

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

Nr. 112 • Oktober/November 2017



Seite 5 //
STREAM
Wer gestaltet
Zukunft?



LEADERSHIP 2020
Zwischenruf der
Redaktion
Seite 4 //

Nichts Neues
bei ATZ Modell 3
Seite 8 //

IGM hat Respekt
Interview mit
Jordana Vogiatzi
Seite 10 //

ORDENTLICH WIND



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die „zweite“ Jahreshälfte nach der Sommerpause hat es in sich und bringt ordentlich „Wind“: politisch, gesellschaftlich, betrieblich. In allen drei Bereichen stehen wir vor enormen Herausforderungen und die Lösungsansätze sind so bunt wie der Herbst, vor allem nach der historischen Bundestagswahl.

„Wer gestaltet Zukunft?“ ist der Titel dieser Ausgabe. Politisch heißt das für uns vor allem: wer setzt sich ein für Arbeitsplatzsicherheit, faire Arbeitsbedingungen, soziale Gerechtigkeit, Integration und ein offenes gesellschaftliches Miteinander. Wir Gewerkschafter werden auch der neuen Bundesregierung permanent im Nacken sitzen, sich dieser Themen anzunehmen. Der u.a. von den Rechtspopulisten getriebene Spaltung unserer Gesellschaft werden wir uns weiter konsequent entgegenstellen.

Betrieblich ist die Großwetterlage ausgesprochen gemischt. Die Situation im Truck-Bereich ist nach wie vor schwierig. Das Kosteneffizienzprogramm STREAM bringt bis dato nicht die gewünschten Effekte. Deshalb sollen weitere Anstrengungen unternommen werden, und das vor allem beim Personalabbau. Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung, Erhöhung von Marktanteilen, Verbesserungen im After-Sales, Erschließung neuer Geschäftsfelder: Fehlanzeige. Damit ist STREAM bisher genau das, was wir nicht wollten: ein reines Personalabbauprogramm. Auch der in der Gesamtbetriebsvereinbarung vereinbarte Verzicht auf Leistungsverdichtung zieht nicht. Entsprechend fordern GBR/BR nun die Offenlegung der Maßnahmen zur Verhinderung von Leistungsverdichtung – die aktuell in den Abbaubereichen deutlich zu erkennen ist.

Vom Sommerloch nicht verschluckt, aber zunächst untergegangen, ist das Thema der sogenannten Legal Entity Organisation, kurz LEO. Nachdem sich Leadership 2020 vor allem mit dem Thema Führungskultur auseinandersetzt, spricht „wie wollen wir in Zukunft miteinander umgehen“ bringt LEO nun die zweite spannende Zukunftsfrage: wie stellen wir uns als Unternehmen organisatorisch für die Zukunft auf. Auch aus Arbeitnehmersicht stellen sich viele Fragen – die aber noch lange nicht beantwortet sind. Insbesondere wenn es um unsere, also die Interessen der Beschäftigten, geht. Es ist noch nichts entschieden und ohne die Beschäftigten wird es keine Lösung geben. Das zeigt einmal mehr wie wichtig die deutsche Mitbestimmung ist. Zukunftsgestaltung ist eine gemeinsame Verantwortung, bei der alle Seiten dazu bereit sein müssen einen konstruktiven Weg zu gehen, der Daimler wirklich voran bringt.

Das „zweite Halbjahr“ wird spannend und aufregend, sind wir doch gerade dabei, die Zukunft unseres Unternehmens mit zu gestalten. Aber es gibt auch ein Leben außerhalb von Daimler, mit Drachensteigen, Herbstfesten und goldenen Spätsommertagen. Und da heißt es dann hoffentlich: Der Herbst, der Herbst, der Herbst ist da, Er bringt uns Spaß, hei hussassa!

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
IG Metall Fraktionsvorsitzender

Sabine Winckler
Stellv. IG Metall Fraktionsvorsitzende



Stabsübergabe in der Fraktionsführung der IG Metall

29. September 2017, 9:54 Uhr MEZ, irgendwo in UT: nun ist er da, der Moment der „finalen Stabsübergabe“: Ingrid Lepple, unsere sehr geschätzte Kollegin, langjährige Betriebsrätin und Fraktionsvorsitzende der IG Metall verabschiedet sich in die passive Phase der Altersteilzeit. Es ist der Abschluss eines sorgsam vorbereiteten Generationenübergangs. Bereits im Dezember 2016 wurde Tim Strebe zum IG Metall Fraktionsvorsitzenden und Sabine Winckler zu seiner Stellvertreterin gewählt. Die Zeit seitdem bot für Ingrid Lepple die Gelegenheit, das über Jahre angesammelte Wissen weiterzugeben und Themen sukzessive zu übergeben. Doch wer sind die beiden „Neuen“?



Tim Strebe, 40, verheiratet, zwei Kinder: Tim studierte Wirtschaftsingenieurwesen an der Universität Karlsruhe und begeisterte sich früh für das Thema „Soziale Verantwortung von Unternehmen“ (CSR). Nach seiner Diplomarbeit bei dem Social Business SEKEM in Ägypten trat er 2005 in die Internationale Nachwuchsgruppe der Daimler AG ein. Es folgten Funktionen im Compliance-Bereich und im Umweltschutz. 2014 übernahm Tim als Stabsstelle die Assistenzfunktion bei Jörg Spies, Betriebsratsvorsitzender der Zentrale, und hatte in dieser Funktion u.a. großen Anteil am erfolgreich durchgeführten Beteiligungsprozess zu mobilem Arbeiten. Ende 2015 rückte er in den Betriebsrat nach und ist seit Mitte 2016 für die Betriebsratsarbeit voll freigestellt. Tim ist im Personalausschuss und verantwortet dort mit zwei Kollegen die Bereiche IT und Vertrieb MBC. In seiner Freizeit engagiert sich Tim im Leitungsteam seiner Kirchengemeinde, im Daimler Gebetskreis und in der Flüchtlingshilfe. Für die IG Metall ist er zudem als gewählter Delegierter aktiv in der Delegiertenversammlung Stuttgart und Mitglied der CDA (Christlich Demokratische Arbeitnehmerschaft).

Die Beiden sind nun gut gerüstet, um die IG Metall Fraktion der Daimler Zentrale in die Zukunft zu führen, sowohl inhaltlich als auch personell. Tim und Sabine platzieren Themen in der Fraktion (aktuell 15 IGM Betriebsräte) leiten den Meinungsbildungs-/Entscheidungsprozess und vertreten die Themen anschließend im Gremium der - in Summe - 39 Betriebsräte. Sie organisieren und leiten die wöchentliche Fraktionssitzung und vertreten die IG Metall in enger Abstimmung mit der Betriebsbetreuerin und der Vertrauenskörperleitung nach innen und außen.

Für die (vielen!) anstehenden Aufgaben wünschen wir Tim und Sabine alles Gute und viel Erfolg – und Ingrid einen guten Start in den wohlverdienten (Un-)Ruhestand!

Eure IG Metall Fraktion



Sabine Winckler, 48, verheiratet, eine Tochter: Sabine hat eine kaufmännische Berufsausbildung absolviert und ist seit 1991 im Unternehmen. Sie war über 20 Jahre in der Auftragssteuerung im Vertrieb PKW tätig. Im April 2012 ist sie in den Betriebsrat nachgerückt. Seit der letzten Betriebsratswahl leitet sie den Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung, ist Mitglied im Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit und Ansprechpartnerin zum Thema Fairer Umgang am Arbeitsplatz. Dank ihres beharrlichen Einsatzes ist es ihr und dem Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung in diesem Jahr gelungen, die Teilzeit-Community für MitarbeiterInnen unterhalb der Ebene 4 einzuführen. Sabine ist zudem Mitglied im OFA, das ist der Ortsfrauenausschuss der IG Metall in Stuttgart. In ihrer Freizeit engagiert sie sich ehrenamtlich an der Schule ihrer Tochter.



Neu im Betriebsrat

Wir begrüßen unsere neue Betriebsrätin **Zuhal Holz!** Sie rückt für Ingrid Lepple, die Ende September 2017 in die passive Phase ihrer Altersteilzeit gegangen ist, in unser Betriebsratsgremium nach.



Zuhal ist 47 Jahre alt, verheiratet und hat eine 20jährige Tochter. Sie hat ihre Ausbildung zur Stenokontoristin 1989 abgeschlossen. 2003 hat sie ein Fernstudium zur Betriebswirtin (ifW) gemacht. Seit 30 Jahren ist sie beim Daimler. Sie hat bereits viele berufliche Stationen beim „Daimler“ durchlaufen: Arbeits- und Sozialrecht, Sekretariatsvertretungen, Vorstandssekretariat, Qualitätsbereich, IT-Bereich und seit 2010 arbeitet sie bei HRD (früher EMD) als Personalplanerin. Durch eine frühere Betriebsrätin (Ulrike Seemann) ist sie auf die IG-Metall aufmerksam geworden und im Juli 2011 beigetreten. Seit Mai 2012 ist sie Vertrauensfrau. Für die Zukunft beim Daimler ist ihr wichtig, dass die Menschen wieder mehr in den Mittelpunkt gestellt werden. Ohne einen starken und überzeugten Betriebsrat ist das nicht möglich. Ihre Hobbys sind Theater spielen und Lesen.

Als Vertrauensfrau hat sie bereits viele verschiedene IG Metall-Seminare besucht und dadurch ein gutes Rüstzeug für ihre zukünftige Arbeit bekommen. Sie übernimmt die Aufgaben von Ingrid Lepple in den Ausschüssen Arbeitspolitik, IT und Frauenförderung.

Zwischenruf der Scheibenwischer-Redaktion zu Leadership 2020

Es fehlt an Teamfähigkeit, heißt es oft. Wir brauchen Schwarmintelligenz! Als Musterbeispiel werden immer öfter Ameisen genannt: Wir brauchen Schwarmintelligenz! Dabei lümmelt ein großer Teil des Ameisenstaats einfach nur herum, zeigen neue wissenschaftliche Untersuchungen. Was hilft, ist ein Blick ins Silicon Valley.

Es wird viel darüber gejammert, dass es überall an Teamfähigkeit fehlt. Die BWLer haben lange auf den großen Erfolg von schlaun Stellenanzeigen gesetzt, in denen die Fähigkeit zur vernetzten Zusammenarbeit explizit als unabdingbare Voraussetzung gefordert wird.

Wenn es so einfach wäre! Aber doch machen uns unsere Manager weis, dass Ameisen zum Beispiel bewundernswürdige Teams bilden! Ameisen werden in dieser Weise als Musterbeispiel eines neuen Hypes herumgereicht: Wir brauchen Schwarmintelligenz! Ameisen sind nämlich bienenfleißig und arbeiten hart und diszipliniert.

AHA. IST DAS SO?

Man hat es erst in neuerer Zeit genau untersucht: Eine Forschergruppe hat einzelne Ameisen angefärbt und ganz genau beobachtet, wie sehr sich genau diese Ameisen in die Arbeit reinhängen. Das Ergebnis: Lediglich 2,6 Prozent der Ameisen schuften wirklich unermüdet und arbeiten damit so, wie sich das unsere Chefs vorstellen. 25 Prozent arbeiten dagegen gar nicht und der große Rest – so heißt es in der Studie – lümmelt mehr als die Hälfte der Zeit im Bau herum.

Man könnte diese Ergebnisse mit dem Blick auf heutige Zentren von Großkonzernen auch so interpretieren: Die Mehrheit der Ameisen sitzt die meiste Zeit über in der Hauptverwaltung des Ameisenstaates und befasst sich in ganztägigen Meetings damit, eine bessere Organisation des Ganzen zu diskutieren. Wir sehen: Die Ameisen müssen wir leider abhaken.

Also richtet sich der Blick nach Silicon Valley. Dorthin fliegen jetzt viele Konzernchefs und lassen sich die Quirligkeit vorführen. Sie staunen über die Schwarmintelligenz und sie reiben sich die Augen. Es scheint sie wirklich zu geben! Dann fliegen sie erster Klasse nach Hause und schwärmen das Gesehene ihrer



ganzen Firma vor. "Ab heute seid ihr schwarmintelligent, jeder lernt jetzt zwei Stunden lang Design Thinking! Wir verbieten unergiebig Meetings! Das Ergebnis und der Kunde sollen im Mittelpunkt stehen und damit sofort das Quartalsergebnis steigern!"

OH JE, INTELLIGENZ STEIGT DOCH ABER NICHT, WENN MAN BLOSS AN SIE APPELLIERT, ODER?

Schwarmintelligenz entwickelt sich ausschließlich dort, wo verschiedene Menschen unterschiedlichster Talente etwas Gemeinsames leidenschaftlich vorantreiben wollen.

Sie haben ein großes Ziel und sind gewissermaßen freiwillig auf einem gemeinsamen Schicksalspfad. Wer nicht aufopfernd mitmachen will, soll das Team besser verlassen. In Fettdruck: Es herrscht Freiwilligkeit! Daher funktionieren Großprojekte der OpenSource-Bewegungen so gut. Deshalb arbeiten Gründerteams im Silicon Valley so erfolgreich. Ja, unter solchen Voraussetzungen einer fruchtbaren Infrastruktur kann wirkliche Schwarmintelligenz aufkeimen.

KLONE ODER MENSCHEN?

Aber genau die genannten Grundvoraussetzungen werden in heutigen Konzernen missachtet. Unterschiedliche Menschen? Nein, es gibt massenhaft Konzernklone. Freiwilligkeit und intrinsische Motivation? Ja, das wäre ja noch schöner, bei Festangestellten!

Und wir könnten zweifelnd fragen: Sitzt Leidenschaft für Zukunft in schwarzen Anzügen? Also eine solche, die für ein gemeinsames Ziel steht und nicht auf für eine Beförderung brennt?

Viele Managementteams sehen das Problem. Aber sie suchen eben immer nach Quick Wins, nach schnellen Anfangserfolgen. Da hecheln sie dann doch am liebsten den gängigen Beraterhypes hinterher.

Die Lösung des Innovationsproblems passiert dann mit der Gründung eines neuen Inno-Centers. Und die Digitalisierung wird durch die schnelle Einrichtung einer Stelle eines Chief Digital Officers final gelöst.

Also schwärmen wir gerade am besten für einen neuen Schwarmberater: „Neon-Sneakers, absolut keine Krawatte und dauernd unterwegs...“

Na dann, willkommen im Ameisenstaat!



Mitmachen - IDM-Kampagne zu STREAM

Über das im Ideenmanagement-System enthaltene Kampagnen-Modul ist es möglich, die betroffenen Belegschaften zu beteiligen und ihre Ideen abzufragen, ohne sich an die strengen Regeln der im normalen Ideenmanagement zulässigen Ideen zu halten. Hier sind jetzt alle Ideen gefragt, ob es sich um Prozessoptimierungen oder das Insourcing von fremd vergebenen Aufgaben handelt.

Seit 1. September 2017 ist auf der Ideenmanagement-Seite im Mitarbeiterportal das neue Kampagnentool für die Truck Mitarbeiter verfügbar unter dem Titel:

„IDM-Kampagne Stuttgart - wir optimieren die Fixkosten!“

Neu ist hier, dass man nicht nur eigene Ideen einbringen kann, sondern dass alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen im indirekten Bereich und in der Verwaltung (Truck) Gelegenheit haben, die eingebrachten Vorschläge anonym zu bewerten und zu kommentieren (nicht anonym). Eine paritätisch besetzte Jury aus Mitgliedern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats entscheidet anschließend über die Umsetzung. Die Mitarbeiter haben ca. 2 Wochen Zeit, die Vorschläge zu kommentieren und zu Voten. Dann, nach ca. 2 Wochen, werden die Ideen von der Jury bearbeitet und sind deswegen im Portal nicht mehr sichtbar! Es lohnt sich also, immer wieder die IDM Kampagne anzuschauen, um zu sehen, was an neuen Ideen eingestellt wurde.

IDM-Kampagnentool - Hier können Sie ab September Ihre Ideen einreichen



Hier geht's zum IDM-System & der Kampagne:

Im Mitarbeiterportal unter Daimler & Ich | Arbeitsumfeld & Soziales | Ideenmanagementsystem

Ab September über die Kachel „Kampagnen“



Hier reichen Sie Ihre Kampagnen-Idee ein:

- 1.) Kampagnen-Kachel anklicken
- 2.) STREAM-Kampagne auswählen
- 3.) Eingabe Ihrer Idee zur Reduktion von Fixkosten
- 4.) Die eigenen Ideen & die Ideen der Kollegen/Innen unter „Alle Ideen anzeigen“ sichten
- 5.) Ideen kommentieren & weiterentwickeln (nicht anonym) und mit Daumen hoch/nunten bewerten

Wir hoffen, dass sich möglichst viele Kolleginnen und Kollegen an dieser Kampagne beteiligen und ihre Erfahrung und Kreativität mit einbringen. Hier gibt es die Chance, unsaubere Prozesse, Abläufe oder Entscheidungen aufzuzeigen, welche die Arbeit erschweren und unnötige Kosten verur-

sachen. Lasst uns unsere Zukunft als MB Truck gemeinsam in die Hand nehmen und beteiligt Euch!

Sollten sie Fragen haben oder Hilfe benötigen, stehe ich Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Zwischenstand MB Truck STREAM, wo stehen wir?

Wir IG Metall-Betriebsräte haben immer deutlich gemacht, dass wir einen pauschal budgetgetriebenen Personalabbau ablehnen. Deshalb ist es aus Sicht des Gesamtbetriebsrats/ Betriebsrats zur Fixkostensenkung nur mit Personalabbau im Zuge von Abfindungsregelungen nicht getan, es muss auch konkret definiert werden, welche Aufgaben wegfallen. Denn nur „Köpfe“ abbauen hat noch kein Unternehmen nachhaltig erfolgreich gemacht..

Deutschlandweit wurden Gespräche mit rund 2200 Mitarbeitern geführt, dies führte zum Abschluss von über 600 Verträgen. Des Weiteren gab es bisher über 120 Versetzungen von Truck-Mitarbeitern in andere Divisionen unseres Konzerns, hier wirkt die Vereinbarung „Truck 1st“, die besagt, dass Mitarbeiter des Truck Bereichs vor externen Bewerbern bevorzugt werden. Die Startstruktur der „verschlinkten“ Organisation zum 01.09.2017 wurde in allen Betriebsratsgremien der Truck-Standorte beraten. Über die IDM Kampagne STREAM sind bei uns im Betrieb Zentrale bisher 48 Ideen der Mitarbeiter zur Fixkostenreduzierung eingegangen.

Auf die wichtige Frage, wie eine Leistungsverdichtung für die verbleibenden Kolleg-

innen und Kollegen verhindert werden soll, bleibt die Geschäftsleitung bisher Antworten schuldig. Obwohl in der Gesamtbetriebsvereinbarung zu STREAM ganz klar der Verzicht auf Leistungsverdichtung vereinbart ist. Wir fordern mit Nachdruck entsprechende Maßnahmen!

WIE GEHT ES WEITER?

Bisher ist noch kein Ende von STREAM in Sicht, es werden weiterhin Mitarbeiter zu „Trennungsgesprächen“ (ja, so heißen sie wirklich ganz offiziell) gebeten.

Außer Personalabbau wurden bisher weder dem Betriebsrat, noch dem Gesamtbetriebsrat Ideen von Unternehmensseite vorgestellt, wie das hohe Einsparziel von 400 Mio. € erreicht werden soll: Fertigen wir weiterhin alle Baureihen und vor allem

Baumuster, auch wenn von manchen nur eine Hand voll Einheiten pro Jahr gefertigt werden? Neue Geschäftsaktivitäten? Können wir im After-Sales Markt noch Verbesserungen erzielen? Neue Geschäftsideen? Und wie senken wir unsere Garantie- und Kulanzkosten mittels einer Qualitätsoffensive, wenn durch Personalabbau viele Spezialisten das Unternehmen verlassen und zu Mitbewerbern wechseln?

Wir warten gespannt auf Antworten!

Verfasser beider Artikel:



Anselm Jäger
IG Metall-Betriebsrat
Tel: 5 26 38

Quo Vadis Truck Standort Stuttgart?

Auf dem Arbeitertag von TP/ET am 11. April 2016 in Würth wurde verkündet, dass der Straßendauerlauf aus verschiedenen Gründen nach Aksaray in die Türkei verlagert werden soll. Gleichzeitig wurde von H. Möller die Aussage getroffen, dass der Funktionsdauerlauf selbstverständlich in Stuttgart bleibe.

Leider müssen wir heute feststellen, dass die damals getroffene Aussage nichts, aber auch gar nichts wert war. Am 19. Juli 2017 wurden die ca. 200 betroffenen Mitarbeiter des Truckversuches zu einer MA-Veranstaltung im Haus des Sports eingeladen. Dort wurde Ihnen von Hr. Baake erklärt, dass nunmehr der komplette Truckversuch nach Würth verlagert werden soll. Viele Mitarbeiter konnten an diesem Termin nicht teilnehmen, da sie bereits im Urlaub oder auf der Sommererprobung in Spanien waren. War das Absicht, um den kritischen Fragen der Mitarbeiter auszuweichen?

Anlässlich des danach folgenden Townhalls von Hr. Baake am 25. Juli 2017 haben wir die vielen Fragen der Mitarbeiter in einen vorseitigen Fragekatalog zusammengestellt. Die Mitarbeiter erhofften sich bei dieser Veranstaltung Antworten auf ihre Fragen.

Leider wurden die Mitarbeiter auch hier enttäuscht, denn Hr. Baake musste nach kurzer Zeit weg, da nachmittags in Würth ein Townhall angesetzt war. **War das Absicht, um den kritischen Fragen der Mitarbeiter auszuweichen?**

Wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte, haben den Fragekatalog am 2. August an Hr. Baake geschickt und ihn gebeten auf die Fragen der Mitarbeiter zu antworten. Bis Anfang September, genauer gesagt bis zum 08. September 2017, gab es keinerlei Reaktion. Weder von Herrn Baake selbst, noch aus seinem Ressort. Deswegen haben wir nochmals nachgehakt und verdeutlicht, dass wir mit einer schnellen Beantwortung gerechnet hatten. Als Antwort kam, wir müssten uns leider noch etwas gedulden. Das ist inakzeptabel.

Die Mitarbeiter haben ein Recht, zeitnah und vollumfänglich Antworten auf ihre Fragen zu bekommen. Wertschätzung und Mitarbeitermotivation sieht anders aus. Auf der einen Seite werden im Zeichen von STREAM mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Truckbereich sogenannte „Trennungsgespräche“ geführt, um die Fixkosten zu reduzieren. Auf der anderen Seite will der Bereich von Hr. Baake Millionen Euros für den Bau neuer Gebäude in Würth investieren. **Haben wir da etwas falsch verstanden?**

Die Truckentwicklung und der Truckversuch müssen zusammen an einem Standort bleiben. Durch eine Verlagerung entstehen Schnittstellen zwischen Powertrain und Fahrzeug, die ineffizient sind und unnötige Kosten verursachen.



Versuchshof am 29. September 2017



Dietmar Stecker
Betriebsrat
Tel: 2 43 69

Auszug aus der Mitarbeiterveranstaltung vom 19. Juli 2017

Begründungen der Verlagerung

- » **Platzmangel durch überfülltem Versuchshof?** Fahrzeuge die nicht benötigt werden sollten dort auch nicht abgestellt werden.
- » **Feinstaubalarm in Stuttgart?** Es gibt schon seit längerem keine Stadtstrecke mehr durch die Innenstadt
- » **Erhöhter CO² Ausstoß?** Gibt es diesen in Würth nicht?

Aus unserer Sicht sind das nur vorgeschobene Argumente.

Mobiles Arbeiten bei Daimler – wer hat's erfunden?!



In einer großangelegten, gemeinsam von Gesamtbetriebsrat, Unternehmensleitung und IG Metall getragenen Neugestaltung wurde die Regelung zu mobilen Arbeitsformen 2016 angestoßen. Hierfür wurden bundesweit Mitarbeiter befragt und konkrete Ausgestaltungswünsche in 37 Workshops mit mehr als 1000 Beteiligten ausgearbeitet.

Hierzu wurde eine Broschüre mit allen Informationen für Mitarbeiter herausgegeben, die Sie bei Ihrem IG Metall-Betriebsrat oder im Mitarbeiterportal mit dem Suchbegriff „Mobiles Arbeiten Laptop digital“ erhalten.

Jörg Spies erinnert sich: „Der Wunsch, Berufs- und Privatleben gut zu vereinbaren und mehr über die eigene Arbeitszeit selbst bestimmen zu können, war eine ganz deutliche Rückmeldung der Beschäftigten im Rahmen der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2013. Daran haben sich auch 34.000 Daimler Beschäftigte beteiligt. Das haben wir im Gesamtbetriebsrat als Auftrag verstanden, auf die Unternehmensleitung zuzugehen, um für Daimler eine neue Grundlage für mobiles Arbeiten zu verhandeln. Weil wir davon überzeugt sind, dass Beteiligung der beste Weg in der Betriebspolitik ist, haben wir einen breit angelegten Beteiligungsprozess initiiert. Für mich war es sehr beeindruckend zu sehen, wie hoch das Interesse und damit auch die Beteiligung unserer Belegschaft war. Die extrem hohe Beteiligungsquote an der Online-Befragung von über 40% und auch die über 2000 Anmeldungen für die Workshops an den Standorten zeigen, wie groß der Wille ist, die eigenen Arbeitsbedingungen mitzugestalten. Aus Betriebsratsicht ist der Anspruch auf mobiles Arbeiten zentral. Die Beschäftigten hatten uns im Beteiligungsprozess klar signalisiert, dass es künftig keinen „Nasenfaktor“ und auch keinen „Begründungszwang“ bei mobiler Arbeit mehr geben soll. Für uns war es in diesem Zusammenhang auch ein ganz wesentlicher Punkt, dass es ein faires Klärungsverfahren gibt, wenn sich Beschäftigte und Führungskraft einmal über die Umsetzung dieses Anspruchs nicht einig sind, Letztlich konnten wir auch hier eine gute, innerbetriebliche Lösung in unserer Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten finden.“

Leider wird gegen die seit über 9 Monaten gültige Vereinbarung vor allem in Sekretariatsbereichen immer wieder verstoßen, wie dieses anonymisierte Beispiel zeigt:



Mobiles Arbeiten – Gleich gleicher, Sekretärin

!!! Yiiiiiiiiieehhhh !!!
Endlich Mobiles Arbeiten für alle, ohne „Wenn und Aber“ und ohne Begründung, ab dem 01.12.2016 laut Mail von HR am 25.10.2016, selbstverständlich unter bestimmten Voraussetzungen, zu denen ich später komme.
Dachte ich. – Die Realität sieht anders aus.

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Bekommt ihr auch solche Sätze vorgesetzt wie die nachfolgenden?

1. Mmmh, wie machen das denn die anderen Sekretärinnen?
2. Eigentlich nicht so gern, eine Sekretärin hat im Büro anwesend zu sein.
3. Wir haben Kundenkontakt, da geht das nicht.
4. Haben denn die anderen Sekretärinnen im Bereich das auch schon gemacht? Nicht, dass es nachher heißt, nur weil Sie das passende Equipment haben, sind Sie ein Einzelfall.
5. Also 2 Tage hintereinander mag ich nicht so gern, sieht doof aus bei den anderen.
6. Was sagt denn Ihr anderer Vorgesetzter dazu? Möchte auf keinen Fall, dass es so aussieht, als ob wir das schon besprochen haben und der andere Vorgesetzte sich übergangen fühlt.
7. Was passiert, wenn ich dringend etwas brauche, z. B. Ausdruck?
8. Und wenn ich eine Reiseumbuchung benötige und gerade im Ausland bin?

Liebe Chefs, wir sind auch erwachsene, verantwortungsvolle Menschen, daher werde ich die Punkte nacheinander widerlegen:

1. Mmmh, was interessiert mich das? Vor allem: Wollen wir nicht in allem Vorreiter der angewandten LS2020-Principles sein?
2. Warum?
3. Ja, 1 x im Monat und wie die Kaffeemaschine funktioniert oder wo das Wasser steht ist bekannt. Sonst holen Sie doch den Kaffee für Gäste auch schon selbst, damit wir endlich das Klischee der kaffeedaherrbringenden Sekretärin begraben.
4. Auch wurscht. Sie sind mein Chef, sie sollten Verantwortung und Zeitgeist zeigen. Um die Frage jedoch zu beantworten: Nachbereiche machen das regelmäßig.
5. Nochmals: Was interessieren uns die anderen, wenn beide Vorgesetzte außer Haus sind und man sehr viele Aufgaben von daheim aus erledigen kann?
6. Bitte Stellung beziehen, Entscheidungen treffen!!! Für was gibt es diverse Management-Kurse?
7. Der Drucker ist im Nachbarbüro. 1 Klick und 3 m reichen, um an den Ausdruck zu kommen. Das hochgelobte „Work-Life-Balance“ für Führungskräfte wird somit praktisch angewandt.
8. Bevor Sie es mir lang erklären, gerne mal die Hotline anrufen.

Ja, ich habe das passende Equipment, um von daheim bzw. mobil arbeiten zu können. Ich möchte auch gar nicht darüber lamentieren, wo Geld zum Fenster rausgeschmissen wird und wo an der falschen Stelle gespart wird. In den Genuss des Mobilien Arbeitens durfte ich vor kurzem kommen.

Mein positives Fazit:

Ich konnte konzentrierter bestimmte Aufgaben erledigen.
Tatsächlich habe ich effizienter und effektiver gearbeitet.
Private Termine konnten problemlos untergebracht werden, ohne dass dafür ein halber Gleittag dran glauben musste oder sogar ein ganzer Urlaubstag.
Erreichbarkeit war durch Absprache mit Vorgesetztem gewährleistet.
Keine Störung durch diskutierende Kollegen auf dem Gang oder Kollegen, denen man nach 5 Jahren täglich immer noch den Büromaterialschrank erklären muss.
Und zu guter Letzt: Kein Stau und kein Feinstaubausstoß!
Die Arbeits- und Führungskultur der Daimler AG soll nachhaltig verändert und die Vertrauenskultur gefördert werden.

TRAUT EUCH!!!

Den genauen Wortlaut der GBV finden Sie im Mitarbeiterportal > Stichwort ERD > Mobiles Arbeiten. Bei Fragen können Sie sich gerne an alle IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte wenden.

Nichts Neues bei der Altersteilzeit

Im Betrieb Zentrale hatten wir auch für das Jahr 2017 wieder ein von der Geschäftsleitung einseitig festgelegtes Kontingent von 150 Verträgen. Dieses Jahr konnten trotzdem alle Beschäftigten, die in Altersteilzeit gehen wollten, auch gehen.



Das Kontingent ist bis zum heutigen Tag nicht ausgeschöpft. Das ist allerdings kein Geschenk der Geschäftsleitung, sondern dem Kosteneffizienzprogramm STREAM im Truckbereich geschuldet. Durch die Aktivierung des Rahmensozialplanes wurden alle Kolleginnen und Kollegen im Truckbereich außerhalb des festgelegten Kontingents betrachtet. Das haben wir Betriebsräte im Jahr 2016 in einer Betriebsvereinbarung mit der Geschäftsleitung vereinbart.

Nach Aussage der Geschäftsleitung soll es auch für das Jahr 2018 wieder nur ein beschränktes Kontingent von 150 Verträgen geben.

- » Was passiert mit dem Restkontingent von 2017?
- » Werden die Kolleginnen und Kollegen aus dem Truckbereich auch 2018 außerhalb des Kontingents betrachtet? (STREAM läuft bis Ende 2018!)

» Wann gibt es endlich das von unseren Kolleginnen und Kollegen geforderte Modell 3 (Spätmodell)?

Dieses Jahr konnten Verträge erstmalig im Mai unterschrieben werden. Das ist aus unserer Sicht nicht akzeptabel. Wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte fordern eine beschleunigte und vorgezogene Aktion für 2018, damit auch die Kolleginnen und Kollegen, die im ersten Quartal mit ihrer Altersteilzeit beginnen möchten, diese auch ohne Zeitverlust antreten können.



Dietmar Stecker
Betriebsrat
Tel: 2 43 69

Prüfungsvorbereitung - "Sonderstellung" der Daimler-Azubis

Februar 2017: Noch drei Monate bis zu den Abschlussprüfungen – die Nervosität steigt! Unterstützend zu den eigenen Lernsessions soll der Vorbereitungskurs der John-F.-Kennedy-Schule in Esslingen-Zell sein. Natürlich nehmen auch wir Daimler-Azubis daran teil. Während wir zusammen mit Azubis aus anderen Betrieben am ersten Abend des Kurses zunächst die organisatorischen Themen besprechen, fällt uns eine Sache unangenehm auf: Die Azubis aller anderen Unternehmen, sei es ein kleines, ein mittelständisches oder ein Großunternehmen, bekommen den Kurs in Höhe von ca. 150 € bezahlt – außer wir. Ausgerechnet wir Daimler-Azubis, die zu den besten Schülern

unserer Berufsschulklassen zählen und einem der weltweit angesehensten Unternehmen angehören, müssen den Kurs aus eigener Tasche bezahlen?! Die Blicke der Mitschüler ließen nicht lange auf sich warten und das Getuschel startete.... Rückblickend auf den Kurs lässt sich sagen: Er lohnt sich! Wir alle konnten mit (sehr) guten Ergebnissen unsere Ausbildung im Sommer beenden.

Auch im Herbst stehen wieder Abschlussprüfungen an, der Vorbereitungskurs wird wieder von der kaufmännischen Berufsausbildung (KBA) empfohlen – dieses Mal vielleicht mit finanzieller Unterstützung?

**Die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Daimler Zentrale,
jav_zentrale.pool-id@daimler.com"**



Tarifrunde 2018

Miteinander für Morgen

Diskussionen zur Tarifrunde 2018 - Was und wieviel soll die IG Metall in der anstehenden Metall-Tarifrunde fordern? Das haben die Tarifkommissionen der Bezirke diskutiert und ihre Empfehlungen für die Forderungsdebatte der IG Metall-Mitglieder in der Metall- und Elektroindustrie gegeben.

Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg schlägt für die Forderungsdebatte ein Volumen um die 6 Prozent mehr Geld für die rund 900.000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie vor. Zudem empfiehlt das Gremium einen individuellen Anspruch auf eine auf zwei Jahre befristete kurze Vollzeit (bis zu 28 Wochenstunden) sowie einen Entgeltzuschuss für bestimmte Beschäftigten-Gruppen als Teil des Forderungspaketes der Tarifrunde 2018. Einer entsprechenden Resolution hat die Große Tarifkommission zugestimmt.

DAS HABEN WIR UNS VERDIENT

"Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in der Branche macht gute bis sehr gute Geschäfte, die positive Ertragsentwicklung der Vorjahre setzt sich fort. Für 2018 gehen die Prognosen für die Gesamtwirtschaft von weiterem Wachstum aus", begründet Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall, die Empfehlung. Wie in der Vergangenheit fordert die IG Metall einen Ausgleich für den sogenannten verteilungsneutralen Spielraum sowie eine Umverteilungskomponente. Zitzelsberger: "Der private Konsum ist und bleibt der wichtigste Wachstumsmotor. Mit einer Umverteilungskomponente wollen wir sicherstellen, dass die Menschen weiterhin maßgeblich zur guten wirtschaftlichen Entwicklung beitragen können." Der verteilungsneutrale Spielraum aus der mittelfristigen Produktivitätsentwicklung und der Zielinflation der EZB liegt auch 2018 zwischen 3 und 3,5 Prozent. Bisherige Debatten der Mitglieder, Funktionärinnen und Funktionäre in den Betrieben über die Forderungshöhe ergaben mehrheitlich Vorstellungen um die 6 Prozent.

BESSERE VEREINBARKEIT VON ARBEIT UND LEBEN

Zudem strebt die IG Metall in der Tarifrunde 2018 Verbesserungen bei der Arbeitszeit an. Nach zahlreichen Debatten in Bezirk, Geschäftsstellen und Betrieben sowie den Ergebnissen der großen Beschäftigtenbefragung 2017 hat sich eine Wahlmöglichkeit für eine vorübergehende kürzere Arbeitszeit mit Rückkehrrecht zur 35-Stunden-Woche als potenzielle Kernforderung herauskristallisiert. Zitzelsberger: "...Viele Menschen arbeiten heute deutlich länger als 35 Stunden. Mit dem Anspruch auf

eine kurze Vollzeit wollen wir ihrem Wunsch Rechnung tragen, die Arbeitszeit für eigene Bedürfnisse für eine gewisse Zeit absenken zu können." Dies verbessere die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und ermögliche einen Ausgleich für Belastungen.

Für Beschäftigte in besonderen Lebenssituationen wie bei Kinderbetreuung oder Pflege von Verwandten soll es nach Vorstellung der IG Metall einen Entgeltzuschuss geben; ebenso für Beschäftigte in belastenden oder restriktiven Arbeitszeitsystemen wie zum Beispiel Schichtarbeit. Wie hoch ein solcher Entgeltzuschuss ausfallen und wer Anspruch darauf haben könnte, wird Thema der weiteren Debatten sein.

GESUNDHEITLICHE BELASTUNGEN NEHMEN ZU

Kein Verständnis hat Zitzelsberger für die ablehnende Haltung der Arbeitgeber gegenüber den bisher diskutierten Arbeitszeitfragen: "Die Arbeitgeber fordern immer noch mehr Leistung und Flexibilität von ihren Beschäftigten ohne auf deren Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen. Das führt schon heute zu Unzufriedenheit und gesundheitlichen Belastungen und ist mit Blick auf digitale Technologien und die Arbeitswelt von morgen kein zukunftsweisender Weg."

Am 10. Oktober gab der Vorstand der IG Metall seine Forderungsempfehlung ab, am 24. Oktober beschließen die Tarifkommissionen in den Bezirken das Forderungspaket. Am 26. Oktober legt der Vorstand die endgültige Forderung fest. Verhandelt wird in Baden-Württemberg erstmals am 15. November 2017.

Die bisherigen Tarifverträge laufen zum 31. Dezember 2017 aus. Mit dem alten Jahr endet auch die sogenannte „Friedenspflicht“ der Tarifparteien, ab dem 1. Januar 2018 sind dann Warnstreiks möglich. Auf ein Neues ...



Bettina Stadtmüller
Betriebsrätin
Tel: 9 33 43

IG Metall hat Respekt!

Interview mit Jordana Vogiatzi, Mitarbeiterin der IG Metall Stuttgart, Leiterin Arbeitskreis Migration, Schwerbehinderte und Senioren Innenstadt



Hallo Jordana, du leitest den Arbeitskreis Migration der IG Metall Stuttgart und bist Ansprechpartnerin für die IG Metall Respekt! Kampagne.

Was macht die Initiative "Respekt!"?

Es begann mit einem einfachen Schild auf dem draufstand „Respekt – Kein Platz für Rassismus“. Dabei ging es darum, in den Betrieben dieses Schild anzubringen und zu zeigen: Hier innerhalb dieses Werkgeländes akzeptieren wir keine Diskriminierung, keine Benachteiligung von Kolleginnen und Kollegen aufgrund ihrer ethnischen und/oder sozialen Herkunft. Respekt, Solidarität und Zusammenhalt sind der Kitt, der unseren Betrieb und unsere Gesellschaft zusammenhält. Diese Botschaft gilt es weiterzutragen und im betrieblichen Alltag zu leben. Seit der Bundestagswahl wissen wir, wie wichtig es ist für diese Werte einzustehen und sie zu verteidigen.

Viele Metallerrinnen und Metaller erfüllen die Initiative "Respekt!" vor Ort mit Leben. Wie kann man Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit und für Respekt, Menschlichkeit und Vielfalt setzen?

Schweigen ist keine Option – das bedeutet, wenn ich mitbekomme, dass eine Kollegin oder ein Kollege in irgendeiner Art und Weise angemacht wird, ist eine meine Pflicht zu reagieren. Zu widersprechen und für diese Person einzustehen und nicht wegzuh-

schauen. Oder, so wie ihr, eine betriebliche Respekt-Gruppe zu gründen und auf Betriebsversammlungen oder bei einer Aktion während der Mittagspause Menschen für dieses Thema zu sensibilisieren und sich damit auseinanderzusetzen.

Kannst Du ein paar Beispiele nennen?

Nun, eins habe ich schon genannt – das ist Eure Respekt-Gruppe. Ähnliches gibt es in anderen Groß-Betrieben auch. Da werden interkulturelle Trainer ausgebildet oder betriebliche Integrationsbeauftragte installiert. Die IG Metall Reutlingen, in erster Linie der Arbeitskreis Migration, veranstaltet jährlich internationale Fußballturniere. Der Stuttgarter Arbeitskreis Migration geht regelmäßig auf Anti-Rechts-Demos und versucht viele Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen.



Infostand zur Leiharbeit

Gibt es auch Bildungsangebote zu aktuellen Themen wie Flucht, AfD oder Pegida?

Wir bieten in der Geschäftsstelle Stuttgart ein Tagesseminar zum Thema Respekt! an und über das Büro für Bildungszeit das einwöchige Seminar „Migrationsland Deutschland“. Beim Tagesseminar setzen wir jedes Jahr einen anderen Schwerpunkt. Letztes Mal hatten wir „Rechtsruck in Europa“, das Jahr davor „Flucht und Fluchtursachen“. Im März dieses Jahres habe ich zum ersten Mal eine Schulung zu interkultureller Kompetenz angeboten: eine sehr intensive Erfahrung für die Teilnehmer. Zusätzlich bietet der Vorstand diverse Seminare an, wie etwa „Rechtspopulismus und AfD“, „Rechtspopulismus in Europa“ oder auch Workshops zur Initiative „Respekt!“. Es lohnt sich, in das Bildungsprogramm der IG Metall reinzuzucken. Für dieses Jahr möchten wir als Stuttgarter Arbeitskreis gemeinsam mit dem Flüchtlingsrat Baden-Württemberg einen Info-Abend zum Thema Aufenthaltsstatus machen.

Wie können Metallerrinnen und Metaller sich an der Initiative „Respekt!“ beteiligen?

Sie können sich überlegen, ob sie eine kleine Respekt-Gruppe im Betrieb gründen möchten, ein Brainstorming machen, welche Aktionen umsetzbar sind und den Geschmack der Leute treffen. Wenn es dann solche Aktionen gibt, ist es wichtig daran teilzunehmen, Interesse und Neugier zu zeigen – sei es im Betrieb oder außerhalb. Im Rahmen unserer Möglichkeiten sind wir als Geschäftsstelle gerne bereit, dabei zu unterstützen.



Infostand zur Zwangsarbeit bei Daimler



Jordana Vogiatzi, Arbeitskreis Migration der IGM Stuttgart



Uwe Meinhardt, Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart

Auf der Homepage der Initiative respekt.tv werden kreative Ideen und Aktionsformen ausgetauscht. Hast du eine ganz persönliche „Lieblingsaktion“?

Ja die habe ich. Dazu gehört die Aktion, die wir dieses Jahr anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus gemacht haben. Wir haben einen riesigen, schwarz-weißen Banner auf dem Schlossplatz in Stuttgart ausgelegt - gemäß des Mottos „Stuttgart ist bunt“ und haben Passanten angesprochen, mit bunten Farben ihren Händeabdruck zu hinterlassen. Das war eine richtig gute Aktion zu der auch viele Kolleginnen und Kollegen aus unseren Betrieben gekommen sind. Leider mussten wir nach einer Stunde unsere Aktion abbrechen, weil es in Strömen geregnet hat. Dennoch haben wir an dem Tag ein deutliches Zeichen gegen Rassismus gesetzt und es hat Spaß gemacht sich mit Farbe vollzukleckern.

Deutschland nach der Bundestagswahl bietet genug Gründe, sich für den Erhalt unserer Demokratie einzusetzen – in Betrieb und

Gesellschaft. Bei uns steht ja die Betriebsratswahl im März 2018 an. Provokant gefragt: Was hat das mit Demokratie zu tun – für was steht die IG Metall bei uns im Betrieb?

Im Paragraf 2 der Satzung der IG Metall steht drin, dass die IG Metall aktiv die Gleichstellung von Mann und Frau in Betrieb und Gesellschaft fördert, unabhängig von ethnischer oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion oder Weltanschauung. Und dass die IG Metall die freiheitlich-demokratische Grundordnung sowie die demokratischen Grundrechte wahrt und verteidigt. Ein wesentliches Grundrecht: Freie Wahlen. Demokratie hört nicht am Werkstor auf – im Gegenteil, dort geht sie auf einer anderen Ebene weiter. Ein Element dieser Ebene sind die Betriebsratswahlen. Die Beschäftigten haben das Recht, ihre betrieblichen Vertreterinnen und Vertreter zu wählen und/oder sich selbst aufstellen zu lassen. Damit können sie mitbestimmen, wer ihre Interessen gegenüber den Arbeitgebern vertritt. Die Betriebsräte werden durch das Betriebsverfassungsgesetz gestützt, um

dieser Aufgabe nachzugehen. Und die IG Metall-Betriebsräte werden zusätzlich noch von einer starken Gewerkschaft unterstützt und wissen, dass sie auf ihre IG Metall zählen können.

Ja, gemeinsam mit der IG Metall werden wir uns auch in Zukunft für die Rechte unserer Kolleginnen und Kollegen und den Ausbau der Mitbestimmung einsetzen.

Herzlichen Dank für das tolle Interview!



Bettina Stadtmüller
Betriebsrätin
Tel: 9 33 43

<http://www.daimler.igm.de>
STRG+Klicken um Link zu folgen

[daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de)

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:
04. Oktober 2017

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

Herstellung:
MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES

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

**WIR
MACHEN
MEHR.**

VERTRAUENSLEUTE
IG METALL STUTTGART

MITBESTIMMUNG

Respekt!
Kein Platz für Rassismus

www.respekt.tv

Kunstversteigerung

Ausstellung und Online-Kunstversteigerung zu Gunsten
Frauen helfen Frauen e.V. Stuttgart

UNSCHLAGBAR

Galerie im Haus der Katholischen Kirche, Königstr. 7, Stuttgart

VERNISSAGE

Mo. 16. Okt. | 18.00 Uhr

AUSSTELLUNG & ONLINE-VERSTEIGERUNG
bis Do. 2. Nov. 2017



Frauen helfen Frauen e.V. Stuttgart

www.fhf-stuttgart.de/kunstversteigerung

BESSER INFORMIERT

Sprechen Sie mit uns -
Ihren IG Metall-Betriebsräten

EINFACH
IG METALL

