsbetriebs (Daimler Zentrale, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG) ihren neuen Ausweis inkl. neuer Personalnummer an ihre private Adresse. Sämtliche mit dem alten Ausweis verbundenen Berechtigungen (z. B. Zutritte) und Bezahlungsmöglichkeiten bleiben bestehen. Der bisherige Ausweis verliert zum 1. November 2019 seine Gültigkeit und muss von den Mitarbeitern selbst vernichtet werden.

DIE LETZTEN SCHRITTE:

BESETZUNG DER NEUEN GREMIEN

Am 9. September 2019 wählte die Daimler AG als Alleinaktionärin der beiden Sparten-AGs auf deren Hauptversammlungen die jeweiligen Aufsichtsräte. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz sind beide mit je 10 Arbeitgeber- und 10 Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzt. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass es bis zur ordentlichen Wahl der Arbeitnehmervertreter für die Aufsichtsräte (voraussichtlich Ende Juni 2020) keine mitbestimmungsfreie Zeit gibt. Deshalb erhalten die Aufsichtsräte auf der Arbeitnehmerbank bis dahin ein Interimsmandat.

Mercedes-Benz AG

Vorschläge des GBR für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Mercedes-Benz AG



 Ergun Lümalı Betriebsratsvorsitzender des Standorts Sindelfingen	 Michael Häberle Betriebsratsvorsitzender des Standorts Untertürkheim	 Michael Peters Betriebsratsvorsitzender des Standorts Bremen	 Helmut Stengel Betriebsratsvorsitzender des Werks Düsseldorf	 Michael Rahmel Betriebsratsvorsitzender des Werks Berlin	 Jorg Thiemer Betriebsratsvorsitzender des Werks Hamburg
 Michael Brecht Betriebsratsvorsitzender des Standorts Gaggenau	 Nadine Boguslawski Erste Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart	 Sibylle Wankel Justitiarin, IG Metall Vorstand Frankfurt/Main	Vorschlag des KSA für den Sitz der leitenden Angestellten		 Dr. Frank Weber Vorsitzender Konzernsprecher- ausschuss und Sprecher- ausschuss Sindelfingen



Daimler Truck AG

Vorschläge des GBR für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Daimler Truck AG

Michael Brecht Betriebsratsvorsitzender des Standorts Gaggenau	Thomas Zwick Betriebsratsvorsitzender des Werks Würth	Joachim Horner Betriebsratsvorsitzender des Standorts Mannheim	Jörg Lorz Betriebsratsvorsitzender des Werks Kassel	Florence Göckeritz Betriebsrätin der Zentrale	Frank Trampedach Betriebsratsvorsitzender Niederlassung Kassel
			Vorschlag des KSA für den Sitz der leitenden Angestellten		
Ergun Lümlü Betriebsratsvorsitzender des Standorts Sindelfingen	Claudia Peter Geschäftsführerin der IG Metall Gaggenau	Roman Zitzelsberger IG Metall Bezirksleiter Baden-Württemberg			Markus Maier Mitglied im Konzernsprecherausschuss und im Sprecherausschuss Zentrale

Da über 4.000 Mitarbeiter der Zentrale der neuen Truck AG zugeordnet sind, erhält die Zentrale dort mit Florence Göckeritz einen Sitz im Aufsichtsrat.

Die Aufsichtsräte der beiden Sparten-AGs traten am 24. September 2019 zu ihrer jeweils ersten konstituierenden Sitzung zusammen. Sie bestellten die neuen Vorstandsmitglieder der Sparten-AGs. Ihre erste Amtszeit geht bis zum 31. Oktober 2022. Außerdem wurden die Aufsichtsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter gewählt.

QR Code

<https://social.intra.corpintra.net/community/unternehmen/blog/2019/09/25/vorstände-für-neue-gesellschaften-ernannt>

Die Vorstände und Aufsichtsräte der neuen Daimler AG als Dachgesellschaft sowie der Daimler Mobility AG (ehemals Daimler Financial Services) bleiben unverändert.

SPARTEN-AGS: WAHL DER ARBEITNEHMER-VERTRETER FÜR DIE AUFSICHTSRÄTE 2020

Was heißt das für die Daimler Zentrale? Alle Mitarbeiter unseres Gemeinschaftsbetriebs dürfen die Delegierten der **beiden Sparten-AGs** wählen. Egal, ob die Mitarbeiter zur Daimler AG gehören oder in den Sparten-AGs arbeiten. In der Zentrale sind aktuell ca. 15.000 Kolleginnen und Kollegen wahlberechtigt. Allerdings kann als Delegierter und/oder Aufsichtsratskandidat einer Sparten-AG nur derjenige gewählt werden, der in derselben Sparten-AG tätig ist. Das heißt, nur wer z. B. in der Mercedes-Benz AG arbeitet, kann für die dortigen Delegierten- und Aufsichtsratswahlen kandidieren.

Über die Delegierten- und Aufsichtsratswahlen werden wir berichten.



Sebastian Hertweck
IG Metall Betriebsrat

Neue Mitarbeiterausweise ab 1. November 2019!

Zum Start in die neue Unternehmensstruktur erhalten die Mitarbeiter der Daimler AG, Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG neue Ausweise. Grund dafür ist die Vergabe neuer Personalnummern. Genaue Informationen erfahren Sie im Social Intranet unter:

SCAN ME



<https://social.intra.corpintra.net/community/unternehmen/projektzukunft/blog/2019/09/13/neue-mitarbeiterausweise>

Bürowelt 2.0 – Desksharing im Projekt V und LE

Gesetzliche Bestimmungen und Arbeitsschutzvorschriften sind Grundlage für die Planung der neuen Gebäude. Ergänzt um innerbetriebliche Regelungen wie z. B. die Betriebsvereinbarung Desksharing und der Planungsleitfaden Büro. Wir informieren über den aktuellen Stand der beiden Großprojekte Vaihingen und Leinfelden-Echterdingen.



Baustelle Projekt Vth, Quelle BR

Viele Kolleg*innen haben nach wie vor Bedenken, wenn es um neuartige Arbeitsumgebungen im Büro geht. An den vielen „Likes“ für den Beitrag eines Kollegen ist etwas dran: „Heute kam der Chef zu mir und hat mich gefragt: Wo warst du, ich habe dich überall gesucht? Ich habe ihm geantwortet: ja Chef, gute Mitarbeiter sind schwer zu finden...“. Nicht jede*r ist begeistert von den anstehenden Änderungen.

Zum Schutz der Mitarbeiter*innen und um die Büroumgebung den geänderten Anforderungen an die Arbeitswelt anzupassen, wurden vernünftige Rahmenbedingungen festgelegt. Seit Oktober 2017 besteht die Betriebsvereinbarung Desksharing. Sie gilt für alle Mitarbeiter*innen, die in „Desksharing“ (weniger Schreibtische als Kolleg*innen) arbeiten sollen. Es geht ausdrücklich nicht um die Verdichtung von Büroflächen durch Wegfall von Schreibtischen! Die neuen Bürokonzepte sehen

deswegen als Kompensation unterschiedliche Arbeitsplatzzonen vor. Sie sind angeordnet nach dem Prinzip: von Laut nach Leise, die je nach Tätigkeiten in den Bereichen miteinander kombiniert werden können. Für jede Tätigkeit sollte es die passende Büroumgebung geben. Zusätzlich zur errechneten Anzahl an Arbeitsplätzen (Schreibtische elektrisch höhenverstellbar, 180 cm breit pro

Person) gibt es dort Arbeitsmöglichkeiten. Das sind z.B. nicht elektrisch höhenverstellbare Besprechungstische, Sofas etc. Arbeitsmöglichkeiten sind nicht für den mehrstündigen Gebrauch zulässig, weil sie nicht den ergonomischen Vorschriften für genannte Arbeitsplätze entsprechen! Zur erfolgreichen Einführung des me@work Konzepts ist die hierarchieübergreifende Teilnahme wichtig. Gemäß der Erfahrung aus vorherigen Projekten forderte der Betriebsrat Zentrale, dass die Auswahl der Multiplikatoren diesmal repräsentativ für die einzelnen Teams und deren unterschiedlichen Anforderungen sein sollte. Also nicht nur Assistent*innen der Abteilungsleitung oder Sekretär*innen, die einseitig Vorgaben der Abteilungsleitung umsetzen. Da die Ausführungsplanung von Desksharing im Rahmen der Nutzerbedarfsanalyse definiert wird, ist das extrem wichtig, um im Nachgang hohe „Reparaturkosten“ bei ungenügender Umsetzung für das Unternehmen zu vermeiden. Diese könnten ansonsten beim Review wegen notwendiger Umbauten entstehen.



Kick-Off 2.10.2019“ Quelle BR



AUFGABEN DER MULTIPLIKATOR*INNEN DER BÜROLEITFADEN

Deswegen sind die Multiplikator*innen so wichtig, die betroffenen Teams legen sie als ihre Nutzervertreter*innen fest. Sie haben die sehr verantwortungsvolle Aufgabe, alle Erfordernisse und Belange der Kolleg*innen für die Durchführung an CBS zu kommunizieren. Außerdem informieren sie zum Stand der Planungen ihr Team und die Führungskräfte. Deswegen sollen sie sehr frühzeitig (siehe Grafik, Schritt 2) festgelegt und in den Prozess eingebunden werden. Zitat: „Um Kenntnis über die Arbeitsaufgaben und Tätigkeitsfelder, das Arbeits- und Kommunikationsverhalten sowie die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten zu erhalten, wird die Nutzerbedarfsanalyse unter Beteiligung von Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsrat durchgeführt.“ Daraus ergibt sich ein Bild hinsichtlich der notwendigen Arbeitsmittel, Ausstattung, Arbeitsumgebung und Zonen sowie Anzahl, Größe und Möglichkeiten von Desksharing. In die Berechnung der Sharing Ratio (Anzahl Schreibtische : Anzahl Mitarbeiter*innen) sollen die Grundabwesenheit, die Abwesenheit aufgrund von Tätigkeitstypen und die externe Mobilität eingehen.

Den genauen Wortlaut der Betriebsvereinbarung finden Sie im App-Store > ERD > Stichwortsuche BV 4112 Desksharing. QR Code Link BV 4112 Desksharing.

Eine zweite innerbetriebliche Regelung: Der CBS Planungsleitfaden. Er wurde von CBS festgelegt und ist deutschlandweit für alle Standorte gültig. Er beschreibt den Standard für das Arbeiten im Büro bei Daimler. Dort werden die gängigen Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen bzw. Arbeitsmöglichkeiten beschrieben. Der Leitfaden kommt bei Neu-, Um- oder Erweiterungsbauten neben den gültigen Gesetzen und Verordnungen verbindlich zur Anwendung. Der Leitfaden enthält Hinweise und Beschreibungen zu allen relevanten Vorschriften und gesetzlichen Bestimmungen. **WICHTIG: Abweichungen vom Leitfaden sind nur möglich, wenn im Rahmen einer gesonderten Gefährdungsbeurteilung gemäß der Gesamtbetriebsvereinbarung „Gefährdungsbeurteilung“ die Planung umfassend beurteilt wird.**

Alle Informationen und den Planungsleitfaden im Original finden Sie im Intranet mit dem Suchbegriff CBS Planungsleitfaden Büro.



Hier geht's zur
Social Intranet
Community

<https://social.intra.corpintra.net/groups/bauprojekte-3>

AUFGABEN UND ROLLE DES BETRIEBSRATS

Die Rechtsgrundlage für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist § 87 Abs. 1 Nr. 7, Betriebsverfassungsgesetz: Bei Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und allgemein zum Gesundheitsschutz trifft, muss der Betriebsrat mitbestimmen. Insbesondere der BR-Ausschuss AUG (Arbeitsschutz, Umwelt und Gesundheit) ist nach dem § 80 Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet, „...darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.“ Weiter heißt es: „Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten“. Selbstverständlich ist die Schwerbehindertenvertretung (SBV) jederzeit einzubeziehen. Der Ausschuss AUG begleitet deswegen alle Workshops und Informationsveranstaltungen für die betroffenen Mitarbeiter*innen.

CBS/FH SETZT STANDARDS

Soweit die Theorie – in der Praxis kann es durchaus anders und nicht immer besser aussehen. Zum Beispiel in Bezug auf die verpflichtende, in der Betriebsvereinbarung BV 4112 vereinbarte Checkliste zur Einführung von me@work.

Bis auf wenige, löbliche Ausnahmen wurden diese Schritte (Insbesondere die Checkliste) in der Vergangenheit leider nicht eingehalten bzw. der Betriebsrat nicht vollumfänglich und nicht rechtzeitig informiert. Auch die Handhabung des in Punkt 13 (siehe Grafik) vorgesehenen Reviews (einhundert Tage nach Bezug neugestalteter Flächen) entspricht nicht der Vereinbarung. In einigen Abteilungen sind sogar ein Jahr nach der Validierung die von Mitar-





beiter*innen gewünschten und aus dem Arbeitsschutz notwendigen Veränderungen immer noch nicht ausgeführt. Spart man hier am falschen Ende auf Kosten der Mitarbeiter*innen? Das gilt es zukünftig zu vermeiden.

WO LIEGEN DIE UNTERSCHIEDE?

Im Ablauf für den Bezug der Neubaulprojekte liegt das Projekt V (Q2 2021) zeitlich vor dem Projekt LE (Q3 2021). In Bezug auf transparente Projektplanung und vor allem die Einbindung sowie Information der betroffenen Mitarbeiter*innen, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung liegt das Projekt LE eindeutig vorn. So wurde zum Beispiel der Ausschuss AUG des Betriebsrats bereits drei Monate vor der Ende November geplanten Kick-Off-Veranstaltung informiert und eingeladen. Vorbildlich! Beim Projekt V noch nicht einmal drei Tage und eher zufällig. Außerdem sollen für Leinfelden-

Echterdingen alle zukünftige Nutzer*innen aus dem Bereich Truck zur bevorstehenden Informationsveranstaltung bzgl. Projekt LE eingeladen werden. Beim Projekt V nahmen am 2. Oktober 2019 ausschließlich Multiplikator*innen an dieser Kick-Off Veranstaltung teil. Insgesamt nur ca. 110 von 5.000 Personen, die zukünftig in Vaihingen arbeiten werden. In anderen Worten: Circa 4.890 Kolleginnen und Kollegen werden nicht direkt informiert.

FAZIT

Um es kurz zu machen: Es läuft noch längst nicht alles rund. **Wir fordern die im Betriebsverfassungsgesetz festgelegte vollumfängliche Information und Beteiligung des Betriebsrats!** Die Vertretung der Nutzerinteressen durch uns Betriebsräte ist zwingend notwendig, wie die „Lessons Learned“ aus vergangenen Projekten belegen. Und sei es nur, um die extrem

aufwändige und teure nachträgliche Mängelbeseitigung zu vermeiden: Besser vordenken als Nachbessern.

Wenn Sie, Ihre Kolleg*innen oder Vorgesetzte Fragen, Anregungen oder Kritik in Bezug auf die neuen Büroumgebungen haben, dürfen Sie sich gerne an unseren Ausschuss AUG wenden. Wir halten Sie auf dem Laufenden.



Bettina Stadtmüller

IG Metall Betriebsrätin und Mitglied im Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit



Thomas Brunner

Vorsitzender Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit

Kein Duales Studium mehr in der Daimler Zentrale?

„HR beyond 2019“ – unter dieser Überschrift informierte uns die Geschäftsleitung mit Blick auf die „strategische und professionelle Ausrichtung und der effizienten Zusammenarbeit der HR Organisation“ am 24.10.2019 über geplante organisatorische Veränderungen innerhalb HRD/CA.

Für die HR ExCom ist es bereits entschieden: Aufgrund von „hohen Synergien“ zwischen dem kaufmännischen und dem technischen Dualen Studium wird das kaufmännische Duale Studium in das Werk Untertürkheim verlagert.

Diese Entscheidung lehnen wir entschieden ab, da sie aus unserer Sicht absolut nicht nachvollziehbar ist und für uns inhaltlich keinen Sinn macht. Wir sind schockiert über die neue Form der

„Zusammenarbeit“. Wir werden vor vollendete Tatsachen gestellt.

Wir werden diese Entscheidung nicht ohne weiteres akzeptieren und hoffen, dass die Gespräche auch tatsächlich so „ergebnisoffen“ geführt werden, wie uns dies von der GL zugesagt wurde.

Wir stehen als Daimler vor sehr großen, oft hausgemachten Herausforderungen. Aus unserer Sicht können wir diese nur gemeinsam mit allen Beteiligten überwinden. Einseitige Maßnahmen ohne gemeinsame Betrachtung der Situation lehnen wir grundsätzlich ab!





ProCent on Tour auf dem Campus Möhringen

Text: Florence Göckeritz, Iris Luppold – ProCent Koordinatorinnen der Daimler Zentrale // Foto: Betriebsrat



Aktion in der zentralen Halle

Auch in Stuttgart gibt es Kinder, Jugendliche und Familien, die Hilfe benötigen. Deshalb haben wir unsere ProCent On Tour genutzt, das 2015 eröffnete SOS Kinderdorf in Stuttgart-Fasanenhof mit Sachspenden zu unterstützen.

Wir hatten es bereits angekündigt, dass die Initiative **ProCent on Tour** die Daimler Zentrale als nächsten Standort erreichen wird. Am 25. September 2019 war es dann soweit: Die Großbuchstaben von ProCent kamen zu uns auf den Campus Möhringen zu Besuch. An unserem Infostand konnten sich Kolleginnen und Kollegen über ProCent und eigene Anträge informieren und beraten lassen. Außerdem war es an diesem Tag möglich, gut erhaltene Spielsachen für das "SOS Kinderdorf e.V." zu spenden.

DIE IDEE

Mit dem Projektantrag unserer Kollegin Michaela Jezkova (FTC/AO) zur Einrichtung eines Wohlfühlraums („Snoezelraum“) für traumatisierte und sozial benachteiligte Kinder des SOS Kinderdorfs Fasanenhof, kam die Idee eines Spendenaufrufs. Bei einem persönlichen Besuch vor Ort zeigte sich, dass es in der Einrichtung an vielem fehlte. Die Kinder saßen im Außenbereich auf Holzpaletten, Kräuter und Pflanzen waren in alten Autoreifen eingepflanzt –

und die vielen Zimmer hatten mächtig Kapazität für gut erhaltenes Mobiliar und Spielsachen. Die Idee für eine Spenden-sammlung im Filderraum war geboren!



Michaela Jezkova (FTC/AO)

PROCENT ON TOUR

Anlässlich des fünfjährigen Bestehens des Daimler Förderfonds ProCent wurde 2017 die Initiative „ProCent on Tour“ ins Leben gerufen und ein überdimensionales ProCent-Symbol auf die Reise geschickt. Seitdem organisiert ein Standort in jedem Quartal mindestens eine besondere ProCent-Aktivität mit Beteiligung der Belegschaft.

DER SPENDENAUFTRUF

Die Resonanz bei den Mitarbeitern war groß. Es ist schön zu sehen, wieviel Hilfsbereitschaft und Solidarität in unserer Belegschaft steckt! Die Spendenaktion hat mehr als zwei volle Sprinter gefüllt – es war einfach nur überwältigend!

Der Betriebsrat der Daimler Zentrale und seine ProCent Koordinatorinnen Iris Luppold und Florence Göckeritz bedanken sich für Ihren Besuch und Ihre zahlreichen Spenden!

Ein besonderes Dankeschön möchten wir an **Muhsin Karatas und Ertugrul Mericli von CBS** aussprechen, ohne deren Mitplanung im Rahmen Logistik, Security und Stellung der Buchstaben in der Zentralen Halle das nicht so termingenau geklappt hätte! Super gemacht!

Ein Riesenherz für Kinder zeigten **Sascha Grundt und Frank Herr (ISS)**, die uns bei der unerwartet großen Menge an Spielsachen ganz spontan mithalfen. Mit ihrem Sprinter und tatkräftiger Unterstützung konnten wir schon am nächsten Tag die erste Ladung Spielsachen ins SOS Kinderdorf bringen und gemeinsam übergeben. Wundervoll zu wissen, dass es solche Menschen wie Euch bei uns im Hause gibt! Merci für Euren ehrenvollen Einsatz!



Vlnr: Zuhal Holz, Iris Luppold, Bettina Junghanss, Sabine Winckler, Sascha Grundt, Frank Herr, Tim Strebe

PS: Wir haben wirklich eine Menge an wundervollen, oft noch neuen tollen Sachspenden erhalten. Ein großes Dankeschön dafür! Leider sind aber nicht nur saubere und unbeschädigte Spenden abgegeben worden. Offensichtlich haben einige Kollegen die Spendenaktion genutzt, ihren Sperrmüll loszuwerden ... was uns und das SOS Kinderdorf im Nachgang viel Aufwand gekostet hat, schade!

ÜBERSICHT ÜBER DIE GEFÖRDERTEN PROJEKTE IM 2. UND 3. QUARTAL 2019

3.500 Euro Förderverein Filderschule e.V. Stuttgart Anschaffung von Techniktürmen für den Förderverein Filderschule Karin Walliser FAG/R	6.000 Euro Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) Rettungshundestaffel Esslingen Innenausbau des neuen Einsatzwagen mit Hundeboxen Jochen Klein HRO/MS	3.000 Euro Sportgemeinschaft Oppenweiler Strümpfelbach Feriencamp – Anschaffung Tennisausrüstung Sven Mergenthaler ITG/B
1.100 Euro Evangl. Verein für hilfsbedürftige Kinder - ADOPTION Stuttgart Ausstattung Büroraum Vermittlungsstelle Stuttgart Fabian Högl ITV/C	3.000 Euro Naturschutzbund Deutschland e.V. NABU Ostfildern – Nellingen Fledermäuse Schützen – Anschaffung mobile Batlogger Susanne Schefenacker FMV/C	2.300 Euro Der Gute Stern e.V. Stuttgart Projekte in Pflegeheimen Kunstprojekte sozial schwacher Menschen mit Demenz Franziska Lucy Schmid HRP/LR
3.000 Euro Zwergenfarm e.V. Stuttgart-Degerloch Wasserspielplatz „Erleben mit Wasser“ für Kindertagesstätte Karin Walliser, FAG/R	1.500 Euro Pinocchio Kindergruppe e.V. Esslingen Anschaffung Krippenwagen für Ausflüge und Transport Michael Grau, TG/LGG	5.000 Euro Heilsarmee Stuttgart West Einsatz- und Transportwagen für die Versorgung Obdachloser Ricarda Amann, FR/ES
2.000 Euro Evangl. Gedächtniskindergarten Stuttgart Kinderwerkstatt und Spielfelder im Freien Benjamin Schneider IST/EV	3.100 Euro RemsRacker e.V. Remsack Bewegungsraum für grosse Racker Dennis Kinzelmann TG/LGG	5.000 Euro HPZ Therapeutisches Reiten Schloßle Scharnhausen Behindertengerechte Sicherheitsbande für Reitplatz Birgit Setzer FTE/SC

Weitere Informationen im Social Intranet unter #daimler procent



Aktuelles zu den Auslandseinsätzen im Dualen Studium – in Theorie und Praxis

„Duales Studium – Theorie und Praxis verbinden“ lautet der Slogan auf der Daimler-Karriereseite, mit dem Interessenten auf das duale Studium bei Daimler aufmerksam gemacht werden sollen.

Wir finden diesen Slogan gut, so wie wir auch finden, dass das Duale Studium bei Daimler eine gute Sache ist.

Wenn wir allerdings die aktuelle Entwicklung genauer unter die Lupe nehmen, klaffen Theorie und Praxis in mancher Hinsicht immer weiter auseinander.

Die Theorie: Geworben wird auf der Homepage mit der „Möglichkeit, ins Ausland zu gehen“, sogar von „überall auf der Welt“ ist die Rede und bei den Infos über die einzelnen Studiengänge ist ebenfalls mehrfach von Einsätzen im Ausland die Rede, um den eigenen Horizont zu erweitern und umfassende Einblicke in unser Unternehmen zu bekommen.

Die Praxis: Um Reisekosten einzusparen, sollten Auslandseinsätze für Auszu-

bildende und Dual Studierende zu großen Teilen gestrichen werden.

Diese Ankündigung des Unternehmens hat bei uns in der Arbeitnehmervertretung für großes Unverständnis gesorgt. Dieses Unverständnis wird noch größer, wenn man die Finanzierung der Auslandsaufenthalte genauer anschaut: Schon in der Krise 2008 wurde aus Gründen der Kostenreduzierung die finanzielle Unterstützung auf lediglich 50% des normalen Spesensatzes reduziert. Über diesen reduzierten Spesensatz diskutiert die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung seit mehreren Jahren mit der Geschäftsleitung. Wohn-, Mobilitäts- und Verpflegungskosten tragen die Reisenden weitgehend selbst und so können trotz Spesen schnell mehrere Tausend Euro Eigenbelastung für die Dual Studierenden entstehen – die Höhe ist abhängig vom Standort des Auslandseinsatzes.

Gesamtbetriebsrat sowie Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung waren mit der Streichung der Auslandseinsätze nicht einverstanden und haben

nach schwierigen Gesprächen mit der Unternehmensleitung einen Kompromiss ausgehandelt, der zumindest für das Jahr 2019 die DH-Auslandseinsätze weiterhin ermöglicht:

- >> Die DH-Auslandseinsätze werden innerhalb Europas durchgeführt.
- >> Alternativ kann ein Praxiseinsatz in einem deutschen Werk über das Vertragswerk hinaus stattfinden.
- >> Für einen Auslandseinsatz in Europa werden max. 1.500€ (Kosten Flug- & Bahnticket, 50% Spesensatz) erstattet.
- >> Abrechnung der Einsätze in Deutschland erfolgt gemäß der entsprechenden HRM-Richtlinie für DHler.
- >> Ideensammlung der DH-Studierenden zur Generierung von Einsparpotenzialen/-ideen um einen Beitrag zum Effizienzprogramm „MOVE“ zu leisten.

Für 2019 haben wir gemeinsam mit der Unternehmensleitung einen Kompromiss gefunden. Für die kommenden Jahre stehen Gespräche an zwischen Gesamtbetriebsrat sowie Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, damit Auslandseinsätze auch zukünftig in Theorie und Praxis Teil des Dualen Studiums bei Daimler sein können. Wir bleiben dran!



Martina Uhl
Stellv. Ausschuss-
vorsitzende Bildung
und Qualifizierung



MOVE-Ideenbörsen für alle neuen Sparten eingerichtet

Text: Anselm Jäger

Wir befinden uns in einem Umfeld, das von unberechenbaren politischen Rahmenbedingungen geprägt ist: Handelskonflikte, Großbritanniens Brexit, trübe Konjunkturaussichten und die Transformation der Automobilbranche sind nur ein paar Beispiele. Um diesen Transformationsprozess mit all seinen Themen wie Elektromobilität, Digitalisierung, Vernetzung und autonomem Fahren zu bewältigen und die Innovationskraft des Unternehmens zu sichern, müssen aus Sicht der Firma nachhaltig Kosten gesenkt, die Effizienz gesteigert und das Ergebnis verbessert werden. Dafür hat das Unternehmen das Programm MOVE ins Leben gerufen.



MOVE basiert auf fünf Unterprogrammen für die jeweiligen Sparten bzw. Bereiche: MOVE MB (Mercedes-Benz AG), Go4Four (Daimler Truck AG), Fit4Tomorrow (Daimler Mobility AG), Boost (Van) und MOVE Daimler (Daimler AG). Unter diesen Titeln verbergen sich jeweils verschiedene Ziele und Maßnahmen, welche einen substantiellen Beitrag zur Optimierung des Unternehmens leisten sollen. Gesamtübergreifend sollen im Zusammenspiel mit der Unternehmensstrategie Kosten- und Effizienzpotentiale gehoben und die Weichen für das nächste Jahrzehnt und darüber hinaus gestellt werden. Dabei geht es vor allem darum, Investitionen zu verschieben, verringern oder zu vermeiden, Sachgemeinkosten wie beispielsweise Reise-, Material- und Beraterkosten zu verringern sowie Marktanteile und Absätze zu steigern. Weiterhin werden die Personalkosten unter MOVE betrachtet (Stichworte 40-Stunden-Verträge und Fluktuationsersatz) und Prozesse effizienter gestaltet.

Um den Transformationsprozess zu begleiten und die wirtschaftliche Situation des Konzerns und die Arbeits-

situation unserer Beschäftigten nachhaltig zu sichern, hat der Gesamtbetriebsrat (GBR) eine Umsetzungsvereinbarung mit dem Unternehmen verhandelt, mit welcher die Möglichkeit geschaffen wird, dass sowohl die Daimler AG als auch die Sparten-AGs vorausschauend und frühzeitig notwendige Maßnahmen ergreifen, um an allen Standorten ausreichend Beschäftigungsmöglichkeiten sicherzustellen. Hierzu ist es aus unserer Sicht und der des GBR zwingend notwendig, einen breit angelegten Mitarbeiterbeteiligungsprozess zu etablieren. Schließlich geht es um eure Arbeit und eure Zukunft! Selbstverständlich hat der GBR auch klargemacht, dass ein pauschal budgetgetriebener Personalabbau sowie reines „Kostenschrubben“ abgelehnt wird.

Bei der jetzt eingerichteten IDM-Kampagne geht es um die Ideen in den Köpfen der Beschäftigten. Alle Ideen sind gefragt: Egal, ob es um Prozessoptimierungen oder das Outsourcing von fremdvergebenen Aufgaben geht.

Ab 01.10.2019 ist im IDM-Kampagnentool die MOVE-Ideenbörse geöffnet, die

begleitend zu den Effizienzprogrammen MOVE MB, Boost, Go4Four sowie MOVE Daimler läuft. Hier können Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Verwaltung und produktionsnahen Bereichen mit Ausnahme der Niederlassungen und TruckStores der Daimler AG individuell oder als Gruppe Ideen einreichen, die zur Senkung der Fixkosten oder zur Verbesserung der Ergebnissituation beitragen. Anders als im regulären Ideenmanagement-Prozess sind auch Ideen aus dem eigenen Arbeitsumfeld zulässig. Alle Kolleginnen und Kollegen der Community haben anschließend die Gelegenheit, die eingebrachten Vorschläge zu kommentieren und zu bewerten. Eine lokale Jury aus Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats entscheidet anschließend über die Umsetzung.

An unserem Standort sind die Jurys wie folgt zusammengesetzt, wobei der Betriebsrat für alle 3 Sparten zuständig ist:

Betriebsrat:

Anselm Jäger
Thomas Brunner
Eberhard Götz

IDM Zentralbereiche:

Dr. Carsten Frenz
Kai Siebert
Stephanie Leipold

IDM VAN Entwicklung:

Stefanie Müller
Dr. Egbert Englert
Stefan Henrich



IDM Truck Entwicklung:

Bernd Heinz, Jörg Auspurg,
Georg Stefan Hagemann,
Martin Homberg

Wir bitten Sie: nutzen Sie diese Art der Einbindung! Wir wissen, wieviel Erfahrung und Kreativität in Ihnen steckt. Wir wissen aber auch, dass Ihnen viele Themen unter den Nägeln brennen, die für das Unternehmen einen Mehrwert schaffen können. Tagtäglich ärgern Sie sich über unsaubere Prozesse, Abläufe oder Entscheidungen aus der Vergangenheit, die die Arbeit erschweren und unnötige Kosten verursachen. Sie wissen am besten, wo in Ihrem betrieblichen Umfeld Ansatz-

punkte für Verbesserungen und Effizienzsteigerungen möglich sind. Jetzt haben Sie die Möglichkeit, Ihre Ver-

besserungsvorschläge aktiv einzureichen!



Neues von der Jugendvertretung (JAV)

Text: Jan Knitz, Ausschussvorsitzender Bildung und Qualifizierung

PERSONELLER WECHSEL

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Auszubildende und Dual Studierende,



Muhammet Ali
Yürekli

Dominik Lovric



Wir freuen uns an dieser Stelle, Dominik Lovric und Muhammet Ali Yürekli als neue Jugendvertreter in der Zentrale begrüßen zu dürfen. Als 1. und 2. Nachrücker werden diese zwei Kollegen die entstandenen Lücken schließen und zukünftig auch als Eure Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Wir bedanken uns für Euer Engagement und wünschen Euch in Eurer neuen Tätigkeit viel Erfolg!

INFORMATION T-ZUG FÜR AUSZUBILDENDE

Liebe Auszubildende,

wir möchten euch heute über personelle Veränderungen innerhalb der Jugend- und Auszubildendenvertretung informieren. Aufgrund der Übernahme in anderen Daimler Betrieben, mussten uns leider Agata Wowk (Übernahme im Werk Untertürkheim) und Zülfikar Demirci (Übernahme im Werk Sindelfingen) verlassen. Wir bedanken uns an dieser Stelle nochmals für ihre Unterstützung und wünschen ihnen viel Erfolg auf ihrem weiteren Weg.

im Juli wurden erstmals die von der IG Metall ausgehandelten tariflichen Sonderzahlungen ausgezahlt. Mit der Juli-Abrechnung durftet ihr Euch alle über die zusätzlichen 27,5% Eures Monatsgehalts (tarifliches Zusatzgeld), sowie die fixen 200 € (tariflicher Zusatzbetrag) freuen. Bei den Juli-Auslernern unter Euch, die mit der Übernahme einen Werkswechsel durchlaufen haben (beispielsweise im Werk 001 übernommen wurden), gab es systemseitig Probleme mit der An-

rechnung Eurer Betriebszugehörigkeit, weshalb bei Euch keine Sonderzahlung angekommen ist. Nach Gesprächen mit der Geschäftsleitung und der Entgeltabrechnung wurde uns verprochen, dass die fehlende Auszahlung im August, spätestens im September korrigiert wird.

Da Ihr am Stichtag (31.07.) bereits alle ausgelernt wart, dürft ihr Euch nachträglich über die 27,5% Eures D-Move Gehaltes und den zusätzlich fixen 400 € für Angestellte freuen.

Bei Auslernern, die durch die Nutzung von TV-Quali nach dem 31.07. ihr Arbeitsverhältnis für die Zeit eines Studiums ruhen lassen, wird die Auszahlung anteilig nach den aktiven Monaten des Auszahlungsjahrs berechnet.

Sollte es nach wie vor Probleme oder Fragen zu der Auszahlung geben, könnt ihr euch jederzeit bei uns melden.



Business Knigge – das richtige Verhalten am Arbeitsplatz!

Neue Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) abgeschlossen

Foto: Freepik Katemangostar

KNIGGE

Beim Thema „Knigge“ geht es ja einerseits um Umgangsformen und andererseits um erwünschte Verhaltensformen. Über den „Umgang mit Menschen“ hat erstmals 1788 Adolph Knigge sein bis heute berühmtes Werk verfasst. Viele Verhaltensweisen, die heute Adolph Knigge zugeschrieben werden, haben sich über die Jahrhunderte aber verändert.

Das Vorwort seines Buches „über den Umgang mit Menschen“ dürfte aber bis heute Gültigkeit haben: *„Wenn die Regeln des Umgangs nicht bloß Vorschriften einer konventionellen Höflichkeit oder gar einer gefährlichen Politik sein sollen, so müssen sie auf die Lehren von den Pflichten gegründet sein, die wir allen Arten von Menschen schuldig sind, und wiederum von ihnen fordern können. – Das heißt: Ein System, dessen Grundpfeiler Moral und Weltklugheit sind, muss dabei zu Grunde liegen.“*

Aber was hat das jetzt alles mit Daimler zu tun? Ganz viel und mehr als man möglicherweise im ersten Augenblick vermuten möchte. Das tägliche Handeln am Arbeitsplatz erfolgt oftmals eher intuitiv bzw. wie wir individuell erzogen wurden. Am Arbeitsplatz geht es aber

öfters über das Maß hinaus, was uns Erziehung und Bildung mitgegeben haben. Daher gibt es auch in den Betrieben der Daimler AG ein Schriftstück zum gewünschten Verhalten. Dieses ist natürlich nicht ganz so alt wie das Werk von Adolph Knigge, aber es sind schon einige Jahre her, als unter Begleitung des Gesamtbetriebsrats eine Verhaltensrichtlinie erarbeitet und veröffentlicht wurde. Wir alle wissen, dass die Lücke zwischen dem geduligten Papier einer Richtlinie und der Wirklichkeit im Betrieb leider oft sehr groß ist. Trotzdem ist es wichtig, klar und eindeutig zu beschreiben, was gewünscht und was nicht gewünscht ist. Letztlich wird daran auch festgemacht, was eine Verfehlung am Arbeitsplatz ist, die ggf. sanktioniert wird. Wir alle im Betrieb wissen, dass der technische Fortschritt nicht vor dem Werkstor haltmacht,

sondern aktiv auch von uns als Unternehmen vorangetrieben wird. Mit neuen Techniken und Anwendungen ergeben sich aber auch schnell Fragen des richtigen Verhaltens. Denken wir nur an das Thema Social Networking oder die ersten Ansätze der Umsetzung von künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb. Die öffentliche Diskussion um Einhaltung von Umweltschutzstandards hat z.B. letztlich die Schaffung der „Technical Compliance“ befeuert. Die sozialen und technischen Veränderungen der letzten Jahre um uns herum waren so bunt wie eine Blumenwiese. Daher war es an der Zeit, die Verhaltensrichtlinie sowohl sprachlich als auch inhaltlich an die Gegebenheiten der Gegenwart und den zukünftigen Anforderungen anzupassen. Der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat wurde in die Neugestaltung der KBV Integres Verhalten ab dem Frühjahr 2019



eingebunden. Eine Vielzahl von bestehenden Regelungen wurde inhaltlich angepasst. Besonders spannend waren die neu entstandenen Themenfelder: Menschenrechte, Social Media, Data Governance, Product/Technical Compliance, IP Compliance (Schutz geistigen Eigentums) und künstliche Intelligenz.

Ein Thema, was nahezu alle Beschäftigte in der Zentrale betrifft, ist Social Media. Hierfür wurde beispielsweise folgende Regelung getroffen (Auszug aus der neuen KBV Integres Verhalten):

„Wir sind ein weltoffenes und weltweit agierendes Unternehmen. Wie in unseren Unternehmensgrundsätzen beschrieben, sind Toleranz und Respekt für uns elementar. Dies gilt auch für den Schutz der Privatsphäre unserer Beschäftigten. Hetzerische, beleidigende oder diskriminierende Beiträge in sozialen Medien dulden wir nicht. Inakzeptabel sind unter anderem Beiträge, die:

- » *verfassungsfeindliche Inhalte wiedergeben*
- » *die Würde anderer Nutzer verletzen*
- » *den Unternehmensfrieden gefährden*
- » *unser Ansehen und das Ansehen unserer Beschäftigten in Misskredit bringen oder*
- » *das Verhältnis zu wichtigen Anspruchsgruppen belasten.“*

Daneben wurde natürlich noch eine Vielzahl anderer Regelungen in Bezug auf das Verhalten aktualisiert oder neu getroffen. Es ist durchaus ratsam, sich die Regelungen in der Richtliniendatenbank im Social Intranet anzuschauen und mal durchzulesen. Im täglichen Arbeitsleben kann das ein guter und hilfreicher Verhaltenskompass sein.

Alle Regelungen gelten übrigens ausdrücklich für alle Beschäftigten in allen Hierarchieebenen. Damit ist die Grundforderung von Adolph Knigge aus dem 18. Jahrhundert erfüllt: Das richtige Verhalten muss für alle Menschen gelten

und nicht nur für einen bestimmten eingegrenzten Teil. Dies war für uns als Betriebsrat ein sehr wichtiger Aspekt. In Sachen „richtiges Verhalten“ darf es kein „die da oben oder die da unten“ geben.

Vor wenigen Wochen wurde die neue Konzernbetriebsvereinbarung zum Integren Verhalten von den Mitbestimmungsgremien beschlossen. Sie ist ab Ende Oktober in der einheitlichen Richtliniendatenbank (ERD) verfügbar.



Bernd Öhrler

Vorsitzender des Ausschusses für Personal und Organisation
Mitglied der GBR Personalkommissions





RESPEKT Initiative: Rekordverdächtiges Banner gegen Rassismus



Foto: Frank Rumpenhorst, IG Metall



Die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ der IG Metall strebt den Rekord für das längste antirassistische Banner der Welt an. Beim Gewerkschaftstag Anfang Oktober (siehe Seite 3) haben hunderte Delegierte die Arbeit der vergangenen Monate präsentiert.

Knapp 600 Meter lang und mehr als 5.000 Menschen daran beteiligt: Damit strebt die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ der IG Metall den Rekord für das längste antirassistische Banner der Welt mit den meisten Mitwirkenden aller Zeiten an. Beim 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag in Nürnberg haben Vertreter der IG Metall Jugend und hunderte Delegierte das Ergebnis monatelanger Arbeit präsentiert.

Viele kleine Banner wurden zu einem großen zusammengeknäht. Es wird demnächst zur Eintragung ins Guinness-Buch der Rekorde angemeldet. Das Banner ist ein kraftvolles Zeichen gegen Rassismus.

TAUSENDE HABEN SICH BETEILIGT

Über 5.000 Menschen aus ganz Deutschland haben sich seit März 2019 auf IG Metall Delegierten- und Betriebsversammlungen, auf Kultur- und Bildungsveranstaltungen, auf Musik-Festivals und an Info-Ständen mit ihren Botschaften gegen rechten Hass und Rassismus an der Erstellung des Banners beteiligt. Mit dabei waren auch viele Künstler. Darunter: Clueso, Joris, Kettcar, Großstadtgeflüster und Frittenbude.

UNSERE ANTWORT HEISST: SOLIDARITÄT!

Die IG Metall steht mit ihren Werten für eine offene, tolerante und vielfältige Gesellschaft. Die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ treibt mit ihrer Arbeit die Stärkung von Respekt, Solidarität, Menschlichkeit und Chancengleichheit in Betrieben und Öffentlichkeit voran. Der Einsatz gegen

Hass und Hetze erfordert klare Haltung, Geduld und Selbstbewusstsein – all das bringen die Unterstützer der Initiative mit. Quer durchs Land treten sie in den Betrieben für ein respektvolles Miteinander ein. Denn unsere Antwort heißt: Solidarität!

Die Delegierten auf dem 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall präsentieren stolz das 600 Meter lange Banner der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“
Foto: Frank Rumpenhorst, IG Metall





Flexibilität neu geregelt

Neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur individuellen Arbeitszeit abgeschlossen

Die neue GBV ersetzt die bisherige Gesamtbetriebsvereinbarung „GBV Teilzeit“. Ob Voll- oder Teilzeit: Bei Daimler existieren vielfältige Möglichkeiten für flexibles Arbeiten. Nicht nur zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Familienangehörigen, sondern auch für eine persönliche Weiterbildung oder aus anderen Gründen wird die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, individuell wahrgenommen. Flexible Arbeitszeiten sind für viele Beschäftigte eine ganz wesentliche Voraussetzung, um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Doch was ist alles möglich?

Mit der neuen Brückenteilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz hat der Gesetzgeber Regelungen geschaffen, die eine garantierte Rückkehr aus einer befristeten Teil- in Vollzeit ermöglichen. Gleichzeitig haben Beschäftigte durch

unseren aktuellen IG Metall Tarifabschluss erstmals einen tariflichen Anspruch auf eine zeitlich befristete Verkürzung ihrer Vollzeitbeschäftigung. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat der Daimler AG haben dies zum Anlass genommen, eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur Veränderung der individuellen Arbeitszeit zu vereinbaren. Sie ersetzt die bisherige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Teilzeit.

ÜBERBLICK: VERKÜRZTE VOLLZEIT, BEFRISTETE TEILZEIT UND UNBEFRISTETE TEILZEIT

Mit dieser neuen Gesamtbetriebsvereinbarung gibt es bei Daimler verschiedene Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung, die auf betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Regelungen beruhen. Sie unterscheiden

sich in der Stundenzahl und der Dauer, wie lange die Teilzeit möglich ist. Gleichzeitig konnten die Fristen verbessert und vereinheitlicht werden. Als örtlicher Betriebsrat sind wir im gesamten Beantragungs- und Genehmigungsprozess miteingebunden – insbesondere bei Schlichtung oder Ablehnung eines Antrags. Sie können auf eigenen Wunsch den Betriebsrat Ihres Vertrauens bereits beim Erörterungsgespräch mit Ihrer direkten Führungskraft hinzuziehen.

Verbesserte Berechtigung & Fristen: Modelle im Überblick

	Verkürzte Vollzeit	Befristete Teilzeit (Brückenteilzeit)	Unbefristete Teilzeit
Dauer der Befristung:	≥ 6 bis 24 Monate (mind. 28 Std.)	> 2 bis 5 Jahre	Unbefristet
Betriebszugehörigkeit:	6 Monate (Tarifvertrag 2 Jahre)	6 Monate	6 Monate
Antragstellung:	3 Monate zum Quartal (Tarifvertrag 6 Monate zum Quartal)	3 Monate vor Beginn	3 Monate vor Beginn
Erneuter Antrag:	Kann wiederholt werden	Nach einem Jahr (gesetzlich: 1 Jahr nach Rückkehr, nach 2 Jahren bei Ablehnung)	Im nächsten Kalenderjahr (gesetzlich 2 Jahre)



SCHON LANGE ETABLIERT:

UNBEFRISTETE TEILZEIT

Viele Teilzeitbeschäftigte bei Daimler arbeiten derzeit in unterschiedlichsten Teilzeitmodellen ohne zeitliche Befristung.

NEU: BRÜCKENTEILZEIT

Befristete Teilzeit mit einem Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit war bislang nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Neu ist jetzt ein Anspruch der Beschäftigten auf befristete Teilzeit (die so genannte Brückenteilzeit). Hierbei handelt es sich um eine auf zwischen zwei und maximal fünf Jahre befristete Teilzeitbeschäftigung mit einer Rückkehr auf die vorherige vertragliche Arbeitszeit.

NEU: VERKÜRZTE VOLLZEIT

Im Tarifabschluss 2018 wurde eine zwischen 6 und 24 Monaten befristete Verkürzung der Vollzeit auf bis zu 28 Wochenstunden vereinbart. Auch die verkürzte Vollzeit sieht eine garantierte Rückkehr auf die frühere Vollzeittätigkeit vor.

Trotz der neuen Regelungen ist ein Thema leider immer noch nicht vom Tisch. Die „alten“ Teilzeitleiter*Innen, die vor diesen Regelungen in Teilzeit gegangen sind und keine Möglichkeit hatten, befristet in Teilzeit zu gehen, stecken immer noch in der Teilzeitfalle. Die Rückkehr auf Vollzeit wird ihnen verwehrt. Solange hierzu kein Gesetz erlassen wird, wird sich offensichtlich auch nichts ändern. Umso wichtiger ist es, immer wieder auf das Thema aufmerksam zu machen.

	Gesetzliche Regelung:	Daimler GBV:
Betriebszugehörigkeit:	min. 6 Monate	
Antragstellung:	3 Monate vor Beginn der Unbefristeten Teilzeit	
Ablehnung des Antrags:	Ein Monat vor Beginn der Unbefristeten Teilzeit	
Erneuter Antrag:	2 Jahre (nach Ablehnung oder für weitere Reduzierung)	im nächsten Kalenderjahr (nach Ablehnung oder für weitere Reduzierung)

	Gesetzliche Regelung:	Daimler GBV:
Betriebszugehörigkeit:	min. 6 Monate	
Antragstellung:	3 Monate vor Beginn der Befristeten Teilzeit	
Ablehnung des Antrags:	Ein Monat vor Beginn der Befristeten Teilzeit	
Erneuter Antrag:	1 Jahr nach Rückkehr und 2 Jahre nach Ablehnung	1 Jahr nach Ablehnung oder für neue Brückenteilzeit

	Tarifliche Regelung:	Daimler GBV:
Betriebszugehörigkeit:	2 Jahre	min. 6 Monate
Antragstellung:	6 Monate zum Quartal, in dem Arbeitszeitreduzierung geplant	3 Monate zum Quartal, in dem Arbeitszeitreduzierung geplant
Ablehnung des Antrags:	Spätestens 6 Wochen vor Beginn der Verkürzten Vollzeit	
Erneuter Antrag:	Kann wiederholt werden	

WEITERE INFORMATIONEN

Die Details und Anspruchsvoraussetzungen finden Sie in der ERD (Einheitlichen Regelungsdatenbank) in der „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Veränderung der individuellen Arbeitszeit in der Daimler AG“.

Bei weiteren Fragen können Sie sich natürlich auch gerne an uns wenden.



Sabine Winckler

Ausschussvorsitzende
Ausschuss Frauenförderung/
Gleichstellung



Zuhal Holz

Stellv. Ausschussvorsitzende
Ausschuss Frauenförderung/
Gleichstellung



Silke Wasel

Mitglied
Ausschuss Frauenförderung/
Gleichstellung

++++ Konzernbetriebsvereinbarung MeinFeedback und ECHO jetzt im Regelbetrieb ++++ ATZ: auch für 2020 gibt es keine Kontingentierung in der Daimler Zentrale ++++ EVZ 2.0 Verlagerung Truck-Versuch nach Wörth: Interessenausgleich am 01.09.2018 gestartet, aus den 120 von der Verlagerung betroffenen Mitarbeitern haben 109 Kolleg*Innen einen Zielbahnhof gefunden. Für 11 Mitarbeiter wird noch nach einer Lösung gesucht. Der Interessenausgleich endet am 31.12.2020 ++++ Adventsaktion mit Gewinnspiel ab Anfang Dezember auf Betriebsratsseiten im Social Intranet. Nähere Infos auf igmetall@daimlerzentrale ++++



Abrechnung der Reisezeiten: Stand der Verhandlungen

Grundsätzlich ist

>> das Unternehmen
zu einer Wahloption bereit

>> die IG Metall bereit, eine Abweichung
vom Tarifvertrag mitzutragen

Es wird weitgehend nach einer standardisierten Regelung für alle Standorte gesucht, die eine individuelle Wahlmöglichkeit beinhaltet. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen des Rollouts von eTime ab 2021.

GBV Lead für Sachbearbeiter und E5: Anpassung Bewertungskriterien ab 01.01.2020:

LEAD Prozess für Führungskräfte durch neues Performance Management System ersetzt, LEAD nur noch für E4 Tarif aufgrund der dort noch vorhandenen persönlichen Leistungskomponente im Entgelt. LEAD Prozess für Sachbearbeiter und E5 wird (noch) weitergeführt, da er die Basis bildet für die Potentialbewertung in Richtung E5 und E4. Vorerst ändert sich daran nichts, da sich der Roll-Out von GO44 als Nachfolger von PV44 und PV5 verzögert.

Um hier ein Stück weit einheitlicher zu werden, werden die neuen Führungsprinzipien aus LS2020 nun auch auf SB und E5 angewendet, d. h. sie ersetzen die alten Leadership Behaviors.

Betriebsruhe Weihnachten/Neujahr 2019/2020: vom 23.12.2019 bis 01.01.2020

Wie jedes Jahr gilt:

- >> Freizeitnahme vor der Betriebsruhe wird großzügig gehandhabt
- >> am 2. und 3. Januar können Sie freinehmen, müssen es aber nicht
- >> Resturlaub 2019 kann gemäß Tarifvertrag aus persönlichen Gründen bis Ende März 2020 übertragen werden.

24/7 für Sie da:
Ihr IG Metall Betriebsrat
im Social Intranet



JETZT NEU!
SCHREIBENWISCHER
DIGITAL
Noch mehr Details
im Social Intranet
[IG Metall@daimlerzentrale](mailto:IG_Metall@daimlerzentrale)



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



Untertürkheim

Gebäude 136

Betriebsratsvorsitzender



Jörg Spies
Raum 137
T. 0711 17 33545



Sabrina Bendschneider
Raum 127
T. 0711 17 59495



Florence Göckeritz
Raum 126
T. 0711 17 41532



Sebastian Hertweck
Raum 127
T. 0711 17 21979



Sylvia Hirsch
Raum 126
T. 0711 17 49397



Sandra Hofmann
Raum 128
T. 0711 17 55210



Carmen Klitzsch-Müller
Raum 125
T. 0711 17 55828



Dietmar Stecker
Raum 125
T. 0711 17 24369



Silke Wasel
Raum 128
T. 0711 17 31133

Untertürkheim

Gebäude 119



Matthias Baur
Raum O.o072
T. 0711 17 33546



Thomas Brunner
Raum O.o068
T. 0711 17 33549



Jürgen Fischer
Raum O.o072
T. 0711 17 20679



Anselm Jäger
Raum O.o072
T. 0711 17 52638



Bettina Stadtmüller
Raum O.o068
T. 0711 17 33547



Oliver Steininger
Raum O.o068
T. 0711 17 20653

MITEINANDER FÜR MORGEN

Verhandlungsstark. Authentisch.
Solidarisch.



Möhringen

Haus 6

Stellv. Betriebsratsvorsitz.



Tim Strebe
Raum 12
T. 0711 17 90300



Christoph Baumbach
Raum 13
T. 0711 17 76503



Zuhai Holz
Raum 14
T. 0711 17 93894



Jan Knitz
Raum 11
T. 0711 17 93337



Bernd Öhrler
Raum 11
T. +49 151 58610355



Martina Uhl
Raum 13
T. 0711 17 92447



Sabine Winckler
Raum 12
T. 0711 17 93347

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Nadine Boguslawski
1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
www.daimler.igmetall.de/zentrale

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

Redaktionschluss dieser Ausgabe:
25. Oktober 2019
Herstellung:
ROI BRAND _ THINK COM

