



Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen



„SCHÖNE BESCHERUNG“

Corona hat in diesem Jahr die Welt verändert und versaut uns jetzt auch das Weihnachtsfest. Und als wäre alles nicht schon schlimm genug, holt jetzt auch das Unternehmen noch die Rute aus dem Sack und versohlt den artigen Beschäftigten kräftig den Hintern. Der heilige Sankt Nikolaus mit seinem Knecht Porthrecht haben in ihrem goldenen (Spar)Buch einiges entdeckt, wie sie die Belegschaft noch bestrafen können.

Damit muss jetzt Schluss sein!

Wir IG Metall-Betriebsräte werden das nicht länger hinnehmen und uns entschieden gegen diesen Sparwahn wehren. Dazu brauchen wir euch!

Denn: **Solidarität gewinnt.** Wir wünschen euch allen trotz aller schwierigen Umstände ein friedliches Weihnachtsfest.

#bleibtgesund

Home-Office

Für immer zuhause?

10-11

**Mobilität
am Standort**

14-16

**Denkzettel
für Vorstand**

Daimlerweiter Aktionstag

24-27

Tarifrunde 2021

Zukunft sichern

28-29



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Der Kalender zeigt es an, bald ist Weihnachten und das Jahr 2020 neigt sich dem Ende. Und was war das für ein Jahr! Schon zu Beginn war klar, dass sich die großen globalen Themen der Transformation wie Elektromobilität und Digitalisierung auf unser Unternehmen auswirken werden und es ein forderndes Jahr werden würde. Das war es dann auch – ein sehr forderndes!

Rückblickend lassen sich die letzten zwölf Monate mit nur einem Begriff beschreiben, der es sogar zum Wort des Jahres 2020 geschafft hat: „**Corona-Pandemie**“. Ein Begriff, der nicht nur das beherrschende Thema des gesamten Jahres benennt, sondern damit auch für die größte Herausforderung in diesem Jahr steht. Die Corona-Pandemie hat tiefe Spuren in den Betrieben und in der Gesellschaft hinterlassen. Um diese Krise abzufedern, sind Zukunfts- und Standortsicherungen essentiell. Hier gehen wir in Sindelfingen mit gutem Beispiel voran. Unser Ansatz lautet: Krisen sind verhandelbar. Man muss die Aufmerksamkeit auf die Lösungen richten. Unser Antrieb ist: Solidarität. Denn sie ist unsere Stärke – und das nicht nur in der Corona-Krise, aber jetzt besonders.

Für uns Arbeitnehmervertreter ist Solidarität ein hoher Wert. Wir fühlen und handeln nicht nur solidarisch, sondern wir kämpfen notfalls auch dafür, dass fühlbare und praktische Solidarität nicht ihre Bedeutung verliert. Um das deutlich zu machen, haben wir gemeinsam mit der IG Metall die Kampagne „Solidarität gewinnt! Transformation fair gestalten!“ gestartet und alle Beschäftigten aufgerufen, sich anzuschließen. In Sindelfingen haben wir einen **klasse Aktionstag** mit rund 400 IG Metall-Vertrauensleuten auf die Beine gestellt. Gemeinsam habt ihr, die Sindelfinger Belegschaft, außerdem tausende „**Denkzettel**“ mit euren Unsicherheiten und Sorgen geschrieben, aber auch eure Forderungen an die Unternehmensleitung klar formuliert: Seht uns Beschäftigte nicht als Last oder Ballast. Gestaltet den Wandel mit uns, nicht gegen uns. **Wir Beschäftigte sind Daimler** und haben eine Zukunft in unserem Konzern verdient. Vielen Dank für euren großartigen Solidaritätsbeweis. Zusammen haben wir ein klares Signal für die Zukunft von Daimler gesetzt!

Es ist wichtig, dass wir bei der Transformation **die Menschen nicht vergessen**. In den Köpfen darf sich nicht die Angst ausbreiten, dass Transformation immer nur mit Krise gleichzusetzen und

etwas Schlimmes ist. Vielmehr müssen wir die Transformation als Chance für neue Wachstums- und Beschäftigungsmöglichkeiten begreifen, Mut machen und Lust auf Zukunft wecken. Eine Zukunft, in der neue Technologien und Produkte von den Menschen gemacht werden, die seit über 130 Jahren Faszination und Emotion schaffen: unseren Kolleginnen und Kollegen. Deshalb haben wir als Gesamtbetriebsrat die Gründung eines **Transformationsfonds** angestrebt. Mit diesem Fonds geht es uns darum, innerhalb unseres Konzerns die Kräfte zu bündeln und es gemeinsam anzugehen. Dafür braucht es den Mut und die Entschlossenheit, in eigene Entwicklung, Produktion und Kundenbetreuung zu investieren. Das macht der Transformationsfonds möglich. Ungewöhnliche Zeiten erfordern ungewöhnliche Maßnahmen. Der Transformationsfonds ist eine davon und zahlt auch auf die Aktivitäten der „Solidarität gewinnt“-Kampagne ein.

Es verändert sich viel – so viel wie lange nicht. **Abstand halten, Maske tragen** bis dauerhaft mobil arbeiten – das ist anstrengend und belastend. Das hat euch aber nicht davon abgehalten euer Bestes zu geben – auch unter erschwerten Bedingungen. Ohne euren unermüdlichen Einsatz wäre das Unternehmen

niemals so gut und erfolgreich aus der ersten Pandemiewelle rausgekommen. Dafür möchten wir euch von ganzem Herzen in diesem so besonderen Jahr danken!

Und da Weihnachten vor der Tür steht und Geschenke zu einem guten Fest dazu gehören, kommen wir nicht mit leeren Händen: Ihr dürft euch über einen **Bonus von bis zu 1.000 Euro** freuen. Auf diese Corona-Sonderzahlung haben sich Vorstand und Gesamtbetriebsrat als **Zeichen der Anerkennung** und Wertschätzung für eure **besondere Leistung in der Krise** geneigt.

Vorbei ist die Pandemie noch nicht. Selbst dann, wenn wir in den kommenden Wochen und Monaten mit einem wirksamen Impfstoff rechnen können. Wir müssen lernen mit ihr umzugehen. Aber auch das werden wir schaffen – gemeinsam. **Solidarität gewinnt!**

Wir wünschen euch an dieser Stelle viel Spaß beim Lesen unseres aktuellen Brennpunkts. Wir hoffen, dass ihr trotz der speziellen Umstände die Zeit mit euren Familien und Freunden während der Feiertage und über den Jahreswechsel genießen könnt! Passt auch euch auf und bleibt gesund!

Ergun Lümali
Betriebsrats-
vorsitzender

Stefan Heinzl
Stellv. Betriebsrats-
vorsitzender

Über 50.000 Denkzettel für Daimler-Vorstand



SOLIDARITÄT
GEWINNT!

ÜBERGABE | Kurz vor der Aufsichtsratssitzung der Daimler AG am 3.12.2020 wurden die Postkarten an den Vorstandsvorsitzenden der Daimler AG und der Mercedes-Benz AG, Ola Källenius (l) und an Personalvorstand Wilfried Porth (2.v.l.) übergeben.

10.000 Denkzettel kamen aus Sindelfingen, die am Aktionstag am 25.11. eingesammelt wurden (Siehe Seite 24-27).

(v.l.n.r.) IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger, GBR-Vorsitzender Michael Brecht, BR-Vorsitzender Sindelfingen Ergun Lümali, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Nadine Boguslawski und BR-Vorsitzender Untertürkheim Michael Häberle

Willkommen und Abschied *Viel Erfolg und Danke!*

Nichts ist so stetig wie Veränderungen. Das trifft auch auf den Betriebsrat zu. Wir möchten euch über aktuelle personelle und organisatorische Veränderungen im Gremium informieren. Allen neuen Funktionsträgern wünschen wir einen guten Start in ihrem neuen Verantwortungsbereich und viel Erfolg bei der Bewältigung der anstehenden Herausforderungen. Gleichzeitig bedanken wir uns bei unseren ausscheidenden Betriebsratsmitgliedern für ihren bedingungslosen Einsatz für die Beschäftigten, für das stets offene Ohr für die Anliegen ihrer Kolleginnen und Kollegen und für die wertvolle Unterstützung in der Arbeitnehmervertretung am Standort Sindelfingen. Wir sagen Tschüss und auf ein Wiedersehen und von Herzen Danke für viele Jahre erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Wir wünschen euch für euren weiteren Weg nur das aller Beste und wissen: Einmal Metaller – immer Metaller.



Stefan Heinzl, bisher Vorsitzender des Koordinationsausschusses (KOA) Technologiefabrik MO/TF, ist mit Wirkung zum 1. November 2020 gewählter stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.

Er tritt damit die Nachfolge von **Andreas Schwandt** an, der sich entschlossen hat, das Unternehmen zum 31. März 2021 auf eigenen Wunsch zu verlassen. Stefan gehört als gewählter Arbeitnehmervertreter dem Sindelfinger Betriebsratsgremium seit März 2002 an. Im Koordinationsausschuss MO/TF hat er seit März 2014 den Vorsitz, den er mit Übernahme seiner neuen Funktion abgegeben hat. Seit fünf Jahren leitet Stefan zudem den Personalausschuss, dieses Amt behält er bei. In seiner neuen Funktion wird Stefan seine hervorragenden Kenntnisse und seine langjährige Erfahrung als Arbeitnehmervertreter einbringen können und somit unsere erfolgreiche Betriebsratsarbeit fortschreiben. Andreas bleibt dem Betriebsratsgremium bis zu seinem Ausscheiden erhalten und wird seine Kompetenzen weiter einbringen.



Julia Kugele, bisher im Bereich der Designo Manufaktur in der Tübinger Allee tätig, ist zum 1. Oktober als IG Metall-Betriebsrätin in den neu aufgestellten Koordinationsausschuss DPV (dezentrierte Bereiche, Planung und Vertrieb) nachgerückt. Julia nimmt das Betriebsratsmandat in der Nachfolge von **Sabrina Lang** wahr. Sabrina hat das Unternehmen auf eigenen Wunsch zum 30.09.2020 verlassen.



Alexander Kozun, bisher Stellvertretender Koordinationsausschussvorsitzender RD, übernimmt mit Wirkung zum 1. November den Vorsitz des neu gegründeten Koordinationsausschusses CASE/IT/MP. Mit dem neuen KOA wird eine noch bessere Betreuung der Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen RDCASE CTO (RD/A, RD/E, RD/U), CASE/EVA (PG EVA), Information Technology (IT) und Mercedes-Benz Cars Einkauf u. Lieferantqualität (MP) sichergestellt. Alexander ist seit der Wahl 2014 Betriebsrat.



Edwin Krieg, hat zum 01.11.2020 den Vorsitz des neu aufgestellten Koordinationsausschusses BHQ (BodyTec, HR und Qualität) übernommen. Seit der Wahl 2014 ist Edwin Betriebsrat und war zunächst im Koordinationsausschuss Logistik tätig. Nach der Betriebsratswahl 2018 wechselte er in den KOA Technologiefabrik MO/TF und war dort zuständig für das Presswerk. Der KOA MO/TF wurde aufgrund struktureller Anpassungen aufgelöst und ist zum Teil in dem neuen Koordinationsausschusses BHQ aufgegangen.

Die Betriebsräte **Gerhard Bellon** (li.) Koordinationsausschuss CASE/IT/MP, und **Ulrich Lippert**, Koordinationsausschuss RD, sind auf eigenen Wunsch aus dem Unternehmen ausgeschieden.



Eine umfassende Übersicht zur aktuellen Besetzung der Betriebsratsausschüsse findet ihr auf den Seiten 38-45 in diesem Heft oder bei uns im Social Intranet.

Impressum

IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart
V.i.S.d.P. Nadine Boguslawski
Geschäftsführerin
IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2.
D-70174 Stuttgart
www.stuttgart.igm.de

Kontakt:
Katrin Dannenmann
(Pressekontakt)

Redaktion BRENNPUNKT, HPC:C123

Mail: br-sifi-kommunikation@daimler.com

aktuell



Überraschung Corona-Sonderprämie

1.000.- €

Als Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung für die besondere Leistung der Daimler-Beschäftigten während der Corona-Krise haben sich Vorstand und Gesamtbetriebsrat auf diese Bonuszahlung geeinigt.

Auszahlung Ende Dezember.

www.daimler.igm.de

Inhalt

- 4 Unbefristete 40-Stunden**
Verträge gekündigt
- 5 Beschäftigungssicherung**
Standortverhandlungen
- 6-7 MOVE-Gespräche**
Aktuelle Situation
- 8-9 Arbeitskostenreduzierung**
Gesamtbetriebsvereinbarung
- 10-11 Für immer zuhause?**
Home-Office
- 12 Arbeitsorganisation**
Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen
- 13 Solidarität für UT**
- 14-16 Mobilität am Standort**
- 17 Schenk ein Lächeln**
Digital
- 18-19 Update Factory 56**
- 20-21 Bildung in Zeiten von Corona**
Digitales Lernen
- 22-23 JAV-Wahlen 2020**
Neu gewählt
- 24-27 Solidarität gewinnt**
Daimlerweiter Aktionstag
- 28-29 Tarifrunde 2021**
Zukunft sichern- auch in Krisenzeiten
- 30-36 Das war 2020** Jahresrückblick
- 37 APP-Check IG Metall-App**
- 38-45 Neu aufgestellt**
IG Metall Betriebsräte
- 46 WIR sind IG Metall**
Vertrauensleute am Standort
- 47 ProCent**
läuft trotz Corona weiter
- 48 Fahrtbörse**
Mitfahrgelegenheit

NEU



Statt 40 Pillen
nur noch 35
zum selben Preis



Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren
IG Metall-Betriebsrat oder IG Metall-Vertrauensmann

BEIPACKZETTEL: UMCKÄLLENIPORTH

Anwendungsgebiet

Sie schufteten seit Jahren, reißen sich für ihren Job den Arsch auf. Leiten wichtige Projekte, beackern brisante Themen, gehen gern auch mal die Extrameile, wenn es sein muss. Dann weisen Sie typische Symptome eines Beschäftigten mit einem unbefristeten 40-Stunden-Vertrag bei Daimler auf. Verantwortlich für diesen Vertrag waren in der Regel Chefs, die Ihre Leistung wertschätzten, die Ihre Aufgaben kannten und wussten, Ihre Arbeitskraft sinnvoll einzusetzen.

**Anwendung**

Ihr Leben war bis jetzt in Ordnung. Doch seit Kurzem fühlen Sie sich demotiviert, desillusioniert, desinformiert – ergänzt um einen bitteren Nachgeschmack und eine große Portion Verunsicherung. Auslöser dieser mittlerweile sehr häufig auftretenden Beschwerden sind die neuen Präparate aus dem Hause Daimler. Mit **UMCKÄLLENIPORTH** versucht das Unternehmen an den bahnbrechenden Erfolg seiner vor gut einem Jahr eingeführten **K.Ola-Diät** anzuknüpfen und abermals für miese Stimmung zu sorgen. Die Markteinführung von **UMCKÄLLENIPORTH** sorgt bereits seit Wochen für Furore in den Medien. Laut Herstellerangaben ist das Präparat nicht verschreibungspflichtig und wird ohne Mitsprache des Betriebsrats persönlich im Dezember zugestellt. Annahmeverweigerung zwecklos. Inwiefern die Produktpalette um weitere Präparate ergänzt wird, war bislang vom Hersteller nicht zu erfahren.

UMCKÄLLENIPORTH

- Bekämpft die Motivation, für das Unternehmen sein Bestes zu geben
- Löst den Druck, seinen Job gut zu machen
- Verkürzt die ohnehin nicht ausreichende Bearbeitungszeit komplexer Sachverhalte

Warnhinweis

IG Metall-Betriebsräte und IG Metall-Vertrauensleute sind sich einig: Daimler zeigt jetzt sein wahres Gesicht: Und wenn wir nicht aufpassen, sind solche Vorgehensweisen erst der Anfang. Mit einer starken IG Metall werden wir um unsere Tarifverträge kämpfen und uns mit aller Kraft dafür einsetzen, dass die vielfältigen Herausforderungen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

**DAS EINZIGE GEGENMITTEL DAS HILFT:
IG METALL**



Standortverhandlungen

Betriebsvereinbarung abgeschlossen Beschäftigungssicherung Sindelfingen

Mitte September 2020 wurde auf zentraler Ebene die GBV „Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Senkung der Arbeitskosten“ von Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung unterschrieben. Daraufhin starteten auch auf Standortebene die Gespräche über Beschäftigungssicherung und lokale Einsparmaßnahmen. Aus den Verhandlungen resultierend haben der Betriebsrat am Standort Sindelfingen und die Standortleitung am 23.10.2020 die Betriebsvereinbarung „Beschäftigungssicherung Sindelfingen“ unterzeichnet.

Wesentliche Punkte dieser Vereinbarung sind die Übernahme von 99 befristet Beschäftigten, die Verlängerung von 55 befristet Beschäftigten um ein weiteres Jahr sowie ein neuer Gleitzeitrahmen und weiterführende Qualifizierungen im Rahmen der Weiterentwickelten Arbeitsorganisation (WAO).



Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender
am Standort Sindelfingen

„Ziel des Betriebsrats ist es, den Standort strategisch gut aufzustellen, um den Herausforderungen der Zukunft nicht nur gewachsen zu sein, sondern als treibender Motor Zukunftsthemen mitzugestalten und neu zu erfinden. Bei diesem Wandel behalten wir im Auge, dass die nötigen Veränderungen im Sinne der Beschäftigten und der Beschäftigung geschehen. Für uns IG Metall steht bei allem was wir tun, der Mensch im Mittelpunkt – egal, ob Stammmitarbeiter oder befristet Beschäftigte. Der stetige Ausbau und die Weiterentwicklung unseres Standorts belegt den Erfolg unserer Arbeit!“



Entfristung bzw. Verlängerung von befristet Beschäftigten

- 99 befristet Beschäftigte, die aus der Betriebsvereinbarung zum Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level) resultieren, werden zum 01.01.2021 entfristet. Des Weiteren werden die 55 aufgrund Höchstüberlassungsdauer ab 16.03.2021 befristet Beschäftigten um ein Jahr verlängert.

Ganztägige Schulungen

- Ab dem 01.01.2021 wird bei Beschäftigten in Vollzeit die Teilnahme an einer ganztägigen Qualifizierungsmaßnahme grundsätzlich mit dem ganztägigen Fehlzeitcode 22 erfasst und mit der IRTAZ vergütet. Bei Beschäftigten in Teilzeit erfolgt eine Echtzeiterfassung bis max. 7 Stunden.

Gleitzeitrahmen „Normalschicht“

- Ab dem 01.01.2021 gilt das beschriebene Arbeitszeitmodell für Beschäftigte in Gleitzeit Normalschicht.

Neuer Gleitzeitrahmen „Gleitzeit Schicht“

- Ab dem 01.01.2021 gilt das beschriebene Arbeitszeitmodell „Gleitzeit in Schicht“ für alle Beschäftigten, die aktuell in den Arbeitszeitmodellen „GS“, „Anlagenwart“ und „Bedienen und Betreiben“ arbeiten.

Arbeitspolitische Qualifizierung

- Mit Einführung der Weiterentwickelten Arbeitsorganisation (WAO) am Standort Sindelfingen wird die Liste der anrechenbaren APOL-Qualifizierungen um die Qualifizierungen für Gruppenverantwortliche „MPS-Methoden kompakt (WAO)“ sowie einen Tag der „Basisqualifizierung WAO“ ergänzt.



MOVE-Gespräche

Ene Mene Muh

– und raus bist du!

Ganz so leicht wie in dem bekannten Abzählreim kann sich Daimler dann doch nicht von den Beschäftigten trennen – den hartnäckigen Verhandlungen des Betriebsrats und der ZuSi 2030 sei Dank. Angeblich komme das Unternehmen aber mit dem angekündigten Personalabbau allmählich voran. Beim Abfindungsprogramm gehe die Zahl der Beschäftigten in Richtung 2.000, erklärte Finanzvorstand Harald Wilhelm bei der Verkündung der Quartalszahlen Ende Oktober.

Sicherlich, viele Führungskräfte und natürlich der Vorstand sagen, dass MOVE eine Chance ist, Daimler besser für die Zukunft aufzustellen. Da ist von „Nachschärfen des Kurses“ die Rede oder „in den Bereichen Elektrifizierung und Digitalisierung führend zu sein“

und natürlich „wenn wir uns wieder auf Luxus als unseren Kern besinnen, sind wir auf dem richtigen Weg“. Aber auf wessen Kosten?

Was macht ein Unternehmen aus? Was ist das eigentliche Kapital eines Unternehmens?

Ganz klar – das ist die Belegschaft! Denn letztendlich machen nicht nur Blech, Kunststoff und Daten Daimler langfristig erfolgreich, sondern vor allem seine Beschäftigten. Ihr macht den Unterschied, ihr macht unser Unternehmen aus. Ja, „unser“ Unternehmen, denn das sind wir alle! Die Erfahrung der letzten Wochen und Monate zeigt, dass hier ganz viel verloren gegangen ist. Die Abfindungsangebote und der Prozess dazu, der viel-

leicht gut gemeint war, ist in vielen Fällen ins Gegenteil umgeschlagen und hat zu vielen Enttäuschungen und Frustrationen bei den Beschäftigten geführt.

„Man hätte sich ja auch vorher Gedanken machen können, wie viele Leute man gehen lässt und in welchen Bereichen das überhaupt sinnvoll ist. Dieses Vorgehen hatten wir als Betriebsrat zu Beginn des Jahres präferiert. Im Gespräch mit der Unternehmensleitung wurde ausdrücklich davor gewarnt, den gleichen Fehler der letzten Abfindungswelle von vor über zehn Jahren zu machen. Nämlich im großen Stil Personal freizusetzen und damit erhebliches Know-how aus dem Standort zu geben. Know-How und Personal, das uns dann in der Folge fehlen wird, um unseren Standort weiterzuent-

“**Der Druck, der vom Management aus Stuttgart kommt, ist wohl zu hoch, so dass deutlich mehr Move-Gespräche geführt werden.**“



Stefan Heinzl
Stellv. Betriebsratsvorsitzender
am Standort Sindelfingen

wickeln. Doch der Druck, der vom Management aus Stuttgart kommt, ist wohl zu hoch, so dass deutlich mehr Move-Gespräche geführt werden“, so Stefan Heinzl, Vorsitzender des Personalaussschusses und stellv. Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

Sindelfingen im Blick

Wirft man einen Blick auf die bisher erreichten Zahlen in Sindelfingen, dann haben sich über 700 Beschäftigte entschieden, das Unternehmen zu verlassen (Stand Ende November 2020). Sei es über einen Aufhebungsvertrag, Frühpensionierung, oder ATZ. Es gab aber auch einige Kolleg*innen, die gekündigt haben, ohne dass sie ein Angebot er-

hielten. Häufiger Grund: keine Identifikation mehr mit ihrem Arbeitgeber. Ganz zu schweigen von denjenigen, die zu einem Angebot gedrängt werden sollen, weil man sie ohnehin schon immer loshaben wollte. So viel zum Thema Wertschätzung.

„In Gesprächen mit den Beschäftigten haben wir häufig gehört, dass Führungskräfte teilweise recht phantasievoll sind bei der Auslegung von Vereinbarungen und Informationen. Die doppelte Freiwilligkeit wird da schon mal recht einseitig interpretiert. Deshalb möchte ich für alle, die von einem MOVE-Gespräche betroffen sind, nochmal betonen: Lasst euch nicht einschüchtern. Kommt zum Betriebsrat bei

Fragen oder nehmt direkt einen Betriebsrat zum Gespräch mit dazu. Wir begleiten euch gerne – ganz gleich, ob bei einem Präsenzgesepräch oder per Skype“, so Stefan Heinzl. „Wenn ihr ein Angebot erhaltet, dann wurde die doppelte Freiwilligkeit von Daimler bereits geprüft und ihr habt genügend Zeit, das Angebot für euch zu prüfen. Lasst euch also nicht unter Druck setzen bei eurer Entscheidungsfindung. Der Ball liegt bei euch, ihr bestimmt, wann ihr ihn weiter spielt. Die einzige Frist, die ihr beachten müsst, ist der Turbozeitraum von sechs Monaten. Oder dann die Frist vom Servicecenter, falls es tatsächlich zu einem Vertrag kommt“.

MOVE Ideenbörse geht weiter

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Senkung der Arbeitskosten“ wurde unter anderem auch vereinbart, dass die MOVE Ideenbörse in modifizierter Form noch bis Ende 2021 fortgeführt wird. Teilnehmen können weiterhin alle Beschäftigten aus Verwaltung und produktionsnahen Bereichen (MV, MPn). Im Fokus stehen immer noch Ideen, die zur Senkung der Fixkosten oder anderweitig zur Verbesserung der Ergebnissituation führen können.

Rückblick

Seitdem die MOVE Ideenbörse angelaufen ist, sind im Werk 50 über 400 Ideen eingegangen. Davon wurden rund 140 zur Bewertung in die Fachbereiche weitergeleitet. Zusammen mit den Ideen, die noch zusätzlich aus RD (Werk 59) eingegangen sind, sind wir als Standort Spitzenreiter der bundesweiten Kampagne. Durch die Umsetzung mancher Ideen könnte ein beachtliches Einsparpotential realisiert werden. Dadurch, dass auch Ideen eingereicht wurden, die andere Werke betreffen, ist die Prüfung der Ideen sehr komplex. Was leicht festzustellen ist: ihr wollt aktiv die Zukunft unseres Unternehmens mitgestalten, ihr seht,



wo es Effizienzen zu holen gibt. Das wird durch eure rege Beteiligung deutlich. Dafür vielen Dank!

Lasst nicht nach, nutzt weiter die Chance und reicht eure Ideen ein, gerne auch aus eurem eigenen Bereich, denn wer weiß es besser als ihr, wo im betrieblichen Umfeld Ansatzpunkte für Verbesserungen sind.

Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitskostenreduzierung

Angriff auf betriebsbedingte Kündigungen abgewehrt

Die ZuSi 2030 hält

Der drastische Strukturwandel in der Automobilindustrie – vom Verbrennungsmotor zum Elektroantrieb, vom analogen zum digitalen Auto – betrifft uns alle und stellt uns vor große Herausforderungen. Das ist mehr als offensichtlich. Daimler befindet sich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten – nicht erst seit Corona. Daher hat der GBR nach zähen Verhandlungen im vergangenen Jahr den Rahmenbedingungen des Effizienzprogramms MOVE zugestimmt, weit vor der COVID-19 Pandemie, die jetzt allerdings wie ein Katalysator wirkt und den Wandel beschleunigt, und auch Schwachstellen noch deutlicher offenlegt.

Um nochmal drastischer Geld zu sparen, fordert der Vorstand weitere, tiefgreifende und schmerzhaft Sparmaßnahmen neben dem bereits beschlossenen MOVE-Programm. Vor allem in den indirekten Bereichen sei die Kostenstruktur das Problem. Nach Aussagen des Vorstands seien dort zu viele Beschäftigte aufgrund von Überkapazitäten. Um die Fixkosten zu senken und somit Einsparungen vorzunehmen, wären deshalb betriebsbedingte Kündigungen zu allererst in den indirekten Bereichen passiert.

„Mit unserer Gesamtbetriebsvereinbarung ‚Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Senkung der Arbeitskosten‘ konnten wir die Angriffe der Unternehmensleitung auf die Beschäftigungssicherung und



damit verbundene betriebsbedingte Kündigungen mehrerer tausend Kolleginnen und Kollegen nach langen und zähen Verhandlungen erfolgreich verhindern.

Wichtig ist: Die ZuSi 2030 hält, betriebsbedingte Kündigungen sind vom Tisch, die Transformationszusage gilt. Zu Recht, denn unsere Vereinbarungen sind dafür gemacht, dass sie sich in Krisenzeiten auszahlen.

Es zeigt sich einmal mehr, wie wichtig es ist, belastbare Betriebsvereinbarungen und vor allem Tarifverträge zu haben“, so Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

Die vereinbarten Maßnahmen im Überblick

Die Vereinbarung, die vom 1. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2021 gilt, soll kurzfristige Arbeitskosteneinsparungen ermöglichen, um parallel unsere Strukturen zukunftsfähig zu machen. Das ist ein wichtiger Schritt, um die anstehenden Herausforderungen der Transformation erfolgreich zu meistern. Die Gesamtbetriebsvereinbarung enthält daher neben Bausteinen zu Kostensenkung wie: Arbeitszeitreduzierung in indirekten Bereichen oder den Entfall der Ergebnisbeteiligung für 2020 auch Inhalte zu Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigte der Daimler AG einschließlich Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG, Daimler Brand & IP Management GmbH & Co.KG und der Daimler Gastronomie GmbH mit nachfolgenden Ausnahmen:

- die Leitenden Führungskräfte ab Ebene 3
- Auszubildende,
- DH-Studenten,
- Praktikanten, Werkstudenten, Schreibende von Abschlussarbeiten sowie
- Beschäftigte der Niederlassungen und der Truckstores

„Es zeigt sich einmal mehr wie wichtig es ist, belastbare Betriebsvereinbarungen und vor allem Tarifverträge zu haben.“



Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender
am Standort Sindelfingen

Daneben bleiben die freiwilligen Angebote für Ausstiegsmöglichkeiten in indirekten Bereichen weiterhin bestehen; gerade das Instrument der Frühpensionierung wurde nochmals durch die Möglichkeit, eventuelle Rentennachteile teilweise zu kompensieren, attraktiviert.

Die Beschäftigten in den Produktionsbereichen sind von der Arbeitszeitverkürzung nicht betroffen. Die derzeitigen Produktionsprogramme sind einfach zu hoch und die zugrundeliegenden Schichtsysteme lassen eine

Reduzierung mit den erhofften Effekten nur bedingt zu.

„Die vereinbarten Maßnahmen sind mit Einschnitten verbunden. Sie sind jedoch ein notwendiger Kompromiss, um der momentanen Situation des Unternehmens Rechnung zu tragen. Dabei war es das Ziel, dass die Beiträge jeder und jedes Einzelnen überschaubar bleiben. Das ist uns mit der GBV gelungen. In den letzten Wochen zeichnet sich allerdings ab, dass der Vorstand zunehmend einseitige Entscheidungen fällt und uns nur noch

über das Ergebnis informiert, wie zum Beispiel bei der Kündigung der unbefristeten 40-Stunden-Verträgen. So ein Vorgehen ist für uns vollkommen inakzeptabel und wird schwerwiegende Folgen für die Beziehung zu uns Arbeitnehmern haben“, fasst Ergun Lümalı die Haltung des GBR zusammen.

Alle Punkte der Gesamtbetriebsvereinbarung findet ihr ausführlich in ERD (Enterprise Regulations Database) unter Beschäftigungssicherung und Senkung der Arbeitskosten.

GBV zur Beschäftigungssicherung und Senkung Arbeitskosten – die Maßnahmen.



Arbeitszeitreduzierung für Beschäftigte Verwaltung (MV) und ind. Bereichen (MPn)

Ab 1.10.20 befristet für ein Jahr: Reduzierung um 5,71% der IRWAZ (entspr. bei 35h/Woche zwei Stunden), bei DLTV 5,13%.



Verpflichtende Wandlung T-ZUG in Freistellungstage

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.



Keine Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2020



DRV – Rentenabschlagsausgleichsregelung

Attraktivierung Frühpensionierung durch anteilige Ausgleichszahlung der Rentenabschläge an die Rentenversicherung. Basis sind die bestehenden Move-Regelungen, anteiliger Ausgleich je nach Laufzeit.



Eröffnung Wahlmöglichkeit für Abschlagszahlungen in Modell 1 und 3

Abfindungszahlungen für Altersteilzeit Modell 1 und 3 können zur Reduzierung von Rentenabschlägen in die Rentenkasse einbezahlt werden.



Übernahme Azubis

Verlängerung der Übernahmeregulierung Azubis bis 31.12.2021



Ideenbörse

Wird bis zum Ende 2021 in modifizierter Form fortgeführt.



Einrichtung „JobForum“ für flexiblen Personaleinsatz

Im Rahmen des Rahmensozialplans wird ein flexibler Personaleinsatz ermöglicht.



Weitere Bausteine

- Fortführung Besitzstand (TiB)
- Effektive Entgelterhöhung
- Qualifikationsoffensive zur Transformation



ZuSi 2030 bleibt bestehen

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2030 hat weiterhin Bestand. Transformationszusage gilt.

Für immer zu Hause?

Küchentisch versus Arbeitszimmer: Mein Heim ist mein Büro

Verwaiste Büros, leere Besprechungsräume, Telefonkonferenzen zwischen Kaffeemaschine und Kinderspielzeug, Feedbackgespräche via Skype. Willkommen in der Corona-Bürowelt 2020. Mit der COVID-19-Pandemie hat sich die Büro-Kultur auch bei uns am Standort von einem auf den anderen Tag radikal verändert. Seit gut neun Monaten arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen überwiegend oder sogar ausschließlich mobil von Zuhause. Wie lange das noch so sein wird, ist nicht absehbar.

Was klar ist, die Corona-Krise hat den Trend zum mobilen und flexiblen Arbeiten verstärkt. Eine Forsa-Umfrage im Auftrag der IG Metall zeigt deutliche Ergebnisse: 78 Prozent der Befragten wollen auch nach der Corona-Krise im Homeoffice arbeiten können, zumindest teilweise. Nur jeweils eine Minderheit will vollständig im Homeoffice (11 %) oder nur im Büro (9 %) arbeiten. Und: die Beschäftigten wollen frei wählen können, wann sie im Homeoffice arbeiten und wann nicht, das ist 59 Prozent der befragten Arbeitnehmer besonders wichtig. Aber auch die Zustimmung der Chefs, die bisher skeptisch gegenüber dem mobilen Arbeiten eingestellt waren, ist in den vergangenen Monaten deutlich gestiegen. Warum? Weil sie

merken, mobile Arbeit im Homeoffice funktioniert. Weil sich durch die Corona-Pandemie unsere Arbeitsweise definitiv verändert hat und nachhaltig verändern wird. Weil sich dadurch auch Kosten sparen lassen. Und welchem Unternehmen spielt das in der heutigen Zeit nicht in die Karten, die Fixkosten zu senken aufgrund Abmietung von Büroflächen und Einsparungen bei Heiz- und Stromkosten?

Regelungen zum Mobilem Arbeiten

Die Corona-Krise hat Homeoffice als Dauerzustand erzwungen, auf den die meisten Unternehmen nicht vorbereitet waren und sich binnen Tagen umstellen mussten. Bei Daimler hat das ganz gut funktioniert, denn mobiles Arbeiten wurde schon vorher genutzt. Gerade in der Pandemie hat sich gezeigt, dass Homeoffice geregelt werden muss. Mit der 2016 geschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilem Arbeiten haben wir bereits vor vier Jahren – also lange vor Corona – geregelt, dass das gelegentliche Arbeiten an einem anderen Arbeitsplatz als der betrieblichen Arbeitsstätte möglich ist. Der Abschluss der Vereinbarung war damals der Startschuss, um eine bessere Vereinbarkeit von Job und Privatleben zu

unterstützen. Durch die Corona-Pandemie wurde aus dem gelegentlichen Arbeiten an einem anderen Arbeitsplatz eine permanente Notwendigkeit, um sich und andere vor dem Virus zu schützen. Im Homeoffice wie auch im Büro gelten das Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz sowie Betriebsvereinbarungen. Außerdem die Betriebssicherheitsverordnung. Sie regelt die Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber und die Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Beschäftigten bei der Arbeit im Sinne des Arbeitsschutzes. Darin ist in § 5.3. ff geregelt, dass nur Arbeitsmittel verwendet werden dürfen, die den Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz entsprechen. Der Arbeitgeber hat außerdem dafür zu sorgen, dass nur Arbeitsmittel verwendet werden, die er selbst zur Verfügung stellt oder ausdrücklich gestattet hat.

Auf eigene Faust Computer und Monitore gekauft

Zu Arbeitsmitteln zählen im Übrigen neben einem Computer mit Bildschirm bzw. Laptop, ggf. ein Tablet oder Mobiltelefon, auch ergonomische, höhenverstellbare Schreibtische oder Bürostühle. Legt man hier nochmal die Forsa-Umfrage zu Grunde, muss man sich fragen, wie das wohl im heimischen Büro tatsächlich aussieht: Knapp die Hälfte der Befragten gab an, keinen abgetrennten Arbeitsbereich zur Verfügung zu haben, sondern in einem normalen Wohnraum zu arbeiten. Auch für die Arbeitsmittel wie Bildschirm oder einen ordentlichen

“ STIMMEN aus der Belegschaft

Ich habe vor der Corona-Pandemie komplett im Büro gearbeitet und hatte mein Team auch vor Ort. Für mein Team und mich ist es daher eine radikale Veränderung. Ich empfinde es momentan als deutlich schwieriger das Team zu führen. Eine gute digitale Kommunikation ist daher das A und O. Meine Mitarbeiter im Raumschiff Homeoffice brauchen eine gute Verbindung zur Erdstation. Ich denke, in Zukunft wird sich ein Mischmodell durchsetzen – ein Mix aus mobiler Arbeit, Homeoffice und Präsenzzeiten im Büro.



Stuhl musste jeder Zweite zumindest teilweise selbst aufkommen.

In Sindelfingen wurden seit der Corona-Pandemie etliche Passierscheine für Monitore ausgestellt, aber viele Beschäftigte haben auch auf eigene Faust Monitore gekauft, um für bessere Arbeitsverhältnisse zuhause zu sorgen. „Das ist für uns nicht hinnehmbar, dass Verantwortung und etwaige Kosten für ergonomische Arbeitsmittel auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden. Trotz verschiedener Anfragen, Ideen und Lösungsvorschläge seitens des Betriebsrats hat sich die Unternehmensleitung bis jetzt noch nicht dazu geäußert, wie sichergestellt werden soll, dass auch bei angeordnetem mobilem Arbeiten, ein den gesetzlichen Vorgaben entsprechender Arbeitsplatz gewährleistet werden kann“, so Monika Tielsch, Vorsitzende im Koordinationsausschuss (KOA) RD.

Homeoffice hat unsere Arbeitswelt fundamental verändert

„Die Erfahrungen aus der Corona-Krise zeigen, dass die Anwesenheitskultur,

die es in vielen Betrieben noch gab, an ihr Ende gelangt ist. Viele Beschäftigte schätzen die Freiheiten des Homeoffice – auch wenn sie improvisieren müssen. Echte Freiheit heißt aber, eine echte Wahl des Arbeitsplatzes zu haben, darum müssen auch die Arbeitsbedingungen vor Ort stimmen. Dies zu ermöglichen und zugleich das Homeoffice vernünftig im Sinne der Beschäftigten zu regeln – das wollen wir als IG Metall Betriebsräte gemeinsam mit vielen engagierten Kolleginnen und Kollegen erreichen. Die zahlreichen Rückmeldungen unserer Beschäftigten zeigen, souverän über Arbeitszeit und Arbeitsort zu entscheiden, ist ihnen besonders wichtig.

Deshalb gilt es jetzt, gemeinsam mit den Unternehmensvertretern mobiles Arbeiten und Homeoffice fair zu gestalten. Wir brauchen dauerhafte und gesetzeskonforme Lösungen, die für alle Transparenz und Sicherheit im Umgang mit Homeoffice bieten.“, so Carmen Schäfer, stellv. Vorsitzende im KOA RD und Vorsitzende des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit.

“ **STIMMEN** aus der Belegschaft
Als alleinerziehende Mutter ist es für mich sehr schwierig, Kinderbetreuung und Arbeit parallel von zuhause zu steuern. Während der Ausgangssperre war es kaum möglich, einen geregelten Tagesablauf zu haben. Durch die Rückkehr in den Regelbetrieb von Schulen und Kitas ist es deutlich einfacher, von Zuhause aus zu arbeiten. Dennoch stelle ich mich jederzeit darauf ein, meine Kinder wieder mehr betreuen zu müssen.

+++

Ich arbeite seit März von zu Hause und kann es mir aktuell nicht vorstellen, wieder im Büro zu sein. Durch Homeoffice bin ich deutlich motivierter, konzentrierter und effizienter und bekomme Arbeit, Familie und Freizeit viel besser unter einen Hut.

+++

Der soziale Kontakt zu meinen Kolleginnen und Kollegen fehlt mir schon. Auch die teilweise stundenlangen virtuellen Meetings empfinde ich als anstrengend. Vor allem da noch hinzu kommt, dass man die Stimmung oder Meinungsfrage der Kollegen schlecht einschätzen kann, wenn man sich nur hört oder virtuell sieht. Ein klarer Vorteil von Homeoffice ist allerdings der wegfallende Arbeitsweg, der mir sonst sehr viel Zeit raubt.

Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation (WAO)

Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen

Frank Strümpel

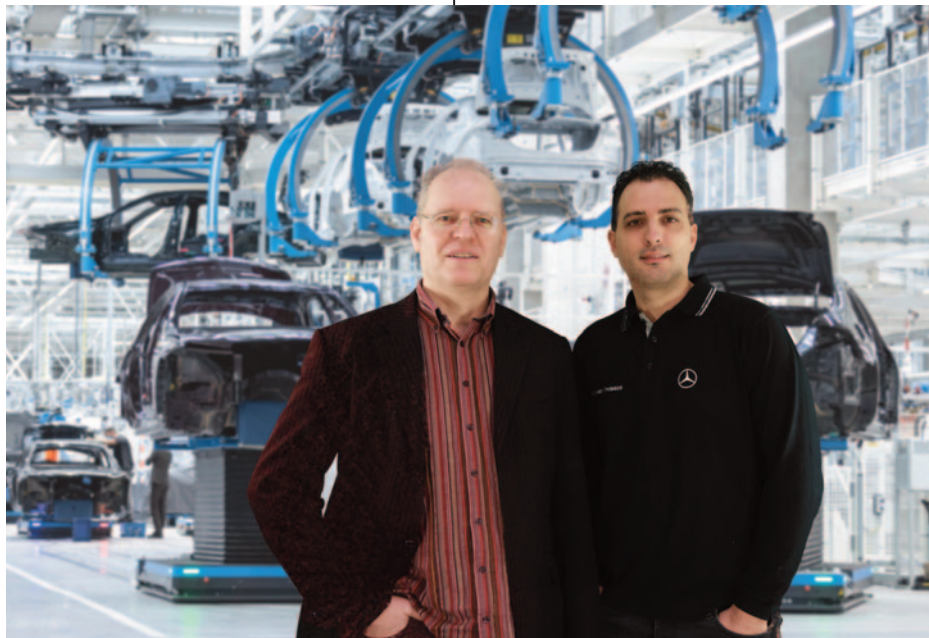
Vorsitzender des Fachausschusses für Arbeitspolitik am Standort Sindelfingen zum Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung zur WAO

Nach einer intensiven Pilotphase wird nun schrittweise eine neue Form der Gruppenarbeit in der Produktion eingeführt. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation“ wurde von Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung Ende September unterzeichnet.

Zunächst starten die bisherigen Pilotstandorte/-bereiche (Bremen, Düsseldorf, Gaggenau, Kassel, Rastatt, Sindelfingen, Untertürkheim, Würth) sowie das Werk Berlin-Marienfelde mit dem Roll-Out. Auch weitere Standorte können die weiterentwickelte Arbeitsorganisation nach lokaler Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und lokalem Betriebsrat einführen. An den Standorten werden nun in Eigenverantwortung Umsetzungspläne mit passendem Tempo entwickelt, um die weiterentwickelte Arbeitsorganisation im Linienbetrieb einzuführen. Die Umsetzung soll bis 2026 abgeschlossen sein.

In Sindelfingen läuft der Pilot zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation schon seit Juni 2018. Im Verlauf des Piloten hat sich mittlerweile ein gut funktionierender Ablauf etabliert.

Frank Strümpel (li.) und Andreas Tedesco berichten, wie die Umsetzungspläne laufen



Für die betroffenen Beschäftigten das möglichst Machbare erreichen

„Der vorliegende Abschluss wird nun inhaltlich an den jeweiligen Standorten zu analysieren sein und Antworten darauf geben, wie sich unsere „alte“ gruppensprechergeprägte Arbeitswelt zukünftig verändern wird. Natürlich hätten wir uns aus Sindelfinger Sicht in einigen Punkten konkretere und auch andere Lösungen vorgestellt. So war für uns immer wichtig, dass es zukünftig pro Gruppe zwei gleichwertige Gruppenverantwortliche analog unserer bisherigen Gruppensprecherpraxis geben sollte und diese in Form von Wahlen immer wieder nach einer gewissen Zeit von den Gruppenmitgliedern bestätigt werden. Das ist nun leider nur zum Teil und in anderer Ausprägung vereinbart worden und wird im Vergleich zu unserer alten Arbeitsorganisation einiges Umdenken bei unseren Kolleginnen und Kollegen erfordern. Klar ist aber jetzt schon, dass

die Gruppenvertreterrolle durch die neue Rollenbeschreibung des Gruppenverantwortlichen im Leistungsvereinbarungsprozess neu zu definieren ist. Dazu wird es in den nächsten Wochen am Standort Sindelfingen hoffentlich konstruktive Gespräche mit der Unternehmensseite geben. Des Weiteren wollen wir auf Standortebene zukünftig verbindliche Ablöseregelungen zur Wahrnehmung von nicht getakteten und entlastenden Tätigkeiten für einzelne Gruppenmitglieder im jeweiligen Arbeitssystem mit der Unternehmensseite vereinbaren. Eine solche Vereinbarung ist Voraussetzung für einen flächendeckenden Roll-Out der weiterentwickelten Arbeitsorganisation in Sindelfingen. Ich denke aber, dass wir Betriebsräte auch hier wieder in der Lage sein werden, für die betroffenen Beschäftigten das möglichst Machbare zu erreichen.“

Andreas Tedesco

Stellv. Vorsitzender im Ausschuss für Arbeitspolitik (Arbeitsorganisation) zu den Erfahrungen aus den WAO-Piloten am Standort Sindelfingen

Es gibt noch ein paar Stolperscheine

„Es gibt noch immer ein paar Stolperscheine, was die WAO betrifft. Darunter fallen unter anderem die Belastungssituation von Beschäftigten in der Gruppe und die Problematik mit indirekten Tätigkeiten, die zur Gruppenaufgabe gehören. Dies betrifft beispielsweise Arbeitsabläufe, die nicht mit einer Vorgabezeit belegt sind, wie Umfeldaufgaben, Nacharbeit oder Qualitätssicherung.

Zudem ist es immer noch eine Schwierigkeit, dass für die noch in Funktion verbliebenen Meisterstellvertreter kein Zielbahnhof gefunden wurde. Schafft es das Unternehmen, diese Probleme noch zu lösen, dann kann die weiterentwickelte Arbeitsorganisation (WAO) dank aktiver Mitgestaltung durch die Gruppe und den Gruppenverantwortlichen (analog Gruppenarbeit: Gruppe + Gruppensprecher) zu einem erfolgreichen Prozess werden. Während der Pilotphase war es für uns immer wichtig, die Kolleginnen und Kollegen, die in der weiterentwickelten Arbeitsorganisation gearbeitet haben, abzufragen. Zum einen, um zu wissen, wo es gut läuft und zum anderen, um potenzielle Handlungsbedarfe zu identifizieren. Von Gewerk zu Gewerk gab es diesbezüglich sehr unterschiedliche Rückmeldungen. Auch die wissenschaftliche Begleitung durch die Uni Osnabrück hat gezeigt, dass trotz schwieriger Rahmenbedingungen bereits vieles wie ein Uhrwerk läuft. Jetzt sind wir alle aufgefordert, die Inhalte der Vereinbarung mit der jeweiligen lokalen Ausgestaltung an den Standorten voranzutreiben. Aber natürlich müssen nach wie vor die Wirtschaftlichkeit und die Verbesserung der Arbeitssituation vor Ort auch in einer WAO-Priorität haben.“

Solidarität

für die Standorte Untertürkheim & Berlin

In der Gesamtbetriebsvereinbarung zur daimlerweiten Kostenreduzierung wurde es bereits angekündigt: Es soll Gespräche an allen deutschen Standorten zu individuellen Einsparmaßnahmen geben.

Besonders betroffen sind die Standorte Untertürkheim und Berlin.

Um „krisensicher für die Zukunft“ aufgestellt zu sein, soll Untertürkheim bis 2030 zu einem Entwicklungs- und Befähigungsstandort für Elektromobilität umgebaut werden. Deshalb soll ein eCampus mit verschiedenen Kompetenzzentren entstehen. Die aktuellen Überlegungen des Unternehmens, das Thema E-Mobilität in Untertürkheim nun stärker voranzutreiben und am Standort in die Batteriezellenproduktion einzusteigen, befürwortet der Betriebsrat vor Ort grundsätzlich sehr. Jetzt fordert das Unternehmen aber, ab-

geschlossene Vereinbarungen der letzten Jahre zu verändern oder sogar aufzuheben. Konkret: Bis 2025 sollen in Untertürkheim rund 4.000 Stellen abgebaut werden, vereinbarte Produkte im konventionellen Antrieb werden in Frage gestellt und andere Powertrain-Standorte im Ausland sollen stärker ausgelastet werden als Untertürkheim.

Nicht ohne Widerstand

In den letzten Wochen wurden Infoveranstaltungen und Sprechstunden des Betriebsrats in den verschiedenen Werkteilen zu den aktuellen Verhandlungen über die Zukunft von Untertürkheim durchgeführt. „Wir wollen den eCampus und wir brauchen dringend weitere Zukunftsthemen. Aber wir lassen uns dafür nicht über den Tisch ziehen. Wir wollen Antworten darauf, was mit den Menschen passiert, denen dadurch Beschäftigung weggenommen wird!“, so Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender am Standort Untertürkheim.



Als solidarisches Zeichen des Gesamtbetriebsrats waren auch Michael Brecht und Ergun Lümalı bei einer der Infoveranstaltungen vor Ort. „Wir gehen diesen Weg gemeinsam und werden weiterhin genau im Auge behalten, wie sich die Dinge im Konzern entwickeln. Gemeinsam stehen wir unseren Kolleginnen und Kollegen zur Seite, wenn sie Unterstützung benötigen!“, so Ergun Lümalı, stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender.

Gemeinsam kämpfen

Michael Brecht (2.v.l.), Gesamtbetriebsratsvorsitzender und dessen Stellvertreter Ergun Lümalı (r.) gemeinsam mit den ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden des Standorts Untertürkheim Karl Reif (l.) und Wolfgang Nieke auf einer der Infoveranstaltungen des Betriebsrats in Untertürkheim.



MOBILITÄT RUND UM DEN STANDORT SINDELFINGEN

Viele Beschäftigte arbeiten zurzeit im Homeoffice. Das macht sich auch auf den Straßen bemerkbar. Sie sind nicht so voll wie sonst und auch in den Parkhäusern zeigt sich ein ungewohntes Bild, denn jetzt findet man noch gut einen Parkplatz, auch wenn man etwas später zur Arbeit kommt. Die Verkehrs- und Parkplatzsituation rund um den Standort Sindelfingen ist also aufgrund der Corona-Pandemie aktuell nicht angespannt, dennoch wird dies kein Dauerzustand bleiben. Deswegen arbeitet der Planungsausschuss unter der Leitung von Damir Brasnic weiter daran, die Erreichbarkeit des Standorts stetig zu verbessern. Im Fokus stehen dabei aktuell drei Themen: Fahrradworkshops, Stärkung des Schichtbusverkehrs und der Ausbau der A81.

In unserer Brennpunkt-Ausgabe 178 (März 2020) haben wir über den ersten Fahrradworkshop am Standort Sindelfingen berichtet. Im Oktober ging es nun in die zweite Runde, in der die Arbeitsgruppen von ihren Fortschritten berichteten.

Brennpunkt: Was waren die zentralen Punkte des zweiten Fahrradworkshops?

Damir Brasnic: Nachdem wir im ersten Workshop eine gemeinsame Arbeitsgrundlage geschaffen haben, indem wir Arbeitsgruppen gebildet und Themen aufgeteilt haben, ging es im zweiten Fahrradworkshop vor allem um erste Ergebnisse.



Gruppe 1 Interne und externe Wege

Die Arbeitsgruppe „interne und externe Wege“ hat beispielsweise erarbeitet, wie die Erreichbarkeit von Tor 1 für Fahrradfahrer durch einen neuen Radweg verbessert werden könnte, denn im Moment teilen sich Radfahrer und

Fußgänger*innen einen Weg. Das führt besonders in den hoch frequentierten Morgenstunden zu teils gefährlichen Situationen.

Auch am Calwer Knoten und um Tor 7 sieht die Arbeitsgruppe ein hohes Gefahrenpotenzial für Radfahrer. Im ersten Schritt wurden nun Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt, die jetzt sowohl intern als auch mit der Stadt Sindelfingen besprochen werden.



Gruppe 2 Infrastruktur

Zusätzlich zu den Sicherheitsproblemen um das Werk herum, kommen auch infrastrukturelle Probleme innerhalb der Werkstore. So zum Beispiel nicht ausreichende Abstellmöglichkeiten für private Fahrräder der Beschäftigten. Diesem Thema hat sich die zweite Arbeitsgruppe angenommen und konnte hier in den vergangenen Monaten auch schon einiges bewegen. Gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümali

konnten sie bei der Standortleitung durchsetzen, dass ein Fundament für die Abstellanlage auf der Tübinger Allee gegossen wird. Fahrradfahrer, die seit der Eröffnung der

neuen Verbindungsbrücke im Oktober nun endlich auch auf der Tübinger Allee fahren dürfen, haben hier auch voraussichtlich ab Jahresende die Möglichkeit, die Fahrräder ab-



Gefährlicher Weg

Der Radweg von Böblingen nach Sindelfingen (Richtung Tor 1) hat es in sich: Gerade in dieser Jahreszeit, in der es spät hell und früh dunkel wird. Schlechte Beleuchtung, mieser Fahrbelag, keine Absicherung zur stark befahrenen Straße, dunkel bekleidete Fußgänger. Derzeit auch noch Brückenarbeiten. Da besteht Handlungsbedarf!

Foto: Betriebsrat Sindelfingen



zustellen (Standort der Fahrradständer: Am Haupteingang zu Geb. 554 und rechts und links vom Fuß-/Radweg von der neuen Brücke zum Geb. 551). Eine weitere Abstellanlage konnte die Arbeitsgruppe vor Tor 5 bei der Unterführung zur Halle 56 durchsetzen. Eine Realisierung soll bis April 2021 erfolgen.



Die dritte Arbeitsgruppe befasst sich mit dem Thema Bikesharing der Dienstfahrräder. Dieses Konzept würde ähnlich wie das car2go-Modell im Pkw-Bereich funktionieren. Sprich, man meldet sich per App für das Bikesharing an und bucht bei Bedarf ein Dienstfahrrad, das in der Nähe verfügbar ist. Für diesen Ansatz sprechen mehrere Faktoren: Die gelben Fahrräder im Werk können so deutlich reduziert werden, um mehr Ordnung und gleichzeitig mehr Platz für private Fahrräder zu schaffen. Die damit verbundenen Herausforderungen (z. B. die Akzeptanz der Belegschaft

und die Kosten) beleuchtet die Arbeitsgruppe näher. Der nächste Schritt ist ein Pilot in der Fabrikplanung am Standort Sindelfingen.

Dies war nur ein kleiner Auszug der Themen, die in diesem Fahrradworkshop besprochen und vorgestellt wurden. Die Arbeitsgruppen werden ihre Themen jetzt weiter vorantreiben mit dem vorrangigen Ziel, die Bedingungen für Radfahrer*innen am und um den Standort weiter zu verbessern.

Jobrad

Brennpunkt: Wenn wir schon beim Thema Fahrrad sind: BMW, Porsche, Bosch,... machen es vor und auch die Rufe aus unserer Belegschaft nach dem sogenannten „Jobrad“ (Leasing-Angebot für Fahrräder über den Arbeitgeber) werden im lauter. Wie ist hier der aktuelle Stand?

Damir Brasnic: Der Gesamtbetriebsrat, aber auch wir hier am Standort Sindelfingen im Planungsausschuss, setzen

uns schon seit Jahren für das Thema Jobrad für unsere Kolleginnen und Kollegen ein. Jedoch fehlt leider von der Unternehmensseite hierfür jegliche Bereitschaft. Wir fordern deshalb, das Thema nicht einfach totzuschweigen bzw. abzuwinken, sondern stattdessen Möglichkeiten zu prüfen, inwiefern attraktive Konditionen für die Beschäftigten in Sachen Fahrradmobilität realisiert werden können.

Schichtbusverkehr stärken

Brennpunkt: Nicht für jeden ist aber das Fahrrad die erste Wahl für die Anfahrt zur Arbeit. Eine Alternative für die Beschäftigten ist neben dem Auto oder dem ÖPNV der Schichtbusverkehr am Standort Sindelfingen. Wie ist hier aktuell die Lage?

Damir Brasnic: Unser Schichtbusmodell ist ein einzigartiges Mobilitätsangebot am Standort, das es schafft, ein sehr großes Einzugsgebiet bis hin zum Bodensee abzudecken. Es gehört nicht zum VVS (Ver-

kehrs- und Tarifverbund Stuttgart) und erfährt auch sonst keinerlei Förderung. Die Buslinien müssen sich wirtschaftlich selber tragen. Durch die aktuelle Corona-Pandemie und flexiblere Arbeitszeitmodelle sind die meisten Schichtbuslinien jedoch schlecht ausgelastet und unwirtschaftlich. Wie lange sie noch fahren, ist fraglich.



Damir Brasnic
Betriebsrat

“Corona und flexiblere Arbeitszeiten sorgen für schlechte Auslastung der Schichtbuslinien. Wie lange sie noch fahren, ist fraglich.“

MOBILITÄT RUND UM DEN STANDORT SINDELFINGEN

Brennpunkt: Gibt es seitens des Planungsausschusses Überlegungen, wie man den Schichtbusverkehr wieder stärken und für die Beschäftigten attraktiver gestalten könnte?

Damir Brasnic: Wir fordern von der Unternehmensleitung, dass für unsere Pendler das Jahresticket für Schichtbusse mit einer Mobilitäts-pauschale eingeführt wird. Außerdem haben wir schon einen Appell an unser Verkehrsministerium gerichtet, alternative Mobilitätsangebote in schweren wirtschaftlichen Zeiten finanziell zu unterstützen.

Damir Brasnic
Betriebsrat

“ Was nützen Förderungen, wenn unsere Pendlerinnen und Pendler die Schichtbusse nicht nutzen, weil die Erreichbarkeit der Bushaltestellen am Standort nicht überall gut umgesetzt ist.

Aber was nützen Förderungen, wenn unsere Pendlerinnen und Pendler die Schichtbusse nicht nutzen, weil die Erreichbarkeit der Bushaltestellen am Standort nicht überall gut umgesetzt ist. So zum Beispiel der Busparkplatz bei Halle 56. Um hier eine sicherere und schnellere Erreichbarkeit der Schichtbusse zu gewährleisten, sind wir aktuell mit verschiedenen Fachbereichen, wie der Projektplanung und der Arbeitssicherheit, in Pla-

nungsgesprächen, um den Busparkplatz in die unmittelbare Nähe der Unterführung zur Halle 56 (Ecke Gebäude 40/42, Leergutplatz) umzusiedeln. Die finanziellen Mittel für den Umbau des Busparkplatzes wurden bereits von der Standortleitung genehmigt. Jetzt geht es an die Beauftragung und Umsetzung.

Ausbau der Autobahn A81

Bereits in unserer Brennpunkt-Ausgabe 173 (März 2019) haben wir über den geplanten Ausbau der Autobahn A81 berichtet. Der viel befahrene Autobahnabschnitt zwischen Böblingen-Hulb und Sindelfingen-Ost wird auf einer Länge von sieben Kilometern auf sechs Fahrstreifen erweitert. Damit soll zukünftig unter anderem eine schnellere Erreichbarkeit des Standortes sowohl für Beschäftigte, als auch für das Transportwesen gewährleistet werden. Derzeit läuft bereits die erste Bauphase.

Brennpunkt: Mit welchen Einschränkungen müssen die Beschäftigten in nächster Zeit rechnen?

Damir Brasnic: In der ersten Bauphase sind zunächst die Zu- und Abfahrten und die umliegenden Straßen (zum Beispiel: IBM Straße in Sindelfingen unterhalb von Hornbach oder die Leibnizstraße in Böblingen) des Autobahnabschnittes zwischen Böblingen-Hulb und Sindelfingen-Ost betroffen. Hier kann es immer wieder zu Sperrungen kommen. Die Beschäftigten sollten sich also hier auf Umleitungen einstellen. Die Autobahn an sich wird aber voraussichtlich die ganze Bauphase über mit reduzierter Geschwindigkeit zweispurig befahrbar bleiben. Mit den ersten Einschränkungen auf der A81 ist ab dem ersten Quartal 2021 zu rechnen. Unser Ziel ist es, die Beschäftigten über den Ausbau der A81 und die damit einhergehenden Beeinträchtigungen über unsere Social Intranet-Seite Betriebsrat Standort Sindelfingen und den Brennpunkt immer auf dem Laufenden zu halten.

Brennpunkt: Vielen Dank, Damir, für diesen umfassenden Einblick in die Themen, die euch im Planungsausschuss zurzeit beschäftigten.

Ideenschmiede

Bereits im Februar dieses Jahres fand der erste Fahrradworkshop am Standort statt. Seitdem flossen viele Ideen ein, die erfolgreich umgesetzt wurden oder es noch werden.



DIGITAL: SCHENK EIN LÄCHELN 2.0

Seit mehr als zehn Jahren gibt es die Aktion „Schenk ein Lächeln“, an der sich die Beschäftigten des Daimler-Konzerns und dessen Tochtergesellschaften mit großem Engagement Jahr für Jahr beteiligen.

Bereits über 100.000 Päckchen wurden für Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien gepackt, eingesammelt und verteilt. Auch dieses Jahr findet „Schenk ein Lächeln“ wieder statt. Dieses Mal wird es allerdings keine klassischen Päckchen-Sammelaktion geben, denn die bunten Kartons nehmen eine digitale Form an.

Die Standorte Sindelfingen, Stuttgart und Untertürkheim haben für euch regionale Hilfsorganisationen ausgewählt, welche ohne eure Geldspende das jeweilige Wunschprojekt nicht realisieren könnten. Die Hilfsorganisationen arbeiten seit vielen Jahren mit Daimler zusammen oder haben bereits an vorherigen „Schenk ein Lächeln“-Aktionen teilgenommen. Die individuelle Spendensumme und das Projekt, welches euch am Herzen liegt, sind frei wählbar. Wichtig ist jedoch, dass ihr bei eurer Spende als Verwendungszweck bitte „Schenk ein Lächeln“ angebt. Spenden können ab sofort überwiesen werden. Die Spendenaktion endet am 11. Dezember 2020.



Eine Auflistung aller Einrichtungen an die ihr spenden könnt, findet ihr im Social Intranet unter Schenk ein Lächeln@Region Sindelfingen und Stuttgart.



Gewinner

AND THE WINNER IS...



Foto: Daimler

In unserer vergangenen **BRENNPUNKT-Ausgabe** konntet ihr passend zur Eröffnung der **Factory 56** und dem Anlauf der neuen **S-Klasse** drei ganze besondere Preise gewinnen.

Die Teilnehmer mussten dafür folgende Aufgabe kreativ lösen: Die bekannte Fernseh-

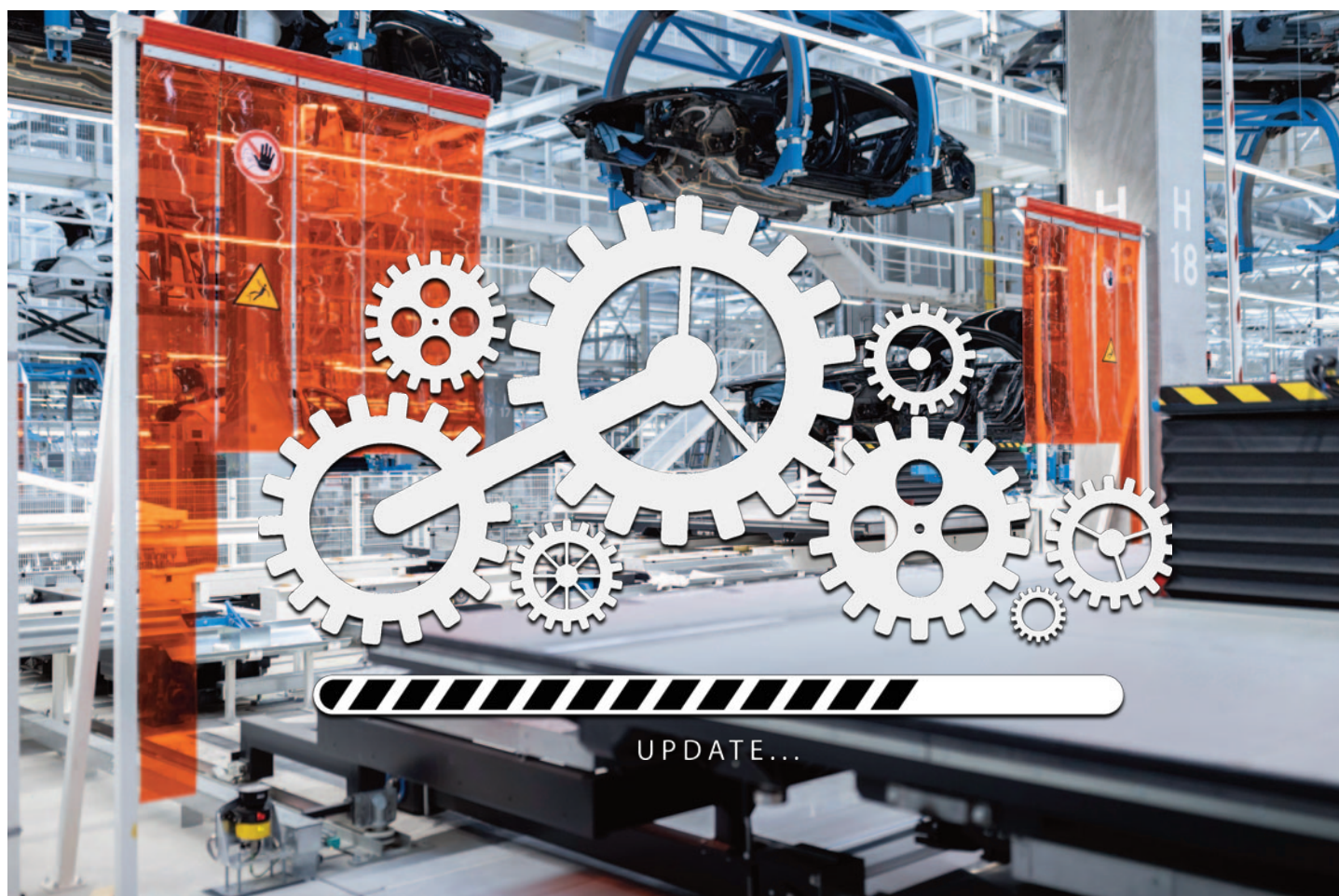
moderatorin Nazan Eckes führte im Rahmen der Eröffnung der **Factory 56** durch einen Talk mit Ergun Lümalı (r), Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen, und Jörg Burzer (l), Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz AG, verantwortlich für Produktion und Supply Chain Manage-

ment. Eine Frage hat sie dabei allerdings **NICHT GESTELLT**. **WELCHE FRAGE** hätte es eurer Ansicht nach sein sollen? **WAS** hätten die beiden Herren darauf geantwortet?

Mit seiner Idee am meisten überzeugen konnte Markus Wermter (CL/C) und darf sich

somit über ein Wochenende mit der neuen S-Klasse freuen. Auch die Gewinner der Plätze 2 (Testfahrt mit der neuen S-Klasse auf der Einfahrbahn) und 3 (exklusive Führung durch die Halle 56 mit Ergun Lümalı und Jörg Burzer) wurden von uns bereits benachrichtigt.

Die Brennpunkt-Redaktion wünscht viel Spaß!



UPDATE Offene Punkte Halle 56

In unserer Brennpunkt extra-Ausgabe (September 2020) anlässlich der Eröffnung der Halle 56 haben wir nicht nur über die Besonderheiten der Halle und den Besetzungsprozess berichtet, sondern mit dem Koordinationsausschussvorsitzenden der S-Klasse Montage, Frank Strümpel, auch über offene Punkte gesprochen, bei denen noch Handlungsbedarfe bestanden. Und auch Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen stellte in einem erweiterten Gruppengespräch Anfang November in Halle 56 vor den Beschäftigten und der Standortleitung klar, dass der Betriebsrat eine schnelle Umsetzung der zu beanstandeten Themen fordert.

BRENNPUNKT: Hat sich in Halle 56 mittlerweile etwas getan?

Frank Strümpel: Erst einmal ist festzustellen, dass unser Artikel in der letzten Brennpunkt-Ausgabe, aber auch das Gruppengespräch mit Ergun, uns Betriebsräten und der Standortleitung etliche Bewegungenergie auf der Unternehmensseite ausgelöst haben und das ist ja für einen dynamischen Automobilbauer, wie wir es sind, sehr begrüßenswert. Um auf die Frage zurückzukommen: Ja, es hat seitdem auch positive Aktivität gegeben und wir sind auf dem richtigen Weg.

Es gibt zu allen aufgenommenen kritik- und verbesserungswürdigen Themen regelmäßige wöchentliche Termine mit den Verantwortlichen und dem Betriebsrat und ich muss sagen, man spürt den Willen bei allen Beteiligten der Unternehmensseite, jetzt sehr konstruktiv und zeitnah möglichst jeden Punkt so abzuarbeiten, dass am Ende eine gute Lösung steht. Auch nutzen wir Betriebsräte diese Termine als Möglichkeit, aktuelle Themen zu benennen und neu aufzunehmen, die sich aus dem Tagesgeschehen ergeben.

BRENNPUNKT: Welche offenen Punkte konnten inzwischen gelöst werden und bei welchen besteht weiterhin Handlungsbedarf?

Frank Strümpel: Ein zu beanstandender Punkt war beispielsweise die fehlenden Küchenzeilen in Bandbereichsnähe. Es werden seit Wochen immer wieder Küchen aufgebaut. Insgesamt wird es 48 Küchen in den Gruppenbereichen geben, die bis Ende November fertiggestellt und benutzbar sein werden. Außerdem ist es erfreulich, dass die Unternehmensseite jetzt auch weitere Ausstattungsumfänge in den Montage-

Eure IG Metall-Betriebsräte Halle 56



Frank Strümpel



Oktay Güler



Frank Zischeck

Seit Montag, 16. November
gibt es in der Halle 56
ein neues Betriebsratsbüro

**NEUES
BETRIEBSRATSBÜRO
VOR ORT**

Factory 56,
Raum 00/538

bereichen freigegeben hat, wie zum Beispiel vier zusätzliche Pantries, 15 zusätzliche Waschrinnen und 42 zusätzliche Backöfen.

Auch zusätzliche Toiletten in Form von Toilettencontainer mit Wasseranschluss und -abfluss sind momentan in Planung. Die nicht ausreichend ausgestatteten Sanitäranlagen sollen bis Jahresende außerdem mit 60 zusätzlichen Papierhandtuchhaltern und 75 weiteren Seifenspendern ausgestattet werden.

Man sieht also, es geht was, auch wenn wir uns das etwas früher gewünscht hätten. Aber aus Fehlern soll man ja bekanntlich lernen und so hoffen wir Betriebsräte heute schon, dass beim Umbau der Halle 46 für die zukünftige E-Klasse gut geplant und dort dann alles rechtzeitig für unsere Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stehen wird.

Themen, bei denen Bewegung ins Spiel gekommen ist, sind aber nicht nur in der Halle zu finden, sondern auch außerhalb. So zum Beispiel die langen Wege zu den Bushaltestellen und fehlende Abstellmöglichkeiten vor der Halle für Fahrräder.

Siehe Artikel: Mobilität rund um den Standort Sindelfingen, S. 14-16

Andere angesprochenen Punkte, für die bisher noch keine Lösung gefunden wurden, sind zum Beispiel die zu schmalen Mitfahrbänder oder die fehlende individuelle Höhenverstellbarkeit in der Türenvormontage. Aber auch da werden wir Betriebs-

räte weiterhin dranbleiben und mit dem nötigen Nachdruck daran erinnern, dass die besten Autos der Welt, in der besten Produktionshalle der Welt, am Ende auch unter den besten Arbeitsbedingungen der Welt zu produzieren sind.

BRENNPUNKT: Auch wenn noch nicht alle Punkte gelöst werden konnte, läuft die Produktion der neuen S-Klasse in Halle 56 schon seit ein paar Monaten. Wie ist die Stimmung bei den Beschäftigten?

Frank Strümpel: Unsere Beschäftigten haben neben dem verständlichen Stolz, in der S-Klasse Montage zu arbeiten, auch das notwendige Selbstbewusstsein Dinge, die augenscheinlich nicht in Ordnung sind, zu benennen. Logisch, dass man dann auch erwartet, dass Un-

zulänglichkeiten möglichst schnell ausgebessert werden. Auf der anderen Seite wird aber auch jede Aktivität, die zur Verbesserung führt, wertgeschätzt und führt somit auch zu einer besseren Stimmung. Sollten in den nächsten Wochen die Aktivitäten weiterhin erfolgreich umgesetzt werden, bin ich zuversichtlich, dass sich die Atmosphäre wieder in Richtung guter alter S-Klasse-Stimmung entwickelt.

Wenn nichts mehr geht

Wenn die Arbeitsbedingungen nicht stimmen, die Beschäftigten sich vom Unternehmen im Stich gelassen fühlen - spätestens dann besteht Gesprächsbedarf. Ergun Lümalı stand in einem außerordentlichen Gruppengespräche Rede und Antwort.



Online-Seminare der IG Metall
www.bildung-beratung.igm.de

Bildung in Zeiten von Corona



Den Sindelfinger Beschäftigten stehen für die Anmeldung die Bildungsberater des Betriebsrats vor Ort zur Verfügung.

Digital leben, arbeiten und lernen!

Um sich vor Ansteckung zu schützen, treffen sich Menschen häufiger via Bildschirm mit anderen, denen sie früher gegenübergesessen hätten. Digitalisierung wird jetzt in der Corona-Krise viel diskutiert und plötzlich ist einiges möglich, was vorher undenkbar schien.

Angesichts von Social Distancing erleben wir eine wahre Welle der Digitalisierung, insbesondere auch im Bereich der Bildung. Qualifizierung ist jetzt gefragter denn je und so erweitern viele Weiterbildungsanbieter ihr bisheriges Bildungsprogramm durch E-Learning-Angebote oder wechseln komplett auf den digitalen Betrieb. Klar ist: Bildung lohnt sich und Qualifizierung wird großgeschrieben – privat wie beruflich!

Bildungsformate der IG Metall

Passende Bildungsangebote gibt es bei der IG Metall in den Bildungszentren Lohr, Bad Orb, Sprockhövel, Beverungen, Berlin/Pichelsee, Inzell und Schlier-

see. Diese sind mit ihren geprüften und bewährten Hygienekonzepten gut gerüstet. Sie bieten einen sicheren Lernort sowie neue Formate, welche präsenten und digitales Lernen stärker miteinander verzahnen. Die Seminare werden nach den Bildungsfreistellungsgesetzen der Bundesländer (BZG) oder nach den Freistellungsarten Paragraf 37.6 und 37.7 Betriebsverfassungsgesetz angeboten.

Den Sindelfinger Beschäftigten stehen für die Anmeldung die Bildungsberater des Betriebsrats vor Ort zur Verfügung.

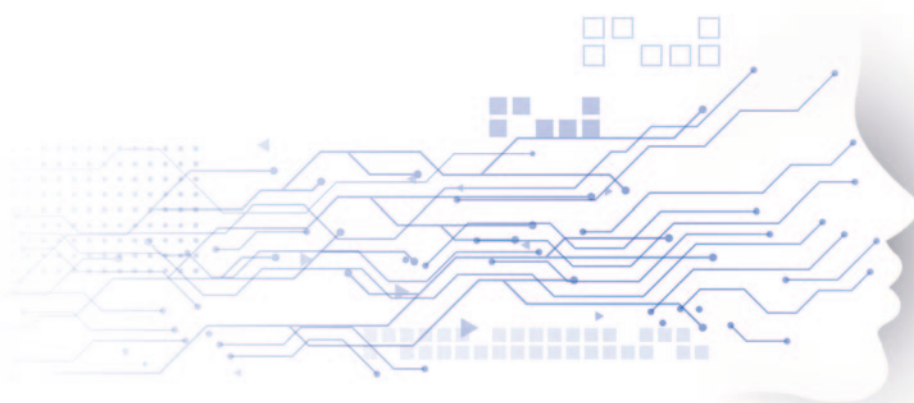
5 Tage pro Jahr - Bildungsurlaub und Bildungszeit nutzen!

Beschäftigte können sich in fast allen Bundesländern für eine sogenannte persönliche Qualifizierung, in Form von beruflicher, politischer oder kultureller Weiterbildung bis zu 5 Tage freistellen lassen. Ist ein Seminar im Sinne des Weiterbildungsgesetzes anerkannt, kann auch eine Sprache erlernt oder ein Kurs zur Stressbewältigung besucht werden.

Viele der IG Metall-Seminare sind nach den Bildungsurlaubsgesetz-



Gähnende Leere in Seminar- und Konferenzräumen



Auch die IG Metall wechselte aufgrund der am 28.10. veröffentlichten Beschlüsse der Bundesregierung und des exponentiellen Anstiegs der Infektionen seit dem 2. November in den digitalen Seminarbetrieb.

Die Bildungszentren der IG Metall bleiben vorübergehend geschlossen.

zen der Bundesländer anerkannt. Beschäftigte können sich für diese Seminare von der Arbeit freistellen lassen und der Arbeitgeber muss ihnen für diesen Zeitraum das Arbeitsentgelt weiterbezahlen.

Grundsätzlich gilt: Für Mitglieder sind alle Seminare der IG Metall kostenlos. Aber auch Nicht-Mitglieder können an IG Metall-Seminaren teilnehmen, müssen die Seminarkosten jedoch selbst tragen.

Wichtig ist die rechtzeitige Beantragung der Freistellung. Sindelfinger Beschäftigte müssen hierzu eine Antragsfrist von acht Wochen einplanen. Eine rechtzeitig und korrekt beantragte Freistellung muss der Arbeitgeber genehmigen. Er kann die Freistellung nur dann verweigern, wenn dringende betrieb-

liche Gründe dagegensprechen. Bei Ablehnung durch den Arbeitgeber verfällt der Anspruch auf die 5 Tage pro Jahr nicht.

Für Auszubildende und dual Studierende gelten die 5 Tage Bildungszeit für die gesamte Ausbildungszeit und nicht pro Jahr. Nach Ende der Ausbildung wird dies entsprechend angepasst.

Qualifizierung und Weiterbildung bei Daimler

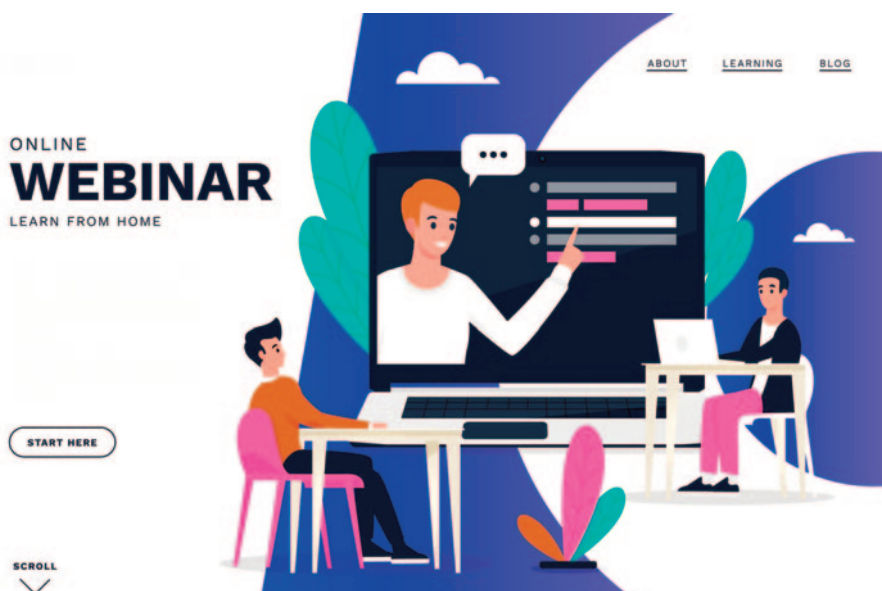
Bei der Definition von Qualifizierung/Weiterbildung wird im Unternehmen zwischen zwei Formen unterschieden. Die bereits beschriebene persönliche Qualifizierung dient dem Zweck einer persönlichen Weiterentwicklung. Die betriebliche Qualifizierung

hingegen hat die Schwerpunkte Anpassungs- und Erhaltungsqualifizierung und ist von GBR und Unternehmen in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgeschrieben worden. Die überarbeitete Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung ist zum 01.10.2012 in Kraft getreten. Sie gilt für alle Beschäftigten der Zentrale und den Produktionswerken der Daimler AG, Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG mit Ausnahme der Leitenden Führungskräfte und beruht auf dem IG Metall-Tarifvertrag zur Qualifizierung vom 01.10.2012.

Neues Lernen mit Online-Formaten und das nicht nur seit Corona bietet die Daimler Corporate Academy.

Eigenanteil Qualifizierung

Neben den fünf Tagen Bildungszeit können Beschäftigte am Standort Sindelfingen für die betriebliche Qualifizierung außerdem ihre zwei Qualifizierungstage pro Jahr nutzen, die sich aus dem monatlich geleisteten Eigenanteil ergeben. Der monatliche Eigenanteil für Qualifizierung von beispielsweise 1h und 10min bei einer IRWAZ von 35 Stunden (mit Gleitzeitkonto) wird den Beschäftigten am Standort Sindelfingen monatlich von ihrem Gleitzeitsaldo abgezogen. Dies liegt der Betriebsvereinbarung „Anrechnung von Qualifizierung“ im Zusammenhang mit der Zukunftssicherung 2012 zugrunde. Für die Qualifizierung ist ein Ausgleichszeitraum von zwei Jahren gegeben.



Die neue JAV-Spitze

JAV-Vorsitzende Vanessa Noschka (l), stellv. JAV-Vorsitzender Marcel-Deniz Güler und Schriftführerin Sarah Häbich



Foto: Betriebsrat Daimler

JAV-WAHL 2020 IHR HABT GEWÄHLT!

	Stimmen	%	Sitze
Liste 1: CGM	31	7	1
Liste 2: IG Metall	413	93	14

Am 6. und 9. November 2020 haben die Auszubildenden und Dual Studierenden am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen ihre neue Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für die nächste Amtsperiode bis 2022 gewählt. Das Wahlergebnis ist eindeutig: 93 % der jungen Wählerinnen und Wähler entscheiden sich für die Liste der IG Metall-Jugendvertretung. 460 von 1082 wahlberechtigten Azubis und Studierenden haben sich an der Wahl beteiligt. Damit lag die Wahlbeteiligung bei 42,51 %.

Nr.	Name	Beruf
1.	Vanessa Noschka	Industriekauffrau
2.	Marcel-Deniz Güler	Konstruktionsmechaniker
3.	Sarah Häbich	Kauffrau für Büromanagement
4.	Theodros Teklu	Konstruktionsmechaniker
5.	Laura-Sophie Armbruster	Kauffrau für Büromanagement
6.	Admir Kasapi	Konstruktionsmechaniker
7.	Valeria Arena	Verfahrensmechanikerin für Beschichtungstechnik
8.	Batuhan Atalay	Mechatroniker
9.	Nathalie Schmidt	Werkzeugmechanikerin
10.	Yasin Talha Tasdelen	Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik
11.	Isabel Lutz	Werkzeugmechanikerin
12.	Salvatore Catania	Kraftfahrzeugmechatroniker
13.	Victoria Gebel	Fahrzeuginnenausstatterin
14.	Lucas König	Mechatroniker

Vanessa Noschka:
JAV-Vorsitzende

„Ich bedanke mich bei allen Auszubildenden, Dual-Studierenden und Praktikanten für ihr Vertrauen in mich und in meine Kolleginnen und Kollegen. Unsere Mission ist klar: Wir wollen „Stark in die Zukunft“ – für eine gute Ausstattung, bessere Übernahme und die beste Qualität. Wir haben wichtige Themen auf unserer Agenda und ich bin überzeugt, mit diesem starken Team können wir es schaffen!“



Bahtiyar Karatas, Vorsitzender des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung (l.) gemeinsam mit Vanessa Noschka und Ismail Özkan (r.):

„Ich möchte mich auch auf diesem Weg nochmals ganz herzlich bei Ismail Özkan und auch seinem Stellvertreter Joshua Zizmann für die hervorragenden Leistungen und das Engagement bedanken. Sie waren immer mit viel Herz und ganzer Kraft bei der Sache. Daher ist es mir eine besondere Ehre, die beiden nun altersbedingt in die „JAV-Rente“ zu schicken. Möchte aber auch gleichzeitig Vanessa Noschka und der neugewählten JAV gratulieren. Ich freue mich darauf, die anstehenden Herausforderungen gemeinsam mit euch anzupacken“, so Bahtiyar Karatas.

DANKKE

Liebe Kolleginnen und Kollegen

wie wichtig eine gute Arbeitnehmervertretung hier beim Daimler ist, konnten wir als Jugend- und Auszubildendenvertretung gemeinsam mit dem Betriebsrat schon oft unter Beweis stellen.

Wir haben uns in den letzten zwei Jahren für eure Themen eingesetzt und haben euch bei Anliegen und Fragen jederzeit unterstützt. Ich gehe mit einem weinenden und einem lachen-

den Auge. Das weinende Auge steht dafür, dass ich in den letzten sieben Jahren sehr gerne mit den jungen Beschäftigten hier am Standort zusammengearbeitet habe und es mir sehr Spaß gemacht hat, mit Herzblut und Engagement gemeinsam viele Themen durchzusetzen. Und das lachende Auge steht dafür, dass ich mir sicher bin, dass wir auch in Zukunft ein starkes Team der IG Metall haben.

Wir haben es geschafft, zum einen für die Durchsetzung aktueller Regelungen zu sorgen und zusätzlich neue Verbesserungen für die Ausbildung zu erreichen.

Ich persönlich möchte mich bei allen, die mich in den vergangenen 2 Jahren als JAV-Vorsitzender und in meinen insgesamt 7 Jahren bei der JAV begleitet, unterstützt, gefördert und gefordert haben, bedanken und freue mich jetzt auf meine zu-

künftigen Aufgaben im Unternehmen.

Der neu gewählten JAV mit ihrer neuen Vorsitzenden Vanessa Noschka wünsche ich alles Gute, allzeit ein glückliches Händchen und gutes Gelingen beim Bewältigen der anstehenden Themen.

Ich bin mir sehr sicher: Die Auszubildenden und dual Studierenden bleiben in sehr guten Händen!

Ismail Özkan



Ismail Özkan,
JAV Vorsitzender 2018-2020

GUT ZU WISSEN

Quelle: IG Metall

In welchen Betrieben muss eine JAV gewählt werden?

In Betrieben mit mindestens fünf jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahren beziehungsweise Auszubildenden unter 25 muss eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt werden. Voraussetzung ist, dass es im Unternehmen bereits einen Betriebsrat gibt. Denn die Einleitung der JAV-Wahl erfolgt durch den Betriebsrat.

Zu den Hauptaufgaben der JAV gehören:

Die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen überwachen. Die Qualität der Ausbildung überwachen, ob beispielsweise Azubis ausbildungsfremde Tätigkeiten machen müssen oder ungerecht behandelt werden. Maßnahmen für Azubis beantragen, beispielsweise die Übernahme nach der Ausbildung. Die Integration ausländischer Jugendlicher und Azubis fördern, das heißt gegen Rechtsradikalismus zu stehen.

DAS HABEN WIR ERREICHT

- **Auslandseinsätze für DH-Studierende in 2019 erhalten**
Mit der gemeinsamen Aktion #AnunsererZukunftspart und unseren intensiven Gesprächen haben wir die Auslandseinsätze in Europa für unsere Dual-Studierenden in 2019 anstatt einer Streichung möglich gemacht.
- **Erweiterung Folgebestellung bei Teamwear**
Nach langen Gesprächen haben wir eine Erweiterung der Folgebestellung bei Arbeitskleidung erreicht.
- **Flexible Gestaltung der Freischicht für Auszubildende**
Eine flexible Gestaltung der Freischichttage für die Auszubildenden haben wir gemeinsam möglich gemacht. Die Freischichttage können auch als halbe Tage genutzt werden.
- **Für euch erreichbar!**
Egal, ob ihr persönlich ein Problem hattet oder auch als Ausbildungsgruppe, wir waren und sind immer an Ort und Stelle, um euch zu unterstützen.

MITGLIEDERAKQUISE IN BHQ (BodyTec, HR & Qualität)

Mitglieder gewinnen und Mitglieder halten – das steht im Mittelpunkt einer aktiven und verantwortungsbewussten Vertrauensleutearbeit.

Im September haben die BHQ-Betriebsräte gemeinsam mit der Vertrauenskörperleitung eine Tombola veranstaltet. „In der Lostrommel befanden sich die Namen der Vertrauensleute, die im Zeitraum von März bis September durch engagierte Mitgliederwerbung zur Verstärkung des IG Metall-Teams in der TF beigetragen haben. Mit dieser Aktion wollten wir nicht nur den Organisationsgrad erhöhen, sondern auch den Kampfgeist unserer Vertrauensleute wecken“, so Okan Özkan, VKL-Mitglied aus BHQ. Pro gewonnenem Mitglied erhielten

die Vertrauensleute einen Zettel mit ihrem Namen in der Lostrommel.

„Durch die Aktion konnten 31 neue Mitglieder gewonnen werden. Das ist ein tolles Ergebnis“, freut sich Attila Bayram.

Der große Gewinner dieser Aktion war Bilal Akcakoca, der besonders viele Mitglieder werben konnte. „Gewonnen hat die ganze IG Metall. Wir konnten gemeinsam viel erreichen und es hat sehr viel Spaß gemacht. Wir haben vor, solche Aktionen fortzuführen“, so Bilal Akcakoca.



v.l.n.r.: Attila Bayram, VKL-Mitglied, Dimitra Koemtzi-dou, IG Metall-Betriebsrätin und die VKL-Mitglieder Okan Özkan und Bilal Akcakoca bei der Auslosung der Gewinner der Tombola. Nicht auf dem Bild, aber Teil des Organisationsteams: Dirk Schmidt-Ludwig, VKL-Mitglied.

Für sichere Beschäftigung: #SOLIDARITÄTGEWINNT

AKTIONSTAG in SINDELFINGEN



50.000 Dankzettel für den Vorstand

10.000 davon aus Sindelfingen. Mit der Dankzettel-Aktion setzen wir ein klares Zeichen. Wir halten zusammen und lassen uns als Daimler-Belegschaft nicht spalten!





Sindelfinger Mannschaft zeigt klare Kante

Momentan werden an allen deutschen Daimler-Standorten Gespräche zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat geführt, wie künftige Zielbilder aussehen. Welche Produkte werden in Zukunft wo gefertigt? Wo wird in welche Zukunftstechnologie investiert? Wie können Verwaltungsbereiche effizienter aufgestellt werden? Es geht also um unser aller Zukunft!

Und diese Zukunft wird es weder ohne uns, noch gegen uns geben! Wenn aus Schlagwörtern wie Stellenabbau, Standortverlagerung oder Kostensparen viel zu schnell Taten werden, müssen wir zusammenhalten und deutlich machen, so sieht Zukunftssicherung ganz sicher nicht aus.

Für unsere Zukunft bei Daimler

Unsere Forderung ist klar. Wir brauchen...

- Investitionen in neue Technologien und Produkte an unseren Standorten. Keine leichtfertigen Fremdvergaben. Fertigungstiefe ist ein Wettbewerbsvorteil.
- Eine faire Gestaltung der Transformation. Der Wandel gelingt nur mit uns. Wir müssen informiert und beteiligt werden: Es geht nicht um „jetzt aber schnell“, sondern um richtig!
- Sichere Beschäftigung an allen Standorten. Veränderung heißt Chance; Qualifizierungsoffensive heißt erfolgreiche Zukunft. Und diese gestalten wir aktiv mit.

„Die Zeiten sind rau, die Lage ist ernst. Deswegen sind sich alle bewusst. Die Belegschaft nimmt die Herausforderungen an und leistet ihren Beitrag. Was aber überhaupt nicht akzeptabel ist, ist das momentane Vorgehen des Vorstands. Die in letzter Zeit getrof-

fenen Maßnahmen richten sich eindeutig gegen die Belegschaft und schüren Ängste. Wir lassen es nicht zu, dass die Transformation auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Sichere, zukunftsfähige Jobs sind für unsere Kolleginnen und Kollegen das Wichtigste. Diese Sicherheit scheint für sie bedroht, deshalb ist es an der Zeit, gemeinsam deutliche Signale in Richtung Vorstand zu setzen. Das ist uns heute gelungen“, so der Betriebsratsvorsitzende Ergun Lümali beim Aktionstag vor Bau 24, der unter dem Motto „Solidarität gewinnt! Transformation fair gestalten“ stand. Gemeinsam mit der IG Metall haben die Sindelfinger Betriebsräte zu dieser Protestaktion aufgerufen.

Denkzettel für den Vorstand

Neben dem Aktionstag ist ein weiterer Teil der „Solidarität gewinnt“-Kampagne eine Postkartenaktion an allen deutschen Standorten. Hierbei können die Beschäftigten ihre Forderungen und Beschwerden an den Vorstand richten und ihren Protest über die aktuellen Umbau- und Sparpläne zum Ausdruck bringen.

„Mit unsere Denkzettel-Aktion setzen wir ein klares Zeichen. Wir halten zusammen und lassen uns als Daimler-Belegschaft nicht spalten, sind die Themen an den Standorten und für die Beschäftigtengruppen auch noch so unterschiedlich. Am Standort Sindelfingen sind wir durch unsere Zukunftsbilder 2020+ und 2025+ (Next Level) für die Transformation gut gerüstet. Bereits 2014 haben wir als IG Metall-Betriebsräte daran gearbeitet, unseren Standort auszubauen und fit für die Zukunft zu machen. Das fordern wir vom Vorstand für alle deutschen Standorte: zukunftsweisende Zielbilder, Investitionszusagen in neue Technologien und sichere Beschäftigung. Wir stehen solidarisch zu unseren Kolleginnen und Kollegen im ganzen Unternehmen.“





Tom Wolters,
IG Metall-Sekretär

Endlich mal wieder eine Aktion, bei der man rausgehen konnte. Wir haben trotz Corona bewiesen, dass wir „mit Abstand am besten“ mobilisierungsfähig sind.



Eleftherios Tolmidis
Stellv. VK-Leiter

Solidarität muss auch bei Daimler gewinnen! Wer einen von uns angreift, der greift uns alle an! Wir wollen die Zukunft mitgestalten. Für sichere Standorte und Beschäftigung. Das haben wir deutlich gemacht!

Wenn wir die vor uns liegenden Herausforderungen rund um die Transformation erfolgreich meistern wollen, geht das nur gemeinsam. Unsere Kraft kommt aus unserer Einheit. 170.000 Beschäftigte in Deutschland geben jeden Tag ihr Bestes und haben eine Zukunft in diesem Unternehmen verdient“, ruft Ergun Lümalı, den rund 400 IG Metall Vertrauensleute vor Bau 24 zu.

Beeindruckende Anzahl

Ihr seid aktiv geworden und habt gezeigt, dass wir als Belegschaft zusammenstehen! Bei unserer Postkarten-Aktion am Standort habt ihr eure „Denkzettel“ für den Vorstand abgegeben. Eine beeindruckende Anzahl ist zusammengekommen. Bilder zu den Sammelaktionen in den Bereichen findet ihr bei uns im Social Intranet. Ihr habt unter Beweis gestellt: Je mehr sich an der Aktion beteiligen, desto stärker wirkt sie. Einer ist stark, aber gemeinsam sind wir unschlagbar.

Bundesweite Daimler-Kampagne

Mehrere Tausend „Denkzettel“ aus allen Standorten gehen jetzt nach Stuttgart und wurden am 3. Dezember dem Vorstandsvorsitzenden Ola Källenius und dem Aufsichtsratsvorsitzenden Manfred Bischoff übergeben. Über zehntausend Postkarten kommen allein aus Sindelfingen.

Wir lassen uns nicht in die Ecke drängen! Wir haben es verdient, dass mit uns ehrlich und fair umgegangen wird. Während der Corona-Pandemie haben wir viel durch Solidarität erreicht. Wir erwarten, dass für das Unternehmen auch jetzt solidarisches Handeln gegenüber uns und unseren Arbeitsplätzen selbstverständlich ist. Wir sind eine selbstbewusste Belegschaft, die eine Zukunftsperspektive verdient hat.

YouTube



Mehr Informationen zur Solidaritätskampagne findet ihr auf YouTube. Einfach den QR Code scannen.

Stimmen aus der Belegschaft MEIN DENKZETTEL



Marion Beck, RD/RBS

„Genau die richtige Veranstaltung zum richtigen Zeitpunkt. Heute zeigen wir dem Vorstand: Wir sind eine große solidarische und starke Gemeinschaft.“



Marie Lohrer, CL/SMK

„Ich bin froh, dass die Beschäftigung bis 2030 gesichert ist. Trotzdem müssen wir uns gemeinsam dafür einsetzen, dass die Beschäftigung auch darüber hinaus gesichert wird. Gemeinsam wollen wir heute ein klares Zeichen für Solidarität und eine faire Transformation setzen.“



Semir Vojnikovic, CL/SMK

„Ein Einzelner kann nicht viel ausrichten. Wir wollen mit Zusammenhalt und Solidarität gemeinsam etwas bewirken!“



Richard Myrcik, QM/AFM

„Es liegt an jedem Einzelnen von uns, unsere Stärke zu zeigen und für eine sichere und faire Zukunft zu kämpfen. Wir wollen zum Ausdruck bringen, was wirklich wichtig ist.“



Andreas Wittko, RD/KB

„Ich selber bin von der Kündigung der unbefristeten 40-Stunden-Verträge betroffen. Ich halte es für falsch den Weg aus der Krise auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen. WIR Beschäftigte sind das Unternehmen. Es geht nur mit uns, nicht gegen uns.“

Zukunft sichern - auch in Krisenzeiten!



Tarifrunde 2021

Bereits im vergangenen Jahr kündigten viele Unternehmen an, Kosten sparen zu wollen und Produktivitätsfortschritte in Personalabbau umzusetzen. Mit der Krise steigen nun auch die Ankündigungen.

Die sinnvollste Stellschraube, mit der man bei sinkendem Arbeitsvolumen Arbeitsplätze sichern und Menschen in Arbeit halten kann, ist eine Verteilung der Arbeit auf alle Beschäftigten. Konkret: Eine Verkürzung der individuellen Arbeitszeiten, damit mehr Beschäftigte ihren Job behalten können. Dass eine Verkürzung der Arbeitszeiten Beschäftigung sichert, ist sowohl gesamtwirtschaftlich als auch in vielen betrieblichen Fällen bereits belegt.

Bereits heute gibt es durch den „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau“ ein tarifliches Optionsmodell, um bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen die Wochenarbeitszeit für Beschäftigte zu reduzieren, wenn dafür eine Beschäftigungssicherung vereinbart wird. Dies ist aber bisher mit entsprechenden Einkommenseinbußen für die Beschäftigten verbunden. Mit der Forderung nach einem Teilentgeltausgleich für Beschäftigte, die von Arbeitszeitreduzierungen betroffen sind, soll sich das nun in Zukunft ändern.

Die IG Metall gestaltet die Zukunft!

Aktuell befindet sich die IG Metall in vielen Betrieben in Auseinandersetzungen, in denen mit Zukunftstarifverträgen Beschäftigung und faire Transformationsbedingungen abgesichert werden sollen. Dabei geht es insbesondere um Standort-sicherung, verbunden mit Investitions- und Produktzusagen sowie einer verbindlichen Qualifizierungsplanung. Es gilt zu verhindern, dass die notwendige Transformation in Arbeitsplatzabbau mündet. Deshalb fordert die IG Metall einen tariflichen Rahmen für diese Prozesse, um die

Mit dem Ziel, zu einer möglichst schnellen wirtschaftlichen Erholung beizutragen und die Krise zu bewältigen, nimmt sich die IG Metall der Herausforderung an und stellt starke Forderungen zur kommenden Tarifrunde für hunderttausende IG Metall-Mitglieder in der Metall- und Elektroindustrie. Im Kern geht es um Beschäftigungssicherung und Zukunftsperspektiven für Beschäftigte, sowie eine Absicherung der Einkommen, um die Kaufkraft zu stärken.

Beschäftigung sichern!

Das Zusammentreffen von Corona-Krise und Transformation führt in der Metall- und Elektroindustrie zu Beschäftigungsproblemen, da sowohl kurz- als auch mittelfristig weniger Arbeitsvolumen in vielen Unternehmen benötigt wird. Zum einen, weil aktuell weniger produziert wird. Zum anderen, weil zukünftig bestimmte Arbeiten wegfallen werden und in Folge von Produkt- und Organisationsentwicklung eine höhere Produktivität erreicht wird.



Beschäftigten in der Fläche zukünftig einfacher und nachhaltiger in die betriebliche Gestaltung der Transformation einzubinden und so konkrete Perspektiven zu schaffen.

4 Prozent zur Stärkung der Einkommen!

In der Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall im März 2020 auf eine Erhöhung der Tarifeinkommen zu Gunsten von Beschäftigungssicherung und Krisenlösungen verzichtet. Damit erhielten die Beschäftigten die letzte Tarifierhöhung zum Juli 2019 durch die Einführung des T-ZUG, die letzte tabellenwirksame Erhöhung am 1. April 2018 um 4,3 Prozent. Erwartungsgemäß haben die deutsche Binnen-

nachfrage und der Konsum in der Krise stark nachgelassen. Dies begründet sich, neben den verordneten Lockdown-Maßnahmen von Bund und Ländern, vor allem auch durch deutliche Einkommenseinbuße, die viele Beschäftigte in den vergangenen Monaten durch anfallende Kurzarbeit hinnehmen mussten.

Um die Einkommen zu stabilisieren und die Kaufkraft wieder zu steigern, fordert die IG Metall eine Entgelterhöhung von 4%. Dabei handelt es sich um ein Entgeltvolumen, mit dem von der Krise betroffene Betriebe auch einen Teil des angestrebten Entgeltausgleiches bei Arbeitszeitreduzierung finanzieren können,

wenn das tarifliche Optionsmodell zur Anwendung kommt.

Jetzt aktiv werden!

Der erste Verhandlungstermin zur Tariffbewegung 2021 ist bereits für Mitte Dezember terminiert, die Friedenspflicht endet am 1. März. Auch unter Pandemie-Bedingungen gibt es vielfältige und kreative Möglichkeiten, sich an der Tarifrunde zu beteiligen. Auch mit Abstand werden die Beschäftigten zusammenstehen, egal ob vor Ort, im Betrieb oder im Homeoffice.

Wer sich bereits jetzt aktiv in die Tarifrunde einbringen will, ist herzlich eingeladen die Stuttgarter Erklärung für sichere Arbeitsplätze und stabile Einkommen unterzeichnen.

Die Forderungen der IG Metall zur Tariffbewegung 2020/2021

- eine Verbesserung der gekündigten Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung durch Modelle der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich.
- einen tariflichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge.
- ein Volumen von bis zu 4 Prozent zur Stärkung der Einkommen bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Dieses Volumen steht auch für Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, wie etwa einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkungen zur Verfügung.

Als weitere Verhandlungspunkte haben die Tarifkommissionen folgende Themen benannt:

Die IG Metall verlangt von den Arbeitgebern Anpassungsschritte, um die weiter bestehende Schlechterstellung der ostdeutschen Beschäftigten bei Arbeitszeit und Stundenentgelten endlich zu beseitigen.

Darüber hinaus strebt die IG Metall tarifliche Regelungen zur Verbesserung der Ausbildung und für Dual Studierende, insbesondere die unbefristete Übernahme aller Ausgebildeten, als weiteres Verhandlungsziel an.



DAS WAR 2020

JANUAR

GBV MOVE tritt in Kraft

Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Unternehmensleitung in schwierigen Gesprächen eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zu Personalmaßnahmen definiert. Die GBV „MOVE“ tritt zum 01.01.2020 in Kraft mit einer Laufzeit bis 31.12.2022. Die GBV gilt für Beschäftigte in indirekten Bereichen (Mitarbeiter produktionsnah (MPn) und Mitarbeiter Verwaltung (MV)).

Tarifrunde 2020:



IG Metall schlägt Zukunftspaket vor

Die Industrie steht vor großen Herausforderungen durch die Transformation. Viele Arbeitsplätze sind gefährdet. Die IG Metall setzt sich für sichere Beschäftigung ein und schlägt den Arbeitgebern ein „Moratorium für einen fairen Wandel“ mit vorgezogenen Verhandlungen über ein Zukunftspaket vor.

WELT

Politik

Brexit: Mehr als drei Jahren nach dem Brexit-Referendum tritt Großbritannien aus der Europäischen Union aus.

Sport

Handball: Spanien gewinnt 14. Handball-Europameisterschaft.

Gesellschaftlich

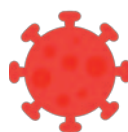
Covid-19: In Deutschland wird der erste Fall einer Ansteckung mit dem neuartigen Coronavirus bestätigt.

Erdbeben in Ostanatolien: Bei einem Erdbeben mit der Stärke 6,7 in Ostanatolien sterben 41 Menschen; über 1600 werden verletzt.

FEBRUAR

Information der Beschäftigten zu Corona

In Abstimmung mit dem Betriebsrat erfolgte aus Werksärztlicher Sicht eine erste Einschätzung und medizinische Einordnung zum Schutz der Beschäftigten. Dienstreisen nach China sind nur noch durchführbar, wenn sie unbedingt nötig sind.



1.097€ Ergebnisbeteiligung und Anerkennungsprämie für 2019



Die Beschäftigten der Daimler AG erhalten für 2019 zusätzlich zur Ergebnisbeteiligung eine einmalige Anerkennungsprämie über 500€. Dafür haben sich die IG Metall-Betriebsräte vehement eingesetzt, denn am Ende darf es nicht sein, dass die Beschäftigten hausgemachte Fehler ausbaden müssen.

Minister Thomas Strobl zu Besuch im Werk Sindelfingen



Thomas Strobl, stellv. Ministerpräsident und Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration des Landes Baden-Württemberg besucht auf Einladung des Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümali den Standort Sindelfingen.

Er tauschte sich mit Betriebsräten der IG Metall zu Themen wie Beschäftigungssicherung im Transformationsprozess, nachhaltige Mobilität, Digitalisierung und Infrastrukturmaßnahmen – mit Fokus auf Ausbau der A81 – aus.

WELT

Sport

Die Kansas City Chiefs gewannen den Super Bowl gegen die San Francisco 49ers im Hard Rock Stadium in Miami Gardens.

Gesellschaftlich

Terrorakt in Hanau: Im hessischen Hanau tötet ein 43-jähriger Mann am 20. Februar neun Menschen. Die Ermittler stufen die Tat als rechtsextremistischen Terrorakt ein.

MÄRZ

Ein starkes Zeichen für Respekt, Fairness und Menschlichkeit



Am Standort Sindelfingen kamen an verschiedenen Plätzen die Beschäftigten dem Aufruf des BR nach, um den Opfern des rassistischen Anschlags in Hanau zu gedenken und klare Kante gegen Rassismus und rechtsextreme Gewalt zu zeigen.

8. März – Internationaler Frauentag



Die traditionellen Frauentag-Cafés müssen leider wegen Corona entfallen. Stattdessen verteilen die IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute Rosen an alle weiblichen Beschäftigten - natürlich mit Abstand. Die Rosen stehen für eine gerechte Entlohnung, gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen und berufliche Entfaltung und Weiterentwicklung.

Betriebsversammlung am 9. März 2020 findet nicht statt

Die Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft hat für den Betriebsrat höchste Priorität. Aufgrund der COVID-19 Pandemie kann die Betriebsversammlung am 9. März 2020 nicht stattfinden.



Corona -Taskforce

In einer konzernübergreifenden Corona-Taskforce wird gemeinsam mit dem GBR entschieden, ab 9. März in allen eigenbetriebenen und fremdvergebenen Kantinen der Daimler Gastronomie GmbH die Selbstbedienungstheken einzustellen.

Ab 10. März 2020 müssen Beschäftigte, die in Corona-Risikogebieten waren, 14 Tage im Homeoffice bleiben. Falls Homeoffice nicht möglich ist, werden die Beschäftigten befristet gegen Entgeltfortzahlung für 14 Tage freigestellt.



Zuspitzung der Pandemie – Arbeitsunterbrechung beschlossen

Mit dem Unternehmen einigt sich der GBR auf eine zweiwöchige Arbeitsunterbrechung vom 26. März bis 05. April an allen Standorten in Deutschland und Europa. Der Arbeitnehmervertretung war es dabei besonders wichtig, so schnell wie möglich eine einheitliche Regelung für ALLE Beschäftigten zu finden.

Leichterer Zugang zum Kurzarbeitergeld

Um Beschäftigte und Unternehmen zu unterstützen, hat der Bundestag im Eilverfahren mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld beschlossen.

Kurzarbeit bei Daimler

Vorstand und Gesamtbetriebsrat vereinbaren im Anschluss an die bereits angekündigte Arbeitsunterbrechung, Kurzarbeit vom 6. bis 17. April 2020 zu beantragen. Diese Maßnahme dient dem Schutz der Belegschaft.

Ein gemeinsames Video-Statement von GBR und Unternehmensleitung zur Kurzarbeit gibt es auf Youtube

YouTube <https://youtu.be/ldzHOgjK6Gg>

Dank IG Metall-Tarifvertrag und GBV sehr gut aufgestellt bei Kurzarbeit

Die IG Metall Baden-Württemberg hat bereits vor Jahren einen Tarifvertrag durchgesetzt, in dem weitergehende Zuzahlungen der Arbeitgeber zum Kurzarbeitergeld vereinbart sind. Das Kurzarbeitergeld wird also aufgrund Tarifvertrag und der GBV deutlich aufgestockt. Konkret: Selbst bei Kurzarbeit null bekommen Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie mindestens 80,5 Prozent ihres normalen monatlichen Nettogehalts.

Tarifabschluss auch für Baden-Württemberg



Für den Tarifabschluss für Baden-Württemberg haben sich die IG Metall Baden-Württemberg und der Arbeitgeberverband Südwestmetall auf die Übernahme relevanter Teile des Abschlusses NRW verständigt. Der Tarifabschluss sichert Beschäftigung, Zuschuss zum Kurzarbeitergeld und regelt Unterstützung für Eltern. Der Tarifvertrag kann zum 31.12.2020 gekündigt werden. Damit stellen die Tarifvertragsparteien unter Beweis, wieviel eine starke Gewerkschaft - wie die IG Metall - und Arbeitgeberverbände für die Menschen bewegen können.



Politik

Die WHO ruft eine Pandemie aus. Bund und Länder einigen sich auf strenge Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen.

Sport

Die Fußball-Europameisterschaft und die Olympischen Spiele in Tokio werden wegen der Corona-Pandemie ins Jahr 2021 verschoben.

APRIL

Verlängerung Kurzarbeit am Standort Sindelfingen

In Deutschland stehen die Bänder still. Die Lage: angespannt. Das Unternehmen vereinbart in Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat die Kurzarbeit um weitere zwei Wochen zu verlängern. Das heißt, die Kurzarbeit wird bis einschließlich 3. Mai 2020 fortgesetzt. Gleichzeitig soll in einigen ausgewählten Werken ab Ende April die Produktion schrittweise wieder hochgefahren werden. Dazu gehört auch Sindelfingen.

Daimler Führungsmannschaft verzichtet auf Teile des Gehalts

Vorstände und Aufsichtsräte bei Daimler verzichten bis Jahresende auf 20 Prozent ihrer Grundvergütung. Bei Führungskräften ab Ebene 3 (Leitende Führungskräfte) wird die Grundvergütung für drei Monate um jeweils zehn Prozent gekürzt. Mit diesem Gehaltsverzicht leistet das Management seinen Beitrag.

Anpassung der Beitragstabelle im DVK und DPP

Gesamtbetriebsrat und Unternehmen haben sich eingehend über die Anpassung der Beitragstabellen im Daimler Vorsorgekapital und Daimler Pensionsplan beraten und waren sich einig, dass die Beitragstabellen zum 01.01.2019 um 4,5% angehoben werden. Die Bereitstellung des Jahresbausteines erfolgte im April 2020.

Zweischichtige Produktion in der S-Klasse (Halle 46)

Nach dem mehrwöchigen Produktionsstopp laufen die Pkw-Werke von Mercedes-Benz wieder an. Auch im Sindelfinger Werk wird seit KW17 wieder gearbeitet. In der S-Klasse wegen der guten Nachfrage sogar in zwei Schichten.

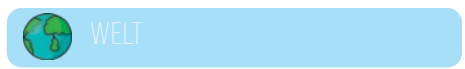


Den Wiederanlauf nahm der baden-württembergische Innenminister Thomas Strobl zum Anlass für einen Besuch: „Beim Daimler rollen die Bänder wieder. Nach einer langen, umfassenden Unterbrechung der Produktion kehrt – ein Stück weit – Normalität ein.“

DAS WAR 2020

Corona ändert viel, die getroffenen Vereinbarungen gelten jedoch uneingeschränkt

Ein Artikel der Stuttgarter Nachrichten „Daimler schult Chefs für Trennung von Mitarbeitern“ hat für viel Wirbel gesorgt. Der Betriebsrat stellt klar: „Alle getroffenen Vereinbarungen - sei es die GBV „Future“, „MOVE“ oder „Corona“, sowie die momentane Kurzarbeit, haben das Ziel, für faire Rahmenbedingungen, die Sicherheit unserer Arbeitsplätze und den Schutz der Beschäftigten zu sorgen. Wir erwarten, dass der Vorstand sich im vollen Umfang an seine Zusagen hält.“



Gesellschaftlich

Covid-19: In Deutschland treten die ersten vorsichtigen Lockerungen der Corona-Schutzmaßnahmen in Kraft.

In Deutschland tritt ein deutlich verschärfter Bußgeld-Katalog für den Straßenverkehr in Kraft.

MAI

Tag der Arbeit: Solidarisch ist man nicht alleine

Das Coronavirus nimmt keine Rücksicht auf lange Traditionen, so entfielen auch die Kundgebungen zum 1. Mai.



Stattdessen gab es unter dem Motto: „Solidarisch ist man nicht alleine“ eine großangelegte Aktion im Internet an der sich viele Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen beteiligt haben. Wir sagen: Vielen Dank!

Wiederanlauf Produktion und Verlängerung der Kurzarbeit bis 31. Mai

Der Betriebsrat vereinbart in einer BV mit der Standortleitung aufgrund der andauernden Corona-Pandemie eine erneute Verlängerung der Kurzarbeit. Diese gilt für alle Beschäftigten, die nicht in Produktionsbereichen, Notbetriebsfunktionen, in strategischen Projekten, Zukunfts- und Anlaufthemen arbeiten bis Sonntag, 31. Mai 2020.

Gesundheitsschutz hat oberste Priorität +++ Umfangreiche Schutz- und Hygienemaßnahmen vereinbart



Bevor die Werke ihre Produktion wieder starteten, hat das Unternehmen gemeinsam mit dem Betriebsrat zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen gegen COVID-19 ergriffen und in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festgelegt.

Neben zahlreichen Hygiene- und Schutzmaßnahmen wurde am Standort Sindelfingen auch eine Tragepflicht für Mund-Nase-Masken analog der seit April in Baden-Württemberg geltenden Maskenpflicht vereinbart. Außerdem haben sich die Sindelfinger Betriebsräte dafür eingesetzt, dass im Produktionsbereich 10 Minuten für Hygiene- und Reinigungszeit pro Schicht gewährt wird.

Erweiterung T-ZUG Wandlung: Zeit statt Geld

Für mehr Flexibilität und eine Erweiterung der T-ZUG-Regelung haben sich die Betriebsräte der IG Metall stark gemacht und für den Standort Sindelfingen die Wandlung der jährlichen T-ZUG-Zahlung in 6 zusätzliche freie Tage jetzt auch zusätzlich für direkt Beschäftigte (MP) und für Teilzeitbeschäftigte erreicht. Nach Genehmigung stehen die gewandelten Tage bis Ende des Jahres für die Beschäftigten zur Planung bereit.

Fahrgemeinschaften zu beruflichen Zwecken wieder erlaubt

Der Appell an die Politik von Ergun Lümalı endlich klare Regelungen für Fahrgemeinschaften während der Corona-Pandemie zu schaffen, war erfolgreich. Die Problematik wurde geprüft und seit 11. Mai gilt: Fahrgemeinschaften sind wieder erlaubt, wenn sie einen beruflichen Zweck haben.

Betriebsversammlung am 25. Mai findet nicht statt - Alternative: Info-Video im Juni

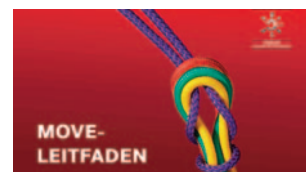
Die für das 2. Quartal geplante Betriebsversammlung kann aufgrund des Regierungsverbots von Großveranstaltungen nicht stattfinden. Alternativ wird es ein Info-Video im Juli geben. Zusätzlich dazu erscheint der Brennpunkt mit einem CORONA-Extra.



Urlaubsgeld von Kurzarbeit nicht betroffen

Gerade in schwierigen Zeiten zeigt es sich, wie wichtig Tarifverträge sind. Im Mai wird das Urlaubsgeld ausbezahlt. Es beträgt 50 Prozent des BME pro Urlaubstag. Laut IG Metall-Tarifvertrag ist das Urlaubsgeld von Kurzarbeit nicht betroffen. Dies gilt auch für Sonderzahlungen, wie Ergebnisbeteiligung, Jubiläumszuwendungen und T-ZUG-Zahlung.

Leitfaden für Beschäftigte zur GBV MOVE



Der Start der Gespräche zu den geplanten Personalmaßnahmen hatte sich Coronabedingt verschoben. Der GBR hat die wichtigsten Informationen sowie die Standpunkte des Gesamtbetriebsrats in einer Broschüre zusammengefasst.



WELT

Gesellschaftlich

USA: Der 46-jährige Afroamerikaner George Floyd stirbt in Minneapolis, als er von vier Polizisten festgenommen wird. Der Fall ist der Anstoß für Demonstrationen gegen Polizeigewalt und die weltweite Protestbewegung „Black Lives Matter“.

Sport

Die Fußball-Bundesliga startet nach einer Covid-19-Zwangspause wieder.

JUNI**DGB Veranstaltung:
Demokratie stärken & schützen**

Der Vertrauenskörper der IG Metall in Sindelfingen zeigte am 5. Juni digital, dass das Willi-Bleicher-Haus in Stuttgart ein Haus der Solidarität und Demokratie ist. Hintergrund: Mitglieder einer vom Verfassungsschutz beobachteten rechtsextremen Bewegung hatten widerrechtlich ein Transparent mit Hassbotschaften an der Fassade des Willi-Bleicher-Hauses angebracht, Bengalos gezündet und rote Farbe versprüht.

**IG Metall fordert
Konjunkturprogramm zur
Beschäftigungssicherung**

Um die Gesamtwirtschaft wieder anzukurbeln, setzt sich die IG Metall unter anderem für Kaufprämien ein, die nicht nur die Nachfrage fördern, sondern zwingend einen Beitrag zum Klimaschutz leisten müssen. Moderne Verbrenner können den Klimaschutz voranbringen und auch aus Sicht der Beschäftigungssicherung ist es wichtig, die modernen Verbrenner nicht zu vergessen.

**Verbrenner sind Teil der
Lösung und nicht das Problem**

Ergun Lümalı über die Kaufprämie, die Haltung der SPD und die Auslastung am Standort mit der SZ/BZ am 10. Juni 2020.: „Auch wir haben unsere Kontakte in die Politik genutzt, zum Beispiel in zahlreichen persönlichen Gesprächen wie auch Telefonkonferenzen. Zudem haben wir in einem Brief an unsere Vertreter im Landtag und Bundestag sehr ausführlich die Interessen der Beschäftigten aufgrund der aktuellen Situation beschrieben.“

**Corona-Warn-App
seit 16. Juni verfügbar**

Der Gesamtbetriebsrat begrüßt, dass auf allen dienstlichen Smartphones die Corona-Warn-App vorinstalliert wird. Wichtig: Die Nutzung ist freiwillig. Die App muss durch den Nutzer selbst aktiviert werden.

**Arbeitgeberzuschuss zum
Kurzarbeitergeld wird steuerfrei**

Bei der Bundesregierung gemeinsam dafür eingesetzt haben sich Betriebsrat und Unternehmen – mit Erfolg! Am 5. Juni haben Bundestag und Bundesrat eine Gesetzesänderung verabschiedet, welche die Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld – die bisher der Lohnsteuer unterlagen – steuerfrei stellt. Die Regelung gilt rückwirkend ab dem 1. März und befristet bis 31.12.2020. Damit profitieren Daimler-Beschäftigte von dieser Regelung für die komplette Phase der Kurzarbeit.

**Zeitthemen: Wichtige Änderungen
ab dem 1. September**

Dem Betriebsrat am Standort Sindelfingen ist es in Verhandlungen gelungen, einige wichtige Änderungen bei Zeitthemen zu erreichen, z.B. externe Mittagspause, Auszahlung von Reisezeiten bei In- und Auslandsreisen, Abrechnung von Auslandsreisen, Wegezeiten bei Rückenprogramm und Zeitabrechnung bei Arztbesuch.



WELT

Politik

Corona-Konjunkturpaket: Die Große Koalition verabschiedet das Corona-Konjunkturpaket. **Wichtiger Eckpfeiler:** Die Mehrwertsteuer wird für die zweite Jahreshälfte gesenkt.

Sport

Zum achten Mal in Folge ist der FC Bayern Deutscher Meister geworden.

Gesellschaftlich

Black Lives Matter: Die Anti-Rassismus-Proteste erreichen Deutschland. In vielen Städten wird demonstriert.

JULI**Eigenproduktion von
Mund-Nasen-Masken gestartet**

Gegen die Ausbreitung von COVID-19 werden am Standort Sindelfingen jetzt auch Mund-Nasen-Masken mit einer täglichen Kapazität von mehr als 100.000 Stück produziert.

**Auswirkungen der Corona-Pandemie
in der Automobilindustrie**

Die Vertrauenskörperleitung der Mercedes-Benz AG Sindelfingen hatte am 7. Juli Kai Burmeister von der IG Metall Baden-Württemberg zu Gast, der mit den VKLern über die aktuelle Situation in der Automobilindustrie und die Auswirkungen von Corona auf die Branche diskutierte. Kolleg*innen im Home Office waren digital dazugeschaltet.

**S-Klasse Sitzfertigung bleibt am
Standort Sindelfingen und
Batteriefertigung kommt auch**

Eine klare Botschaft überbringen am 16. Juli Ergun Lümalı und Michael Bauer den Beschäftigten auf der Hülb: die S-Klasse Sitzfertigung bleibt am Standort Sindelfingen erhalten.

DAS WAR 2020

Der Betriebsrat lädt ein: Info-Video am 17. Juli als Alternative zur BV



Die Betriebsversammlungen für das erste und zweite Quartal mussten aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden. Dennoch ist es den Betriebsräten der IG Metall ein großes Anliegen, die Beschäftigten stets bestens zu informieren. Dafür wurde ein gemeinsames Info-Video mit dem Standortverantwortlichen Michael Bauer umgesetzt. Themen u.a. die Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat, Betriebsrat und Unternehmen auf zentraler und Standortebene zu Personalmaßnahmen und wie der Weg aus der Krise gestaltet werden soll.

GBR und Vorstand einigen sich auf Eckpunkte +++ ZuSi 2030 hält



In intensiven und schwierigen Gesprächen hat sich der Gesamtbetriebsrat mit dem Vorstand auf Eckpunkte zu Personalmaßnahmen geeinigt. Es bleibt dabei: die Zusi 2030 hält - betriebsbedingte Kündigungen bleiben ausgeschlossen.

Die Vereinbarung gilt vom 1. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2021. Mit ihr sollen kurzfristig Arbeitskosten eingespart werden. Parallel sollen Strukturen zukunftsfähig angepasst werden.

Ergun Lümalı im Interview: „Als Feuerlöscher vielfach gefordert“



Der Betriebsratsvorsitzende zur aktuellen Situation am Standort und den Herausforderungen im Unternehmen mit der KZBB am 23. Juli: „Ich habe genügend Krisen erlebt, um zu wissen, dass man aus ihnen auch mit Erfahrung herauskommen kann, wenn man zusammensteht. Wie in der Finanzkrise 2008/2009. Solidarität ist aber keine Einbahnstraße. Das Unternehmen darf nicht nur in guten Jahren die Belegschaftsinteressen sehen, sondern auch in schlechten.“

Infoveranstaltung zur Verlagerung von IT-Bereichen



Unter dem Projektnamen „Twice as Fast“ hat die Unternehmensleitung bekanntgegeben, Teile der IT fremdvergeben zu wollen. Am 28. Juli findet für die 150 betroffenen Sindelfinger Beschäftigten, unter Einhaltung der Corona-Maßnahmen, eine Infoveranstaltung mit dem Betriebsratsvorsitzenden am Standort Sindelfingen Ergun Lümalı und CIO Jan Brecht statt.

Ergun Lümalı betonte deutlich, dass niemand einem Betriebsübergang zustimmen müsse.

Auszahlung des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG)

Für 2020 wird entsprechend des Tarifabschlusses 2018 das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) ausgezahlt.

Aufgrund der Eckpunkte zu Personalmaßnahmen gilt für 2021 jedoch die verpflichtende Wandlung in Freistellungstage. Konkret: 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.



WELT

Gesellschaftlich

Die geplante Reform der Straßenverkehrsordnung sowie die Einführung eines neuen Bußgeldkatalogs enden im Chaos. Wegen eines Formfehlers im Gesetzgebungsprozess müssen die schärferen Strafen für zu schnelles Fahren ausgesetzt werden.

Sport

Fußball: Bayern München gewann den DFB Pokal gegen Bayer Leverkusen mit 4:2. Somit gewannen die Bayern zum 20. Mal den DFB Pokal.

Politik

Russland: In Moskau wurde das russische Verfassungsreferendum von mehr als 70 Prozent der Russen angenommen. Somit kann Wladimir Putin weiter regieren.

AUGUST

IG Metall stellt Petition zur Verlängerung der Kurzarbeit

In einem offenen Brief an die Bundesregierung und die Abgeordneten des Bundestags macht die IG Metall ihre Forderungen deutlich. 30 Konzern- und Gesamtbetriebsratsvorsitzende haben den Brief bereits unterzeichnet, u.a. auch Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG.



WELT

Politik

Präsidentenwahl in Belarus: Bei der Präsidentenwahl in Belarus gewinnt der amtierende Präsident Lukaschenko. Da relevante Gegenkandidaten im Vorfeld festgenommen wurden und Wahlmanipulationen nachgewiesen werden konnten, gilt die Wahl als Scheinwahl. Es kommen zu landesweiten Protesten. Tausende Demonstranten wurden verhaftet.

Sport

Die spanische Mannschaft FC Sevilla wird zum sechsten Mal Sieger der Europa-League. FC Bayern München gewinnt zum sechsten Mal die UEFA-Champions-League. Der VfB Stuttgart ist wieder erstklassig.

Gesellschaftlich

Im Hafen der libanesischen Hauptstadt Beirut ereignete sich eine massive Explosionskatastrophe. Die Zahl der Toten liegt bei 149.

SEPTEMBER

Corona-Tests nach Rückkehr von Privatreisen aus Risikogebieten

Ende Juni wurden die Beschäftigten bereits zum unternehmensinternen Vorgehen bei Reisen informiert. Durch die zum 1. August von der Bundesregierung eingeführten Tests für Reise-Rückkehrer soll nun deutschlandweit ein ähnliches Verfahren angewandt werden, wie wir es betrieblich schon haben.

Startschuss für die modellgepflegte E-Klasse aus Sindelfingen



„Auch unter Corona-bedingt schwierigen Umständen haben unsere Kolleginnen und Kollegen ganze Arbeit geleistet. Herzlichen Dank dafür!“, Ergun Lümali zum Anlauf der modellgepflegten E-Klasse.

Eröffnung Factory 56 und Weltpremiere der neuen S-Klasse



Doppelte Weltpremiere am Standort Sindelfingen: Am 2. September 2020 wurde nicht nur die Factory 56 feierlich eröffnet, sondern auch die neue S-Klasse der Weltöffentlichkeit vorgestellt.

Innovations- und Zukunftsfähigkeit wird in Sindelfingen großgeschrieben. Die IG Metall-Betriebsräte waren gemeinsam mit der Standortleitung bereits 2014 mit der BV 'Zukunftsbild Sifi2020+' sehr vorausschauend unterwegs hinsichtlich der großen Themen wie Industrie 4.0, Digitalisierung und Ergonomie. Mit der BV wurde vor sechs Jahren der Grundstein für die Factory 56 gelegt.

Wissenswertes über die Factory 56 und die neue S-Klasse liefert der Brennpunkt Extra (Ausgabe 180).

Beschäftigtenbefragung 2020 der IG Metall

BESCHÄFTIGTEN-BEFragung 2020

#FAIRWANDEL

Gemeinsam mit den Beschäftigten will die IG Metall ihren Kurs in der Krise bestimmen und sich somit für die anstehenden betrieblichen, tariflichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen positionieren.

Auf Grundlage der Rückmeldungen will die IG Metall ihre tariflichen Forderungen aufstellen und durchsetzen.

Online-Umfrage zur Mobilität in Sindelfingen

Für Beschäftigte am Standort besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Online-Befragung zur Mobilität der Stadt Sindelfingen. Dem Betriebsrat ist es ein großes Anliegen das Verkehrsgeschehen rund um den Standort sowie die Erreichbarkeit für die Beschäftigten genau zu beobachten und aktiv mitzugestalten. Der Planungsausschuss des Betriebsrats steht deshalb im stetigen Austausch mit den Städten Sindelfingen und Böblingen.



Im Zusammenhang mit der Mobilität der Beschäftigten fordert der Betriebsrat, dass für Pendler das Jahresticket für Schichtbusse mit einer Mobilitätspauschale eingeführt wird und dass das Verkehrsministerium alternative Mobilitätsangebote in schweren wirtschaftlichen Zeiten finanziell unterstützt.

Centerbetriebsversammlungen 2020 finden nicht statt

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie sind weiterhin Großveranstaltungen verboten bzw. nur unter sehr strengen Auflagen möglich. Auch die geplanten Centerbetriebsversammlungen können leider nicht stattfinden.



WELT

Gesellschaftlich

Katastrophe auf Lesbos: In dem Flüchtlingslager Moria auf der griechischen Insel Lesbos waren in der Nacht zum 9. September mehrere Feuer ausgebrochen.

Sport

Fußball: Bayern München gewann den UEFA-Supercup mit einem 2:1 gegen FC Sevilla.

Politik

In Washington wird das Friedensabkommen zwischen Israel, den Vereinigten Arabischen Emiraten und Bahrain unterzeichnet.

OKTOBER

GBV zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation (WAO) abgeschlossen



In der E-Klasse Montage, Halle 36, wurde im Oktober 2019 mit dem Pilot zur WAO begonnen. Der Pilot zeigt, dass der wichtigste Punkt die Begleitung der Mitarbeiter – auch seitens des Betriebsrats – ist. Ein Jahr später wird die GBV WAO mit einer Laufzeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2025 abgeschlossen. Die bisherigen Pilotstandorte Bremen, Düsseldorf, Gaggenau, Kassel, Rastatt, Sindelfingen, Untertürkheim, Würth sowie das Werk Berlin-Marienfelde starten mit dem flächigen Roll-Out.

Ideenbörse geht weiter!

Im Rahmen der GBV „Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Senkung der Arbeitskosten“ wurde u.a. vereinbart, dass die MOVE Ideenbörse in modifizierter Form noch bis Ende 2021 fortgeführt wird. Teilnehmern können weiterhin alle Beschäftigten aus Verwaltung und produktionsnahen Bereichen (MV, MPn).



DAS WAR 2020

Verbindungsbrücke zwischen Hauptwerk und Werksteil Tübinger Allee eröffnet



Mit der Brücke wird nun verbunden was zusammengehört: Das Kernwerk und die Tübinger Allee mit Verwaltung, Werkzeugbau und designoManufaktur. Damit wird ein weiterer Meilenstein aus der BV „Zukunftsbild Sifi2020+“ realisiert.“

Solidaritätsbekundung für den Standort Untertürkheim

In der GBV zur daimlerweiten Kostenreduzierung wurde bereits angekündigt, dass es Gespräche an allen deutschen Standorten zu individuellen Einsparmaßnahmen geben wird. Besonders betroffen ist der Standort Untertürkheim. Um die Beschäftigten dort über den aktuellen Stand der Verhandlungen zu informieren wurden seitens der IG Metall-Betriebsräte Info-Veranstaltungen durchgeführt.



Als solidarisches Zeichen des GBR waren auch Michael Brecht und Ergun Lümalı vor Ort.

Betriebsräteversammlung 2020: Zukunft. Gemeinsam. Gestalten

Garant für emotionale Debatten und leidenschaftliche Streitkultur ist die jährliche Betriebsräteversammlung (BRV). Mehr als 400 Betriebsrät*innen aller deutschen Standorte trafen sich Mitte Oktober virtuell zum Austausch mit dem Vorstand.

Die diesjährigen Themen konnten vielfältiger und komplexer kaum sein. Dennoch war eines spürbar: Solidarität gewinnt. Es wurde deutlich, dass die Transformation als auch die momentane Wirtschaftskrise und der damit einhergehende Sparwahn nur gemeinsam gemeistert werden können. Es gilt: Miteinander, nicht gegeneinander.

IG Metall zu Gast am Standort Sindelfingen

Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart und GBR-Vorsitzender Michael Brecht sind am 22. Oktober zu Gast in Sindelfingen. Neben einem Austausch mit den Sindelfinger Betriebsräten über die anstehende Tarifrunde 2021 und die Sicherung von Beschäftigung und Einkommen als höchste Priorität, steht auch eine Besichtigung der Factory 56 auf dem Programm.



Dabei wird deutlich: Drei maßgebliche Merkmale prägen die neue Montagehalle. Digitalisierung, ökologische Nachhaltigkeit und Ergonomie. Das sind auch wesentliche Punkte, die die IG Metall in der gesamten Metall- und Elektroindustrie im Rahmen der Transformation vorantreibt.

BV zur Beschäftigungssicherung in Sindelfingen abgeschlossen

+++

Entfristung von 99 befristet Beschäftigten und Verlängerung um ein weiteres Jahr für 55 befristet Beschäftigte

Nach langen Verhandlungen mit der Standortleitung ist der Betriebsrat zu einem guten Ergebnis für die Beschäftigten am Standort Sindelfingen gekommen. Ziel der BV ist es, den Standort Sindelfingen weiterhin zukunftssicher zu gestalten.



Gesellschaftlich
Eröffnung des Flughafens Berlin Brandenburg am 31. Oktober.

NOVEMBER

Nachtschicht in der Logistik (36 Beschäftigte) und im Rohbau S-Klasse (ca. 230 Beschäftigte) aufgrund des Hochlaufs der neuen S-Klasse ab 8.11. durchgesetzt

JAV-Wahl am Standort Sindelfingen



Bei den JAV-Wahlen am 6. und 9. November konnten die Kandidat*innen der IG Metall-Liste 14 der 15 Sitze sichern. Unter dem Motto „Mission Ausbildung. Stark in die Zukunft!“ setzten sie sich für die jungen Kolleg*innen am Standort ein.

Weihnachtsgeld

Alle Jahre wieder: Mit dem November-Entgelt wird das Weihnachtsgeld ausgezahlt.



DEZEMBER



Corona-Sonderprämie
1.000.- €

Die Brennpunktreaktion wünscht: Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

24 Zukunftswünsche, stellvertretend für alle 170.000 Beschäftigten im Daimler Konzern, sind im Adventskalender auf der Seite IGM@Daimler zu sehen. Vorbeischaun lohnt sich.

www.daimler.igm.de

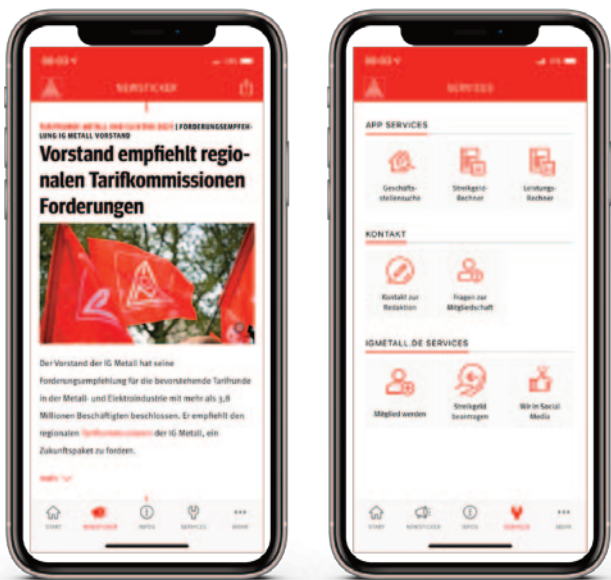


Sandy's APP-CHECK

Die IG Metall-App bietet, passend zum Start der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, zahlreiche Informationen und Services. Über Push-Benachrichtigungen und den IG Metall-Ticker ist man immer up to date und verpasst keine entscheidenden News. Dazu gibt es Neuigkeiten aus der Arbeitswelt, Ratgeber-Themen, aktuelle Entgelt-Tabellen und Services wie zum Beispiel Streikgeld-Beantragung. Die App kann auch von Nicht-Mitgliedern genutzt werden, welche aber über ein Online-Beitrittsformular direkt in der App der IG Metall beitreten können.

Überblick IG Metall-App

- die neuesten Infos zu Tarifverhandlungen im Ticker – auch über Push Benachrichtigungen
- eine Übersicht über die aktuellen Tarifentgelte
- Wissenswertes und Ratgeber rund um die Arbeitswelt
- Online-Beitrittsformular
- Streikgeldrechner
- IG Metall vor Ort: die Kontaktdaten aller Geschäftsstellen, Bezirksleitungen und Bildungszentren
- Fragen und Antworten zur Mitgliedschaft
- Zugang zu weiteren Online-Services



DOWNLOAD >>>



NEU AUFGESTELLT



▲ IG Metall-Betriebsräte

In jüngster Vergangenheit gab es auch im Betriebsrat die ein oder andere Veränderung (siehe Seite 3). Daher war es erforderlich einmal draufzuschauen, wie wir uns für die nächste Zeit organisatorisch neu aufstellen. In einer ordentlichen Betriebsratsitzung wurden die neu zugeordneten Positionen per Beschluss in ihrem Amt bestätigt.

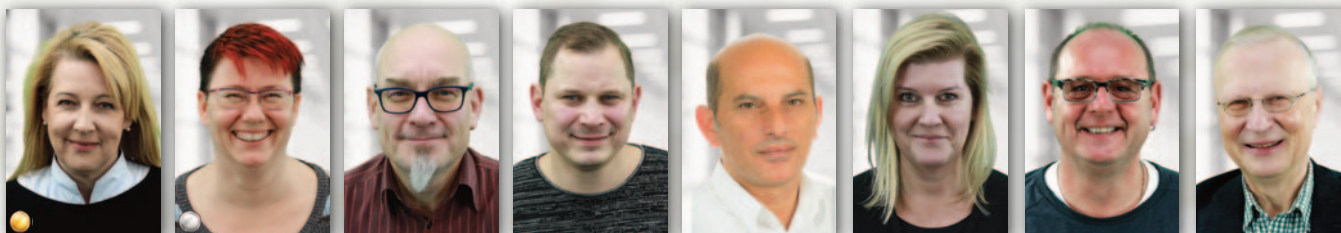
Der Betriebsrat bildet **Koordinationsausschüsse**, die für die Betreuung der Beschäftigten in definierten Centern/Bereichen zuständig sind. Die Anzahl, Größe (Sitzanzahl), Zuständigkeit und Organisation der Koordinationsausschüsse hat der Betriebsrat in seiner Geschäftsordnung festgelegt. Sie kann mit Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrats geändert werden.

Die Ausschüsse sind berechtigt, im Rahmen der Geschäftsordnung des Betriebsrats jeweils ihre Struktur, ihre Aufgaben und ihre Aufgabenverteilung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder zu regeln. Hier seht ihr die neu aufgestellten Koordinationsausschüsse und ihre IG Metall-Besetzungen (andere Fraktionen sind hier nicht berücksichtigt.)

KOORDINATIONSAUSSCHÜSSE

RD

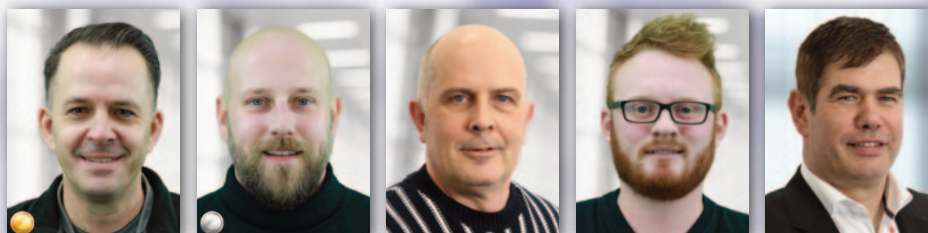
Research & Development



▲ Monika Tielsch ▲ Carmen Schäfer ▲ Thomas Brückner ▲ Andreas Freund ▲ Ramazan Eser ▲ Sünke Lepple ▲ Klaus-Dieter Trautter ▲ Dr. Jürgen Werner

CASE /IT /MP

RD, CASE CTO



▲ Alexander Kozun ▲ Marc Dessecker ▲ Uwe Becker ▲ Marcel Breining ▲ Markus Gützlaff

DPV

Dekonzentrierte Bereiche, Planung und Vertrieb



▲ Thomas Spohr ▲ Rainer Sanzi ▲ Joachim Markus Ade ▲ Anton Hermanutz ▲ Julia Kugele ▲ Susanne Strahl

BHQ

BodyTec, HR und Qualität



▲ Edwin Krieg



▲ Benjamin Caruthers



▲ Dimitra Koemtziou



▲ Norbert Lang



▲ Manuel Nonnenmacher



▲ Ulrich Urban



▲ Rolf Wanner

SC und E5

Logistik, techn. Service und E5 (Meister)



▲ Eberhard Hafner



▲ Damir Brasnic



▲ Wolfgang Schneider



▲ Sabine Sitzler



▲ Manfred Weiss

CL/K-S

Rohbau, Oberflächenbehandlung



▲ Guido Santaniello



▲ Nuri Okullu



▲ Konstantinos Athanasiadis



▲ Andreas Fricke



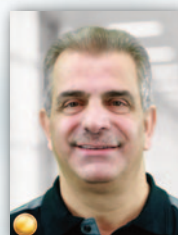
▲ Volker Niederlohmann



▲ Elvir Rasic

CL/ME

Montage E-Klasse



▲ Suayip Yilmaz



▲ Rainer Walter



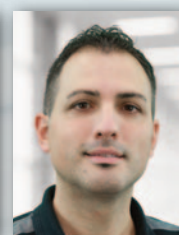
▲ Jochen Ardigo



▲ Bahtiyar Karatas



▲ Michael Schweinfurth



▲ Andreas Tedesco

CL/MS/SMK/C

Montage S-Klasse



▲ Frank Strümpel



▲ Denise Rumpeltes



▲ Halil Cengiz



▲ Oktay Güler



▲ Frank Zischeck

NEU AUFGESTELLT

▲ IG Metall-Betriebsräte



BETRIEBSAUSSCHUSS

Der Betriebsausschuss wird nach § 27 Abs. 1 BetrVG gebildet und führt gemäß § 27 Abs. 2 BetrVG die laufenden Geschäfte des Betriebsrats.

Vorsitz im Betriebsausschuss hat der Betriebsratsvorsitzende. Die Vertretungsregelung im Betriebsausschuss entspricht der des Betriebsratsgremiums.

BETRIEBSAUSSCHUSS



▲ Ergun Lümalı



▲ Stefan Heinzl



▲ Eberhard Hafner



▲ Alexander Kozun



▲ Edwin Krieg



▲ Guido Santaniello



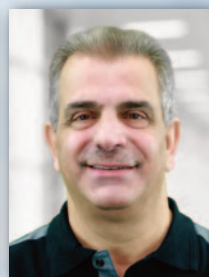
▲ Thomas Spohr



▲ Frank Strümpel



▲ Monika Tielsch



▲ Suayip Yilmaz

FACHAUSSCHÜSSE



Als Ausschuss für Fragen zu Personalangelegenheiten bearbeitet der Ausschuss Versetzungen, Einstellungen, Ernennungen, Umstufungen und Kündigungen.

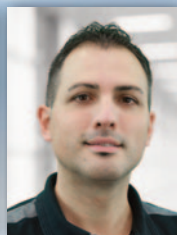
PERSONALAUSSCHUSS



▲ Stefan Heinzl



▲ Alexander Kozun



▲ Andreas Tedesco



▲ Konstantinos Athanasiadis



▲ Andreas Freund



▲ Andreas Fricke



▲ Oktay Güler



▲ Eberhard Hafner



▲ Anton Hermanutz



▲ Norbert Lang



▲ Wolfgang Schneider



▲ Frank Strümpel



▲ Monika Tielsch



▲ Rainer Walter



▲ Rolf Wanner



Der Entgeltausschuss sorgt für die Umsetzung und Einhaltung des Entgelttarifvertrags und hilft Beschäftigten bei Fragen rund um ihre Eingruppierung in eine Entgeltgruppe. Der Ausschuss wacht über korrekte Leistungsbeurteilungen und steht Beschäftigten dabei beratend zur Seite.

ENTGELTAUSSCHUSS



▲ Denise Rumpeltes



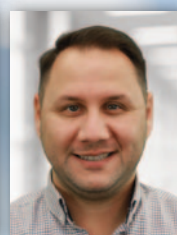
▲ Dimitra Koemtzidou



▲ Marcel Breining



▲ Halil Gengiz



▲ Bahtiyar Karatas



▲ Edwin Krieg



▲ Norbert Lang



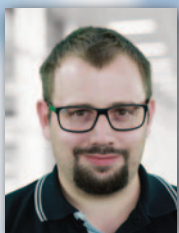
▲ Sünke Lepple



▲ Nuri Okullu



▲ Guido Santaniello



▲ Rainer Sanzi



▲ Sabine Sitzler



▲ Andreas Tedesco



▲ Dr. Jürgen Werner





Zu den Aufgaben des Ausschusses gehört die Entwicklung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Des Weiteren kümmert sich der Ausschuss um den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz sowie um menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Der Ausschuss beurteilt Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, insbesondere im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung.



ARBEITSSICHERHEIT, UMWELT UND GESUNDHEIT



▲ Carmen Schäfer



▲ Halil Cengiz



▲ Jochen Ardigo



▲ Benjamin Caruthers



▲ Markus Gützlaß



▲ Norbert Lang



▲ Elvir Rasic



▲ Guido Santaniello



▲ Michael Schweinfurth



▲ Susanne Strahl



▲ Klaus-Dieter Trautner



▲ Manfred Weiss



Der Planungsausschuss hat es sich zur Aufgabe gemacht, sein Unterrichts- und Beratungsrecht bei Planungen aktiv zu nutzen. Dazu gehören Parkplätze, der Verkehr am und zum Standort sowie Bebauungs- und Umbaumaßnahmen. Zudem wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Verstößen gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit in Zusammenarbeit mit dem Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit genutzt.



PLANUNGSAUSSCHUSS



▲ Damir Brasnic



▲ Rainer Walter



▲ Jochen Ardigo



▲ Oktay Güler



▲ Markus Gützlaß



▲ Alexander Kozun



▲ Edwin Krieg



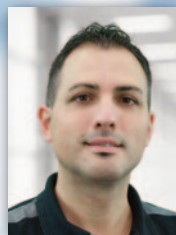
▲ Sünke Lepple



▲ Guido Santaniello



▲ Thomas Spohr



▲ Andreas Tedesco



▲ Klaus-Dieter Trautner



▲ Rolf Wanner



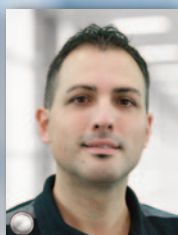


Zu den Aufgaben des Ausschusses für Arbeitspolitik gehören die Planung der Arbeitsorganisation, die menschengerechte Gestaltung der Arbeit sowie Fragen zu den Themen Gruppenarbeit, REZEI und KVP. Der Ausschuss will sein Initiativrecht wahrnehmen, um die Beschäftigungssicherung durch die Förderung neuer Formen der Arbeitsorganisation zu sichern.

ARBEITSPOLITIK (ARBEITSORGANISATION)



▲ Frank Strümpel



▲ Andreas Tedesco



▲ Benjamin Caruthers



▲ Andreas Freund



▲ Andreas Fricke



▲ Bahtiyar Karatas



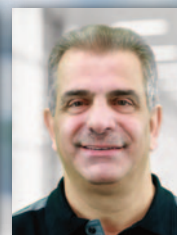
▲ Volker Niederlohnmann



▲ Ulrich Urban



▲ Manfred Weiss



▲ Suayip Yilmaz



▲ Frank Zischeck



Der Ausschuss für Leistungs politik kümmert sich um Fragen zu Leistungsbemessung, Eintaktung und Vorgabezeiten. Es werden zudem die Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Leistungsbemessung bei Akkord- und Prämienlohnarbeiter/innen - auch im Zusammenhang mit der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Beschäftigten bestimmt sind - wahrgenommen.

LEISTUNGS AUSSCHUSS



▲ Edwin Krieg



▲ Andreas Freund



▲ Jochen Ardigo



▲ Marc Dessecker



▲ Andreas Fricke



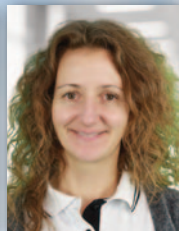
▲ Bahtiyar Karatas



▲ Elvir Rasic



▲ Denise Rumpeltes



▲ Sabine Sitzler



▲ Andreas Tedesco



 IDEENMANAGEMENT 



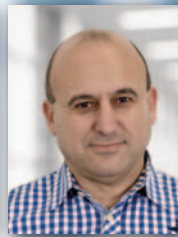
Der Ausschuss für das Ideenmanagement nimmt alle Rechte des Betriebsrats wahr, um bei der Umsetzung aller Betriebsvereinbarungen zu den Themen "Betriebliches Vorschlagswesen" und "Kontinuierlicher Verbesserungsprozess" sowie Initiativen zur Weiterentwicklung dieser Instrumente aktiv mitzuwirken.



▲ Frank Zischeck



▲ Michael Schweinfurth



▲ Konstantinos Athanasiadis



▲ Thomas Brückner



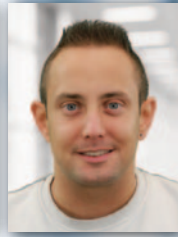
▲ Andreas Fricke



▲ Markus Gützlaff



▲ Anton Hermanutz



▲ Manuel Nonnenmacher



▲ Wolfgang Schneider



▲ Sabine Sitzler



▲ Ulrich Urban



 BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG 



Neben Themen rund um die betriebliche Ausbildung wie Auswahlverfahren, Einstellungen von Azubis, Überwachung der Einhaltung von Ausbildungsrahmenplänen und Mitgestaltung Ausbildung im Dialog, hat der Ausschuss die Aufgabe, darüber zu wachen, dass der Qualifizierungs-Tarifvertrag und die Betriebsvereinbarung "Qualifizierung" eingehalten werden. Zudem werden in dem Ausschuss Fragen zur Anpassung der Qualifikation der Beschäftigten thematisiert.



▲ Bahtiyar Karatas



▲ Manuel Nonnenmacher



▲ Konstantinos Athanasiadis



▲ Marcel Breining



▲ Ramazan Eser



▲ Oktay Güler



▲ Markus Gützlaff



▲ Julia Kugele



▲ Nuri Okullu



▲ Carmen Schäfer



▲ Michael Schweinfurth



▲ Manfred Weiss





Unter den Verantwortungsbereich des Ausschusses für Informationstechnologie fallen die Einführung und Veränderung von Datenverarbeitungssystemen und deren Anwendung sowie der Datenschutz.

Der Ausschuss überwacht zudem die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Beschäftigten.

Zudem betreut der Ausschuss die Entwicklungen rund um das Thema Digitalisierung am Standort.

INFORMATIONSTECHNOLOGIE UND DIGITALISIERUNG



▲ Marc Dessecker



▲ Dr. Jürgen Werner



▲ Damir Brasnic



▲ Ramazan Eser



▲ Andreas Freund



▲ Andreas Fricke



▲ Alexander Kozun



▲ Denise Rumpeltes



▲ Guido Santaniello



▲ Rainer Sanzi



▲ Michael Schweinfurth



▲ Frank Strümpel



▲ Rolf Wanner



Durch die Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte bei Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, gestaltet der Ausschuss für Betriebsgastronomie aktiv das Arbeitsumfeld für Beschäftigte mit.



BETRIEBSGASTRONOMIE



▲ Thomas Spohr



▲ Rainer Walter



▲ Joachen Ardigo



▲ Andreas Freund



▲ Eberhard Hafner



▲ Volker Niederlohmann



▲ Elvir Rasic



▲ Rainer Sanzi



▲ Susanne Strahl



▲ Frank Strümpel



▲ Ulrich Urban





Cornelia Lange-Reichensperger

Ich bin für jeden da, der Hilfe benötigt

WIR sind IG Metall – Vertrauensleute am Standort

Interviewserie zu IG Metall-Vertrauensleuten, die schon seit vielen Jahren aktiv und mit viel Herzblut für die Gewerkschaft tätig sind.

Nah dran und kompetent
Vertrauensleute in der IG Metall



BRENNPUNKT: Warum hast du dich dazu entschieden, Vertrauensfrau zu werden?

Cornelia Lange-Reichensperger: Als ich noch keine Vertrauensfrau war, sind immer wieder Kolleginnen und Kollegen mit ihren Anliegen auf mich zugekommen und haben mir immer wieder nahegelegt, Vertrauensfrau zu werden. Ich nehme jedes Thema meiner Kolleginnen und Kollegen sehr ernst. Dabei ist es egal, ob es sich um ein berufliches Thema oder ein privates Thema handelt. Ich bin für jeden da, der Hilfe benötigt. Und ich denke, genau das sind die besten Eigenschaften und Voraussetzungen, um sich als Vertrauensfrau zu engagieren.

BRENNPUNKT: Welche Herausforderungen gilt es speziell in deiner Abteilung, dem Kundencenter, zu bewältigen?

Cornelia Lange-Reichensperger: Meine größte persönliche Herausforderung ist es, wenn ich Menschen nicht so helfen kann, wie ich gerne möchte, weil beispielsweise betriebliche Regelungen es nicht zulassen. Beruflich stehen wir alle vor Herausforderungen, die uns auch in der Zukunft noch begleiten werden: Die Transformation, die zunehmende Digitalisierung und aktuell die Corona-Krise – diese und weitere Themen werden sich direkt auf unsere Arbeitsplätze auswirken.



Insbesondere die Corona-Pandemie verlangt uns einiges ab. Das Virus zwingt uns, unseren beruflichen Alltag bis auf Weiteres radikal zu verändern. Sei es das Tragen von Mund- und Nasenmasken, Abstandsregelungen, die fehlenden sozialen Kontakte oder die fehlende Kinderbetreuung. Um den Herausforderungen standhaft begegnen zu kön-



nen, benötigen wir große gegenseitige Unterstützung und Solidarität.

BRENNPUNKT: Was waren deine größten Erfolge als Vertrauensfrau?

Cornelia Lange-Reichensperger: Seit diesem Jahr bin ich zusammen mit fünf weiteren Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsratsvorsitzenden Ergun Lümalı zur Veränderungspromotorin ernannt worden. Wir sind die ersten Veränderungspromotoren am Standort Sindelfingen und sind noch mitten in der Ausbildung. Aufgaben, die mit unserer neuen Rolle einhergehen, sind unter anderem, Weiterentwicklungs- und Veränderungsprozesse voranzutreiben, Erkenntnisse zu sammeln sowie die Gemeinschaft weiter zu stärken. Momentan planen wir ein großes Projekt mit den Veränderungspromotoren aus dem Werk Untertürkheim. Zusammen streben wir an, Mitglieder zu halten, zu gewinnen und zu binden. Die Position der Veränderungspromotorin bringt noch mehr Abwechslung in meinen Alltag als Vertrauensfrau. Es macht mich

wirklich stolz, dafür ausgewählt worden zu sein.

BRENNPUNKT: Was willst du den Vertrauensleuten, die nach dir kommen, mit auf den Weg geben und was wünschst du dir für die Zukunft?

Cornelia Lange-Reichensperger: Als Veränderungspromotorin wünsche ich mir, dass die Vertrauensleute für den Kontakt mit den Beschäftigten noch mehr geschult werden. Dafür planen wir aktuell Informationsrunden, die den Vertrauensleuten unter anderem dabei helfen sollen, intensiver auf Kolleginnen und Kollegen zuzugehen und mehr über unsere Erfolge zu sprechen.

Als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann ist es nämlich unerlässlich, davon überzeugt zu sein, was man tut, für die Kolleginnen und Kollegen vor Ort immer ein offenes Ohr zu haben und mit ihnen über alles sprechen zu können. Seminare sind dabei ein sehr wichtiger erster Schritt, um die Tätigkeiten und die Rechte von Vertrauensleuten zu verstehen.

Mach mit – werde Teil von ProCent!



Neben vielen ernsten Themen gibt es auch Erfreuliches:

ProCent läuft auch während Corona-Pandemie weiter.

Das Prinzip ist einfach:

Die Beschäftigten spenden die Cent-Beträge ihres Netto-Entgelts (d.h. zwischen 1 bis 99 Cent im Monat) und das Unternehmen verdoppelt die gespendeten Beträge.

Welche Projekte werden gefördert?

Die Spenden gehen zur einen Hälfte an regionale Projekte an den einzelnen Werksstandorten und zur anderen Hälfte an übergreifende Projekte im In- und Ausland. Gemäß dem Motto „ProCent – kleiner Beitrag, große Wirkung“ geht es dabei nicht nur um die ganz großen Spendenprojekte. Sondern gerade lokalen Einrichtungen kann mit einer Summe von 1.000 bis 2.000 Euro spürbar geholfen werden. Allen Projekten gemeinsam ist, dass sie als gemeinnützig anerkannt sind und im Schwerpunkt Hilfen für Kinder, Jugendliche oder Behinderte bieten oder zum Umwelt- und Naturschutz beitragen.

Wie kann ich mich beteiligen?

Spenden

Ihr entscheidet selbst, ob ihr ProCent unterstützt. Jede neue Beschäftigte oder jeder neuer Beschäftigte unterstützen automatisch ProCent mit ihren Cent-Beträgen. Wenn ihr schon länger im Unternehmen seid, könnt ihr dies im Mitarbeiterportal eingeben:

[Daimler & Ich > Meine Daten > Daimler ProCent](#)

Projekte vorschlagen

Damit die Spenden an gemeinnützige Projekte gehen können, ist jeder einzelne Beschäftigte gefragt. Denn die Projekte werden von den Beschäftigten selbst vorgeschlagen.

Eingereichte Projektanträge in Sindelfingen

2017	2018	2019	2020
95	93	61	29

„In den letzten Monaten haben uns leider sehr wenige Projektanträge erreicht. Aus den letzten Jahren wissen wir aber: Durch eine hohe Beteiligung lässt sich viel bewegen. Wir konnten bereits sehr viele eurer Projekte fördern und gerade in der aktuellen Lage kann ProCent viele unterstützen, die aufgrund der Corona-Pandemie Hilfe benötigen“, so Michael Schweinfurth, ProCent-Koordinator.

Die ProCent Koordinatoren am Standort Sindelfingen unterstützen euch bei euren Fragen und euren zahlreichen Projektvorschlägen:

Die ProCent Koordinatoren



Michael Schweinfurth

✉ michael.schweinfurth@daimler.com

☎ +49 7031 90 82 343



Sünke Lepple

✉ suenke.lepple@daimler.com

☎ +49 7031 90 41 115



Andrea Herty

✉ andrea.herty@daimler.com

☎ +49 7031 90 2205

Eins auf's Dach

Ende November ging bei Umbauarbeiten am Tor 1 einiges schief. Beim Anheben der Überdachung hielt die Konstruktion nicht so, wie sie sollte. Verletzt wurde glücklicherweise niemand. Die Folge war eine mehrtägige Sperrung. Schon bald soll das Tor 1 in neuem Glanz erstrahlen und auch die Zufahrt für den Schwerlastverkehr ermöglichen.



Das Jahr 2020 als Bild

Für das zurückliegende Jahr haben wir uns sinnbildlich dieses Bild herausgesucht. Ob 2021 besser wird, wissen wir nicht, aber gute Vorsätze hat man immer. Vielleicht wäre folgender einer davon, der sich auch relativ einfach umsetzen lassen würde: Sinnvoll gewählte Abstellplätze würden unsere wertvollen Produkte auf dem Werksgelände schützen.

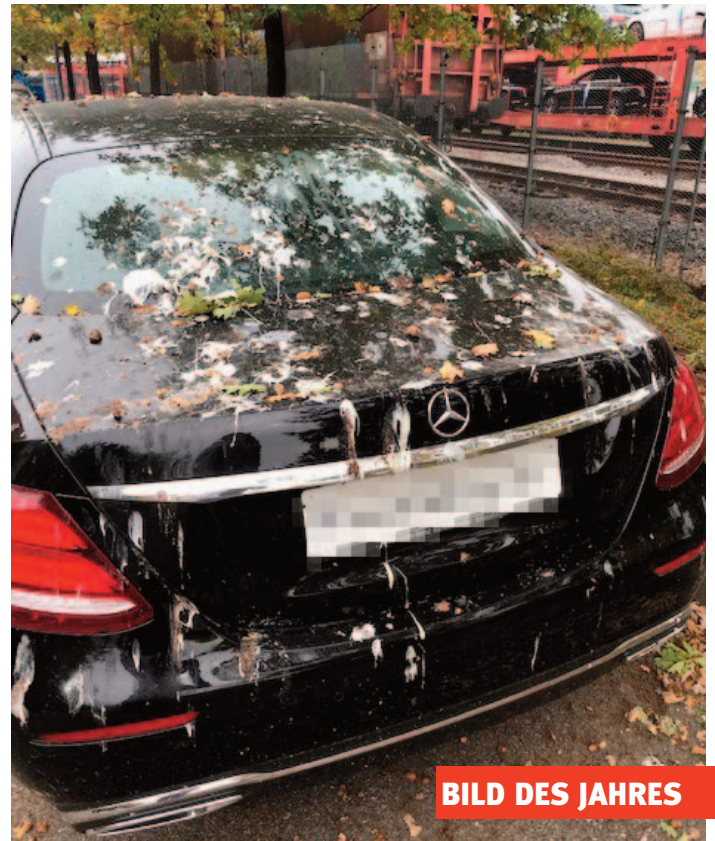


BILD DES JAHRES

fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon privat/mobil
S, B	Heilbronn, Ilsfeld, Abstatt, Auenstein, Untergruppenbach	1, 80, 7, 3	Normal-/Gleitzzeit	Fidankök, Ali	0176-309 24 404
B	Raum Haigerloch	1, 5	A-Schicht	Teufel, Bernd	0176-309 560 98
S, B	Calw/Heumaden	1,7,14 und KOF	B-Schicht	Yildirim, Sabit	0176-641 737 57
B	Raum Haigerloch	1, 5	A-Schicht	Teufel, Bernd	0176-309 560 98

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht Name

B-Schicht

C-Schicht

D-Schicht (WE) Mobil-Nr.

Normal-/Gleitzzeit

Datum Unterschrift

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: **Brennpunkt-Fahrgemeinschaft W50, HPC: C123**