

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

Information für die Beschäftigten der Daimler AG Zentrale und
Daimler Trucks/Mercedes-Benz Vans am Standort Stuttgart

Nr. 106 • Oktober/November 2016



Seite 6/7
**New Work -
schöne neue
Arbeitswelt**

AGILE

Design

Maintenance

Deployment

Interview
Agiles Arbeiten

Seite 3+4 //

Gesamtbetriebsvereinbarung
Mobiles Arbeiten

Seite 5+6 //

Übersicht
IG Metall-Betriebsräte

Seite 8+9 //

Konzern im Umbruch – das digitale Feuerwerk!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt immer schneller. So können heute Informationen schneller, besser und sicherer ausgetauscht werden, Arbeit wird transparenter, Teams arbeiten verteilt über den ganzen Globus zusammen und im Prinzip ist der Kontakt zum Unternehmen immer und von überall möglich. Damit prägen sich neue Formen des kollaborativen und vernetzten Arbeitens heraus sowie neue Formen der Arbeit und Lebensgestaltung. Grenzen verschwimmen, bewährte Strukturen und Handlungsweisen werden in Frage gestellt.

Sicher ist, dass die digitale Transformation (Umformung) kein vorübergehender Hype sein wird, sondern ein epochaler Umbruch mit weitreichenden Folgen für Unternehmen und Beschäftigte.

Was passiert dazu bei Daimler?

Mit Leadership 2020 reagiert Daimler auf die Herausforderungen der digitalen Transformation und will das Unternehmen fit für die Zukunft machen. Dabei wird es wahrscheinlich um eine der größten Veränderung in der Geschichte von Daimler gehen.

Agil ist das Zauberwort der Zukunft:

Das Leitbild des agilen Unternehmens prägt den Aufbruch ins digitale Zeitalter: Mit für viele noch unverständlichen Begriffen wie „Game Changers“, „Leadership Principles“, „Squads“, „Pacemaker“ wurde Leadership 2020 im Januar unter Einbindung einer weltweit bunt zusammengesetzten Führungsmannschaft begonnen und bereits in diesem Jahr sollen erste Maßnahmen daraus in die Linie gebracht werden. Ein solch großer Kulturwandel oder eher Umbruch braucht aber Zeit und ist ein langer Prozess, bei dem die Menschen mitgenommen werden müssen. Das heißt dieser Kulturwandel ist ein Marathon, kein Sprint!

Aktuell ist im Prozess des Wandels aus Sicht der Beschäftigten vieles unklar. Wie können Effizienz und gute Arbeitsbedingungen zusammengeführt werden? Wie wird hochwertige Wertschöpfung bei gleichzeitig gut gestalteter Arbeit erhalten und ausgebaut? Was bedeuten die neuen Formen der Zusammenarbeit für die Führungskultur und Unternehmenskultur, uvm? Fragen auf die, die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb eine Antwort wollen.

Wir IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte werden deshalb nicht zusehen, wie die Zukunft der Arbeit auf uns zukommt, sondern wir wollen diese Zukunft gemeinsam mit Ihnen gestalten. Dabei stehen Ihre Bedürfnisse zur Gestaltung einer humanen Digitalisierung im Vordergrund.

Es liegt an uns allen, wie unsere Zukunft der Arbeit sein wird.

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenföhrer
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
Stellv. IG Metall-Listenföhrerin



Alles agile oder was?

Seit Monaten geistert eine Reihe von „Buzzwords“ wie z.B. agil, digital oder swarm durch die Medien, die Industrie und damit auch durch unseren Betrieb. Kaum eine interne strategische Präsentation, die nicht mit solchen Schlagwörtern betitelt wird. Insbesondere der Aspekt „Agilität“ ist seit Mitte 2015 in der Diskussion mit dem Betriebsrat.



Vor ziemlich genau einem Jahr hat die Redaktion des IG Metall Scheibenwischers dazu ein Gespräch mit Bernd Öhrler, dem Vorsitzenden des Ausschuss für Personal und Organisation (APO) geführt und im IGM Scheibenwischer veröffentlicht. Jetzt zwölf Monate später haben wir uns erneut unterhalten. Wir sind neugierig, wie sich das Thema mittlerweile entwickelt hat und welche Bedeutungen es im Unternehmen findet.

Redaktion: Bernd, vor einem Jahr hattest Du uns einiges zur Methode des „agilen Arbeiten“ berichtet. Auch davon das der Gesamtbetriebsrat das Thema als strategisch bewertet hat und in Gespräche mit der Geschäftsleitung eingestiegen ist. In der Zwischenzeit ist doch sicher einiges Interessantes passiert was Du uns schildern kannst?

Bernd Öhrler: Ja, in der Zwischenzeit hat sich das Thema mit enormem Tempo sowohl im Betrieb als auch in der gesamten Industrie weiterentwickelt. Das macht sich auf vielen Ebenen fest. Zum einen haben wir eine ganze Reihe von Projekten in der IT, die auf agile Arbeitsmethode zurückgreift. Hier erfolgt z.B. Softwareentwicklung in der sog. Scrum Methode; einer sehr kurzzyklischen Form der Entwicklung, die auf sogenannte (Entwicklungs-)sprints basiert. Daneben kennen wir

aber auch agile Projekt in HR oder z.B. der Werkssicherheit.

Redaktion: Wenn wir mit „agil“ eine neue Arbeitsmethode haben, dann wirkt sich das doch sicher auch auf das ganze Arbeitsumfeld aus? Einer Deiner Kernaussagen vor einem Jahr war, dass mit agilen Methoden auch die Hierarchien flacher werden und Entscheidungskompetenzen an die Teammitglieder gehen. Kurz gesagt, ohne Kulturveränderung geht „agil“ nicht. Hat sich dies mittlerweile bestätigt?

Bernd Öhrler: Naja, von flacheren Hierarchien kann im Augenblick nur bedingt die Rede sein. In der großen Breite kann ich das noch nicht feststellen. Mit der Vorstands Initiative „Leadership 2020“ werden diese Kulturveränderungen aber auf jeden Fall inhaltlich angegangen. Wir reden also nicht nur über die Frage wie wir agiler Arbeiten können, sondern z.B. auch über neue Wege der Führungskräfteentwicklung, der Leistungsbemessung oder einer Feedbackkultur; die sogenannte Game Changers. Permanenter Begleiter ist natürlich die Digitalisierung bzw. die Vernetzung.

Redaktion: Wie haben sich die Diskussion aus dem Projekt Leadership 2020 auf die

Gespräche zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zum Thema agiles Arbeiten ausgewirkt?

Bernd Öhrler: Leider nicht so wie wir das erhofft hatten. Die Initiative zu Leadership 2020 ist uns regelrecht in die laufenden Gespräche hineingebrochen. Bis ins Frühjahr 2016 hatten wir einen durchaus konstruktiven Gesprächsstand und wie ich finde auch eine gute Kommunikationsbasis mit laufenden agilen Projekten. Zu guter Letzt ist uns auch noch unser Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite, bedingt durch einen Stellenwechsel, abhandengekommen. Im Resümee verharren die Gespräche seit Februar 2016.

Redaktion: Das die Initiative Leadership 2020 dazwischen gekommen ist, ist ja ein Sachverhalt. Aber ein Ansprechpartner muss doch zu ersetzen sein?

Bernd Öhrler: Das hatten wir auch gedacht! Leider mussten wir als Arbeitsgruppe des Gesamt-Betriebsrats eine andere Erfahrung machen. Bis heute sieht sich der Arbeitgeber nicht in der Lage eine verantwortliche Person zu benennen, mit der wir die grundsätzlichen Fragen des agilen Arbeitens diskutieren und schlussendlich auch regeln können. Wir brauchen dazu eine Person, die dies auf

arbeitspolitischer Ebene mit uns diskutieren kann.

Redaktion: Wo findet sich den der Betriebsrat in der Diskussion zu Leadership 2020 wieder? Die von Dir angesprochenen Themen von Leadership 2020 tangieren doch ganz klar auch Rechte der Belegschaft die vom Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung auch umzusetzen sind.

Bernd Öhrler: Eine breite Betriebsratsbeteiligung gibt es nicht. Dies ist umso bedauerlicher, als das damit Diskussionen nicht aufgehoben sondern nur aufgeschoben sind. Denken wir beispielhaft nur mal an das Thema LEAD für Sachbearbeiter! Mit einer neuen Handhabung zur Führungskräfteentwicklung muss dies mit dem Betriebsrat letztlich vereinbart werden. Eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrats in die Ausgestaltung kann doch nur von Nutzen für alle sein!

Beim Thema „agiles Arbeiten“ spüren wir so langsam auch den Druck aus der Belegschaft. Es gibt einfach Regelungspunkte für die wir Lösungen brauchen. Die heutigen Regularien decken das einfach nicht ab. Beispielhaft möchte ich hier nur das Thema der zeitlich befristeten Versetzung ansprechen. Wie gehen wir damit um, wenn ein Mitarbeiter für einen gewissen Zeitraum in einem Projekt „agil“ arbeiten soll. Da stecken viele Unterpunkte drin, wie z.B. Auswahlprozess, Vergütung, Arbeitszeit, Wegekosten etc..

Redaktion: Man kann also sagen, die Themen hängen irgendwie alle miteinander zusammen?

Bernd Öhrler: Ja auf jeden Fall! Unzweifelhaft ist doch, dass sich die Welt massiv verändert. Der digitale Wandel ist in vollem Gange, ob wir das zunächst wollen oder eben auch nicht. Die Vernetzung ist ebenfalls allgegenwärtig. Der Verkauf digitaler Produkte und Dienstleistungen rückt immer mehr in den Vorder-

grund und verändert unsere Arbeitswelt. Diese digitalen Produkte sind aber letztlich nur Programmcodes, das verändert auch das Geschäftsmodell und letztlich auch die Beziehung zum Kunden.

Redaktion: Die ganzen Veränderungsprozesse wie die Digitalisierung, neue Arbeitsmethoden wie das „agiles arbeiten“ usw. sind doch Themen, die wir nur in begrenztem Umfang im Betrieb einfangen können. Die Auswirkungen betreffen doch die gesamte Industrie. Das muss doch ein Thema sein, an dem die IG Metall maßgeblich mitgestalten muss – oder?

Bernd Öhrler: Ganz sicher! Mit unserem großen gewerkschaftlichen Hintergrund und der Vernetzung der IGM Betriebsräte aus den verschiedensten Betrieben haben wir da sicher ein gewichtiges Wort mitzureden und vor allem auch mitzugestalten. Christiane Benner aus dem Frankfurter IGM Vorstand hat die digitalen Trends schon vor geraumer Zeit aufgegriffen und thematisiert. Sie hat nicht nur deren Tragweite für die Belegschaften verstanden, sondern mittlerweile auch die verschiedensten gewerkschaftlichen Initiativen dazu gestartet. Möchte dabei nur beispielhaft auf das im kommenden November stattfindende Symposium der IGM im Großraum Stuttgart zum agilen Arbeiten hinweisen.

Redaktion: Welche Befürchtungen verbindest Du mit den ganzen Trends?

Bernd Öhrler: Eine meiner größten Sorgen ist, dass wir die Umsetzung nicht richtig hinbekommen! Flapsig formuliert einfach nur alten Wein in neue Schläuche abfüllen! Mittlerweile stellen wir als Betriebsrat fest, das oftmals Trendlabels vergeben werden, aber inhaltlich doch gar nichts passiert! Auch hierzu ein kleines Beispiel: aus Leadership 2020 heraus wurde vor kurzem der Reise-

prozess angeblich massiv modernisiert – zukünftig reicht die Genehmigung des direkten Vorgesetzten aus. Was als Leadership 2020 Ergebnis verkauft wurde, ist nichts anderes als ein bereits 2007 im Rahmen des „New Management Modells“ gefasster Beschluss zur Vereinfachung des Reiseprozesses. Nicht falsch verstehen, der Beschluss ist völlig in Ordnung, aber er hat eben nichts mit einer Kulturveränderung nach Leadership 2020 zu tun.

Redaktion: Wie geht es jetzt in der Zentrale mit „agil“ weiter? Gibt es etwas, was Du Dir wünschen würdest?

Bernd Öhrler: Gemeinsam mit unserem IG Metall-Betriebsratskollegen Jürgen Fischer, der ja insbesondere die Arbeitspolitik begleitet, werden wir mit dem Gesamtbetriebsrat am agilen Arbeiten dran bleiben. Einen Wunsch? Ja, vielleicht teilen uns noch mehr „agile“ Projektmitarbeiter/innen ihre Erfahrungen mit! Was läuft z.B. gut – was läuft unrund. Umso mehr Schilderungen wir haben, umso besser können wir diese in die Diskussionen einbringen.

Redaktion: Bernd, vielen Dank für die Informationen aus der „gewerkschaftlichen Denkfabrik“ – wir wünschen euch viel Erfolg in den anstehenden Gespräche.



Bernd Öhrler
Vorsitzender Ausschuss
Personal und Organisation
Tel: 9 52 50



Geschafft: Faire Regeln für mobiles Arbeiten!



Ab dem 01.12.2016 haben wir eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zu mobilem Arbeiten. Sie trägt ganz klar die Handschrift der Beschäftigten.

Vom ersten Schritt an wurden die Beschäftigten an allen Daimler-Standorten in Deutschland eingebunden. Die Ergebnisse dieser von der IG Metall und dem Betriebsrat initiierten Beteiligungskampagne „Mobiles Arbeiten“ wurden aufgegriffen und jetzt mit dem Gesamtbetriebsrat unter federführender Beteiligung von Jörg Spies, unserem Betriebsratsvorsitzenden, erfolgreich umgesetzt.

WAS STEHT IN DER NEUEN VEREINBARUNG?

- » **Mobiles Arbeiten umfasst alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten**, die zeitweise oder regelmäßig außerhalb der Betriebsstätten der Daimler AG online oder offline (z.B. per Computer, Smartphone oder Papiermedien) durchgeführt werden.
- » **Mobiles Arbeiten kann ganztägig oder stundenweise an allen Arbeitstagen erfolgen.** Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Dienstreisen, etc. fallen nicht unter den Begriff Mobiles Arbeiten.
- » **Die Beschäftigten haben grundsätzlich das Recht, mobil zu arbeiten**, wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar ist. Die Führungskräfte können Mobiles Arbeiten anregen und fördern.
- » **Mobiles Arbeiten kann von den Vorgesetzten nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes und erst nach Erläuterung der Gründe in einem persönlichen Gespräch beendet werden.** Bei Unstimmigkeiten können zu diesem Gespräch Betriebsrat und/oder Personalbereich sowie gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden. Alle Beteiligten können einen Einigungsvorschlag unterbreiten. Ziel des Gespräches ist es, eine gemeinsame Lösung zu finden.
- » **Betriebliche Arbeitszeit** im Sinne Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zu Mobilem Arbeiten ist die Arbeitszeit, die der Beschäftigte in den Betriebsstätten der Daimler AG erbringt.
- » **Mobile Arbeitszeit** im Sinne der GBV ist die Arbeitszeit, die der Beschäftigte außerhalb der Betriebsstätten der Daimler AG erbringt.

Genau das haben sich die Beschäftigten, die an der Online-Befragung teilgenommen hatten, gewünscht.

Beschäftigte müssen auch nicht mehr begründen, warum sie mobil arbeiten wollen. Dem Gesamtbetriebsrat ist es gelungen, das in der GBV festzuschreiben. Denn:

- » **Wie in der „virtuellen Arbeitswelt“ zusammen gearbeitet wird...**
klären die Teams untereinander und mit ihren Vorgesetzten. Im Konfliktfall können Betriebsrat und/oder Personalabteilung eingeschaltet werden.
- » **Mobil gearbeitete Zeit wird vollständig erfasst und vergütet**
Die Eingabe ins Zeitsystem erfolgt blockweise pro Tag – es wird nicht gefragt, wann genau gearbeitet wurde, sondern nur nach der gesamten Stundenzahl. Das ermöglicht Beschäftigten und Unternehmen eine deutlich höhere Flexibilität und die Bezahlung von erbrachter Leistung.
- » **Recht auf Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit**
Außerhalb der vereinbarten mobilen Arbeitszeiten besteht keine Verpflichtung des Beschäftigten, dem Unternehmen zur Verfügung zu stehen. Führungskraft und Beschäftigte/r können freiwillig gemeinsam weitere Verabredungen zur Erreichbarkeit bzw. Nicht-Erreichbarkeit treffen.

Es ist geplant, die verbleibende Zeit bis Anfang Dezember für kontinuierliche Informationen im Mitarbeiterportal und für Veranstaltungen mit Betriebsratsvorsitzenden, Verhandlungsführern und Werkleitern zu nutzen. Damit wird der von der IG Metall und dem Gesamtbetriebsrat angestoßene Beteiligungsprozess abgeschlossen.

Mit Abschluss dieser GBV ist ein großer Schritt in Richtung Selbstbestimmung in der Arbeit und damit verbesserter, moderner Arbeitsbedingungen gelungen. Bis mobiles Arbeiten im Unternehmen allerdings ein unproblematischer und selbstverständlicher Teil des Arbeitsalltags wird, ist es noch ein längerer Weg. Teams, die Fragen zur Umsetzung mobilen Arbeitens im Bereich haben, können Betriebsrat und Personalbereich zur Qualifizierung vor Ort hinzuziehen.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IN DER PRODUKTION

Uns ist klar: auch die Beschäftigten in der Produktion, für die mobiles Arbeiten bisher nicht möglich ist, brauchen gute Arbeitszeit-Lösungen, um Privat- und Berufsleben zu vereinbaren. Daran arbeiten wir im Gesamtbetriebsrat ebenfalls – gemeinsam mit unserer IG Metall. Im Rahmen der Arbeitszeitkampagne „Meine Zeit – mein Leben“ diskutieren wir Metallerinnen und Metaller derzeit in den Betrieben über Arbeitszeitfragen. Klar ist, dass die Beschäftigten nicht akzeptieren, dass Flexibilität in der Produktion oft eine Einbahnstraße ist: Die Menschen in den Fabriken sollen maximal flexibel sein, um die betrieblichen Erfordernisse zu erfüllen, auf ihre Arbeitszeit- und Flexibilitätsinteressen wird wenig bis keine Rücksicht genommen. Es ist daher zu klären, dass und wie wir für alle wieder mehr Selbstbestimmung über unsere eigene Arbeits- und Lebenszeit gewinnen. Es gilt, gemeinsam Lösungen und gute Beispiele dafür zu entwickeln und diese dann auch in der Fläche durchzusetzen – z.B. in der Tarifrunde 2018.

Jetzt wollen wir auch in der Produktion solche Beispiele schaffen. Auch hier ist für uns Beteiligung ein zentrales Element unseres Handelns: Betroffene sollen immer mehr zu Beteiligten werden. Für die Beteiligungskampagne „Mobiles Arbeiten bei Daimler“ wurde der Gesamtbetriebsrat bereits für den Betriebsrätepreis 2016 nominiert.

Diesen Erfolg sehen wir jedoch nur als Startschuss für eine künftige weitere Anpassung der Unternehmens- und Arbeitskultur im Unternehmen und als Grundstein für noch mehr Selbstbestimmung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung ihrer Arbeit. Auch diesen Umsetzungsprozess werden wir Metallerinnen und Metaller mit starkem Engagement kommunikativ begleiten.

Wir werden auch in Zukunft berichten!
Weitere Informationen: www.daimler.igm.de
» Zentrale



Tim Strebe
Betriebsrat und
Mitglied im Kernteam
"Mobiles Arbeiten"
Tel: 7 52 21

Büro 4.0 – Schöne neue Arbeitswelt

Als im Herbst 2015 das Pilotprojekt „Moderne Arbeitswelt Büro“ für Fabrikplaner im „Planquadrat“ in Böblingen gestartet wurde, waren alle sehr gespannt auf die neue Bürowelt: Wie wird sie wohl aussehen? Und wie verändert sich dadurch der Arbeitsalltag? Das neue Konzept hierbei: „Desk Sharing“, praktisch die zweite Stufe der neuen Bürowelten – aber dazu später mehr.

Alle Mitarbeiter, vom Sachbearbeiter bis zum Center-Leiter, belegen im Desk-Sharing bei Bedarf einen der Schreibtische und wechseln die Arbeitsorte flexibel nach eigenem Wunsch und Bedürfnissen. Hier gilt die „Clean Desk Policy“, das bedeutet, jeder Platz wird leer geräumt, persönliche Dinge müssen alle in einem kleinen Schließ- und Postfach Platz finden. Für Besprechungen stehen neben verglasten Besprechungszimmern auch „Diner Boxen“ und „Think Tanks“ zur Verfügung. Eine ganz neue Variante sind Projekthäuser als zentrales Element: Hier erhalten Projektteams eine „Heimat auf Zeit“ und können sich dank variabler Raumaufteilung und die Abschirmung durch Vorhänge komplett ihrer Projektaufgabe widmen. Ein weiteres Highlight sind die beschreibbaren Wände in den neuen, extrem großzügigen Räumen: Skizze an die Wand zeichnen, fotografieren, abwischen.

Da half es, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Planquadrat von Beginn an eng in den Entstehungsprozess der neuen Bürowelt eingebunden waren – in vielen Workshops und Townhall-Meetings konnten sie ihre Wünsche und Bedenken diskutieren. Die meisten MitarbeiterInnen sind mit dem neuen Konzept zufrieden.

Jetzt, rund ein Jahr später, gibt es immer mehr Bereiche, die dieses Pilot-Konzept (noch ohne Desk-Sharing) übergestülpt bekommen - Also nach der ersten Stufe der neuen Bürowelten, dem „Multispace“ eingerichtet werden. Leider nicht immer nach ausführlicher Eignungsanalyse oder mit Beteiligung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Planung. Denn wer weiß schon, dass eine (wie im Mitarbeiter-Blog so bezeichneten) „Großraumlegebatterie“ nicht schon dadurch zum „Multispace-Büro“ wird, wenn man ein „Net Work Place“ (Sitzecke) hereinquetscht?

Es gibt eigentlich feste Verteilerschlüssel, zum Beispiel je ein „Think Tank“ pro 10 Arbeitsplätze (AP), ein kleiner Besprechungs-/ Multifunktionsraum je 30 AP bis hin zu einem großen Multifunktionsraum je 80 AP und einen halben Quadratmeter Teeküche je AP. Und mindestens einem „Touchdown“-Arbeitsplatz je 10 Mitarbeiter in Form von NetWorkPlace, Vis-à-Vis etc. Sie verstehen nur Bahnhof- vielleicht hilft Ihnen das Mitarbeiterportal weiter?




Mobiles Arbeiten	Ressourcensharing	Sharing Quote	Sharing Rate	Offene Module für LFK	Leadership Community
Bezeichnet das Arbeiten an verschiedenen Arbeitsorten innerhalb und außerhalb der Betriebsstätten des Daimler-Konzerns	Konzept für die gemeinschaftliche Nutzung von Primärmodulen zur weiteren Optimierung der Flexibilität, Ressourcenauslastung und Vernetzung	Verhältnis der Anzahl von Mitarbeitern im Ressourcensharing zur Gesamtzahl der Mitarbeiter im Unternehmen	Verhältnis der Anzahl von Sharing Arbeitsplätzen (Primärmodule) zur Gesamtzahl der zugeordneten Mitarbeiter auf der Sharing Fläche, z. Bsp. 100 Arbeitsplätze für 120 Mitarbeiter entspricht Sharing Rate von 1:1,2	Primäres Arbeitsplatzmodul auf der Multispacefläche in Kombination mit Arbeitsplatzmodul Sekretariat und Positionierung in Nähe von Multifunktionsräumen	Ergänzung zum Multispace Ansatz für spezifische Anforderungen des Top Managements, vernetzt und offen nach innen, geschützt nach außen
					

Abbildung 1

Bei der Suche nach Informationen im Intranet zu Multispace, Sharing, Agile Workspaces, Thinktanks und Alkove, Farbkonzepten etc. läuft man weitgehend ins Leere, außer man folgt dem Pfad (gesetzt den Fall, Sie sind dafür freigeschaltet):

Arbeit > FM Channel > Handlungsempfehlungen „Blueprint“ > Blueprint Advanced Office Concepts (AOC) > Planungsunterlagen Advanced Office Concepts von April 2016 ab Seite 80 Infos zu Ressourcen-Sharing (u.a. Desk-Sharing)

Ein kleiner Ausschnitt aus den dortigen Definitionen finden Sie auf Abbildung 1.

Bereits im Dezember 2015 wurde ein Betrag im Mitarbeiterportal veröffentlicht („Wie sieht für uns der Arbeitsplatz der Zukunft aus?“). Die Resonanz war zwiespältig, sowohl positiv als auch negativ. Ein Mitarbeiter hat z.B. eine (ernst gemeinte?) Idee zur Kompensation der fehlenden Personalisierung der AP eingebracht, die sogenannten „Laptop-Wings“ für Familienfotos und Notizen. Am häufigsten wurden dort die erhöhte Lärmbelastung, fehlende Besprechungsräume und fehlende Privatsphäre angesprochen. Auch unser IG Metall Infostand der Daimler Zentrale mit Befragungen zum Thema „Advanced Office Concepts“ vor dem Gebäude 128 brachte im September sehr ähnliche Ergebnisse. Nicht nur wir als IG Metall Betriebsräte hätten uns eine rechtzeitige, flächendeckende Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die anstehenden Änderungen der Bürogestaltung von Unternehmensseite gewünscht.

WO SIND DENN EIGENTLICH DIE VORTEILE FÜR DAS UNTERNEHMEN?

Warum nimmt die Geschäftsleitung hier so viel Geld in die Hand, nur um Büros neu einzurichten? Auslöser für die Einführung von Desksharing ist die Beobachtung, dass die Arbeitsplätze in einem Bürogebäude nur zu einem Teil besetzt sind. Arbeitsgebiete oder Tätigkeiten wie beispielsweise Projektarbeit, Außendienst, Beratung, IT-Administration oder Training finden nicht nur am eigenen Arbeitsplatz statt, sondern auch in Besprechungsräumen, bei Kunden, in Seminarräumen, bei Kollegen und so weiter. Außerdem sei die Produktivität laut einer Studie des Fraunhofer-IAO in einer Büroformenmischung am höchsten. Es geht also um nichts weniger als um einen Kulturwandel. Die fortschreitende Digitalisierung und notwendige Vernetzung, die Wünsche und Anforderungen der vielzitierten „Generation Y“, Flexibilisierung und nicht zuletzt die Ressourceneffizienz. Denn Fläche ist ein hoher Kostenfaktor, vor allem im Großraum Stuttgart. Hierzu ein Schaubild des Fraunhofer-Instituts, ebenfalls aus dem Mitarbeiterportal (Abbildung 2).

Kreativitäts- und motivationsförderndes Ambiente und Umgebungen für Arbeit und Freizeit verschmelzen damit immer mehr. Mit allen positiven und negativen Konsequenzen der Entgrenzung.

Das Ganze lässt sich noch steigern – durch sogenannte „agile Wissensräume“ für „Agile Work“, die dritte Stufe der neuen Arbeitswelten (siehe Abbildung 2).

Flächenbedarf für verschiedene Bürokonzepte

Abbildung 2 Verbesserung der internen Kommunikation auszugehen.



Dem stehen massive Nachteile gegenüber: Mitarbeiter sind nicht am gleichen Platz zu finden, weniger feste Strukturen und Routinen. Bei unzureichender Regelung steigt der Stress für die Mitarbeiter, eventuell geringere soziale Eingebundenheit und Verbindlichkeit. Arbeitsmittel sind nicht immer verfügbar bzw. müssen mittransportiert werden. Durch höheren Lärmpegel bzw. Störungen ist die Konzentration nicht immer vorhanden.

Sharingrate 70% - 1:1,4

Bürokonzept	Zellenbüro	Gruppenbüro	Desksharing
[m ² HNF]	367	367	367
[Mitarbeiter-MA]	24	32	40
[Arbeitsplätze-AP]	24	32	28
[m ² / AP]	15,3	11,5	13,0
[m ² / MA]	15,3	11,5	9,2

Die Zukunft hat begonnen ... uns interessiert, in welcher Arbeitsumgebung Sie tätig sind und welche Erfahrungen Sie damit gemacht haben.

Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Freischwebend und flexibel in Raum und Zeit, interne Mitarbeiter mit Leiharbeitnehmern und Werkvertragsmitarbeitern, ergänzt durch Crowd-worker (siehe auch Webpräsenz: www.faircrowdwork.org) und Algorithmen ... schöne neue Arbeitswelt!

Die Vorteile der neuen Bürokonzepte für die Daimler AG werden damit klar – Einsparungen sind bei Raumkosten, Büroausstattungs-kosten, Reinigungskosten und Energiekosten realisierbar. Es sei auch von einer



Oliver Steininger
Vorsitzender des
Ausschusses Arbeits-
sicherheit, Umwelt und
Gesundheit (AUG)
Tel.: 2 06 53

Agile Wissensräume

Zwischen Workbench und Arbeitsplatz im Einzelraum

- **Multispace-Office-Lösungen** mit Teamräumen und Rückzugsräumen für Stillarbeit und intensive Telekommunikation: **Workbenches, Single-Desks, Hot-Desks, Silent Rooms, Kreativräume, Projekträume.**
- Flexible Nutzung der Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Nutzungsschwerpunkten: **Desk-Sharing, Room-Sharing, Shared Services.**
- **Rekonfigurierbare Arbeitsplatzlösungen** durch flexible, anpassbare und modulare Arbeitsplätze, Möbel mit Rollen.
- **Ergonomische Möblierung:** Sitzen und Stehen im Wechsel, Höhenanpassung, bewegungsunterstützende Bürodrehstühle.



Abbildung 3 / Quelle: Work 4.0



Wir sind für Sie da! Fach- und bereichskompetente Beratung durch Ihre IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte - DAIMLER Zentrale



Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender
Mitglied des Aufsichtsrates
Tel.: 3 35 45

- Mitglied im Gesamtbetriebsrat (GBR)
- Vorsitz Kommission für Personal u. Organisation Deutschland
- Verhandlungskommission
- Konzern-Wirtschaftsausschuss



Ingrid Lepple
Vorsitzende Ausschuss IT - Daten und Prozesse (IDP)
Tel.: 9 38 94 / 3 31 87

- Fraktionsvorsitzende
- Mitglied im Ausschuss Arbeitspolitik
- Mitglied im Ausschuss Frauenförderung und Gleichstellung



Matthias Baur
Vorsitzender Arbeitszeitausschuss (AZA)
Tel.: 3 35 46

- Mitglied IDM-Ausschusses im BR Zentrale



Dr. Maik Dost
Tel.: 9 40 69

- Mitglied im Entgeltausschuss (EGA)



Jürgen Fischer
Vorsitzender Ausschuss Arbeitspolitik
Tel.: 2 06 79

- Mitglied Entgeltausschuss
- Mitglied Betriebsausschuss



Sieglinde Fuchs
Tel.: 7 60 32 / 9 33 42

- Mitglied Ausschuss Bildung und Qualifizierung



Sylvia Hirsch
Tel.: 4 93 97

- Mitglied im Ausschuss Personal und Organisation



Anselm Jäger
Tel.: 5 26 38
Vorsitzender Ausschuss Ideenmanagement (IDM)
Stellvertr. Vorsitzender Sozial- und Kantinenausschuss (SoKa)
Stellvertretender Vertrauenskörperleiter



Bernd Öhrler
Tel.: 9 52 50
Vorsitzender des Ausschusses Personal und Organisation (APO)

- Mitglied Personalkommission des GBR
- Mitglied im Betriebsausschuss (BA)



Bettina Stadtmüller
Stellvertr. Vorsitzende
Ausschuss Frauenförderung/
Gleichstellung (AFG)
Vertrauenskörperleiterin
Tel.: 9 33 43



Dietmar Stecker
Tel.: 2 43 69

- Arbeitszeit (AZA)
- Arbeitssicherheit
- Umwelt und Gesundheit (AUG)
- IT-Daten und Prozesse (IDP)



Online Beitreten unter:
www.igmetall.de/beitreten

Von Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten bis zu gerechten Löhnen und Gehältern - Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft, sie unterstützt und bietet Rückhalt für ihre Mitglieder!

Online beitreten!



Oliver Steininger
Tel.: 2 06 53
Vorsitzender des Ausschusses Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG)

- Mitglied Ausschuss, Bildung, Qualifizierung (ABQ)
- Mitglied des Ausschuss für Arbeitspolitik zuständig für Lean Admin in den Bereichen VAN und GSP



Tim Strebe
Tel.: 7 52 21

- Ausschuss für Personal und Organisation (APO)
- ProCent Koordinator Daimler Zentrale



Silke Wasel
Tel.: 3 11 33
Vorsitzende Ausschuss Soziales- und Kantine (SoKa)
Stellvertretende Vertrauenskörperleiterin

- Mitglied Ausschuss Arbeitsschutz Umwelt Gesundheit
- Mitglied Ausschuss Entgelt
- Mitglied Ausschuss Bildung und Qualifizierung



Sabine Winckler
Tel.: 9 33 47
Vorsitzende Ausschuss Frauenförderung/Gleichstellung (AFG)

- Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz Ansprechpartnerin zum Thema Fairer Umgang am Arbeitsplatz

**SCHE!BENW!SCHER
ZENTRALE**

**Die richtigen Infos
aus erster Hand!**



WWW.DAIMLER.IGM.DE



Willkommen zu unserer Betriebsversammlung

Sie ist durch das Betriebsverfassungsgesetz (kurz: BetrVG) Abschnitt 4, §§ 42 – 46 geregelt.

„Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs; sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen... Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und ...einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.“

Das Arbeitsgericht Stuttgart sorgte bereits am 25. Juli 2013 mit einem spektakulären Urteil (22 BV 13/13) für Rechtsklarheit: Die IG Metall beklagte bei der „Kärcher GmbH & Co KG“ in Winnenden eine grobe Pflichtverletzung durch den dortigen Betriebsrat wegen nicht durchgeführter Betriebsversammlungen. Das Gericht gab der Klage statt. Es kam zu dem Schluss, dass der Betriebsrat seine gesetzlichen Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz grob verletzte. Der Betriebsrat der Kärcher AG führte weder im Jahr 2011 noch im Jahr 2012 (auch auf den konkreten Antrag der IG Metall hin) Betriebs- oder Abteilungsversammlungen durch. Quelle zum Fall „Kärcher“: www.arbg-stuttgart.de > Suche: 22 BV 13/13

In Betriebsversammlungen können folgende Themen behandelt werden:

- » tarifpolitische, sozialpolitische, umweltpolitische und wirtschaftlicher Art
- » Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln (§ 74 Abs. 2 BetrVG)



In jeder Betriebsversammlung der Daimler AG Zentrale haben die Beschäftigten jederzeit die Möglichkeit, spontan gegenüber dem Betriebsrat und den Vertretern der Geschäftsleitung ihre Meinung zu äußern.

Es berichten unser Betriebsratsvorsitzender Jörg Spies, der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Eberhard Götz, Betriebsräte aus den Ausschüssen und Vertreter der Geschäftsleitung.

Leider zeichnen die Vertreter der Geschäftsleitung auf den Betriebsversammlungen meist ein sehr einseitiges Bild: Neben der Weltkonjunktur werden Erfolge aus den Sparten vermeldet. Immer mit dem Ziel, die Nummer 1 zu werden und auch zu bleiben. Verbunden mit dem Appell an die Beschäftigten, „jetzt nur nicht nachzulassen“. Auf folgende Themen wird trotz gesetzlicher Verpflichtung nur am Rande eingegangen, z.B.:



- » **Equal Pay bei LeiharbeiterInnen und Frauen**
- » **Mitbestimmungsregeln des Betriebsrats bei Werk-/Dienstverträgen**
- » **Psychische Belastungen am Arbeitsplatz**

Wir von der IG Metall fordern die Geschäftsleitung auf, mehr „unsere“ Themen im Betrieb Zentrale zu behandeln, nicht nur Aussagen zur globalen Weltwirtschaft zu treffen.

REGELUNG ARBEITSZEIT & FAHRTKOSTEN

Die Zeit der Teilnahme an den Betriebsversammlungen und die Wegezeiten sind den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten (§ 44 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Fahrkosten, die den Arbeitnehmern durch die Teilnahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten. Daher gibt es zu jeder Betriebsversammlung, egal ob in Untertürkheim oder Möhrigen, einen kostenlosen Pendelbusverkehr. Zeiten und Linien könnt Ihr der Einladungsmail des Betriebsrats zur Betriebsversammlung entnehmen. Über das Thema „Betriebsversammlung“ gibt es viel zu berichten. Eine Betriebsversammlung ist der ideale Zeitpunkt und Ort, sich über die Aktuelles im Unternehmen zu informieren und auch selbst seine Meinung zu äussern.

Die Termine der Betriebsversammlungen werden der Geschäftsleitung am Ende eines Jahres für das gesamte Folgejahr bekanntgegeben. Sämtliche Centerversammlungen, Town Halls, ReKos usw. dürfen nicht zum Zeitpunkt der Betriebsversammlung stattfinden, um allen MitarbeiterInnen die Teilnahme zu ermöglichen!

In begründeten Ausnahmefällen („Arbeitsfähigkeit“ der Abteilung) kann die Teilnahme durch den Abteilungsleiter eingeschränkt werden. Es muss jedoch die Möglichkeit für alle Beschäftigten zur Teilnahme an einer der beiden Betriebsversammlungen (Untertürkheim oder Möhrigen) gegeben sein.

Es lohnt sich immer, an dieser Veranstaltung teilzunehmen! Hier gibt es einen Informationsaustausch von unten nach oben und umgekehrt. Nützen Sie die Gelegenheit sich direkt und selbst vor Ort zu informieren. Denn nur wer informiert ist, kann mitreden und mitgestalten! Wir freuen uns über eine rege Teilnahme.

ROLLEN & PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

„Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs- und Abteilungsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.“

**Sebastian Hertweck
Benjamin Maier**

Stark im Betrieb - JAV Wahl der Daimler Zentrale

Die JAV – das ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung in einem Betrieb oder Unternehmen. In der JAV setzen sich jugendliche Beschäftigte unter 18 Jahren, Auszubildende und dual Studierende für ihre Rechte und Interessen rund um Ausbildung, duales Studium und Arbeit ein. Dieses Jahr im November stehen wieder die Wahlen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung in der Daimler Zentrale an.

WIESO GIBT ES ÜBERHAUPT EINE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG?

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist die Interessensvertretung von jugendlichen Arbeitnehmern und Auszubildenden. Sie setzt sich für eine gute Ausbildungsqualität und die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, usw. ein. Auch bei Problemen oder Beschwerden ist die JAV die 1. Anlaufstation für Auszubildende und Studierende. Nur wer seine Rechte kennt, kann sie auch nutzen!

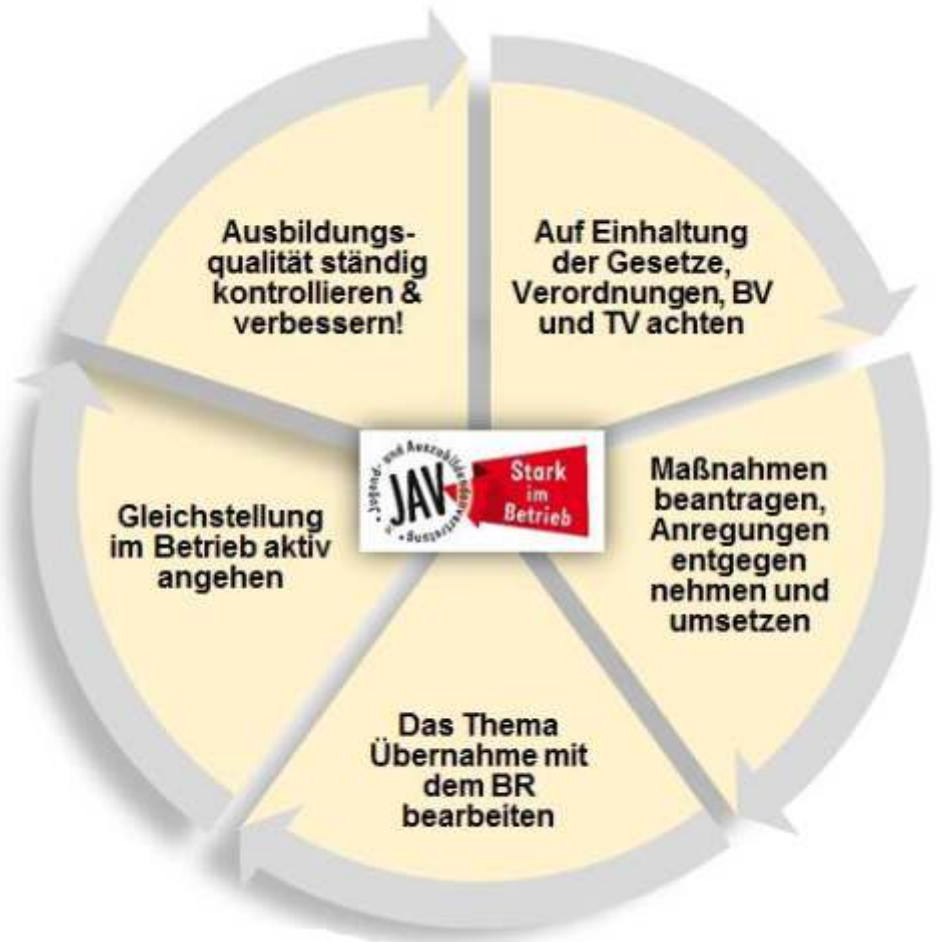
WER DARF WÄHLEN, WER DARF SICH AUFSTELLEN?

Die JAV wird von den Auszubildenden und dual Studierenden unter 25 und allen Arbeitnehmern unter 18 gewählt. Für die Wahl aufstellen lassen können sich alle Auszubildenden, dual Studierenden und Arbeitnehmer, welche zum Zeitpunkt der Wahl das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

WAS BEDEUTET ES ÜBERHAUPT SICH FÜR DIE JAV AUFSTELLEN ZU LASSEN? WAS BEDEUTET ES, WENN IHR GEWÄHLT WERDET?

Anstehende Themen werden in den regelmäßigen JAV-Sitzungen (idR. alle zwei Wochen) besprochen und in Arbeitsgruppen aufgeteilt. In den Arbeitsgruppen findet dann die eigentliche JAV-Arbeit statt. Dort werden die Themen, oft auch in enger Zusammenarbeit mit dem örtlichen Betriebsrat, der IG Metall oder auch der KBA bearbeitet. Das notwendige Knowhow zur Erledigung dieser Aufgaben erhaltet ihr auf Seminaren der IG Metall, auf die ihr nach Bedarf und Engagement entsendet werdet.

Jugendvertreter zu sein heißt: Zeit zu investieren, für andere einzutreten, sich durchzusetzen und andere Sichtweisen zu akzeptieren und diese zu verstehen lernen!



<http://www.jav-portal.de/igm.html>

Solltet ihr noch Fragen rund um das Ehrenamt der JAV haben, könnt ihr uns natürlich jederzeit per Mail, Lync, Telefon, usw. kontaktieren.

Wer jetzt Interesse an einer Kandidatur für unsere Jugendvertretung hat, meldet sich bitte bei uns. Wir stehen gerne für Fragen zur Verfügung und besprechen alles im Detail. Wir freuen uns auf euch!

Liebe Grüße,

Jan Knitz (Vorsitzender der JAV), Remigiusz Mastalirz (Stellvertr. Vorsitzender der JAV), Cristian Fraile-Aguilar (Öffentlichkeitsarbeit).
Kontakt:

+49 711 17-30445
jav_zentrale.pool-id@daimler.com



Ein Jahr Bildungszeitgesetz

Seit 1. Juli 2015 trat das Bildungszeitgesetz in Kraft. Es dient der politischen, beruflichen oder ehrenamtlichen Qualifizierung. Damit hat jeder Mitarbeiter fünf Tage vom Arbeitgeber bezahlte Zeit, um sich fortzubilden. Dies hatte sich die SPD auf die Fahne – und damit auch ins Wahlprogramm – geschrieben. Baden-Württemberg war damit eines der letzten Bundesländer, die das Bildungszeitgesetz eingeführt haben. Nur noch Bayern und Sachsen fehlen.



Unter der neuen grün/schwarzen Landesregierung soll das Gesetz nun schon nach zwei Jahren evaluiert werden. Zum Teil gibt es Aussagen wie:

- » Nur noch drei Tage fürs Ehrenamt
- » Politische Bildung soll ganz entfallen
- » Nur noch betriebliche Weiterbildung

Und damit das nicht passiert, muss das Gesetz in Anspruch genommen werden. Weitere Informationen unter: bildungszeit-nehmen.de

Die meisten Anbieter legen im Herbst die Programme für das kommende Jahr auf. Daher informieren Sie sich und melden sich rechtzeitig an. Und haben Sie keine Bedenken, die Bildungszeit für sich in Anspruch zu nehmen.

Sollten Sie IGM-Mitglied sein, sind Kurse der IG Metall für Sie völlig kostenfrei.

Die IG Metall übernimmt die » Seminarkosten

- » An-/Abreise
- » Unterkunft und Verpflegung

Sollten Sie Interesse an einem IG Metall-Kurs haben, sprechen Sie uns an.

Immer wieder gibt es allerdings Probleme mit der Bildungszeit. Ganz wichtig ist, dass der Arbeitgeber spätestens 8 Wochen vor Kursbeginn informiert werden muss. Außerdem muss die Bildungsstätte und der entsprechende Kurs zertifiziert sein. Im Kursprogramm sehen Sie, ob der Kurs zertifiziert ist. Eine Liste der Bildungsträger und andere interessante Themen finden Sie unter

rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Seiten/Bildungszeit

Dort nach unten scrollen:
[Liste anerkannter Bildungsträger](#)



Silke Wasel
Tel: 3 11 33

Betriebsrestaurant 4.0

Zur künftigen Ausrichtung der Gastronomie wurde im Juli eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Das Unternehmen hat Anfang August die Preise für die Warmverpflegung erhöht und sich damit wieder ein Stück von Sozialleistungen verabschiedet.

Zuerst die gute Nachricht: Die Gastronomiebetriebe und Shops in Untertürkheim bleiben im Eigenbetrieb. Erst Mitte 2018 will das Unternehmen die Gastronomiepreise erneut überprüfen und anpassen. Die schlechte Nachricht ist, dass neben u.a. Möhringen jetzt zusätzlich die Außenstellen Schmieden, Fellbach und der Zentralversand Mitte 2017 auf einen externen Caterer umgestellt werden. Das Werk Untertürkheim konnte mit der Geschäftsleitung durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung zwar eine komplette Fremdvergabe der Gastronomie verhindern, musste aber zähneknirschend akzeptieren, dass neue Gastro-Beschäftigte (ca. 20 Kolleginnen und Kollegen) nur noch in die Mercedes-Benz Gastro GmbH eingestellt werden.

Die meisten der 60 neuen Stellen in den Gastronomiebetrieben Untertürkheim sind bereits besetzt, so dass Anfang September das neue Betriebsrestaurant im Gebäude 128 eröffnet werden konnte.



Silke Wasel
Vorsitzende Ausschuss
Soziales- und Kantine
Tel: 3 11 33



Brückenpraktikum mit Erfolg abgeschlossen!

Mit der Abschlussveranstaltung Anfang September ging das Brückenpraktikum für rund ein Dutzend Flüchtlinge zu Ende. Vierzehn Wochen waren die Praktikantinnen und Praktikanten im Bereich CBS eingesetzt. Alle haben ihr Praktikum mit Bravour abgeschlossen. Im Namen aller Flüchtlinge hat sich Herr Fatty bei Daimler, bei CBS, dem Personalbereich und beim Betriebsrat für die Möglichkeit bedankt, die Arbeitswelt bei Daimler ein wenig kennenzulernen und parallel dazu einen Sprachkurs besuchen zu können.

IN JEDEM ABSCHIED STECKT EIN ANFANG

Wie geht es für die Flüchtlinge weiter? Einer von ihnen hatte schon während des Praktikums ein Ausbildungsangebot einer Firma in Reutlingen bekommen und an-

genommen. Die anderen konnten sich auf der Abschlussveranstaltung Anfang September über die Angebote mehrerer Personal-dienstleister informieren. Mit dieser Möglichkeit wird für alle eine weitere Brücke zu

einer Ausbildung oder längerfristigen Beschäftigung gebaut. Wir wünschen allen Brückenpraktikantinnen und Praktikanten auf diesem Weg viel Erfolg und Glück.



Am Jubilarfeiertag bezahlt frei



Nachdem in den letzten Jahren in verschiedenen Bereichen der Jubilarfeiertag (Tag der abendlichen Jubilarfeier) teilweise bezahlt frei und teilweise nicht frei war, haben wir mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema abgeschlossen. Wesentlicher Inhalt ist nun folgender:

Wenn der Jubilar an der abendlichen Jubilarfeier teilnimmt, ist der Tag der Jubilarfeier als bezahlt frei im System einzutragen, ohne dass dieser auf den Jubiläumsurlaub angerechnet wird. Dies betrifft alle Termine zum 25-, 40- und 50-jährigen Jubiläum. Hierdurch entsteht aber kein Anspruch auf zusätzliche Urlaubsgeldzahlung. Nimmt der Jubilar nicht an der Jubilarfeier teil, ist dieser Tag ein normaler Arbeitstag.

Die Betriebsvereinbarung finden Sie im Mitarbeiter-Portal: Unternehmen > Rubrik

Vereinbarungen & Richtlinien > Modul House of Policies > ERD - Einheitliche Regelungsdatenbank



Matthias Baur
IG Metall-Betriebsrat
Tel: 3 35 46

Frieden für alle

So lautet das Jahresthema vom Kinderferien und –freizeit Verein für 2016 und zu diesem Thema fand auch unsere zweiwöchige Kinderfreizeit im August statt. Dank der Spende von ProCent zum Ausbau unserer Kapazitäten konnten wir dieses Jahr viele Flüchtlingskinder mitnehmen – insgesamt über ein Drittel der teilnehmenden Kinder. Sie haben die unbeschwertere Zeit besonders genossen. Bei Spiel und Spaß, sportlichen Aktivitäten und einem bunten Programm, aber auch bei unserer Themenbearbeitung und beim gemeinsamen Kochen entwickelte sich ein solidarisches Miteinander der vielen Kulturen und unterschiedlichen Lebenserfahrungen. Wir wollen eigentlich was alle Menschen wollen: Eine kinderfreundliche Welt, eine Welt ohne Kriege und Waffen, ohne die andauernde Zerstörung der Umwelt und ohne Rassismus. „Wenn wir wahren Frieden in der Welt erlangen wollen, müssen wir bei den Kindern anfangen.“ Diesen Satz von

Mahatma Gandhi haben wir in der Kinderfreizeit gelebt.

Vielen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, die mit ihren Beiträgen für ProCent den Ausbau unserer Kapazitäten ermöglichten.

Mit viel Eifer haben Kinder im Ferienlager das bunte Dankeschön auf Papier gemalt.

Christa Hourani
ehemalige Betriebsrätin in der Zentrale und Betreuerin bei der Kinderfreizeit



Gute Arbeit - gutes Leben

2016 feiert die IG Metall ihren 125sten Geburtstag. Im Interview spricht ihr Vorsitzender Jörg Hofmann über gewerkschaftliche Perspektiven im 21. Jahrhundert und die zentralen Werte für das Handeln der IG Metall.



Jörg, seit der Gründung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (DMV), der größten Vorläuferorganisation der IG Metall, vor 125 Jahren hat sich die Arbeitswelt grundlegend gewandelt. Was hat die IG Metall 2016 noch mit dem DMV von 1891 gemeinsam?

Für die Gründer des DMV wäre der Wohlstand unserer heutigen Gesellschaft unvorstellbar gewesen. Was sich seit 125 Jahren allerdings nicht verändert hat, ist die ungleiche Verteilung von Einkommen und Vermögen in Deutschland. Deshalb geht es der IG Metall heute wie damals darum, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern. Arbeit ist der zentrale Platzanweiser in dieser Gesellschaft. Gute Arbeit ist die Voraussetzung für ein gutes Leben. Auch das war vor 125 Jahren nicht anders als heute. Und eine elementare Erkenntnis aus der Gründungszeit leitet uns auch im 21. Jahrhundert: Gemeinsam - und eben nur gemeinsam und nicht als Einzelkämpfer - können wir für das gute Leben kämpfen.

Wir befinden uns mitten in der vierten industriellen Revolution. Wenn vernetzte Maschinen die Produktion übernehmen und selbst Büroarbeit immer mehr virtuell in der Cloud erledigt wird, haben Gewerkschaften dann eine Zukunft?

125 Jahre IG Metall zeigen, dass weder die erste, noch die zweite, noch die dritte - und ich bin mir sicher, auch nicht die vierte industrielle Revolution, das Aus gewerkschaftlichen Handelns bedeuten. Jede industrielle Revolution birgt in sich, dass Bestehendes in Frage gestellt und als antiquiert stigmatisiert wird. Wir sollten uns weder dieser Stigmatisierung beugen, noch auf der Restauration des Alten zu beharren. Die Aufgabe der IG Metall war und ist, Arbeitswelt und Gesellschaft sicher, gerecht und selbstbestimmt fortzuentwickeln.

Die Beschäftigten sollen selbst über ihre Arbeit bestimmen?

Selbstbestimmt zu arbeiten bedeutet, der Fremdbestimmung und der freien Verfügbarkeit der Arbeitskraft für den Arbeitgeber Grenzen zu setzen. Selbstbestimmt zu arbeiten ist praktische Demokratie im Arbeitsalltag. Und wir setzen uns dafür ein, dass alle in diesem Land ein selbstbestimmtes Leben führen können. Davon kann aber überhaupt erst die Rede sein, wenn die zunehmende Ungerechtigkeit bei den Chancen auf Bildung beseitigt ist. Denn ohne gute Bildung gibt es keine selbstbestimmte Arbeit.

Die Beschäftigten sollten sich also auf gewisse Sicherheiten verlassen können. Aber wie gut passt das Stichwort Sicherheit in die flexible Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts?

Sehr gut. Sicherheit ist und bleibt der Leitbegriff für gewerkschaftliches Handeln. Wenn wir von Sicherheit sprechen, meinen wir verlässliche Regeln, Planbarkeit und ein ausreichendes Einkommen. Sicherheit bedeutet zum Beispiel, dass man sich darauf verlassen kann, dass sich Bildung lohnt. Auch planbare Arbeitszeiten sind Sicherheiten, die Arbeitgeber den Beschäftigten gewähren müssen, wenn sie von ihnen permanente Flexibilität fordern.

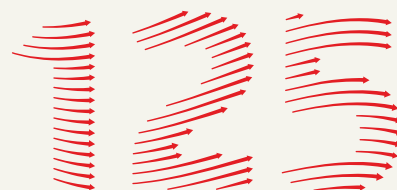
Die IG Metall möchte die Arbeitszeit wieder auf die Agenda setzen. Welche Ziele verfolgt sie?

Auch hier gilt unser Dreiklang. Arbeitszeit muss sicher, gerecht und selbstbestimmt

sein. Sichere Arbeitszeit heißt vor allem planbare Arbeitszeit. Flexibilität kann nicht heißen: Paradies für den Arbeitgeber, Hamsterrad für den Beschäftigten. Gerechte Arbeitszeit bedeutet, dass jede geleistete Stunde vergütet wird - egal ob im Büro oder in der Bahn gearbeitet wird. Und selbstbestimmte Arbeitszeit meint, Ansprüche zu haben, die Arbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen auch reduzieren zu können. Etwa um Kinder großzuziehen, Familienangehörige zu pflegen oder eine Fortbildung zu machen.

Welchen Herausforderungen stellt sich die IG Metall in den nächsten 125 Jahren?

Schon jetzt zeichnen sich eine ganze Reihe von Fragen ab, auf die wir als Arbeitnehmerorganisation mit sozialstaatlichem Gestaltungsanspruch Antworten finden müssen: Wie sieht Arbeit 4.0, wie sieht ein Sozialstaat 4.0 aus? An welchen Stellen bedarf es einer Weiterentwicklung des Arbeitsvertragsverhältnisses - der Basis eines auf Erwerbsarbeit bauenden Sozialstaats? Wie gehen wir mit den deutlich heterogeneren Lebenslagen und Arbeitsbedingungen um? Und: Wie lässt sich solidarisches Handeln in der digitalen Arbeitswelt der Zukunft organisieren? Gute Arbeit ist die Voraussetzung für ein gutes Leben.



JAHRE IG METALL

GEMEINSAM
FÜR EIN GUTES LEBEN.



Geschichte hinter Stacheldraht

Israelische Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter der „Histadrut“ (Pendant zum DGB) besuchten die Jugend- und Auszubildendenvetretung von Daimler Untertürkheim. Dabei wurde auch die führende Rolle der Daimler AG im NS-Staat und die Ausbeutung der Zwangsarbeiter in Untertürkheim thematisiert. Das ehemals von der Daimler AG öffentlichkeitswirksam eingeweihte Mahnmal zum Gedenken an die Ermordeten war für die israelischen Besucher leider nicht zugänglich. Warum?



Um diese Frage beantworten zu können, ist die Geschichte der Entstehung des Zwangsarbeiter-Mahnmals „Tag und Nacht“ von Bernhard Heiliger wichtig, sie beginnt vor 32 Jahren. Eine kurze Zusammenfassung:

1984: Mitarbeiter fordern die Öffnung der Konzernarchive für Recherchen zur NS-Vergangenheit. **1986:** Die Medien greifen das Thema auf, z.B. „Zwangsarbeiter: In Zugzwang - DER SPIEGEL 5/1986“. Kritische Mitarbeiter beschäftigen sich ebenfalls mit der Geschichte und recherchieren in Archiven, interviewen Zeitzeugen. Daraus entsteht **1987** ein Buch „Das Daimler-Benz-Buch – Ein Rüstungskonzern im „Tausendjährigen Reich“. Eine gesellschaftliche Debatte um Entschädigungszahlungen der Zwangsarbeiter entsteht. Daimler beauftragt daraufhin die „Gesellschaft für Unternehmensgeschichte e.V.“ (GUG; in dessen Vorstand ist auch Werner Breitschwerdt, zugleich Vorstandsvorsitzender der Daimler AG) mit der Erforschung der Firmengeschichte 1933-45. Die geschönte „Aufarbeitung“ sorgt für Empörung. **1989:** Der öffentliche Druck zeigt Wirkung, Aufstellung und Einweihung des Zwangsarbeiter-Mahnmals „Tag und Nacht“ von Bernhard Heiliger vor dem Mercedes-Benz Museum. **2004:** Jubiläum 100 Jahre Werk Untertürkheim, es erscheint das Buch „100 Jahre Sozialgeschichte Untertürkheim“ mit detaillierten Informationen über Daimler 1933-1945, Zwangsarbeit und das Mahnmal. **2005:** Das Mahnmal verschwindet. Der Daimler Kunstbesitz informiert über „Restaurierung“, Skulptur soll nach Fertigstellung an das neue Mercedes-Benz Museum umziehen. **2011:** Erscheinen

des Buches „125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz“. Informationen über Zeitraum 1933-45 sowie Zwangsarbeit. Falsche Behauptung, seit **2006** stehe das Mahnmal vor dem neuen Mercedes-Benz-Museum. Die Skulptur wird stillschweigend hinter dem Gebäude Puritas deponiert. **2015:** Das Daimler Zwangsarbeiter-Mahnmal wird weiterhin vor der Öffentlichkeit versteckt. Am 05. Juli beim Fest für Mitarbeiter und ihre Familien im Werk Sindelfingen „100 Jahre Standort Sindelfingen“ werden original Wehrmachtswagen -Prunkkarossen des NS-Staates ausgestellt, Hakenkreuze sind notdürftig abgeklebt. Film mit NS-Propagandafotos von Häkeldeckchen in „Fremdarbeiter“-Wohnbaracken, unterlegt mit Musik „La Cucaracha“ (spanisch für die Küchenschabe, Kakerlake) laufen in Dauerschleife. Am 09.11.2015 werden Dr. Dieter Zetsche sowie Hr. Wilfried Porth angeschrieben, unterzeichnet durch Jörg Spies (Betriebsratsvorsitzender Daimler Zentrale), Wolfgang Nieke (Betriebsratsvorsitzender Daimler Untertürkheim), Christa Hourani (Vertrauenskörperleiterin Daimler Zentrale), Roland Schäfer (Vertrauenskörperleiter Werk Untertürkheim) sowie Jan Knitz (Vorsitzender Jugendarbeitnehmervertretung Zentrale) und Amel Mujic (Vorsitzender Jugendarbeitnehmervertreter Werk Untertürkheim). Die Vorstände werden aufgefordert, das Zwangsarbeiter-Mahnmal „Tag und Nacht“ an den zugesagten Standort vor dem neuen Mercedes-Benz Museum stellen zu lassen. Am 17.11. folgt die Antwort von Wilfried Porth, auch im Auftrag von Hrn. Dr. Zetsche:

„... Auch aus Unternehmenssicht besteht großes Interesse daran, dieses Mahnmal wieder für einen größeren Kreis der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. ... wird dieses leider noch etwas Zeit beanspruchen. Bis dahin wird ein entsprechendes Hinweisschild angebracht, das sowohl den Weg zur Skulptur zeigt als auch auf deren Bedeutung eingeht. Wir hoffen damit eine befriedigende Zwischenlösung gefunden zu haben.“ **2016:** Im Mai taucht an einer verdreckten Kreuzung auf dem Werksgelände und neben der Gedenktafel jeweils ein Blechschild mit Hinweisen zum Mahnmal auf. Nach wie vor steht das Mahnmal vor der Öffentlichkeit versteckt auf dem Gelände, dessen ehemaligen jüdischen Besitzer 1941 in Riga ermordet wurden. Eines der Produkte von

Straus & Cie waren Federdecken der Marke PURITAS, dessen Name das Gebäude Mercedesstrasse 162 noch heute trägt.



Als dann am 27.07. die Besuchergruppe der Jugendorganisation des Dachverbandes Israelischer Gewerkschaften mit der Jugendbildungssekretärin des DGB Baden-Württemberg die Gelegenheit nutzen wollte, das Mahnmal für die Daimler Zwangsarbeiter zu sehen, konnte sie so nur ratlos vor dem Werksgelände an verrostetem Stacheldraht stehen bleiben.

Ganz anders sähe es aus, hätten sie das Denkmal für Wilhelm Haspel gesucht.



Denn es ist im Gegensatz zum Mahnmal frei zugänglich. Genauer gesagt sind es eigentlich sogar zwei Denkmäler, die „Wilhelm-Haspel-Straße“ auf dem Werksgelände Untertürkheim bei Gebäude 136 und die „Wilhelm-Haspel-Straße“ in Sindelfingen. Und wer war dieser Wilhelm Haspel? Im August 1942 übernahm er den Vorsitz des Vorstandes. Der Vorstand um Wilhelm Haspel sorgte dafür, dass die Kriegsmaschinerie lief und dass sich KZ-Insassen und Zwangsarbeiter in den Daimler-Benz-Werken zu Tode schufteten.

Es kann nicht sein, dass Täter öffentlich geehrt werden und das Gedenken an die Opfer der NS-Verbrecher unmöglich gemacht wird. Der Umzug des Mahnmals in die Öffentlichkeit und die Umbenennung der Straßen ist längst überfällig.



**DIE IG METALL ERKLÄRT
DIE INDUSTRIE 4.0**

<https://www.igmetall.de/das-internet-der-dinge-kurz-erklart-23704.htm>

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
1. Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
daimler-zentrale@igm.de
www.daimler.igm.de/zentrale

Redaktionschluss dieser Ausgabe:
4. Oktober 2016

Redaktion:
Jörg Spies, Anselm Jäger, Bettina Stadtmüller,
Silke Wasel, Dietmar Stecker, Tim Strebe,
Rebekka Henschel (IGM)

Herstellung:
MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES

Bildnachweis:
IG Metall, iStockphoto, Fotolia, Eyalter.com
Betriebsrat Zentrale Daimler AG

Digitale Azubis



**Betriebsversammlungen
im November 2016**

Dienstag, 29.11.2016 ab 08:00 Uhr
Betriebsversammlung Untertürkheim

Mittwoch, 30.11.2016 ab 09:00 Uhr
Betriebsversammlung Möhringen

KUNSTERLEBNIS November 2016

Homage Martha Dix - Kunstmuseum Stuttgart

Martha Dix hatte Geburtstag und niemand scheint es so richtig zu bemerken. Dabei war sie eine der progressivsten und emanzipiertesten Frauen der 20er-Jahre im Umkreis der Neuen Sachlichkeit! Sie wagte so gut wie alles, was verstand es aufs Beste, dies auch entsprechend zu inszenieren. So sah man sie stets mit modischem Feingespür à la Coco Chanel zurechtgemacht und bei Charleston, Foxtrott, Shimmy & Co. erkannte man sie oben an ihrer roten Knallperücke und ihren Ohrgehängen, weiter unten jedoch an ihren Glitzerketten und Ferragamo-Schuhen. Und genauso leuchtet sie noch in den Gemälden ihres Mannes Otto Dix. Wir würdigen heute ihren Avantgardismus und nehmen uns vor, ihren Schmuck mit Geschmack und Historie zu verbinden

Termin: Freitag, 04.11. 2016, 17:30 Uhr
Treffpunkt: 17:15 Uhr, Foyer des Kunstmuseums Stuttgart
Führung: Catharina Wittig
Kosten: 11,00 Euro (bei 15 TN)

Alle Infos zum Kunsterlebnis finden Sie auch im Mitarbeiter-Portal unter dem Portalcode @KUNSTERLEBNIS.

Anmeldung bis spätestens
eine Woche vor Veranstaltungsbeginn:
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640,
70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17 - 6 25 15,
oder bei Julia Massek, E606,
Tel. (0711) 17 - 5 64 46

