

# SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

InfoMagazin für die Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebs  
Zentrale (Daimler AG, Daimler Truck AG, Mercedes-Benz AG)



# SOLIDARITÄT

# GEWINNT!



UNSERE  
ARBEITSPLÄTZE  
SICHERN

MOVE-Gespräche  
laufen!  
Seite 4



UNSERE  
ZUKUNFT  
GESTALTEN

DH-Studium  
weniger Plätze!  
Seite 6



UNSERE  
SOLIDARITÄT  
STÄRKEN

Solidarität  
gewinnt!  
Seite 19



UNSER  
ARBEITSLEBEN  
VERBESSERN

Projekt V - alles im  
grünen Bereich  
Seite 21

## Neue Zeiten



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

neue Zeiten erfordern neue Maßnahmen – den Staffelstab im Vorsitz des Betriebsrats Gemeinschaftsbetrieb Daimler Zentrale haben wir erfolgreich Anfang April 2020 übernommen.

Viele Herausforderungen bei Arbeits- und Gesundheitsschutz konnten wir IG Metall Betriebsräte mit allen Beteiligten regeln und organisieren. Aufgrund der Änderung in der Betriebsratsspitze haben wir auch Veränderungen in den Fachausschüssen beschlossen, eine Übersicht der Ausschüsse finden Sie im Mittelteil dieser Ausgabe.

Die Corona Pandemie hat noch für eine weitere Premiere gesorgt. Die Betriebsversammlung fand zum ersten Mal digital und live im Intranet statt. Mit knapp 5.000 Teilnehmern war dies ein voller Erfolg! Herzlichen Dank dafür an alle Teilnehmenden und die Beteiligten, die dies erst möglich gemacht haben.

Betrieblich stehen große Veränderungen an. Die Geschäftsleitung plant umfangreiche Veränderungsprozesse, in der IT gar ein massives Outsourcing. Die Gespräche und Verhandlungen mit dem Betriebsrat stehen dazu noch ganz am Anfang.

Der Angriff der Unternehmensleitung auf unsere Zukunftssicherung 2030 konnte Ende Juli nach langen zähen Verhandlungen verhindert werden. Zu Recht, denn sie war nie als „Schönwetter-Regelung“ vereinbart! Die Ausgestaltung des veröffentlichten Eckpunktepapiers in eine Gesamtbetriebsvereinbarung wird über die Sommermonate erfolgen. Damit leistet die Belegschaft auf solidarische Art einen wichtigen wirtschaftlichen Beitrag zur Sicherung der Arbeitsplätze.

Die Gespräche zu Abfindungs- und Frührentierungsangeboten finden weiterhin statt. Viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen machen derzeit von ihrem Recht Gebrauch, ein Betriebsrat hinzuziehen, was wir sehr begrüßen.

Ja, in der aktuell sehr herausfordernden Situation gibt es viel „Baustellen“ – auch ganz real. Trotz anderslautender Gerüchte wird aktuell an den Neubauprojekten Stuttgart-Vaihingen und dem Truck-Campus Leinfelden-Echterdingen festgehalten. Beide Projekte sind im Zeitplan, auch wenn aus unserer Sicht nicht immer alles „rund“ läuft. Und noch etwas Positives: im Herbst starten die jungen Kolleginnen und Kollegen bei uns mit ihrer Ausbildung und erleben gleich ein lebendiges Beispiel der Demokratie im Betrieb, denn die JAV-Wahlen stehen an.

Solidarität beginnt mit Transparenz, deswegen haben wir Sie soweit es (und so schnell es) möglich war, informiert. Das werden wir auch in Zukunft gerne tun,

herzlich, ihre

Carmen Klitzsch-Müller  
Betriebsratsvorsitzende

Bernd Öhrler  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Dietmar Stecker  
IGM BR Fraktionsvorsitzender



**Eckpunkte vereinbart.  
Beschäftigung gesichert.  
Kündigungen ausgeschlossen.**



**Unser Verhandlungsergebnis.**

**Die ZuSi 2030 hält – es bleibt dabei: keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen!**  
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben in den letzten Wochen intensiv und in schwierigen Gesprächen an einem Paket gearbeitet, das unseren Gesprächsverpflichtungen aus der Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2030 zum Ziel der Beschäftigungssicherung und der wirtschaftlichen Situation im Unternehmen Rechnung trägt.

**Wir haben uns auf folgende Eckpunkte verständigt:**

<b>Arbeitszeitreduzierung für Beschäftigte Verwaltung (MV) und ind. Bereichen (MPn)</b>	Ab 1.10.20 befristet für ein Jahr: Reduzierung um 5,71% der IRWAZ (entspr. bei 35h/Woche zwei Stunden), bei DLTV 5,13%.
<b>Verpflichtende Wandlung T-ZUG in Freistellungstage</b>	Wandlung T-ZUG A und B in acht bzw. sieben freie Tage. Wandlung in acht freie Tage bei Anspruchsberechtigten (Kinder, Pflege, Schicht), sieben Tage bei allen anderen.
<b>Keine Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2020 DRV – Rentenabschlagsausgleichsregelung</b>	Attraktivierung Frühpensionierung durch anteilige Ausgleichszahlung der Rentenabschläge an die Rentenversicherung. Basis sind die bestehenden Move-Regelungen, anteiliger Ausgleich je nach Laufzeit.
<b>Eröffnung Wahlmöglichkeit für Abschlagszahlungen in Modell 1 und 3</b>	Abfindungszahlungen für Altersteilzeit Modell 1 und 3 können zur Reduzierung von Rentenabschlägen in die Rentenkasse einbezahlt werden.
<b>Übernahme Azubis Ideenbörse</b>	Verlängerung der Übernahmeregelung Azubis bis 31.12.21.
<b>Einrichtung „Drehscheibe“ für flexiblen Personaleinsatz</b>	Wird bis zum Ende 2021 in modifizierter Form fortgeführt. Im Rahmen des Rahmensozialplans wird ein flexibler Personaleinsatz ermöglicht.
<b>Weitere Bausteine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortführung tarifdynamisch-individueller Besitzstand (TiB)</li> <li>- Effektive Entgelterhöhung</li> <li>- Qualifikationsoffensive i. R. Transformation (u. a. digitale Kompetenz, Softwareentwicklung)</li> </ul>

Diese Eckpunkte werden in den kommenden Wochen weiter ausgestaltet und in eine Gesamtbetriebsvereinbarung gegossen.

Uns war es wichtig, belastbare Eckpunkte zu formulieren, damit wir so schnell wie möglich Verunsicherung aus der Belegschaft nehmen können.

Wir danken euch für eure Unterstützung und euren Einsatz. Wir, die Belegschaft, sind das Rückgrat von Daimler. Lasst uns die Zukunft weiter gemeinsam gestalten.

Für den Gesamtbetriebsrat Daimler

*Michael Brecht*     *Ergun Lümalı*



# Effizienzprogramme - MOVE-Gespräche laufen!

**Die Unternehmens-Sparprogramme haben viele Namen: MOVE, Boost, STREAM 2, MOVE Daimler. Jedoch haben sie alle eines gemeinsam: Vor allem die Personalkosten sollen erheblich abgesenkt werden.**

**Es vergeht gerade kein Tag, an dem die Daimler AG nicht in den Schlagzeilen steht - sei es durch Äußerungen des Vorstandsvorsitzenden Ola Källenius oder des Personalvorstands Wilfried Porth.** Aufgrund der Corona-Pandemie müssen (so der Wille des Unternehmens), die ursprünglich geplanten Sparmaßnahmen noch einmal drastisch verschärft werden. Um Geld zu sparen fordert der Personalvorstand nun weitere, tiefgreifende und schmerzhaft Sparmaßnahmen neben dem bereits beschlossenen Effizienzprogramm MOVE. Das, so die Vorstellung des Vorstands, soll alle Beschäftigten betreffen. Dazu gehört z.B. der Verzicht auf die „Steinkühlerpause“, Schichtzuschläge und das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, die in IG Metall Tarifverträgen geregelt sind.

Betriebsratsseitig können wir nachvollziehen, dass wir uns wirtschaftlich in schwierigen Zeiten befinden. Daher haben wir nach zähen Verhandlungen den Rahmenbedingungen im Effizienzprogramm MOVE zugestimmt.

Der Gesamtbetriebsrat ist mit dem Unternehmen aktuell in Gesprächen, um

die Möglichkeit weiterer tragbarer Sparpotentiale auszuloten, die die Auswirkungen der Corona-Pandemie abmildern. Einen „Persilschein“, einfach generell auf Zuschläge oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu verzichten, wird es aber von der Arbeitnehmervertretung nicht geben.

Mit Ende der Kurzarbeit laufen nun seit Anfang Juli die MOVE-Gespräche mit den Beschäftigten im Betrieb mit hoher Frequenz.

Die Gespräche finden in Untertürkheim im Gebäude 132/1 sowie in Möhringen im Haus 10 statt. Sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen die Beteiligung des Betriebsrats an den Gesprächen bereits in Anspruch. Wir raten Ihnen dringend, einen Betriebsrat bei dem Gespräch hinzuziehen! Dieses Personalgespräch muss mit einer Frist von mindestens sieben Tagen vorab angekündigt werden, damit Sie genügend Zeit haben, sich mit dem Betriebsrat ihrer Wahl abzustimmen. Notfalls muss der Gesprächstermin

verschoben werden. Sollte das abgelehnt werden, melden sie sich bitte umgehend beim Betriebsrat. Kontaktinformationen finden Sie im Social Intranet unter „Betriebsrat Zentrale“. Hier finden sich auch die IG Metall Betriebsrät\*innen.

In den Sparten AGs bzw. bereichsspezifisch gibt es teils unterschiedliche Vorgehensweisen zu den Gesprächen.

In der Daimler Truck AG bekommen z.B. alle Mitarbeiter ein Angebot für einen Frühpensionierungs- oder Aufhebungsvertrag (AHV) gegen Zahlung einer Abfindung. Dieses Angebot wird vom jeweiligen Abteilungsleiter an die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter übergeben. Teils in 15-Minuten-Gesprächen oder im Rahmen einer Regelkommunikation.

Im Personalbereich HRD sollen ebenfalls alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Angebot bzgl. Aufhebungsvertrag gegen Zahlung einer Abfindung erhalten.



**Daimler** Der Konzern  
überrascht Analysten  
eines Milliarden-Verlust  
positiv. Bis zu 20 000  
Stellen sind in Gefahr.

**Stuttgart.** Die Neuordnung  
Autobranche hin zur Elektro

**In allen Bereichen ist gleich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die älter als 56 Jahre sind, eine Einladung zu einem 45 min. Gespräch mit dem jeweils zuständigen Abteilungsleiter und einem Personalmanager bekommen.**

Das Angebot ist (inklusive der Turbo-prämie), für 6 Monate nach Übergabe gültig. Teilweise werden Sie ggf. aufgefordert, zeitnah eine erste Rückmeldung zu geben, ob Interesse an einem Folgegespräch und einem möglichen Vertragsabschluss besteht. Sie entscheiden, was „zeitnah“ bedeutet, vier Wochen sind eine annehmbare Frist.

Das Programm zu MOVE wurde mit dem Gesamtbetriebsrat nach langen Verhandlungen im vergangenen Jahr, weit vor der Pandemie, vereinbart und beschlossen. Im Vordergrund steht für uns die Freiwilligkeit des Programms und die sozialverträgliche Umsetzung im Betrieb. Das muss auch in Krisenzeiten oberste Priorität haben.

Wir erwarten gegenüber den Beschäftigten „fair play“ im Umgang und bei den Gesprächen. Wer ein Angebot ablehnt und im Betrieb bleiben möchte, darf nicht unter Druck gesetzt werden. Es gilt die doppelte Freiwilligkeit.

Basis für die Gespräche ist die sog. „Ergänzende Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE Personalmaßnahmen“. Zum Zweck der Vereinbarung heißt es dort: „Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat sehen, dass sich die Daimler AG, die Mercedes-Benz AG und die Daimler Truck AG in einer grundlegenden und wirtschaftlich anspruchsvollen Transformation befinden. Um diese Situation zu verbessern, ist der

Gesamtbetriebsrat bereit, die nachfolgend vereinbarten Maßnahmen zur Zukunftssicherung der Unternehmen konstruktiv zu begleiten.“

Den Original-Wortlaut der GBV 128 finden Sie im ERD, hinterlegt im Social Intranet. Diese trat zum 1.1.2020 in Kraft und endet am 31.12.2022. Sie gilt für Beschäftigte in indirekten Bereichen, incl. den E5 und E4 (Tarif sowie Executive) der Daimler AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG und der Daimler Brand & IP Management GmbH & IP Management GmbH & Co KG.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt die verschiedenen möglichen Maßnahmen zum sozialverträglichen Personalabbau. Diese sind im Einzelnen:

- >> Aufhebungsverträge mit Abfindungsangeboten (Stichtag für die Feststellung von Alter und Betriebszugehörigkeit ist der 1. April 2020)
- >> Frühpensionierungsangebote
- >> Abfindungsangebote für Beschäftigte mit bestehendem Rentenzugang
- >> Attraktivere Altersteilzeitangebote
- >> Attraktivierung von befristeter Arbeitszeitreduzierung
- >> Wahloption T-ZUG Wandlung in freie Tage für alle indirekten Beschäftigten (sofern kein Kapazitätsersatz dadurch notwendig wird)
- >> Für die drei erstgenannten Maßnahmen ist eine gesonderte Attraktivierung bis 31. März 2021 vorgesehen.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung regelt darüber hinaus, wie z.B. die Höhe der Abfindung ermittelt wird oder die Rahmenbedingungen für die Frühpensionierung auszugestalten sind.

Sollten Sie Fragen zu den Angeboten haben - wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte beraten und begleiten Sie zu den MOVE-Gesprächen und unterstützen sie gerne.



**Bernd Öhrler**  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender



**Dietmar Stecker**  
Betriebsausschuss



# Ausbildung und DH-Studium – Ausnahme ist das neue Normal

**Auch der Berufsalltag unserer Auszubildenden und DH-Studenten wurde durch die Corona-Pandemie kräftig durcheinandergewirbelt. Wir möchten hier einen kurzen Einblick in individuelle Erfahrungen während dieser Ausnahmesituation geben, die die kaufmännischen Auszubildenden und Studierenden der Dualen Hochschule in den letzten Wochen erlebt haben.**

Die kaufmännische Berufsausbildung hatte durch die Blockpause und eine anschließende bezahlte Freistellung der Auszubildenden eine Pause von Mitte März bis nach Ostern eingelegt.

Seither geht der Betrieb weiter. Wo es möglich ist, finden die Praxiseinsätze in Form von Homeoffice statt. Wenn die Azubis aufgrund der Kurzarbeit in den Fachbereichen nicht von ihren Fachausbildern betreut werden können, sind sie in Projektgruppen tätig und erarbeiten dort unterschiedliche Themen wie „Die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung“ oder „Künstliche Intelligenz“ und vermitteln diese Themen dann in Webinaren den anderen Auszubildenden.

Von den Azubis wird in dieser Zeit in Praxiseinsätzen und Berufsschule viel digitales Knowhow gefordert, was für einige der Azubis und DH-Studierenden eine Möglichkeit ist, den Fachbereichen zu zeigen, was die junge Generation digital so drauf hat.

Die Abschlussprüfungen der Sommerausbilder wurden wegen der Corona-Pandemie verschoben und fanden deshalb Ende Juni statt – hoffentlich auch bei sommerlichen Temperaturen mit gutem und erfolgreichem Ergebnis!

Die Prüfungsergebnisse werden durch die verschobenen Prüfungen erst sehr spät feststehen. Dadurch gestaltet sich die Übernahmesituation etwas heraus-

fordernd. Durch das hohe Engagement von Auszubildenden und Ausbildern sind jedoch bereits nahezu alle Ausbilder mit einem Übernahmehereich versorgt.

Ähnlich turbulent war die Situation bei den Studierenden der Dualen Hochschule. Je nach Studienjahr waren hier die Erfahrungen jedoch sehr unterschiedlich.

Während einige Studierende ihre Auslandsaufenthalte vorzeitig abbrechen mussten und die Vorlesungen digital von zu Hause aus besuchten, mussten andere ihren anstehenden Auslandsaufenthalt kurzfristig absagen und nach alternativen Einsatzbereichen suchen.

Studierende (Quelle freepic diller\_freepik.com)





Geschäftsleitung beschließt Reduzierung der DH Studienplätze (Quelle: Freepik.com)



Die Hochschule stellte den Präsenzunterricht ein, sorgte jedoch kurzfristig für digitale Alternativen, um die Vermittlung der Studieninhalte gewährleisten zu können.

Studierende in Praxiseinsätzen kehrten direkt nach der Blockpause im Home Office in ihre Bereiche zurück. Ansprechpartner waren hier Kolleg\*innen, sowie Führungskräfte, die nicht in Kurzarbeit waren. Es war eine Herausforderung, die Integration und das Einlernen in den Abteilungen mit Kurzarbeit und wenig persönlichen Kontakt gut zu gestalten.

Studierende im 3. Studienjahr konnten die Zeit gut für ihre Bachelorarbeit nutzen.

Trotz aller Schwierigkeiten lässt sich feststellen, dass großes Engagement der Studierenden und Auszubildenden, der Teams der dualen Hochschule und kaufmännischen Berufsausbildung, der betreuenden Fachbereiche und der Hoch- und Berufsschulen dazu beigetragen haben, dass das duale Studium und die kaufmännische Berufsausbildung so gut wie möglich fortgesetzt

werden konnten. Und auch, wenn uns fehlende soziale Kontakte während der Schulphasen und Praxiseinsätze zu schaffen machen, Corona hat uns in Bezug auf Homeoffice und mit Blick auf den Einsatz digitaler Medien gezwungenmaßen ganz schön nach vorne gebracht. Wenn wir unsere guten Erfahrungen daraus reflektieren, können wir davon auch in Zukunft, wenn die Welt hoffentlich wieder zur „Normalität“ zurückgekehrt ist, profitieren.

Danke an alle Beteiligten für Euren unermüdlichen Einsatz und danke auch für Eure Offenheit und Zusammenarbeit in dieser herausfordernden Zeit!

### Nun noch ein Blick nach vorn

Die Vorbereitungen für den Start des nächsten Ausbildungs- und Studienjahrgangs laufen - soweit möglich - in digitaler Form.

Die diesjährige Lets Benz Aktion musste ebenfalls verschoben werden. Neuer Bewerbungsstart war der 1. Juni für den Ausbildungsjahrgang ab 2021. Der Bewerbungsprozess der Dualen Hoch-

schule und der kaufmännischen Berufsausbildung findet unter Berücksichtigung der geltenden Hygienemaßnahme in Präsenzveranstaltungen statt

Bedauerlicherweise hat die Geschäftsleitung auch in der DH mittlerweile eine Reduzierung der Studienplätze um 45% beschlossen. Jedoch bleiben alle Studiengänge erhalten und geben uns so Hoffnung auf bessere Zeiten, da die Zahlen - hoffentlich sehr bald - zügig wieder hochgefahren werden können.



**Jan Knitz**

Vorsitzender Ausschuss  
Bildung und Qualifizierung



**Martina Uhl**

stellv. Vorsitzende  
Ausschuss Bildung  
und Qualifizierung



# Stark im Betrieb – wähle Deine JAV!

Alle zwei Jahre wird die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Betrieb neu gewählt. Wir erklären, um was es geht und wer sein Kreuz auf dem Wahlzettel setzen darf.



(Quelle: Freepik 923, freepik.com)

Junge Beschäftigte sind wahlberechtigt

Mitbestimmung im Unternehmen? Ist das denn noch zeitgemäß? Wir leben im 21. Jahrhundert, der technische Fortschritt schreitet schnell voran, wir wollen unsere Leben individuell gestalten und können unsere Probleme auch selbstständig lösen. Diese Denkweise ist weit verbreitet. Aber wir denken: Ja, Mitbestimmung ist zeitgemäß, heute mehr denn je! Denn Mitbestimmung klingt nur so lange verstaubt und überflüssig, bis das erste Problem auftritt und man alleine vorm Chef oder der Chefin steht. Dann nämlich ist es enorm hilfreich, Unterstützung zu haben, zum Beispiel die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Und genau diese wird im November 2020 wieder neu gewählt.

In der Daimler Zentrale besteht die JAV aus bis zu 11 Mitgliedern. Die Gremiengröße einer JAV wird an der Anzahl der wahlberechtigten (junge Beschäftigten, Auszubildende, dual Studierende, Prakti-

kanten, Bacheloranten usw.) Arbeitnehmer bemessen.

## Aufgaben einer JAV:

Die JAV ist die Interessensvertretung der jungen Beschäftigten, die sich in Berufsausbildung oder Studium befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die JAV überwacht die Einhaltung aller Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die junge Beschäftigte im Unternehmen betreffen. Sie beantragt Maßnahmen und vertritt die Ideen aller zur Ausbildung Beschäftigten zur Verbesserung der Lernbedingungen.

Sie kümmert sich um Probleme während Ausbildung bzw. Studium und erarbeitet Lösungen.

Damit Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen bei der Vielzahl an Gesetzen gut durchblicken und ihre Aufgaben erfolgreich wahrnehmen können, bietet die IG Metall umfassende Qualifizierungsseminare sowie jede Menge unterstützende Materialien an. Darüber hinaus erfährt die JAV natürlich auch Unterstützung durch den zuständigen Betriebsrat und die IG Metall und deren Jugendsekretärin Lale Dornblut-Wolters.

## Rechte der JAV:

Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, hat die JAV folgende Rechte:

- >> Sitzungen und Betriebsrundgänge während der Arbeitszeit
- >> Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats und Mitbestimmung, wenn es um Ausbildung und/oder duales Studium geht



- >> Abhalten von Sprechstunden
- >> Durchführen von Jugend- und Auszubildendenversammlungen
- >> Teilnahme an erforderlichen und hilfreichen Seminaren und Fortbildungen für die JAV Arbeit
- >> besonderen Kündigungsschutz, weil sich Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen auch mal ein wenig weiter aus dem Fenster lehnen müssen, um ihre Aufgaben gut zu erfüllen.

**Jugend- und Auszubildendenvertreter/in zu sein heißt: Zeit zu investieren, für andere einzutreten, sich durchzusetzen und andere Sichtweisen zu akzeptieren und diese verstehen zu lernen!**

Wollt ihr die Ausbildung / das duale Studium aktiv mitgestalten? Wollt ihr die Konzernstrukturen aus der Nähe kennenlernen? Wollt ihr euch durch Präsentationen, Diskussionen, Organisation, Verhandlungen, Seminare, usw. persönlich weiterentwickeln? Wollt ihr zwischen jungen Arbeitnehmern und dem Unternehmen eine Vermittlerrolle

einnehmen und die Wünsche und Anregungen der Kolleginnen und Kollegen vorantreiben?

Dann nehmt eure Rechte wahr. Sprecht uns an, lasst euch informieren und beraten. Und wenn ihr Lust habt, selber aktiv zu werden – stellt euch zur Wahl! Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

#### Wer darf die JAV wählen?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wird alle zwei Jahre gewählt – von allen Auszubildenden, dual Studierenden und jugendlichen Beschäftigten im Betrieb, die am Wahltag noch unter 18 Jahre alt sind – oder in der Ausbildung sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Für Fragen und Infos wendet euch an uns.

Weitere Infos gibt es hier:  
[www.jav-portal.de](http://www.jav-portal.de)



**Jan Knitz**

Vorsitzender Ausschuss  
Bildung und Qualifizierung



**Martina Uhl**

stellv. Vorsitzende  
Ausschuss Bildung  
und Qualifizierung



# Outsourcing IT, MOVE – Tradition in Turbulenzen

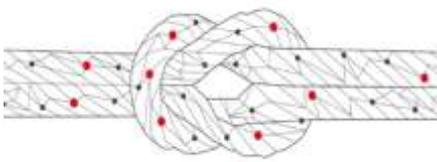
**Der Vorstand versucht, große Teile der Daimler IT an externe Dienstleister auszulagern. In den Bereichen Rechenzentrum, Netzwerke sowie Arbeitsplatz-IT könne man „von den Skaleneffekten und der Innovationsleistung globaler IT-Unternehmen profitieren“. Große Teile des Infrastrukturmanagements, dazu gehören Steuerung und Betrieb von Rechenzentren, die Cluster Netzwerke und Arbeitsplatz (Help Desks) sollen an externe Dienstleister gehen.**



Fotocollage freepik.com



Gut, zum Thema kann man geteilter Meinung sein, aber die Gründer unserer Firma – wir sagen bewusst unserer Firma, da wir uns nach wie vor damit identifizieren – hätten sich sicherlich nicht träumen lassen wie turbulent (das ist noch untertrieben) es nach über 130 Jahren zugeht. Mit Wertschätzung hat dies sicherlich nicht mehr viel zu tun!



Dies sehen Sie liebe Kolleginnen und Kollegen ja bei den MOVE/STREAM- und sonstigen Gesprächen gerade sehr deutlich! Das zeigen auch die zum Teil

schon verzweifelten Anrufe bei uns Betriebsräten und dies haben uns auch Ihre Fragen bei der ersten virtuellen Betriebsversammlung der Zentrale gezeigt.

Angefangen bei der unterschiedlichen Handhabung des Themas: Die einen Mitarbeiter bekommen flächendeckend Angebote zugeschickt, andere Bereiche führen flächendeckend sogenannte „wertschätzende“ MOVE-Gespräche. Wiederum andere Bereiche suchen sich gezielt einzelne Mitarbeiter aus dem Team aus oder führen „Personalentwicklungsgespräche“ – tja, hätte man mal in der Vergangenheit vernünftige Personalplanung gemacht! Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass uns Betriebsräten in den letzten Jahren vehement einzelne Umstrukturierungen

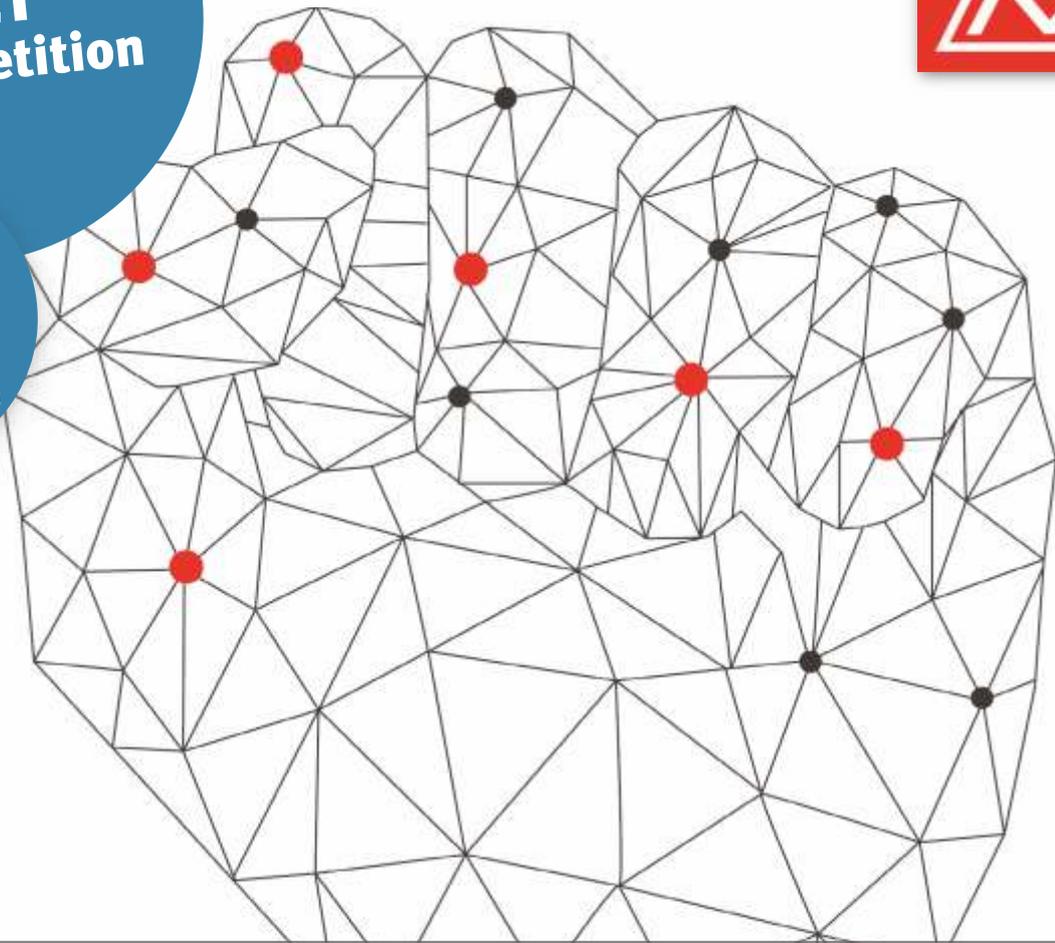
„verkauft“ worden sind, die wir angezweifelt haben. Jetzt geht man her und erklärt uns mit der gleichen Vehemenz, dass es eigentlich ganz anders ist und alles viel besser wird. Alles zum Wohle der Firma! Nur wer hat diese Entscheidungen getroffen, sicherlich nicht die Mitarbeiter!

Und die Frage nach einem Zukunfts- und Zielbild bleibt unbeantwortet. Es heißt dann nur „manche Themen können nicht mehr gemacht werden, da sich der Konzern diese nicht mehr leisten kann“. Die Frage ist nur: wenn wir uns die Themen nicht mehr leisten können, weshalb sollen sie dann nach extern vergeben werden, um sie wieder teuer einzukaufen?

(Fortsetzung auf Seite 15)



Unterzeichne  
**JETZT**  
unsere Petition



**SOLIDARITÄT**

**GEWINNT!**

Eine Kampagne  
der IG Metall  
Baden-Württemberg

# AUSSCHÜSSE GEMEINSCHAFTSBETRIEB DAIMLER ZENTRALE

## WIR SIND FÜR SIE DA!



Ausschüsse sind Ansprech- und Verhandlungspartner für Fachbereiche bzw. Geschäftsleitung zu den jeweiligen Themen.

### BETRIEBS AUSSCHUSS

Ordnung des Betriebes, Arbeitszeiten, Pausen, Beratung bei Bau- und Anlageplanung bei Bauten, Anlagen, Personalbedarf beraten, Interessenausgleich bzw. Sozialplan



**Carmen Klitzsch-Müller**  
Vorsitzende



**Bernd Öhrler**  
stellv. Vorsitzender

#### Mitglieder:

Matthias Baur, Sylvia Hirsch, Dietmar Stecker, Silke Wasel, Sabine Winckler

### AUSSCHUSS PERSONAL & ORGANISATION

Einstellungen, Versetzungen, Umstufungen, Ernennungen, Abmahnungen, Kündigungen, innerbetriebliche Stellenausschreibungen, Auswahlrichtlinien Personalauswahlprozesse, Umstrukturierungen



**Sylvia Hirsch**  
Vorsitzende

#### Mitglieder:

Christoph Baumbach, Sabrina Bendschneider, Jürgen Fischer, Dietmar Stecker, Martina Uhl, Silke Wasel

### ENTGELT AUSSCHUSS

Einstufungsüberprüfung der Tätigkeiten, Entgeltfragen, ERA, NAVI, "ÖPaKo (Örtliche Paritätische Kommission)



**Silke Wasel**  
Vorsitzende

#### Mitglieder:

Sebastian Hertweck, Zuhal Holz, Carmen Klitzsch-Mueller, Jan Knitz

### ARBEITSSICHERHEIT UMWELT & GESUNDHEIT

Arbeits- und Gesundheitsschutz, Unfallverhütung, Sicherheits- und Umweltschutz, Beratung bei Berufskrankheiten



**Thomas Brunner**  
Vorsitzender

#### Mitglieder:

Christoph Baumbach, Bettina Stadtmüller, Oliver Steininger

### AUSSCHUSS BILDUNG & QUALIFIZIERUNG

Betriebliche Bildungsmaßnahmen, insbesondere ältere Arbeitnehmer\*innen, Teilzeitbeschäftigter, Arbeitnehmer\*innen mit Familienpflichten, betriebliche Berufsausbildung, Ansprechpartner JAV



**Jan Knitz**  
Vorsitzender



**Martina Uhl**  
stellv. Vorsitzende

#### Mitglieder:

Florence Goeckeritz, Zuhal Holz

### ARBEITSZEIT AUSSCHUSS

Einhaltung der Arbeitszeitgesetze, Vorschriften aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit, Gleitzeit, Urlaub



**Matthias Baur**  
Vorsitzender

#### Mitglieder:

Thomas Brunner, Anselm Jaeger

### AUSSCHUSS ARBEITS-POLITIK

Nach Betriebsverfassungsgesetz bei Veränderung der Arbeitsmethoden, z.B. Agil, Lean Administration, Schwarm-Organisation



**Jürgen Fischer**  
Vorsitzender

#### Mitglieder:

Florence Goeckeritz, Sebastian Hertweck

### IT-DATEN & PROZESSE

Einhaltung BDSG und EU-DSGVO bei personenbezogenen Daten und technischen Einrichtungen, die eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ermöglichen



**Dietmar Stecker**  
Vorsitzender

#### Mitglieder:

Christoph Baumbach, Jan Knitz

### SOZIAL & KANTINEN AUSSCHUSS

Betriebliche Sozialeinrichtungen (z. B. Kindertagesstätten), Werkküchen und Verpflegungsbetrieben



**Sandra Hofmann**  
Vorsitzende

#### Mitglieder:

Anselm Jaeger, Oliver Steininger

### IDEENMANAGEMENT VORSCHLAG WESEN

Betriebliches Vorschlagswesen und Ideenmanagement, Bewertung und Prämierung von Vorschlägen und Ideen, Mitwirkung Prüfungsausschuss



**Anselm Jäger**  
Vorsitzender



**Thomas Brunner**  
stellv. Vorsitzender

#### Mitglieder:

Matthias Baur

### AUSSCHUSS FRAUEN-FÖRDERUNG GLEICHSTELLUNG

Vereinbarkeit Beruf und Familie, Verbesserung Rahmenbedingungen Teilzeitbeschäftigung, Wiedereinstieg nach Eltern- und Familienzeit



**Sabine Winckler**  
Vorsitzende



**Zuhal Holz**  
stellv. Vorsitzende

#### Mitglieder:

Silke Wasel



Gewerkschaftliche Themen, Austausch zwischen IGM Mitgliedern und Gewerkschaft, VK Leitung, Betriebszeitung „Scheibenwischer“



**Bettina Stadtmüller**  
VK- Leiterin



**Anselm Jäger**  
stellv. VK-Leiter

#### VKL Mitglieder:

Michael Büttner, Sebastian Hertweck, Markus Schenzle, Patrizia Sickinger, Oliver Steininger

**BEITRITTSERKLÄRUNG**  
 **ÄNDERUNGSMITTEILUNG**



StrichcodeLabel  
der Geschäftsstelle

\*\* Bei Änderungen bitte Mitgliedsnummer eintragen

Eintrittsdatum							
T	T	M	M	J	J	J	J

Bitte in Blockschrift ausfüllen und an Deine Geschäftsstelle  
oder an die IG Metall in 60519 Frankfurt am Main senden.  
\* Pflichtfelder \*\* Wird von der IG Metall ausgefüllt  
Online ausfüllen kannst Du dieses Formular unter [www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten)

**Persönliche Angaben**

**Name\***

**Vorname\***

**Land\***  **PLZ\***  **Wohnort\***

**Straße\***  **Hausnummer\***

**Telefon**  dienstlich  privat **Mobiltelefon**  dienstlich  privat

**E-Mail**  dienstlich  privat

**Geburtsdatum\***

**Geschlecht\***  weiblich  männlich **Staatsangehörigkeit\***

**Daten zum Betrieb**

Beschäftigt im Betrieb

**Daimler Zentrale**

**PLZ**  **Ort**

**Kostenstelle, Kontrollnummer (wenn vorhanden)**

**Stamm- oder Personalnummer (wenn vorhanden)**

**Betriebsnummer\*\***

**HE0150**

**Branche\*\***  Industrie  Dienstleistung  Handwerk

**Beschäftigungsdaten**

**Ausbildung/Studium:**  in Berufsausbildung  abgeschlossene Berufsausbildung  Fach-/Hochschulabschluss  im (dualen) Studium

als:

berufsbildende Schule  vergleichbare Einrichtung  duales Studium **Wie heißt die Schule/Einrichtung/Hochschule?**

**Beginn:**  **Ende:**

**Derzeitige berufliche Tätigkeit**

befristet beschäftigt  Leiharbeiter/-in, Werkvertrag **Wenn Leiharbeiternehmer/-in: Wie heißt der Einsatzbetrieb?**

**bei:**  **Beginn:**  **Ende:**

**Berufsgruppe:**  Arbeitnehmer/-in kaufmännisch  Arbeitnehmer/-in gewerblich  Arbeitnehmer/-in technisch  Ingenieur/-in

**Tätig in:**  Materialwesen/Lager/Logistik  Produktion/Fertigung  Forschung/Entwicklung  DV/IT  Vertrieb  Verwaltung/Dienstleistung  anderer Bereich:

**Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werberteam**

**VK Leitung Stadtmüller**

**Mitgliedsart (Beitrag)\*:**

Vollzeit (1%)  Solo-Selbstständige/-r (1%)

Teilzeit (1%)  duales Studium (1%)

Auszubildende/-r (1%)  Umschüler/-in (0,5%)

Rentner/-in (0,5%)  Altersteilzeit (1%)

Schüler/-in, Student/-in (2,05€)  Elternzeit (1,53€)

krank mit Krankengeld (0,5%)  arbeitslos (1,53€)

krank ohne Krankengeld (1,53€)

freiwilliger Wehrdienst/Bundesfreiwilligendienst (beitragsfrei)

**Bruttoeinkommen**  **Beitrag**

**mtl. Bruttoeinkommen**

\* Anspruch auf Leistungen besteht nur bei satzungsgemäßem Beitrag.

**Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden)**

**Übertritt**

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

**Mitglied seit**

**Bankverbindung**

**IBAN\***

**BIC\***  **Bank/Zweigstelle**  **Kontoinhaber/-in**

Bei Änderungen gültig ab:\*

Hiermit trete ich der »Industriegewerkschaft Metall«, Kurzform »IG Metall«, bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an.  
Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zur Erfassung der Daten im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

**SEPA-Basislastschriftmandat** (wiederkehrende Lastschriften):  
Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 ZZZO 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01  
**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.  
**Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

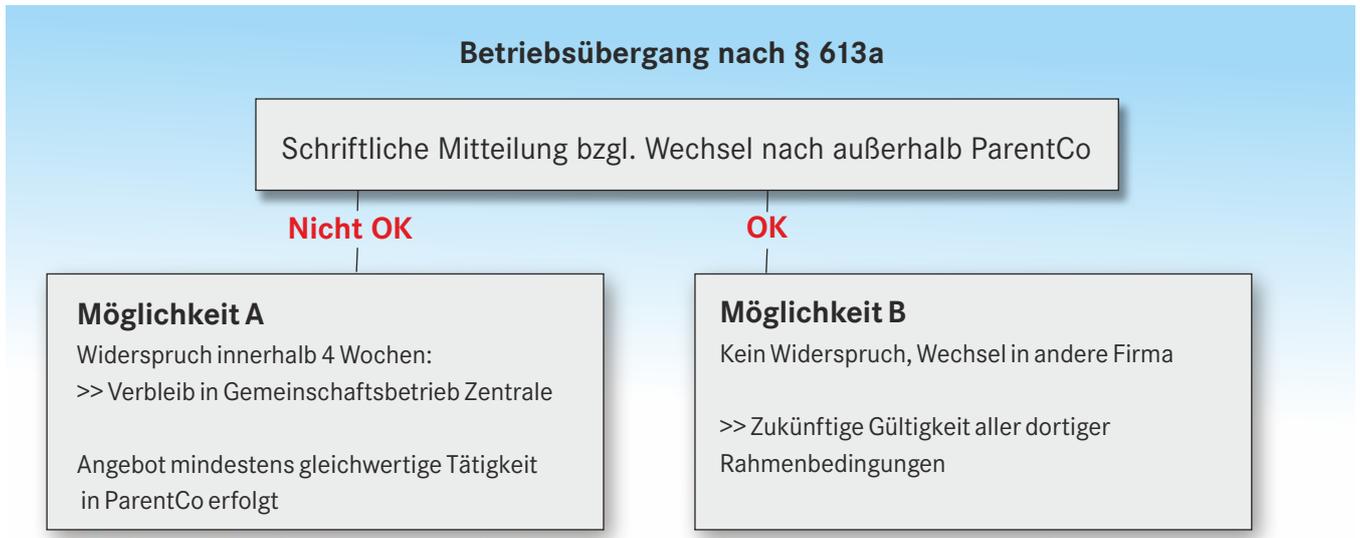
**Datenschutzhinweis**

Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung.  
Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok>.  
Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich an [datenschutz@igmetall.de](mailto:datenschutz@igmetall.de) wenden.

**Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats.** Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Namen, IBAN/BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermittelt. Die Mitteilung beinhaltet auch die Information über meine Gewerkschaftszugehörigkeit, die nach geltendem Datenschutzrecht zu den besonders sensiblen Daten gehört und daher unter besonderen Schutz gestellt ist. Die Übermittlung der vorstehend genannten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den »Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitglieder« unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok> entnehmen.

X Ort/Datum/Unterschrift

X Ort/Datum/Unterschrift



Die Frage nach der Rentabilität kam auch bei der Betriebsversammlung auf. Und nicht nur die IT-Kollegen wollten wissen, ob es Zahlen gibt die belegen, dass die Auslagerung der IT Infrastruktur wirklich rentabler ist? Sie können sicher sein, dass wir die Frage der Unternehmensleitung auch schon mehrfach gestellt haben! Uns liegt aber noch keine Wirtschaftlichkeitsrechnung vor, die selbstverständlich im Detail geprüft wird. Aber grundsätzlich sehen wir ein Outsourcing äußerst kritisch, da in der Vergangenheit und aktuell nicht unbedingt vorteilhafte Lösungen generiert worden sind.

Ein Schlagwort ist auch TAF (twice as fast – doppelt so schnell). Das hätte man schon lange haben können, in dem man z.B. eine Bereinigung von teuren und vielen Software Lösungen vornimmt; ganz abgesehen vom Thema Lizenzen, Und da heißt es immer, dass das Personal der größte Kostenfaktor ist ....

Und da hilft es auch nicht, wenn die Geschäftsleitung mitteilt, dass sie bei den Verhandlungen mit potentiellen IT-Firmen „Interesse hat für die betroffenen Mitarbeiter attraktive Konditionen zu verhandeln“. Also doch: Sparen, koste es was es wolle!

Abteilungsintern haben schon und werden in den nächsten Tagen Mitarbeiterinformationen stattfinden. Und falls es doch zu Ausgliederungen kommen sollte, dann handelt es sich um einen Betriebsübergang nach §613a BGB, dem Sie individuell nach Eingang des Schreibens innerhalb von vier Wochen widersprechen können! Es muss dann eine neue Tätigkeit innerhalb der ParentCo angeboten werden.

Noch eine Info am Rande: Wenn Sie gebeten werden Ihren Laptop zu einem Personalgespräch mitzubringen, dann keine Angst, sie sollen diesen nicht abgeben! Man will Ihnen nur möglichst kontaktfrei ein Angebot unterbreiten. Und wie immer gilt: das Personalgespräch muss als solches rechtzeitig (mindestens sieben Tage vorher) angekündigt werden. Sie haben das Recht den Betriebsrat Ihres Vertrauens mitzunehmen – notfalls müssen Termine verschoben werden. Es gilt die doppelte Freiwilligkeit und – NEIN HEISST NEIN!

In diesem Sinne: Bleiben Sie gesund und halten durch!



**Sylvia Hirsch**  
Vorsitzende BR-Ausschuss für Personal und Organisation



**Christoph Baumbach**  
BR-Ausschuss für Personal und Organisation



# Betriebsversammlung – in der Krise digital

Am 30. Juni 2020 fand zum ersten Mal in der Geschichte der Zentrale die Betriebsversammlung digital statt. Anlass war „Corona“ und die damit verbundene Landesverordnung, bis auf Weiteres keine Großveranstaltungen mehr durchzuführen. Deshalb wurde den Mitarbeitern des Gemeinschaftsbetriebs Zentrale angeboten, am eigenen Rechner/Handy online an der Veranstaltung teilzunehmen. Mit Erfolg: Insgesamt schalteten sich rund 4.700 Kolleginnen und Kollegen zu.



Übertragen wurde die Versammlung aus dem Conference Center in Untertürkheim. Anwesend waren die Betriebsratsvorsitzende des Gemeinschaftsbetriebs Zentrale Carmen Klitzsch-Müller und ihr Stellvertreter Bernd Öhrler (beide IG Metall). Außerdem Herr Dr. Ulrich Krause von der Geschäftsleitung. Für die kurzweilige Moderation sorgte Zuhal Holz (IG Metall Betriebsrätin). Bettina Stadtmüller und Jan Knitz (beide IG Metall Betriebsräte) werteten die Fragen der Teilnehmer im Live-Chat aus.

Zunächst dankten Frau Klitzsch-Müller und Herr Öhrler ihren Amtsvorgängern (Jörg Spies, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender, IG Metall und Tim Strebe, ehemaliger Stellvertreter, IG Metall) für ihr jahrelanges Engagement für die Beschäftigten in der Zentrale. Carmen Klitzsch-Müller hob dabei besonders die Verdienste von Jörg Spies um die

Betriebsvereinbarung zur gleitenden und flexiblen Arbeitszeit hervor.

Danach stellte sich die neue Führungsspitze des Betriebsrats im Rahmen eines Interviews vor, geführt von Bettina Stadtmüller. Neben persönlichen Einblicken war es Carmen Klitzsch-Müller und Bernd Öhrler wichtig, sich für eine gute Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung einzusetzen. In der Krise sei es nötiger denn je, mit Bedacht zu agieren, um den Beschäftigten Ruhe und Sicherheit zu geben.

Frau Klitzsch-Müller sprach zu Beginn ihrer Rede die Corona-Pandemie an. Diese bislang einmalige Situation sorgte für eine globale Rezession, die auch vor unserem Unternehmen nicht haltmache. Die Bilanz des 2. Quartals wird dies klar zum Ausdruck bringen. Die Zahlen lagen am 30.06.2020 noch nicht

vor. Das von der Bundesregierung verabschiedete Konjunktur- und Zukunftspaket bewertete sie als gut, aber nicht ausreichend hinsichtlich der Förderung von Autos mit neuen emissionsarmen Motoren. Michael Brecht (Gesamtbetriebsratsvorsitzender, IG Metall) steht hierzu im Austausch mit der Politik, um eine Nachschärfung zugunsten der Automobilindustrie zu erreichen. Frau Klitzsch-Müller sieht die Sparmaßnahmen des Unternehmens als erforderlich, um Liquidität zu sichern. Es sei aber auch notwendig, „klare Kante“ zu zeigen, um Arbeitsplätze zu erhalten. Die von der IG Metall erfolgreich verhandelte Zukunftssicherung 2030 (ZuSi 2030) und die darin enthaltene Transformationszusage müssen gültig bleiben. Sie sprach allen Mitarbeitern der Zentrale ihren Dank für die Bereitschaft aus, die Krise gemeinsam meistern zu wollen.

Auf ihre Rede folgte Dr. Ulrich Krause. Er bestätigte die Aussagen von Frau Klitzsch-Müller. Er wies auf die Handelskonflikte zwischen den USA, der EU und China hin, die die derzeitige Lage verschärfen. Allerdings gibt es Lichtblicke: In China läuft das Fahrzeuggeschäft langsam wieder an. Mercedes-Benz liegt in den USA, China, Deutschland sowie Westeuropa und Overseas vor den Wettbewerbern auf Platz Eins. Herr Dr. Krause dankte dem Betriebsrat Zentrale für die „extrem gute Zusammenarbeit“ durch die die vielen Regelungen vor allem zu Beginn der

Corona-Krise „auf die Straße gebracht“ wurden.

Herr Öhrler ging in seinem Beitrag auf die Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung ein. Dazu wurde ein Video-Clip vom Betriebsratsausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG) gezeigt. Unterhaltsam und aufschlussreich führte Thomas Brunner (Ausschussvorsitzender, IG Metall) die wichtigsten Verhaltensregeln in den Bürogebäuden vor. Die Nutzung der Corona-App, um die Pandemie weiter einzudämmen, wird empfohlen. Die App ist freiwillig und kann sowohl auf dem dienstlichen als auch privaten Handy kostenlos installiert werden.

**Bei den betrieblichen Themen ging es hauptsächlich um das Effizienzprogramm „MOVE“, das IT-Projekt „Twice as Fast“ und die Strukturüberprüfung der Daimler AG.**

### MOVE

Sowohl Frau Klitzsch-Müller als auch Herr Öhrler betonten die „doppelte Freiwilligkeit“ bei allen dazugehörigen Personalmaßnahmen. Niemand kann gezwungen werden zu gehen! Jeder Mitarbeiter hat das Recht, den Betriebsrat / die Betriebsrätin des Vertrauens in die Abfindungsgespräche mitzunehmen. Mindestens eine Woche vor dem Termin

müssen die Mitarbeiter\*innen von HR angeschrieben werden, um noch einen Betriebsrat rechtzeitig einbeziehen zu können. Carmen Klitzsch-Müller und Bernd Öhrler forderten von der Geschäftsleitung bei der Umsetzung von „MOVE“ absolute Transparenz und Fairness.

### IT-Projekt „Twice as Fast“

Die IT-Prozesse müssen aus Sicht des Unternehmens deutlich verschlankt und beschleunigt werden. Bis Mitte 2021 sollen wesentliche Servicefunktionen ausgegliedert und an Fremdfirmen vergeben werden. Allein in der Zentrale wären davon ca. 440 Mitarbeiter betroffen. Frau Klitzsch-Müller forderte Herrn Dr. Ulrich Krause auf, dem Betriebsrat die Liste mit den betroffenen Mitarbeitern zu geben. Ansonsten würde dies zu Verunsicherung in der IT führen. Sie wies daraufhin, dass jeder Mitarbeiter das Recht hat, einem Betriebsübergang zu einer anderen Firma nach § 613 a zu widersprechen. Niemand kann gezwungen werden! Voraussetzung für einen Übergang sind ebenfalls gute Arbeitsbedingungen in den anderen Firmen. Der Betriebsrat des Gemeinschaftsbetriebs Zentrale wird die Geschäftsleitung daran messen. Den wirtschaftlichen Nutzen des Projekts sieht der Betriebsrat kritisch. Die

Betriebsratsvorsitzende dankte den Kolleginnen und Kollegen in der IT für ihren Einsatz während der Corona-Krise, um Mobiles Arbeiten und die virtuelle Betriebsversammlung technisch überhaupt erst möglich gemacht zu haben.

### Strukturüberprüfung der Daimler AG

Gegenwärtig gibt es Überlegungen, Verwaltungs- und Zentralbereiche von der Daimler AG in die Sparten-gesellschaften zu verschieben. Der Betriebsrat Zentrale verlangt ein verbindliches Zielbild, damit die Mitarbeiter wissen, wohin die Reise geht. Die Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrats befindet sich bereits in Gesprächen mit der Geschäftsleitung. Frau Klitzsch-Müller vertritt darin den Gemeinschaftsbetrieb Zentrale. Die Botschaft ist: Wir Betriebsräte der Zentrale gestalten als Arbeitnehmervertretung aktiv mit!

Gegen Ende der Betriebsversammlung blickte Ola Källenius (Vorstandsvorsitzender) in einer Video-Botschaft auf die aktuelle Lage und Zukunft von Daimler. Seine wichtigste Aussage war der Schutz von Investitionen in Zu-



kunftstechnologien unter Berücksichtigung sämtlicher Kosten.

In der anschließenden Fragerunde standen Frau Klitzsch-Müller, Herr Öhrler und Herr Dr. Krause Rede und Antwort. Eine Frage lautete, ob ab September die Kurzarbeit zurückkommt. Die gemeinsame Antwort war, dass es noch zu früh sei, um dies sicher beantworten zu können. Das hinge sowohl mit der Pandemie als auch der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zusammen. Vor September werden der Personalbereich und der Betriebsrat zeitnah und ausführlich informieren, wie es weitergeht. Die meisten übrigen Fragen werden im Social Intranet beantwortet.

**Kommentare  
aus dem Social  
Intranet**

Zum Schluss der Betriebsversammlung kamen die Vertreter der Gewerkschaften zu Wort. Manuel Michniok (IG Metall) sprach in seinem Beitrag die Resolution der IG Metall Baden-Württemberg „Solidarität gewinnt!“ an. Sie enthält zehn Punkte, für die sich die IG Metall insbesondere jetzt während der Krise einsetzt. Dazu zählt neben dem Gesundheitsschutz die Sicherung von Beschäftigung und Einkommen. **Den Link auf die Resolution finden Sie auf der letzten Seite dieser „Scheibewischer“-Ausgabe.** Wir IG Metall Betriebsräte würden uns freuen, wenn Sie die Resolution zahlreich unterstützen würden!

Frau Klitzsch-Müller schloss die Versammlung mit dem Hinweis, dass sobald

es neue Verhandlungsstände zu den angesprochenen betrieblichen Themen gibt, der Betriebsrat Zentrale ggfs. zu Sonder-Betriebsversammlungen einladen wird. Sie dankte für die gute Vorbereitung dieser Veranstaltung und die rege Teilnahme.

Bis zur nächsten Betriebsversammlung und bleiben Sie gesund!



**Sebastian Hertweck**  
IG Metall Betriebsrat



**Dietmar Stecker**  
IG Metall Betriebsrat

„Tolles Format. Großes LOB für die Vorbereitung, Set up & Durchführung, auch guter Mix zw. Redebeiträge & Videos. Wäre toll, wenn die "Online-Teilnahme" ebenso bei zukünftigen Versammlungen ermöglicht wird (ohne Aufzeichnung), da eine Vorort-Präsenz nicht immer möglich ist.“

„Vielen Dank allen Mitwirkenden für diese BV online!“

„Danke für die Möglichkeit, online an der Betriebsversammlung teilnehmen zu können. Ein dickes Lob an unsere IT, die das möglich gemacht hat. Ich fand die BV sehr informativ und kurzweilig. Klasse! chat-box wünschenswert um icons zu platzieren“

„Sehr gute Veranstaltung, informativ, neu, kurzweilig, gut aufgemacht - weiter so“

„Danke für die Möglichkeit, die BV online zu machen. Ich glaube dieses Format wird sich, unabhängig von der weiteren Entwicklung der Corona-Krise, etablieren. Ich hatte erst die Befürchtung, dass dies über diesen langen Zeitraum eher schwierig wird, die ganze Zeit die volle Aufmerksamkeit euch zu schenken, aber erstaunlicherweise war es kurzweiliger wie tlw. andere BV's. Die Themen wurden schneller auf den Punkt gebracht, egal ob von der GL oder dem BR, keine große Folienschlacht in der sich vieles wiederholt. Also ihr habt einen Fan von der Art und Weise mehr gewonnen.“

„War viel Gutes dabei! Was mir gefehlt hat war die Stimmung im Raum zu erfassen - z.B. durch das Klatschen. Hier wäre eine allg. sichtbare chat-box wünschenswert um icons zu platzieren“

„Das war heute ein klares und gutes Statement unserer neuen Betriebsratsvorsitzenden bzgl. Vorrang der Stammbesellschaft.“

„Super Format! Eine ruhige Atmosphäre und ein respektvoller Umgang miteinander hat diese virtuelle Betriebsversammlung ausgezeichnet! Sehr professionelle Durchführung. Danke!“

„Danke für die Möglichkeit an einer BV online teilnehmen zu können! Gerade aufgrund der aktuellen Situation ist eine solche Informationsmöglichkeit richtig und notwendig. Meiner Meinung nach könnte die Beleuchtungssituation in dem Raum/Räumen verbessert werden, da teilweise keine oder nur sehr schlecht die Gesichter der Sprecher zu sehen waren. Ansonsten super! Vor allem gab es eine stabile Leitung.“





# SOLIDARITÄT GEWINNT!



Die Arbeitgeberverbände und viele ihrer Mitgliedsunternehmen wollen die Pandemie als Anlass nehmen, Arbeitsplätze abzubauen, tarifliche Errungenschaften wieder zu streichen und Mitbestimmung zu missachten.

Für die IG Metall steht fest: Gemeinsam durch die Krise heißt nicht, dass die Beschäftigten in der Industrie ihre Jobs verlieren und Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Dagegen setzen wir uns entschieden zur Wehr.

Deshalb hat die IG Metall eine Kampagne unter dem Titel „Solidarität gewinnt!“ ins

Leben gerufen. Ziel der Kampagne ist es, die tariflichen Errungenschaften zu schützen sowie Gesundheitsschutz und den Erhalt von Einkommen und Arbeitsplätzen sicherzustellen.

Konkret besteht die Kampagne aus folgenden Zielen und Forderungen:

- **Ohne Gesundheit ist alles nichts!** Wir fordern einen wirksamen Infektionsschutz durch gute Arbeitsorganisation und strukturelle Maßnahmen. Zusätzliche Belastungen müssen kompensiert werden.

- **Die Sicherung der Beschäftigung hat oberste Priorität.** Wir kämpfen gegen Jobabbau und insbesondere Kündigungen. Wir meistern diese Krise, indem wir **alle** Beschäftigten mitnehmen.

- Wir brauchen eine **Absicherung der Einkommen!** Die Corona-Krise verursacht ernste betriebswirtschaftliche Herausforderungen, an deren Lösung wir mitarbeiten. Wir wehren uns aber gegen Tarifflicht, einseitige Absenkung tariflicher Standards und Beschneidung von Mitbestimmung.



- **Wir wehren uns gegen Angriffe auf Übernahmeverpflichtungen sowie die Ausweitung von Befristungen für Auszubildende und (Dual-)Studierende.**
  - **Doppelbelastung aus Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung mindern!** Freistellungen für Kinderbetreuung müssen durch Aufstockungsbeträge finanziell abgedeckt werden.
  - Die öffentliche Hand muss dort eingreifen, wo Unternehmen unverschuldet in eine Schieflage geraten sind. Dabei muss unmissverständlich klar sein: **Wer Geld bekommt, hält die Mannschaft an Bord**, übernimmt die Auszubildenden, achtet Tarifverträge, zahlt keine Dividenden.
  - **Regionale Struktur- und Wirtschaftsrate müssen** – öffentlich gefördert, flächendeckend und unter Beteiligung der Gewerkschaften und Wissenschaft – Raum bieten, um lokale Entwicklungsperspektiven ausarbeiten und einfordern zu können.
  - **Wir fordern ein Konjunkturprogramm für Beschäftigung und Klimaschutz.** Wir brauchen einen kräftigen Nachfrageimpuls, um den nötigen Strukturwandel in Richtung ökologische Nachhaltigkeit anzuschieben.
- Eine gute Zukunft und eine starke IG Metall gehen Hand in Hand. Es liegt an jedem einzelnen von uns selbst, ob wir unsere Stärke erhalten und ausbauen. Deshalb werden wir unsere Aktivitäten eng mit der Bindung und Gewinnung von

Beschäftigten für die IG Metall sowie deren Beteiligung verknüpfen. Wer in der Krise darauf setzt, in deren Windschatten sozialen Kahlschlag voranzutreiben, der holt sich Ärger ins Haus. Und muss wissen: **Solidarität gewinnt!**

**Unterzeichne jetzt unsere Petition:**  
<https://bit.ly/3chbubK>

Manuel Michniok  
Gewerkschaftssekretär  
IG Metall Stuttgart





## Zur Person

**Manuel Michniok** ist seit dem 1. März 2020 Ansprechpartner der IG Metall Stuttgart für den Gemeinschaftsbetrieb Zentrale (Daimler AG, Daimler Truck AG, Mercedes-Benz AG).

Während seiner Ausbildung und Tätigkeit als Mechatroniker bei einem Automobilzulieferer setzte er sich als Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung und später als Betriebsrat für die Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen ein. Nach seinem Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main und dem Traineeprogramm der IG Metall arbeitete er bis 2016 als Gewerkschaftssekretär in der IG Metall Geschäftsstelle in Erlangen. Zuletzt arbeitete er in der Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt am Main.





## Update Projekt V – im grünen Bereich

Zuerst die guten Nachrichten: Bisher gibt es keinen baulichen Verzug, alles liegt im Zeitplan. Alle Workshops Teil eins und zwei haben stattgefunden. Überwiegend bedingt durch Corona nicht vor Ort auf der Musterfläche in Vaihingen, sondern in einem sehr gut vorbereiteten und von CBS mit Unterstützung eines externen Partners exzellent durchgeführten Online-Workshops.



Lageplan Projekt V

Auch auf der Baustelle ist alles im „grünen Bereich“, alle benötigten Baumaterialien konnten trotz der Einschränkungen rechtzeitig zur Baustelle geschafft werden. Somit hatten die temporären Corona-Grenzsicherungen bisher keinen Einfluss auf den Baufortschritt. Die Zeitleiste bleibt aber natürlich weiter angespannt. Noch sind wir nicht eingezogen und damit auch noch nicht „über den Berg“.

Bei vielen Fachbereichen stand der Workshop Phase 2 an, als Shutdown und Kurzarbeit die Durchführung in gewohnter Form unmöglich machte.

Dabei sind diese Workshops essentieller, unverzichtbarer Teil der Betriebsvereinbarung zu me@work Desksharing, bei denen die Layouts finalisiert und wichtige Themen wie Change-Management behandelt werden sollten. Es geht um die Fragestellungen „Von der alten Arbeitsumgebung in die neue – wie geht das?“ und „Welche Richtlinien geben wir uns im Team bzgl. der neuen Arbeitsumgebung?“. Diese „weicheren Inhalte“ werden jetzt erst in Q4 2020 (und hoffentlich wieder in Präsenz-Workshops mit allen von den betroffenen Kollegen bestimmten Multiplikatoren) bearbeitet. In den allermeisten Fällen haben die Bereichskoordinatoren und Multiplika-

toren gute Vorarbeit geleistet, so dass das gemeinsame Durchsprechen und Finalisieren der Layouts im Juni und Juli sehr produktiv und strukturiert möglich war.

**„Ab jetzt sind die Nachrichten nicht mehr ganz so gut.“**

So lautete eigentlich der Text der ursprünglichen Fassung dieses Artikels. Zwischen Redaktionsschluss und Druck gab es aber ein sehr positives Gespräch mit den Mitarbeiter\*innen von CBS, dass eine anderes Statement ermöglicht. Aber der Reihe nach...



Zeitleiste Bezug Projekt Vaihingen

Um an den virtuellen, halbtägigen Workshops teilnehmen zu können, hätten die Multiplikator\*innen Ende Mai 2020 für den betreffenden Tag durch die Führungskraft aus der Kurzarbeit genommen werden müssen. Denn die Multiplikator\*innen sind die „Stimme“ der Kolleginnen und Kollegen. Zum Teil ist ein „Multi“ für mehrere Dutzend Kolleginnen und Kollegen zuständig und damit sehr wichtig, um alle Bedarfe abbilden zu können.

Diese Reklamation ist unwillig Mitte Mai „mal mitgenommen“ worden und durch den Betriebsrat (Ausschuss AUG) gegenüber CBS und Bereichskoordinatoren der jeweiligen Abteilungen angemahnt worden. Die Teilnahme wurde durch die Abteilungsvertreter\*innen schließlich zugesagt. Um das mit allen Kurzarbeits-Genehmigungsschleifen zu gewährleisten, wurde die Mehrzahl der Workshops trotz knapper Zeitleiste auf Vorschlag von CBS um mehrere Wochen nach hinten auf Ende Juni verschoben.

Zu unserem Erstaunen waren Ende Juni dann doch nur in seltenen Ausnahmefällen alle benannten Multiplikatoren bei den Skype-Workshops dabei. Es gab auch Termine, bei denen kein einziger Multi dabei war. Die Bereichskoordinatoren, die meist selbst Führungskräfte oder Assistenten der leitenden Führungskräfte sind, haben eigenverantwortlich Layouts besprochen und nicht

selten spontan abgeändert. Wir können uns nicht vorstellen, wie darüber vorab eine vollumfängliche Abstimmung mit den Mitarbeiter\*innen während der Kurzarbeit erfolgen konnte.

Thema „Grüner Bereich“. Eher zufällig ist zur Sprache gekommen, dass auf Pflanzen (entgegen diverser eindeutiger Vorgaben) „mindestens bis zum Review“ einhundert Tage nach dem Einzug aus Kostengründen verzichtet werden soll.

Das wurde so nie mit dem Betriebsrat abgesprochen. Wie heisst es noch vollmundig auf den Informationsseiten zum „neuen Bürokonzept me@work“: „Eigene Pflanzen müssen zukünftig zuhause bleiben. Für einen ansprechenden Ersatz sorgt ein gesamtheitliches Pflanzen- und Begrünungskonzept. Statt vertrockneter Yucca-Palmen hübschen dann präsentable Zimmerpflanzen und das eine oder andere echt grüne Wandbild die neuen Arbeitswelten auf -

Pflege inklusive.“ Auch in der Guideline [me@workhttps://social.intra.corpintra.net/docs/DOC-26820](https://social.intra.corpintra.net/docs/DOC-26820), die der Betriebsvereinbarung zu Sharing BV4112.0 zugrunde liegt, ist eindeutig festgelegt: „Begrünung: Die Begrünung kann als Pflanzenwände, Pflanzen Säulen, Pflanzenkübel und Wasserwände umgesetzt werden.“

Ja, die Zeiten sind schlecht. Und ja, natürlich müssen wir flächendeckend sparen, wo es geht. Aber nach unserer Überzeugung sind Pflanzen essentiell für den Erfolg von Sharing-Flächen. In mehreren Workshops wurde der Wegfall von den Teilnehmenden ebenfalls negativ kommentiert. Was genau sieht das alternative Pflanzkonzept dann vor? Genau darauf haben wir Betriebsräte aus dem Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG) eine wirklich gute Nachricht signalisiert bekommen: Trotz Sparzwang betont CBS die Wichtigkeit von Pflanzen auf den

Social Intranet, CBS/FI Design Guideline



Flächen, das genaue Konzept wird gerade erarbeitet und uns dann asap vorgestellt. Bravo!

Für manche mag sich das wie ein „Luxusproblem“ anhören, es war aus unserer Sicht aber nur die Spitze von einigen gravierenden Änderungen und Einsparungen. Es gab bis Mitte Juli nach wie vor offene Fragen bei den folgenden Punkten:



Social Intranet, Office Vaihingen und Leinfelden

**Wegfall von „Telefonzellen“, entgegen der Team-Anforderungen der Bedarfsanalyse**

In allen „Fingern“ der Stockwerke wird es eine Telefonbox geben. Ein anderes Modell, barrierefrei, vergleichbar schalldicht, mit regelbarem Licht und Lüftung. Dabei sogar günstiger in Anschaffung und Unterhalt – eine wirklich gute Alternative.

**Reduzierung „Doppelte Bildschirme“ auf max. 10% entgegen den Teamanforderungen**

Anfangs wurde mit zwei 24-Zoll-Monitoren geplant. Nicht alle Bereiche sahen die Notwendigkeit dafür, Kostendruck tat ein Übriges. Jetzt Planung mit 27-Zoll-Monitoren, bei belegtem Bedarf 2x 24-Zoll-Monitore möglich. Sonderbedarfe kalibrierte Monitore werden mit umgezogen.

**Wegfall beschreibbarer Wände und Schallschutzpaneele**

Nach Prüfung wurde der Nachhall-Wert wegen schallharter Oberflächen nicht erreicht. Deswegen entfallen einzelne beschreibbare Wände, stattdessen Schallschutz-Paneele. Als Ausgleich zwei mobile, beschreibbare Wände pro „Finger“.

**Nicht nachvollziehbare Erhöhung der Sharing-Quote auf 50 Prozent**

Durch Intervention von Betriebsrat und CBS wurde die Sharingrate auf den Wert aus der Bedarfsanalyse (40%) reduziert.

**Gefühl der „Überbelegung“, statt vereinbarten 40 Personen jetzt 50 und mehr. Praktikanten/Diplomanten/ Werkstudenten... wurden nur mit 0-0,5 Personen berechnet**

Nach Reklamation des Betriebsrats wird diese Personengruppe ebenfalls mit realistischen 1,0 pro Person berechnet

Flächen für nicht näher bezeichnete ca. 1.120 Personen „Others“ freigeschaufelt. Ehemals in Workshop 1 dort angesiedelte Abteilungen umverteilt.

Insgesamt dürfen baurechtlich (Brand-schutz) nicht mehr als 5.000 Personen in die Gebäude auf dem Campus Vaihingen. Deswegen erhält der Betriebsrat eine namentliche sogenannte „Null-Liste“ bei Einzug.

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen: Die Mitarbeiter von CBS haben bei den Workshops einen wirklich guten Job gemacht. Alle wichtigen

Informationen zu den Neubauprojekten haben sie außerdem topaktuell und transparent im Social Intranet zur Verfügung gestellt. Herzlichen Dank!

Auch die Mitarbeiter\*innen von CBS waren lange Zeit in Kurzarbeit – obwohl die bekanntermaßen enge Zeitleiste etwas Anderes verlangt hätte. Trotzdem reagierten sie schnell und zuverlässig auf notwendige terminliche Anpassungen.

Unsere teilweise Kritik geht an diejenigen, die Betriebsvereinbarungen und Zusagen als unverbindlich und verzichtbar betrachten, sich stillschweigend darüber hinwegsetzen. Das sollte sich im Sinne der betroffenen Kolleg-innen und Kollegen ändern, um den Erfolg der Neubauprojekte nicht zu gefährden.



**Thomas Brunner**  
Vorsitzender BR-Ausschuss  
Arbeitssicherheit, Umwelt  
und Gesundheit

## Solidaritätserklärung Werk Hambach

Erst vor zwei Jahren wurde mit dem launigen Titel „Liberté, égalité e mobilité“ verkündet, dass ein EQ-Modell von Mercedes-Benz in Hambach vom Band laufen soll.

Am Freitag, den 3. Juli 2020 wurde bekannt, dass die Unternehmensleitung beabsichtigt, das Werk Hambach zu verkaufen. Hierzu wurde unter anderem ein Intranetartikel veröffentlicht. In diesem Artikel wird von einer „Perspektive für Hambach“ gesprochen. Dabei ist es genau das, was dem Standort durch diese Nachricht fehlt.

IG Metall Vertrauensleute der Daimler Standorte erklären sich solidarisch mit den Kolleginnen und Kollegen des Werks Hambach in Frankreich. Gemeinsam setzen wir uns für gute und sichere Arbeitsplätze ein, unabhängig von Landesgrenzen und Nationalität. Deshalb haben wir ein Solidaritätsschreiben versendet, sichtbar auch im Social Intranet. Wir wünschen den Kolleginnen und Kollegen viel Erfolg beim Erhalt ihrer Arbeitsplätze!

Solidarität gewinnt - La solidarité gagne!



*Urlaubsgeld bringt nur  
der Tarifvertrag der  
IG Metall.*

*Jetzt Mitglied werden!*

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



## Impressum

### Herausgeber:

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

### Redaktion:

Bettina Stadtmüller (Leitung),  
Sebastian Hertweck, Zuhal Holz, Anselm Jäger,  
Dietmar Stecker, Silke Wasel; Betriebsratsvorsitz:  
Carmen Klitzsch-Müller, Bernd Öhrler; IG Metall:  
Manuel Michniok

### Redaktionsschluss

dieser Ausgabe:  
17.07.2020

### Herstellung:

ROI BRAND \_ THINK COM

