



Abstand – Maske – Arbeitskampf!



Gewinnziel übertroffen

Schluss mit der
Arbeitszeitverkürzung!

Seite 3

Beratungsresistent!

Geplante Strukturänderungen
RD/PP und CS/GER

Seite 4-5

Tarifrunde 2021

Wir sind laut, wir sind stark!

Seite 8



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Jahr ist zwar noch jung und trotzdem überschlagen sich schon wieder die Ereignisse! Im Februar ist kaum eine Woche vergangen, ohne dass unser Konzern mit neuen Schlagzeilen in der Öffentlichkeit stand:

„Mercedes wird wieder Mercedes“ – Plötzlich wagt Daimler ein historisches Comeback

Einen besonders großen Knall gab es direkt Anfang Februar: Mit einer Ad-hoc-Meldung wurde verkündet, dass der Konzern noch in diesem Jahr aufgespaltet werden soll. Wenn die Hauptversammlung im Herbst dafür stimmt, wird es künftig zwei getrennte Unternehmen geben, die beide börsennotiert sind. Die **Mercedes-Benz AG** (für PKW und Vans) und **Daimler Truck AG** (für Lastwagen und Busse). Auch wenn diese Entscheidung insgesamt positiv bewertet wurde, gilt es aus unserer Sicht noch viele Fragen zu klären. Klar ist schon jetzt: Auch bei einer Trennung in zwei Sparten gelten die **Vereinbarungen und Tarifverträge** weiter. **Auch die Beschäftigungssicherung gilt unabhängig von den Plänen bis 2030.**

Trotz Corona-Krise: Daimler erwirtschaftet mehr Gewinn als erwartet

...6,6 Milliarden Euro, um genau zu sein! Ein stolzes Ergebnis für das Krisenjahr 2020! Was bei aller Euphorie aber nicht vergessen werden darf: Dieses Ergebnis verdankt das Unternehmen auch und vor allem dem **Einsatz der Menschen** in diesem Unternehmen. Ihr habt in einer Krisensituation – mit ungewissem Ausgang – ausgeholfen: **Mit großem Verzicht und noch größerem Einsatz!** Als Gesamtbetriebsrat haben wir deshalb eine sofortige Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung gefordert - mit Erfolg: **Wir konnten uns in den schwierigen Diskussionen durchsetzen und freuen uns, dass ab 01.04.2021 wieder die alten Arbeitszeiten gelten (S. 3)!**



Porth: „Mehr Lohn gibt es frühestens 2022“

Die bevorstehende Tarifrunde wird nicht leicht. Das zeigen die Aussagen von Personalvorstand und Südwestmetallchef Wilfried Porth. Die Arbeitgeber wollen die die Corona-Pandemie als Ausrede dafür nutzen, um endlich **tarifliche und betriebliche Standards** angreifen zu können und dadurch noch stärker als zuvor schon, an den Beschäftigten zu sparen! Eine Tarifierhöhung lehnen sie aktuell kategorisch ab! Für die IG Metall steht aber fest: Es ist nur gerecht, den Beschäftigten endlich etwas zurückzugeben.

Welche Partei sich am Ende durchsetzen wird, haben wir in der Hand! Tarifierhöhungen gibt es in erfolgreichen Tarifrunden und durch eine **große Beteiligung der Mitglieder in der IG Metall.** Dazu ist jeder eingeladen. Präsenz zu zeigen und gemeinsam für die eigenen Interessen einzustehen, war noch nie so wichtig wie jetzt.

Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass unser Standort weiterhin ein Ort für gute Arbeit und unsere Region ein guter Ort zum Leben bleibt! Mit unseren Aktionen im Februar haben einen guten Start gemacht (S. 8)!

Michael Häberle
Michael Häberle
 Betriebsratsvorsitzender

Roland Schäfer
Roland Schäfer
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender



Brand in Daimler-Werk

Rauchschwaden haben sich Anfang Februar über den Stadtteil Mettingen gelegt. Grund war ein **Brand in der Gießerei im Werkteil Mettingen.**

Die Daimler Werkfeuerwehr war im Einsatz und bekam Unterstützung durch die Esslinger Feuerwehr. Ursache war ein durch Schweißarbeiten ausgelöster brennender Kettenlift.

Verletzt wurde zum Glück niemand. Der Brand hat zu einem mehrtägigen Ausfall geführt. Inzwischen laufen die Anlagen aber wieder wie gewohnt.

Gewinnziel übertroffen

Das Management lässt die Sektkorken knallen

So oder so ähnlich könnte es gewesen sein, als sich Daimlers Vorstände die Geschäftszahlen für 2020 anschauten. 6,6 Mrd. Euro Gewinn im Daimler Konzern. Alle Geschäftsfelder mit einem positiven Beitrag, also auch PKW, VAN und LKW. Eine Netto-Liquidität von 17,9 Mrd. Euro gegenüber 11,0 Mrd. Euro Ende 2019. Und darüber hinaus, beste Aussichten für das Jahr 2021.

Daimlers Presseabteilung und der Vorstandsvorsitzende, Ola Källenius, überschlugen sich beinahe vor lauter Freude. Für Källenius ist es die Bestätigung seiner Strategie, knallharte Kostendisziplin, das heißt sparen auf allen Ebenen und das Glück eines Absatzrekordes in China.

Was aber bedeutet das für die Beschäftigten?

Vor knapp einem Jahr zwang uns die Corona-Pandemie zu einer zweiwöchigen Blockpause, auf Kosten von Urlaub, Gleitzeit und Freischicht. Von April bis Ende Juli waren große Teile der Kolleginnen und Kollegen in Kurzarbeit. Im Juli provozierte Personalvorstand Wilfried Porth mit betriebsbedingten Kündigungen, trotz Beschäftigungssicherung, weil der Konzern tief in den roten Zahlen steckte.

Wir wussten alle nicht, wie es weitergehen wird, mit der Pandemie, unserer Lebensweise und der Wirtschaft. Der Gesamtbetriebsrat verhandelte deshalb eine Verkürzung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung um 5,71% im indirekten Bereich. Zu diesem Zeitpunkt rechnete jeder noch mit weiterer Kurzarbeit in der Produktion nach den Sommerferien.

Es kam anders. Die Produktionsprogramme gingen nach oben. In der Produktion füllten sich wieder alle Schichten. Sogar Überstunden wurden notwendig.

Und in den indirekten Bereichen?

Die Kolleginnen und Kollegen in der Entwicklung, in den Verwaltungsbereichen, in den Werkstätten und in den produktionsbegleitenden Bereichen müssen seit Sommer 2020, wie ihre Kolleginnen und Kollegen in der Produktion, unter Volldampf arbeiten. Allerdings mit weniger bezahlter Arbeitszeit und somit mit weniger Entgelt im Monat.

... in der Entwicklung.

Der Druck Entwicklungsprojekte schneller, als in der Vergangenheit, zum Abschluss zu bringen ist länger zu spüren. Ganz besonders in den Bereichen, die als Zukunft der Transformation gelten, rund um die Batterietechnologie und den eATS. Der Betriebsrat befürchtet, dass unter diesem Entwicklungsdruck auch unbezahlte Arbeit geleistet wird.

... in der Zeitabrechnung.

Seit wir alle in Kurzarbeit waren, wissen wir, wie wichtig eine korrekte Zeitdokumentation im zem@web ist. Das läuft aber nicht automatisch. Viele Korrekturen und manuelle Eingaben sind notwendig, damit für die Entgeltabrechnung alles stimmt. Die knappe Personalbesetzung wird durch die Arbeitszeitverkürzung aber nochmals verschärft. Ein Teufelskreis, der zu ernsthaften gesundheitlichen Gefährdungen führt.

... in der Instandhaltung.

Die Aufgabe der Instandhaltung ist es, 15 Schichten Produktion in der Woche zu begleiten – wenn es eng wird noch die 16. Schicht abzudecken und grö-

ßere, planbare Reparaturen außerhalb der Produktionszeit am Wochenende durchzuführen. Die Kolleginnen und Kollegen machen das gerne und mit großem Engagement. Die Arbeitszeitverkürzung führt aber dazu, dass immer mehr Schichten in der Instandhaltung eklatant unterbesetzt sind. Neben der Entgelteinbuße bezahlen die Beschäftigten diesen Missstand auch mit einer Belastung ihrer Gesundheit.

So geht das nicht weiter! Gesamtbetriebsrat erreicht vorzeitige Beendigung der Arbeitszeitverkürzung!

Während der Vorstand durch den unerwarteten Gewinn mit einer ordentlichen Erhöhung der Tantiemen rechnen kann, müssen 70.000 Beschäftigte auf Geld verzichten – bei gleicher Arbeit. Aufgrund dieser Ungerechtigkeit forderte der Gesamtbetriebsrat eine sofortige Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung. **Die hartnäckigen Verhandlungen haben sich gelohnt. Ab 01.04.2021 gelten wieder die alten Arbeitszeiten!**

Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 25 11



Zusammenlegung RD/PP und Anlauffabrik PT/TAF

Blinder Aktionismus – oder pure Ignoranz?

Aktuell gibt es wahrscheinlich keinen Bereich, der nicht von Organisationsveränderungen betroffen, besser gesagt gebeutelt ist – auch die Entwicklung ist davon nicht verschont geblieben.

Personalkosten drücken um jeden Preis? Kein „kluger Move“!

Das Move-Programm ist inzwischen wohl allen Beschäftigten ein Begriff. „Move“ bedeutet, wörtlich aus dem Englischen übersetzt, „Bewegung oder Schachzug“. Und es wird tatsächlich viel bewegt. Zuerst einmal wird Personal bewegt – und zwar nach draußen! **Personalkosten drücken soweit es nur geht, das ist das Ziel der Firma.** Aber wenn Kolleginnen und Kollegen das Unternehmen verlassen, muss die erforderliche Arbeit weiterhin erledigt werden – wenn es nach dem Unternehmen geht, natürlich mit dem besten Ergebnis. Deadlines bleiben, nichts soll liegen bleiben – und das alles mit „etwas“ weniger Personal. **Kein kluger Schachzug und ein Widerspruch in sich! Die Kolleginnen und Kollegen sind keine Zitronen, die man bis zum letzten Tropfen auspressen kann – ab einem gewissen Punkt ist der Saft einfach aus.**

Organisationsveränderungen als Allheilmittel?

Um den durch diesen einen „Move“ ausgelösten Folgen zu begegnen, bedient sich das Unternehmen einem anderen „Move/Schachzug“: Der Möglichkeit, die Organisationsstrukturen zu verändern. Das macht in gewissen Fällen auch Sinn. Wenn beispielsweise Produkte auslaufen und weniger Personal benötigt wird, dann ist es nicht verkehrt, die Kolleginnen und Kollegen unter einer Führung zu integrieren. **Doch die blinde Zentralisierungswut, der Sparwahn und das aktive Zerschlagen bestehender und funktionierender Abläufe, stoßen bei den Mitarbeitern auf großes Unverständnis und führen zu einem ganz anderen „Move/Bewegung“ – Kopfschütteln.**

Ein paar negative Beispiele gefällig? Falsche Zeiterfassung, fehlerhafte Entgeltabrechnungen, Falschberechnungen von Betriebsrenten und Fehler bei der Erfassung von Krankmeldungen. Dazu kommt die Nichterreichbarkeit der zuständigen Sachbearbeiter. **Das sind die Auswirkungen der schlecht durchdachten und schlecht durchgeführten Organisationsveränderungen des Managements – ausbaden dürfen es aber die Sachbearbeiter, die in diesen Bereichen unterbesetzt arbeiten. Die Leidtragenden der Veränderungen sind die Beschäftigten, die sich Tag für Tag mit den Folgen herumschlagen müssen.**

Strukturvorhaben in RD/PP – Zusammenlegung um jeden Preis?

Ein ebenso aktuelles, wie sinnbefreites Vorhaben betrifft derzeit die geplante Integration der Entwicklung (RD/PP) in die Anlauffabrik (PT/TAF). Jahrzehntelang – in der Hochkonjunktur des Verbrenners – funktioniert die Zusammenarbeit zwischen RD und Anlauffabrik mit „getrennten Strukturen“ einwandfrei. Die Sinnhaftigkeit dieser Struktur wurde ein ums andere Mal betont. **Und gerade jetzt, wo das Unternehmen einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Verbrenner prüft und propagiert, soll die Integration der Entwickler in die Anlauffabrik erfolgen?** Genau jetzt sollen ca. 200 Kolleginnen und Kollegen von der Entwicklung ins Werk versetzt werden? Nicht ohne Grund fragen sich die betroffenen Entwickler: Was ist denn überhaupt in der Pipeline? Welche Anläufe gibt es denn demnächst in der Serie? Welches Getriebe? Welcher Motor? Weshalb kann denn die Anlauffabrik nicht in der RD integriert werden? **Weshalb wird ein funktionierendes Netzwerk, das sich wie ein roter Faden von der ersten Zeichnung an, bis zu einem lauffähigen Produkt auf den Prüfständen bis in die Fahrzeugwerkstatt durchzieht, kaputtstrukturiert?**

Keine Antworten und Beratungsresistenz auf höchstem Niveau

In der bisherigen Struktur funktionieren die Prozesse, die Zusammenarbeit ist gut – aus Sicht des Betriebsrats ist eine Zusammenführung somit nicht notwendig! Uns wurde **keine logische und sinnhafte Erklärung** zu einer möglichen Verbesserung im Prozess durch die Umstrukturierung aufgezeigt! Auch den betroffenen Führungskräften bleibt das Unternehmen Antworten schuldig. **Selbst eine durch inzwischen 524 Unterschriften gestützte Petition der Mitarbeiter aus der Entwicklung an die Werkleiter und den Betriebsrat, scheint kein großes Nachdenken bei den Verantwortlichen zu bewirken.** Es wird ge(Move)d und transformiert – auf Teufel komm raus. Das nenne ich Beratungsresistenz auf höchstem Niveau.

Anstatt sich durch solch ein Strukturvorhaben davor zu drücken, Perspektiven und Qualifizierung für die Kolleginnen und Kollegen in RD/PP zu entwickeln und sie dadurch in der Transformation mitzunehmen, will man sie stattdessen nur ins Werk verschieben. Die Fragen nach Weiterentwicklung, Perspektiven und Qualifizierung werden dadurch nicht gelöst – im Gegenteil, sie bleiben unbeantwortet. **Die Folgen solcher schlecht durchdachten Schachzüge/Moves, haben leider nur die Beschäftigten zu tragen und nicht die verantwortlichen, hochbezahlten Manager!**

Alexander Rutkowsky
Betriebsrat RD/PP
Vorsitzender des
Personalausschusses
Tel. 0160/8 67 55 88



Strukturänderungen bei CS/GER

Wie Sand im Getriebe – Umstrukturierung ohne Sinn

Die Leitung des Bereichs Sicherheitsmanagement Deutschland (CS/GER) möchte die Struktur der Werkfeuerwehr und des Werkschutzes deutschlandweit ändern. Für den Betriebsrat ist kein nachvollziehbarer und fachlicher Grund erkennbar – im Gegenteil: Wir sehen in diesem Vorhaben einen Haufen Nachteile und keinerlei Vorteile. Das Unternehmen scheint dadurch massiv Stellen einsparen zu wollen – auf Kosten reibungsloser Prozesse und somit der Sicherheit des Standorts Untertürkheim.

Was zusammengehört, wird getrennt: Mehr Schnittstellen, mehr Hürden!

Die Struktur sieht eine Trennung in „Abwehrenden Brandschutz“ und „Vorbeugenden Brandschutz“ vor. Die Folge ist, dass dieses gut eingespielte Team, das aktuell wie zwei Zahnräder perfekt ineinandergreift, auseinandergerissen wird. Der Bereich hat bisher einen gemeinsamen Teamleiter – künftig, soll es zwei Teamleiter geben. Durch diese Trennung werden die gut eingespielten Zahnräder zum Stocken gebracht.

Für den **Vorbeugenden Brandschutz**, die **Sachbearbeiter der Feuerwehr** und die **Sachbearbeiter der Sicherheitsleitstelle** soll ein regionales Kompetenzzentrum entstehen. Hierfür soll künftig ein standortübergreifender Teamleiter verantwortlich sein, der sowohl Untertürkheim als auch Sindelfingen unter sich hat: Aus Sicht des Betriebsrates ein Kamikaze-Vorhaben, durch das für den Standort Untertürkheim keine Vorteile aber ganz viele Nachteile, neue Schnittstellen und bürokratische Hürden entstehen.

Zudem sollen die aktuellen Feuerwehrmeisterstellen auf vier Stellen reduziert werden. Das ist bei einem 24-Stundendienst, an sieben Tage in der Woche und 365 Tagen im Jahr, aufgeteilt auf zwei Wachen, mit jeweils zwei Schichten, **alles andere als hilfreich**. Erst vor ein paar Jahren wurde an dieser Stelle bereits reduziert! **Aus Sicht des Betriebsrats, der Beschäftigten und Meister sind wir damit schon an die äußerste Schmerzgrenze gegangen**. Die sechs Meister, die zurzeit die beiden Wachen leiten, sind aus unserer Sicht die absolute Untergrenze!

Die Kolleginnen und Kollegen des **operativen Werkschutzes** sollen zum Teamleiter der Werkfeuerwehr wechseln, damit hat der Teamleiter den „Abwehrenden Brandschutz“ und operativen Werkschutz unter sich. Im Werkschutz sieht es nicht anders aus: Die aktuell drei Meisterstellen sollen auf einen

Meister reduziert werden, der ganz allein die Beschäftigten des Werkschutzes führen soll, die sich ebenfalls in einem 24-Stunden / 7 Tage Dienst befinden. Durch das Schichtmodell im Werkschutz wäre keine verantwortungsvolle Führung der Beschäftigten mehr möglich. Im gleichen Atemzug der Stellenreduzierung wird aber ein Unterstützer für den Meister beantragt. Das ist nicht nur widersprüchlich, es zeigt, dass es rein um Kosteneinsparungen geht!

Die Kollegen des **Ermittlungsdienstes** und die **Sachbearbeiter des Werkschutzes** sollen **nach Sindelfingen in die in die E4-Struktur des Werkschutzes** wechseln. Damit fehlt ihnen eine direkte Führungskraft vor Ort und kurze, unkomplizierte Abstimmungswege. Da auch hier auf ein regionales Kompetenzzentrum gesetzt wird, müssen sich die Beschäftigten künftig um ganze Regionen kümmern und nicht mehr um den Standort wie bisher. Diese Struktur schwächt unserer Meinung nach die Sicherheit am Standort Untertürkheim massiv.

An die Verantwortlichen: Es ist noch nicht zu spät!

Aktuell befinden wir uns in den Beratungsgesprächen mit den Verantwortlichen, leider stoßen wir dort auf **Beratungsresistenz**. Wir hoffen auf ein Einlenken der Leitung des Sicherheitsmanagement Deutschland. **Diese Struktur richtet sich nicht nur gegen die Beschäftigten im Werkschutz und der Werkfeuerwehr – sie richtet sich auch gegen die Sicherheit und Kompetenz am Standort Untertürkheim und schadet uns allen im Neckartal!**

Rechtliche Beteiligung des Betriebsrats bei Strukturänderungen

Bei Strukturänderung hat der Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz ein **Beratungsrecht nach § 80,2 BetrVG**. Nach § 92a BetrVG kann der Betriebsrat eigene Vorschläge für die Umstrukturierung unterbreiten. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, diese Vorschläge zu prüfen und Ablehnungen zu begründen. Nach Beendigung der Beratung kann der Arbeitgeber umsetzen.

Bei der personellen Veränderung (sprich, bei den Versetzungen der betroffenen Beschäftigten) greift allerdings das **Mitbestimmungsrecht** des Betriebsrats und es braucht die **Zustimmung des Betriebsrats nach §99 BetrVG zu dieser Maßnahme**. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, diese Zustimmung beim Arbeitsgericht ersetzen zu lassen, sofern der Arbeitgeber die Ablehnung des Betriebsrats für unbegründet erachtet.



Michaela Caprazki
Zuständige Betriebsrätin
Tel.: 3 72 28



Vom Mobilen Arbeiten bis zur Auswahlrichtlinie

„Die Vernetzung und der Austausch zwischen den Standorten ist das A und O!“

Zahlreiche Rahmenbedingungen und Freiheiten, die wir im Unternehmen heutzutage als selbstverständlich betrachten, wurden in der Personalkommission des Gesamtbetriebsrats erarbeitet und mit dem Management bis ins kleinste Detail verhandelt. Im Gegensatz zum Personalausschuss des lokalen Betriebsrats, werden in der Personalkommission des Daimler Gesamtbetriebsrats Regelungen und Vereinbarungen erarbeitet, die standortübergreifend und somit in allen deutschen Werken gültig sind. Umso mehr freuen wir uns, dass unser Betriebsratsvorsitzender Michael Häberle, Anfang des Jahres den Vorsitz der Personalkommission des Gesamtbetriebsrats übernommen hat.

Glückwunsch zu deiner neuen Aufgabe, Michael! Im GBR hast du bisher noch keine Fachkommission geleitet – wie kommt's dass es nun die Personalkommission geworden ist?

Vielen Dank! Für mich war schon immer klar: Wenn ich eine Wunschkommission habe, dann ist es die Personalkommission! Ich freue mich sehr, dass mir im GBR das Vertrauen entgegengebracht wurde, den freigewordenen Vorsitz zu übernehmen. Bevor ich 2017 Mitglied im GBR geworden bin, war ich rund 15 Jahre lang als Vertreter für das Werk Untertürkheim in der Personalkommission des GBR unterwegs – ganze vier Jahre ist das inzwischen her.

Und ist alles beim Alten geblieben?

Was die Themenvielfacht angeht, klar. In den letzten Jahren ist extrem viel gelaufen und es hat sich einiges verändert. Als die Personalkommission vor einigen Wochen ihre Auftakt-Sitzung hatte, hat es sich für mich trotzdem angefühlt wie ein Klassentreffen. Viele Gesichter kannte ich noch von früher, viele neue sind dazu gekommen. Wegen Corona hat die Sitzung leider nur online stattgefunden, aber es war trotzdem schön, die Truppe auf diese Art wieder zu sehen.

Was schätzt du am meisten an der Personalkommission?

Durch meine damaligen lokalen Aufgaben im Untertürkheimer Personalausschuss, war die Zusammenarbeit in der standortübergreifenden Personalkommission schon immer sehr wertvoll für mich. Die Vernetzung und der Austausch zwischen den Standorten ist das A und O! Man bekommt hautnah mit, wie unterschiedlich Themen in den Werken diskutiert werden. Damals wie heute laufen sämtliche Personalthemen über die PK – aktuell haben wir wieder unglaublich spannende Themen auf dem Tisch.

Welches Thema treibt die PK dieses Jahr besonders um?

Ein großes Thema ist auf jeden Fall das Mobile Arbeiten. Als Betriebsrat treiben wird das Thema seit 2015 und konnten den Beschäftigten dadurch mehr Flexibilität und Selbstbestimmung im Arbeitsalltag ermöglichen. Das war ein riesen Erfolg, weil wir es nicht nur FÜR, sondern GEMEINSAM mit

den Beschäftigten geregelt haben. Die Welt dreht sich aber weiter und die Corona-Pandemie hat uns neue Herausforderungen und einen klaren Handlungsbedarf aufgezeigt: Jetzt ist es an der Zeit, den nächsten Schritt zu gehen. Wir wollen die GBV zum Mobilten Arbeiten an die heutige Zeit anpassen. Wir brauchen Regelungen zum Thema Homeoffice, der Ausstattung, aber auch die Möglichkeit, dass Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion bestimmte Tätigkeiten von zuhause oder mobil erledigen können, wenn sie das möchten. Die Rückmeldung der Beschäftigten ist uns extrem wichtig: Wie damals bei der Einführung, planen wir eine erneute Evaluierung, um die Bedürfnisse, aber auch Schmerzpunkte der Kolleginnen und Kollegen deutlich zu machen. Wir sind bereits auf das Unternehmen zugegangen und haben Gespräche dazu eingefordert – meiner Meinung nach muss es dieses Jahr ein Ergebnis dazu geben. Nicht nur aktuell, sondern auch nach Corona brauchen wir klare Regelungen!

Was für ein großes Thema könnte noch auf die PK zukommen?

Seit vielen Jahren gilt bei Daimler die Auswahlrichtlinie – darunter fallen vor allem die Rahmenbedingungen zur Stellenbesetzung – zum Beispiel der Vorrang interner Bewerber oder bestimmter Mitarbeitergruppen. Erst vor Kurzem hat das Thema im Rahmen von Projekt Zukunft wieder eine große Rolle gespielt, da wir natürlich auch weiterhin sicherstellen wollen, dass man sich problemlos innerhalb des gesamten Konzerns bewerben kann. Sollte der Truck-Bereich im Zuge von Projekt Fokus zu einem völlig eigenständigen, börsennotierten Unternehmen werden, dann wird das Thema Auswahlrichtlinie erneut eine große Rolle spielen. Dann müssen wir zum Beispiel regeln, wie der Wechsel zwischen den beiden Unternehmen (PKW und Truck) aussehen kann. Aus meiner Sicht ist auch künftig ein Austausch wichtig und sinnvoll – unter Projekt Fokus wäre das aber nochmal eine ganz andere Herausforderung, als heute unter einem Dach.

Es bleibt also spannend. Viel Erfolg!

Danke, die Themen gehen uns auch dieses Jahr ganz sicher nicht aus.



110 Jahre Internationaler Frauentag

„Die Corona-Pandemie hat die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verschärft!“

Alte Rollenbilder und neue Risiken

Die Corona-Krise hat uns fest im Griff! Uns Frauen betrifft sie leider besonders hart: Oftmals arbeiten Frauen nicht nur in systemrelevanten, sondern zugleich auch unterbezahlten Berufen. Durch vermehrte Freistellung zur Kinderbetreuung oder Pflege, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sind sie besonders stark von Einkommenseinbußen betroffen. Dazu kommt noch, dass der überwiegende Teil der Haus- und Familienarbeit immer noch zu oft als „Frauensache“ gesehen wird und viele Frauen ihre Arbeitszeit dadurch öfter reduzieren als Männer. Auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen berufstätige Frauen in der aktuellen Situation oftmals die größeren Abstriche machen – Homeschooling und geschlossene Kitas lassen grüßen. **Kurz: Auf den Schultern der Frauen lasten hohe Gesundheitsrisiken, wachsender finanzieller Druck, zusätzlicher Betreuungsaufwand sowie vermehrte Arbeit im Haushalt.**

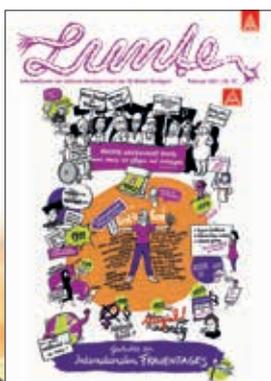
Seite an Seite für unsere Interessen!

Das darf nicht sein! Die Pandemie hat die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verschärft. Wir lassen uns in der Krise nicht zurückdrängen, wir stehen weiter Seite an Seite im Interesse der Frauen!

Als aktive Metallerrinnen setzen wir uns tagtäglich im Betrieb für bessere Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz, Vereinbarkeit und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen ein. Am Internationalen Frauentag organisieren wir seit vielen Jahren Infotische, Frauen Cafés, Veranstaltungen und Aktionen.

Auch dieses Jahr werden die Aktiven Metallerrinnen, über den Frauentag hinaus, einige Themenabende zu besonders relevanten Themenfeldern gestalten – vorerst digital.

Informiert euch und macht mit. Nur gemeinsam können wir Verbesserungen erreichen.



Lunte - das Magazin der Aktiven Metallerrinnen!



Digitaler Frauentag:

Erfahrungsaustausch über Skype

Die Corona-Krise wirkt auch bei uns im Betrieb wie ein Brennglas. **Was sind deine Erfahrungen, wo gibt es deiner Meinung nach dringenden Handlungsbedarf?**



Zum **Frauentag am 08.März** laden wir dich herzlich von **13:00-14:00 Uhr** zu einem virtuellen Austausch ein. Um die Einladung zu erhalten, melde dich bitte per Mail bei: monika.mueller-bertrand@daimler.com

Wir gestalten die Krise mit – geschlechtergerecht!

Ein Frauentagsgeschenk wartet auch dieses Jahr auf dich!

Wer am 08. März **vor Ort** ist, kann Infomaterial und das diesjährige Frauentagsgeschenk der IG Metall an ihre Mitglieder **beim Betriebsrat in den Werkteilen abholen.** Die Abholung erfolgt selbstverständlich unter strenger Einhaltung der Hygiene- und Schutzmaßnahmen.

Zeitfenster für die Abholung

- 11:30 – 15:30 Uhr: Untertürkheim, BR-Büro, Geb. 136, EG, Raum 28
- 11:30 – 15:30 Uhr: Mettingen, BR-Büro, Geb. 12, 1.OG, Raum 188
- 11:30 – 15:30 Uhr: Hedelfingen, Geb. 35, EG, PPG Fläche Anlauffabrik
- 11:30 – 13:30 Uhr: Entwicklung PKW, BR-Büro, Geb.128, 6. OG, Raum 6.B172 (Eingang T6)
- 11:30 – 13:30 Uhr: Ausbildungszentrum Brühl, Geb. 28, EG, Auditorium

Gewerblicher Bereich: Bitte melde dich, wie in den letzten Jahren, bei deiner Führungskraft ab.



Monika Müller-Bertrand
Betriebsrätin PT/S
Tel. 6 25 22



Fotini Kiosse
Betriebsrätin PT/G
Tel. 6 15 98

Heißer Februar: Wir sind laut, wir sind stark!

Abstand – Maske – Arbeitskampf!

Gemeinsam Präsenz zeigen – das ist bei uns im Werk Untertürkheim aktuell dringend notwendig! Als Belegschaft stecken wir in zwei herausfordernden Auseinandersetzungen: In der Tarifrunde und in Verhandlungen um die Zukunft unseres Standorts. Deshalb haben wir bereits am 11.02. und am 25.02. – vor Ende der Friedenspflicht – deutliche Zeichen dafür gesetzt, dass wir als IG Metall trotz Corona handlungsfähig bleiben können, um für unsere Interessen einzustehen!



„Kolleginnen und Kollegen arbeiten seit fast einem Jahr zum Großteil von zu Hause aus und müssen dafür vollkommen umstrukturieren, während andere acht Stunden am Tag mit Maske, Schulter an Schulter, arbeiten müssen. Jeder hat in irgendeiner Form dazu beigetragen, dass dieser Laden trotz Pandemie weiterläuft. Es ist deshalb nur gerecht, dass die Beschäftigten auch einen Teil vom Kuchen abbekommen!“

Michael Häberle,
Betriebsratsvorsitzender
Werk Untertürkheim

11. Februar 2021 – Tarifauftakt vor dem Mercedes-Benz Museum

In den vergangenen Wochen und Monaten haben Betriebsrat und Vertrauenskörper immer wieder über die laufenden Standortverhandlungen und den aktuellen Stand der Tarifrunde informiert. Aufgrund der Corona-Pandemie überwiegend digital. Beide Auseinandersetzungen spitzen seit Wochen zu und wurden immer schwieriger. Klar ist: Für Solidarität aus der Ferne ist jetzt keine Zeit mehr! „Die Arbeitgebervertreter und unser Daimler-Vorstand sehen die Corona-Pandemie als Chance, um tarifliche und betriebliche Standards anzugreifen“, sagt Michael Häberle, Betriebsratsvorsitzender am Standort Untertürkheim. Bei der Aktion vor dem Mercedes-Benz Museum machten Betriebsräte, Vertrauensleute und Gewerkschaftsvertreter unter strenger Einhaltung der Gesundheits- und Hygieneschutzmaßnahmen deutlich, dass eine faire Transformation anders aussehen muss!

25. Februar 2021 – Autokorso auf dem Cannstatter Wasen

Unsere Stärke liegt in der Mobilisierung der Beschäftigten! In Zeiten einer weltweiten Pandemie ist es wichtig, beim Arbeitskampf kreativ zu bleiben – besonders während dieser Tarifrunde! Weil Aktionen mit großen Menschenansammlungen aktuell kaum realisierbar sind, hat sie die IG Metall etwas einfallen lassen: Mit einem Autokorso von mehr als 600 Fahrzeugen ging es einmal durch ganz Stuttgart! Auf diese Weise konnten wir auf jeden Fall sicherstellen: **Wir sind weder zu überhören, noch zu übersehen!**

Ziel des Autokorsos: Die IG Metall-Kundgebung auf dem Cannstatter Wasen. Begrüßt wurden die Teilnehmer dort von Harald Buck, VK-Leiter Porsche Zuffenhausen. Aber auch die Stimme unseres VK-Leiters, Jose-Miguel Revilla, war über die Autoradios zu hören!

Jose-Miguel Revilla: „So eine Kundgebung habe ich noch nie erlebt. Wir haben heute gezeigt, dass wir uns trotz weltweiter Pandemie verantwortungsvoll aber nichtsdestotrotz lautstark für die Zukunft unserer Arbeitsplätze einsetzen können!“



Für unseren Vertrauensmann Robert Lust

„Wir Metaller sind wie eine große Familie!“

Am 3. November erlitt Robert einen sehr schweren, beinahe tödlichen Betriebsunfall in der Presserei Mettingen. Inzwischen ist er außer Lebensgefahr – hat aber noch einen weiten Weg vor sich, doch jede lange Reise beginnt mit dem ersten Schritt!

Vielen Dank für euer Mitgefühl und die große Anteilnahme!

Kurz vor Weihnachten waren wir bei Robert zu Hause und haben seine Frau und Kinder besucht. Seine Familie war emotional sichtlich ergriffen und tief berührt über unsere große Anteilnahme und die zahlreichen Genesungswünsche von uns allen. **An dieser Stelle noch einmal herzlichen Dank an alle, die in ihren Kostenstellen so selbstlos gesammelt und gespendet haben!** Insgesamt ist ein Betrag von **4.680,63 €** zusammengekommen sowie weitere Spenden, die bei uns nach dem 18.12.2020 eingegangen sind.

Wir wissen Gesundheit ist unbezahlbar! Wir sind uns jedoch sicher, dass die von euch gesammelten Spenden dennoch gut ankommen und sich die Familie vielleicht davon, sobald Robert wieder mobil ist und zu Hause sein kann, ein paar Wochen Erholung in den Bergen oder am Meer gönnen wird – und vielleicht ist auch noch der eine oder andere Weihnachtswunsch der Kinder in Erfüllung gegangen.

Herzlichen Dank für euren aufrichtigen und überwältigenden Zuspruch an die Familie und dass ihr das alles ermöglicht! Ihr habt mit eurem Mitgefühl und der Wahrnehmung von sozialer Verantwortung und Kompetenz ein ganz großes Ausrufezeichen gesetzt – uns fehlen dazu einfach die Worte! **Wenn es einem von uns schlecht geht, dann kann er oder sie auf die Gemeinschaft zählen. Wir Metaller sind wie eine große Familie!**

Wie geht es Robert und seiner Familie aktuell?

Was der Familie zu schaffen macht ist das Besuchsverbot im Krankenhaus. Sie haben keine Möglichkeit Robert persönlich zu sehen, zu berühren und mit ihm zu sprechen. Lediglich einmal die Woche können sie mit ihm per Videokonferenz Kontakt aufnehmen, was schon sehr viel Wert ist. Robert erkennt die Stimme seiner Familie und reagiert darauf, ein sehr gutes Zeichen. Roberts Familie ist voller Hoffnung und guten Mutes für die Zukunft.

Mit den besten Genesungswünschen und viel Kraft, Hoffnung und Zuversicht von uns Allen haben wir uns verabschiedet.

Daumen hoch für Robert – du fehlst uns!

Robert ist seit vielen Jahren ein aktiver Vertrauensmann in der Instandhaltung, Mitglied der BVKL-Mettingen und IG-Metaller mit Herz und Seele. Bei tariflichen Auseinandersetzungen war er immer mit dabei – und ist auch diesmal an vorderster Front zu finden. Zwar nicht persönlich, doch in unserem Herzen.

Robert, wir drücken dir ganz fest alle Daumen!



Christian Petric
BVKL-Mettingen
Tel: 0160/8 60 84 93



Martin Bott
Betriebsrat PT/S
Tel: 6 79 65



Robert Lust
Vertrauensmann PT/SIH
BVKL-Mettingen



11.02.2021: Auftakt zur Tarifrunde vor dem Mercedes-Benz Museum

Kandidatur auf der IG Metall Liste

Wichtiger denn je! Zusammen gestalten wir unsere Zukunft!



Im März 2022 stehen die Betriebsratswahlen an. Demokratie von der Basis aus ist einer unserer wichtigsten Grundwerte: Bei der Aufstellung unserer Kandidaten für die IG Metall Betriebsratsliste legen wir deshalb Wert auf eine Breite und transparente Diskussion! Deshalb fangen wir bereits ein Jahr vor den Betriebsratswahlen an, unsere IG Metall Betriebsratsliste aufzustellen.

Wir haben den demokratischen Anspruch, alle Kolleginnen und Kollegen über sämtliche Beschäftigtengruppen im Betrieb – Werk 010 und 019 – zu vertreten. Unser Ziel ist, dass die IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute über alle Werkteilen und Außenstellen, als Interessensvertreter für die Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen zur Verfügung stehen.

Uns ist eines klar: Gleichberechtigung und Respekt sind für uns unverhandelbar. Die Interessen eurer Bereiche sollen bei uns vertreten sein! Wir stehen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Respekt! Egal welches Geschlecht oder welche Hautfarbe, egal aus welchem Land jemand kommt: Wir stehen für Vielfalt! Seite an Seite arbeiten wir im Werk Untertürkheim Tag für Tag zusammen: Je mehr Nationalitäten, Geschlechter und Altersgruppen auf unserer IG Metall Liste vertreten sind, desto besser kann sich unsere Belegschaft darauf wiederfinden! **Unser klares Ziel ist: Gemeinsam mit euch unsere Zukunft mitbestimmen und mitgestalten!**

Eine schlagkräftige Interessenvertretung für die Herausforderungen der Zukunft! Das Vertrauen, das ihr uns in den letzten Jahren geschenkt habt, ist der Antrieb unserer täglichen Arbeit. Wir stehen vor extrem großen Herausforderungen: Die Transformation, zunehmende Digitalisierung und die Mobilitätswende machen es „Wichtiger denn je!“, dass wir stark sind und dass wir zusammen handeln.

Wir stehen für das Gesamtpaket: Die IG Metall Liste soll den richtigen Mix aus fachlichen und kommunikativen Kompetenzen, Erfahrung, und Qualität bieten. Fachwissen und Kommunikationsstärke – durch die Kompetenzen aus der langjährigen Erfahrung als Interessenvertreter im Betriebsratsgremium kombiniert mit unserem starken, gewerkschaftlichen

Engagement, stellen wir sicher, dass wir auch in Zukunft eine schlagkräftige Interessensvertretung bleiben. **Bei der Aufstellung der IG Metall Liste wollen wir frühzeitig und gezielt die nachkommende Betriebsratsgeneration fördern.** Es ist uns wichtig, dass der Wissenstransfer an den Nachwuchs frühzeitig stattfindet, damit auch in den kommenden Jahren ein reibungsloser Übergang sichergestellt werden kann. So können wir junge Kolleginnen und Kollegen Schritt für Schritt an die Arbeit der Interessensvertretung heranführen.

Vom 10.03. bis 31.03.2021 werden die Kandidatinnen und Kandidaten für die IG Metall Betriebsratsliste gesammelt. Wenn Du auf der Liste kandidieren möchtest, wende dich an deinen IG Metall Vertrauensmann/frau oder IG Metall Betriebsrat.

VKL v.l.n.r.: Giuseppe Caputi, Thomas Fretz, Antonio Potenza, Sven Schmiech, Jose-Miguel Revilla



Unterstütze DEIN Herzensprojekt!

Gemeinsam Gutes tun! Das ist die Devise hinter ProCent! Kolleginnen und Kollegen spenden freiwillig die Cent-Beträge ihrer monatlichen Nettoentgeltzahlung und das Unternehmen verdoppelt diesen Beitrag. ProCent ist eine Initiative des Gesamtbetriebsrats gemeinsam mit Unternehmensleitung und Gesamtsprecherausschuss.

Trotz Corona: 2020 unterstützt Untertürkheim Projekte mit insgesamt 50.000 Euro!

Im Rahmen von ProCent kommen die Projektvorschläge von EUCH, aus dem Kreis der Belegschaft. Dadurch hat jeder von euch die Gelegenheit, ein Projekt zu unterstützen, das euch ganz besonders am Herzen liegt. Im vergangenen Jahr kam dadurch wieder eine stolze Summe von **50.000,- Euro** genau dort an, wo sie benötigt wurde. **„Es ist schön zu sehen, dass die Untertürkheimer Belegschaft trotz des schwierigen Jahres 2020 und zu Zeiten einer weltweiten Pandemie, auch an andere denkt“**, sagt Roland Schäfer, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und ProCent-Koordinator am Standort Untertürkheim. **„Wir freuen uns auch in diesem Jahr über jedes eingereichte Projekt und rufen aktiv auf: Unterstützt euer Herzensprojekt und stellt einen ProCent-Antrag!“**

Jedes Werk für seine Region, gemeinsam für die Welt!

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

Alle Informationen, Checklisten und Formulare findest Du im Social Intranet unter dem
Portalcode: @PROCENT

ProCent-Koordinator am Standort UT:



Roland Schäfer

Tel.: 6 25 11

E-Mail: roland.r.schaefer@daimler.com

Integration durch Bewegung!

Eine Projektförderung aus 2020 kam dem integrativen **Kindergarten Piccolino** in Eislingen zu Gute. 80% der Kinder stammen aus Familien mit Migrationshintergrund mit insgesamt 20 verschiedenen Nationalitäten. Sprachförderung ist im pädagogischen Konzept der Einrichtung stark verankert, da viele Kinder Deutsch als Zweitsprache lernen. Mindestens genau so wichtig, ist in diesem Zusammenhang aber auch Bewegung!

Viele der Kinder sind motorisch auffällig und haben kein gutes Gespür für den eigenen Körper. Spaziergänge an der frischen Luft und Spiele im Außenbereich stehen deshalb regelmäßig auf dem Programm. Dort mussten sich die **75 Kinder** lange ein Dreirad und zwei Roller teilen - Streit war da natürlich an der Tagesordnung. Aus diesem Grund **unterstützte ProCent den Kindergarten mit einem Förderbetrag in Höhe von 2.800,- Euro zur Anschaffung von weiteren Trottel-Fahrzeugen**. Dadurch können die Kinder ihre Motorik verbessern und gewinnen an Selbstsicherheit. Der Antragsteller war Dmitri Anisimov aus der PT/SSD in Mettingen! Vielen Dank!

Herzensangelegenheit ProCent: So geht's!

Wenn Du ein Projekt vorschlagen möchtest, nutze dazu bitte die für Untertürkheim vorbereiteten **Vordrucke**. Deinen Projektvorschlag gibst du dann bei dem lokalen ProCent-Koordinator des Betriebsrats ab. Vorab kannst Du dich anhand der **Checkliste** für die Antragstellung orientieren, welche Kriterien für einen ProCent-Vorschlag wichtig sind. Über die Verwendung der Mittel aus dem Förderfonds entscheidet ein Gremium mit Vertretern des Betriebsrates, des Sprecherausschusses sowie der Unternehmensleitung auf Grundlage einer Gesamtbetriebsvereinbarung. Wieviel Geld ein Standort erhält, hängt auch von der Zahl der Mitarbeiter ab, die sich an ProCent beteiligen.



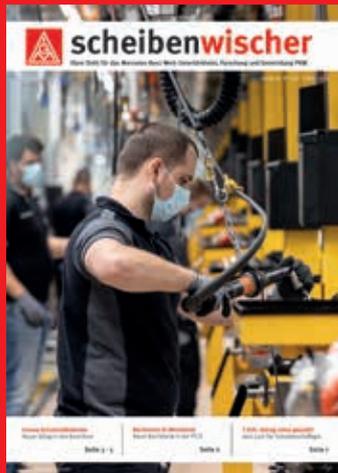


Ausgabe verpasst? Kein Problem! Einfach den QR-CODE einscannen!

Alle Ausgaben und Extras
online und zum Download



<http://www.daimler.igm.de/betriebszeitungen/thema.html?id=2817>



IMPRESSUM

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann
Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Kontakt: stuttgart@igmetall.de
Druck: C. Maurer GmbH & Co. KG, Geislingen an der Steige
Bildquellen: S. 1 oben ©Joachim E. Röttgers, S. 1 unten ©Jochen Faber ; stock.adobe.com: S. 3 ©peterschreiber.media; S. 4 ©Gajus; S. 5 ©Björn Wylezich;
S. 7 ©by-studio; S. 8 ©Martin Storz, S. 10 ©mast3r; S. 11 ©Riccardo1990