

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE



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

me@work
Die Zukunft hat begonnen:
Neue Arbeitswelten



UNSERE
ARBEITSPLÄTZE
SICHERN

Investition Daimler
Truck Campus
Seite 3



UNSERE
ZUKUNFT
GESTALTEN

Agiles Arbeiten
im Swarm
Seite 4



UNSER
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN

Erfahrung
me@work
Seite 6



UNSERE
SOLIDARITÄT
STÄRKEN

Vielfalt und
Respekt
Seite 9



NEUE ARBEITSWELTEN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nicht nur Bits und Bytes verändern die Welt, sondern die hellen Köpfe unter uns, die jeden Tag mit Überzeugung ihren Job machen und immer wieder nach Neuem suchen. Wir alle wissen um das Thema Globalisierung und Digitalisierung, umso wichtiger ist das Bekenntnis zum Standort Stuttgart.

Mit dem Projekt V und nun dem Baubeginn des Daimler Truck Campus entstehen in Stuttgart nicht nur neue attraktive und moderne Arbeitsplätze, sondern die Zukunft für kommende Generationen.

Eine Zukunft, die anders sein wird als das, was wir bisher kennen. Traditionelle Arbeitswelten werden entlang der Digitalisierung neuen Arbeitsmethoden weichen. Im Mittelpunkt dieser Veränderung stehen Mut, Kreativität und Geschwindigkeit, und ganz vorne der Mensch.

Als IG Metall sind wir dafür eingetreten, Ideen einzubringen, den Transformationsprozess zu begleiten und in Ihrem Namen mit der Geschäftsleitung zu verhandeln, damit gute und sichere Vereinbarungen entstehen.

In den letzten Monaten haben wir konsequent verhandelt für die Kollegen, welche die Daimler Zentrale verlassen müssen: Der Interessenausgleich inkl. Härtefallklausel im Rahmen der Verlagerung von Global Service and Parts nach Sindelfingen, das Konditionen-Paket mit guten Lösungen für die von der Verlagerung des Truck Versuchs nach Wörth betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Und wir kümmern uns gemeinsam mit dem Betriebsrat der Fleetboard GmbH um die Beschäftigten, die in die Daimler Zentrale eingegliedert werden. Anfang 2019 soll diese Reintegration abgeschlossen sein.

Faire und nachhaltige Beschäftigung liegen uns am Herzen. Deshalb begleiten wir proaktiv den Transformationsprozess, natürlich das Projekt Zukunft, aber auch die Themen Datenschutz, Digitalisierung, Arbeitsmethoden und nicht zuletzt das neue E4-Vergütungsmodell.

Sie sehen, wir gestalten die Zukunft für Sie mit!

Herzlichst!

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
Fraktionsvorsitzender
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Sabine Winckler
Stellv. Fraktionsvorsitzende



Spatenstich Daimler Trucks Campus

„Neckar Valley“ stark im Kommen

Jörg Spies, Betriebsratsvorsitzender der Zentrale, ist überzeugt: „Die Stärke des Wissens und Handelns für die Transportlösungen des 21. Jahrhunderts genau hier zu bündeln ist eine gute Entscheidung. Für die aktuelle und kommende Belegschaft ist dies Ansporn und Perspektive für eine spannende Zukunft. Das Herz von Daimler Trucks wird nun weiter in Stuttgart schlagen – das ist richtig so!“

Für den Daimler Trucks Campus, der für die Region Stuttgart in Leinfelden-Echterdingen errichtet wird, sind die Bauarbeiten bereits im vollem Gange. Und der Belegungsplan steht ebenfalls fest.

Der Belegungsplan – wer zieht ein?

Aus dem Bereich Powertrain: TG (Global Powertrain), TP/P (Powertrain Entwicklung, ausgenommen Prüffeld), TP/G1 (Powertrain Einkauf), FTG (Finance & Controlling Global Powertrain) und Teile von ITC/P (ausgenommen die IT-Funktionen zur Betreuung von verbleibenden Entwicklungsbereichen in Untertürkheim). Aus Daimler Trucks Headquarters: CEO Office (Head of T), TE CEO Office, CFO Office (Head of FT), CIO Office (Head of ITC), T/SP (Strategie), HRT (Personalbereich Daimler Trucks), COM/CV (Kommunikation Daimler Trucks), T/CI (Continuous Improvement Connect) und FTC (Daimler Trucks Controlling, Accounting & Best Finance). Der Betriebsrat wird übrigens Büros einrichten, damit analog Vaihingen eine Arbeitnehmervertretung vor Ort ist.

Prof. Manfred Ortner, Architekt bei Ortner & Ortner Baukunst, OB Roland Klenk, Martin Daum, Jörg Spies und Roland Duda, ebenfalls Architekt bei Ortner & Ortner Baukunst, beim symbolischen Spatenstich (von links).

Foto: Daimler AG



Die Detaillierung des Belegungsplans wird momentan ausgearbeitet. Sämtliche Funktionen von Daimler Trucks sollen im Raum Stuttgart zusammengeführt und der Campus in Leinfelden-Echterdingen vergrößert werden. Derzeit prüft das Unternehmen verschiedene Optionen. Über den jeweiligen Stand werden wir regelmäßig und zeitnah berichten.

Das Bürokonzept

Der neue Daimler Trucks Campus ist als dynamisches und kreatives Umfeld angedacht, um die Kommunikation untereinander und die schnellere Entwicklung von Innovationen zu fördern. Ein eng vernetztes Arbeiten und der persönliche Austausch der MitarbeiterInnen bildet die Grundlage für das dortige Büro- und Arbeitskonzept gemäß „me@work“ (siehe auch Seite 6).

Längere Anfahrtswege?

Sollte sich durch den Einzug in den „Campus“ die Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsplatz erhöhen, bezahlt das Unternehmen den betroffenen MitarbeiterInnen eine Fahrtmehrkostenpauschale. Diese ist in der

Betriebsvereinbarung 2999.0 geregelt. Außerdem wird „Mobiles Arbeiten“ gefördert. Die Gesamtbetriebsvereinbarung 733.1 zum Mobilem Arbeiten bietet auch Möglichkeiten, auf längere Anfahrtswege und Verkehrslagen flexibel zu reagieren. „Hier in Echterdingen werden nicht nur neue hochattraktive und moderne Arbeitsplätze entstehen, hier entsteht auch die Zukunft für kommende Generationen. Es ist schön zu sehen, dass in der Heimat investiert wird und dass das Herz von Daimler Trucks hier schlagen wird!“ betont Jörg Spies.

Projekt- und Bauabschnitte (laut Planung):

- >> 13. Juli 2018: Spatenstich und Baubeginn
- >> Ende 2018: Start Rohbau
- >> Anfang 2020: Start Innenausbau
- >> 2020: Fertigstellung „Campus“
- >> 2021: Einzug



Florence Göckeritz
Betriebsrätin
Tel: 4 15 32



Agiles Arbeiten – die Schwarm-Organisation

Im Rahmen von „Leadership 2020“ hat sich das Unternehmen entschieden, seine Arbeitsorganisationsformen und -methoden weiterzuentwickeln. Mit der Einführung von Schwarm-Organisationen soll agiles Arbeiten unterstützt und gefördert werden. Bereits vergangenes Jahr wurde eine Pilotvereinbarung geschlossen, um erste Praxiserfahrungen sammeln zu können.

Mittlerweile liegen Erfahrungswerte vor, Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung wollen noch im Herbst eine

wechselnden Anforderungen und unklaren zukünftigen Zielen umgehen können.

In der Vergangenheit ließen sich starre Bedingungen mit "Command & Order" in den Griff bekommen, Unternehmen waren entsprechend hierarchisch ausgerichtet. In berechenbaren Kontexten machte ein mechanistisches Manage-

auch Führungskräfte werden in eine neue Rolle kommen, die akzeptiert und angenommen werden muss. Aber noch lange nicht jeder Arbeitsplatz wird deshalb gleich agil. Auch hier gilt der Leitsatz „das richtige Werkzeug für den geplanten Einsatz“. Das klassische Projektmanagement ist nicht tot, sondern um weitere Methoden bereichert. Letztere Aspekte haben auch zu gewerk-



Mit der Einführung von Schwarm-Organisationen soll agiles Arbeiten unterstützt und gefördert werden.

Konzernbetriebsvereinbarung zum agilen Arbeiten abschließen. "Agil" bedeutet so viel wie wendig, regsam, beweglich, steht aber auch für eifrig und schnell. Daraus ergeben sich in der Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt gleichermaßen strebsame und vor allem schnelle und wandlungsfähige Organisationen. In der sogenannten VUCA-Welt (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) - gilt es Arbeitsorganisationen zu schaffen und zu strukturieren, die schnell auf neue Ereignisse reagieren können. Organisationen müssen mit ständig neuen Einflüssen,

mentverständnis und Taylorismus Sinn. Dies gilt aber nicht für komplexe, sich auch schnell verändernde Welten.

Was nun so neu klingt, ist es aber eigentlich gar nicht. Mittlerweile gibt es eine ganze Reihe von verschiedenen agilen Arbeitsmethoden wie z.B. Scrum, Kanban oder Design Thinking. Allen Methoden ist gemeinsam, die bisherige Herangehensweise an eine Aufgabenstellung über Bord zu werfen und in neuen Mustern und Lösungsansätzen zu denken. Die klassische Hierarchie im Betrieb verliert teilweise an Bedeutung,

schaftlichen Diskussionen geführt, der Vorstand der IG Metall in Frankfurt beschäftigt sich intensiv mit der Veränderung der Arbeitswelt durch agile Methoden. „Agil“ bedeutet eben gerade nicht, noch schneller arbeiten zu müssen als bisher. Eine Fehlinterpretation, die bei so mancher Führungskraft noch immer im Kopf steckt. Betrieblich haben wir diesen Punkt als IGM Betriebsräte bei den Verhandlungen zur geplanten Konzernbetriebsvereinbarung lange geknetet. Eine Leistungsverdichtung am Arbeitsplatz darf nicht die Konsequenz sein! Weder in den agilen Teams noch in den Bereichen, aus

Beschäftigten herausgelöst werden. Genau hier haben wir vorgebaut und uns Mitsprache in der Personalplanung gesichert.

Schwarm-Organisation

Mit der Schwarm-Organisation erhalten wir neben der klassischen Linienfunktion und der Projektorganisation noch eine dritte, ergänzende, mögliche Organisationsform. Diese soll, da wo sinnvoll, die Wettbewerbsfähigkeit des Daimler-Konzerns steigern. Dies sichert letztlich Beschäftigung und bildet die Basis für neue Arbeitsplätze. Ein Aspekt, den auch die IG-Metall Betriebsräte unterstützen. Bisher war die Schwarm-Organisation auf eine Zeitdauer von insgesamt 15 Monaten eingeschränkt. Dies wird nun zu Gunsten einer individuellen Laufzeitgestaltung abgelöst. Grundsätzlich wird es zukünftig zwei Schwarm-Modelle geben: Ein Modell, bei dem Mitarbeiter nur projekthaft und temporär beteiligt sind und ein Modell mit Vollzeit-Planstellen, die ausgeschrieben und besetzt werden. Bei beiden Formen wird der Betriebsrat seine Mitbestimmung wahrnehmen.

Was regelt nun die Konzernbetriebsvereinbarung und wie geht es weiter?

Die Vereinbarung regelt, wie diese neue Arbeitsform betrieblich umgesetzt werden soll und beschreibt die wesentlichen Rahmenbedingungen des agilen Arbeitens in der Schwarm-Organisation. Ein Schwerpunkt ist dabei, wie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sowohl bei den agilen Methoden als auch in der Schwarm-Organisation angewendet werden.

Nach der erfolgreichen Pilotphase und entsprechender Evaluation zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung wurde die Konzernbetriebsvereinbarung auf den Weg gebracht. Damit gelten für alle Werke und Konzerntöchter in Zukunft die gleichen Spielregeln. Dem Betriebsrat der Zentrale wurden in den vergangenen Monaten mehrere Dutzend Schwarm-Projekte gemeldet. Damit konnten wir bereits umfangreiche Erfahrungen sammeln und sind somit bundesweit ganz vorne!

Das agile Projektmanagement ist per se weder gut noch schlecht. Oft ist es ein sinnvolles Vorgehensmodell - zum Beispiel:

>> wenn ein Projekt (oder Unternehmen) in einem sehr komplexen und diffusen Umfeld angesiedelt ist und die Anforderungen nur schwer erfasst werden können, bzw. sich rasch wandeln, oder

>> wenn Experten unterschiedlicher Herkunft eng miteinander kooperieren müssen, um die bestmögliche Problemlösung zu entwickeln.

Wie es mit den Schwärmen weitergeht kann heute noch niemand abschließend sagen. Wir haben mit der Geschäftsleitung vereinbart, in den nächsten Jahren mehrere Evaluationen der Konzernbetriebsvereinbarung unter

Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter durchzuführen. Keinesfalls sollten agile Methoden und Schwarm-Organisationen zu einer „heiligen Kuh“ oder „Allheilmittel“ erklärt werden.

Für uns stehen die Beschäftigten im Mittelpunkt! Denn ein Erfolg hängt nicht zuletzt vom Knowhow der Beschäftigten und der Umsetzung von Leadership 2020 ab.

Mit der neuen Konzernbetriebsvereinbarung sind wir einer der ersten metallverarbeitende Betriebe in Deutschland, die agile Arbeitsmethoden und Schwarm-Organisation in einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber regeln konnten. Die Stärkung der Mitbestimmungsrechte durch die örtlichen Betriebsratsgremien konnte gesichert und ausgebaut werden. Dies sind positive Aspekte aus Sicht der Belegschaft, um deren Anliegen nachhaltig zu stärken.



Bernd Öhrler
Betriebsrat
Tel: 9 52 50



Florence Göckeritz
Betriebsrätin
Tel: 4 15 32



Neue Arbeitswelten – me@work



Foto: Betriebsrat Zentrale Daimler AG

Was sagen die Kollegen I

„Ich erlebe auch das Gebäude 120 durch meine Besuche als Betriebsrätin und den Austausch mit meinem Fachbereich. Im Vergleich zum klassischen Großraum-Büro in Esslingen finde ich es gut, dass eine Durchmischung stattfindet. Es fördert den Austausch zwischen den Kollegen und Führungskräfte. Ich nehme eine Art Aufbruchstimmung wahr!“

„Wir waren die ersten, die hier eingezogen sind. Die Anzahl der Arbeitsplätze reicht aus. Als Sekretariat bin ich viel integrierter, ich wechsele oft den Platz für Besprechungen, der Austausch mit Führungskräften funktioniert auch viel besser. Natürlich sitzen oft die Teams zusammen, man hat auch seine Lieblingsarbeitsplätze!“

„Mittlerweile bin ich froh, dass wir in solch ein modernes Gebäude umgezogen sind. Die Räume sind klar strukturiert und verzichten auf Überflüssiges. Einen Platz zum Arbeiten findet man ohne Probleme. Die Umgebung ist sehr arbeitsmotivierend. Es macht Spaß hier zu arbeiten.“

In einer sich ständig ändernden Arbeitswelt gewinnen flexible Arbeitszeiten und -orte immer mehr an Bedeutung. Mit dem Unternehmen haben federführend IG Metall Betriebsräte gemeinsam Regelungen getroffen, u.a. die Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die den Beschäftigten je nach Tätigkeit die Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit und des Arbeitsortes ermöglichen. Zunehmend wichtiger wird auch das neu konzipierte Büro- und Arbeitskonzept „me@work“.

Warum „me@work“?

Neue Arbeitsmethoden (z.B. agiles Arbeiten im Schwarm, siehe KBV mobiles Arbeiten) verändern die Bedürfnisse. „me@work“ soll dafür die notwendige Grundlage schaffen: Verschiedene Zonen mit unterschiedlichen Arbeitsmöglichkeiten passend zur tagesaktuellen Tätigkeit. Wie funktioniert das in der Praxis? Im Büro angekommen, kann ich mich innerhalb von sieben unterschiedlichen Zonen bewegen. In „arrive@work“ habe ich ein

für mich zugeordnetes Schließfach für Laptop, Unterlagen und private Utensilien. Gleich ein kurzes Team-Meeting? Ab in die „huddle@work“! Oder doch konzentriertes Arbeiten bei absoluter Ruhe? Besser in der „focus@work“.

Den Arbeitsplatz teilen

„me@work“ schließt das sogenannte „desk sharing“ mit ein. In der Betriebsvereinbarung 4112.0 wurde es so definiert: Ein „desk sharing“ – Arbeitsplatz liegt vor, wenn mehrere



Beschäftigte zeitlich abwechselnd denselben Arbeitsplatz nutzen können. Flexibles Arbeiten wird somit nicht nur ermöglicht sondern auch optimal unterstützt. Gemäß dem Motto: Heute habe ich einen Arbeitsplatz, künftige habe ich viele gute Plätze zum Arbeiten. „me@work“ ist zudem hierarchieübergreifend. Das bedeutet, dass unsere E2- und E3-Leiter morgens wie DU und ICH ihren Platz finden müssen. Und sie arbeiten neben uns!

Wir sind uns dessen bewusst, dass es auch Kollegen gibt, die sich zwar nicht geäußert haben, aber zurückhaltend dem Konzept gegenüberstehen. Hierzu besteht die Möglichkeit, Feedback zu geben. Es werden flächendeckend dazu Fragebögen gesammelt werden.

Review-Workshops

Gemeinsam mit CBS haben wir im Rahmen des zuständigen Betriebsrats-

auschusses „Arbeitssicherheit, Umwelt & Gesundheit“ die geplanten Review-Workshops mit etwa 700 Mitarbeitern für den Truck Bereich durchgeführt. Fazit ist, dass das Konzept größtenteils gut ankommt. Selbstverständlich sind noch Verbesserungen notwendig, u.a. hinsichtlich Putzzyklen der Märktplätze, Ausstattung der Toiletten, Verpflegung, Maßnahmen zur Lärmreduzierung sowie geringfügige Umgestaltung einiger Zonen. Hierzu wurde eine konkrete Mängelliste erstellt, die es zeitnah abuarbeiten gilt. Wir appellieren an alle beteiligten Bereiche, die Mängel schnellstens zu beheben. Das erwarten unsere Kollegen!

Was sagen die Kollegen II

„Anfangs war die Skepsis bei uns in der Konstruktion groß, denn 80% unserer Abteilung arbeitet mit Workstations. Dadurch eignet sich me@work für uns nicht. Wir sind mit unserer Ausstattung aber im Gebäude 120 eine Minderheit und haben uns „feste“ Arbeitsplätze eingerichtet. So können wir wie bisher arbeiten. Ankerplätze wurden in der Planung abgelehnt. Die Kollegen mit Laptops können dafür flexibel arbeiten.“

„Anfangs hatten wir mit der Technik Schwierigkeiten. Es ist aber positiver als wir angenommen hatten. Es funktioniert! Und das desk sharing Modell hat einen klaren Vorteil: man muss den Arbeitsplatz aufräumen, es sammeln sich keine Altlasten!“

„Ich bewege mich viel mehr, das finde ich gut!“

„Ich finde es hier super! Davor war ich schon im Großraumbüro, hier kann ich durch das Bürokonzept meine Arbeit flexibler gestalten.“

„Ich hatte das Glück, in meinem sechsmonatigen Praktikum sowohl drei Monate den Standort Esslingen mit „klassischen“ Arbeitsplätzen kennenzulernen als auch für die restlichen drei Monate das „me@work“ – Konzept im Gebäude 120 in Untertürkheim zu erleben. Das Arbeiten im Gebäude 120 hat mir deutlich besser gefallen. Mit einem klassischen Großraumbüro hat „me@work“ nichts mehr zu tun. Die anfänglichen Zweifel haben sich nicht bestätigt. Wir alle schätzen das neue Gebäude als deutliche Verbesserung für ein größeres Wohlbefinden am Arbeitsplatz.“

„Ich war von Anfang an positiv gestimmt, als Ingenieur hatte ich erstmalig die Chance, in ein neues Gebäude einzuziehen. Ich finde es toll, meinen Arbeitsplatz auszusuchen, Telkos einfach durchzuführen, ohne Besprechungszimmer davor reservieren zu müssen. Es ist richtig gut. Nur die Einrichtung finde ich zu steril, ein bisschen mehr Emotionalität und Gemütlichkeit (u.a. Bilder) würde ich mir wünschen. Für mich ist Portland in vielerlei Hinsicht Benchmark!“

Ein großes Dankeschön gilt an dieser Stelle Herrn Daniel Zinkstein (CBS/FH) und Frau Sabine Wilhelmi (TP/BB), sie machen bei der Gestaltung der Gebäude einen super Job!



Florence Göckeritz
Betriebsrätin
Tel: 4 15 32



Oliver Steininger
Betriebsrat
Tel: 2 06 53



Thomas Brunner
Betriebsrat
Tel: 3 35 49



JAV Wahl 2018

Natalie Unic (JAV-Vorsitzende)
Desiree Morales Luis (Stellv.
JAV-Vorsitzende).

Foto: Privat



Was ist denn überhaupt eine JAV und wofür brauchen wir diese?

Mitbestimmung im Unternehmen? Ist das denn noch zeitgemäß? Wir leben im 21. Jahrhundert, der technische Fortschritt schreitet schnell voran, wir wollen unsere Leben individuell gestalten und können unsere Probleme auch selbstständig lösen. Diese Denkweise ist weit verbreitet. Aber junge Menschen denken: Ja, Mitbestimmung ist zeitgemäß. Denn Mitbestimmung klingt nur so lange verstaubt und überflüssig, bis das erste Problem auftritt und man alleine vorm Chef oder der Chefin steht. Dann nämlich ist es enorm hilfreich, Unterstützung zu haben, zum Beispiel die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Und genau diese wird im November 2018 wieder neu gewählt.

In der Daimler Zentrale besteht die JAV aus bis zu 11 Mitgliedern. Die Gremiengröße einer JAV wird an der Anzahl der Wahlberechtigten (jungen Beschäftigten, Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikanten, Bacheloranten usw.) Arbeitnehmer bemessen.

Aufgaben einer JAV:

Die JAV ist die Interessensvertretung der jungen Beschäftigten, die sich in der Berufsausbildung oder dem Studium befinden und das 25 Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die JAV überwacht die Einhaltung aller Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die junge

Beschäftigte im Unternehmen betreffen. Sie beantragt Maßnahmen und vertritt die Ideen aller zur Ausbildung Beschäftigten zur Verbesserung der Lehr- und Lernbedingungen.

Sie kümmert sich um die Probleme während Ausbildung bzw. Studium und erarbeitet Lösungen.

Damit Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen bei der Vielzahl an Gesetzen gut durchblicken und ihre Aufgaben erfolgreich wahrnehmen können, bietet die IG Metall umfassende Qualifizierungsseminare sowie jede Menge unterstützende Materialien an. Darüber hinaus erfährt die JAV natürlich auch Unterstützung durch den zuständigen Betriebsrat und die IG Metall und deren Jugendsekretärin.

Rechte der JAV:

Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, hat die JAV folgende Rechte:

- >> Sitzungen und Betriebsrundgänge während der Arbeitszeit
- >> Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats und Mitbestimmung, wenn es um Ausbildung und/oder duales Studium geht
- >> Abhalten von Sprechstunden
- >> Durchführen von Jugend- und Auszubildendenversammlungen
- >> Teilnahme an erforderlichen und hilfreichen Seminaren und Fortbildungen für die JAV Arbeit
- >> besonderen Kündigungsschutz, weil sich Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen auch mal ein wenig weiter aus dem Fenster lehnen müssen, um ihre Aufgaben gut zu erfüllen.

Wollt Ihr die Ausbildung / das duale Studium aktiv mitgestalten? Wollt Ihr die Konzernstrukturen aus der Nähe kennenlernen? Wollt Ihr Euch durch Präsentationen, Diskussionen, Organisation, Verhandlungen, Seminare, usw. persönlich weiterentwickeln? Wollt Ihr zwischen jungen Arbeitnehmern und dem Unternehmen eine Vermittlerrolle einnehmen und die Wünsche und Anregungen der Kolleginnen und Kollegen vorantreiben? Dann nehmt Eure Rechte wahr. Sprecht uns an, lasst Euch informieren und beraten. Und wenn Ihr Lust habt, selber aktiv zu werden – stellt Euch zur Wahl! (Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.) **Jugendvertreter zu sein heißt: Zeit zu investieren, für andere einzutreten, sich durchzusetzen und andere Sichtweisen zu akzeptieren und diese verstehen zu lernen!**

Nur wer kontinuierlich dazu lernt und auf dem Laufenden bleibt, hat gute Perspektiven – im Leben und im Beruf. Dafür tritt die IG Metall ein.

Bei den JAV-Wahlen im Oktober und November bestimmt Ihr, wer Eure Interessen und Rechte in den nächsten zwei Jahren gegenüber der Betriebsleitung vertritt und Ansprechpartner bei Problemen ist. Ihr wählt dabei nicht irgendwen – sondern junge Beschäftigte wie Euch – Eure Vertreter aus Eurer Mitte. Wählen dürfen alle Beschäftigten, die am Wahltag noch nicht volljährig und alle Auszubildenden und dual Studierenden, die am Tag der Wahl noch keine 25 sind.

Weitere Infos bei uns!



Respekt muss uns allen wichtig sein!



Foto: Betriebsrat Zentrale Daimler AG

Vielfalt und Respekt

Internationalität und Diversity sind Teil der Unternehmenskultur von Daimler. In unseren deutschen Werken und der Zentrale arbeiten Menschen aus mehr als 120 Ländern erfolgreich zusammen. Weltweit sind es sogar mehr als 140 Nationalitäten.

Wir IG Metall Betriebsrätinnen waren am 6. Diversity Day mit einem Info-Stand vor dem Gebäude 128 vertreten. Wir waren erstaunt, aus wie vielen Ländern unsere Kolleginnen und Kollegen kommen und stolz auf ihre Nationalität sind. Die Frage: „Was ist für Sie Diversity?“, wurde in unterschiedlichen Sprachen beantwortet. Der allererste Gedanke dazu war allerdings die Gleichberechtigung von Mann und Frau, gefolgt von verschiedenen Kulturen. Dass Diversity aber auch unterschiedliche Religionen, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung bedeutet, kam den wenigsten in den Sinn. Bei Diversity geht es nicht nur darum, wie wir uns unterscheiden. Diversity bedeutet, die Einzigartigkeit des Anderen zu schätzen.

Gerade die letzten Ereignisse in Chemnitz zeigen, wie wichtig es ist, den Dialog über Vielfalt mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fortzusetzen.

Bei Daimler haben wir dazu 2012, auf Initiative der IG Metall Betriebsräte, gemeinsam mit dem Unternehmen die

RESPEKT-Kampagne ins Leben gerufen. Mit dem Besuch von Wladimir Klitschko auf unserer Betriebsversammlung haben wir damals nach innen wie nach außen ein Zeichen gesetzt. Initiativen wie das Brückenpraktikum sind gute Beispiele für eine erfolgreiche Integration. Es ist Zeit, weitere Zeichen zu setzen - gegen Rassismus und für Respekt und Vielfalt!

Die IG Metall hat die Fortsetzung und Weiterentwicklung der Initiative "Respekt! Kein Platz für Rassismus" beschlossen. Aktivitäten zur Stärkung von Respekt, Solidarität, Gerechtigkeit und Chancengleichheit in Betrieben und der Öffentlichkeit sollen weiter vorangetrieben und ausgebaut werden. Unter dem Grundgedanken "Respekt! bringt zusammen, Respekt! hält zusammen" will die Initiative in Betrieben noch präsenter sein. Mehr Informationen zu Respekt-Initiative der IG Metall unter www.respekt.tv.



Sabrina Bendschneider

Betriebsrätin
Tel: 5 94 95



Zuhul Holz

Betriebsrätin
Tel: 9 38 94



Expertenforum Transformation

Technologische Innovationen machen nicht halt an Ländergrenzen. Der Wandel der Arbeitswelt hat grenzüberschreitende Auswirkungen. Auf einem Diskussionsforum am 13. Juli 2018 in Aix-en-Provence diskutierte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, wie die Transformation solidarisch gestaltet werden kann.

Beinahe schon ein verspielt philosophischer Titel, "Die Metamorphose der Welt", den sich die Organisatoren für ihr diesjähriges internationales Expertenforum ausgedacht haben - aber dann wurde es eine ganz handfeste Diskussion, pointiert, scharfsinnig, gedankentief, die die 600 Zuhörer an drei Tagen in der Universität in Aix-en-Provence erleben konnten.

Bereits seit 2001 lädt die französische Organisation "Le Cercle des économistes" (Der Kreis der Ökonomen) führende Experten, Politiker und Unternehmer zu einem Austausch über wirtschafts- und gesellschaftspolitische Fragen in die französische Universitätsstadt ein.

In den vergangenen Jahren waren so prominente Gäste wie Mario Draghi, Christine Lagarde und Emmanuel Macron als Diskutanten zu Gast. In diesem Jahr standen die gegenwärtigen Umbrüche, stand die Transformation unserer Arbeits- und Lebenswelt im Fokus. Mit auf dem Podium dabei war **Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.**

Dass sich die Welt in einer Metamorphose befindet, dass Globalisierung,



von links nach rechts: Muriel Penicaud, Arbeitsministerin Frankreichs, Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall Deutschland, David Pujadas, Journalist
Foto: IG Metall

demografischer Wandel und schnelle technologische Innovationen in den vergangenen Jahren zu einem wirtschaftlichen Wachstum geführt haben, darüber herrschte Einigkeit bei den Diskutanten. Leidenschaftlich diskutiert wurde daher die Frage, wie die Transformation gestaltet werden kann - wie also in Zeiten des umfassenden Wandels **Solidarität** organisiert, **Sicherheit** gebaut, **Selbstbestimmung** entwickelt, wie **Gerechtigkeit** verwirklicht werden kann. Das ist dringend nötig: Gegenwärtig sind weder die Verteilung des Wachstums, noch die daraus resultierenden Wohlstandsgewinne gerecht verteilt. Im Gegenteil: Die Ungleichheit auf der Welt wächst. Und mit ihr die Ungerechtigkeit.

Einfache Antworten aber, wie die Transformation solidarisch und gerecht gestaltet werden kann, gibt es nicht. Klar für Jörg Hofmann ist allerdings, dass sich die **europäische Industrie** intensiv den strukturellen Wandel vorbereiten muss. Dies, so der IG Metall Vorsitzende, sei eine gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner: "**Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben ein gemeinsames Interesse** daran, dass die industrielle Wertschöpfung in Europa erhalten bleibt. Der technologische Fortschritt muss einerseits dazu genutzt werden, Produktionskapazitäten zu stärken, andererseits aber auch, um Arbeitsbedingungen humaner zu gestalten. Dieses gemeinsame Ziel kann nur durch

kollektive Lösungen erreicht werden. Das bedeutet **flächendeckend gültige Tarifverträge.**"

In der anschließenden Debatte wie auch in den vielen direkt an Jörg Hofmann gerichteten Publikumsfragen zeigte sich, dass das **Agieren der IG Metall im Zuge der Transformation**, aber auch der im Frühjahr abgeschlossenen Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie, sehr genau verfolgt wird. Vor allem die Tatsache, dass die größte deutsche Einzelgewerkschaft den Anspruch hat, den **Transformationsprozess selbst zu gestalten**, anstatt auf Entscheidungen von Politik und Industrie zu warten, traf auf großen Beifall.

"Ich bin der Überzeugung, dass gerade im Zuge der bevorstehenden Herausforderungen durch die Transformation die **Geschlossenheit der Arbeiterbewegung** im eigenen Land und in Europa zentral ist", so Jörg Hofmann in Aix-en-Provence.

"**Qualifizierung, Arbeitsplatzsicherheit, gerechte Löhne und Arbeitszeiten, die zum Leben passen**, sind Forderungen, die alle Arbeitnehmer unabhängig ihrer politischen Herkunft gleichermaßen unterstützen und umgesetzt sehen wollen."

+++Datenschutzbeauftragte für den Betriebsrat Daimler Zentrale benannt: Dietmar Stecker, Hans-Peter Sterk+++++Arbeitsgruppe Digitalisierung im Auftrag des Betriebsausschusses gegründet+++Altersteilzeit (ATZ): Alle MitarbeiterInnen Jahrgang 1962 bereits per E-Mail angeschrieben. Interessierte Jahrgang 1961 oder älter können sich bei altersteilzeit.sued@daimler.com melden+++Laden von privaten Geräten (z.B. eBikes-Akkus, Smartphones) im Betrieb freigeben+++Wahlanfechtung: angekündigter Kammertermin am 08.11.2018 beim Arbeitsgericht Stuttgart+++++GSP-Verlagerung nach Böblingen angelaufen+++Mehr und sichere Fahrradstellplätze in UT geplant+++Ende der Pilotphase Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilien Arbeiten seit Juni 2018+++

Umsetzung MetallTarifergebnis:

Sechs Monate ist der IG Metall-Tarifabschluss nun her. Das harte Ringen hat sich gelohnt: Neben einer Einmalzahlung von 100€ für die Monate Januar bis März, haben Sie seit April - mit der Tarifierhöhung von 4,3% - auch deutlich mehr Geld in der Tasche. Ab 2019 bringt unser Tarifvertrag neben einer neuen tariflichen Sonderzahlung, auch mehr Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung bei der persönlichen Arbeitszeit mit sich: Sie haben erstmals einen Rechtsanspruch, selbst zu wählen und kürzer zu arbeiten. Für sich selbst, für ihre Gesundheit und für ihre Familien.

Aktuelles aus dem „Projekt Zukunft“

Vorstand und Aufsichtsrat haben im Juli 2018 der neuen Unternehmensstruktur zugestimmt. Somit sind die drei neue rechtlich selbständige Geschäftseinheiten Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG und Daimler Mobility AG freigegeben. Der Betriebsrat arbeitet intensiv in der Umsetzung der Mitbestimmung bei der neuen Organisationsform (§3 BetrVG). Da unsere Daimler-Zentrale einmalig ist - weil alle Divisionen vertreten sind - geht es aktuell darum, die Mitarbeiter in die jeweiligen neuen Geschäftseinheiten zuzuordnen. Hierzu sind wir im ständigen Austausch mit der Geschäftsleitung. Ende Juli erfolgte eine Information an alle Führungskräfte. Nun müsste jeder seinen Zielbahnhof kennen. Andernfalls gehen Sie bitte auf ihre Führungskraft zu. Sollten Sie Zweifel an ihrer Zuordnung haben, melden Sie sich bei HR oder auch bei uns. Deshalb werden Sie ggf. einer neuen Kostenstelle ab Herbst zugeordnet. Am 22. Mai 2019 entscheiden die Aktionäre in der Hauptversammlung der Daimler AG, ob der Schalter final umgelegt wird. Dazu sind 75% der Stimmen notwendig. Start in der neuen Aufstellung könnte dann im Herbst 2019 sein. Wichtig zu wissen: der Betrieb Daimler Zentrale bleibt in der jetzigen Organisationsstruktur bis 2026 erhalten.

Entwicklungs- und Versuchs-Zentrum (EVZ 2.0):

Das Verhandlungsergebnis wurde den betroffenen Beschäftigten Ende Juni in einer Informationsveranstaltung vorgestellt. Am 01.09.2018 wurden sie individuell schriftlich informiert. Der Interessenausgleich und Sozialplan beinhaltet im Wesentlichen: Sozialverträgliche Umsetzung mit Beschäftigungszusage in Stuttgart, Vorrangprinzip für Betroffene im Fall offener Stellen in Stuttgart, Ringtausch auch mit Mitarbeitern außerhalb TP möglich, Verdienstsicherung 40 Monate, danach „weiche Landung“, vollumfänglicher Inhalt des individuellen betrieblichen Rentenbausteins bei niederwertigeren Arbeitsplätzen bleibt erhalten, Rahmensozialplan bei Ausscheidungs-wunsch des jeweiligen Mitarbeiters attraktiviert und bis 31.12.2020 festgeschrieben.

Abschlussgespräch STREAM

Das Kosteneffizienzprogramm **STREAM (STR**uctural **Ex**cellence **At Mercedes-Benz Trucks)** wurde 2016 mit dem Ziel aufgesetzt, bis Ende 2018 Kosten in Höhe von 400 Millionen Euro zusätzlich und dauerhaft zu senken. Die Wirtschaftlichkeit von Mercedes-Benz Lkw sollte nachhaltig verbessert werden. Aus Sicht der Unternehmensleitung war dafür auch ein Stellenabbau als Maßnahme notwendig. Der durch den Betriebsrat verhandelte Rahmensozialplan wurde u.a. durch attraktive Konditionen in Ausscheidungsvereinbarungen oder Frühpensionierungen umgesetzt. Die Einbindung der MitarbeiterInnen im Rahmen der Ideenbörse führte in den Arbeitsabläufen und -inhalten nicht nur zu Veränderungen, sondern sogar zu Verbesserungen. Am 11. Juli 2018 fand das Abschlussgespräch mit allen E1-Leitern unter der Führung von Sven Ennerst E1-Leiter statt. Ziel war, die Umsetzung konkreter Maßnahmen transparent zu machen. In der Gesamtbetriebsvereinbarung hat der Betriebsrat explizit das Thema Leistungsvereinbarung aufgenommen. Der Interessenausgleich zu STREAM und dessen Umsetzung ist damit abgeschlossen. Wir werden weiterhin auf das Thema Leistungsverdichtung schauen und darauf achten, dass die durch die Direktionen vorgestellten Maßnahmen eingehalten werden.

Reintegration Fleetboard GmbH zum 01.01.2019 in die Daimler Zentrale

Gemeinsam mit dem Betriebsrat der Fleetboard GmbH verhandeln wir die Vergütung für rund 200 Beschäftigten, die in die Daimler Zentrale eingegliedert werden. Bisher sind diese KollegInnen nicht in der ERA-Systematik und haben keine betriebliche Altersvorsorge. Bis Anfang 2019 soll diese Reintegration abgeschlossen sein. Diese Kooperation zwischen den Betriebsräten ist ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat.

Wir bleiben dran

In unserem Flyer zur Betriebsratswahl am 1. März 2018 haben wir Ihnen unsere Programmatik und Ziele für die nächsten Jahre vorgestellt. Mit Ihrem klaren Votum für eine Mehrheit der IG Metall im Betriebsrat der Daimler Zentrale haben Sie uns den Auftrag zur Umsetzung gegeben. Wir nehmen diese Herausforderung gerne an. Diese Ausgabe der IG Metall-Betriebszeitung „Scheibenwischer“ setzt mit einem inhaltlichen Relaunch auch ein optisch klares Statement – wir bleiben dran und sind Ihre Stimme im Betrieb.

UNSERE ARBEITSPLÄTZE SICHERN



Zukunftsweisende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen kann keiner besser als wir. Nur dank einer starken IG Metall ist es uns gelungen, nachhaltige Regelungen wie unsere Beschäftigungssicherung bis 2030 zu vereinbaren. Sicherheit wünschen sich auch unsere Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit und Werkvertrag. Entsprechend setzen wir IG Metall Betriebsräte uns für deren Übernahme, für In-sourcing und den Ausbau interner Kompetenzen ein.



UNSERE ZUKUNFT GESTALTEN

In Zeiten des Wandels gestalten wir als IG Metall mit. Ob es um das „Projekt Zukunft“ bei Daimler, neue Technologien, die Ausgestaltung der Digitalisierung oder eine neue Führungskultur geht – wir IG Metall Betriebsräte bringen Ideen ein, begleiten den Transformationsprozess und verhandeln in Ihrem Namen mit der Geschäftsleitung, damit gute und sichere Vereinbarungen entstehen.

EINFACH
IG METALL 

Wir sind eine professionelle Organisation, die auf allen Ebenen der Mitbestimmung handelt – sei es im Betriebsrat, im Aufsichtsrat oder auf Tarifebene. Solidarität entsteht durch das Zusammenwirken von Beschäftigten, IG Metall Mitgliedern, Betriebsräten und Vertrauensleuten in den Bereichen. Wir bilden die Vielfalt der Beschäftigten ab und sind direkt vor Ort ansprechbar. Wir IG Metall Betriebsräte sind IHRE Stimme im Betrieb.

UNSERE SOLIDARITÄT STÄRKEN



Gemeinsam mit Ihnen haben wir erfolgreich mobiles Arbeiten bei Daimler implementiert. Und wir setzen auch weiterhin auf eine breite Beteiligung, wenn es um moderne Bürowelten, neue Vergütungs- und Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben oder neue Arbeitsformen wie Agilität geht. Wir IG Metall Betriebsräte greifen Ihre Anliegen auf, leiten passende Maßnahmen ab und sorgen für deren Umsetzung.

UNSER ARBEITSLEBEN VERBESSERN



Neue E4-Vergütung: So geht Beteiligung!

Als IG Metall Betriebsräte haben wir die Mitarbeiterworkshops, die im Frühjahr 2017 gestartet sind, aktiv begleitet und in mehreren Verhandlungen einen Stand erreicht, der den Beteiligungsprozess jetzt erfolgreich abschließen soll. Im Kern gibt es nun ein sehr interessantes Angebot an alle E4 deutschlandweit, über das es sich lohnt, nachzudenken. Das Grundgehalt wird auf Basis des heutigen 90% Ansatzes zu 100% abgesichert. Dazu kommt ein variabler Anteil, der höher ist, als bisher. Ergänzt wird das Paket durch eine verbesserte Dienstwagenregelung, Phantom-Shares sowie einen deutlich höheren Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung. Im Gegenzug entfallen die Saldierung bei der Zeiterfassung (Vertrauensarbeitszeit) und der Anspruch auf tarifliche Leistungen, die bisher in Tarifverträgen auch für die Ebene 4 geregelt sind.

Im November wird zu diesem Paket eine tarifizierte Gesamtbetriebsvereinbarung zur neuen E4-Vergütung abgeschlossen werden.

Am 8. Oktober finden zwei Nachmittagsveranstaltungen für die E4 Kolleginnen und Kollegen im Betrieb Zentrale statt. Die Einladungen werden jeder und jedem persönlich zeitnah zugestellt. Als Ver-

handlungsmittglied auf Seiten des Gesamtbetriebsrats hat Jörg Spies stets betont, dass der E4-Beteiligungsprozess in Deutschland weitergeführt werden muss. „Erfolg und Veränderung geht nur über Beteiligung“ so sein Originalton. Das haben wir erfolgreich durchgesetzt!

Nach den Veranstaltungen entscheiden die MitarbeiterInnen innerhalb von vier Wochen selbst, ob sie das neue Modell wählen oder das alte behalten wollen. Beide Modelle „-alt und neu-“ werden während der Evaluierungsphase von drei Jahren parallel geführt. Erst nach dieser Zeit fällt die endgültige Entscheidung für oder gegen das neue E4-Vergütungsmodell. Natürlich mit allen E4 gemeinsam!

Ein Tipp noch: Wenn Sie Fragen rund um das Gesamtpaket haben, dann melden Sie sich bei uns. Sie finden uns im Intranet und im neuen Social-Intranet unter „Betriebsrat Zentrale“.

Wir halten Sie auf dem Laufenden!



Redaktionschluss dieser Ausgabe:
20. September 2018

Herstellung:
MITTCH MODEREER CREATIVE VALUES

Redaktion:
Florence Göckeritz (Leitung), Rebekka Henschel (IGM), Zühal Holz, Sebastian Hertweck, Anselm Jäger, Jörg Spies, Bettina Stadtmüller, Tim Strebe, Sabine Winckler

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

