

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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



JETZT NEU!
SCHE!BENW!SCHER
D!G!TAL
Noch mehr Details
im Social Intranet
IG Metall@Daimler Zentrale

Titelthema - Seite 3:

EFFIZIENZ- PROGRAMME

GESAMTBETRIEBSVEREINBARUNG VERHANDELT



**UNSERE
ARBEITSPLÄTZE
SICHERN**

Wohin geht die
Transformation?
Das ist der Status
Seite 3



**UNSER
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN**

Fairer Umgang -
Der Fall
Sterntaler
Seite 10



**UNSERE
ZUKUNFT
GESTALTEN**

Projekt Zukunft:
Neue Konzernstruktur
beschlossen
Seite 11



**UNSERE
SOLIDARITÄT
STÄRKEN**

Die VL-Wahl steht
vor der Tür:
Mitmachen!
Seite 15

Das wichtigste Kapital sind Sie



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die neue Konzernstruktur ist nun beschlossene Sache. Somit gilt der durch den Gesamtbetriebsrat verhandelte Interessenausgleich inkl. Zukunftssicherung 2030 und Transformationszusage. Uns IG Metall Betriebsräten geht es vor allem darum, dass durch die Umstrukturierung keine Nachteile für diejenigen entstehen, die den Betriebsübergang mitmachen.

Die Umsetzung der neuen Struktur ist bereits im vollen Gang. Gleichzeitig sind die Herausforderungen für die Automobilindustrie gewaltig. Die Frage ist, wie schnell wir die digitale und ökologische Wende schaffen. Für uns IG Metall Betriebsräte ist es wichtig den Transformationsprozess im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten. Damit meinen wir: Produkte der Zukunft herzustellen und nicht Arbeitsplätze abzubauen. Deshalb haben wir uns zusammen mit über 50.000 Menschen aus ganz Deutschland an der Kundgebung #FairWandel der IG Metall in Berlin beteiligt, damit alle Beschäftigten mitgenommen werden und keiner auf der Strecke bleibt.

Um den Transformationsprozess erfolgreich zu bewältigen, informierte der Daimler-Vorstand unlängst über die gestarteten Sparprogramme zur Effizienzsteigerung und Weiterentwicklung der Konzernstrategie. Mit der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung des Effizienzprogramms „MOVE“ (inkl. Move MB, Boost, Go4Four, Move Daimler) schaffen wir mehr Klarheit über die Unternehmensaktivitäten und bringen hoffentlich wieder Ruhe und Stabilität in unserer Belegschaft. Zuletzt noch eine gute Nachricht: Nach intensiven Verhandlungen sind wir mit dem Unternehmen zu dem Ergebnis gekommen, die NVN GmbH (Nutzfahrzeug-Vertrieb) und NVP GmbH (PKW-Vertrieb) aufzulösen und die Beschäftigten in die Sparten-AGs zu integrieren. Dadurch bekennt sich Daimler wieder eindeutig zum Eigenvertrieb und holt die Niederlassungen zurück.

Denn das wichtigste Kapital des Unternehmens sind die Beschäftigten – das sind Sie!

Herzlichst

Jörg Spies
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe
Stellv. Betriebsratsvorsitzender
Stellv. Fraktionsvorsitzender

Sabine Winckler
Fraktionsvorsitzende



Gesamtbetriebsvereinbarung als Rahmen für Effizienzprogramme

Text: Jörg Spies // Graphiken: Daimler AG

In der letzten Ausgabe des Scheibenschwingers hatten wir bereits über die anstehenden Effizienzprogramme und den 10-Punkte Plan des Gesamtbetriebsrats berichtet. Dieser Plan wurde nun die Vorlage zur neu entstandenen **Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung des Unternehmens-Effizienzprogramms „MOVE GBC 92.0“ (inkl. Move MB, Boost, Go4Four, Move Daimler)**, die am 10. Juli im Gesamtbetriebsrat beschlossen wurde. Wesentlicher Inhalt ist mehr Klarheit über die Unternehmensaktivitäten zu schaffen und gleichzeitig Ruhe und Stabilität in die Belegschaft zu bringen.

Der Daimler-Vorstand hat inzwischen über die zu unterschiedlichen Zeitpunkten gestarteten Sparprogramme zur Effizienzsteigerung und zur Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie informiert.

Die Botschaft

Die Zeiten für die Automobilindustrie sind im Moment schwierig und es wird in absehbarer Zukunft auch so bleiben. Wir erleben eine Eintrübung der Konjunktur und müssen in unberechenbaren politischen Rahmenbedingungen agieren. Für uns als global aufgestelltes Unternehmen mit internationalen Produktionsverbänden sind das sehr herausfordernde Umstände.

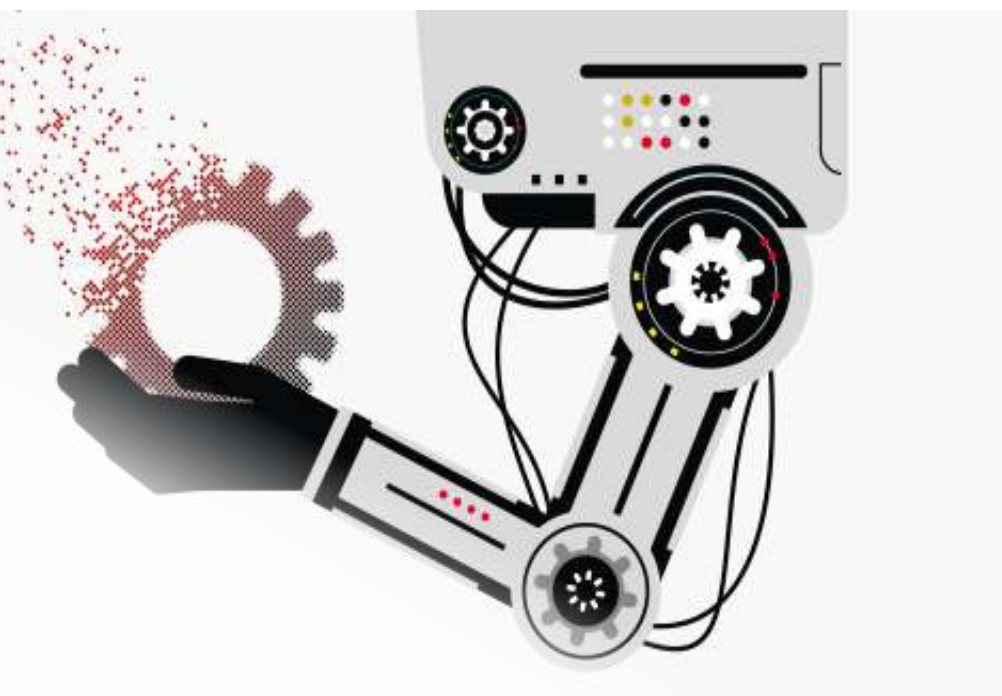
Gleichzeitig befinden wir uns in einer Transformation der Automobilbranche auf dem Weg zur e-Mobilität. Dabei entwickeln sich auch die verschiedenen Divisionen jeweils unterschiedlich. Im Übrigen ist offen, ob sich wirklich der reine batterieelektrische Antrieb durchsetzt oder ob das Thema Wasserstoff doch noch zum Zug kommt... Vielleicht wird es eine Mischung aus beiden.

Dazu kommt der Druck aus dem Kapitalmarkt, der die Muttergesellschaft Daimler auf der Kostenseite erheblich unter Druck setzt. Zwar hat Daimler mit 2.9% vom Umsatz mithin die niedrigsten Verwaltungskosten unter den 10 größten Unternehmen in Deutschland, diese sind aus Sicht des Vorstands aber nach wie vor viel zu hoch.

All das stellt uns vor gewaltige Herausforderungen: Wir wollen den Transformationsprozess bewältigen, neue Investoren gewinnen und mit ergänzenden Effizienzmaßnahmen sicherstellen, dass wir die Kraft und die Mittel für die dafür nötigen Investitionen aufbringen können. Um das zu erreichen, kann man unterschiedliche Wege gehen. Ein Weg ist das Sparen. Und wer denkt da nicht sofort an hohe Vorstandsgehälter und maßlose Altersversorgungen, die bei der aktuellen Sparrunde aber nicht im Fokus stehen, warum auch immer. Ein anderer Weg ist, auf die Kreativität der Menschen zu setzen, neue Märkte zu erschließen, Komplexität aus den Produktportfolien zu nehmen und letztendlich Absatz und Umsatz zu steigern.

Bei aller Unsicherheit, die mit diesen Themenstellungen verbunden sind, sind wir uns an einer Stelle einig: Belegschaft und Unternehmensleitung können die Veränderungen nur gemeinsam schaffen.

Ein erster Schritt für diesen gemeinsamen Weg ist die oben erwähnte Gesamtbetriebsvereinbarung, die hier in Auszügen dargestellt wird. Eines sei bereits an dieser Stelle erwähnt: Wer nach Textstellen zu Personalabbau





sucht, wird vergebens suchen. Wir haben uns nämlich ganz bewusst dafür entschieden, zum jetzigen Zeitpunkt nicht mit P-Abbau zu starten, anders als das zurzeit in anderen Unternehmen passiert. Viel mehr sollen die nötigen Einsparungen durch Prozessoptimierungen, Organisationsveränderungen, Reduzierung von Reisekosten, Senkung der Beraterkosten u. Ä. erreicht werden. Was Prozessoptimierungen und Organisationsveränderung für die Beschäftigten bedeuten können und welche Wirkung das auf die tägliche Arbeit haben kann, stand daher im Kern dessen, was es zu lösen galt. Deshalb schauen wir im Folgenden auf das, was die Betroffenen täglich erleben und auf das, was unserer Meinung nach noch kommen muss, um Entlastung für die Betroffenen zu organisieren.

Blitzlicht: Inhalt der Gesamtbetriebsvereinbarung

Geltungsbereich und Laufzeit

Die nachfolgenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten in den indirekten Bereichen der Daimler AG und gemäß Interessenausgleich und Gesamtbetriebsvereinbarung zu „Zukunft Daimler“ vom 14.12.2017 auch für die zukünftigen Beschäftigten in indirekten Bereichen der Sparten-AGs. Die Vereinbarung gilt ab Juni 2019 und endet am 31.12.2021.

Umsetzung von Maßnahmen und Prozessen

Um die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu verbessern mit dem Ziel, eine **Leistungsverdichtung** möglichst zu **vermeiden** und den Transformationsprozess erfolgreich zu bewältigen, werden die Prozesse und Strukturen des Unternehmens überprüft.

Divisionale Ziele und Maßnahmen werden im jeweiligen Arbeitskreis der Division (z.B. AK Pkw, AK Nfz, AK Van,

Betriebsausschuss Zentrale) bzw. mit dem zuständigen lokalen Betriebsrat besprochen. Ab November 2019 ist für die zukünftige Daimler AG, Mercedes-Benz AG bzw. Daimler Truck AG zu prüfen, in welchem Gremium die Gespräche fortgeführt werden. Die für alle Divisionen bzw. Bereiche geltenden Maßnahmen und Kriterien werden in der Verhandlungskommission der Daimler AG beraten bzw. vereinbart.

Soweit kapazitative Maßnahmen bereits vor einer sachlichen Realisierung umgesetzt werden sollen, leitet das Unternehmen Schritte ein, um eine **Leistungsverdichtung** möglichst zu **vermeiden** (z.B. durch Priorisierung von Aufgaben bzw. durch eine **Anpassung der NAVI-Zielvereinbarung** im Rahmen der Zwischenbilanz).

Der Gesamtbetriebsrat bzw. je nach Zuständigkeit der jeweilige Arbeitskreis/Wirtschaftsausschuss sowie der örtliche Betriebsrat werden über die Zielsetzung und die möglichen Aus-

Umsetzung von Maßnahmen und Prozessen

Die Vereinbarungen gelten für alle Beschäftigten in indirekten Bereichen* der Daimler AG sowie für die zukünftigen Beschäftigten in indirekten Bereichen der Sparten AGs.

* MPn und MV

- Um die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu verbessern mit dem Ziel, den Transformationsprozess erfolgreich zu bewältigen, werden die Prozesse und Strukturen des Unternehmens überprüft. Dies darf nicht zur Leistungsverdichtung führen.
- Die Interessenvertreter der Beschäftigten werden über die Zielsetzung und die möglichen Auswirkungen von konkret geplanten Maßnahmen rechtzeitig informiert und es wird gemeinsam beraten.
- Beschäftigte werden kontinuierlich über die Umsetzung der beschlossenen Prozesse und Strukturen informiert.

wirkungen von konkret geplanten Maßnahmen rechtzeitig (vor Umsetzung) informiert und es wird mit ihnen darüber beraten. Soweit die **Beschäftigten** durch die Maßnahmen **unmittelbar betroffen** sind, besteht Übereinstimmung, die Umsetzung für die betroffenen Beschäftigten **sozialverträglich** zu **gestalten**. Die Unternehmensleitung sichert zu, jeweils nach Abschluss der Überprüfung der jeweiligen Prozesse und Strukturen den zuständigen Betriebsrat kontinuierlich über die Umsetzung und die Kommunikation an die Beschäftigten zu informieren. In Einzelfällen werden Härtefälle zwischen zuständigem Betriebsrat und Unternehmensleitung beraten. Beide Seiten streben eine einvernehmliche Lösung an. Unter Sozialverträglichkeit ist u.a. zu verstehen:

Weiterbeschäftigung

a) auf dem bisherigen Arbeitsplatz

Aktuell werden über eine Funktionsanalyse, Prozesse und Tätigkeiten in den

einzelnen Bereichen erhoben und transparent gemacht, um zukünftig Doppelarbeiten zu vermeiden. Sind nach dieser Funktionsanalyse Beschäftigte von einem teilweisen Entfall ihrer Aufgaben betroffen, soll die Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz, ggf. ergänzt durch neue zumutbare Aufgaben, erfolgen. Die Wertigkeit der Aufgaben muss vergleichbar sein.

b) auf anderen freien Arbeitsplätzen

Entfallen nach der Funktionsanalyse Aufgaben oder die Stelle komplett, sollen die betroffenen Beschäftigten vorrangig auf anderen freien oder zu einem späteren, absehbaren Zeitpunkt freiwerdenden geeigneten, gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplätzen am gleichen Standort weiterbeschäftigt werden.

c) Qualifizierungsmaßnahmen

Ist eine Weiterbeschäftigung durch Versetzung bzw. Wechsel auf einen anderen freien Arbeitsplatz nur nach zumutbaren Qualifizierungsmaßnahmen

möglich, soll den betroffenen Beschäftigten diese Qualifizierung angeboten werden, wenn der Beschäftigte mit der Übernahme der anderen Aufgabe einverstanden ist.

Insourcing

Es wird überprüft, ob ein Insourcing von Werk- und Dienstvertragsbeauftragungen im Entwicklungs- und Instandhaltungsbereich wirtschaftlich sein kann. Gleiches gilt für unwirtschaftliche Fremdvergaben. Vorschläge sollen dazu aus den Belegschaften kommen. Die Überprüfung erfolgt gemeinsam zwischen Geschäftsleitung (GL) und Gesamtbetriebsrat (GBR).

Alterszeit

Die Betriebsparteien vereinbaren die Aktivierung des Altersteilzeitmodells (ATZ) 3 (Ziffer 3.4 der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Altersteilzeit vom 10.11.2015) unter folgenden Voraussetzungen: Das Altersteilzeitmodell 3 ist nur für Beschäftigte möglich, soweit sie die Voraussetzungen für Modell 1 oder 2 (Ziffer 3.2 und 3.3. der Gesamt-



betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit vom 10.11.2015) nicht erfüllen. Die Passivphase der ATZ muss bis zum 31.12.2021 beendet sein.

Darüber hinaus wurde geregelt:

1. Beschäftigte, die bereits einen ATZ-Vertrag abgeschlossen haben, sollen von der Nicht-Verlängerung eines befristeten 40h-Vertrages nicht betroffen sein.

2. Mitarbeiter, die im Jahr 2019 die Anspruchsvoraussetzungen für den Abschluss eines ATZ-Vertrages erfüllen, werden kurzfristig informiert, wenn ihr befristeter 40h-Vertrag aufgrund dieses Effizienzprogramms nicht verlängert werden soll. Wenn diese Mitarbeiter bis Mitte Juni 2019 einen ATZ-Vertrag mit Beginn der Arbeitsphase in 2019 vereinbaren, wird deren 40h-Vertrag über den 01.07.2019 hinaus verlängert.

3. Für die Jahre 2020 / 2021 streben UL und GBR eine Regelung im 4. Quartal 2019 an.

4. Bei ATZ-Informationsveranstaltungen werden während der Laufzeit dieser Vereinbarung Mitarbeiter mit befristeten 40h-Verträgen hinsichtlich der Auswirkung einer Nicht-Verlängerung eines 40h-Vertrages auf die ATZ informiert.

Ideensammlung

Der Gesamtbetriebsrat hat der Unternehmensleitung im Zusammenhang mit den Verhandlungen zur Vereinbarung für Umsetzung des Effizienzprogramms „MOVE“ eine Liste mit aus GBR-Sicht potentiellen Einsparmaßnahmen vorgelegt.

Die Unternehmensleitung erklärt sich bereit, mit dem Gesamtbetriebsrat über die Vorschläge auf dieser Liste zu sprechen.

Diese Liste enthält u.a.:

Wahlrecht T-ZUG A

Um den Abfluss der finanziellen Mittel zu reduzieren, sollte allen Beschäftigten die Möglichkeit des Wahlrechts des Tariflichen Zusatzgeldes A (T-ZUG A) in Freistellungstage eröffnet werden, d.h. sechs freie Tage ab 2020 für alle ermöglichen.

Arbeitszeit

Stärkere Öffnung von Sabbatical-Angeboten sowie die Möglichkeit von befristeter, individueller Arbeitszeitverkürzung von bis zu fünf Stunden pro Woche.

Mitarbeiterbeteiligung

Ideenbörse

Es ist inzwischen eine Ideenbörse im Entstehen, bei der jeder Beschäftigte seine Ideen einbringen kann, wie die Ergebnissituation verbessert und wie Arbeitsabläufe optimiert werden können. Aber auch, welche neuen und zusätzlichen Tätigkeiten erforderlich sind, um den Wandel voranzubringen.

Fazit:

Einmal mehr zeigt sich, dass wir als IG Metall in der Lage sind, schwierige Prozesse und Veränderungen zu gestalten. Dies aber nicht um des Gestaltungswillens selbst, sondern weil wir die besten Lösungen für unsere Belegschaften anbieten können. Und das nicht nur in der Produktion, sondern wie in unserem Fall, im indirekten und Angestelltenbereich.

Dass die nächsten Jahre nicht einfach werden, ist allen Beteiligten bewusst. Die Transformation, getrieben auch durch die Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, kommt. Aus Sicht der IG Metall Betriebsräte ein Grund mehr, enger zusammenzurücken, um unsere gemeinsame Gestaltungskraft für eine gute Beschäftigung bis weit in das nächste Jahrzehnt hinein zu nutzen.



Jörg Spies

Betriebsratsvorsitzender der Daimler Zentrale und Mitglied der Verhandlungskommission des Gesamtbetriebsrats



Für eine gerechte Transformation

Text: Bettina Stadtmüller, Anselm Jäger // Foto: Betriebsrat

Über 50.000 Menschen aus ganz Deutschland haben sich an der Kundgebung #FairWandel der IG Metall am 29.06.2019 in Berlin beteiligt. „Die Teilnehmer erwarten von Politik und Arbeitgebern, dass der digitale und ökologische Wandel den Beschäftigten Chancen auf gute Arbeit gibt. Die Transformation muss sozial, ökologisch und demokratisch gestaltet werden. Dafür hat diese Kundgebung ein kraftvolles Zeichen gesetzt“ sagte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall in Berlin.



Die Teilnehmer an der Kundgebung #FairWandel reisten in 10 Zügen und 800 Bussen aus dem gesamten Bundesgebiet an. Auf der Kundgebung #FairWandel sprachen neben Jörg Hofmann auch Jasmin Gebhardt, Vertreterin der Jungen IG Metall, und andere Vertreter der Zivilgesellschaft wie Verena Bentele, Präsidentin des Sozialverbands VdK Deutschland, Olaf Tschimpke, Präsident des Naturschutzbundes Deutschland (NABU) und Ulrich Lilie, Präsident der Diakonie. Damit wird deutlich, wie offen und umfassend der gesellschaftliche Dialog zur sozialen Transformation von der IG Metall geführt wird.

Der Wandel muss im Interesse der Beschäftigten gestaltet werden, Politik

und Arbeitgeber müssen jetzt handeln. Mit einer schwarzen Null ist die Verkehrs- und Energiewende nicht zu schaffen

Das Kulturprogramm auf der Kundgebung bestritten die Sänger Clueso und Joris, sowie die Bands Silly, Culcha Candela und das Berlin Boom Orchestra.

Zentrales Anliegen der Kundgebung ist die Forderung an Arbeitgeber und Politik, dafür zu sorgen, dass der ökologische und digitale Wandel nicht massenhaft Verlierer hervorbringt. Im Gegenteil: Die Transformation soll aus technischem Fortschritt sozialen Fortschritt machen. Das setzt voraus, dass für Beschäftigte Brücken gebaut werden. "Weil wir ein Zeichen setzen wollen. Ein Zeichen, dass

die großen Veränderungen, vor der unsere Industrie und damit die Beschäftigten stehen, Arbeitgeber braucht, die nicht an Entlassungen denken, sondern auf Qualifizierung setzen. Und eine Politik benötigt, die das unterstützt. Und vor allem eine gelingende Mobilitäts- und Energiewende, denn davon hängen Tausende und Abertausende Jobs ab." sagte Hofmann.

Die IG Metall erwartet auch, dass die Mobilitäts- und Energiewende erfolgreich umgesetzt wird – im Interesse der Beschäftigten und des Klimaschutzes „Wir wollen keine Zieldebatten mehr, sondern endlich konkrete Maßnahmen. Ganz dringend ist zum Beispiel eine flächendeckende und verlässliche Infrastruktur von Schnellladestationen. Daneben sind massive Investitionen in den öffentlichen Nahverkehr und die





Schiene notwendig. Mit einer Politik der schwarzen Null ist die Verkehrs- und Energiewende nicht zu schaffen“, stellte Hofmann klar. Von den Unternehmen forderte Hofmann Investitionen in neue Produkte und Geschäftsmodelle und die Sicherung von Standorten.

Dass die Transformation auch junge Menschen bewegt, zeigte die Junge IG Metall mit einem eigenen Demonstrationszug vom Roten Rathaus zum Brandenburger Tor und mit Aktionen zu Ökologie, Ausbildung, Arbeitszeit, Rechtsruck, Globalisierung und Gleichstellung. „Die Welt muss nicht nur klimafreundlicher, sondern auch gerechter werden. Es geht auch darum, die gesellschaftlichen Verhältnisse besser zu machen“, sagte Jasmin Gebhardt.

Die Transformation wird auch zum

Prüfstein für den Sozialstaat. „An der Rente wird sich zeigen, ob die Politik den Sozialstaat fit macht für die Zukunft. Der Gedanke an die finanzielle Situation im Alter macht fast allen Deutschen große Sorgen“ sagte Verena Bentele, Präsidentin des VdK.

Ulrich Lilie (Präsident der Diakonie) forderte, den gesellschaftlichen Zusammenhalt nicht reißen zu lassen. „Wir sollten die soziale Demokratie in unseren Nachbarschaften für alle und mit möglichst vielen gestalten und erfahrbar machen. Im Stadtviertel müssen unsere Vorstellungen vom guten Leben Platz haben. Dafür braucht es gute politische Rahmenbedingungen, aber auch das Engagement aller Bürgerinnen und Bürger.“

„IG Metall – wir helfen bei Risiken und Nebenwirkungen von Digitalisierung, Transformation und Industrie 4.0.“

Wir finden: Ein gelungener Auftakt, um gemeinsam die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

Weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.igmetall.de/presse> und unter www.igmetall.de/fairwandel



Bettina Stadtmüller

IG Metall Betriebsrätin und Vertrauenskörperleitung



Anselm Jäger

IG Metall Betriebsrat und Stellv. Vertrauenskörperleitung

Da kann man mal wieder sagen:



Update zum Daimler Trucks Campus in Leinfelden-Echterdingen



Vor ziemlich genau einem Jahr haben wir über den Spatenstich für den neuen Daimler Trucks Campus in Leinfelden-Echterdingen berichtet. Damals war auch der Belegungsplan für den ersten Bauabschnitt klar, ein zweiter sollte dann auch folgen, um sämtliche Truck-Funktionen auf den Fildern zusammenzuführen. Inzwischen hat die Transformation der Automobilbranche hin zu neuen Technologien auch bei uns stark an Dynamik gewonnen und auch hier schlägt sich das Thema Effizienz nieder! Um diese Transformation zu finanzieren und mitzugestalten, will der Konzern Kosten senken. Leider gilt dies ebenfalls für Investitionsprojekte wie z.B. den Daimler Trucks Campus. Deshalb hat die Geschäftsleitung beschlossen, statt zwei Grundstücken lediglich eines zu bebauen. Aus diesem Grund entstehen statt ca. 4.000 Arbeitsplätzen lediglich ca. 2.000. Auch das geplante Powertrain Technologie Center wird nicht realisiert. Folglich wurde die geplante Belegung entsprechend angepasst.

Die Kolleg*innen, die umziehen werden, wurden von ihren Bereichsleitern bereits informiert. Damit aber alle auf demselben Stand sind, **sehen Sie hier, welche Funktionen in den Daimler Trucks Campus nach Leinfelden-Echterdingen einziehen werden:**

CEO Office (Head of T), CFO Office (Head of FT), CIO Office (Head of ITC), Personal DT (HRT), DT Controlling, Accounting & Best Finance (FTC ohne FTC/D), Communications (COM/TB), Strategie (T/SP), Continuous Improvement (T/CI), Powertrain (TG), Finance & Controlling Powertrain (FTG), IT Trucks Powertrain (Head of ITC/P), TASIAP GmbH, TE Office (Head of TE), Sales MB Trucks (TE/S) inkl. Fleetboard (TE/SD), Finance & Controlling Sales (FTE/S), IT Truck Sales (ITC/TS), Einkauf Trucks & Buses (TP/G), Produktmanagement MB Trucks (TE/PM), Vertrieb Fuso (TA/SW), Customer Services Fuso (TA/SR1), E-Mobility Group DTB (TX/E ohne Entwickler TX/EP), E-Mobility Projects & Integration (ITC/PE), Autonomous Technology Group DT (ohne Entwickler), CASE Controlling (FTX), Connectivity Services & Solutions (ITC/C), Legal &

Compliance DT. Der Betriebsrat wird natürlich auch Büros einrichten, damit analog Vaihingen eine Arbeitnehmervertretung vor Ort ist.

Immerhin die Hälfte der Mitarbeiter*innen werden in der Region Stuttgart gebündelt, es gibt in Zukunft also nur noch zwei Standorte: Leinfelden-Echterdingen und Untertürkheim. Damit verkürzen sich in der Zusammenarbeit zwar noch nicht alle Wege, aber schon einige. Mit dem flexiblen Bürokonzept können Kolleg*innen aus Untertürkheim und natürlich auch Bus-Kolleg*innen außerdem jederzeit zeitweise auf dem Daimler Trucks Campus mobil arbeiten.

Der Zeitplan gilt nach wie vor. Ab Juni 2021 ist der neue Daimler Trucks Campus bezugsfertig!

Die Vision bleibt unverändert, sämtliche Truck-Funktionen auf den Fildern zusammenzuführen. Unter den neuen Vorzeichen im Konzern ist die veränderte Belegung leider ein Kompromiss.



Florence Göckeritz
IG Metall Betriebsrätin



Fairer Umgang – Der Fall Sterntaler

Seit Februar 2005 gibt es in unserem Unternehmen eine Vereinbarung zum Fairen Umgang am Arbeitsplatz. Fairness und Chancengleichheit sowie gegenseitiger Respekt im täglichen Umgang gehören zu den Grundüberzeugungen bei Daimler. Maßstab eines jeden Beschäftigten muss es sein, jeden anderen so zu behandeln, wie er selbst behandelt werden möchte. Das setzt ein kollegiales, faires und von gegenseitigem Respekt getragenes Verhalten voraus.

Man sollte meinen, dass 14 Jahre später solche, für mich selbstverständliche Spielregeln, in Fleisch und Blut übergegangen sind. Wir Betriebsräte erleben in unserer täglichen Arbeit aber, dass dem leider so nicht ist. Da gibt es Situationen, die uns von Mitarbeitern geschildert werden, wo klar hervorgeht, dass zum Beispiel ein Vorgesetzter mit der Arbeit einer älteren Mitarbeiterin nicht mehr zufrieden ist und dementsprechend wenig wertschätzend in der täglichen Arbeit damit umgegangen wird oder eine

Kollegin mit häufigen krankheitsbedingten Fehlzeiten, die aufgrund dessen im NAVI abgestraft wird und und und...

In solchen Fällen ist es sinnvoll, sich an einen Betriebsrat zu wenden und um Unterstützung zu bitten. In der Vereinbarung ist auch ein Prozess vorgesehen, mit dem unter Einbeziehung von Führungskraft, Mitarbeiter, Personalbereich, Betriebsrat und wenn gewünscht auch der Sozialberatung am sogenannten „Runden Tisch“ entsprechend nach Lösungen gesucht wird. In den meisten Fällen gelingt allen Beteiligten auch, sich gemeinsam auf einen Weg zu einigen.

Schwierig wird es, wenn sich Daimler-Mitarbeiter unfair gegenüber Mitarbeitern anderer Firmen verhalten. Dazu gehören zum Beispiel Mitarbeiter der Firma ISS, die sich in Möhringen um die Raumpflege, das tägliche Wohl in der Kantine oder auch um die Erziehung der Kinder im Sterntaler kümmern. Ganz schräg wird es, wenn dies zur Folge hat, dass Mitarbeiter kündigen und sich einen neuen Arbeitgeber suchen. So wie im Moment im Sterntaler passiert. Die

Folge daraus ist, dass durch den Weggang von Erzieherinnen der gesetzlich festgelegte Betreuungsschlüssel unterschritten wird und nur noch Kernbetreuungszeiten angeboten werden können. Freiwerdende Plätze im September können erst dann nachbelegt werden, wenn wieder entsprechend Personal an Bord ist, um den Betreuungsschlüssel zu gewährleisten. Der Erziehermarkt ist schon seit langem „leer gefegt“, das ist kein Geheimnis. Es dürfte einige Zeit dauern, diese Lücke wieder zu füllen. Respekt, Offenheit und Fairness gehören zu den wichtigsten Werten und Grundüberzeugungen in unserem Betrieb. Aus diesem Grund meine dringliche Bitte: Gehen Sie respektvoll mit Kolleginnen und Kollegen, aber ebenso auch mit Mitarbeitern anderer Firmen um. Wir alle sind Menschen und verdienen es, unabhängig von Rangstufe oder Einkommen, fair behandelt zu werden.

RESPEKT, OFFENHEIT UND FAIRNESS GEHÖREN ZU DEN WICHTIGSTEN WERTEN UND GRUNDÜBERZEUGUNGEN IN UNSEREM BETRIEB



Sabine Winckler
IG Metall Betriebsrätin

Projekt Zukunft



Am 22. Mai 2019 fand in Berlin die Hauptversammlung der Daimler AG statt. Mit 99,75% stimmten die Aktionäre für die Umsetzung des Projekts. Somit erhält der Konzern zum 1. November 2019 seine neue Struktur: Daimler AG als Dachgesellschaft, Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG als Sparten-AGs sowie die Daimler Mobility AG.

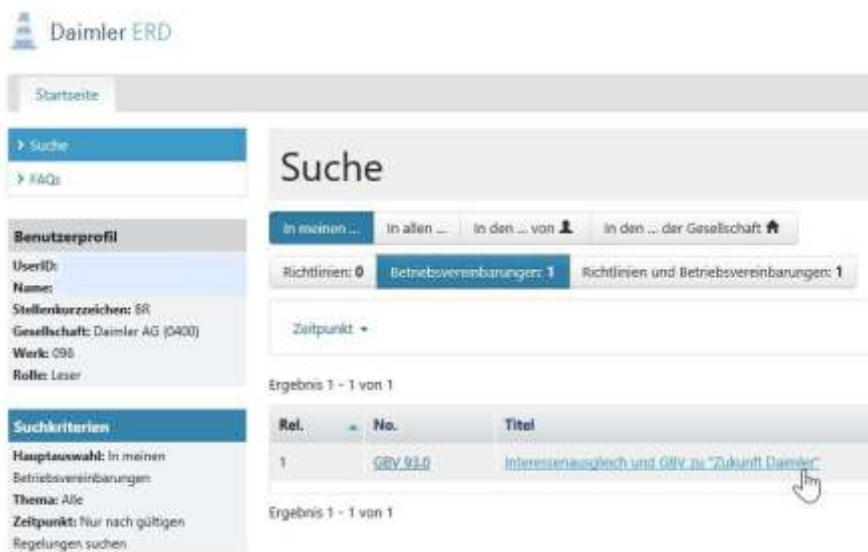
Mit den beiden Sparten-AGs bildet die Daimler AG einen Gemeinschaftsbetrieb. Rechtliche Grundlage ist ein Tarifvertrag zwischen der Daimler AG und der IG Metall. Der Tarifvertrag kann mit Jahresfrist frühestens 2026 zu Beginn der Betriebsratswahlen gekündigt werden. Das heißt, dass der Betriebsrat Zentrale bis dahin im Amt bleibt und weiterhin für Sie zuständig ist. Zwischen dem 27. Mai und dem 30. Juni 2019 erhielten die vom Betriebs-

übergang in die beiden Sparten-AGs betroffenen Mitarbeiter (rund 130.000) ein persönliches Unterrichtungsschreiben. Bis zum 31. Juli 2019 besteht die Möglichkeit, dem Betriebsübergang schriftlich zu widersprechen.

Für diejenigen, welche nicht widersprechen, gilt die Zukunftssicherung 2030. Das Arbeitsverhältnis geht von der Daimler AG auf die Sparten-AGs über.

>> Fortsetzung nächste Seite





Beschäftigten das Projekt Zukunft und den Betriebsübergang klar mit.

Im Oktober erhalten alle Mitarbeiter des Gemeinschaftsbetriebs ihren neuen Ausweis inkl. neuer Personalnummer an ihre private Adresse. Sämtliche mit dem Ausweis verbundenen Berechtigungen (z. B. Zutritt) und Bezahlmöglichkeiten bleiben bestehen.

Ausführliche Informationen finden Sie im Social Intranet unter

<https://social.intra.corpintra.net/community/unternehmen/projektzukunft>

Einen neuen Arbeitsvertrag gibt es nicht. Die Gesamtbetriebsvereinbarung "Zukunft Daimler" regelt, dass alle Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in dem neuen Gemeinschaftsbetrieb gültig

bleiben. Dadurch entstehen für die Beschäftigten keine Nachteile. Dank dieser von der IG Metall erfolgreich verhandelten Vereinbarung inkl. der Zukunftssicherung 2030 tragen die

Über die Umsetzung der neuen Konzernstruktur werden wir weiter berichten.



Sebastian Hertweck
IG Metall Betriebsrat



ProCent on Tour kommt am 25.09.2019 in die Zentrale nach Möhringen

Text: Florence Göckeritz, Iris Luppold - ProCent Koordinatorinnen der Daimler Zentrale // Foto: Betriebsrat

ProCent – SOS Kinderdörfer Spielsachen für sozial benachteiligte Kinder von uns!



Am 25.09.2019 kommt die Tour von ProCent mit den mannshohen Symbol-Buchstaben von ProCent in die Daimler Zentrale nach Möhringen. Mit ProCent on Tour haben die Beschäftigten am Standort Möhringen die Gelegenheit sich persönlich zu informieren und dabei als Aktion das "SOS Kinderdorf e.V." mit Spielsachenspenden zu unterstützen.

Die Sachspendensammlung findet am **Mittwoch, 25. September 2019, von 7:30 bis 14.30 Uhr auf dem Campus Möhringen statt.** Bei größeren Sach-

spenden kann die Übergabe auch nach Absprache ggf. auf dem Parkplatz Campus Möhringen erfolgen. Bitte achten Sie darauf, dass die Spenden sauber und in gutem Zustand sind.

Puppenstuben, Kaufläden, Spieltheater mit Figuren, Holzspielsachen, Brettspiele, Motorische Spiele, Spielautos, Außenspielsachen wie Sandkastenspielzeug oder Laufräder stehen ganz oben auf der Wunschliste des SOS Kinderdorfs.

Anlässlich des fünfjährigen Bestehens der ProCent-Initiative ist ProCent seit Anfang 2017 auf Tour. Der ProCent-Förderfonds ist 2016 fünf Jahre alt geworden. Um dies gebührend zu feiern, wurde die Initiative „ProCent on Tour“ ins Leben gerufen und ein überdimensionales ProCent-Symbol auf die Reise geschickt. In jedem Quartal organisiert ein Standort mindestens eine besondere ProCent-Aktivität sichtbar für die Belegschaft.

Das ProCent Team freut sich auf einen regen Informationsaustausch vor den Buchstaben und freut sich über Ihre Spielsachenspenden, in der Hoffnung den Kindern im SOS Kinderdorf am nächsten Tag eine ganz grosse Freude bereiten zu dürfen.

Wir freuen uns heute schon auf Ihren Besuch am Tag der Betriebsversammlung in Möhringen!





Jetzt für 2020 beantragen – Wandlung T-Zug in Freistellungstage

Wie schnell doch die Zeit vergeht ... Jetzt können Kolleg*innen sich schon das zweite Mal nach unserem erfolgreichen IG Metall Tarifabschluss für acht zusätzliche freie Tage statt einer Auszahlung des tariflichen Zusatzgelds (T-ZUG) von 27,5 Prozent im Juli 2020 entscheiden! Der diesjährige Beantragungszeitraum im Employee Self Service (ESS) für die Aktion 2020 läuft seit dem 1. Juli 2019 und endet am 31. Oktober 2019.

Nur bestimmte Beschäftigtengruppen (auch Beschäftigte der Ebene 5 und Ebene 4 Tarif!) haben Anspruch darauf. Damit wird mehr Entscheidungsfreiheit zur individuellen Arbeitszeit vor allem bei Belastungen im privaten wie beruflichen Bereich ermöglicht. Die Voraussetzungen für die Beantragung sind:

>> Arbeitszeit mindestens 35 Std. (IRWAZ) seit 01.01.2019 – 01.01.2020

>> Ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren

Für Erziehende muss eine Geburtsurkunde bzw. Adoptionsnachweis vorgelegt werden – das Kind darf zum Stichtag 01.01.2020 noch keine acht Jahre alt sein.

Pflegende haben nur dann Anspruch auf Wandlung, wenn die Pflege von nahen Angehörigen ersten Grades (auch LebenspartnerIn, Ehegatten oder PartnerIn in lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft) oder Schwiegereltern **in häuslicher Umgebung** stattfindet. Außerdem muss nachweislich mindestens Pflegegrad Eins vorliegen.

Bei Beschäftigten in Drei- oder Dauernachtschicht ist eine Wandlung in Freistellungstage nur bei Betriebszugehörigkeit von mind. fünf Jahren (davon mind. drei Jahre in Schicht) und mindestens 65 Nachtschichten pro Jahr möglich.

Bei Beschäftigten in Wechselschicht ist eine Wandlung in Freistellungstage nur bei Betriebszugehörigkeit von mind. sieben Jahren (davon mind. fünf Jahre in Schicht) und mindestens 97 Spät- bzw. Nacht-



Foto: Fotolia

schichten pro Jahr möglich. In diesen Schichtmodellen muss voraussichtlich auch 2020 gearbeitet werden.

Es gibt leider Beschäftigtengruppen, die trotz oben beschriebener Voraussetzungen nicht anspruchsberechtigt sind: Leitende Führungskräfte sowie E4 Executive, Beschäftigte in Altersteilzeit bzw. mit laufenden Pfändungen, Privatinsolvenz oder Abtretungen des Entgeltanspruchs.

Noch bis 31. Oktober 2019 kann im Social Intranet über Self Service die Wandlung in Freistellungstage beantragt werden. Dazu den Portal-Code „@tzug“ eingeben, dort finden Sie weitere Informationen und gelangen direkt zu den Anträgen. Die genaue Anleitung finden Sie hier: <https://social.intra.corpintra.net/docs/DOC-208532#comment-229509>.

Im November 2019 erfolgt die Anspruchsprüfung, ab Mitte Januar sind im ZEM (Zeiterfassungsmanagement) die Frei-

stellungstage zur Planung sichtbar. Ende Februar erfolgt die finale Zu- bzw. Absage. Ende Juli erfolgt für alle, die keine Freistellungstage wählen (können) die Auszahlung von 27,5% des Monatsentgelts Juli – zusätzlich 2020 den T-Zug „B“ von 12,3% von EG 7. Insgesamt ist unser IG Metall Tarifiergebnis damit eine echte Erfolgsgeschichte für alle Beschäftigten: Mehr Zeitsouveränität und mehr Geld!

Bei allen weiteren Fragen und zur Anforderung eines Papierantrags bei HR wenden Sie sich bitte an das HR Service Center: +49 711 17-99000 bzw. hrservices@daimler.com.

Wir IG Metall Betriebsrät*innen unterstützen Sie gerne.



Matthias Baur
Vorsitzender
Arbeitszeitausschuss



Wahl der IG Metall Vertrauensleute

Text: Bettina Stadtmüller, Anselm Jäger // Foto: Betriebsrat

Vom 01.09. bis 30.11.2019 finden in unserem Betrieb die Vertrauensleutewahlen 2020 statt. Gemäß der Satzung der IG Metall finden diese sogenannten „Organisationswahlen des Vertrauenskörpers“ alle vier Jahre statt. Das Wort Vertrauenskörper klingt sperrig. Dahinter stehen Menschen aus Fleisch und Blut, die sich für die IG Metall im Betrieb engagieren. Es sind gewählte Vertreter, auf die Sie mit Ihren Anliegen zugehen können. Ein echtes Vertrauensverhältnis eben.

Dieses Mal gibt es eine Besonderheit: Die Amtszeit der dann neu gewählten Vertrauensleute beginnt erst im Januar 2020, dies hängt mit dem Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 2019 und eventuellen Satzungsänderungen zusammen. Die Koordination der Vertrauensleutewahlen übernimmt die Vertrauenskörperleitung als Wahlvorstand. Sie können die Arbeit des Wahlvorstandes aktiv unterstützen, indem Sie uns interessierte Kolleg*innen vorschlagen.

Abteilungen. Sie wissen durch den täglichen Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen am besten, wo der Schuh drückt.

Vertrauensleute und Betriebsrat unterstützen und ergänzen sich. Vertrauensleute tragen dazu bei, dass die Beschäftigten die IG Metall als offen, lebendig, engagiert und durchsetzungsfähig erleben. Und Durchsetzungsfähigkeit braucht es, wenn es um Standortkonkurrenz und Beschäftigungssicherung oder Einkommens- und Arbeitszeitfragen geht.

- >> Sie verteilen Informationsmaterial der Gewerkschaft und nutzen diese Gelegenheit zur Diskussion im Betrieb
- >> Sie sind das Bindeglied zwischen Betriebsrat und Belegschaft
- >> Sie nehmen an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil und qualifizieren sich in Seminaren der IG Metall

Welche Aufgaben hat der Vertrauenskörper?

- >> Er vertritt die Interessen der IG Metall-Mitglieder im Betrieb
- >> Er informiert und diskutiert über die Ziele der Gewerkschaft mit den Beschäftigten
- >> Er fördert die Meinungsbildung der Mitglieder und leitet die Ergebnisse an die Verwaltungsstelle weiter
- >> Er bereitet die Vertrauensleutewahlen vor und sorgt dafür, dass es in vielen Bereichen des Betriebes Vertrauensleute gibt
- >> Er vertritt in der Betriebsversammlung die Interessen der IG Metall-Mitglieder
- >> Er unterstützt den IG Metall Ortsvorstand (die gewählte Leitung der Verwaltungsstelle), zum Beispiel bei Tarifbewegungen
- >> Er sorgt für die Qualifizierung der Vertrauensleute



Was machen IG Metall Vertrauensleute?

Vertrauensleute haben eine andere Aufgabe als der Betriebsrat. Der Betriebsrat ist die gesetzliche Interessenvertretung aller Beschäftigten im Betrieb. Er ist zum Beispiel Verhandlungspartner der Geschäftsleitung bei Betriebsvereinbarungen. Dabei unterstützen ihn die Vertrauensleute, denn sie sind die Interessenvertreter und Sprecher der IG Metall-Mitglieder in den

Was ist der Vertrauenskörper?

Als Vertrauenskörper wird die Summe aller Ansprechpartner für die Beschäftigten im Betrieb bezeichnet. Dazu zählen Vertrauensleute, IG Metall-Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie die Vertrauensleute der Schwerbehinderten.

Welche Aufgaben haben Vertrauensleute im Betrieb?

- >> beraten IG Metall-Mitglieder, erläutern Ziele und Aufgaben der IG Metall
- >> Sie informieren die IG Metall-Mitglieder über Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen und Vereinbarungen
- >> Sie vertreten gemeinsam mit den Mitgliedern deren Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb





IG Metall Vertrauensperson (m/w/d) der Daimler Zentrale

Tätigkeit:

Befristet, Wahlperiode vier Jahre
Beginn der Amtszeit Januar 2020

Ausschreibungszeitraum:

Wahl im 4. Quartal 2019

Aufgaben:

Vertrauensleute sind in ihrem Bereich das Gesicht der IG Metall im Betrieb. Sie leben, verwirklichen und vermitteln gewerkschaftliche Werte und Ziele. Sie schaffen mit Ihrer Arbeit den Erhalt und Ausbau der IGM-Organisation. Sie vertreten die Politik der IG Metall in Ihrem Wirkungsbereich. Sie sind die Sprecher*innen der IG Metall-Mitglieder und stellen die Verbindung zwischen IGM, Mitgliedern und Betriebsrat her. Das umfasst folgende Aufgaben:

- >> Kolleg*innen unterstützen, informieren und beraten
- >> Kontakt mit IGM-Mitgliedern im Bereich pflegen
- >> Mitglieder werben
- >> Informationsaustausch mit IG Metall Betriebsrat
- >> Unterstützen bei Tarifrunden und Wahlen
- >> Teilnahme an Vertrauensleuteversammlungen
- >> Persönliche Weiterbildung, Seminarbesuche
- >> Aktionen von IG Metall und DGB unterstützen

Qualifikationen:

- >> IG Metall Mitglied
- >> Satzungsgemäßer Beitrag 1% vom Brutto
- >> Selbstbewusst
- >> Teamfähig und hilfsbereit
- >> Respektiert
- >> Vertrauenswürdig

Zusätzliche Informationen:

Diese Tätigkeit ist ein Ehrenamt. Bei Teilnahme an Vertrauensleute-Vollversammlung und Seminaren erfolgt der Verdienstausschlag durch die IG Metall. Bereitschaft für Engagement in der Freizeit sollte vorhanden sein.

Was wir bieten

+ IG Metall-Netzwerk im Betrieb + Direkter Draht zum Betriebsrat und IG Metall + Informationen aus erster Hand + Hintergrundwissen, persönliche Weiterbildung + Beteiligung an Entscheidungsprozessen der IG Metall

Das passt zu Ihnen? Dann sollten wir uns kennenlernen.

Wir freuen uns auf ein Gespräch, warum Sie Vertrauensfrau bzw. Vertrauensmann der IG Metall im Betrieb werden möchten.

Nah dran und kompetent
Vertrauensleute der IG Metall



JETZT BEWERBEN!

Kontakt:

Bettina Stadtmüller
bettina.stadtmueller@daimler.com
0711 17 33547

Anselm Jäger
anselm.jaeger@daimler.com
0711 17 52638

Thomas Brunner
thomas.tb.brunner@daimler.com
0711 17 33549





Perspektivwechsel war das Motto des 7. Diversity Day in Untertürkheim

"Urteile nie über einen anderen, bevor du nicht einen Mond lang in seinen Mokassins gelaufen bist" lautet eine indianische Weisheit. Sechs Stationen vor dem Gebäude 128 boten während der Mittagspause beeindruckende Perspektivwechsel und Erfahrungen mit allen Sinnen. Bei den Perspektivwechseln „Gehen“, „Sehen“ und „Hören“ konnten Kolleg*innen beispielsweise in Parcours die täglichen Herausforderungen von Rollstuhlfahrern oder blinden Menschen erleben und in kurzen Lerneinheiten die wichtigsten Zeichen der Gebärdensprache erlernen. Die kulturellen Perspektivwechsel entführten in diesem Jahr in die Welt von 1001 Nacht sowie nach Südafrika. Unsere Betriebsratsstation hatte zudem den zweifachen deutschen Meister im Schwerbehinderten-Tischtennis, Stefan Strobel, zu Gast. Für uns war es eine gute Gelegenheit zu zeigen, wie vielseitig die Betriebsratsarbeit ist und in welchen Themen wir involviert sind.

Anfechtung Betriebsratswahl 2018 Betrieb Zentrale: Betriebsräte bleiben bis zur finalen Klärung mit allen Rechten und Pflichten im Amt! Nach ausgiebiger Beratung hat sich der Betriebsrat Daimler Zentrale mehrheitlich für den Gang in die nächste Instanz entschieden. Über das weitere Vorgehen sowie eine eventuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Stuttgart werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

Comeback des Vertriebs

Ein klares Bekenntnis zum deutschen Eigenvertrieb: Integration der GmbHs in die Mercedes-Benz AG und die Daimler Truck AG!

Dazu müssen die eigenen Niederlassungen eine zentrale Rolle einnehmen, wenn wir auch in Zukunft die Marke Mercedes-Benz ganz oben sehen möchten. Seit Herbst 2018 forderte der Gesamtbetriebsrat den Vorstand dazu auf, die 2015 gegründeten GmbHs, wieder in die Daimler AG zu integrieren.

Nach intensiven Verhandlungen ist der Gesamtbetriebsrat mit dem Unternehmen zum Ergebnis gekommen, die MVN GmbH (NFZ) und MVP GmbH (PKW) aufzulösen und die Beschäftigten zukünftig in die Sparten-AGs zu integrieren. Damit bekennt sich Daimler deutlich zum eigenen Vertrieb und holt die Niederlassungen zurück ins „Mutterschiff“. Die GmbH-Beschäftigten profitieren von einer Anpassung Ihrer Arbeitsbedingungen an die Standards der Daimler AG.

[Detaillierte Informationen \(hier\)](#)

**24/7 für Sie da:
Ihr IG Metall Betriebsrat
im Social Intranet**



**JETZT NEU!
SCHEIBENWISCHER
DIGITAL**
Noch mehr Details
im Social Intranet
IG Metall@Daimler Zentrale



IHRE IG METALL BETRIEBSRÄTE IN DER DAIMLER ZENTRALE STUTTGART WIR SIND FÜR SIE DA!



Untertürkheim

Gebäude 136

Betriebsratsvorsitzender



Jörg Spies
Raum 137
T. 0711 17 33545



Sabrina Bendschneider
Raum 127
T. 0711 17 59495



Florence Göckeritz
Raum 126
T. 0711 17 41532



Sebastian Hertweck
Raum 127
T. 0711 17 21979



Sylvia Hirsch
Raum 126
T. 0711 17 49397



Sandra Hofmann
Raum 128
T. 0711 17 55210



Carmen Klitzsch-Müller
Raum 125
T. 0711 17 55828



Dietmar Stecker
Raum 125
T. 0711 17 24369



Silke Wasel
Raum 128
T. 0711 17 31133

Untertürkheim

Gebäude 119



Matthias Baur
Raum O.o072
T. 0711 17 33546



Thomas Brunner
Raum O.o068
T. 0711 17 33549



Jürgen Fischer
Raum O.o072
T. 0711 17 20679



Anselm Jäger
Raum O.o072
T. 0711 17 52638



Bettina Stadtmüller
Raum O.o068
T. 0711 17 33547



Oliver Steininger
Raum O.o068
T. 0711 17 20653

Möhringen

Haus 6

Stellv. Betriebsratsvorsitz.



Tim Strebe
Raum 12
T. 0711 17 90300



Christoph Baumbach
Raum 13
T. 0711 17 76503



Zuhai Holz
Raum 14
T. 0711 17 93894



Jan Knitz
Raum 11
T. 0711 17 93337



Bernd Öhrler
Raum 11
T. +49 151 58610355



Martina Uhl
Raum 13
T. 0711 17 92447



Sabine Winckler
Raum 12
T. 0711 17 93347

MITEINANDER FÜR MORGEN

Verhandlungsstark. Authentisch.
Solidarisch.



**EINFACH
IG METALL**

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Nadine Boguslawski
1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
www.daimler.igm.de/zentrale

Redaktion:
Florence Göckeritz (Leitung), Björn Kallis
(IG Metall), Zuhai Holz, Sebastian Hertweck, Anselm
Jäger, Jörg Spies, Bettina Stadtmüller, Tim Strebe,
Sabine Winckler

Redaktionschluss dieser Ausgabe:
24. Juli 2019
Herstellung:
ROI BRAND _ THINK.COM



Impressum