



Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen

Schwippe
SILICON
VALLEY

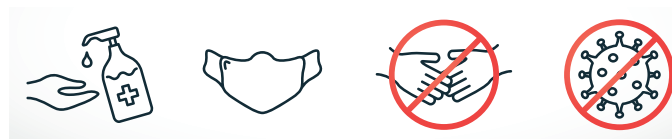
MBOS

Mercedes-Benz Operating System

SOFTWARE CAMPUS



Bitte beachtet weiterhin die Corona-Regeln!



Liebe Kolleginnen und Kollegen

Das Jahr 2020 war ein sehr bewegtes Jahr und hat uns einiges abverlangt: Kurzarbeit, MOVE, Arbeitszeitverkürzung, mobiles Arbeiten, und nicht zuletzt die Corona-Pandemie mit strikten Hygienevorschriften. Seit mehr als einem Jahr hat uns COVID-19 im Griff und wird uns neben den anderen Themen auch noch in 2021 weiter begleiten. Doch trotz aller Einschränkungen geht der Alltag weiter bzw. muss weitergehen – sowohl im Betrieb als auch im privaten Bereich.

#Zusammenhalten

Auch 2021 wird wieder ein Jahr voller Herausforderungen – aber auch des Zusammenhalts. Denn eines ist klar: Nur, wenn wir zusammenstehen und zusammen handeln, können wir diese Herausforderungen bewältigen. Nur gemeinsam sind wir stark!

Ohne Mitstreiterinnen und Mitstreiter ist nichts möglich, das zeigt auch die aktuelle Tarifrunde. Über 180.000 Beschäftigte haben in Baden-Württemberg durch Warnstreiks mehr als deutlich gezeigt, dass sie hinter den Forderungen der IG Metall stehen. Auch wir haben am Standort mit Frühschluss-Aktionen und einer hohen Teilnahme am ersten Digitalen Warnstreik ein klares Signal ausgesandt: Sindelfingen macht mobil und wehrt sich gegen die Angriffe der Arbeitgeber.

Dafür unseren herzlichen Dank – auf euch ist Verlass!

Viele Entscheidungen des Unternehmens, der Standortleitung aber auch der Politik beeinflussen unsere Arbeits- und Lebensbedingungen. Das spüren wir seit Monaten stärker denn je. Unser Anspruch ist es, wo immer möglich als eure Interessensvertreter Einfluss zu nehmen, wie beispielsweise, dass jetzt doch eine Erfolgsbeteiligung für 2020 von 500 Euro ausgezahlt und die Arbeitszeitverkürzung vorzeitig zum 31. März 2021 beendet wird. Diese Ergebnisse kamen nur durch unseren Druck und unsere hartnäckigen Verhandlungen zustande.

Projekt Fokus

Auch beim Projekt Fokus werden wir sehr genau hinschauen. Die Ankündigung, dass der Konzern noch in diesem Jahr aufgespaltet werden soll, hat Anfang Februar für einen Paukenschlag gesorgt. Wenn die außerordentliche 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 die Daimler Truck AG (für Lastwagen und Busse). Wie so oft birgt eine Veränderung Chancen und Risiken. Auch wenn die Reaktionen auf diese Entscheidung insgesamt positiv waren, gilt es aus unserer Sicht noch viele offene Fragen zu klären. Selbstverständlich werden wir Antworten einfordern und euch weiterhin ausführlich über die Pläne und die weiteren Schritte auf dem Laufenden halten. Klar ist schon

jetzt: Auch bei einer Trennung in zwei Sparten gelten alle Vereinbarungen und Tarifverträge weiter. Das beinhaltet natürlich auch die Beschäftigungssicherung, die unabhängig von den Unternehmensplanungen bis 2030 weiter gilt.

**Standort weiter fit für die Zukunft machen
Arbeitsplätze nachhaltig sichern!**

Einfluss nehmen und mit eigenen Positionen und Forderungen in eurem Sinne aktiv werden, das ist unser Verständnis von guter Betriebsratsarbeit. Ein ganz aktuelles Beispiel sind die Auseinandersetzungen um die Zukunftssicherung unseres Standorts. Wir stehen als Werk im Wettbewerb und müssen immer wieder aufs Neue überzeugen. Deshalb ist viel Einsatz erforderlich, um gute Vereinbarungen zu erzielen. Das könnt ihr glauben! Umso besser, dass wir euch sagen können, wir sind auf einem guten Weg bei den laufenden Verhandlungen mit der Standortleitung.

Für uns ist klar: Damit wir unseren Standort weiter fit für die Zukunft machen und Beschäftigung nachhaltig sichern, müssen wir neben der steigenden Vielfalt und Komplexität der bei uns produzierten Fahrzeuge, auch die notwendige Flexibilität gewährleisten, um in Zukunft auf die wachsenden Markt- und Vertriebsanforderungen mit flexiblen Fahrweisen reagieren zu können.

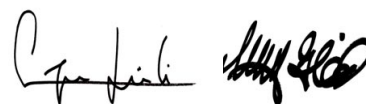
“Schwippe-Valley”

Es gilt, durch sinnvolle Personal- und Arbeitszeitflexibilität unsere Produktionskapazitäten abzusichern, dabei schauen wir aber nicht nur in Richtung Produktion. Ab 2024 will Mercedes-Benz seine Fahrzeuge mit einem eigenen Betriebssystem MBOS ausstatten. Auch hier setzen wir uns massiv dafür ein, dass anstatt des Silicon Valley zukünftig das „Schwippe Valley“ von sich reden macht. **Warum?** Weil wir es durch eine innovative tarifliche Gestaltung der agilen Arbeitswelt schaffen wollen, tausende Experten aus dem Bereich Softwareentwicklung und Programmierung für unseren Standort zu begeistern.

Perspektiven schaffen, Zukunft heute denken – dafür stehen wir als eure IG Metall-Betriebsräte.

Das belegt auch unser aktueller Brennpunkt. Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen und erholsame Osterfeiertage.

Lasst uns auch weiterhin gemeinsam dafür sorgen, dass unser Standort ein Ort für gute Arbeit und unsere Region ein guter Ort zum Leben bleibt – auch für unsere Enkelkinder.



Ergun Lümalı
Betriebsrats-
vorsitzender

Stefan Heinzl
Stellv. Betriebsrats-
vorsitzender



Internationaler Frauentag 2021

Zugegeben: Corona beeinträchtigte auch den diesjährigen internationalen Frauentag am 8. März. Die traditionellen Frauentagscafés am Standort, in denen immer reger Informationsaustausch unter unseren Kolleginnen stattfand, fielen aus. Daher war es unseren Betriebsräte/-Innen und Vertrauensleuten besonders wichtig die anwesenden Kolleginnen zu besuchen und das Frauentagsgeschenk persönlich zu überreichen. Neben eines Allzweckmappchens gab es einen Gutschein für ein kostenloses Online-Seminar.



Abschied

In 43 Jahren, von 1977 bis 2021, beim Betriebsrat hat unsere Karin Günzel-Sanzi einiges erlebt. Jetzt hat sich unsere liebe Kollegin in die passive Phase der Alterszeit verabschiedet. Der Betriebsrat bedankt sich ganz herzlich für ihre engagierte Arbeit im Sekretariat und wünscht ihr auf ihren vielen Wanderungen, die sie sich mit ihrem Mann vorgenommen hat viel Spaß, tolle Erlebnisse, Gesundheit und alles Gute für die Zukunft.

Klick drauf!

Neue Formate im Social Intranet

Auf unserer Seite „Betriebsrat Standort Sindelfingen“ gehen wir gleich mit zwei neuen Formaten an den Start.



In „Auf einen Kaffee mit...“ habt ihr fortan regelmäßig die Möglichkeit, eure Vertreter:innen im Betriebsrat ganz persönlich bei einem virtuellen Kaffee kennenzulernen. Sie verraten euch nicht nur ihre Motivation, warum sie beim Betriebsrat sind, sondern auch, wie sie ihren Kaffee am liebsten trinken.

Was die Beschäftigten im jeweiligen Betreuungsbereich gerade am meisten umtreibt, erfahrt ihr in der Serie „BRandaktuell“: Wir zoomen hinein in die einzelnen Koordinationsausschüsse und berichten euch ganz aktuell, was dort gerade oben auf der Agenda steht.

Vorbeischaun lohnt sich!

Hier geht's zur Social Intranet-Seite des Betriebsrats. Hier findet ihr Aktuelles und Wissenwertes.



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

Kontakt Redaktion:
BRENNPUNKT, HPC C123, br-sifi-kommunikation@daimler.com

Druck: ROIBRAND GmbH, Böblingen

aktuell



Auch in diesem Jahr legen wir wieder den beliebten Formel1-Kalender ein. Im letzten Jahr wurde die Rennsaison völlig durcheinandergewürfelt und der Kalender war leider unbrauchbar.

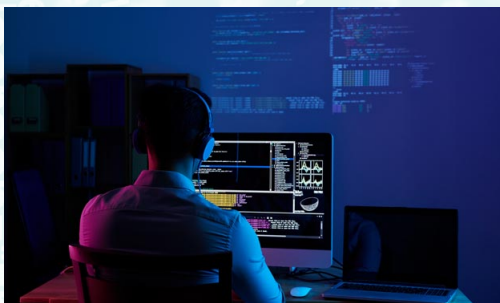
Wir alle hoffen, dass die Rennen wie geplant stattfinden.

Eure Brennpunkt-Redaktion

Inhalt

- 4-5 MBOS**
Softwarecampus
- 6 Corona-Tests am Standort**
Schutzmaßnahmen erweitert
- 6-7 Barrierefrei**
im Produktionsbereich
- 8-9 Mobilität am Standort**
Corporate Mobility
- 10-11 Future Office Strategy**
- 12-13 Zukunft Sekretariat**
Arbeitskreis
- 14-15 20 Jahre Ehrenamt**
Versicherung- und Rentenberatung
- 16-18 Warten auf die Gäste**
Kantinen im Lockdown
- 19 Mitmachen!**
Foto-Aktion Zukunft sichern.
- 20 Kündigung 40-Std.-Verträge**
Leserbrief
- 21 Veränderungspromotoren**
Ausbildung abgeschlossen.
- 22-23 IG Metall-Mitglied werden!**
Aber warum eigentlich?
- 24-25 Ausbildung u. Duales Studium**
in Corona Zeiten
- 26-29 Tarifrunde 2021**
Zukunft sichern- auch in Krisenzeiten
- 30-31 TAF-Partner**
Fremdvergabe IT-Bereiche läuft trotz Corona weiter
- 32 Fahrbörse**
Mitfahrgelegenheit





SOFTWARE CAMPUS

MBOS

MERCEDES-BENZ OPERATING SYSTEM

Die Absicherung der Zukunftsfähigkeit unseres Standorts und damit die Sicherung von Beschäftigung ist für die Sindelfinger IG Metall-Betriebsräte Ansporn und Anspruch zugleich. Vor allem jetzt, wo die Transformation mit voller Wucht unsere gesamte Branche trifft. Noch stecken wir bei Daimler mitten im Wandel zur E-Mobilität, schon steht die nächste Herausforderung bevor: aus Maschinenbauern und Entwicklern für Verbrennungsmotoren müssen Softwarespezialisten und Programmierer werden. Es geht nicht mehr nur darum, das Internet ins Auto zu bringen, sondern auch dessen Kernfunktionen mit einem eigenen Betriebssystem zu steuern.



Monika Tielsch
Vorsitzende
im Koordinationsausschuss RD
(Research & Development)

*Es ist kein Geheimnis,
dass sich die Gewichte
in der Automobil-
branche zunehmend
verschieben:
weg von Blechkarossen
hin zu Bits und Bytes*

Deshalb hält es das Unternehmen im Rennen um die Mobilität der Zukunft für unabdingbar, eine eigene Softwareplattform zu konzipieren. Mit dem eigens entwickelten Betriebssystem MBOS (Mercedes-Benz Operating System) sollen ab 2024 unsere Fahrzeuge ausgestattet werden.

Die IG Metall-Betriebsräte setzen sich massiv dafür ein, dass MBOS am Standort Sindelfingen entwickelt wird. Dafür soll ein Software Campus entstehen, zu dem derzeit viele intensive Gespräche mit der Unternehmensseite geführt werden. Wir haben uns bei Monika Tielsch, Vorsitzende im Koordinationsausschuss RD (Research & Development) und Alexander Kozun, Vorsitzender im Koordinationsausschuss CASE/IT/MP erkundigt, wie der aktuelle Stand ist.

BRENNPUNKT: Moni und Alex, ihr seid mitten in Gesprächen mit der Unternehmensseite zu einem Software Campus. Worum geht es konkret?

Monika Tielsch: Es ist kein Geheimnis, dass sich die Gewichte in der Automobilbranche zunehmend verschieben:

weg von Blechkarossen hin zu Bits und Bytes. Für unseren Betreuungsbereich ist das nicht ganz so neu und tägliches Geschäft. Neu sind allerdings die Geschwindigkeit und die Fokussierung auf ein ganz bestimmtes Themenfeld: die Entwicklung eines eigenen Betriebssystems. Hier sieht der Konzern die Chance mit MBOS, zu den Gewinnern von morgen zu zählen. Dieses Momentum wollen wir als Betriebsräte nutzen und die Entwicklungsstätte von MBOS im Rahmen eines Software Campus am Standort Sindelfingen etablieren. Das ist ein weiterer wichtiger Baustein, um erfolgreich die Zukunft unseres Standorts abzusichern.

BRENNPUNKT: Bedeutet das dann auch, dass neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt werden?

Alexander Kozun: Ganz richtig, wir sprechen von rund 1.000 Arbeitsplätzen, die perspektivisch zusätzlich geschaffen werden. Momentan arbeiten bereits rund 3.500 Kolleginnen und Kollegen aus der aktuellen CASE- und RD-Mannschaft an MBOS. Ein Beleg dafür, dass wir bereits

Top-Leute und Top-Voraussetzungen am Standort haben.

BRENNPUNKT: Das klingt ja fast so als ob Sindelfingen zum neuen Silicon Valley wird. Im Ernst, was für Profile werden gesucht?

Monika Tielsch: Gesucht werden Experten, vor allem ausgewiesene Software-Entwickler und Programmierer, um die entscheidenden Fortschritte in Sachen Digitalisierung zu machen. An der Software im Fahrzeug wird sich zeigen, ob wir mit unseren Fahrzeugen eine Zukunft haben. Jetzt gilt es die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um diese Experten für Mercedes-Benz und für unseren Standort zu begeistern. Aber auch unsere Kolleginnen und Kollegen entsprechend zu qualifizieren.

BRENNPUNKT: Wie wollen wir das schaffen? Software-Entwickler sind gerade mehr als begehrt und haben auch spezielle Erwartungen, was die Arbeitsbedingungen betreffen.

Alexander Kozun: Das ist richtig. Aber wir haben natürlich auch mit unserer Marke

Mercedes-Benz, unseren Produkten und unseren guten Vereinbarungen für Beschäftigte einiges zu bieten. Wir wissen aber natürlich auch, Software-Entwickler sind es gewohnt dann zu arbeiten, wenn großer Bedarf besteht und Zeitdruck herrscht. Wir wollen diese Flexibilität, aber natürlich auch Sicherheit, gute Bezahlung und Selbstbestimmung für die Beschäftigten. Deshalb brauchen wir tariftechnische und betriebspolitische Lösungen, die wir jetzt gemeinsam in einem Eckpunktepapier mit der Personalleitung und der IG Metall ausarbeiten. Dabei liegt unser Fokus vor allem darauf, neue und zeitgemäße Wege für die tarifliche Gestaltung der agilen Arbeitswelt im Softwarebereich zu gehen. Unser Ziel ist Voraussetzungen zu schaffen, dass Software-Entwickler und Programmierer bei Mercedes-Benz ähnliche Arbeitsbedingungen vorfinden wie in einem modernen IT Unternehmen – und dabei die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte garantiert wird.

BRENNPUNKT: Apropos agile Arbeitswelt. Wie steht es denn grundsätzlich um das agile Mindset bei euch im Bereich?

Monika Tielsch: In den Bereichen ist sehr viel passiert - nicht zuletzt gab es durch die Initiative „Leadership 2020“ nochmal zusätzlichen Boost. Bei den Beschäftigten erleben

wir mehrheitlich eine große Offenheit, ein grundsätzliches Verständnis und ein hohes Interesse für agiles Arbeiten. Einige Teams arbeiten bereits ausschließlich agil bzw. andere zumindest mit agilen Methoden.

Agile Werte sind das Herz einer modernen Organisation

Man liest ja immer wieder die Aussage: agile Werte sind das Herz einer modernen Organisation. Hier haben wir um ehrlich zu sein noch Handlungsbedarf, da wären die Kardiologen noch nicht ganz glücklich mit uns. Wir sehen vor allem, dass bei den Führungskräften nachgesteuert werden muss. Sprich, hier muss deutlich was passieren in puncto Verständnis für eine agile Arbeitswelt schaffen und erweitern. Ein „weiter so wie bisher“ seitens der Führungskräfte ist nicht mehr akzeptabel. Das werden allerspätestens die neuen Kolleginnen und Kollegen deutlich aufzeigen und dann ist es unter Umständen schon zu spät. Mit unseren Vereinbarungen wollen wir – wie oben bereits erwähnt – ein innovatives Umfeld schaffen, dazu gehört eben auch ein verändertes Führungsverhalten in Richtung agile Führung. Ein Lernprozess der jetzt unbedingt angestoßen werden muss.

BRENNPUNKT: Wo wir schon dabei sind, wie agil geht ihr bei der Erarbeitung des Eckpunktepapiers vor?

Alexander Kozun: Proaktiv die Zukunft gestalten, das ist unser Verständnis und unsere Rolle. Deshalb wollen wir bis Ende März mit dem Unternehmen und der IG Metall Leitplanken verabreden und in einem Eckpunktepapier als Verhandlungsgrundlage für einen Ergänzungstarifvertrag festlegen. Da wir uns mit einer agilen Arbeitswelt beschäftigen, nutzen wir selbstverständlich auch im Zusammenspiel mit dem Unternehmen und der Gewerkschaft agile Arbeitsmethoden. So haben wir beispielsweise bereits einige sogenannte „Sprints“ absolviert, d.h. wir haben nach einer definierten Vorgehensweise pro Tag ein Thema behandelt.

Die besten Programmierer und Softwareentwickler für uns gewinnen

Dazu zählten zum Beispiel Arbeitszeit, Entgelt und Grundgehalt & Leistungsbezug. Unsere gewonnenen Ansätze und Ideen aus diesen Sprints verproben wir wiederum mit Kolleginnen und Kollegen, die momentan schon in der Software-Entwicklung tätig sind. Dieses Feedback ist für uns enorm wichtig, um zu wissen, wo wir gegebenenfalls nachjustieren müssen, um nicht an den Bedürfnissen der Leute vorbei zu agieren. Zudem haben wir im Vorfeld Gespräche mit Software-Entwicklern und Programmierern geführt, um deren Input in unsere ersten Überlegungen miteinfließen zu lassen. Für uns steht am Ende dieses Prozesses ganz klar fest: Wenn wir die besten Programmierer und Software-Entwickler für uns gewinnen wollen, dann müssen wir auch die besten Bedingungen bieten.



Alexander Kozun
Vorsitzender im Koordinationsausschuss CASE/IT/MP

„Unser Ziel ist es Voraussetzungen zu schaffen, dass Software-Entwickler und Programmierer bei Mercedes-Benz ähnliche Arbeitsbedingungen vorfinden wie in einem modernen IT Unternehmen“



Corona-Schutzmaßnahmen erweitert: Teststrategie bei Daimler

Die aktuell von der Politik eingeleiteten Corona-Maßnahmen werden flankiert von kostenlosen Schnell- und Selbsttests. Diese sollen als Brücke dienen, bis die parallel laufenden Impfungen in größeren Bevölkerungsteilen umgesetzt sind. Auch die Unternehmen wurden aufgefordert, hier einen gesamtgesellschaftlichen Beitrag zu liefern.

Daimler unterstützt diese Strategie mit der Bereitstellung von Selbsttests für die Beschäftigten, die aufgrund ihrer Tätigkeiten zwingend im Unternehmen arbeiten müssen und ihre Tätigkeiten nicht mobil von zu Hause ausführen können. Die Verteilung an den Standorten hat in der KW12 begonnen. Pro Woche wird den Beschäftigten ein Schnelltest zur persönlichen Verfügung gestellt, der zu Hause gemacht werden soll. Schnelltests durch geschultes Personal werden weiterhin dann eingesetzt, wenn es in einzelnen Bereichen zu Auffälligkeiten kommen sollte.

Im Falle eines positiven Testergebnisses ist

- ☼ zur Bestätigung oder Ausschluss des Befundes ein PCR-Test über den Hausarzt oder ein Testzentrum verpflichtend durchzuführen, dies ist vom Beschäftigten selbst zu initiieren
- ☼ sofort eine häusliche Selbstisolierung erforderlich
- ☼ das Erscheinen im Betrieb untersagt
- ☼ der/die Vorgesetzte zu informieren.

Auch wenn die Tests freiwillig sind, sollte jeder zum Selbstschutz und zum Schutz seiner Kolleginnen und Kollegen die Tests in Betracht ziehen.



Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender
am Standort Sindelfingen

Wir müssen – auch in Anbetracht der steigenden Zahlen an Infektionen mit den Virusvarianten – unsere bewährten Schutzmaßnahmen mit großer Disziplin weiterführen. Auch bei negativem Selbsttest, gelten die AHA-Regeln unverändert. Bitte sorgt in eurem Umfeld für eine konsequente Umsetzung. Ebenso gilt weiterhin die gesetzliche Aufforderung, dort mobil von zu Hause zu arbeiten, wo es die Tätigkeit zulässt.

Danke für eure Unterstützung!



Corona-Schutzimpfungen durch den Werksärztlichen Dienst in Planung

Das Unternehmen arbeitet mit Hochdruck an der Vorbereitung von Corona-Schutzimpfungen durch den Werksärztlichen Dienst als freiwilliges und kostenloses Angebot an die Belegschaft. Sobald grünes Licht von den Behörden gegeben wird und Impfstoff erhältlich ist, wird den Beschäftigten die Corona-Schutzimpfung im Betrieb angeboten. Dies sieht das Unternehmen als den besten Weg, um längerfristig wieder zum Normalbetrieb zurückkehren zu können.



Barrierefreiheit im Produktionsbereich – eine wertvolle Bereicherung

Der gehörlose Fahrzeuginnenausstatter, der von den Lippen seiner Kolleg:innen abliest, ist mit seinem handwerklichen Geschick eine große Bereicherung für das Unternehmen. Die gehbehinderte Kauffrau für Büromanagement erledigt ihre Aufgaben genauso gewissenhaft wie ihre Kolleg:innen. Und auch der Metalltechniker verrichtet seine Arbeit im Rollstuhl gewissenhaft – er benötigt lediglich Hilfe beim Öffnen einer Sicherheitstür. All diese Beispiele aus der Praxis zeigen: Menschen mit Behinderung sind ebenso produktive und wertvolle Mitarbeiter:innen im Unternehmen wie alle anderen.

Seit 2015 baut das Unternehmen barrierefrei, um sich den Bedürfnissen der Beschäftigten mit Einschränkungen anzupassen. Allerdings wurden diese Maßnahmen an vielen Arbeitsplätzen noch nicht realisiert. „In welchen Bereichen noch Bedarf zur Verbesserung der Barrierefreiheit besteht, erfahren wir meist von unseren Beschäftigten mit Einzeleinschränkungen selbst. Sie helfen uns beim Erkennen des Verbesserungsbedarfs und wir helfen wiederum ihnen, indem wir Anpassungen vornehmen lassen – eine klassische Win-Win-Situation“, berichtet **Johann Djukic**, stellvertretende Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Auch **Firat Demirci**, der seit 1999 bei der Mercedes-Benz AG arbeitet, hat die Schwerbehindertenvertretung auf ein Problem hinsichtlich der Barrierefreiheit in seinem Arbeitsbereich hingewiesen. Wegen seiner Grunderkrankung ist Firat auf seinen Rollstuhl angewiesen und benötigt einen speziell auf ihn abgestimmten Arbeitsplatz. Infolge der Umbauarbeiten in Halle 5, die für den Anlauf des GLC im Werk Sindelfingen saniert und modifiziert wird, musste Firat und seine Kolleg:innen aus dem ehemaligen S-Klasse-Rohbau in anderen Bereichen unterkommen.

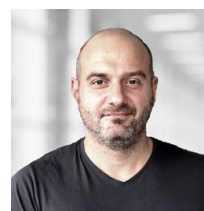
Mit Hilfe von der Schwerbehindertenvertretung, IG Metall-Betriebsrat **Guido Santaniello**, dem Teamleiter **Markus Friedrich** und dem Meister **Dieter Schmidt** konnte auch für Firat ein neuer Arbeitsplatz in Bau 8 geschaffen werden.

„Um einen geeigneten barrierefreien Arbeitsplatz in der Produktion zu finden, muss die Arbeitsstätte verschiedene Voraussetzungen erfüllen und das gestaltet sich dort etwas schwieriger. Für Firat benötigten wir außerdem die Hilfe von Arbeitsassistenten, die ihm dabei helfen, sich im Arbeitsplatz entfalten zu können, so dass er seine Qualifikation umfassend einsetzen und seine Fähigkeiten ausbauen kann“, so Johann Djukic.

Durch den Input von Firat zur Verbesserung der Barrierefreiheit in seinem neuen Bereich konnte die Schwerbehindertenvertretung gemeinsam mit den Verantwortlichen der Planungsbereiche einen Umbauplan entwickeln, der unter anderem auch vorsieht, dass die Sanitäranlagen im Bau 8 nach den gesetzlichen

und baurechtlichen Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung für Menschen mit Behinderung erneuert werden sollen.

Guido Santaniello
IG Metall-Betriebsrat,
Vorsitzender des
Koordinationsausschusses
Rohbau und Oberfläche



Durch die steigenden Fremdvergaben und die Transformation fallen gerade im Rohbau immer mehr Arbeitsplätze weg. Gerade deshalb ist es für mich als Betriebsrat wichtig, für alle unsere Kolleginnen und Kollegen eine gleichwertige Tätigkeit zu finden.



V.l.n.r. Arbeitsassistent Ronny Willnauer, Firat Demirci, IG Metall-Betriebsrat Guido Santaniello und stellv. Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung Johann Djukic

MOBILITÄT RUND UM DEN STANDORT SINDELFINGEN

Wie kann die Mobilität am und rund um den Standort Sindelfingen effizienter gestaltet werden? Mit dieser Frage setzt sich nicht nur der Betriebsrat am Standort Sindelfingen im Planungsausschuss auseinander, sondern auch die Unternehmensseite. Im Arbeitskreis Corporate Mobility kommen seit Ende 2019 unter anderem Vertreter:innen des Center of Competence (CoC) Mobility, der Standortentwicklung und Verkehrsplanung, Arbeitssicherheit, IT, Arbeitspolitik, External Affairs, Standortkommunikation und des Betriebsrats zusammen. Alle acht Wochen wird sich hier über die Maßnahmen zur aktiven Gestaltung von nachhaltiger Mitarbeitermobilität ausgetauscht. Mit **Veronica Halama**, Leiterin des Corporate Mobility Arbeitskreises am Standort Sindelfingen, und **Damir Brasnic**, IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender des BR-Planungsausschusses, hat die BRENNPUNKT-Redaktion über aktuelle Projekte gesprochen.



Veronica Halama
Leiterin des
Corporate Mobility Arbeitskreises
am Standort Sindelfingen

BRENNPUNKT: Frau Halama, können Sie uns einige der Projekte nennen, an welchen Sie gerade im Arbeitskreis Corporate Mobility arbeiten?

Veronica Halama: In unserem Arbeitskreis haben wir es uns zum Ziel gemacht, die Mitarbeitermobilität nachhaltiger und effektiver zu gestalten. Ein gutes Beispiel dafür ist ein Projekt, dass das CoC Mobility erstmals im Bremer Werk umgesetzt hat. Das Projekt „WerkShuttle“. Hierbei können sich Beschäftigte je nach Bedarf per Smartphone einen Shuttle buchen. Mit Hilfe eines intelligenten Algorithmus können weitere Beschäftigte auf dem Weg mitgenommen werden und gemeinsam fahren. Unsere normalen Werksbuslinien sind nämlich oft nur sehr gering ausgelastet. Grund dafür sind laut den Kolleg:innen die starren Abfahrtszeiten. Sie möchten gerne selbst entscheiden, wann sie wohin gefahren werden. Mit dem WerkShuttle könnte der Shuttleverkehr im Werk also auf das wirklich notwendige reduziert werden. Gerade in Anbetracht des hohen Verkehrsaufkommens im Werk

wäre das eine Entlastung, aber auch eine erhebliche Reduzierung der CO2-Emissionen, wenn anstatt von Bussen voll-elektrische Fahrzeuge, z.B. als EQVs eingesetzt werden.

Damir Brasnic: : Nicht nur die Entlastung des Verkehrsaufkommens im Werk ist ein großer Vorteil, das WerkShuttle könnte auch aus Sicht des Betriebsrates als Chance für unsere Mitarbeiter:innen mit Einsatzeinschränkungen (ME) gesehen werden. Diese könnten als Fahrer:innen der Shuttle eingesetzt werden. Wir hätten also eine nachhaltige Beschäftigung für die Kolleg:innen und müssten keine externen Fahrer dafür beauftragen. Quasi ein dreifacher Gewinn.

BRENNPUNKT: Das Smartphone scheint also bei der Mobilität eine immer größere Rolle zu spielen – auch hier bei uns am Standort. Gibt es auch andere Prozesse, die durch den Einsatz des Smartphones effizienter gemacht werden könnten?

Veronica Halama: Die flinc-App (App für Mitfahrgelegen-

heiten) ist eines der ersten großen Projekte in dieser Hinsicht. Effizienter gestalten heißt hierbei aber nicht nur, die Prozesse für die Beschäftigten zu erleichtern, die sich jetzt ganz einfach per App zu Fahrgemeinschaften zusammenschließen können. Effizienter bedeutet auch, Ressourcen zu teilen und somit, wie auch schon vorhin beschrieben, das Verkehrsaufkommen im und zum Werk zu reduzieren. Ein weiteres gutes Beispiel der Ressourcenteilung wäre auch das Car-sharing mit Fuhrparkfahrzeugen oder Bikesharing der gelben Dienstfahräder: Man meldet sich per App für das Car- oder Bikesharing an und bucht bei Bedarf ein Fuhrparkfahrzeug oder Dienstfahrrad, das in der Nähe verfügbar ist. Aktuell ist die Umsetzbarkeit dieses Projekts noch in Abstimmung.

BRENNPUNKT: Der laufende Ausbau der A81 wird mit weiterem Fortschreiten immer mehr Einfluss auf das Verkehrsgeschehen im Raum Böblingen/Sindelfingen haben. In der BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 181 vom Dezem-

“*Als Mercedes-Benz Standort Sindelfingen tragen wir vor allem mit Maßnahmen der betrieblichen Mobilität zum Pakt bei.*“



Foto: Betriebsrat Sindelfingen

ber 2020 haben wir bereits über die ersten Einschränkungen bei den Zufahrtsstraßen berichtet. Im Zusammenhang mit dem Ausbau der A81 konnten wir bereits letztes Jahr in der Presse von einem geplanten Mobilitätspakt lesen. Was genau hat es damit auf sich?

Veronica Halama: Um Pendler:innen und Bürger:innen unter den gegebenen Rahmenbedingungen eine zukunftsorientierte Mobilität zu bieten, wollen das Land, das Landratsamt Böblingen, die Städte Böblingen und Sindelfingen, der Verband Region Stuttgart (VRS), die IHK Böblingen, die Kreishandwerkerschaft Böblingen und wir, die Mercedes-Benz AG, gemeinsam einen Mobilitätspakt schließen. Die Verbesserung der Mobilität in der Region war und ist uns ein großes Anliegen. Unser Ziel hierbei ist es, leistungsfähige, nachhaltige und innovative Mobilitätskonzepte mit diesen Partnern zu erarbeiten und umzusetzen. Als Mercedes-Benz Standort Sindelfingen tragen wir vor allem mit Maßnahmen der betrieblichen Mobilität

zum Pakt bei. Eine Unterzeichnung des Paktes ist für das Frühjahr/Sommer 2021 vorgesehen.

Schichtbusse stärken

BRENNPUNKT: Gibt es auch Möglichkeiten, wie die Beschäftigten aktiv mitwirken können, die A81 im Ausbauperioden zu entlasten?

Veronica Halama: Hierbei gilt es zu bedenken, dass nicht nur die Beschäftigten unser Werk erreichen müssen, sondern auch die Waren, die für die Produktion notwendig sind. Um die A81 für die Zeit des Ausbaus zu entlasten, ist es notwendig, dass alle ihr eigenes Mobilitätsverhalten anpassen. Nutzt die flinc-App und findet euch zu Fahrgemeinschaften zusammen, sobald es die Corona-Bedingungen wieder zulassen, nutzt die Schichtbusse oder



das mobile Arbeiten, um Verkehrsspitzen zu entlasten.

Damir Brasnic: Leider war die Auslastung der Schichtbusse schon vor der Pandemie nicht hoch. Durch Corona hat sich die Lage nochmals dramatisch verschlechtert. Um den Schichtbusverkehr zu stärken und den Busunternehmen finanzielle Sicherheiten zu geben, fordert der Betriebsrat einen jährlichen Zuschuss des Unternehmens von 120 € bei Abschluss eines Jahresabos für den Schichtbus analog zum VVS Firmenticket. Aktuell ist eine Umsetzung bei HR in Prüfung.

Brennpunkt: Vielen Dank, Frau Halama und Damir für diesen spannenden Einblick in die anstehenden Projekte des Corporate Mobility Arbeitskreises.

Damir Brasnic
IG Metall-Betriebsrat
Vorsitzender Planungsausschuss

Die Auslastung der Schichtbusse war schon vor der Pandemie nicht hoch. Durch Corona hat sich die Lage nochmals dramatisch verschlechtert.

Wichtige Hinweise für Beschäftigte

Umbau Tor 1

Im Zuge der Ausrichtung auf unser Zukunftsbild 2020+ schreiten die Baumaßnahmen am Tor 1 immer weiter voran. Während der gesamten Bauzeit, bis voraussichtlich 31. Mai 2021, wird die Durchfahrt für Personenkraftwagen gesperrt, um die Ein- und Ausfahrten von Schichtbussen und Logistikverkehr aufrecht erhalten zu können und zu jederzeit sicherzustellen. Werkzufahrtberechtigte Dienstwagen- und Abteilungsfahrzeugnutzer können alternativ über die neue Brücke in der Tübinger Allee über Tor 80 ausweichen. Ein Passieren für Fußgänger und Fahrradfahrer wird zu allen geplanten Bauphasen individuell ermöglicht. Nach Fertigstellung des Tores wird es auf Drängen des Betriebsrats ein neues Drehkreuz geben, das 24 Stunden geöffnet ist und nicht wie heute nur bei Früh- und Spätschichtbeginn. Auch eine neue, moderne Fahrradschleuse konnte der Betriebsrat durchsetzen.

Kurzzeitparkfläche für Fahrgemeinschaften am Niederen Wasen nutzen

Da das Tor 5 durch Umbauarbeiten nach vorne verlegt wurde, besteht keine Möglichkeit mehr, dass Fahrgemeinschaften am Tor 5 kurzzeitig parken bzw. halten können. Aus diesem Grund hat der Planungsausschuss gemeinsam mit den Verkehrsplanern nach einer Ersatzfläche gesucht. Die neue Kurzzeitparkfläche befindet sich am Eingangsbereich Niederen Wasen gegenüber von Parkhaus 305 und der Bushaltestelle. Von dort kann man direkt mit dem Shuttlebus ins Werk fahren oder den Fußweg zur Halle 56 nutzen.

Future Office Strategy

„Arbeiten Sie, wann immer Ihre Tätigkeit es zulässt, mobil“

Dieser Satz wurde in den vergangenen zwölf Monaten zu einer Leitlinie im Kampf gegen die Corona-Pandemie. Laut der IG Metall-Mitarbeiterbefragung 2020 wollen Beschäftigte aber auch nach der Pandemie gerne mehrmals wöchentlich mobil arbeiten. Diese Tatsache und andere Faktoren, wie beispielsweise die Berücksichtigung der MOVE-Ziele, waren für das Unternehmen ausschlaggebend, um die Projektgruppe „Future Office Strategy“ ins Leben zu rufen. Ziel ist es, Büroflächen im Raum Sindelfingen und Stuttgart hinsichtlich ihrer Effizienz zu betrachten. Um die Interessen der Beschäftigten dabei immer im Blick zu behalten, hat der Betriebsrat am Standort Sindelfingen als Pendant zur Unternehmensseite ebenfalls eine Projektgruppe gegründet. Die beiden Gruppen stehen im regelmäßigen Austausch miteinander.

Die Projektgruppe „Future Office Strategy“ des Betriebsrats am Standort Sindelfingen besteht aus sieben IG Metall-Betriebsratsmitgliedern, die jeweils Fachexperten für relevante Themen oder betroffenen Beschäftigtengruppen sind: Monika Tielsch, Carmen Schäfer, Sünke Lepple, Stefan Heinzl, Rainer Sanzi, Rolf Wanner und Damir Brasnic.

Aber wie sieht denn jetzt die Future Office Strategy genau aus? Die Brennpunkt-Redaktion hat mit der Projektgruppe des Betriebsrats darüber gesprochen.

BRENNPUNKT: Welche Punkte hat die Unternehmensseite bei der Future Office Strategy hauptsächlich im Fokus?

Damir Brasnic: Durch die pandemiebedingte Aufforderungen zum mobilen Arbeiten sind einige der vom Unternehmen angemieteten Büroflächen außerhalb des Werksgeländes, wie beispielsweise das Atrium und das DEGI, seit einem Jahr weitgehend ungenutzt und menschenleer. Am Standort Sindelfingen sprechen wir von insgesamt 8000 Beschäftigten, die auf 18 Mietflächen aufgeteilt sind. Da auch zukünftig der Trend dahingeht, dass die Beschäftigten mehrmals wöchentlich mobil arbeiten wollen, hat sich die Unternehmensseite dies zum Anlass genommen, über die Abmietung einiger dieser Flächen nachzudenken und dabei ein enormes Einsparpotential errechnet. Betroffene Kolleginnen und Kollegen sollen dann durch eine effiziente Büroflächen-

nutzung mit einem neuen Desk-Sharing-Konzept auf daimeilereigene Gebäude aufgeteilt werden.

BRENNPUNKT: Wie würde ein solches Desk-Sharing-Konzept konkret aussehen?

Monika Tielsch: Zunächst wurden sogenannte Potentiale, wie Stellenwegfall aufgrund des MOVE-Programms, die Grundlast Abwesenheit (Krank, Urlaub, Schulung) oder auch die Möglichkeit des mobilen Arbeitens in einem Bereich berechnet und daraus die benötigten Arbeitsplätze und eine Desk-Sharing Quote

ermittelt. Eine Desk-Sharing Quote von 70% würde beispielsweise bedeuten, dass für zehn Beschäftigte sieben Arbeitsplätze im Büro zur Verfügung stehen. Mindestens drei der Beschäftigten müssten also pro Tag mobil arbeiten. Durch die App Creos, die bereits im Bereich GSP/OR als Pilot erprobt wurde, können die Beschäftigten zukünftig sehen, welche Auslastung momentan im Büro herrscht oder sich für den nächsten Tag einen Platz buchen. Dieses Desk-Sharing-Konzept soll zunächst durch Piloten in den Gebäuden 551, EHO und Z64 getestet werden.

Future Office Strategie Forderungskatalog Projektgruppe

- Wir fordern eine ganz klare Zusage vom Unternehmen, dass mobiles Arbeiten weiterhin freiwillig auf Wunsch der Kolleginnen und Kollegen möglich ist, wie in der Gesamtbetriebsvereinbarung mobiles Arbeiten von 2016 vereinbart
- Jeder Beschäftigte soll ein Anrecht auf einen Arbeitsplatz im Betrieb haben und nicht komplett mobil arbeiten müssen bzw. über hohe Desk-Sharing-Quoten ins mobile Arbeiten weggesteuert werden
- Ermöglichung eines zusätzlichen Zugangsmodells für einen Telearbeitsplatz (vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im häuslichen Umfeld)
- Eine verbesserte ergonomische und technische Ausstattung im mobilen Arbeiten
- Mitarbeiterführung oder das Einlernen neuer Kolleg:innen, muss bei der Future Office Strategy mitbedacht werden.
- Überall dort, wo dieses Desk-Sharing-Konzept durchführt wird, sollen gleiche Arbeitsstandards und Ausstattungen wie zum Beispiel höhenverstellbare Tische zur Verfügung stehen. Dabei würde sich auch das Gebäude 501 auf dem AEG-Gelände für das neue Konzept eignen, allerdings müsste dies erst umgebaut und an die Standards des EHO angepasst werden.



BRENNPUNKT: Welche Aspekte im Sinne der Beschäftigten sind euch bei der Strategie des Unternehmens besonders wichtig?

Damir Brasnic: Diesen März hat unsere Projektgruppe einen Forderungskatalog mit für uns unerlässlichen Punkten im Zusammenhang mit der Future Office Strategy zusammengestellt. (siehe Kasten)

BRENNPUNKT: Was sind die nächsten Schritte?

Carmen Schäfer: Von den 18 Objekten werden zurzeit sechs Objekte (Atrium, DEGI, AH Beuttler, HdM, WBO und Bertrandt) abgemietet oder befinden sich gerade in Abmietung. Acht weitere Objekte sind in Prüfung. Nicht betroffen von der Abmietung sind das Smart Areal und Planquadrat. Als nächstes soll aber erst einmal das neue Desk-Sharing-Konzept das im Detail mit dem Betriebsrat noch vereinbart werden muss in den Pilotgebäuden getestet werden. Allerdings wird dies erst funktionieren, wenn die Beschäftigten auch wieder vor Ort arbeiten können. Es hängt also ganz davon

ab, wie sich die Corona-Lage in der nächsten Zeit entwickelt.

Unsere Arbeitsgruppe steht weiterhin regelmäßig mit der Unternehmensseite im Austausch und wird auch die Pilotphase mitbegleiten.

BRENNPUNKT: Vielen Dank für diesen spannenden Einblick! Wir freuen uns, bald mehr von den Ergebnissen eurer Arbeitsgruppe zu hören.



Eure Meinung ist gefragt!

**Habt ihr Ideen, wie das Arbeiten zukünftig gestaltet werden soll?
Seid ihr Befürworter des mobilen Arbeitens oder arbeitet ihr lieber vor Ort im Büro?**

Im Social Intranet findet ihr auf unserer Seite „Betriebsrat Standort Sindelfingen“ unter dem Stichwort „Future Office Strategy“ Beiträge zum Thema.

Hier könnt ihr eure Meinung kommentieren oder auch vorhandene Kommentare mit einem „Gefällt mir“ markieren.

Das hilft uns, die Future Office Strategy im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten.



*Ein Gastbeitrag
des Arbeitskreises
„Zukunft Sekretariat“
zur Entwicklung des
Sekretariatsberufs.*

Sekretariat der Zukunft

**Vom secretus
zum Allroundtalent**

Sekretärin – einer der ältesten Berufe – macht gerade einen Wandel durch. So wie es jetzt mit Projekt Fokus eine neue Struktur für unser Unternehmen geben wird, so erhält auch die Sekretariatsfunktion eine neue Struktur.

Die Berufsbezeichnung der Sekretärin leitet sich von dem lateinischen „secretus“ ab und bedeutet so viel wie, "der, der die Geheimnisse der Mächtigen teilt und bewahrt". Von jeher setzte der Beruf Sekretär:in also ein besonderes Vertrauensverhältnis zum Chef voraus. Neben Attributen wie Loyalität und Diskretion, die unverändert wichtig für diesen Beruf sind, hat sich aber der Großteil der Aufgaben mit den Jahren verändert.

Waren früher noch Fähigkeiten wie beispielsweise Stenografie und ein gepflegtes Äußeres für den Beruf als Sekretärin wichtig, so sind jetzt digitale Kommunikationsfähigkeiten und selbstständiges Abwickeln eigener Themen als Bindeglied zwischen Team und Chef unerlässlich. Die technologischen Veränderungen in den letzten zwei Jahrzehnten sorgten dafür, dass sich „Fräulein Maier“ zum administrativen Organisationstalent und zur Brainstormingpartnerin für Problemlösungen in der digitalen Welt entwickelt hat.

Umso trauriger ist es, dass es in manchen Bereichen innerhalb des Daimler Konzerns Überlegungen

gibt, ganz auf Sekretariate zu verzichten. Das ist sehr schade, denn auch wenn beispielsweise Reisebuchungen und Reisekostenabrechnungen in Zeiten von Corona größtenteils wegfallen, bleiben noch viele Aufgaben übrig oder es kommen sogar neue hinzu. Mittlerweile ist es so, dass Sekretärinnen sogar vermehrt Tätigkeiten von bisherigen E2-Assistent:innen übernehmen, deren Stellen aufgrund der Sparmaßnahmen des Unternehmens wegfallen. Diese neuentstandenen Tätigkeitsfelder sind allerdings noch nicht in der Aufgabenbeschreibung für Sekretariate abgebildet und werden so mancher Sekretärin nicht mehr gerecht.

Kernteam

Arbeitskreis „Zukunft Sekretariat“



Kernteam des Arbeitskreises „Zukunft Sekretariat“ (v.l.n.r.): Nicole Ambs; Suzanne Büche; Sevinc Isbir; Laura Reinhardt; Teresa Verrept

Das kam auch auf einer der letzten Veranstaltungen „Forum Sekretariat“ zur Sprache und motivierte die Teilnehmer/innen im Herbst 2019 den Arbeitskreis „Zukunft Sekretariat“ mit Daimler Sekretärinnen aus ganz Deutschland ins Leben zu rufen. Das Ziel des Arbeitskreises ist es, die Wertigkeit des Sekretariatsberufs, seinen Wandel bzw. seine Bedeutung in der heutigen Arbeitswelt stärker wahrnehmbar zu machen. Einer der ersten Schritte war es, den Betriebsrat mit einzubeziehen. Auch hier ist das Thema schon angekommen:

„Von einigen Sekretärinnen aus dem RD-Bereich, wurde ich schon häufiger auf eine mögliche Anpassung der Aufgabenbeschreibung für Sekretariate angesprochen. Durch den jetzigen Wegfall der E2-Assistent:innen sollen die Sekre-

tariate vermehrt Aufgaben von Ingenieur:innen übernehmen. Es besteht also dringender Handlungsbedarf. Das Unternehmen hat da jedoch andere Vorstellungen. Statt einer Aufwertung des Sekretariatsberufs, sehen sie die Zukunft eher in einem sogenannten Sekretärinnen-Pool. Das würde bedeuten, dass ein Team von Sekretärinnen für mehrere Führungskräfte in einem Bereich zuständig ist. Dabei würde es eine Ansprechpartnerin für die Führungskräfte geben, die die Aufgaben innerhalb des Pools verteilt.

Das Unternehmen sieht hier vor allem wieder das Kostenargument: Wenn fünf Sekretärinnen für zehn Chefs arbeiten, ist das natürlich günstiger als „Einzelbetreuung“. Auf der anderen Seite könnte ein gut umgesetztes Konzept für Sekretärinnen-Pools aber auch zu Entlastung

der Kolleginnen beitragen. Dieses Vorhaben des Unternehmens wurde nun zunächst dem Wirtschaftsausschuss des Gesamtbetriebsrats vorgelegt. Es gilt nun zu prüfen inwiefern dies im Unternehmen umsetzbar ist. Uns Betriebsräten ist es ein großes Anliegen stets in diesem Prozess mitinvolviert zu sein, um das bestmögliche für unsere Kolleginnen zu erreichen“, so Monika Tielsch, Koordinationsausschussvorsitzende RD.

Interessierte, die den Wunsch haben sich an neuen Konzepten zu beteiligen, Zukunftsvisionen und Lust auf Gestaltung haben, können gerne noch zum Arbeitskreis hinzustoßen.

**Lust mitzumachen?
SEI DABEI!!**



ak_sekretariatderzukunft@daimler.com

„Meine Sekretärin ist absolut spitze“

„Meine Sekretärin ist der beste Manager in meinem Office“

„Ohne meine Mrs. Moneypenny geht nichts...“

Werden wir solche Sätze in Zukunft noch oft hören?

EHRENAMT

20 Jahre Versicherungs- und Rentenberater

Bei uns sind die Beschäftigten keine Nummern

Altersteilzeit, Rente, betriebliche Altersvorsorge und Sterbekasse – allein die Worte lösen bei vielen Beschäftigten schon Respekt aus. Ein Fass ohne Boden? Nicht, wenn Thomas Spohr ins Spiel kommt.

Thomas Spohr
Vorsitzender des Koordinations-
ausschusses DPV
(dezentrierte Bereiche,
Planung und Vertrieb und
Fachbeauftragter für alle Fragen
zum Thema Rente und
Altersvorsorge



Wir beim Betriebsrat wollen im Gegensatz zu anderen Beratungsstellen nichts verkaufen, sondern helfen.

Der IG Metall-Betriebsrat Thomas Spohr feierte im November 2020 sein 20-jähriges Jubiläum als ehrenamtlicher Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung Bund. Er kennt sich aus wie kaum ein anderer und konnte damit schon hunderte Kolleginnen und Kollegen bei einem stressfreien Übergang in den Ruhestand helfen. Wie er zu seinem Amt kam und warum niemand Angst vor diesen Themen haben muss, erzählt er im Gespräch mit der BRENNPUNKT-Redaktion.

BRENNPUNKT: Thomas, mit welchen Anliegen können sich die Beschäftigten an dich wenden?

Thomas Spohr: Als Fachbeauftragter helfe ich bei allen Fragen,

die im Namen meines Titels stecken: Altersteilzeit, gesetzliche Rente, betriebliche Altersvorsorge und Sterbekasse. Ich unterstütze die Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel bei Anliegen zum Versichertenkonto oder der Rentenantragstellung. Mir ist es wichtig, ganzheitlich zu beraten und den Beschäftigten ihre Möglichkeiten sowohl aus betrieblicher als auch aus gesetzlicher Sicht aufzuzeigen.

Die Themen sind wirklich umfassend. Ich bin auch da, um ihnen die Angst davor zu nehmen. Denn es ist wie so oft im Leben: Es ist nicht schlimm, wenn du nicht weiterkommst, du musst nur wissen, wer dir helfen kann. In den letzten Jahrzehnten konnte ich mir viel Wissen aneignen und es durch Fortbildungen erweitern. Dieses Know-How möchte ich weitergeben. Im Gegensatz zu anderen Beratungsstellen wollen wir beim Betriebsrat nichts verkaufen, sondern helfen.

BRENNPUNKT: Warum hast du dich vor über 20 Jahren für dieses Amt entschieden?

Thomas Spohr: Das hat für mich einen sehr persönlichen Hintergrund. Als Sohn gehörloser Eltern musste ich früh lernen, mich um Angelegenheiten zu kümmern, die mir zunächst

fremd waren. Und die, um ehrlich zu sein, auch oft unmöglich schienen. Der Gang zu Behörden, Banken und Versicherungen gehörte für mich dazu wie für andere Kinder der Besuch auf dem Spielplatz. Das hat nicht immer Spaß gemacht, aber ich habe damals einige Herausforderungen gemeistert und konnte auch viel Positives mitnehmen. Ich möchte sogar so weit gehen zu sagen: Ich habe meine Berufung gefunden. Es liegt mir einfach, Menschen bei Themen zu unterstützen, die sie alleine nicht bewältigen können. Man kann alles lernen. Aufgeben gibt es bei mir nicht!

BRENNPUNKT: Würdest du sagen, das ist das Schönste an deinem Job – Menschen zu helfen?

Thomas Spohr: Auf jeden Fall! Mir ist da der persönliche Kontakt sehr wichtig und dafür erhalte ich auch durchweg positive Resonanz. Ich nehme mir Zeit, zuzuhören und dann individuelle Lösungen zu finden. Es gibt nie eine Musterlösung. Das macht den Job auch spannend und vielfältig, weil kein Tag wie der andere ist.

Unser Unternehmen geht hier leider einen anderen Weg. Nichts gegen Hotlines und Shared Service Center. Aber in diesem Bereich ist einfach die



Für Nachwuchs ist gesorgt:

Mit Rainer Sanzi wird beim Betriebsrat bereits jetzt der Generationswechsel sorgfältig vorbereitet. Somit ist auch zukünftig die Fachberatung zu Themen wie Altersteilzeit, Rente oder Betriebliche Altersvorsorge gewährleistet.

persönliche Hilfe wichtig. Ein so komplexes Thema kann selten auf eine einzelne E-Mail reduziert werden. Umso dankbarer sind die Beschäftigten, bei uns noch persönliche Hilfe zu bekommen. Wir leisten einen kleinen Beitrag – aber der ist unverzichtbar.

BRENNPUNKT: Wie hat sich dieser Beitrag durch die aktuelle Situation und die Sparmaßnahmen des Unternehmens verändert?

Thomas Spohr: Durch die Pandemie ist der virtuelle Austausch natürlich deutlich wichtiger geworden. Beratungen über Skype und Telefon haben zugenommen. Vor-Ort-Gespräche finden derzeit nur punktuell statt, wenn es die Situation erfordert – natürlich unter Einhaltung der geltenden Hygienemaßnahmen. Das ist zum Beispiel im gewerblichen Bereich oft der Fall. Unabhängig vom Kommunikationskanal sind die Beschäftigten bei uns aber keine Nummer – wir sehen den Menschen. Durch die Attraktivierung der ATZ (Altersteilzeit) und der Frühpensionierung haben wir auch deutlich mehr Anfragen. Allgemein, würde ich sagen, hat sich die Anzahl der Anfragen in den letzten Jahren um 10-20% pro Jahr gesteigert. Das liegt zum Beispiel auch daran, dass Rente und Altersteilzeit aktuell für sehr geburtenstarke Jahrgänge ein Thema sind. Und gerade weil der Personalbereich sich immer stärker zurückzieht ist der Be-

darf nach Informationen und Beratungen wirklich groß.

BRENNPUNKT: ...und das kannst du alles alleine stemmen?

Thomas Spohr: Zum Glück muss ich das nicht. Seit ein paar Monaten habe ich tatkräftige Unterstützung meines Betriebsrats-Kollegen Rainer Sanzi. Uns IG Metall-Betriebsräten ist es enorm wichtig, allen Anfragenden mit passgenauen Informationen und persönlicher Beratung zur Seite zu stehen. Rainers Mitarbeit hilft mir, diesem Anspruch gerecht zu werden.

Zu zweit können wir auch sicherstellen, dass alle wichtigen Themen abgedeckt werden. Ein wichtiger Teil unserer Jobs ist es nämlich auch zu erkennen, wo die Beschäftigten Beratungsbedarf haben und uns dann in diesen Bereichen weiterzubilden. Wir besuchen zum Beispiel bald eine Fortbildung zum Thema Pflege, nachdem wir dazu vermehrt Anfragen bekommen.

Zusätzlich fand am 19. März erstmalig eine digitale Informationsveranstaltung zu den Themen ATZ, Rente und betriebliche Altersvorsorge für IG Metall-Mitglieder statt, die es so in dieser Form noch nie bei uns am Standort gab. Zusammen mit Rainer konnten wir den ca. 118 Teilnehmern einen Wegweiser bereitstellen und ihre Fragen beantworten.

Aber auch in puncto Wissenstransfer ist unser Tandem ein Vorzeigebispiel. Gerade auch deswegen, weil das Themenfeld so komplex ist, ist es wichtig, mein Wissen Stück für Stück an Rainer weiterzugeben, bevor ich das Unternehmen in ein paar Jahren selbst im Rahmen der Altersteilzeit verlasse. Wir sind das perfekte Beispiel für den rechtzeitigen Generationswechsel!

BRENNPUNKT: Herzlichen Glückwunsch zum Jubiläum, Thomas, und weiterhin viel Erfolg bei eurer Arbeit!



Deutsche
Rentenversicherung

20 Jahre ehrenamtliche Tätigkeit als Versichertenberater bei der Deutschen Rentenversicherung. Darauf kann man wirklich stolz sein. Herzliche Glückwünsche an Thomas Spohr.



Betriebsgastronomie im Corona-Lockdown

Das große Warten auf die Gäste



Francesco Palmese
IG Metall-Vertrauensmann

Die „Spitzen-Kantinen“, in denen es vergleichsweise gut läuft, verkaufen nicht einmal ein Fünftel ihrer üblichen Mengen. Da kann man sich ausrechnen, wie die Zahlen am Ende des Monats aussehen.

Absperrband, hochgestellte Stühle und leere Kaffeebars. Wo sonst um die Mittagszeit reges Treiben herrscht, ist es in diesen Tagen ruhig. Seit Anfang des Jahres und noch auf unbestimmte Zeit ist der Vor-Ort Verzehr in den Kantinen gemäß der geltenden Corona-Verordnung verboten. Zwar gibt es Take-away-Angebote, doch vom Normalbetrieb ist diese Alternative weit entfernt. Gemeinsam mit Francesco Palmese, IG Metall-Vertrauensmann, warf die BRENNPUNKT-Redaktion einen Blick hinter die Theken der Daimler Gastronomie.

Die Corona-Pandemie beschert auch der Daimler-Gastronomie einen holprigen Start ins Jahr 2021: Die Kantinen müssen ihren Betrieb zum Jahreswechsel drastisch herunterfahren. Take-away-Angebote sind die einzige erlaubte Alternative. Mit drei Ausnahmen: Kantine 36, 44 und F56 in den Produktionsbereichen. Diese bieten auch Sitzplätze an, denn dort lassen die Pausenräume und Teeküchen eine Mittagspause unter den geltenden Hygienevorschriften nicht zu. Verstehen können die Regelungen manche Kolleg:innen nicht, darunter Dietrich Steck, Koch in Kantine

5/4: „Auch bei uns in der Kantine hätte man die Abstandsregeln einhalten können, wir haben doch den Platz. Aber so ist es jetzt halt, wir machen das Beste daraus.“ Sonderregelung hin oder her: Mit strengem Hygienekonzept, durchgehend 1,5 Metern Abstand und einer Mindestfläche von 10m² pro Gast kann noch lange nicht von normalem Betrieb die Rede sein. Und so bleibt die Rechnung leider einfach: Weniger Gäste + ein deutlich reduziertes Angebot = weniger Arbeit für die Beschäftigten in der Gastronomie + wachsende Sorge, was das für die Zukunft bedeutet.

Die Arbeit läuft zwar, aber schleppend

Seit Anfang Februar sind sie deswegen in Kurzarbeit. Im Gegensatz zum ersten Lockdown herrscht knapp ein Jahr später zumindest kein vollkommener Stillstand. In einem rotierenden System ist etwa die Hälfte des Teams vor Ort, die Minimalanzahl, um die Versorgung der Kolleg:innen am Standort zu sichern. Auf dem ehemaligen smart-Areal gehört dazu alle zwei Wochen auch Francesco Palmese. Der IG



Metall-Vertrauensmann arbeitet seit 19 Jahren als Koch bei Daimler. Auf die Frage, wie er seine Arbeit aktuell wahrnimmt, äußert er sich resigniert: „Die Arbeit läuft zwar, aber schleppend. Vor Corona waren wir so um kurz vor 11 mit dem Kochen fertig, jetzt ist es 07:30 oder 08:00 Uhr, weil wir natürlich viel weniger vorbereiten müssen. In ungefähr eineinhalb Stunden bin ich fertig mit dem Geschäft und dann beginnt das große Warten, bis die Gäste kommen. In der Zeit versuche ich zu helfen, wo Arbeit anfällt: Die Kolleg:innen im Bistro unterstützen, Ware kontrollieren, Ware veräumen, Büroarbeiten oder Bestellungen tätigen. Später anfangen können wir nicht, weil sonst die Kolleg:innen im Bistro oder in den Shops unter Umständen bei großem Andrang ein Problem bekommen. Für sie stehen wir so zu sagen auf Abruf bereit. Also: Es läuft, aber eben mit großen Lücken.“

Doch neben dem Frust ist noch etwas Anderes allgegenwärtig: Der Wille, zu arbeiten. Und der zeigt sich vor allem in dem gut durchdachten Take-away-Angebot.

Von Einweg-Boxen aus biologisch abbaubaren Fasern, um den Plastikmüll zu reduzieren, bis hin zu mitnahmefreundlichen Gerichten wie portionierten Salaten und separatem Dressing. Ergänzt werden die Angebote von neuen Konzepten wie den „Ganz einfach“-Wochenendpaketen inklusive Lieferung bis an die Haustüre.

To Go: Der neue Essenstrend?

Mit Blick auf die Zahlen wird aber schnell klar, dass „To Go“ wahrscheinlich nicht der neue Essens-Trend für die Mittagspause wird. Wo sonst in der Kantine auf dem ehemaligen smart-Areal rund 1.600 Essen über die Theke gehen, sind es in Corona-Zeiten über den Tag verteilt gerade einmal knapp 100. Auch die „Spitzen-Kantinen“, in denen es vergleichsweise gut läuft, verkaufen nicht einmal ein Fünftel ihrer üblichen Mengen. „Da kann man sich ausrechnen, wie die Zahlen am Ende des Monats aussehen“, so Francesco.

Während es in den Kantinen trotz minimaler Besetzung zu unvermeidbaren Leerläufen kommt, sieht es in den Shops ganz anders aus. Eda Sahin Aydin, Beschäftigte in Kantine 5/4 und Sybille Kling, ihre Kollegin aus dem Shop in Bau 15, erzählen, dass die Kurzarbeit gerade dort in Kombination mit der Arbeitszeitverkürzung hart eingeschlagen hat. „Keine Minute aufbauen und Überzeiten abbauen“, so lautet die Ansage. Mit minimaler Besetzung eine knifflige Aufgabe, denn der Besucherdurchlauf in den Shops hat sich kaum verändert. „Seit der Kurzarbeit ist es ziemlich stressig, muss ich sagen. Putzen, sortieren, kontrollieren... Meine Arbeit bleibt die gleiche, aber die Personen, die im Shop arbeiten sind weniger. Man hat also nur die Leute da, die man zwingend braucht. Wegen der Arbeitszeitverkürzung und um von meiner Überzeit runter zu kommen, soll ich früher Feierabend machen, aber meine Arbeit wird dann eben nicht gemacht“, erzählt Sybille Kling frustriert. „Vielleicht sind meine Ansprüche hoch, aber ich will meine Arbeit ordentlich machen und dafür genug Zeit haben.“



» Dass die Arbeitszeitverkürzung ab April wieder wegfällt ist immerhin ein erster Lichtblick.“ Susanne Strahl, IG Metall-Betriebsrätin und Mitglied im Fachausschuss Betriebsgastronomie, kann diesen Frust verstehen: „Natürlich sehen wir diese Probleme und werden nicht müde, diese beim Management zu adressieren und Lösungen einzufordern.“

Große Herausforderung

Die aktuelle Situation ist für die Kolleg:innen aus der Gastronomie wirklich eine große Herausforderung. Umso wichtiger ist es uns, dass wir auch weiterhin im ständigen Dialog bleiben. Wenn es wirklich eng wird, schauen wir ad-hoc, wo Beschäftigte in den Kantinen kurzfristig zu entbehren sind und in den Shops unterstützen können. Das ist uns ein wichtiges Anliegen: Probleme erkennen und gemeinsam Lösungen finden. Dafür sind wir vor Ort und jederzeit erreichbar, um schnell reagieren zu können.“

Ob Kantine oder Shop – die Beschäftigten eint die große Unsicherheit, wie es langfristig weitergeht. „Wir fragen uns natürlich, wie lange die Gastro noch profitabel für Daimler ist“, erzählt Francesco Palmese besorgt. Auch das kann Susanne Strahl gut verstehen: „Ich komme selbst aus der Gastro, die Unsicherheit und teilweise sogar Zukunftsängste der Kolleg:innen nehme ich natürlich wahr. Hier ist einfach nochmal wichtig zu betonen: Wir haben die Beschäftigungssicherung bis 2030. Und auch darüber hinaus bleiben wir ständig am Ball und setzen uns für die Beschäftigten ein. Grund zur Sorge besteht aktuell nicht!“

Eine große Motivation ist in diesen Zeiten das Feedback aus der Belegschaft. „Die Leute akzeptieren ohne Probleme, dass

Eda Sahin Aydin Kantine 5/4

Die Vorbereitungen morgens sind noch fast gleich, nur die Mengen sind natürlich deutlich weniger geworden. Am meisten verändert hat sich der Kundendurchlauf, der immer wieder stoppt. Am Anfang ist zum Beispiel fast gar nichts los. Oben an der Theke muss aber trotzdem immer jemand sein, falls doch Gäste kommen. Das zieht sich dann.



AKTUELL

Kurz vor Redaktionsschluss erreichte uns folgende Information:

Daimler Gastronomie Team Sindelfingen

Genusswerk-Küche kommt zu dir nach Hause

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lesen Sie mehr zu unserem aktuellen Angebot der „Ganz einfach“-Wochenendpakete für daheim und den neuen Tagesgerichten für alle, die von zuhause aus arbeiten und im Radius von 5km um das Werk Sindelfingen wohnen.

BRENNPUNKT MEINUNG:
KLASSE IDEE.

UNBEDINGT UNTERSTÜTZEN!



Weitere Infos
0176/ 30964385
QR-Code für Bestellformular und weitere Infos

Dietrich Steck, Kantine 5/4

Die Stimmung bei uns ist gut, wir sind ein gutes Team und dankbar, dass wir einen Job haben. Die Sorge, wie es weitergeht, hat trotzdem jeder. Aber größer als diese Sorge ist immer noch die Hoffnung, dass sich die Sache wieder erholt und es irgendwann mal wieder normal wird.



Foto Aktion

**ZUKUNFT
SICHERN.**
TARIFBEWEGUNG JETZT



IG METALL
STUTT GART

FÜR SICHERE ARBEITSPLÄTZE UND STABILE EINKOMMEN

Beim Daimler und darüber hinaus

Sei dabei, zeige Gesicht und lade Dein Foto hoch!



Solidarität gewinnt

In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie setzen wir uns für sichere Arbeitsplätze und stabile Einkommen beim Daimler in Stuttgart und für alle ein. Mit dieser Fotoaktion setzen wir gemeinsam ein Zeichen. Solidarität gewinnt!

Mach mit!

Mache ein Selfie von Dir und zeige Gesicht für sichere Arbeitsplätze und stabile Einkommen beim Daimler und darüber hinaus.

Ziel ist ein großes Plakat mit möglichst vielen Menschen, die gemeinsam für unsere Forderungen eintreten.

Lade hier dein Foto hoch:

<https://www.igm-fotoaktion.de/daimler>



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

**Jetzt
mitmachen!**
1. März – 1. Mai
2021

LESERBRIEF

Kündigung der unbefristeten 40-Stunden-Verträge



31. März 2021 endet für viele Beschäftigte die im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung „Vereinbarung von Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Senkung der Arbeitskosten“ festgelegte Arbeitszeitverkürzung. Für die Kolleginnen und Kollegen, deren unbefristeter 40-Stunden-Vertrag Ende März gekündigt wird, ist das ein Schlag ins Gesicht. Denn sie hatten sich aus den Verhandlungen des Gesamtbetriebsrats mit dem Unternehmen erhofft, dass auch diese Maßnahme zur Kostenreduzierung zurückgenommen wird.

„Das Kündigen der unbefristeten 40-Stunden-Verträge ist eine vom Unternehmen einseitig getroffene Entscheidung und unterliegt nicht der Mitbestimmung durch den Gesamtbetriebsrat. Wir haben in verschiedensten Verhandlungsrunden immer wieder massiv gegen diese Maßnahme protestiert. Deshalb können wir den Unmut der Beschäftigten sehr gut nachvollziehen. Ein kleiner Lichtblick ist jedoch, dass wir erreichen konnten, dass wieder befristete 40h-Verträge geschlossen werden können“, so Ergun Lümalı, stellv. Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen.

Beim Gesamtbetriebsrat gehen diesbezüglich nahezu täglich E-Mails von betroffenen Beschäftigten ein. Ein Auszug einer solchen E-Mail wurde der BRENNPUNKT-Redaktion zur Veröffentlichung zur Verfügung gestellt. Der Absender möchte jedoch anonym bleiben.

Betreff: Kündigung des unbefristeten 40h-Vertrags nach über zwei Jahrzehnten

[...] Für meine Kollg:innen und mich war es eine sehr große Enttäuschung, dass wir von der Entscheidung des Vorstands zuerst aus der Stuttgarter Zeitung erfahren musste. [...] Ich persönlich fühle mich ausgebremst.

Was uns „40-Stünder“ alle durchgängig eint, ist die Tatsache, dass keiner mit so einer massiven Gehaltseinbuße gerechnet hat. Ich werde aus dem Firmenangehörigengeschäft aussteigen und gebe im Dezember meinen letzten Jahreswagen (war der 26.) ab. Ist das sinnvoll aus Unternehmenssicht? Wie sonst bekomme ich aber kurzfristig 12,5% Gehaltseinbuße kompensiert?

Und noch ein weiterer Gedanke: Eine zusätzliche Verdichtung meiner Arbeit sehe ich ausgesprochen kritisch. Schon jetzt kann ich nur ca. 40% der an mich herangetragenen Mails und Termine beantworten bzw. wahrnehmen. Durch Erfahrung und ein gut vernetztes Team bekommt man das noch vertretbar hin. [...]

Und zuletzt ein Hinweis für den Arbeitsmarkt: Wenn wir Experten anwerben wollen, ist es nicht gut, wenn diese dann in der Presse lesen, dass Daimler bestehende Altverträge aufkündigt. Auch das sehe ich kritisch für unser Unternehmen.

Veränderungspromotoren: Ausbildungsreihe abgeschlossen

Die Arbeitswelt verändert sich grundlegend. Die IG Metall will diesen Wandel im Sinne der Beschäftigten gestalten. Mit dem Projekt "Die IG Metall vom Betrieb aus denken" will man sich dieser Herausforderungen stellen und kraftvoll die Zukunft anpacken.

Die wichtigsten Akteure dieses Projekts sind dabei die Kolleginnen und Kollegen, die sich als "Veränderungspromotoren" engagieren. Zusammen mit den Vertrauensleuten, Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretern, Schwerbehindertenvertretung, aktiven Kolleginnen und Kollegen, Bevollmächtigten und Betriebsbetreuern sollen Vorschläge zur Verbesserung der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort, im Betrieb, in der Geschäftsstelle entwickelt und umgesetzt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei zunächst lokale Veränderungsprojekte in den Betrieben sowie in den Geschäftsstellen.

Auch Kolleginnen und Kollegen des Mercedes-Benz Standorts Sindelfingen nehmen an dem Projekt der IG Metall teil und haben Mitte März 2021 die Ausbildungsreihe zum Veränderungspromotor bzw. zur Veränderungspromotorin erfolgreich abgeschlossen.

Rainer Sanzi, Betriebsrat im Koordinationsausschuss DPV, beschreibt seine neue Tätigkeit als Veränderungspromotor wie folgt: „Es geht darum, ein Projekt im Betrieb nach vorne zu bringen. Es geht darum, etwas Neues auf die Beine zu stellen. Als Veränderungspromotor ist man derjenige, der antreibt, der schaut, dass alles ins Laufen kommt. Dafür habe ich von der IG Metall während der Ausbildung „Rüstzeug“ in die Hand bekommen. Wir wollen ein Projekt auflegen, das speziell auf die Angestellten bei uns am Standort ausgerichtet ist. Bei uns in Sindelfingen gibt es rund 40.000 Beschäftigte, etwa die Hälfte von ihnen arbeitet in den indirekten Bereichen. Das ist ein enormes Potenzial. Es muss uns gelingen, die Gewerkschaftsarbeit für die Angestellten sichtbarer zu machen und sie auch von einer Mitgliedschaft zu überzeugen.“

Herzlichen Glückwunsch!
Ausgebildete
Veränderungspromotoren:

v.l.n.r.: Rainer Sanzi (Betriebsrat DPV), Bilal Akcakoca (VKL-Mitglied), Nurcan Cavus (VKL-Mitglied), Klaus Abel (Leiter des Projekts „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“), Okan Özkan (VKL-Mitglied), Tarik Canverdi (VKL-Mitglied), Cornelia Lange-Reichensperger (VKL-Mitglied)



IG Metall - Mitglied aber warum e

Solidarität ist der Grundgedanke

T-ZUG, Entgelterhöhungen, Urlaubsgeld – Das sind nur drei Errungenschaften der IG Metall für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Die IG Metall kämpft seit Jahrzehnten für die Rechte und gute Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer. Forderungen und Ziele gegenüber Arbeitgebern durchzusetzen ist aber nur dann möglich, wenn die Beschäftigten hinter der Gewerkschaft stehen und Mitglied werden. Denn die IG Metall finanziert sich ausschließlich über die Beiträge ihrer Mitglieder.

Nicht nur die IG Metall-Betriebsräte, sondern auch die Vertrauenskörperleitung am Mercedes-Benz Standort Sindelfingen hat es sich zum Ziel gemacht, die Mitgliedergewinnung voranzutreiben.

„Gerade jetzt, in der laufenden Tarifrunde, versuchen wir, Kolleginnen und Kollegen, die noch keine IG Metall-Mitglieder sind, deutlich zu machen, warum eine Mitgliedschaft wichtig ist und welche Vorteile sie dadurch haben. Denn nur als große Einheit können wir zeigen, dass die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie hinter den Forderungen der IG Metall stehen und ihre Zukunft aktiv mitgestalten wollen. Leider hören wir in diesem Zusammenhang oft Sätze wie ‚Ich bekomme ja die gleichen tariflichen Leistungen, wie mein Kollege, der Mitglied ist. Wieso sollte ich also monatlich dafür zahlen?‘ Diesen Kolleg:innen möchten wir deutlich machen, dass es ohne die Mitglieder keine IG Metall geben würde, die eben diese tariflichen Leistungen möglich macht. Je mehr Beschäftigte in der IG Metall sind, desto mehr Druck kann sie machen und bessere Tarifabschlüsse erkämpfen. Wer glaubt, dass ein Arbeit-

geber die ganze Belegschaft aus purer Freundlichkeit „freiwillig“ nach Tarif bezahlt, der irrt. Der Arbeitgeber will in erster Linie verhindern, dass alle in die Gewerkschaft eintreten und noch mehr Druck machen. Solidarität ist hier also der Grundgedanke, der zählt!“, Eleftherios Tolmidis, stellv. VK-Leiter am Standort Sindelfingen.

Satzungsgemäße Zahlung des IG Metall Beitrags, aber warum eigentlich?

Mitglieder zahlen laut Satzung der IG Metall einen monatlichen Beitrag von einem Prozent ihres Bruttoeinkommens. Dieses muss beim Ausfüllen des Mitgliedsantrags angegeben werden. Über die Jahre steigt zwar das Bruttoeinkommen der meisten Beschäftigten, der Mitgliedsbeitrag wird aber nur selten

Diese Grafik aus dem Jahr 2019 zeigt, wofür die Mitgliedsbeiträge genutzt werden.



! werden, igentlich ?

sangepasst. Die Vertrauenskörperleitung, Vertrauensleute und auch der IG Metall Gewerkschaftssekretär Tom Wolters sind häufig in den Bereichen unterwegs und versuchen, den Kolleg:innen zu erklären, warum das satzungsgemäße Entrichten der Beiträge wichtig ist.

„Grundsätzlich ist unsere gesamte Organisationsstruktur auf die 1-Prozent-Regelung der Satzung ausgelegt. Nur so ist alles, was wir finanzieren bzw. rückerstellen müssen, letztendlich auch gedeckt. Wenn wir immer mehr Mitglieder werden, steigen auch die Aufwände entsprechend. Denn die neuen Mitglieder erwarten ja auch Leistungen von uns. Wir brauchen dann also beispielsweise mehr Personal, mehr Material und mehr Geld für Rechtschutzverfahren. Zahlen unsere Mitglieder also nicht satzungsgemäß, würde das gesamte finanzielle Konstrukt nicht mehr funktionieren. Wir müssten dann dementsprechend Leistungen kürzen und könnten die Kolleginnen und Kollegen nicht mehr wie gewohnt betreuen. Das hätte dann wahrscheinlich auch zur Folge, dass die Mitgliederzahlen sinken. Die 1-Prozent-Zahler sind quasi die Grundlage unserer Arbeit. Dabei ist uns vor allem wichtig, immer transparent und risikofrei mit den Beiträgen unserer Mitglieder umzugehen“, so Tom Wolters.



Tom Wolters
IG Metall Sekretär



Eleftherios Tolmidis
stellv. VK-Leiter



auf einen Blick

Vorteile einer IG Metall-Mitgliedschaft

Rechtsschutz

Nicht gezahlter Lohn oder gar Kündigung: Bei Ärger mit dem Arbeitgeber können sich Gewerkschaftsmitglieder auf ihren Rechtsschutz verlassen – wenn nötig durch alle Instanzen. Alle Mitglieder der IG Metall oder einer anderen DGB-Gewerkschaft haben Anspruch auf juristischen Beistand.

Streikgeld

Streiks sind kein Selbstzweck, aber manchmal unumgänglich. In einem solchen Fall unterstützt die IG Metall ihre Mitglieder selbstverständlich auch finanziell. Die Zahlungen, das sogenannte Streikgeld, errechnet sich für jedes betroffene Mitglied aus der Dauer und der Höhe der persönlichen Mitgliedsbeiträge. Warnstreikaktionen sind in der Regel hiervon ausgenommen.

Unterstützung bei Maßregelung und Aussperrung

Wenn sich Mitglieder gewerkschaftlich engagieren, dürfen sie dadurch keine Nachteile haben. Sollte der Arbeitgeber Probleme machen, etwa durch das Androhen von Nachteilen oder durch tatsächliche Maßregelung oder Benachteiligung, werden Mitglieder unterstützt. Außerdem dürfen unsere Mitglieder nicht benachteiligt werden, wenn sie an einer von der IG Metall beschlossenen Streikmaßnahme teilnehmen. Gleiches gilt bei Aussperrung, wenn die Streikmaßnahme vom IG Metall-Vorstand beschlossen wurde.

Weitere Informationen zu den Satzungsleistungen:

www.igmetall.de/service/leistungen/leistungen-der-ig-metall

Mitglieder der IG Metall profitieren aber nicht nur von Tarifverträgen und Satzungsleistungen, sondern auch von vorteilhaften Angeboten mit attraktive Konditionen, die die Servicegesellschaft der IG Metall mit Anbietern aushandelt. Eine Liste dieser Partner ist hier zu finden: www.igmservice.de

Es muss ja irgendwie weitergehen

Ausbildung und Duales Studium in Zeiten der Corona-Pandemie

Im Jahr 2020 ist die Zahl der Ausbildungsplätze in der M+E-Industrie in Baden-Württemberg um 20 Prozent zurückgegangen, die Prognose für 2021 sieht keine Verbesserung. Die Corona-Pandemie und der damit verbundene Lockdown haben die Ausbildung stark beeinflusst und beeinträchtigt. Die Praxis- und Theoriephasen der Azubis und dual Studierenden konnten nicht wie geplant durchgeführt werden. Hinzu kommt auch noch die Belastung im Home-Office, insbesondere, wenn man sich wegen der hohen Miete nur eine 1-Zimmer-Wohnung leisten kann oder auf engem Raum mit den Eltern und kleineren Geschwistern wohnt.

Der Leistungsdruck kommt on top. Durch die Umstellung von Präsenzunterricht zur digitalen Lehre ist die Qualität der Ausbildung in Corona-Zeiten noch stärker vom Lehrpersonal abhängig als zuvor. Hier benötigt es klare Regeln. Denn eine Corona-Generation können wir uns nicht leisten! Diese Veränderungen müssen sich auch in der

Tarifpolitik widerspiegeln. Deshalb streben wir JAVis an, dass der Manteltarifvertrag Auszubildende endlich überarbeitet wird, dass für dual Studierende endlich auch der Tarifvertrag gilt und dass die jungen Beschäftigten endlich eine Übernahmegarantie nach ihrem Studium bekommen. Diese Themen sind längst überfällig, weswegen sie unsere absolute Aufmerksamkeit benötigen.

Auswirkungen von Corona in der Ausbildung und im Dualen Studium

Zu Beginn der Corona-Pandemie im März sind die Auszubildenden und Dual-Studierenden wie die meisten Beschäftigten zunächst ins Home-Office und dann in die anschließende Kurzarbeit geschickt worden. Die Arbeitsunterbrechung haben wir JAVis gemeinsam mit dem Werksärztlichen Dienst genutzt, um die Hygienemaßnahmen in den Ausbildungsstätten zur Eindämmung des Virus zu verstärken. Nach Ende der Kurzarbeit konnten auch die

Auszubildenden wieder zurück zum Praxis-Unterricht und in ihre Fachabteilungen. Seitdem ist es dem Meister und den Ausbildungsbeauftragten überlassen, ob Auszubildende im Homeschooling unterrichtet werden oder vor Ort sind. Ob Homeschooling möglich ist oder nicht, hängt natürlich auch ganz stark vom Ausbildungsberuf und vom jeweiligen Lehrinhalt ab. Der Unterricht in den Berufsschulen und an den dualen Hochschulen findet größtenteils digital statt und Schulungen werden in kleineren Gruppen absolviert.

Herausforderungen und Probleme während der Corona-Pandemie

Da unter den aktuellen Gegebenheiten vermehrt auf digitale Lehre gesetzt wird, ist es unerlässlich, jeden Auszubildenden mit einem mobilen Endgerät auszustatten. Aktuell erhalten bei uns am Standort aufgrund unzureichendem Budgets jedoch nur Auszubildende im ersten und zweiten Ausbildungsjahr ein mobiles End-

Vanessa Noschka

Vorsitzende der neuen JAV am Standort Sindelfingen

„Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, dass für unsere Forderungen für die M+E-Tarifrunde 2021 dringender Handlungsbedarf besteht. Neben den Forderungen zu modernen Lehr- und Lernmitteln (wie Laptops, Tablets und Diensthandy) fordern wir zeitgemäße Regeln für Fahrt- und Wohnzuschüsse, bessere Betreuungskapazitäten der Ausbilderinnen und Ausbilder, sowie die Tarifbindung für dual Studierende. Mit unserer Kampagne „Das Beste für Alle!“ wollen wir das Beste für unsere Auszubildenden und dual Studierenden herausholen, um ihnen eine bestmögliche Berufsausbildung zu ermöglichen.“



gerät. Die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr müssen auf ihre eigenen privaten Geräte ausweichen. „Ein Unding in Zeiten, in denen alle von Digitalisierung sprechen“, findet Marcel Deniz Güler, stellvertretender JAV-Vorsitzender am Standort Sindelfingen. Er ergänzt: „Sozial schwächere werden dadurch benachteiligt – Chancengleichheit wird so nicht gewahrt. Nicht jeder Auszubildende besitzt einen eigenen Laptop oder Computer oder hat die finanziellen Mittel sich einen anzuschaffen. WIR setzen uns für Chancengleichheit ein und wollen erreichen, dass jeder Auszubildende ein Endgerät erhält. Unsere Auszubildenden sollen Lerninhalte vermittelt bekommen, sie sollen fit für das Berufsleben gemacht werden und das funktioniert nur mit digitalen, modernen und kostenfreien Lehr- und Lernmitteln.“

Die schnelle Umstellung auf das Home-schooling hat nicht nur die Art des Lernens, sondern auch die Inhalte der Berufsausbildung beeinflusst. Bestimmte Lehr- und Lerninhalte werden teilweise nicht oder nur unzureichend vermittelt. Um diese Defizite auszugleichen, liegt die Verantwortung jetzt beim Betrieb, den Auszubildenden Gelegenheit zu geben, sich die fehlenden Inhalte anzueignen und sich auf die Prüfungen vorzubereiten. Einige Prüfungen unserer Auszubildenden mussten aufgrund der Pandemie verschoben werden, was somit eine Verlängerung der Ausbildung bedeutet. Hier besteht deutlicher Nachbesserungsbedarf.

Der Appell der IG Metall lautet: **Das Beste für alle! Perspektiven für junge Menschen schaffen! Um den Forderungen Nachdruck zu verleihen hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen die Räumlichkeiten des Ausbildungszentrums ein wenig "dekoriert".**





Baden-Württemberg

Neue Zeiten - Neue Formate

Der digitale Warnstreik der IG Metall Baden-Württemberg

Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie hat seit dem 2. März 2021 richtig Fahrt aufgenommen. Die vereinbarte Friedenspflicht endete und hunderttausende Beschäftigte legten bei Warnstreikaktionen in der gesamten Bundesrepublik die Arbeit nieder. Gemeinsam mit der IG Metall kämpfen sie für sichere Beschäftigung, gerechte Einkommen, Mitbestimmung in der Transformation sowie Zukunftsperspektiven für Auszubildende und Dual Studierende.



Ergun Lümalı, Betriebsratsvorsitzender im Stream des digitalen Warnstreiks

Wer Beschäftigungssicherung, eine fair gestaltete Transformation und eine Stärkung der Einkommen will, der muss sich auch solidarisch zeigen und an den Aktionen der IG Metall beteiligen. Nur als große Einheit können wir deutlich machen, dass die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie hinter den Forderungen der IG Metall stehen!

Die Beschäftigten sind gespalten. Nicht wegen der Forderungen der IG Metall, sondern aufgrund der Corona-Pandemie. Denn bereits seit Monaten sind viele Beschäftigte nicht mehr vor Ort in den Betrieben, sondern befinden sich im Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten. Dennoch ist es wichtig, dass alle Beschäftigten in die Tarifrunde einbezogen werden, denn nur gemeinsam bekommt man in einer Tarifrunde auch den notwendigen Druck aufgebaut, den es braucht um die Arbeitgeber zu überzeugen.

Aus diesem Grund hat die IG Metall Baden-Württemberg neue Formate des Arbeitskampfes entwickelt, dabei unter anderem auch den digitalen Warnstreik am 12. März 2021.

Und das mit großem Zuspruch. Rund 18.500 Kolleginnen und Kollegen legten die Arbeit nieder und schalteten den Livestream ein. Neben Erläuterungen zu den Forderungen, dem Stand der Tarif-Verhandlungen und Stimmungs- und Aktionsberichten aus vielen verschiedenen Betrieben, gab es auch eine Koch-Einlage mit Bezirks-

leiter und Verhandlungsführer Roman Zitzelsberger.

Auch die IG Metall Fraktion am Standort Sindelfingen ist im Livestream prominent aufgetreten. Neben einer Videobotschaft von Ergun Lümalı zu den Warnstreikaktionen am Standort sind auch mehrere Beschäftigte aus Sindelfingen zu Wort gekommen und konnten ihre Sichtweise auf die Forderungen der IG Metall zur Tarifrunde darlegen.

5 vor 12 am Standort Sindelfingen: Beschäftigte und IG Metall setzen klares Zeichen!

Aber auch die Kolleginnen und Kollegen vor Ort am Standort Sindelfingen haben in zwei Warnstreiks in Form von Frühschluss-Aktionen ein klares Zeichen gesetzt. Unter dem Motto "Es ist 5 vor 12!" legten am 5. und 13. März um 11:55 Uhr tausende Beschäftigte ihre Arbeit nieder. Aufgrund der Corona-Pandemie verzichtete die IG Metall auf größere Kundgebungen am Standort, stattdessen wurden die Beschäftigten durch die IG Metall Vertrauensleute direkt am Arbeitsplatz informiert und anschließend in den Feierabend geschickt.



Die Liste prominenter FernsehköchInnen hat sich erweitert. Zu Jamie Oliver, Ralf Zacherl, Christian Rach, Tim Mälzer, Johann Lafer, Horst Lichter, Steffen Henssler, Frank Rosin, Sarah Wiener, Nelson Müller, Alfons Schuhbeck, Tim Raue, Alexander Herrmann und Vincent Klink gesellt sich jetzt auch IG Metall-Bezirksleiter Roman Zitzelsberger. Auf Seite 29 hat er uns eines seiner Lieblingsrezepte verraten.

YouTube



Livestream verpasst? Hier geht's zur Zusammenfassung. Einfach den QR Code scannen.



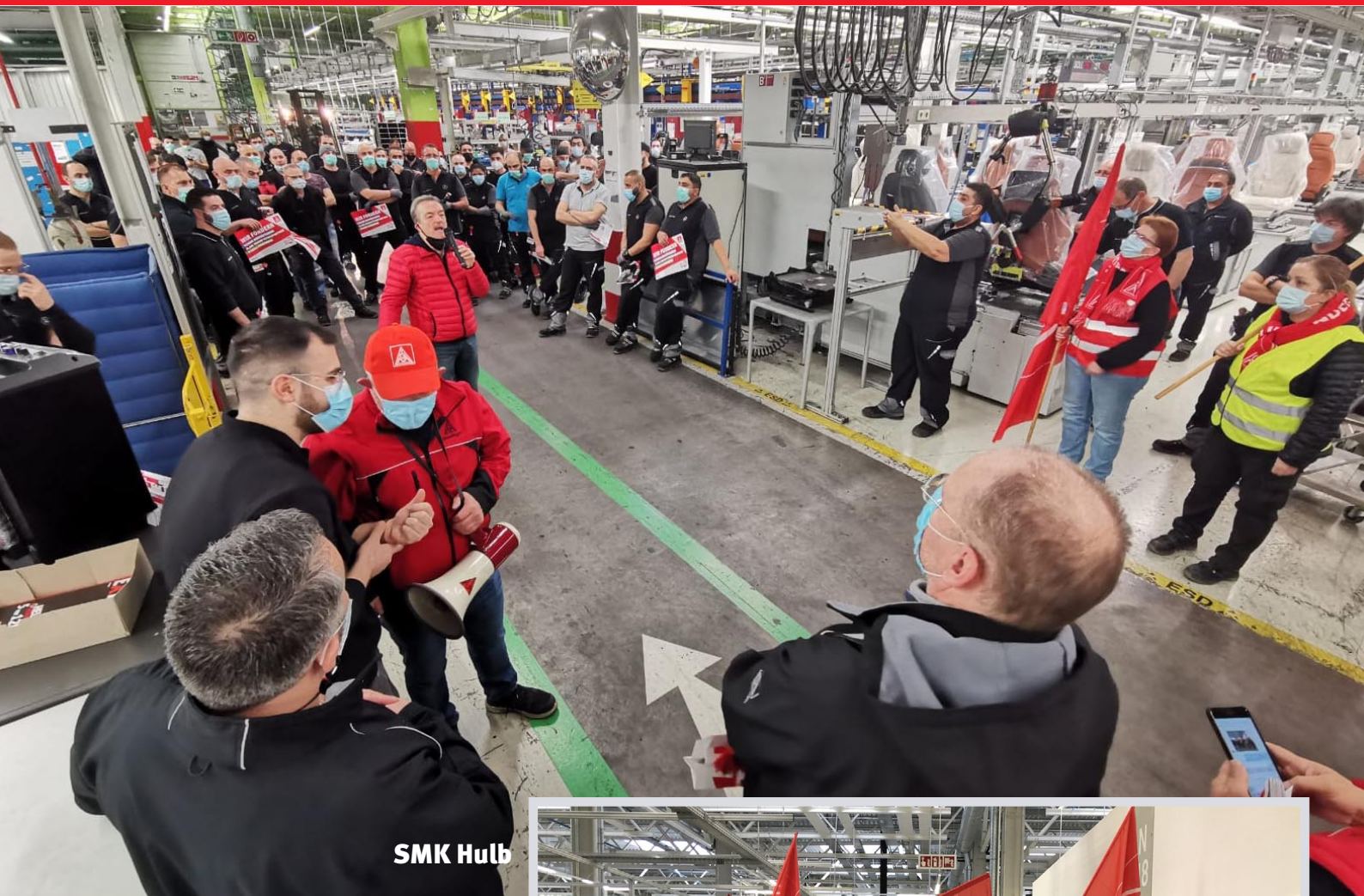
**SOLIDARISCH
IN DIE OFFENSIVE**
TARIFBEWEGUNG ME



**Hohe Beteiligung an Warnstreiks
Auf Sindelfinger Belegschaft ist wie immer Verlass**



Einkauf Schickhardtstrasse



SMK Hulb

SOLIDARISCH
IN DIE OFFENSIVE
TARIF BEWEGUNG MET



Halle 56



Tom Wolters,
IG Metall-Sekretär

„Der Warnstreik beweist eindeutig, dass wir auch unter Pandemiebedingungen in der Tarifrunde voll handlungsfähig sind. Wir haben bereits weitere Aktionen in Planung und werden in den kommenden Wochen den Druck auf die Arbeitgeber weiter erhöhen.“



Kompetenzwerkstatt



SMK Hulb



Schichtende bei der Halle 56



Jugend- und Auszubildendenvertretung

“Ohne Mampf kein Kampf”

Kochen mit Roman Zitzelsberger

Der IG Metall-Bezirksleiter hat dem Brennpunkt eines seiner Lieblingsrezepte verraten.

Geht ganz einfach. In einer großen Pfanne etwas Olivenöl bei mittlerer Hitze heiß werden lassen - es darf nicht rauchen.

Dann ein paar Thymianzweige und zwei Knoblauchzehen rein - einfach schälen und mit der Messerklinge plattdrücken. Der Knoblauch sollte nicht dunkel werden.

Währenddessen in einem großen Topf Wasser zum kochen bringen, ordentlich Salz rein und 500 Gramm Spaghetti reinwerfen.

Mittlerweile Knoblauch, Öl und Thymian mit einer Flasche Rotwein - gerne einen Nebbiolo - ablöschen und auf volle Hitze gehen.

Vorher ein Gläschen für die Köchin oder den Koch ab-zweigen.

Die Spaghetti werden, sobald sie nicht mehr steif sind, aus dem Wasser in die Pfanne gebracht. Eine Schöpfkelle Nudelwasser darf ebenfalls in die Pfanne. Von dem Nudelwasser noch etwas aufbewahren, falls es noch Flüssigkeit braucht.

Dann sollen die Spaghetti im Rotwein al dente köcheln. Zwischendurch die Flüssigkeit probieren, ggf. etwas salzen.

Die meiste Flüssigkeit soll aufgesaugt bzw. verkocht sein, so dass noch etwas Sauce übrigbleibt.

Am Ende schwarzen Pfeffer und abgeriebene Schale von einer Bio-Zitrone dazu geben.

Auf dem Teller noch Parmesan al Gusto drüber. Guten Appetit!

Besoffene Spaghetti

IT-Fremdvergabeprojekt

#TAF-Partner. Eine Zwischenbilanz des Betriebsrats



Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender

„Noch nie hat es in Fällen eines Betriebsübergangs eine bessere Absicherung für die Kolleginnen und Kollegen gegeben, als am Beispiel TAF-Partner. Ein Betriebsübergang ist für die Beschäftigten rein freiwillig.“

Es wurde schon einiges zum IT Fremdvergabeprojekt #TAF-Partner gesagt und geschrieben. Wir wollen eine Zwischenbilanz für euch ziehen. Konkret geht es bei #TAF-Partner darum, dass das Unternehmen IT-Infrastrukturthemen wie Service Desk, Arbeitsplatz-Support, Rechenzentren, Netzwerke und SAP outsourcen will. Stimmen die Kartellbehörden zu, soll das Projekt im dritten Quartal 2021 über die Bühne gehen. Am Standort Sindelfingen sind rund 100 Kolleginnen und Kollegen von der Auslagerung betroffen, deutschlandweit ca. 590 Beschäftigte, weltweit insgesamt 1.600 Beschäftigte.

Erste Sondierungsgespräche zwischen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat (GBR) begannen Mitte letzten Jahres. Für den GBR stand immer fest, erst dann in konkrete Verhandlungen einzutreten, wenn ein fundierter Überblick über das große Ganze vorliegt.

Fremdvergaben sind nicht der Weisheit letzter Schluss

Dazu zählte unter anderem auch eine vollständige Wirtschaftlichkeitsberechnung und belastbare Umsetzungskonzepte. „Fremdvergaben sind nicht der Weisheit letzter Schluss. Vielmehr haben uns ähnliche Aktionen im Unternehmen in den letzten Jahren schmerzhaft gelehrt, Fremdvergaben sind nicht immer günstiger und nicht immer der einzig mögli-

che Weg. Wir haben die IT-Leitung aufgefordert, uns darzulegen, warum die Aufgaben, die zur Auslagerung angezeigt sind, nicht weiterhin intern umgesetzt werden können. Zudem haben wir als Gesamtbetriebsrat auch externen Sachverstand eingeholt, um die Unternehmensangaben genau zu prüfen. Denn was alle Beteiligten eint, ist das Interesse an einer langfristig, anhaltenden Lösung“, so Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender am Standort Sindelfingen und Verhandlungsführer für den Gesamtbetriebsrat.

Erste Verhandlungsergebnisse liegen vor

Diese Überprüfung hat die Wirtschaftlichkeit des Projekts bestätigt, was Grundlage dafür war, dass die Initiative #TAF-Partner weiterverfolgt und gemeinsame Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung geführt werden konnten.

Mittlerweile sind die Verhandlungen fortgeschritten und erste Ergebnisse liegen vor:

- die Auslagerung der IT-Umfänge soll an den indischen IT-Dienstleister **Infosys** erfolgen
- ein Konditionenpaket ist geschnürt

Der Gesamtbetriebsrat hat sich in den Verhandlungen für ein wertgleiches Konditionenpaket und weitere zusätzliche Attraktivierungen stark eingesetzt.

Auszug aus dem Eckpunktepapier zum Konditionenpaket:

- Fortführung der Zukunftssicherung 2030 und der Transformationszusage beim Partner
- Reintegrationszusage bis Ende 2029 bei Insolvenz oder betriebsbedingter Kündigung beim Partner
- Dynamische Fortführung der tariflichen Regelungen und beabsichtigter Tarifbeitritt sowie Übernahme der IG-Metall Tarifverträge
- Weiterführung der heutigen Vergütungssystematik und Höhe
- Übernahme der gesamten Altersvorsorgeregelungen
- Kollektivrechtliche Weiterführung nahezu aller Betriebsvereinbarungen
- Wechselprämie
- Firmenangehörigengeschäft: zusätzlich 72 Monate Weiterführung bei Daimler

Marc Dessecker, IG Metall-Betriebsrat und stellv. Vorsitzender im Koordinationssauschuss CASE/IT/MP, betreut die IT-Kolleginnen und Kollegen am Standort Sindelfingen und führt momentan sehr viele Gespräche. „Das Konditionenpaket, dass der GBR hart verhandelt hat, kann sich wirklich



sehen lassen. Nichtsdestotrotz herrscht nach wie vor Unsicherheit bei den betroffenen Beschäftigten. Hier sind wir als Betriebsräte gefragt, um zu zuhören und aufzuklären. Die IG Metall wird für ihre betroffenen Mitglieder einen Termin zur Rechtsberatung anbieten. Es wird im Schwerpunkt um den §613a BGB „Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang“ gehen und wie man rechtssicher einen Widerspruch formuliert. Hier zeigt sich wieder die Kraft, die von einer starken Gewerkschaft ausgeht. Das hat auch schon zahlreiche IT-Kolleginnen und Kollegen überzeugt, jetzt ebenfalls Mitglied zu werden.“

An diese Stelle möchten wir die Fragen, die Marc am häufigsten gestellt werden und seine Antworten mit euch teilen:

■ **Warum bin ich im #TAF Scope und andere mit der gleichen Aufgabe und Rolle nicht?**

› Leider ist es für uns Betriebsräte fast unmöglich dies zu überprüfen, da die Auswahlkriterien weder dem Betriebsrat offiziell vorliegen noch den Vertreter:innen von HR. Die Kriterien wurden durch das Projekt eigenständig erarbeitet. An dieser Stelle sei allerdings die Frage erlaubt, was die IT- und Projekt-Verantwortlichen Jan Brecht und Hartmut Müller unter Transparenz genau verstehen?

■ **Wie kann ich dem Betriebsübergang rechtssicher widersprechen?**

› Hierzu sind wir mit der IG Metall Stuttgart in Abstimmung, um ein entsprechendes Angebot für unsere

betroffenen IG Metall Mitglieder zu machen. Wir planen für euch einen Call mit einem Juristen der IG Metall, um die wichtigsten Fakten zum Betriebsübergang nach §613a BGB zu erläutern. Der Termin wird im April sein, rechtzeitig vor dem anstehenden Betriebsübergang.

Grundsätzlich gilt, nach Erhalt (voraussichtlich Q2/2021) des individuellen Angebots in Form des rechtlich vorgeschriebenen Informationsschreibens zum Betriebsübergang habt ihr sechs Wochen Zeit euch zu entscheiden, ob ihr das Angebot des TAF-Partners Infosys annehmt, oder ob ihr dem Betriebsübergang widersprecht und im Unternehmen verbleibt. Die Betriebsübergänge sind zum 1. August 2021 geplant.

■ **Gilt denn die ZuSi auch nach meinem Widerspruch für mich weiter?**

› Ja, unsere Vereinbarungen haben nach wie vor Bestand und gelten auch für alle, die dem Betriebsübergang widersprechen werden.

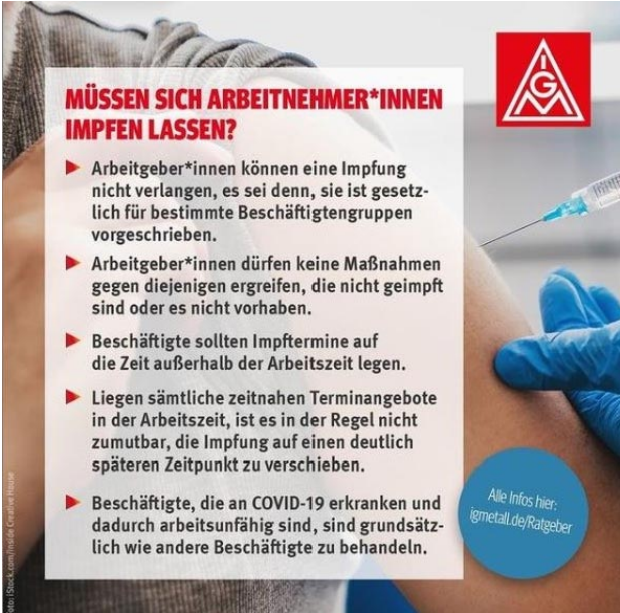
„Aus den zahlreichen Gesprächen nehme ich wahr, dass die meisten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen den Stern ganz fest im Herzen tragen und sich nur sehr schwer vorstellen können, den Daimler zu verlassen, um in einer ausgewiesenen IT-Firma anzuheuern. Mehr und mehr Beschäftigte bewerben sich auf Stellen außerhalb des TAF Scopes. Sie suchen sich eine neue Aufgabe innerhalb der Firma. Auch die Ergebnisse der Umfrage unter den Beschäftigten spricht da eine deutliche

Sprache. Unter den Sindelfinger Beschäftigten, die im sogenannten TAF Scope sind und an der Umfrage teilgenommen haben, haben knapp 70 Prozent geantwortet, dass sie bereits entschieden haben, nicht zu Infosys zu gehen, unabhängig davon wie die Konditionen auch aussehen“, fasst Marc Dessecker seine Eindrücke zusammen. „Für diese Kolleginnen und Kollegen, die nicht den Betriebsübergang mitmachen, fordern wir verlässliche Zukunftsstrategien im Rahmen ihrer bestehenden Arbeitsverträge“, so Marc Dessecker.



Marc Dessecker
stellv. Vorsitzender im
Koordinationsschausschuss CASE/IT/MP

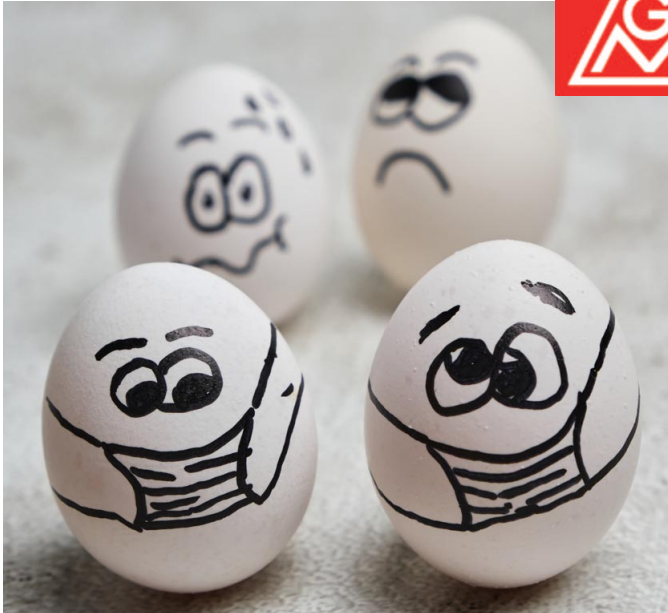
„Das Konditionenpaket, dass der GBR hart verhandelt hat, kann sich wirklich sehen lassen.“

MÜSSEN SICH ARBEITNEHMER*INNEN IMPFEN LASSEN?

- ▶ Arbeitgeber*innen können eine Impfung nicht verlangen, es sei denn, sie ist gesetzlich für bestimmte Beschäftigtengruppen vorgeschrieben.
- ▶ Arbeitgeber*innen dürfen keine Maßnahmen gegen diejenigen ergreifen, die nicht geimpft sind oder es nicht vorhaben.
- ▶ Beschäftigte sollten Impftermine auf die Zeit außerhalb der Arbeitszeit legen.
- ▶ Liegen sämtliche zeitnahen Terminangebote in der Arbeitszeit, ist es in der Regel nicht zumutbar, die Impfung auf einen deutlich späteren Zeitpunkt zu verschieben.
- ▶ Beschäftigte, die an COVID-19 erkranken und dadurch arbeitsunfähig sind, sind grundsätzlich wie andere Beschäftigte zu behandeln.

Alle Infos hier: igmetall.de/Ratgeber



Das und viele andere Themen rund um euren Arbeitsplatz findet ihr auf dem IG Metall Instagram-Channel.



Die BRENNPUNKT-Redaktion wünscht euch ein frohes und vor allem gesundes Osterfest. **#BLEIBTGESUND**

BRENNPUNKT-BUCHTIPPS für Ostern



Taschenbuch 16.-€

Miss Merkel

Was macht Angela Merkel, wenn sie in Rente geht? Sie löst Kriminalfälle in der Uckermark.



Gebundenes Buch 22.-€

Das Experiment sind wir.

Unsere Welt verändert sich so atemberaubend schnell, dass wir von Krise zu Krise taumeln. Wir müssen lernen, diese enorme Beschleunigung zu lenken.

fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon privat/mobil
S	Zuffenhausen, Freiberg, Neugereut	7	A-Schicht	Altinkaya, Erdal	0176/74715333
S	Feuerbach oder Weilimdorf	7-12 (Bau 36)	B-Schicht	Paniti, Aksza	0151/43557932
S	Rommelsbach, Sickenhausen, Degerschlacht	Parkhaus 305	B-Schicht	Breil, Edwin	0170/4819188
S, B	Karlsbad, Pforzh./West	7	Normal-Gleitzeit	Dietz, Markus	0176/30987965
S, B	Calw-Heumaden	Factory 56/ Parkhaus 305	A-Schicht	Bas, Senol	0172/8837848

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht Name

B-Schicht

C-Schicht

D-Schicht (WE) Mobil-Nr.

Normal-/Gleitzeit

Datum Unterschrift

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