

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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



Nr. 114 • Februar/März 2018

Seite 6+7 //
HERAUSFORDERUNG ZUKUNFT
Aufsichtsratskandidatin
Dr. Sabine Zimmer

4,3% MEHR GELD!

Erfolgreicher Tarifabschluss 2018 -
Dank dem Einsatz der IG Metall!

EINFACH
IG METALL



Langzeitkrank
Und nun?

Seite 3 //

Neues
Betriebsrestaurant

Seite 9 //

Erfolgreicher
Tarifabschluss

Seite 10 //

MITBESTIMMEN FÄNGT IM BETRIEB AN



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aufgrund der unterschiedlichen Länge der Legislaturperioden von vier Jahren für den Betriebsrat und fünf Jahren für den Aufsichtsrat ist die anstehende Wahl etwas Besonderes: Sie sind am 1. März 2018 aufgerufen, sowohl den Betriebsrat als auch die Delegierten zur Aufsichtsratswahl zu wählen. Bei dieser Doppelwahl werben gleich neun unterschiedliche Listen um Betriebsratsmandate und vier um ein Delegiertenmandat zur Wahl des neuen Aufsichtsrats. Manch einer wird dies als „Vielfalt“ loben und sich durch entsprechende Wahlwerbung rund um ein „gesundes“ Demokratieverständnis bestätigt sehen. Dass neun verschiedene Betriebsratsgruppen aber eine leichte Beute für den Arbeitgeber sind, zeigt die Erfahrung der letzten Jahre. Zudem schwächt die Zersplitterung die Interessen der Belegschaft und die Durchsetzbarkeit von guten Ideen.

Sicher ist, dass wir alle zusammen nur einen Arbeitgeber haben, der in allem, was er tut, geschlossen auftritt. Der „Jamaika-Versuch“ in Berlin hat gezeigt, dass zu viele Köche tatsächlich den Brei verderben. Deshalb ist es wichtig, im Betrieb auf einen starken Partner zu setzen, der in der Lage ist, auf jeder Ebene der Mitbestimmung Vereinbarungen und Regelungen zu schaffen, die allen gleichermaßen weiterhelfen. Diese Kraft im Betrieb entfalten gut organisierte Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit Unterstützung durch eine starke IG Metall.

Beispiele gibt es genügend. Der aktuelle Tarifabschluss ist dafür ein gutes Beispiel. Auch das Recht auf mobiles Arbeiten ist eine solche Gemeinschaftsproduktion, in der wir unter Beteiligung aller Beschäftigten eine zukunftsweisende Vereinbarung geschaffen haben. Betrieblich kann man die Erfolge, an der Ergebnisbeteiligung, einer tollen Altersteilzeitvereinbarung sowie den Regelungen rund um das Projekt Zukunft ablesen. Mal ehrlich, wer kennt jemanden außerhalb Daimler, der eine Arbeitsplatzgarantie bis 2030 hat? **Miteinander für Morgen** stellt uns in den kommenden Jahren vor weitere Herausforderungen.

Der Konzernumbau, die Transformation zu neuen Technologien, die Ausgestaltung der Digitalisierung, eine neue Führungskultur mit agilen Arbeitsformen und vieles mehr stehen auf der Agenda. Daher ist uns ein reger Austausch mit Ihnen wichtig. In regelmäßigen Abständen fragen wir Sie nach Ihrer Meinung und setzen diese erfolgreich in neuen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen um.

Dazu passen die ersten Rückmeldungen aus agil arbeitenden Teams. Das Arbeiten im Schwarm wird dabei durchaus positiv gesehen. Dennoch wünschen sich viele ein paar Leitplanken, damit es nicht zur Entgrenzung in der Arbeit kommt. Daraus soll nun in den nächsten Jahren ein „Tarifvertrag Agil“ werden.

Mit unseren Kandidatinnen und Kandidaten zur Betriebsratswahl und Dr. Sabine Zimmer, unserer Kandidatin für den Aufsichtsrat, haben wir ein starkes und engagiertes Team zusammengestellt, das die Vielfalt unseres Betriebs und der Gesellschaft abbildet und sich mit Leidenschaft für Ihre Interessen einsetzt. Damit wir das auch tun können, brauchen wir Ihre Unterstützung. **Gehen Sie am 1. März 2018 wählen. Beide Stimmen für die IG Metall, damit das Miteinander für Morgen zum Erfolg wird. Bestimmen Sie mit!**

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
Fraktionsvorsitzender
Stellv. IG Metall-Listenführer

Sabine Winckler
Stellv. Fraktionsvorsitzende



Langzeitkrank – und nun?

Die typische kurzzeitige Erkrankung wie z.B. ein grippaler Infekt oder Erkältung kennt jeder, schlimmstenfalls ist diese mit ein paar Tagen Krankschreibung und einer verordneten Bettruhe auskuriert. Dank Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hat dies dann auch keinerlei Auswirkung auf das monatlichen Gehalt. Kurzzeitige Erkrankungen sind somit zwar unangenehm, aber in Bezug auf das Arbeitsverhältnis zunächst unproblematisch. Was aber, wenn sich kurzzeitige Erkrankungen häufen oder z.B. eine schwere Erkrankung oder Unfall das Arbeiten über einen längeren Zeitraum nicht ermöglicht?

Zunächst gilt es mal zu klären, wie „Langzeitkrank“ überhaupt definiert wird. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist hierbei das Sozialgesetzbuch IX. Das Sozialgesetzbuch weist auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer hin, der innerhalb von 12 Monate länger als 42 Kalendertage ununterbrochen oder wiederholt krank war beziehungsweise ist. Die angesprochenen 42 Kalendertage bzw. 6 Wochen markieren damit auch gleichzeitig die Grenze der gesetzlich geregelten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Unsere Beschäftigten in der Daimler AG erhalten übrigens aufgrund des IG-Metall Manteltarifvertrags, abhängig nach Betriebszugehörigkeit, darüber hinaus eine Aufstockung des Krankengelds von bis zu weiteren 3 Monaten. Dies ermöglicht eine Abfederung drohender Gehaltseinbußen aufgrund von Krankheit deutlich über den gesetzlichen Rahmen hinaus. Aber wie wirken sich die Krankenfehltag auf das Beschäftigungsverhältnis aus? Zurück zum Sozialgesetzbuch IX das auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verweist. Die Fürsorgepflicht stellt dabei keine Sozialromantik oder Floskel aus vergangenen Tagen dar, sondern eine nach wie vor bestehende Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, seitens **des Arbeitgebers**. Dem gegenüber steht übrigens die erwartete Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Beide Seiten unterliegen hier also erweiterten Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Wie erfolgt nun aber die konkrete Umsetzung der abstrakten Forderung nach einer Fürsorgepflicht des



Arbeitgebers? Das Sozialgesetzbuch IX sieht vor, jedem betroffenen Mitarbeiter mit mehr als 42 Krankenfehltagen innerhalb 12 Monaten ein Gespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (kurz BEM) anzubieten. Gleich vorweg, um alle Missverständnisse auszuschließen: Ein betriebliches Eingliederungsmanagement hat rein gar nichts mit **Krankenrückkehrgesprächen** zu tun, die es an manchen Standorten gibt. Dazu aber später mehr. Ein Gespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) hat klar umrissene Ziele, Dazu gehört zuerst die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten. Dazu gehört aber auch die organisatorische/technische Umgestaltung des bisherigen oder ggf. eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes, um eine Beschäftigung sicherzustellen. Technische Maßnahmen können z.B. der Krankheit angemessene Büromöbel sein; klassisch ist hier z.B. der höhenverstellbare Schreibtisch anzuführen. Organisatorische Maßnahmen können z.B. die Veränderung der Führungsbeziehung sein oder die Anpassung des Leistungsumfangs am Arbeitsplatz.

Die Maßnahmen sollen dazu dienen, weitere Krankenfehltag zu vermeiden bzw. zu reduzieren. Im Betrieb Zentrale der Daimler AG

haben wir dazu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, wie ein Gespräch zur betrieblichen Eingliederung ablaufen hat. Wichtig dabei ist, dass Sie als betroffene Person direkt vom Personalmanagement oder Vorgesetzten angesprochen werden. Die Entscheidung, ob Sie ein Gespräch zur betrieblichen Eingliederung führen oder nicht, liegt alleine in Ihrer Hand. Die Entscheidung für oder gegen ein Gespräch darf vom Vorgesetzten nicht einseitig vorweggenommen werden. Die Betriebsvereinbarung sieht vor, dass zu dem Gespräch u.a. die Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebsrat auf Wunsch des Beschäftigten hinzugezogen werden kann. Wir legen allen Kolleginnen und Kollegen dringend ans Herz, vor der persönlichen Entscheidung, ob ein Gespräch stattfinden soll oder nicht, einen IG-Metall Betriebsrat ihres Vertrauens einzubinden. Auf Wunsch wird der Betriebsrat auch das Gespräch mit dem Personalmanagement und Vorgesetzten begleiten. Lassen Sie sich im Vorfeld nicht in die Irre führen, sollte der **Vorgesetzte** ein Gespräch mit dem Hinweis ablehnen „das schaffen wir doch auch so – ohne formales Gespräch im großen Kreis“.

Regelmäßiger Bestandteil und Regelungspunkte der Gespräche sind nämlich auch

Arbeitsunfähigkeits-
bescheinigung 1

Fragestellungen nach der Arbeitsbelastung am Arbeitsplatz, den Arbeitszeiten und der Mitarbeiterführung. Bei manchen Erkrankungen gibt es auch einen Zusammenhang mit der bestehenden Arbeitsbelastung oder der Führungsbeziehung. Die im Gespräch vereinbarten Maßnahmen werden in einem vertraulichen Protokoll festgehalten. Krankheitsdiagnosen und Krankheitsverläufe sind hingegen nicht Gesprächsgegenstand und werden auch weder nachgefragt noch dokumentiert. Im Gespräch wird nur erörtert, welche möglichen Einschränkungen sich am Arbeitsplatz ergeben. Das Gespräch zur betrieblichen Eingliederung läuft also insgesamt sehr formalisiert und in einem geschützten Umfeld ab.

Hellhörig sollten sie werden, wenn der Vorgesetzte vor Erreichen der 42 Krankentage zu einem Führungsgespräch im Zusammenhang mit Krankenfehltagen bittet. Ein solches Krankenrückkehrgespräch ist im Betrieb Zentrale nicht vorgesehen und mit dem Betriebsrat auch nicht geregelt. Auch hier empfehlen wir unverzüglich einen IG-Metall Betriebsrat einzuschalten, um die Situation zu klären.

Ebenfalls nicht außer Acht zu lassen ist die Frage, ob krankheitsbedingt eine Schwerbehinderteneigenschaft vorliegt. Diese umfassen übrigens nicht nur körperliche Einschränkungen, sondern auch seelische. Dies kann hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses

wichtig sein, da Schwerbehinderte einen erweiterten Schutz genießen.

Das Thema Krankheit und Krankenfehltag ist letztlich sehr vielschichtig und von vielen persönlichen, individuellen Faktoren abhängig. **Wenn sie dazu weitere Fragen haben, wenden sie sich an einen der IG-Metall Betriebsräte.**



Bernd Öhrler
Betriebsrat
Tel: 9 52 50



Wechsel im JAV-Vorsitz

Wir dürfen seit Anfang Januar 2018 **Jovana Ritan** (Vorsitzende) und **Natalie Unic** (stellv. Vorsitzende) im JAV-Vorsitz der Daimler Zentrale begrüßen.

Jan Knitz übergibt nach mehreren erfolgreichen Jahren sein Amt als Vorsitzender und Natalie rückt als Stellvertretung für Jovana nach. Wir möchten uns an dieser Stelle bei Jan für seinen Einsatz und sein großes Engagement bedanken und wünschen ihm viel Erfolg bei seinen zukünftigen Projekten

Wir wünschen den beiden neuen Vorsitzenden einen angenehmen Start und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit



Jovana Ritan



Natalie Unic

Wir haben Wort gehalten

Die Ziele und Schwerpunkte aus unserer Programmatik zur Betriebsratswahl 2014 sind Ihnen vielleicht noch in Erinnerung. Wir hatten uns sehr viel vorgenommen und auch sehr viel erreicht.

Zur Erinnerung: Das sichere Entgelt stand ganz oben auf unserer Agenda. Die Tarifverträge der IG Metall sind die Basis für sichere und verlässliche Einkommen in der Daimler Zentrale. Sie bieten Ihnen ein hohes Maß an Sicherheit für Ihre persönliche Lebensplanung. Betriebliche und tarifliche Erfolge wie die Absicherung unserer Einkommen auch in der Krise, Alterssicherung ab 54, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, jährliche Tarifierhöhungen und Ergebnisbeteiligung wären ohne die IG Metall nicht möglich. Unser wichtigstes Ziel für Ihre Zukunft ist die Absicherung Ihres Entgelts über die Zukunftssicherung 2017 hinaus.

Auch sichere Arbeitsplätze haben oberste Priorität in unserer Arbeit. Schon mit der ZuSi 2017 haben wir viel erreicht. Das außerdem Regelungen zur Leiharbeit, den Kündigungsschutz ab 53 und Altersteilzeit weiterhin Gültigkeit haben und Arbeitsplätze in der Daimler Zentrale gehalten werden konnten, ist auch unser Verdienst.



DAS HABEN WIR MIT DER ZUSI 2020 AUCH ERREICHT.

- › Keine betriebsbedingte Kündigungen bis 31.12.2020
- › Übernahme der Auszubildenden und DH Studenten bis 31.12.2020
- › Ende 2020 werden die Tarifierhöhungen auch auf die übertariflichen Entgeltbestandteile angewendet

Unter dem Stichwort „Fairer Umgang“ hatten wir 2014 viele Punkte zusammengefasst. Die Mitarbeiter der Daimler Zentrale zeichnen sich durch ein hohes Maß an Flexibilität und Leistungsbereitschaft aus. Sie fordern aber zu Recht klare Grenzen, einen fairen Umgang und angemessene Gegenleistungen. Unsere Betriebsvereinbarungen zur Arbeitsplatzgestaltung, Gefährdungsbeurteilung, Gleit-

zeit, Mobilem Arbeiten, Lean Management und fairem Umgang am Arbeitsplatz sind Benchmark im Konzern.



BV DESKSHARING (ME@WORK)

- › Keine Verdichtung von Büroflächen
- › Eine Nutzerbedarfsanalyse wird unter Beteiligung von Führungskräften, Mitarbeitern und Betriebsrat durchgeführt.
- › Regelungen zur Flächenplanung und Akustik

All diese Errungenschaften nutzen wenig, wenn die Arbeit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krank macht. Unsere Arbeitswelt ist in einem stetigen Wandel. Stress, Druck, Arbeitsverdichtung und Dauerbelastung sind in allen Berufsgruppen allgegenwärtig. Wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall setzen uns dafür ein, dass Ihr Arbeitsplatz und die Aufgaben so gestaltet sind, dass die tägliche Arbeit Ihnen auch langfristig Freude macht und nicht zur Last für Gesundheit und Privatleben wird.



GBV GESUNDHEITSCHECK

- › Die Beschäftigten durchlaufen freiwillig alle 3 Jahre innerhalb des „Daimler GesundheitsCheck“ flexibel folgende Stationen: Diagnostik, Anamnese, ärztliche Untersuchung und Beratung durch den Werksärztlichen Dienst.

BV HITZEENTLASTUNG

Besondere Belastungen aufgrund Beschaffenheit bestimmter Gebäude

- › Akut auftretende besondere Belastungen, die in einem bestimmten Gebäude aufgrund der baulichen Beschaffenheit (bspw. nicht klimatisierte Gebäude) oder Lage der Räumlichkeit durch hohe Temperaturen entstehen, können dem Bereich CBS über die Hotline 166 gemeldet werden.

Sie sehen, wir haben Wort gehalten und uns auch für die Zukunft viel vorgenommen. Gemeinsam mit Ihnen, den Kolleginnen und Kollegen in den direkten und indirekten Bereichen, in Entwicklung und Verwaltung. Getreu unserem Motto: Miteinander für Morgen – einfach IG Metall.

VEREINBARUNGEN DER LETZTEN WAHLPERIODE:

- › Zukunftssicherung 2020 GBV 1173.2
- › Betriebsvereinbarung Desk Sharing BV 4112.0
- › Mobiles Arbeiten auch Azubis GBV 733.1
- › Gesamtbetriebsvereinbarung GesundheitsCheck GBV 58.0
- › Gesamtbetriebsvereinbarung Ideenmanagement GBV 1134.1
- › Altersteilzeit neue Modelle GBV 35.0 und BV 3952.0
- › Konzernbetriebsvereinbarung Loop (Leadership enhancement through Orientation, Openness, Participation – LOOP) KBV 16.0
- › Konzernbetriebsvereinbarung MeinFeedback KBV 22.1
- › Konzernbetriebsvereinbarung Inkubator KBV 24.0
- › Konzernbetriebsvereinbarung Echo KBV 26.0
- › Gesamtbetriebsvereinbarung Schwarm BV 62.0



Dietmar Stecker
Betriebsrat
Tel: 2 43 69

Herausforderung Zukunft

Bettina Stadtmüller im Interview mit unserer Aufsichtsratskandidatin Dr. Sabine Zimmer



Redaktion: Hallo Sabine, am 01.03.2018 wählen die Beschäftigten im Betrieb Zentrale nicht nur einen neuen Betriebsrat, sondern auch die Wahldelegierten für die Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat. Diese wählen am 04.04.2018 die neue Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat der Daimler AG. Du bist unsere Kandidatin. Was möchtest du unseren Leserinnen und Lesern über dich und deinen Werdegang erzählen?

Dr. Sabine Zimmer: Ich habe an der Uni in Tübingen Soziologie, Philosophie und Politikwissenschaft studiert und mich von Anfang an in der Interessenvertretung der Studierenden engagiert. In meinem Studium setzte ich meinen Schwerpunkt auf die Arbeits- und Industriesoziologie und forschte unter anderem zur Entstehung und betrieblichen Umsetzung von Tarifverträgen. Da war es nur ein kleiner Schritt, als ich vor 11 Jahren bei Daimler in der Stabsabteilung des Gesamtbetriebsrats anfang. Während und nach meiner Dissertation zur Einführung des Entgelt-Rahmenabkommens (ERA-TV) arbeitete ich als Referentin für den Gesamtbetriebsrat und begleitete dort vielfältige Themen – von Entgelt über Bildung und Qualifizierung bis hin zur Arbeitspolitik.

Redaktion: Seit 2015 bist du in der Personalpolitik der Daimler AG tätig und leitest dort die Ausbildungspolitik Deutschland. Als

Aufsichtsrätin wirst du dich mit neuen Themen beschäftigen – wo siehst du die größten Herausforderungen für die Belegschaft und das Unternehmen?

Dr. Sabine Zimmer: In den nächsten Monaten steht das „Projekt Zukunft“ ganz oben auf der Agenda des Aufsichtsrats. Diese organisatorische Veränderung ganz im Sinne der bereits erzielten Eckpunkte zu gestalten, wird die vordringlichste Aufgabe sein. Der Gesamtbetriebsrat hat in den Verhandlungen für die Belegschaft viel erreicht – jetzt gilt es, die Strategie des „One Daimler“ mit den Entscheidungen des Aufsichtsrats nachhaltig umzusetzen und das Unternehmen in diesem Sinne weiter zu entwickeln.

Redaktion: In deiner Funktion beschäftigst du dich unter anderem mit dem Wandel in der Arbeitswelt. Welche Entwicklungen kannst du bislang erkennen?

Dr. Sabine Zimmer: Da gibt es einiges – zum Beispiel ist der Begriff „Industrie 4.0“ ja mittlerweile in aller Munde. Als erstes denken wahrscheinlich die meisten an die Fabrikarbeit der Zukunft, wenn Roboter in einer intelligenten Fabrik zum Beispiel Autos bauen und die Teile wissen, wer sie sind und wo sie hingehören. Das ist aber nur eine der vielen Facetten. Die Digitalisierung wird noch ganz andere Bereiche tiefgreifend ändern.

Redaktion: Das stimmt, viele reden über die Digitalisierung in der Produktion. Wie diese in der Bürowelt aussehen wird, ist eine weitgehend offene Frage.

Dr. Sabine Zimmer: Vor allem hier sehe ich die weitreichendsten Chancen und Herausforderungen. Es wird darauf ankommen, wie man das ausgestaltet. Das Wichtigste sind die Beschäftigten, denn ohne das Fachwissen und die langjährige Erfahrung wird der Wandel nicht erfolgreich sein. Gute Lösungen – für die Mitarbeiter und für das Unternehmen – bekommen wir nur, wenn wir alle an diesem Prozess beteiligen.

Redaktion: Wie könnte das konkret aussehen?

Dr. Sabine Zimmer: Die Bedeutung der Mitarbeiter als Schlüssel zum Erfolg beim Wandel von der Industrie- in eine Wissensgesellschaft ist kaum zu unterschätzen. Es gibt ja das geflügelte Wort: „Wenn der Daimler wüsste, was der Daimler weiß“. Anders gesagt – die Beschäftigten sind tagtäglich tief in den Workflows und wissen am besten, wo Sand im Getriebe ist. Das können wir nutzen, um die Arbeitsbedingungen im Sinne der Menschen weiter zu entwickeln.

Redaktion: Eine wichtige Grundlage für unseren Weg in die Zukunft ist also das Know-how der Beschäftigten. Was ist nötig, um dieses „Gold in den Köpfen“ nutzen zu können?

Dr. Sabine Zimmer: Um diesen Schatz zu heben und eine Kultur der Kreativität zu schaffen, ist eine grundlegende Veränderung der Führungskultur notwendig. Mit „Leadership 2020“ haben wir erste, gute Schritte in die richtige Richtung gemacht. Hier gibt es aber Luft nach oben... Erst dann haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen und sich beruflich und auch persönlich weiter zu entwickeln. Das lohnt sich für das Unternehmen und die Mitarbeiter. Darüber hinaus ist eine Qualifizierungsoffensive notwendig, um das Wissen immer auf dem aktuellen Stand zu halten und die Menschen mitzunehmen. Dann erwachsen aus diesem Transformationsprozess Chancen für alle. Mein Ziel, gemeinsam mit meinen IG Metall-

Kolleginnen und Kollegen ist schließlich, dass in einigen Jahren in Deutschland immer noch so viele Arbeitsplätze wie heute sind. Mit unserer Strategie kann dies gelingen.

Redaktion: Es bleibt also spannend. Neben deiner Tätigkeit bist du außerdem als ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht Stuttgart tätig und engagierst dich als aktive Vertrauensfrau für die IG Metall. Wie ent-

spannst du dich nach deiner anspruchsvollen Arbeit?

Dr. Sabine Zimmer: Da bin ich am liebsten in der Natur unterwegs und gehe auch gerne ins Theater. Außerdem lese ich viel, wenn ich Zeit habe. Das ist für mich die perfekte Entspannung und der ideale Weg, auf andere Gedanken und neue Ideen zu kommen.

Redaktion: Herzlichen Dank für das interessante Gespräch, wir wünschen dir weiterhin so viel Power und freuen uns, dich als Kandidatin in unserem IG Metall-Team zu haben. **Gemeinsam erreichen wir mehr – einfach IG Metall.**



Kandidatinnen und Kandidaten zur Aufsichtsratswahl 2018 (von links):
Listenfürer Michael Brecht, Elke Tönjes-Werner, Roman Zitzelsberger,
Dr. Sabine Zimmer, Michael Bettag, Sibylle Wankel, Wolfgang Nieke,
Ergun Lümalı, Raymond Curry, Jr.

DER AUFSICHTSRAT

Alle 5 Jahre werden die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat neu gewählt. Diese Wahl erfolgt in Großbetrieben wie Daimler nicht direkt, sondern über sogenannte Wahldelegierte.

Die Bekanntmachung über die Bildung der Wahlvorstände und die Wählerliste (§ 9 WO) wurde am 10. Oktober ausgehängt. Insgesamt sind zum Stichtag 186.908 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Konzern vorhanden.

DIE ARBEITNEHMERVERTRETUNG

Die Arbeitnehmerbank setzt sich zusammen aus sieben betrieblichen Vertretern aus den deutschen Daimlerstandorten (davon ein

Vertreter der Leitenden Angestellten) und drei unternehmensunabhängigen Gewerkschaftsvertretern.

DIE AUFGABEN DES AUFSICHTSRATS

Insgesamt setzt sich der Daimler-Aufsichtsrat aus 20 Mitgliedern zusammen. Davon werden 10 von den Anteilseignern gewählt und ebenso viele von den Arbeitnehmern des Konzerns in Deutschland. Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Vorstand zu überwachen und zu beraten. Er bestellt die Vorstandsmitglieder, kann sie entlassen und muss den Jahresabschluss genehmigen. Auch wenn die normale Geschäftstätigkeit allein dem Vorstand obliegt, so sind wesentliche operative Maßnahmen und Geschäfte von der Entscheidung des Aufsichtsrats abhängig. Hierzu zählen insbesondere die Einrichtung und

Verlegung von Produktionsstätten, der Kauf und Verkauf von Unternehmensbeteiligungen und die operative Planung.

DAS WAHLVERFAHREN

Zunächst wählen die wahlberechtigten Beschäftigten der inländischen Betriebe des Daimler-Konzerns ihre Wahldelegierten. Diese Delegierten wählen am 04.04.2018 auf einer zentralen Delegiertenversammlung in der Hanns-Martin Schleyer Halle in Stuttgart die 10 Vertreter der Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsrat der Daimler AG.

MITEINANDER FÜR MORGEN

Verhandlungsstark. Authentisch. Solidarisch.

EINFACH
IG METALL



Meine Zeit – mein Leben

Rund um die Arbeitszeitdebatte im Rahmen der abgeschlossenen Tarifrunde lohnt sich ein Blick auf unsere Gleitzeitvereinbarung. Was genau steht denn in dieser Betriebsvereinbarung? Wir haben ein paar wesentliche Punkte für Sie zusammengefasst.

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des Betriebes Zentrale am Standort Stuttgart. Es gibt nur wenige Ausnahmen:

- › Ausgenommen sind Mitarbeiter, bei denen in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat aus arbeitstechnischen und arbeitsorganisatorischen Gründen eine andere Arbeitszeitregelung festgelegt wird.
- › Ausgenommen sind auch Praktikanten, Diplomanden und Werkstudenten. Auszubildende können an der flexiblen Arbeitszeit teilnehmen, solange sie in Fachabteilungen tätig sind, die unter den Anwendungsbereich dieser Arbeitszeitregelung fallen. Eine Zeiterfassung über die Zeiterfassungsterminals erfolgt nicht. Die Erreichung des Ausbildungszieles darf dadurch nicht gefährdet werden; im Einzelfall kann der Ausbilder Einschränkungen vornehmen.
- › Bei Teilzeitbeschäftigten können individuelle Abweichungen von den Arbeitszeitregelungen dieser Vereinbarung vertraglich vereinbart werden.

Außerdem gilt sie nicht für leitende Angestellte nach § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes.

ARBEITSZEITRAHMEN

Als täglicher Arbeitszeitrahmen gilt die Zeit von 06.00 Uhr bis 20.00 Uhr. Vorgesetzte und Mitarbeiter sind verpflichtet, den Arbeitszeitrahmen einzuhalten. Auch hier kann es Ausnahmen geben: Für einzelne Bereiche können andere Arbeitszeitrahmen vereinbart werden, wenn aus der Funktion des Bereichs bzw. der Aufgabenstellung der Mitarbeiter eine Abweichung betrieblich erforderlich ist. Aber diese bereichsbezogenen abweichenden Arbeitszeitrahmen sind in einer Anlage zur Betriebsvereinbarung zu dokumentieren und den Mitarbeitern bekannt zu geben! Im Nichteinigungsfall kann sogar die Einigungsstelle angerufen werden.

ARBEITSZEITGESTALTUNG

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, innerhalb des Arbeitszeitrahmens Arbeitsbeginn und Arbeitsende auf der Grundlage seiner individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Auch hier gilt: Die Vorgesetzten können das Recht der Mitarbeiter auf Bestimmung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im sachlich begründeten Einzelfall aus betrieblichen

Gründen einschränken. Sollten betriebliche Gründe es erfordern, kann dies auch dauerhaft erfolgen. ABER: Dies ist mit dem Betriebsrat vorher zu vereinbaren! Im Übrigen darf der Vorgesetzte aus den Gleitzeitaussagen weder Schlüsse ziehen noch Auswertungen vornehmen, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle dienen können, solange sich der Mitarbeiter im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung bewegt.

In einer Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung wird den betroffenen Mitarbeitern bei Missbrauch des Vorgesetzten in Bezug auf Gestaltung ihrer Arbeitszeitgestaltung eine Beschwerdemöglichkeit genannt. Der genaue Wortlaut: Ziffer 3.4 räumt den Vorgesetzten die Möglichkeit ein, im sachlich begründeten Einzelfall aus betrieblichen Gründen Beginn und Ende der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu bestimmen. Falls Mitarbeiter und/oder Betriebsrat den begründeten Eindruck haben, dieses Recht werde durch einzelne Vorgesetzte missbräuchlich ausgeübt, können sie auf den Personalbereich zugehen, um den Sachverhalt mit dem Ziel einer einvernehmlichen Klärung zu besprechen. Die Geschäftsleitung sichert zu, vor der Ergreifung arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu prüfen und mit dem Betriebsrat zu erörtern, ob in dem Einzelfall beim Mitarbeiter dringende persönliche Gründe einer Folgeleistung der Anweisung entgegenstehen.

KERNZEIT

Eine Kernarbeitszeit besteht grundsätzlich nicht. Auch hier gilt: Aufgrund betrieblicher Erfordernisse können für bestimmte Bereiche Kernzeiten festgelegt werden. ABER: Diese sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren. Die entsprechenden Festlegungen sind in einer Anlage zur Betriebsvereinbarung zu dokumentieren und den Mitarbeitern bekannt zu geben.

SCHICHTMODELLE

Die Einführung von bereichsbezogenen Schichtmodellen bedarf einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat.

ARBEITSZEITKONTO

Das Arbeitszeitkonto hat eine Obergrenze von +200 Stunden und eine Untergrenze von -100 Stunden. Das Arbeitszeitkonto teilt sich in folgende Phasen:

- › Grüne Phase: von +60 bis -60 Stunden
- › Gelbe Phase: von +60 bis +120 Stunden bzw. von -60 bis -100 Stunden
- › Rote Phase: von +120 bis +200 Stunden

Innerhalb der grünen Phase kann der Mitarbeiter den Zeitaufbau und Zeitabbau ... grundsätzlich frei nach seinen individuellen Bedürfnissen bestimmen.

ARBEITSVERHINDERUNG

Die im Arbeitszeitrahmen anfallenden Zeiten von Arbeitsverhinderung werden den Mitarbeitern gutgeschrieben, soweit aufgrund gesetzlicher, tariflicher oder betrieblicher Regelungen ein Anspruch auf Bezahlung besteht (z. B. bei Vorladung zu einer Behörde, bei Wahrnehmung eines öffentlichen Ehrenamtes). Bei Arbeitsabbruch wegen Erkrankung im Laufe eines Arbeitstages wird dem Gleitzeitsaldo zusätzlich zu den bis zum Abbruch geleisteten Stunden die Zeit bis zur Erfüllung der täglichen Sollzeit (= 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit), längstens jedoch die Zeit bis zum Ende des Arbeitszeitrahmens gutgeschrieben.

Termingebundene Arztbesuche werden in der Zeit zwischen 9.00 Uhr und 15.00 Uhr auf Nachweis dem Zeitkonto gutgeschrieben. Das „termingebunden“ muss ausdrücklich auf der Bescheinigung des Arztes vermerkt werden!

Das waren nur ein paar wenige, aber wesentliche Punkte unserer Betriebsvereinbarung zur gleitenden und flexiblen Arbeitszeit. Den vollständigen Text und genauen Wortlaut finden Sie im Mitarbeiterportal > ERD > Stichwort gleitende Arbeitszeit (Vereinbarung BV 309.0). Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Matthias Baur
Betriebsrat
Tel: 3 35 46

Neues Betriebsrestaurant

Im ersten Quartal 2018 öffnet das Interimsrestaurant auf der Fläche hinter Geb. 137 und vor Gebäude 133
Dann wird das Betriebsrestaurant Gebäude 135 abgerissen



Quo Vadis Betriebsrestaurant? Jede freie Fläche im Werk Untertürkheim wird überbaut und mit Mitarbeitern belegt. Alleine im Gebäude 120 sollen nach dem Bezug wieder 2.400 Mitarbeiter tätig sein. Als wir die Geschäftsleitung darauf angesprochen haben, wurde uns gesagt, dass 1.000 Mitarbeiter ja schon auf dem Werksgelände wären und daher schon hier essen würden. Das mag ja sein, dass diese 1.000 Kolleginnen und Kollegen schon hier sind und nur intern umziehen. Aber diese Arbeitsplätze werden nicht unbesetzt bleiben. Daher werden mit Bezug des Gebäudes 120 mehr als 2.400 Mitarbeiter zusätzlich am Standort sein.

Die Interimskantine soll nur einstöckig mit ca. 700 Sitzplätzen sein und es ist auch dort nur eine dreifach Belegung geplant. Das „alte“ Betriebsrestaurant hat 1.600 Plätze! Der Neubau wird später im Erdgeschoß 400 Plätze und im ersten Stock 1.000 Plätze haben – das macht zusammen 1.400 Sitzplätze; es fehlen also nach dem Bezug des Neubaus jeden Tag 200 Plätze – bei einer dreifach Belegung sind das 600 Plätze. Aber das ist ferne Zukunft – der Neubau soll frühestens Mitte 2020 fertig sein.

Was uns jetzt wirklich Sorgen macht: Wie wird die Interimszeit überbrückt? Hier fehlen jeden Tag 900 Plätze – bei einer dreifachen Belegung sind das 2.700 Plätze.

Die Geschäftsleitung sagt hierzu, dass wir vor dem Bau von Gebäude 128 dieses Restaurant auch nicht hatten und die Mitarbeiter versorgt wurden. Und dass es daher mit der Interimskantine, Betriebsrestaurant Gebäude 128 und

Ölkantine ausreicht. Diese Restaurants wären über die kompletten Öffnungszeiten nicht voll ausgelastet. Das stimmt zwar, aber warum? Weil es oft schon um 12:45 Uhr nicht mehr alle Angebote gibt oder nur noch ein Angebot – nämlich Eintopf!

Nehmen wir aber mal die Rechnung der Geschäftsleitung:
Zuzug Gebäude 120 aufs Werksgelände:
1.400 Mitarbeiter
60 % sind anwesend:
840 Mitarbeiter
davon essen wiederum ca. 60 %:
500 Mitarbeiter

Wir haben also im Betriebsrestaurant zusätzlich 500 Essen, aber 900 Plätze weniger. Das geht irgendwie nicht auf. Oder? Und wenn man dann bedenkt, dass nicht nur 1.400 sondern **2.400 Mitarbeiter kommen**, dann sieht es ganz anders aus: Dann haben wir ca. 900 Essen mehr.

Dann sieht die Rechnung bei einer Dreifachbelegung so aus: Pro Schicht fehlen 300 Plätze!

Wir fordern daher die Geschäftsleitung auf, sich nochmals mit den Plänen der Interimskantine zu beschäftigen:

- › Prüfen Sie, ob es nicht doch möglich ist (wenn etwas mehr Geld in die Hand genommen wird), zweistöckig zu bauen.
- › Prüfen Sie, ob nicht doch die Öffnungszeiten in allen Restaurants ausgeweitet werden können?

- › Erweitern Sie die Angebote in den Shops.
- › Stellen Sie sicher, dass auch der letzte Gast die Möglichkeit hat, mehr als nur noch eine Suppe zu essen. Wir sind auch nicht für eine Lebensmittelverschwendung durch das Wegwerfen von fertigen Essen. Aber es muss bis zum Schluss alles nachproduziert werden.
- › Wie ist es im Winter mit der Beheizbarkeit und im Sommer mit der Hitze?

Für den Neubau haben wir noch folgende Anmerkungen:

- › Nehmen Sie Geld in die Hand und machen das Betriebsrestaurant leiser!
- › Hier gilt ebenfalls: Auch der letzte Gast muss noch eine ordentliche Auswahl haben!

Unsere Mitarbeiter brauchen eine entspannte Mittagspause, um sich zu erholen! Nur dann können sie hochwertige Arbeit leisten und kommen gerne zum Daimler!



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



Anselm Jäger
Stellv. Vorsitzende Ausschuss
Soziales- und Kantine
Tel.: 5 26 38

Deutlich mehr Geld plus verkürzte Vollzeit

Am Montag, den 05.02.2018, kurz vor Mitternacht stand der Tarifabschluss

Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen für die mehr als 900.000 Beschäftigten steigen ab April 2018 um 4,3 Prozent, für Januar bis März gibt es 100 Euro Einmalzahlung, 2019 gibt es zudem einen Festbetrag von 400 Euro und alle Beschäftigten erhalten ab 2019 ein neues tarifliches Zusatzgeld von 27,5 Prozent eines Monatseinkommens.

Beschäftigte mit Kindern, zu pflegenden Angehörigen und in Schichtarbeit können dieses Geld in Zeit umwandeln und profitieren dabei von zusätzlicher Freizeit. Ebenfalls ab 2019 können alle Vollzeit-Beschäftigten ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden für bis zu zwei Jahre absenken. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. März 2020.

ERGEBNISSE FÜR ALLE FORDERUNGEN

Verhandlungsführer Roman Zitzelsberger: „Wir haben hart gerungen, in den für uns entscheidenden Fragen aber ein ordentliches

Ergebnis erzielt und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit durchgesetzt. Zudem ist es gelungen, Verbesserungen für Beschäftigte mit Kindern, zu pflegenden Angehörigen und in belastenden Arbeitszeitmodellen wie Schichtarbeit zu erreichen. Für alle drei Forderungselemente gibt es somit belastbare Ergebnisse.“ Auch mit der Entgelterhöhung zeigte sich Zitzelsberger zufrieden: „Die Erhöhung der Einkommen über 4,3 Prozent plus der Festbetrag und die zusätzliche Sonderzahlung bescherten den Belegschaften real mehr Geld im Portemonnaie und beteiligen sie angemessen an den Gewinnen der Betriebe.“

FREIE TAGE STATT GELD

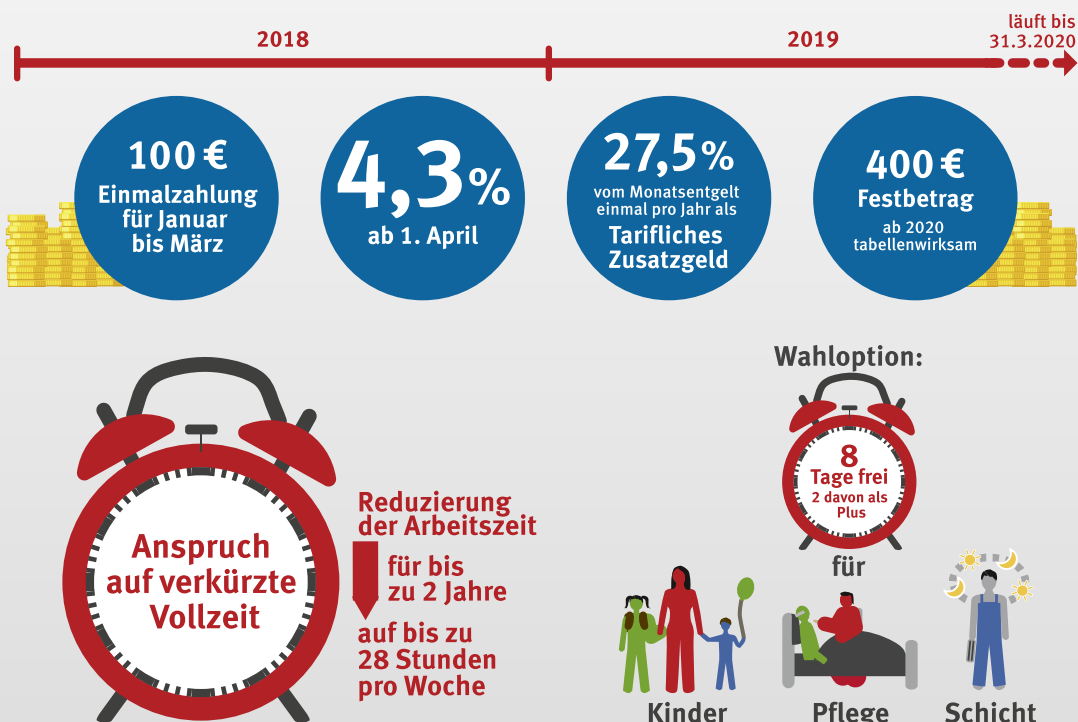
Ab 2019 können Beschäftigte zudem ihre Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf bis zu 28 Wochenstunden absenken. Im Gegenzug zur Möglichkeit kürzer zu arbeiten, erhalten die Arbeitgeber Optionen, mehr Arbeitsver-

träge bis zu 40 Wochenstunden abzuschließen. Bei Überschreitung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 35,9 Stunden erhält der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht. Zitzelsberger: „Damit können Betriebsräte den ausufernden Arbeitszeiten endlich wirksam einen Riegel vorschieben.“ Beschäftigte mit Kindern bis 8 Jahren, zu pflegende Angehörigen oder in Schichtarbeit können erstmals 2019 wählen, ob sie statt des tariflichen Zusatzgelds 8 freie Tage haben möchten. 2 Tage davon tragen die Arbeitgeber bei. Auszubildende erhalten künftig vor ihren Abschlussprüfungen zwei freie Tage zur Vorbereitung.

**MITEINANDER
FÜR MORGEN**

TARIFERGEBNIS BADEN-WÜRTTEMBERG

Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit



Quelle: IG Metall

Ergebnisbeteiligung - Neuer Rekord für 2017: 5.700 Euro!

2017 war für Daimler wieder einmal ein Rekordjahr. Noch nie in der Unternehmensgeschichte wurden so viele Fahrzeuge verkauft, so hohe Erlöse erzielt und ein so hoher Gewinn eingefahren. Ein Rekord wurde auch bei der Ergebnisbeteiligung erzielt: 5.700 Euro! Dieser stolze Betrag wird mit dem April-Entgelt ausbezahlt.

Das Ziel, die Beschäftigten am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen, ist damit erreicht. Allerdings bekommen nicht alle Beschäftigten im Konzern die gleiche Ergebnisbeteiligung. Die Konzerntöchter haben ihre eigenen Regelungen, z.T. gibt es auch gar keine entsprechenden Vereinbarungen. Das hat bei den dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen – gerade angesichts unseres Rekordbetrags - erneut und verständlicherweise zu Enttäuschung geführt. Auch Leiharbeiter und Beschäftigte mit Werkvertrag haben zum Erfolg beigetragen und sind enttäuscht, dass sie nichts bekommen. In vielen Kommentaren im Mitarbeiter-Portal haben Kolleginnen und Kollegen ihre Solidarität mit den Beschäftigten im Konzern, die nicht von der Ergebnisbeteiligung profitieren, deutlich gemacht. Das zeigt den Zusammenhalt in der Daimler-Belegschaft.

ERLÄUTERUNG ZUR SYSTEMATIK

Die Ergebnisbeteiligung berechnet sich nach einer Systematik, in der das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der Geschäftsbereiche Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks und Mercedes-Benz Vans einfließt. Bei der Berechnung des Ausgangswerts wurden die am 2. Februar 2018 bei der Jahrespresskonferenz vorgelegten Zahlen zugrunde gelegt.

Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule erhalten ab dem zweiten Ausbildungsjahr nach Ausbildungsjahren gestaffelte Beträge:

- › Im 2. Jahr (zum 31.12.2017): 570 Euro (10% der Ergebnisbeteiligung, jedoch maximal ein Bruttomonatsentgelt)
- › Im 3. Jahr (zum 31.12.2017): 1.140 Euro (20% der Ergebnisbeteiligung, jedoch maximal ein Bruttomonatsentgelt)

Im 4. Jahr (zum 31.12.2017): 1.710 Euro (30% der Ergebnisbeteiligung, jedoch maximal ein Bruttomonatsentgelt)

› Im Übernahmejahr 2017 50% der Ergebnisbeteiligung zeitanteilig für die vollen Monate in der Ausbildung, 100% der Ergebnisbeteiligung zeitanteilig ab dem Übernahmemonat.

› Für Doktoranden werden 2.850 Euro Ergebnisbeteiligung bezahlt, ggf. zeitanteilige Anpassung.

Für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 wird die Systematik im Prinzip gleichbleiben.

Weitere Informationen unter Portal-Code: @ergebnisbeteiligung

Infostände zum internationalen Frauentag

Wie in den vergangenen Jahren werden wir IG MetalllerInnen beim Daimler am Internationalen Frauentag am **08. März 2018** wieder Infostände über die Mittagszeit durchführen. Kommen Sie vorbei und besuchen Sie einen unserer Infostände oder das Frauencafé in Untertürkheim.

- › in Möhringen im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant im Punkthaus
- › in Vaihingen im Betriebsrestaurant des Gebäude Häussler
- › in Untertürkheim im EG des Betriebsrestaurants am Übergang zum Café im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant

FÖRDERUNG VON TEILZEIT UND JOBSHARING

Das Global Diversity Office und wir laden Sie herzlich am 18. April zum Teilzeitforum für SekretärInnen, SachbearbeiterInnen und Beschäftigte im gewerblichen Bereich ein. Die Veranstaltung findet in Möhringen im Auditorium von 9 – 12 Uhr statt. Außer

Informationen rund um Teilzeit/Jobsharing, Bewerbungstipps für Tandems gibt es zudem die Möglichkeit bereits potenzielle Tandempartner/innen persönlich kennenzulernen.

Die Anmeldung erfolgt über etrain: Kurscode PERQBFTZSB

Darüber hinaus gibt es inzwischen drei Teilzeit-Communities für alle Beschäftigten unterhalb der Ebene 4, für die E4 und E3. Diese Communities bieten teilzeitinteressierten Männern und Frauen die Möglichkeit an, sich zu matchen, um sich u.a. zu zweit auf Vollzeitstellen zu bewerben.

Mehr Informationen sowie die Links zu den einzelnen Communities finden Sie unter @jobsharing.

PFLEGEFALL – WAS NUN?

Am 14.03.2018 findet im Gebäude Roser die nächste Pflegeveranstaltung von 16 – 20 Uhr

statt. Die Teilnahme erfolgt außerhalb der Arbeitszeit. Weitere Informationen und die Anmeldung ist unter @Pflege möglich.



Sabine Winckler
Ausschuss
Frauenförderung/
Gleichstellung



Bettina Stadtmüller
Ausschuss
Frauenförderung/
Gleichstellung



Zuhal Holz
Ausschuss
Frauenförderung/
Gleichstellung

**BETRIEBSRATS
WAHL
FÜR
UNS**



Impressum:
Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Uwe Meinhardt,
1. Geschäftsführer der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
www.daimler.igm.de/zentrale
Redaktionschluss dieser Ausgabe:
12. Februar 2018
Redaktion:
Jörg Spies, Bettina Stadtmüller, Silke Wasel,
Dietmar Stecker, Anselm Jäger, Zuhel Holz,
Tim Strebe, Sabine Winckler,
Rebekka Henschel (IGM)
Herstellung:
MITCH MCDEERE CREATIVE VALUES
Bildnachweis:
IG Metall, iStockphoto, Fotolia,
Betriebsrat Zentrale Daimler AG,
Freepik.com



100 Jahre Frauenwahlrecht

Am 30. November 1918 trat in Deutschland das Reichswahlgesetz mit dem allgemeinen aktiven und passiven Wahlrecht für Frauen in Kraft. Der Ortsfrauenausschuss der IG Metall Stuttgart lädt anlässlich des 100-jährigen Jubiläums der Einführung des Frauenwahlrechts zum Festakt am **Donnerstag, 15.03.2018, 17.00 - 20.00 Uhr, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart**. Um Anmeldung per E-Mail an Susanne.Greger-Adam@igmetall.de wird gebeten

**EINFACH
IG METALL**

