

# SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

InfoMagazin für die Beschäftigten des Gemeinschaftsbetriebs  
Zentrale (Daimler AG, Daimler Truck AG, Mercedes-Benz AG)



TITELTHEMA - SEITE 7:

## WENN DER ROTSTIFT REGIERT...



UNSERE  
ARBEITSPLÄTZE  
SICHERN

Betriebs-  
versammlung  
Mal ganz anders  
Seite 3



UNSERE  
ZUKUNFT  
GESTALTEN

Künstliche  
Intelligenz -  
der neue Kollege  
Seite 9



UNSERE  
SOLIDARITÄT  
STÄRKEN

So wählen wir  
das IG Metall  
Parlament  
Seite 12



UNSER  
ARBEITSLEBEN  
VERBESSERN

MOVE  
Die Ideenbörse  
Mitmachen lohnt sich  
Seite 14



## EIN KLUGES PROGRAMM FÜR DIE ZUKUNFT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

schon unter Dieter Zetsche standen bereits Anfang des Jahres die ersten Zeichen auf „Sparen“. Es dauerte aber bis zu den Kapitalmarkttagen Mitte November, bis Ola Källenius die Karten endlich auf den Tisch legte: alles was Geld kostet muss (mal wieder) auf den Prüfstand - und die Mitarbeiter -also wir - sollen einen Beitrag von 1,4 Mrd. € „bringen“. Das Ganze bis Ende 2022!

Ja, in der Automobilindustrie stehen wir vor schwierigen Zeiten: Wir müssen uns dieser Realität stellen. Wir dürfen aber nicht an der Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens sparen!

Denn, die Transformation unseres Unternehmens wird uns über das ganze nächste Jahrzehnt begleiten. Diese wird nur gelingen, wenn wir uns nicht, wie bisher, an kurzfristigen Kapitalmarkt- und Aktionärsinteressen orientieren, sondern mit allen Stakeholdern eine langfristige und nachhaltige Strategie entwickeln.

Wir brauchen eine tragende Vision und eine klare, nachhaltige Strategie für Daimler bis mindestens 2030. Wir brauchen kein teures Abfindungsprogramm, sondern ein kluges Programm für die Zukunft!

Lassen Sie uns ein solches gemeinsam entwickeln. Im Rahmen der nächsten Tarifrunde wird das Thema #FairWandel der IG Metall im Mittelpunkt stehen. Machen Sie mit uns mit!

2020 wird ein Schlüsseljahr für das nächste Jahrzehnt. Wir werden eine hohe Anspannung erleben. Umso wichtiger ist es erst einmal für uns alle: auftanken!

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, eine besinnliche, ruhige Weihnachtszeit und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Wir freuen uns auf ein gemeinsames 2020 mit Ihnen!

Jörg Spies  
Betriebsratsvorsitzender

Tim Strebe  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender  
Stellv. Fraktionsvorsitzender

Sabine Winckler  
Fraktionsvorsitzende



# Betriebsversammlung – Mal ganz anders

## Personalvorstand, Live-Übertragung, Mentimeter & Rekordbeteiligung



Schlange vor der Carl-Benz Arena (Copyright Betriebsrat Daimler Zentrale)

Am 11. Dezember 2019 fand in Untertürkheim in der Carl Benz – Arena die vierte und somit letzte Betriebsversammlung der Zentrale in 2019 statt.

Weder der frühe Morgen noch die winterliche Kälte hielten die Beschäftigten davon ab, sich zu tausenden (!) auf den Weg zu machen, um ihren Betriebsratsvorsitzenden sowie den Personalvorstand live zu erleben und ihnen ihre dringendsten Fragen zu stellen. Der Andrang war so groß, dass sich vor der Arena regelrechte Schlangen bildeten.

Tim Strebe (stellvertretender Betriebsratsvorsitzender Zentrale) moderierte die Versammlung und richtete die Fragen aus dem Publikum an die Hauptakteure Wilfried Porth (Personalvorstand), Dr. Ulrich Krause (Standortleiter) und Jörg Spies (Betriebsratsvorsitzender Zentrale).

Neu war nicht nur, dass die Betriebsversammlung nach Möhringen übertragen wurde, sondern alle Teilnehmer mit Hilfe ihrer Handys und der App „Mentimeter“ ihre Fragen platzieren konnten. Diejenigen, die am meisten mit „Daumen hoch“ bewertet wurden, sind anschließend gelistet und direkt beantwortet worden. Einige der über 450 gestellten Fragen haben wir für Sie exemplarisch dargestellt (Votings entsprechen nicht dem finalen Stand).

Schwerpunktthemen waren Transformation, Klimaschutz, sichere Arbeitsplätze sowie Karriere und entgeltliche Weiterentwicklung angesichts des Effizienz-Programms MOVE. Die von den IG Metall Betriebsräten erfolgreich verhandelte Ergänzung zur Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE tritt zum 1. Januar 2020 in Kraft. Sie regelt ab 1. April 2020

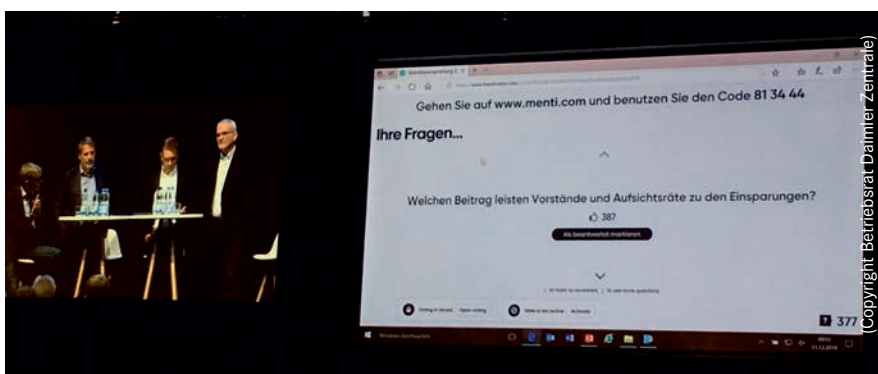
die attraktivierten Konditionen zu Ausscheidungsvereinbarungen, Altersteilzeit und vorübergehender Arbeitszeitabsenkung (siehe Seite 5 und 6).

Wichtig ist: Die Konditionen gelten nur auf Basis der sogenannten „Doppelten Freiwilligkeit“, d. h. nur, wenn sich Mitarbeiter und Vorgesetzte einig sind, können die Angebote wahrgenommen werden. Grundsätzlich darf es zu keiner Leistungsverdichtung kommen.

Kontrovers und leidenschaftlich wurde der Beitrag des Managements zum aktuellen Sparprogramm diskutiert. Jörg Spies ließ es sich nicht nehmen, kritisch zu hinterfragen, wie es denn sein kann, dass das Management einerseits „Sparen“ vorgibt, andererseits aber für 2020 über die Corporate Academy Schulungen für leitende Führungskräfte in Tel Aviv, Shanghai, Lausanne und anderswo auf der Welt angeboten werden. Da wäre doch schnell ein Einsparpotential in siebenstelliger Höhe realisierbar! Dafür erhielt er große Zustimmung und langen Beifall.

Zum Abschluss der Betriebsversammlung ging Jörg Spies noch auf einige positive Dinge in 2019 ein. Es gab unter anderem wieder eine hohe Ergebnisbeteiligung, tarifliche Leistungen wie T-ZUG und Zusatzgeld von € 400 aber auch das Signal aus der Belegschaft, das Projekt Zukunft mit 99,87% Zustimmung mitzutragen.

Herr Spies dankte den Teilnehmern ganz herzlich für das Mitwirken. Ganz besonders freute er sich, dass sehr viele







richtige und auch wichtige Fragen aus der Belegschaft gestellt wurden, die eine faire und spannende Debatte zugelassen haben: „Das enorm positive Feedback nach der Versammlung hat mich sehr gefreut und ist eine hohe Anerkennung für die im Betriebsrat geleistete Arbeit. An dieser Stelle ist es mir ein besonderes Bedürfnis, mich für die persönlichen Rückmeldungen zu bedanken. Ein solch positives Echo habe ich die letzten 20 Jahre nicht erlebt. Herzlichen Dank!“

Die nächste Betriebsversammlung ist für den 10. und 11. März 2020 geplant. Dort besteht die Möglichkeit zu einem weiteren Austausch mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat Zentrale. Wir planen für 2020, dem Wunsch vieler Beschäftigter zu folgen und Ola Källenius für eine Betriebsversammlung der Zentrale einzuladen. Es wird dann unsere Aufgabe sein, allen Beschäftigten in unserem Betrieb die Teilnahme zu ermöglichen.



### Stimmen zu den Themen der Betriebsversammlung

Wieso werden so viele teure externe Berater für Projekte gebucht anstatt das eigene (und günstigere) Personal zu schulen und einzusetzen? 99

Wo ist Ola Källenius? Wird er sich seinen Mitarbeitern noch persönlich vorstellen oder gehört das nicht mehr zur modernen Unternehmenskultur? 185

DANKE an unseren Betriebsrat! Toller input, sehr viele richtige Dinge auf den Tisch gebracht. Kein bla bla... weiter so 62

Der Personalabbau muss gekoppelt sein mit einer klaren Festlegung, welche Aufgaben/Themen entfallen sollen. Mit welchen Maßnahmen stellen Sie sicher, dass es NICHT zur Leistungsverdichtung kommt? 131

Leider denkt jede/r E1 nur in seinem Verantwortungsbereich statt übergreifend Prozesse und Strukturen zu optimieren. Wie schaffen wir es, eine gemeinsame Perspektive zu entwickeln? 64

Müssen wir aktiv ein Abfindungsangebot anfordern? Oder wird jeder ein Angebot bekommen? 177

Viele Management-Fehlentscheidungen, die uns u.a. in die heutige "Krise" gebracht haben, blieben ohne personelle Konsequenzen. Wieso? Wasser predigen Wein trinken...? Kommt bei der Belegschaft nicht gut an 141

Es sollen 1100 Führungskräfte-Positionen abgebaut werden. Welche Entwicklungsmöglichkeiten haben die MA in den nächsten Jahren? Werden PV44 u.ä. fortgesetzt? 167


Herr Spies ist heute in Höchstform!!! 64





## Verhandlungsergebnisse Ergänzung Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE (vorbehaltlich Gremienzustimmung)


### Grundsätzliche Einigung



**Strukturelle Anpassungen – Prozesse kommen auf den Prüfstand – Beschäftigte Mpn\* und MV\* sind betroffen!**

**Abschaffen des Anwesenheitsbonus für direkte und indirekte Beschäftigte ab 01.01.2020**

\*Mpn : Mitarbeiter produktionsnah  
\* MV: Mitarbeiter Verwaltung

Daimler Betriebsrat Zentrale Betriebsversammlung Q4 2019 / Jörg Spies & Tim Strobe / Dezember 2019 / 



**Rahmen-Vereinbarung zur Umsetzung des Unternehmens-Effizienzprogramms „MOVE“ (inklusive Move MB, Boost Van, Go4Four Truck, Move Daimler)**

**Laufzeit bis 31.12.2021, wird ohne IdB um 1 Jahr verlängert!**

- Zielsetzung der Unternehmensleitung
- Stellungnahme des Gesamtbetriebsrats u.a. kein Budget getriebener P-Abbau
- Prüfungspflicht UL für Einsparvorschläge des GBR
- Umfassende Schutz- und Anwendungsregelungen im Falle von ATZ auch für 2020!
- Grundsätzlicher Verzicht auf aktiven Personalabbau
- Controlling zur Verhinderung Leistungsverdichtung im Betrieb Zentrale eingerichtet
- Geltungsbereich: Alle MA MV und Mpn alle Werke
- Verhinderung von Leistungsverdichtung aufgrund Kapazitätsreduzierung
- Ideenbörse ist eingerichtet und bis 31.03.2020 aktiv
- Bei Entfall von Aufgaben Weiterbeschäftigung im bisherigen Betrieb
- Qualifizierungsmaßnahmen während der AZ auf Kosten des Arbeitgebers
- Abrümpferungs-schutz 40 Monate, danach weiche Landung
- Änderungskündigungen ausgeschlossen
- Beendigungskündigungen Verweis auf „ZUSI 2030“
- Werkverträge auf dem Prüfstand MA werden eingebunden

Daimler Betriebsrat Zentrale Betriebsversammlung Q4 2019 / Jörg Spies & Tim Strobe / Dezember 2019 / Seite 18 





## Sozialverträgliches Maßnahmenpaket im Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2022



### 1. Aktivierung Rahmensozialplan vom 05.12.2014

- Laufzeit: 01.04.2020 – 31.12.2022
- Attraktivierungszeitraum 01.04.2020 – 31.03.2021
- Attraktivierung und Änderung bezieht sich auf:
  - I. Aufhebungsverträge inkl. kufri-Maßnahme bei bestehendem Rentenzugang
  - II. Frühpensionierung
  - III. Befristete Reduzierung der Arbeitszeit mit „Teillohnausgleich“

Alle Maßnahmen unterliegen der beidseitigen Freiwilligkeit

## Sozialverträgliches Maßnahmenpaket im Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2022



### 2. Veränderung und Attraktivierung Altersteilzeit

- Öffnung ATZ Modell 3 für alle MA ausser E4E, die keinen Zugang zu Modell 1 oder 2 haben.  
ATZ-Zeitraum kann auch nach 12/2022 liegen
- Attraktivierung alle ATZ-Modelle für die Jahrgänge 1956/57/58/59

Alle Maßnahmen unterliegen der beidseitigen Freiwilligkeit

### 3. Wahloption tarifliches Zusatzgeld (T-Zug)

- Wandlung von Geld in Zeit für alle MA (Mpn+MV) für 2020/2021 und 2022 möglich
- E3 muss auf Kapazitätsersatz verzichten

## Zusätzliche Entscheidungen des Unternehmens – vom BR nicht beeinflussbar



- Weitere Reduzierung der 40h Verträge
- Reduzierung der Arbeitnehmerüberlassungen, Unternehmen strebt die schwarze „0“ an.
- Verlängerung sachgrundlose Befristungen nur noch im Ausnahmefall
- Grundsätzlich keine Fluktuationsersatz nur noch in Einzelfällen möglich
- Reduzierung der Strukturstellen E1 – E4 um 10%, weltweit



# Wenn der Kostendruck wächst und der rote Stift ansetzt...

Der Druck auf unsere Branche wächst fast täglich mit den Schlagzeilen über eine branchenweite Krise, Stellenabbau und Rezession. Die Transformation unserer Industrie hält uns alle in Atem. In den letzten Wochen und Monaten mussten wir leider in den Medien von Abbauprogrammen bei zahlreichen Zulieferern und Wettbewerbern lesen. Auch bei uns spüren wir den Druck des Managements und diskutieren in unserem Betrieb immer häufiger die Frage von drohenden Personalmaßnahmen.

Finanziell gesehen ist die Situation des Unternehmens derzeit schwierig. Das liegt an den vielfach genannten und bekannten Gründen: hohe Investitionen in E-Mobilität und Digitalisierung, die zeitgleiche Weiterentwicklung von bewährten Technologien, die Be-

seitigung von Altlasten aus juristischen Verfahren sowie Produktions- und Anlaufprobleme in Tuscaloosa, Aguascalientes und Charleston.

Die Unternehmensleitung versäumt es in diesem Zusammenhang bei keiner Gelegenheit, auf die schlechte Finanzsituation unseres Unternehmens hinzuweisen. So hat Vorstandsvorsitzender Ola Källenius bei den Kapitalmarkttagen in London und New York Mitte November den Investoren vorgestellt, welche strategischen und wirtschaftlichen Eckpfeiler sich die Unternehmensleitung für die nächsten Jahre vorstellt. Laut Vorstand müssen umfassende Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, zur Verschlinkung des Unternehmens und zur Erhöhung des Free Cash Flow initiiert werden. Bereits Anfang des Jahres wurde das Effizienz-

programm MOVE geschnürt. Dieses basiert auf fünf Unterprogrammen für die jeweiligen Sparten bzw. Bereiche: Move (Mercedes-Benz AG), Go4Four (Daimler Truck AG), Fit4Tomorrow (Daimler Mobility AG), Boost (Vans) und Move ParentCo/Group (Daimler AG). Unter diesen Titeln verbergen sich jeweils verschiedene Ziele und Maßnahmen, welche einen substantiellen Beitrag zur Optimierung des Unternehmens leisten sollen. In Summe sollen im Zusammenspiel mit der Unternehmensstrategie Kosten- und Effizienzpotentiale gehoben und die Weichen für das nächste Jahrzehnt und darüber hinaus gestellt werden. Dabei geht es vor allem darum, Investitionen zu verschieben, verringern und zu vermeiden, Sachgemeinkosten wie beispielsweise Reise-, Material- und Beraterkosten zu reduzieren sowie Marktanteile und







Absätze zu steigern. Weiterhin werden die Personalkosten betrachtet (Stichworte 40-Stunden-Verträge und Fluktuationsersatz) und Prozesse effizienter gestaltet (insbesondere bei den indirekten Beschäftigten und Verwaltungsangestellten.).

Erstmalig im Rahmen der Kapitalmarkttag wurden dann Details bekannt gegeben. Dabei wurde grob die zukünftige Strategie aller Geschäftsbereiche umrissen (Daimler, Mercedes-Benz Cars & Vans, Daimler Trucks & Buses). Es wurde verkündet, dass die Personalkosten um 1,4 Milliarden Euro bis Ende 2022 reduziert werden sollen, davon allein im Truckbereich um 300 Millionen Euro. Weiterhin wurde vor einigen Wochen in Zusammenhang mit einem Personalabbau eine konkrete Zahl genannt. In Deutschland sollen zehn Prozent der Führungskräftestellen abgebaut werden; weltweit betrachtet wären das ca. 1.100 Stellen über die Ebenen 1 bis 4. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) wurde von der Unternehmensleitung mit der Personal- und Finanzsituation unseres Unternehmens konfrontiert. Vorschläge der Unternehmensleitung zur Personalkostenreduzierung waren beispielsweise die Nicht-Weitergabe von Tariferhöhungen der Tarifrunde 2020 oder das Hinauszögern von individuellen Entgelt-

erhöhungen. **Das haben wir kategorisch abgelehnt.** Gefordert hat der Gesamtbetriebsrat (GBR) hingegen die Ausweitung der Wandlung des tariflichen Zusatzgelds in freie Tage (TZUG) auf alle Beschäftigten, die weitere Öffnung der Altersteilzeit, insbesondere das Modell 3, sowie Prozess- und Ablaufverbesserungen. Die Ergebnisse der Verhandlungskommission des GBR finden Sie auf Seite 5.

**Sinnloses Kostenschrubben lehnen wir ab! Punktuelle Ausscheidensvereinbarungen** für Beschäftigte im indirekten Bereich sowie in der Verwaltung haben wir zugestimmt – die doppelte Freiwilligkeit sowie gute Konditionen aber vorausgesetzt. Außerdem bemüht sich der GBR, Insourcing von teuren Fremdvergaben und Dienstleistungen herbeizuführen.

**Die Zukunftssicherung 2030 und die Transformationszusage gelten – betriebsbedingte Kündigungen bleiben bis 2030 ausgeschlossen!** Wir werden nicht zulassen, dass die Beschäftigten für juristische Streitigkeiten oder Qualitätsprobleme von Zulieferern bluten müssen.

### Gleitzeitabbau

In den letzten Wochen liefen Diskussionen darüber, welche Maßnahmen getroffen werden können, um das Ergebnis 2019 zu stabilisieren. Dabei standen wieder altbekannte Themen im Raum; dazu gehören die Reduzierung von Reisekosten oder die Frage, welche Ausgaben auf nächstes Jahr verschoben werden können. Eine Rolle spielen dabei auch die Rückstellungen aufgrund von Zeitkonten. Daher drängt das Unternehmen dazu, die Gleitzeitstände zu reduzieren. Dies gilt unter anderem aus Solidarität mit den Produktionsbereichen, bei denen es bereits mehrere Schließungstage gab, auch für den Verwaltungsbereich. **Hierzu gibt es allerdings keine Vereinbarung mit uns.** Da es sich um ein mitbestimmungspflichtiges Thema handelt, kann der Abbau von Gleitzeit nur **freiwillig** und im Rahmen der bestehenden Regelungen erfolgen, z.B. unter Heranziehung von Abbauplänen.

### Urlaubsübertrag

Weiterhin versucht die Firma nun, einen Übertrag von Urlaub zu vermeiden. Gemäß unser Tarifvertrag gilt grundsätzlich: **Urlaubsjahr = Kalenderjahr.** Die Übertragung von Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres ist aber bei bestimmten persönlichen oder betrieblichen Gründen machbar, muss aber per Antrag mit dem Vorgesetzten abgestimmt sein.



**Florence Göckeritz**  
IG Metall Betriebsrätin



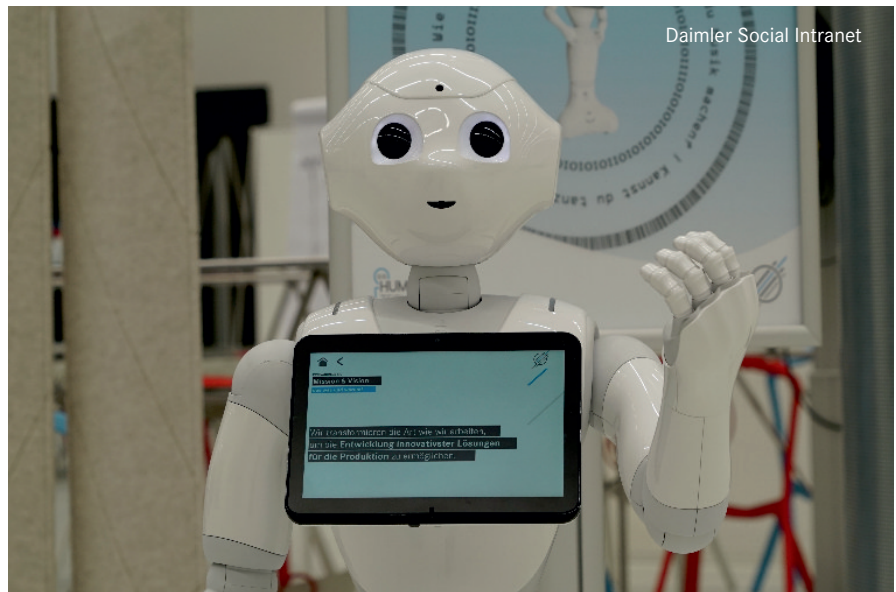
# Darf ich vorstellen? Unser neuer Kollege heißt Logarithmus

**Künstliche Intelligenz erobert die Büroräume. Schon heute übernehmen viele digitale Assistenten große Anteile unserer Arbeit. Und das ist erst der Anfang: Der Wandel in der Arbeitsorganisation und die Veränderung unserer Arbeitsplätze ist in vollem Gange. Was bedeutet das für unsere menschlichen Kolleginnen und Kollegen? Und gibt es bereits Lösungen im Zusammenspiel von Künstlicher Intelligenz und Mensch?**

Innerhalb der letzten zwei Jahre haben sich Siri, Alexa und Co. immer mehr Wissen angeeignet und sind im Büro der Zukunft nicht mehr wegzudenken. Der Marktführer Amazon hat unlängst die „Alexa for Business Solutions“ vorgestellt. Sie kann jetzt schon ToDo-Listen verfolgen und Erinnerungen selbständig setzen sowie unsere Zeitpläne verwalten oder sich in Telefonkonferenzen einwählen, sie verschieben oder sogar absagen. Alles erfolgt über Sprachbefehle, sogar ein Reisemanagement- und Abrechnungstool sind in Arbeit.

Besonders hilfreich werden diese Assistenzsysteme für viele unserer Kolleg\*innen sein, die von einer Schwerbehinderung betroffen sind. Die digitalen Helferlein erleichtern die aktive Teilhabe am Arbeitsleben teilweise enorm.

So gibt es Unterstützung in Form von Künstlicher Intelligenz, kurz „KI“, zum Beispiel durch digitale Assistenten wie eine Vorlesefunktion innerhalb unseres Social Intranets. Studien belegen, dass



diese erweiterten Funktionalitäten und diese Form der modernen Kommunikation die Arbeitsprozesse im Unternehmen an vielen Stellen verändern werden - Tastaturen werden verschwinden, Chatbots übernehmen die Kundenkommunikation. Menschliche Fachleute müssen nur noch im Zweifelsfall eingreifen, so die Vision. Schöne neue Welt?

Trotz der positiven Beispiele haben viele Kolleginnen und Kollegen Angst, den Job an den „Kollegen Logarithmus“ zu verlieren. Was ist da dran?

**Bedeutet das, dass wir irgendwann überflüssig sein werden?**

Nach Ansicht unseres IG Metall Vorstands ist das nicht der Fall. Jedoch wird Künstliche Intelligenz die Unternehmen hinsichtlich unserer Arbeitsbedingungen und -abläufe grundlegend verändern. Laut der Studie des Weltwirtschafts-

forums (WEF) werden viele leichte und sich wiederholende Aufgaben und Tätigkeiten in den Büros sowie am Band in absehbarer Zeit durch lernende Software bzw. Roboter übernommen werden.

**Welche Chancen und Risiken hat der Einsatz von „Kollege Logarithmus“?**

In einem Thesenpapier der IG Metall werden auch die Chancen der Künstlichen Intelligenz beleuchtet. Künstliche Intelligenz kann Beschäftigte beispielsweise entlasten und Freiräume für höherwertige Tätigkeiten schaffen. Etwa, wenn sie Routinearbeiten, die monoton und anstrengend sind, übernimmt.

Aber der Fortschritt der Digitalisierung birgt die Gefahr, dass Arbeitsplätze innerhalb unseres Betriebes, die heute noch von Arbeitnehmer\*innen mit Einschränkungen bewerkstelligt werden,



in Zukunft durch digitale Prozesse ersetzt werden. Dann fallen Arbeitsplätze für unsere Kolleg\*innen mit Einzeinschränkungen weg, die wir dringend benötigen.

Die Geschäftsleitung konnte uns bis heute noch keine Antwort darauf geben, wie in Zukunft betroffene Mitarbeiter\*innen eingebunden bzw. anderweitig eingesetzt werden können. Stattdessen wird es immer schwieriger, geeignete Arbeitsplätze für Schwerbehinderte, auch in der Ausbildung, zu finden und der sozialen Verantwortung als Unternehmen gerecht zu werden.

**„Wohltuend ist des Feuers Macht, wenn sie der Mensch bezähmt, bewacht.“**

Dieses Zitat von Friedrich Schiller passt für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz wie die Faust aufs Auge. Künstliche Intelligenz bietet viele Chancen am Arbeitsplatz, auch für schwerbehinderte Beschäftigte. Aber sie muss von uns allen kontrolliert und im Sinne der Menschen, die damit arbeiten, gestaltet werden. Denn die Maschine muss für die Menschen da sein und nicht die Menschen für die Maschine.

Die Kolleg\*innen werden für die Arbeitswelt der Zukunft neue Fähigkeiten und Fertigkeiten benötigen. Wir IG Metall Betriebsrätinnen und -Betriebsräte sowie Vertreter der Schwerbehinderten fordern eine vorausschauende Qualifizierung – egal ob mit oder ohne Schwerbehinderung, um alle fit für die

Herausforderungen der Zukunft zu machen.

Hier sind die Bildungs- und Qualifizierungstarifverträge der IG Metall und die von der Arbeitnehmervertretung in unserem Betrieb ausgehandelten Vereinbarungen extrem hilfreich.

Transformation und Digitalisierung gehen nur gemeinsam mit allen Beschäftigten und der IG Metall!



**Christoph Baumbach**  
Vorsitzender Schwerbehinderten-  
vertretung / IG Metall Betriebsrat





# Aktionstag gegen Jobabbau

Text: Bettina Stadtmüller / Foto: IG Metall, Daimler Betriebsrat

**Am 22. November 2019 demonstrierten auf dem Stuttgarter Schlossplatz rund 15.000 Beschäftigte für eine faire Transformation und sichere Arbeitsplätze**



Daimler Social Intranet

Die Teilnehmer\*innen kamen mit öffentlichen Verkehrsmitteln und in über 150 Bussen von überall her: Stuttgart, Baden-Württemberg und darüber hinaus. Sie verwandelten den Schlossplatz binnen kürzester Zeit in ein rotes Fahnenmeer.

Mitten drin waren auch Mitarbeiter\*innen, Vertrauensleute und Betriebsrät\*innen der Daimler Zentrale. Nicht nur, um sich gegenüber den Kolleg\*innen aus anderen Unternehmen solidarisch zu zeigen, sondern um gleichzeitig gegen die von Ola Källenius verkündete Personalkosteneinsparung von mehr als eine Milliarde Euro bis Ende 2022 zu protestieren. Im Gegensatz zu den vergangenen Einsparwellen wird es diesmal nicht die Produktion sondern uns in der Verwaltung und den indirekten Bereichen treffen. In der Zentrale arbeiten im Verhältnis zu den Werken die meisten Führungskräfte und Angestellten. Zitat Ola Källenius vom 14. November 2019: „Das betrifft vor allem

das Management und die indirekten Bereiche“. In anderen Großbetrieben stehen die Zeichen ebenfalls auf Sturm: Bosch plant in Feuerbach und Schwieberdingen 1.600 Stellen abzubauen. Manche Firmen wollen sogar aus dem Arbeitgeberverband austreten, um sich den tariflichen Regelungen insbesondere beim Entgelt zu entziehen. Und dies alles unter dem Deckmäntelchen der sogenannten „Transformation“.

Die Demonstrant\*innen machten ihren Geschäftsleitungen unmissverständlich klar: **Finger weg von unseren Arbeitsplätzen!** Für sichere Arbeitsplätze und gegen Sparprogramme auf Kosten der Belegschaften!

Roman Zitzelsberger (Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg) brachte es in seiner Rede auf den Punkt: "15.000 Menschen vermitteln heute eine eindeutige Botschaft: Wir lassen uns nicht unsere Arbeitsplätze wegnehmen und unsere Zukunft vorenthalten, nur

weil etliche Unternehmer ihre Hausaufgaben nicht gemacht haben und teilweise noch mehr Rendite wollen. Wir fordern sichere Beschäftigung im Wandel und wollen unsere Zukunft mitbestimmen. Alle Arbeitgeber müssen wissen: Zukunftsgestaltung geht nur gemeinsam! Lassen Sie uns gemeinsam mit den Beschäftigten Perspektiven für alle unsere Standorte und für eine Transformation mit allen Beschäftigten entwickeln. Darum stehen wir hier, dafür kämpfen wir und wir werden so lange nicht nachgeben, bis es gute Lösungen für alle gibt!"

Ein Video und weitere Eindrücke finden Sie [hier](#).



# Wir machen Gewerkschaft - Mitglieder wählen das IG Metall Parlament

**Alle vier Jahre werden in der IG Metall die Delegierten für die örtliche Delegiertenversammlung, das sogenannte „IG Metall Parlament“ gewählt. Alle IG Metall Mitglieder im Gemeinschaftsbetrieb Daimler Zentrale, einschließlich Daimler Trucks und Mercedes-Benz Vans, haben das Recht, sich aktiv an dieser Wahl zu beteiligen.**

## Worum geht es?

Die IG Metall ist eine starke Gewerkschaft, weil sie vor Ort ist und ihre Mitglieder was zu sagen haben. In den Verwaltungsstellen der Bundesrepublik engagieren sich unsere Mitglieder und Funktionäre, damit wir handlungsfähig bleiben. Wir wählen Delegierte in unser Ortsparlament, die Delegiertenversammlung, das dann die Mitglieder aller Metallbetriebe in der Region Stuttgart vertritt. Die gewählten Kolleg\*innen setzen sich in ihrer Amtszeit zwischen 2020 und 2023 für die Interessen der Beschäftigten in der örtlichen Delegiertenversammlung ein.

## Was sind die Aufgaben?

Auf den vierteljährlichen Sitzungen der Delegiertenversammlung spiegelt sich die Themenvielfalt der Gewerkschaftsarbeit wieder: Die Tarifpolitik und die Vorbereitung der Tarifrunden stehen dabei ebenso auf der Tagesordnung, wie gewerkschaftsinterne Angelegenheiten, die Abstimmung betrieblicher Aktionen und gesellschaftspolitische Kampagnen. Darüber hinaus wählt die Delegiertenversammlung den Ortsvorstand sowie die örtlichen Delegierten für die Tarifkommissionen und den Gewerkschaftstag. Dadurch verfügt sie über einen Einfluss auf die gesamte Gewerkschaftspolitik und ist ein Baustein unserer gewerkschaftlichen Demokratie.

## Wer kann wählen?

Wir als Gemeinschaftsbetrieb Zentrale stellen sieben Delegierte. Jedes IG Metall Mitglied mit mindestens drei Monaten Gewerkschaftszugehörigkeit kann sie wählen.

## Wer darf kandidieren?

Nach der IG Metall Wahlordnung zu den Organisationswahlen alle Kolleg\*innen – sofern die IG Metall Mitgliedschaft seit mindestens 12 Monaten besteht und ein satzungsgemäßer Beitrag bezahlt wird. Die Kandidierenden konnten der Vertrauenskörperleitung bis 13. Dezember 2019 ihre Kandidatur schriftlich mitteilen. In einer gesonderten Information werden dann alle IG Metall Mitglieder über die Kandidat\*innen aus dem Gemeinschaftsbetrieb Zentrale informiert. Sie werden aus verschiedenen Abteilungen und Bereichen kommen und haben unterschiedliche Erfahrungen und Meinungen.

So wird gewählt: Unsere IG Metall Mitglieder werden eingeladen, in der mitgliederoffenen Vertrauensleuterversammlung am 14. Januar 2020 zu wählen. Es dürfen bis zu sieben Stimmen auf dem Wahlzettel vergeben werden, pro Kandidatin bzw. Kandidat maximal eine Stimme.

**Sie haben die Wahl: Die Kandidatinnen und Kandidaten haben Ihre Unterstützung verdient!**

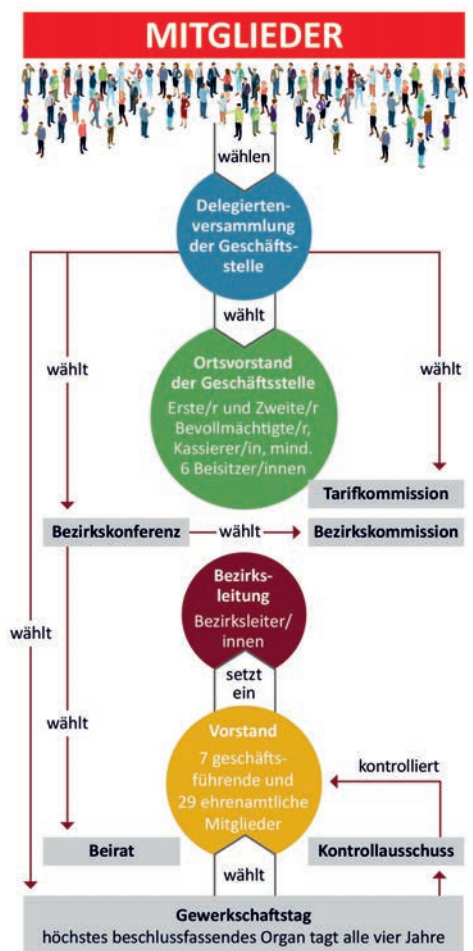


Illustration: IG Metall



**Bettina Stadtmüller**  
IG Metall Betriebsrätin



Text: Bettina Stadtmüller

# Kein Arbeitsunfall – aber abgesichert

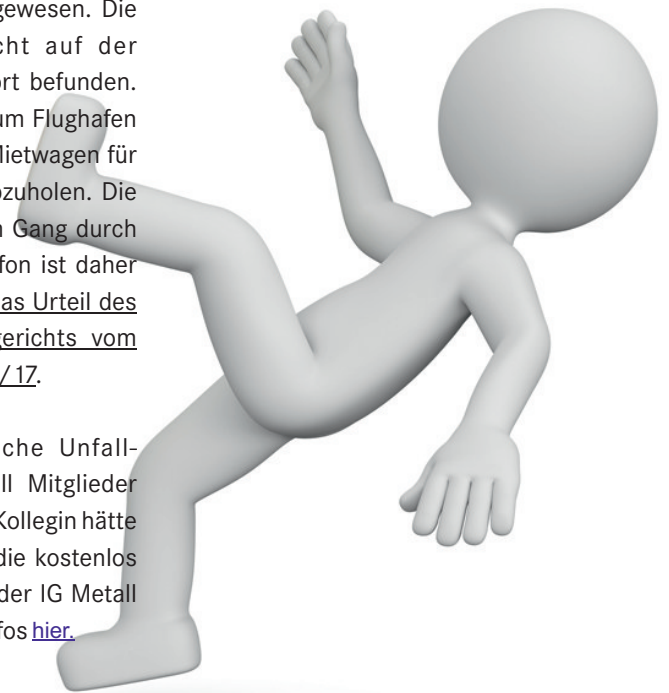
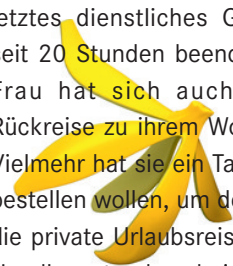
**Nur beruflich bedingte Tätigkeiten auf einer Dienstreise sind gesetzlich unfallversichert. Damit hat sich das Landessozialgericht Hessen beschäftigt. Mit der IG Metall Mitgliedschaft wäre auch dieser Unfall abgesichert gewesen.**

Der Fall: Die gesetzlich versicherte Frau nahm aus beruflichen Gründen an einem Kongress in Lissabon teil. Im Anschluss wollte sie Urlaub in Portugal machen. Um den Mietwagen abholen zu können, wollte sie ein Taxi bestellen. Im Hotelzimmer stürzte sie auf dem Weg vom Bad zum Telefon und zog sich eine Oberschenkelfraktur zu. Die Klage, mit der die Frau die Anerkennung als Arbeitsunfall erreichen wollte, hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Ein Arbeitsunfall liegt nicht vor. Beschäftigte sind zwar auch während einer Dienstreise unfallversichert. Es kommt jedoch darauf an, ob die Betätigung im Unfallzeitpunkt eine rechtlich bedeutende Beziehung zu der betrieblichen Tätigkeit am auswärtigen Dienort aufweist. Als die Frau im Hotelzimmer gestürzt ist, sind der Kongress und ihr

letztes dienstliches Gespräch bereits seit 20 Stunden beendet gewesen. Die Frau hat sich auch nicht auf der Rückreise zu ihrem Wohnort befunden. Vielmehr hat sie ein Taxi zum Flughafen bestellen wollen, um den Mietwagen für die private Urlaubsreise abzuholen. Die Handlungstendenz bei dem Gang durch das Hotelzimmer zum Telefon ist daher privater Natur gewesen. Das Urteil des Hessischen Landessozialgerichts vom 13. August 2019 – L 3 U 198/17.

Hier würde die zusätzliche Unfallversicherung für IG Metall Mitglieder greifen, die oben genannte Kollegin hätte Anspruch auf Leistungen, die kostenlos mit der Mitgliedschaft bei der IG Metall gewährt werden. Weitere Infos [hier](#).







# Neue Prämien für Ihre Ideen

Ab 1. Januar 2020 gibt es höhere Prämien für sogenannte nicht rechenbare Ideen im Ideenmanagement. Das sind solche Vorschläge, deren Verbesserungspotenziale sich nicht einfach rechnerisch ermitteln lassen. Gerade in indirekten und Entwicklungsbereichen trifft dies oft zu. In solchen Fällen wird der Nutzen und die Prämie anhand von definierten Bewertungskriterien festgelegt.

Diese neuen Prämienwerte gelten sowohl für das reguläre Ideenmanagement als auch für die neue Ideenbörse MOVE. Die Ideenbörse MOVE ist seit Oktober 2019 erfolgreich angelaufen: Bislang wurden über 1.100 Ideen eingereicht.

Ideen, die zwar zur Verbesserung von Arbeits- oder Prozessabläufen führen oder einfach das Arbeitsumfeld verbessern, aber rechnerisch nicht zu bewerten sind, werden im Ideenmanagement als nicht rechenbare Ideen bezeichnet. Gerade die vermeintlich kleinen Ideen können in ihrer Gesamtheit einen spürbaren Nutzen bringen. Anders

als bei Einsparungen, die anhand der Stückzahlen leicht hochgerechnet werden können und dann die Prämie bestimmt wird, werden bei nicht rechenbaren Ideen die Prämien entsprechend einer Nutzenkategorie festgelegt.

Der Gesamtbetriebsrat stimmt sich regelmäßig über die Höhe der Prämien mit der Unternehmensleitung ab; hierbei wurden diese neuen Werte ab 1.1.2020 festgelegt. Dabei wurde darauf geachtet, die Prämien nicht über alle Kategorien hinweg gleichmäßig und pauschal zu erhöhen, sondern stärker den Nutzen einer Idee in den Vordergrund zu stellen.

So sind insbesondere die Prämien in den unteren Segmenten erhöht worden. Die Zuordnung einer Idee zu einer dieser Kategorien erfolgt wie gehabt durch den direkten Vorgesetzten oder den zuständigen Fachbereich, bzw. das Ideenmanagement.

## Mehr als 1.100 Ideen über Ideenbörse MOVE eingereicht

Die Ideenbörse MOVE ist eine zusätzliche Möglichkeit aus der Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE, die dazu beitragen soll, dass Sie sich selbst mit Ideen zur Senkung der Fixkosten oder zur Verbesserung der Ergebnissituation

Nutzen	Häufigkeit	Alte Prämienwerte (in €)	Neue Prämienwerte (in €)
Geringer Nutzen	-	50	60
Einfacher Nutzen	Kleiner Umfang	110	130
	Mittlerer Umfang	200	200
	Großer Umfang	350	350
Mittlerer Nutzen	Kleiner Umfang	320	350
	Mittlerer Umfang	520	520
	Großer Umfang	800	800
Hoher Nutzen	Kleiner Umfang	700	800
	Mittlerer Umfang	1.100	1100
	Großer Umfang	1.600	1700

Abbildung: Neue Richtwerttabelle für nicht rechenbare Ideen, gültig ab 1. Januar 2020





# MOVE

einbringen können. Denn die Beschäftigten wissen oft am besten, wo es Ansatzpunkte für Verbesserungen gibt. Beteiligen können sich daran alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den indirekten und Verwaltungsbereichen. Von den über 1.100 eingereichten Ideen in Deutschland, haben wir bis Ende November 168 in unserem Betrieb Zentrale erhalten.

Noch bis **Ende März 2020** können Sie Ihre Ideen einbringen. Hier geht es zur Ideenbörse MOVE. Die eingereichten

Ideen werden jeweils am Standort von einer paritätisch besetzten Jury von Unternehmen und Betriebsrat beurteilt. Die höheren Prämienwerte aus dem Ideenmanagement kommen ab 1. Januar 2020 auch hier zum Tragen.

Udo Roth, Betriebsrat in Gaggenau, verantwortlich im Gesamtbetriebsrat für das Ideenmanagement:

**„Die Anpassung der Richtwerttabelle ist eine schöne Wertschätzung den Einreichern gegenüber. Die Ein-**

**reicher tragen mit ihren kreativen Ideen Jahr für Jahr – und jetzt auch im Rahmen der Ideenkampagne MOVE – zum Erfolg des Unternehmens bei.“**



**Anselm Jäger**  
Vorsitzender Ausschuss  
Ideenmanagement



# ProCent Daimler Zentrale 2019

25 soziale Projekte wurden mit einer Fördersumme von insgesamt 72.500 € unterstützt.

Im vierten Quartal förderten wir folgende Projekte:

## 1.500 Euro

Arbeit und Integration –  
Lebenswertes LE e.V. Leinfelden-  
Echterdingen

Anschaffung von Schreibtischen  
für ein kleines Büro für die  
Beratungsräume in Leinfelden.

Sebastian Welzbacher CS/COC

## 1.500 Euro

Sportfreunde 02 Reutlingen e.V.

Anschaffung eines Kleiderpools  
für Trainingseinheiten und Spiele  
von sozial benachteiligten  
Spielern.

Volker Knoth FAB/C

## 2.200 Euro

Samariterstiftung –  
Behindertenhilfe Ostalb

Klettern für Menschen mit  
geistigen, psychischen und  
körperlichen Behinderungen.  
Anschaffung einer speziellen  
Kletterausrüstung für Menschen  
mit Handicap.

Jürgen Brückner MS/SOE - ATZ

## 5.000 Euro überregional

Förderverein - Reformschule  
Kassel e.V.

Kindgerechte multifunktionale  
Einrichtung eines Ganztagesraums  
für Kinder – Aufbau eines  
Spielpodests.

Thomas Baumgartner FMB/BT

**Ganz herzlichen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, die mit ihren kleinen Beiträgen Großes bewirken. Und ebenfalls ein besonderes Dankeschön an die Antragssteller für ihr tolles Engagement!**



**Iris Luppold**  
ProCent Koordinatorin  
Daimler Zentrale





# Alle Jahre wieder – Weihnachtsgeld dank IG Metall



Das „Weihnachtsgeld“, über das Sie sich Ende November freuen konnten, ist durch den Tarifvertrag der IG Metall abgesichert und keine freundliche Aufmerksamkeit des Arbeitgebers. Dadurch gibt es für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie eine vorgezogene Bescherung.

Anspruch auf das Weihnachtsgeld haben alle, die am Auszahlungstag in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis stehen und bereits sechs Monate im Betrieb sind. Die Auszahlung erfolgt Ende November. Dies gilt auch, wenn das Arbeitsverhältnis zuvor arbeitgeberseitig gekündigt wurde.

Bei Teilzeitbeschäftigten, Auszubildenden, Beschäftigten in Altersteilzeit und die am Beginn oder Ende der Elternzeit stehen bzw. zu Bundeswehr oder Zivildienst eingezogen sind, wird die Zahlung anteilig berechnet. Eine Auszahlung in Höhe der Jahresonderzahlung von Facharbeitern bzw. Angestellten bekommen Azubis, die vor dem 1. Dezember die Ausbildung abgeschlossen haben. Endet das Arbeitsverhältnis nach dem Auszahlungstag, besteht nach Erhalt der Zahlung keine Rückzahlungsverpflichtung.

Zusammen mit dem tarifvertraglich geregelten zusätzlichen Urlaubsgeld, das die Beschäftigten Ende Mai ausgezahlt bekommen sowie dem im Juli auszuzahlenden Zusatzgeld T-Zug und dem Zusatzbetrag von 400 Euro ergeben sich damit Extrazahlungen in Höhe von ca. 1,62 Monatsgehältern pro Jahr.

**Dank IG Metall Tarifvertrag - Frohe Weihnachten!**



**Berufung des Arbeitnehmers vom Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg zurückgewiesen**

Die Kündigung eines Arbeitnehmers (Mitglied der Betriebsorganisation Zentrum Automobil) durch die Daimler AG wegen massiver Beleidigungen und islamfeindlicher Äußerungen in WhatsApp- Nachrichten wurde auch vom LAG für wirksam erachtet. Das Arbeitsgericht Stuttgart hatte mit Urteil vom 29. November 2018 die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil hatte der Kläger Berufung eingelegt.

Für uns in der IG Metall gilt: „Wer hetzt - fliegt“. „Das muss jedem klar sein.“!



**Ausgründung Organisationsentwicklung HRM/OD**

Aus strategischen und wirtschaftlichen Gründen soll die Organisationsentwicklung Mercedes-Benz Cars in eine GmbH ausgegliedert werden. Betroffen sind sieben Standorte, inkl. der Zentrale. Der Gesamtbetriebsrat hält die vollständige Ausgründung der heutigen Mercedes-Benz Organisationsentwicklung für falsch und lehnt dies ab!

Organisationsentwicklung ist eine Kernfunktion und erfüllt an den Standorten eine wichtige Aufgabe, insbesondere in der anstehenden Transformationsphase bezüglich der Elektrifizierung und der Digitalisierung.

Eine Ausgründung trägt nicht zu einer nachhaltigen Kostenoptimierung bei. Im Gegenteil: sie führt zu einer Erhöhung der Kosten! Denn, die Auflösung der aktuellen Strukturen und Netzwerke führt zu komplexeren Prozessen und zusätzlichen Schnittstellen in der Prozessberatung. Zum Hintergrund: Sämtliche OD Umfängen sollen über jene GmbH beauftragt werden, die von einem bisherigen E2-Leiter aus dem Werk Bremen gegründet wird!



**Rückblick 2019 in Zahlen - das haben wir erreicht!**



**+ 4,5%**  
Beitragstabelle  
„Betriebsrente“



**4.965€**  
Ergebnis-  
beteiligung



**99,87%**  
der Beschäftigten  
vertrauen der  
„ZUSI 2030“



**27,5%**  
oder **6+2 Tage**  
IGM T-Zug  
für besonders  
belastete MA

**#fairwandel**

**>50.000**  
Metallerinnen und  
Metaller in Berlin



**400€**  
IGM T-Festgeld  
ab 2020  
tarifdynamisch



**72.500€**  
25 regionale  
Projekte  
gefördert



*Wir wünschen frohe  
Weihnachten und alles  
Gute für 2020!*



*Ihre IG Metall Betriebsräte*



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





# 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



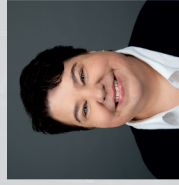
**Florence Göckeritz**  
Raum 126  
T. 0711 17 41532



**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



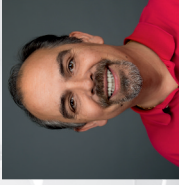
**Dietmar Stecker**  
Raum 125  
T. 0711 17 24369



**Silke Wasel**  
Raum 128  
T. 0711 17 31133

## Untertürkheim

Gebäude 119



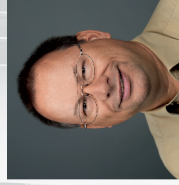
**Matthias Baur**  
Raum O.o072  
T. 0711 17 33546



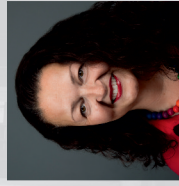
**Thomas Brunner**  
Raum O.o068  
T. 0711 17 33549



**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

**MITEINANDER FÜR MORGEN**

Verhandlungsstark. Authentisch.  
Solidarisch.

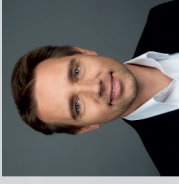


EINFACH  
IG METALL

## Möhringen

Haus 6

Stellv. Betriebsratsvorsitz.



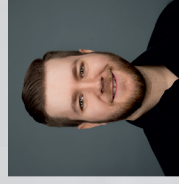
**Tim Strebe**  
Raum 12  
T. 0711 17 90300



**Christoph Baumbach**  
Raum 13  
T. 0711 17 76503



**Zuhai Holz**  
Raum 14  
T. 0711 17 93894



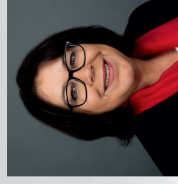
**Jan Knitz**  
Raum 11  
T. 0711 17 93337



**Bernd Öhrler**  
Raum 11  
T. +49 151 58610355



**Martina Uhl**  
Raum 13  
T. 0711 17 92447



**Sabine Winckler**  
Raum 12  
T. 0711 17 93347

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

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

**Redaktionschluss dieser Ausgabe:**  
17. Dezember 2019  
**Herstellung:**  
ROI BRAND \_ THINK.COM

