



Brennpunkt

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG am Standort Sindelfingen

Respekt!

Kein Platz für Rassismus

www.respekt.tv

IG METALL STUTTGART 

AKTION FÜR TOLERANZ & MENSCHLICHKEIT

ROTE KARTE FÜR HASS UND HETZE

CORONA-VIRUS

6-7

Aktuelle Situation am Standort

Aufsichtsratswahl

10-11

7.,8. und 11.Mai 2020
DU HAST DIE WAHL!

Tarifrunde 2020

8-9

Die IG Metall gestaltet die
Transformation

Formel 1 Saison 2020

Kalender in Heftmitte



Liebe Kolleginnen und Kollegen

NSU – Walter Lübcke – Halle – und zuletzt Hanau.

Wir sind fassungslos und bestürzt über die rassistisch motivierten Vorfälle in Hanau am 20. Februar, die sich leider einreihen in eine Folge rechtsextremistischer Taten. Vor allem fühlen wir mit den Angehörigen der Opfer. Nicht auszumalen, welchen Schmerz sie verkraften und welche Sorgen sie sich um weitere Angehörige und sich selbst machen müssen.

Gemeinsam haben wir jetzt bei Daimler ein deutliches Zeichen gesetzt, wofür wir stehen – nämlich für **Respekt, Toleranz, Vielfalt und Menschlichkeit** (S. 4-5). Mit über 300.000 Beschäftigten aus rund 160 Nationen verteilt auf fünf Kontinenten ist Daimler eine lebendige Mischung aus Kulturen, Kompetenzen und Lebensweisen. Alleine bei uns am Standort Sindelfingen arbeiten Menschen aus über 90 Nationen zusammen, um jeden Tag gemeinsam das Beste zu geben. Und unser Erfolg gibt uns Recht: Es ist unsere Vielfalt, die uns zu dem macht, was wir sind, die uns wachsen lässt und besser macht. Durch den tagtäglichen Umgang und die Arbeit mit Menschen unterschiedlichster Herkunft wird eines besonders deutlich: Wir ALLE sind nicht so verschieden, wie uns manche glauben machen wollen! Und ich bin stolz, dass Daimler und unsere IG Metall beim Thema Rassismus und Hetze eine sehr klare Haltung an den Tag legen: nämlich **Null-Toleranz!** Das unterstützen wir als Betriebsrat zu 100%! Dafür ist weder in unserem Unternehmen noch in unserer Gesellschaft Platz. Es ist Zeit, dass die Stimme der breiten Mehrheit, die Stimme der Güte und Vernunft sich Gehör verschafft, sich mutig für ein buntes Miteinander einsetzt und lauter zu hören ist, als die hasserfüllten Parolen von Hetze und Ausgrenzung! Auf unsere Stimmen kommt es an. Denn aus Worten werden Taten!

Auf eure Stimme kommt es auch bei der anstehenden **Aufsichtsratswahl** an (S. 10-11). Anfang Mai habt ihr die Möglichkeit, zum ersten Mal Vertreterinnen und Vertreter für den Aufsichtsrat der Mercedes-Benz AG zu wählen. Denn am **7., 8. und 11. Mai** werden bei uns am Standort **66 Wahldelegierte** gewählt, die dann am 23. und 24. Juni auf den zentralen Delegiertenversammlungen in der Messe Sindelfingen die zehn Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wählen. Mit einer breit organisierten Gewerkschaft im Rücken stellen wir IG Metall ein starkes Gegengewicht zur Seite der Anteilseigner dar. Im Betrieb braucht es auf Arbeitnehmerseite eine Geschlossenheit. Zusätzliche Opposition – mit teilweise sehr extremen Ausprägungen und Vorstellungen – schwächen nur die Durchsetzungskraft eurer Arbeitnehmervertretung. Und damit eure Interessen auch weiterhin bestmöglich vom Standort bis in den Aufsichtsrat transportiert und dort durch und mit uns entschieden werden können, ist eine hohe Wahlbeteiligung von ganz entscheidender Bedeutung! Wählt Anfang Mai also die **Liste der IG Metall!**

Denn Erfolg ist kein Zufall! Dass an unserem Standort z. B. die modernste Montagehalle der Welt, die Factory 56, entsteht oder wir die zentralen Zukunftsthemen, Stichwort CASE, hier bei uns in RD gebündelt haben, dass wir ein Elektrofahrzeug, den GLC und eine Batteriefertigung bekommen werden – das alles und mehr können wir IG Metallern uns auf die Fahnen schreiben (S. 15-22). Deshalb können wir auch selbstbewusst sagen: Wir sind gut aufgestellt und verhandeln mit den Anteilseignern auf Augenhöhe und im Sinne der Beschäftigten. Nicht zuletzt, weil wir durch die IG Metall mit der nötigen Expertise und Durchsetzungskraft ausgestattet sind. Und weil wir uns für euch stark machen und eure Belange ernst nehmen (siehe u. a. S. 26-27 WTW; Rentenservice / S. 28-30 KEP / S. 36-38 WAO).

Euer Wohl steht für uns an erster Stelle. Deswegen sind wir auch im Sindelfinger Krisenstab zum Thema Corona-Virus und entscheiden gemeinsam mit dem Unternehmen und entsprechend der Vorgaben durch die Behörden, wie wir hier am Standort weiter vorgehen (S. 6-7). Eine erste Maßnahme unsererseits war, die Betriebsversammlung am 9. März nicht in der üblichen Form abzuhalten. Wir prüfen alternative Möglichkeiten um die Beschäftigten über die aktuellsten Themen zu informieren.

Im Jubiläumsjahr der betrieblichen Mitbestimmung – 1920 wurde das Betriebsrätegesetz erlassen und damit die Grundlage für die Arbeitnehmervertretung im Betrieb geschaffen (S. 14) – ist es uns wichtig zu betonen, dass wir dies nicht als Selbstverständlichkeit hinnehmen sollten. Es ist eine besondere Form gelebter Demokratie. Und in eurem Sinne, setzen wir uns auch weiter für gute Arbeitsbedingungen, Gerechtigkeit und die Zukunftsfähigkeit des Standorts ein.

Herzliche Grüße



Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender



Andreas Schwandt
Stellv. BR-Vorsitzender

Impressum

IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart
V.i.S.d.P. Nadine Boguslawski
Geschäftsführerin
IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2.
D-70174 Stuttgart
www.stuttgart.igm.de

Kontakt:

Katrin Dannemann
(Pressekontakt)

Redaktion BRENNPUNKT, HPC:C123

Mail: br-sifi-kommunikation@daimler.com

Alles Gute zum Weltfrauentag: Wir unterstützen den Weg zur Entgeltgleichheit!

Der Equal Pay Day markiert symbolisch die geschlechtsspezifische Lohnlücke. Umgerechnet ergeben sich daraus 77 Tage, die Frauen 2020 umsonst arbeiten. Daran erinnert der nächste Equal Pay Day am 17. März 2020, der 2008 erstmals initiiert wurde.



In diesem Zusammenhang beschreibt der Gender Pay Gap (GPG) die geschlechtsspezifische Lohnlücke: den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen. Die vom Statistischen Bundesamt errechneten Bruttostundenlöhne der

Frauen betragen im Jahr 2018 17,09€, während Männer auf 21,60€ kamen. Damit liegt die Lohnlücke in Deutschland bei 21%.

Frauen in Deutschland sind strukturell benachteiligt, denn obwohl sie statistisch gesehen besser ausgebildet sind als Männer, verdienen sie weniger. Mit unseren ERA-Tarifverträgen wirken wir dem in unseren tarifgebundenen Unternehmen entgegen. Die Verdienstunterschiede ergeben sich jedoch u. a. auch durch Teilzeitarbeit und die Ausübung „frauentypischer“ Berufe. Der Equal Pay Day sieht die Verantwortung für die Behebung der Ursachen hier in der Politik und Gesellschaft und fordert die Aufwertung von frauentypischen Berufen sowie mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun.

save the date:
Equal Pay Day am
17. März 2020

Danke, Fritz!

Wir trauern um unseren langjährigen Vertrauensmann und VKler Fritz Bufo. Er hat gegen seine Krankheit angekämpft – doch leider konnte er den schweren Kampf nicht gewinnen.

Fritz ist im Alter von 60 Jahren kurz vor Weihnachten von uns gegangen. Er bleibt uns immer als äußerst engagierter Vertrauensmann und guter Mensch in Erinnerung, der für seine Überzeugungen lautstark eingestanden ist. Wann immer Einsatz für Menschlichkeit und Fairness, für bessere Arbeitsbedingungen und Gleichberechtigung, für Respekt und Vielfalt verlangt war, ist er sofort zur Stelle gewesen. Egal ob Tag oder Nacht – auf ihn war Verlass: sei es in Tarifrunden, bei Torverteilkaktionen, bei Demonstrationen und Kundgebungen oder im betrieblichen Alltag, um die Kolleginnen und Kollegen zu informieren oder auch um mit seiner besonnenen Art Streit zu schlichten. Fritz, du fehlst uns – als Vertrauensmann und Freund – und bleibst unvergessen.



Termine

Betriebsversammlungen 2020

25. Mai 2020

07. Dezember 2020

Beginn 10:00 Uhr;
Nachtschichtversammlungen:
Beginn 22:35 Uhr.

Die **Center-Betriebsversammlungen** der Produktions- und produktionsnahen Center finden voraussichtlich am Samstag, 26. September 2020, statt. Die Versammlungen der indirekten Bereiche in den KW 37, 38 und 39. Änderungen sind jedoch möglich und werden ggf. rechtzeitig bekanntgegeben.

Inhalt

4-5 Für Toleranz und Menschlichkeit
Rote Karte für Hass und Hetze

6-7 Corona-Virus
Situation am Standort

8-9 Tarifrunde 2020
IG Metall gestaltet Transformation

10-11 Aufsichtsratswahl 2020
Du hast die Wahl!
Am 7., 8. und 11. Mai wählen gehen

12-13 Daimler-Sparprogramm
Fastenzeit bis 2022

14 Betriebsrätegesetz
wird 100 Jahre

14 Charge@Work
Ladeinfrastruktur am Standort

15-22 Halbzeitbilanz
Betriebsratsarbeit der letzten 2 Jahre

23 Im Dialog mit der Politik
Stellv. Ministerpräsident Strobl zu Besuch

24-25 Fahrradworkshop
Rauf auf 's Rad

26-27 Betriebl. Altersversorgung
Missstände in der Abwicklung

28-30 Ergonomie-Maßnahmen
im Rahmen von KEP

31 Kickerturnier
Eins werden. Eins sein.

32-33 Zeitreise
in der Tübinger Allee

34-35 WIR sind IG Metall
Vertrauensleute am Standort

36-38 WAO
Weiterentwicklung Arbeitsorganisation

39 Sandy's AppCheck
Daimler-BKK App im Test

40-41 Ein starkes Trio
die neue VK-Leitung am Standort

42-43 JAV
Fit für die Zukunft

44 MOVE Ideenbörse

44 Fahrbörse
Mitfahrgelegenheit

PLUS Formel 1 Saison 2020
Alle Termine in der Heftmitte



Kantine 36/6



Komponentenfertigung



smart-Areal



Hulb

Schweigend ein starkes Zeichen setzen

4. März 2020 – Tag der offiziellen Trauerfeier für die Opfer des schrecklichen Anschlags in Hanau. Auch die Sindelfinger Kolleginnen und Kollegen drücken mit einer Gedenkminute den Angehörigen der unschuldigen Opfer ihr tiefes Mitgefühl aus. Um 12 Uhr versammelten sie sich an mehreren Orten und setzten ein sichtbares Zeichen für Respekt, Fairness und Menschlichkeit.

Daimler zeigt klare Kante gegen Rassismus und rechtsextreme Gewalt.

Das unterstützen wir als Betriebsrat zu 100% und machen uns konsequent dafür stark. Mit über 40.000 Beschäftigten sind wir ein Spiegelbild der Gesellschaft, deshalb dürfen wir nicht zulassen, dass Hetze, Hass und Rassismus uns spalten.



Piazza RD



Kantine 24



Gebäude 760



Gebäude 44

N A U



Der globalisierte Virus



Die Ausbreitung und damit verbunden die Auswirkungen durch den Corona-Virus beschäftigt momentan viele Kolleginnen und Kollegen.

Das wissen wir und nehmen eure Sorgen diesbezüglich sehr ernst. Wir können euch versichern, dass die Sicherheit und Gesundheit aller Menschen an unserem Standort oberste Priorität hat. Deshalb beobachten wir die Entwicklungen sehr genau und sind in enger Abstimmung mit dem Unternehmen, um unsere Maßnahmen gemäß behördlicher Vorgaben entsprechend anzupassen.

Um kurzfristig und aktuell reagieren zu können, sind wir als Betriebsrat Mitglied im eingerichteten Sindelfinger Krisenstab.

China, Südkorea, Iran, Italien – was wie interessante Stationen einer Weltreise klingen, sind momentan die Regionen mit den häufigsten Corona-Virus Fällen. Seit einigen Tagen steht auch Deutschland auf dieser Liste. Kurzum: Der Corona-Virus (SARS-CoV-2), der die Lungenkrankheit COVID-19 auslösen kann, ist auch bei uns angekommen. In unserer globalisierten Welt kennen auch Viren keine Grenzen.

Aktuell gelten im Unternehmen folgende Vorgaben *(Stand 4.3.2020):*

- Beschäftigte, die aus den unten aufgeführten Risikogebieten zurückkommen oder Kontakt mit einem am Corona-Virus Erkrankten hatten, melden sich nach ihrer Rückkehr telefonisch bei ihrem Vorgesetzten. Diese Beschäftigten bleiben 14 Tage im Homeoffice. Falls Homeoffice nicht möglich ist, werden die Beschäftigten befristet gegen Entgeltfortzahlung freigestellt.
- Als **Risikogebiete** gelten derzeit ausschließlich:
 - **China:** Provinz Hubei (inklusive der Stadt Wuhan)
 - **Iran:** Provinz Ghom, Teheran
 - **Italien:** Regionen Lombardei und Emiglia-Romagna sowie die Stadt Vo in der Provinz Padua in der Region Venetien.
 - **Südkorea:** Provinz Gyeongsangbuk-do (Nord-Gyeongsang)
- Beschäftigten, die aus Risikogebieten zurückkehren oder Kontakt mit einem am Corona-Virus Erkrankten hatten, und innerhalb der 14 Tage grippeartige Krankheitssymptome entwickeln, wird empfohlen sich telefonisch bei ihrem Arzt oder lokalen Gesundheitsamt zu melden.
- Sollte ein Beschäftigter von einer Behörde unter Quarantäne gestellt werden, arbeitet der Mitarbeiter im Homeoffice (sofern kein behördliches Tätigkeitsverbot vorliegt). Falls Homeoffice nicht möglich ist, werden die Beschäftigten befristet gegen Entgeltfortzahlung freigestellt.

Informationen zum Corona-Virus mit tagesaktuellen Updates findet ihr im Social Intranet. Folgt einfach unserer Betriebsratsseite und bleibt informiert.

Fokus Sindelfingen

Am Standort Sindelfingen ist eine Sicherheitsleitstelle eingerichtet bei der alle Informationen gebündelt, aktualisiert und weitergeleitet werden. Die Leitstelle kann somit jederzeit Auskunft über einzuleitende Maßnahmen geben. Ist ein Beschäftigter mit dem Corona-Virus infiziert, steht unter dem Verdacht einer Infektion oder hatte Kontakt zu einer Person mit bestätigter oder vermuteter Diagnose ist seine Führungskraft aufgefordert, den Fall ohne Namensnennung an die Sicherheitsleitstelle zu melden. Selbstverständlich werden alle dort hinterlegten Informationen vertraulich behandelt. Es geht darum, einen Überblick zu behalten, auskunftsfähig gegenüber den Behörden zu sein und vor allem um schnell und adäquat reagieren zu können.

Wir sind am Standort gerüstet, da frühzeitig Vorbereitungen für ein funktionierendes Krisenmanagement getroffen wurden. Das betrifft auch die wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Corona-Virus: Stichwort Lieferketten. Momentan lässt sich sagen, die Teileversorgung für Sindelfingen ist gesichert und die Produktion läuft wie gewohnt.

Blick nach China



Entsprechend den Anweisungen der Provinz- und Stadtbehörden wurde der Betrieb in der Verwaltung nach den Feiertagen zum Chinesischen Neujahrsfest wiederaufgenommen.

Dabei setzt das Unternehmen verstärkt auf **flexible Arbeitsmethoden**, insbesondere Homeoffice, um eine möglichst sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Seit dem 10. Februar wurde die Produktion schrittweise wiederaufgenommen. Nicht notwendige Geschäftsreisen nach China sollten bis zum 10. März verschoben werden. Reisen in die Provinz Hubei sind bis auf Weiteres nicht möglich.

Für weitere Fragen rund um internationale Geschäftsreisen könnt ihr euch an das **Daimler Corporate Security Center** wenden.



Keine Chance den Viren: Wie sich jeder Einzelne schützen kann



Keine Chance den Viren: Hinweise zur Vermeidung von Erkrankung und Ansteckung

Schützen Sie Ihre Gesundheit und die Ihrer Mitmenschen. Unsere Hände kommen täglich mit vielen verschiedenen Gegenständen in Berührung, so auch mit Viren und Bakterien. Diese können von den Händen auf die Schleimhäute von Augen, Nase und Mund gelangen und so zu einer Ansteckung führen. Die Übertragung der Krankheit erfolgt oft als Schmier- oder Tröpfcheninfektion. Dabei werden Viren oder Bakterien durch Niesen, Husten oder Händeschütteln von Erkrankten auf andere übertragen.

Wie kann ich mich vor einer Erkrankung schützen?

- » Hände oft mit Wasser & Seife waschen
- » Papiertaschentücher nur 1x verwenden
- » in den eigenen Ärmel husten
- » beim Husten von anderen abwenden
- » Abstand zu anderen Personen halten
- » Händeschütteln vermeiden
- » regelmäßig lüften
- » auf Sauberkeit in Küche und Bad achten

So stärken Sie Ihre Abwehrkräfte:

- » schlafen Sie ausreichend
- » achten Sie auf eine gesunde Ernährung
- » seien Sie sportlich aktiv
- » tragen Sie witterungsangepasste Kleidung
- » schützen Sie sich durch vorbeugende Impfungen

DAIMLER

Die IG Metall gestaltet die Transformation

-Ein Kommentar der IG Metall Stuttgart-

Digitalisierung, Klimawandel, Mobilitäts- und Energiewende, Globalisierung, Lebenswelten, die immer weiter auseinanderdriften: Die Welt verändert sich rasant. Für uns alle. Wir erleben einen tiefgreifenden Wandel, der viele unserer Kolleginnen und Kollegen verunsichert – in den besonders stark betroffenen Branchen, in den Betrieben, in der öffentlichen Debatte. Fest steht: Wir müssen handeln! Jetzt!

Unsere Kernkompetenz als IG Metall ist und bleibt die Tarifpolitik. Hier haben wir als Gewerkschaft den größten Gestaltungsspielraum und das beste Durchsetzungspotenzial. Genau deshalb steht die aktuelle Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie im Zeichen des stattfindenden Wandels. Unter dem Motto **#FAIRWANDEL** wollen wir tarifpolitische Antworten auf die Fragen unserer Zeit geben und für die hunderttausenden Beschäftigten unserer organisierten Branchen, Sicherheit und Perspektiven in der Transformation schaffen.

Aus diesem Grund hat Jörg Hoffmann am 24. Januar, auf der Jahrespressekonferenz der IG Metall, den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie ein „**Moratorium für einen fairen Wandel**“ vorgeschlagen. Ziel des Moratoriums ist es, dass IG Metall und Arbeitgeberverbände sich in vorgezogenen Tarifverhandlungen auf ein Zukunftspaket einigen, welches die Weichen für eine erfolgreiche Transformation stellen soll. Dabei gelten vorab festgelegte Rahmenbedingungen. Die Verbände erklären sich zu vorgezogenen regionalen Gesprächen bereit und wirken auf ihre Mitgliedsunternehmen ein, dass während der Gespräche auf einseitige Personalmaßnahmen wie z. B. Stellenabbau und Verlagerung verzichtet wird. Im Gegenzug stellt die IG Metall vorerst keine bezifferte Entgeltforderung auf und setzt in den Verhandlungen auf einen sozialpartnerschaftlichen Dialog.

In der großen Tarifkommission der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (GTK) am 20. Februar haben wir die inhaltlichen Ziele der vorgezogenen Verhandlungen festgelegt:

- Eine **Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen** zur Sicherung der Realeinkommen und Stärkung der Kaufkraft.
- Außerdem die **Vereinbarung eines Pakets für betriebliche Zukunftstarifverträge** mit folgenden Inhalten:
 - Ein Einlassungszwang für Unternehmen, bzw. Betriebe, auf betriebliche Tarifverhandlungen zu Investitionen, Qualifizierung, Standort- und Beschäftigungssicherung auf Verlangen der IG Metall.
 - Die Vereinbarung eines Zukunftsbildes für jeden Standort.
 - Bei Unterauslastung vorrangig eine Reduzierung des Arbeitsvolumens ohne Entgeltabsenkung.
 - Alle Beschäftigten sollen Anspruch auf eine geförderte, berufliche Qualifizierung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes erhalten.
 - Eine Erhöhung der Quoten für Altersteilzeit und andere Modelle des fließenden Übergangs in die Rente entsprechend der demografischen Entwicklung.



TRANS

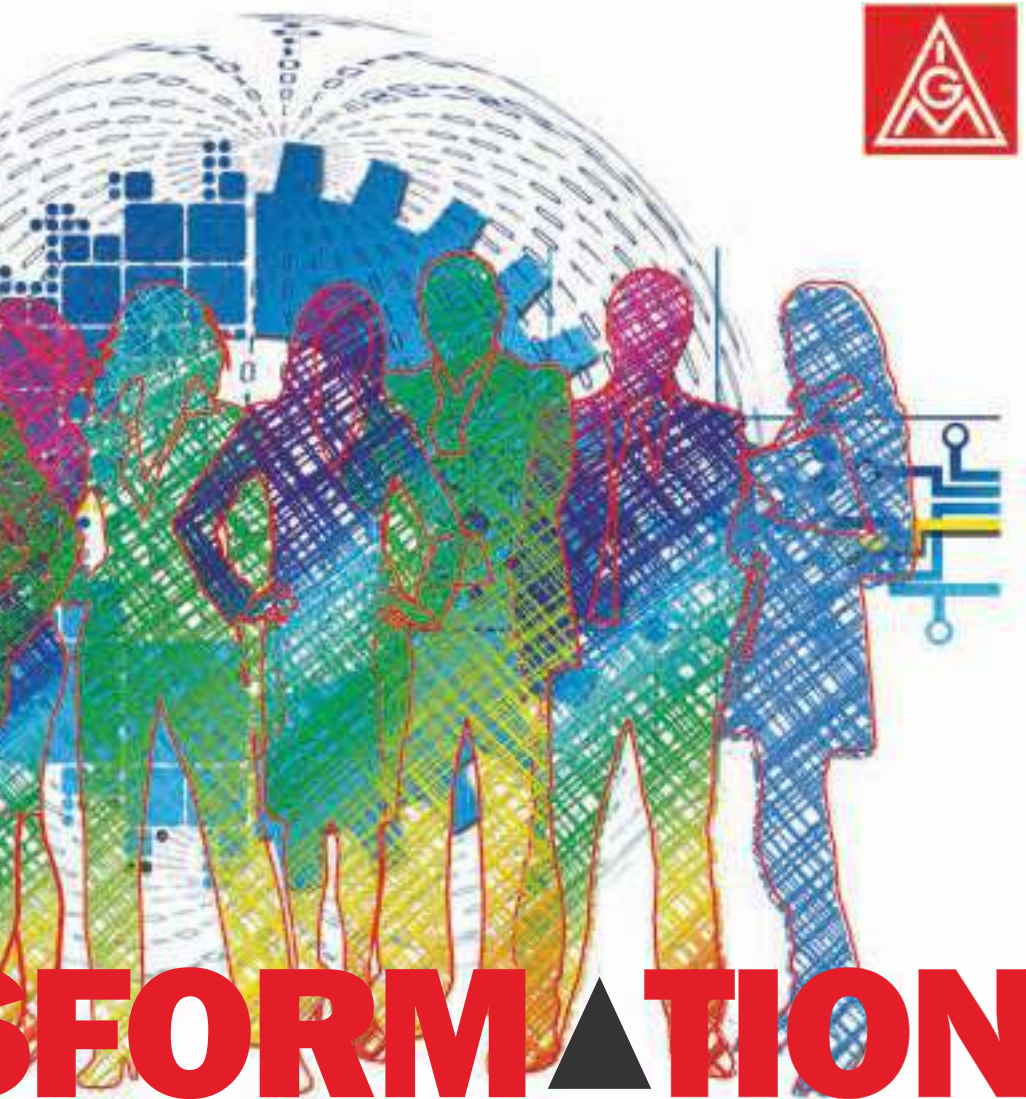
- **Zusätzlich sollen vereinbart werden:**
 - Vereinbarungen von tariflichen Regelungen zur Verbesserung der Ausbildung, sowie die Tarifbindung für dual Studierende.
 - Ein Nachhaltigkeits-Bonus für IG Metall-Mitglieder als tarifdynamischer Festbetrag.
 - Anpassungen der Regeln zur Entgeltumwandlung und die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.
 - Die Anpassung der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen den neuen und alten Bundesländern auf 35 Stunden.



Nadine Boguslawski
1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart

„In den Betrieben, in denen der Wandel aktiv gestaltet und mit Perspektiven für die Beschäftigten verbunden ist, da hat man die IG Metall als starken Partner an der Seite.“





Tom Wolters

Unsere größte Kernkompetenz als IG Metall ist und bleibt die Tarifpolitik

Wir bieten uns als IG Metall in der Transformation als gleichberechtigter Partner an. Aber wir werden uns auch nicht unnötig kleinmachen, denn wir sind uns unserer Stärken bewusst. Die Arbeitgeber haben nun bis Ostern Zeit belastbare Verhandlungsergebnisse herbeizuführen. Sollte ihnen das nicht gelingen, werden wir wie üblich mit voller Kraft für die Tarifrunde mobilisieren. Die Vorbereitungen dazu laufen, am 20. Februar hat die GTK bereits fristgerecht den Entgelt- sowie den Manteltarifvertrag Ausbildung gekündigt.

Am 28. April endet die Friedenspflicht und dann sind wir sofort in der Lage unsere Interessen mittels Arbeitskampf durchzusetzen. Wir können den Arbeitgeberverbänden also nur empfehlen mit genügend Weitsicht zu agieren.

Wir fordern: Bekanntnis zum Standort Deutschland

Bereits heute sind viele Themen rund um Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit, Ausbildung und Qualifizierung in unseren Tarifverträgen geregelt. Doch um den Wandel aktiv gestalten zu können, müssen unsere bestehenden Regelungen zum Teil an veränderte Rahmenbedingungen angepasst und erweitert werden. Deshalb macht es auch Sinn, dass wir vorerst auf das obligatorische „Säbelraseln“ verzichten und in Ruhe darüber verhandeln wie unsere Tarifverträge im Sinne unserer Mitglieder zukunftstauglich gestaltet werden können. Außerdem bringt uns diese Situation in eine positive Ausgangslage für die Verhandlungen, denn jetzt liegt es an den Arbeitgebern sich eindeutig zum Industriestandort Deutschland zu bekennen und Sicherheit für ihre Beschäftigten herzustellen. Sollten sie die Verhandlungen scheitern lassen, ist unmissverständlich klargestellt, dass sie daran kein Interesse haben.



Bei unseren beiden Großaktionen im vergangenen Jahr – am 29. Juni in Berlin und am 22. November in Stuttgart – haben über 50.000 Menschen vor dem Brandenburger Tor bzw. rund 15.000 Kolleginnen und Kollegen auf dem Schlossplatz dazu folgendes deutlich gemacht:

In den Betrieben, in denen der Wandel aktiv gestaltet und mit Perspektiven für die Beschäftigten verbunden ist, da hat man die IG Metall als starken Partner an der Seite.

Aber wenn die Transformation zum Anlass genommen wird eine reine Kostenoptimierung vorzunehmen und die Beschäftigten keinerlei Sicherheit erfahren, dann hat man uns zum Gegner.

Ergun Lümalı
Betriebsratsvorsitzender



*Der Druck auf unsere Branche wächst und die Transformation erfolgreich zu gestalten, stellt uns alle vor große Herausforderungen. Um auch zukünftig die Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit weiter voranzutreiben, ist es unablässig Kompetenzen an den deutschen Standorten zu halten und zu fördern. In diesem Zusammenhang will ich besonders die Entscheidung unseres Unternehmens, den **eATS zukünftig in Untertürkheim zu bauen**, hervorheben. Denn es ist ein klares Bekenntnis zum Standort Untertürkheim und gibt unseren Kolleginnen und Kollegen Sicherheit für die Zukunft. Gleichzeitig hat es Symbolkraft und unterstreicht die Bedeutung des gesamten Industriestandorts Deutschland. Der vehemente Einsatz unserer Untertürkheimer Betriebsratskollegen hat sich bezahlt gemacht.*

DU hast die Wahl!



Für die Automobilbranche steht aktuell viel auf dem Spiel. Digitalisierung, Elektrifizierung, Transformation – drei Schlagworte, deren Auswirkungen unser Unternehmen und die gesamte Branche fundamental verändern werden. Trotz allem Wandel und vielen Unsicherheiten könnt ihr euch eines sichern sein, mit uns als euren Interessensvertretern der IG Metall im Aufsichtsrat wird eines ganz gewiss nicht auf der Strecke bleiben: die Sicherheit unserer Beschäftigung.

Wir setzen uns dafür ein, dass die Transformation unseres Unternehmens mit euch gemeinsam gestaltet wird, denn nur so, kann sie auch erfolgreich sein. Wir machen uns für euch im Aufsichtsrat stark und geben euren Interessen eine Stimme. Das tun wir, indem wir unsere Stärken nutzen: unsere Power, unsere Erfahrung, unseren Rückhalt in der Belegschaft und die Kraft der IG Metall. Mit einer breit organisierten Gewerkschaft im Rücken stellen wir ein starkes Gegengewicht zur Seite der Anteilseigner dar.

Und damit das auch weiterhin so bleibt, wählt Anfang Mai die IG Metall-Liste!

Die Vertreter der Anteilseigner und die Arbeitnehmervertreter sind gesetzlich gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet und erfüllen gemeinsam viele wichtige Aufgaben: So berät und kontrolliert der Aufsichtsrat den Vorstand bei seiner Arbeit und bestellt und entlässt seine Mitglieder. Hier einige Themen, die in den letzten Jahren im Aufsichtsrat der Daimler AG behandelt wurden. Beschäftigungssicherung, aktive Mitgestaltung der Transformation, attraktive Arbeitsbedingungen und -konditionen sowie soziale Verantwortung. Nicht zu vergessen die Entscheidung,

die wir letztes Jahr am 1. April verkünden durften, dass der GLC ab 2022 auch aus Sindelfingen kommt. Ihr seht also, wie wichtig dieses Gremium für die Arbeitnehmer ist.

Deshalb: wählen gehen! Denn Erfolg ist kein Zufall! Wir sind gut aufgestellt. Das sind unsere Kandidatinnen und Kandidaten der Arbeitnehmervertretung, die zur Aufsichtsratswahl in der Mercedes-Benz AG antreten.

Warum gibt es schon wieder Aufsichtsratswahlen?

Mit der neuen Konzernstruktur „Projekt Zukunft“ gingen am 1.11.2019 die zwei neue AGs – Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG – an den Start. Mit der von der IG Metall und dem Gesamtbetriebsrat ausgehandelten Zukunftssicherung 2030 im Rücken hat Daimler seine Geschäftsfelder Mercedes-Benz Pkw und Vans sowie Daimler Trucks und Busse in den neuen Gesellschaften Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG gebündelt. Beides sind somit neue Aktiengesellschaften mit eigenen Aufsichtsratsgremien. In Deutschland ist es gesetzlich vorgeschrieben, dass der Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften zur Hälfte mit Mitgliedern der Arbeitnehmerseite besetzt ist. Damit ist eure Stimme auch in diesen Gesellschaften stark vertreten. Insgesamt setzen sich die Auf-

sichtsräte der Mercedes-Benz AG und Daimler Truck AG aus jeweils 20 Mitgliedern zusammen. Die eine Hälfte – die zehn Vertreter der Anteilseigner, also der Kapitaleseite – wird auf der Hauptversammlung von den Aktionären gewählt. Die andere Hälfte besteht aus Vertreterinnen und Vertretern, die von euch, den Arbeitnehmern, gewählt werden. Von diesen zehn Aufsichtsratsmitgliedern sind drei Gewerkschaftsvertreter und sieben Arbeitnehmervertreter, wovon einer ein leitender Angestellter ist.



Koordinationsausschussvorsitzende des Betriebsrats

Monika Tielsch, Stefan Heinzl, Suayip Yilmaz, Thomas Spohr, Frank Strümpel, Guido Santaniello, Eberhard Hafner mit Betriebsratsvorsitzendem Ergun Lümalı und seinem Stellvertreter Andreas Schwandt

“Lasst uns gleich zu Beginn unsere beiden neuen Gesellschaften überzeugt und selbstbewusst mit einer starken Arbeitnehmervertretung mitgestalten. Ihr habt es im Mai in der Hand, wenn es darum geht, wer im Aufsichtsrat eure Interessen vertreten soll. Eure Stimme für die IG Metall-Liste und damit für eine starke Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat.



7., 8. und 11. Mai 2020

EURE STIMME FÜR UNSERE GEMEINSAME ZUKUNFT

Wie werden die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gewählt?

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden nicht direkt gewählt, sondern über Wahlfrauen und -männer, sogenannte Delegierte. Abhängig von der Zahl der Beschäftigten haben die einzelnen Standorte und Tochtergesellschaften unterschiedlich viele Delegierte. Eine Besonderheit der Aufsichtsratswahl ist, dass eine Wahl der Delegierten nur dann stattfindet, wenn mehrere Vorschlagslisten mit Delegierten eingereicht wurden. Wurde nur eine Vorschlagsliste eingereicht, gelten ihre Delegierten als gewählt. Diesen Vorgang nennt man auch Friedenswahl.

An allen Standorten, an denen mehrere Vorschlagslisten eingereicht werden, wie bei uns in Sindelfingen, werden also in einem ersten Schritt die Delegierten gewählt, die dann in einem zweiten Schritt stellvertretend für die Belegschaft die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wählen.

Wann wird gewählt?

Anfang Mai habt ihr die Möglichkeit, zum ersten Mal Vertreterinnen und Vertreter für den Aufsichtsrat der Mercedes-Benz AG zu wählen. Ein denkwürdiger Moment, den ihr aktiv mitgestalten könnt. Denn am **7., 8. und 11. Mai** werden bei uns am Standort **66 Wahldelegierte** gewählt, die dann am 23. und 24. Juni auf den zentralen Delegiertenversammlungen in der Messe Sindelfingen die zehn Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat wählen. An den drei Wahltagen im Mai könnt ihr ein beliebiges Wahllokal am Standort aufsuchen und bekommt dort eure Unterlagen.

Ganz wichtig – Werksausweis mitbringen!



Wahlberechtigt sind alle Beschäftigten, die keine leitenden Angestellten sind und die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Zeitarbeitnehmer dürfen ebenfalls wählen, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt sind.

Delegierte zur AUFSICHTSRATSWAHL 2020
MERCEDES-BENZ AG





IAT-F LAN STEHT

FASTENZEIT BIS 2022

Nach Karneval ist Schluss mit lustig – so heißt es. Denn an Aschermittwoch beginnt die Fastenzeit, die bis Gründonnerstag an Ostern geht. Das Wort „fasten“ bedeutet, dass man auf etwas verzichtet. Worauf wir IG Metall-Betriebsräte auf gar keinen Fall verzichten werden, seid ihr – die Beschäftigten! Trotz Fastenzeit, die bei Daimler bereits im letzten Jahr begonnen hat und nach Aussagen der Unternehmensleitung deutlich länger dauern wird als die beschriebenen sechs Wochen, trotz vorliegender Diätpläne, die seit November 2019 bekannt sind, ist unser Antrieb und Anspruch zugleich: Beschäftigung zu sichern und dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsplätze zukunftsfähig und attraktiv bleiben.

Ergun Lümali
Betriebsratsvorsitzender

Wir stehen vor schwierigen Zeiten, das ist die Realität und dieser müssen wir uns stellen. Und obwohl jetzt alles auf dem Prüfstand steht, was Geld kostet, ist Sparen allein keine Lösung – schon gar nicht an der Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens und damit an den Beschäftigten. Es braucht vielmehr eine langfristige und nachhaltige Strategie, die uns durch die Transformation begleitet.

Deshalb hat sich der Gesamtbetriebsrat (GBR) in den Verhandlungen mit der Unternehmensseite auch vehement dafür eingesetzt, dass die Personalmaßnahmen sozialverträglich sind. Ergun Lümali fasst die Prämissen des GBR zusammen: „Uns war in den schwierigen Verhandlungen zu MOVE immer folgendes wichtig: Den Beschäftigten darf nicht in die Tasche gegriffen werden! Wir führen keine reine Debatte über Köpfe! Deshalb sind die von der Presse verbreiteten Zahlen über abzubauen Stellen für uns auch gegenstandslos. Der Fokus bei den Personalmaßnahmen muss auf der Verbesserung von Abläufen und Prozessen liegen. Denn nur so können die Veränderungen nachhaltig wirken. Sollte sich

aus den angepassten und verbesserten Strukturen ein Abbau von Kapazitäten ergeben, darf dieser nicht zu einer Leistungsverdichtung führen“.

Einigung zwischen Vorstand und Gesamtbetriebsrat:

Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) MOVE haben sich GBR und Unternehmensleitung auf gemeinsame Maßnahmen zur Zukunftssicherung des Unternehmens verständigt. Die GBV gilt für Daimler AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Trucks AG sowie die Daimler Brand & IP Management GmbH & Co. KG. Sie ist zum 1. Januar 2020 in

Kraft getreten und läuft bis Ende 2022. Alle Abfindungsangebote starten frühestens zum 1. April 2020. Für bestimmte Attraktivierungsmaßnahmen, den „Turbo“-Zuschlag für Abfindungsangebote oder Frühpensionierung, gilt der Zeitraum vom 1. April 2020 bis 31. März 2021. Den „Turbo“-Zuschlag erhalten Beschäftigte, die in diesem Zeitraum innerhalb von sechs Monaten nach einem verbindlichen Erstgespräch ein Abfindungs- oder Frühpensionsangebot annehmen.

Was regelt die Gesamtbetriebsvereinbarung?

Im Schwerpunkt geht es um Maßnahmen zum sozialverträglichen Personalabbau in **indirekten Bereichen**, also in der Verwaltung (MV) und in produktionsnahen Bereichen (MPn). Stichtag für die Feststellung von Alter und Betriebszugehörigkeit ist 1. April 2020. Auch für Führungskräfte der Ebene 4 und 5 gelten die Angebote.

(für E4 Executive gibt es einzelne Ausnahmen)

Für Leitende Führungskräfte gelten entsprechend angepasste Regelungen.

Leitsätze des Gesamtbetriebsrats:

Wir werden die geforderte Einschränkung der Tarifverträge nicht akzeptieren.

Wir wollen verhindern, dass den Beschäftigten in die Tasche gegriffen wird.

Wir lassen keine Diskussionen über Köpfe zu, wir müssen Strukturen und Prozesse optimieren.

Verhandlungsergebnisse GBV MOVE

Sozialverträgliches Maßnahmenpaket im Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2022

**BEIDSEITIGE
FREIWILLIGKEIT**

Aktivierung des Rahmensozialplans vom 05.12.2014

- Laufzeit: 01.04.2020 – 31.12.2022
- Attraktivierungszeitraum: 01.04.2020 – 31.03.2022

Attraktivierung und Änderung bezieht sich auf:

1. Aufhebungsverträge inkl. kurzfristigen Maßnahmen bei bestehendem Rentenzugang
2. Frühpensionierung
3. Befristete Reduzierung der Arbeitszeit mit „Teillohnausgleich“

Sozialverträgliches Maßnahmenpaket im Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2022

**BEIDSEITIGE
FREIWILLIGKEIT**

Veränderung und Aktivierung Altersteilzeit

- Öffnung ATZ Modell 3 für alle Beschäftigten, die bis 31.12.2022 65 Jahre alt sind und dann aus dem Unternehmen ausscheiden würden
- Attraktivierung aller ATZ-Modelle für die Jahrgänge 1956/57/58/59

Wahloption tarifliches Zusatzgeld (T-Zug)

- Wandlung von Geld in Zeit für alle Beschäftigten (MV + MPn) für 2020/2021 und 2022 möglich
- Für die Freistellung darf kein Kapazitätsersatz stattfinden

ZUSÄTZLICHE ENTSCHEIDUNGEN DES UNTERNEHMENS
– VOM BETRIEBSRAT NICHT BEEINFLUSSBAR

- Weitere Reduzierung befristeter 40h Verträge
- Reduzierung der Arbeitnehmerüberlassungen, Unternehmen strebt die „0“ an
- Nur in Ausnahmefällen Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen
- Restriktive Wiederbesetzung von freiwerdenden Stellen
- Reduzierung der Strukturstellen E1-E4 um 10% weltweit

Transformation gelingt nur gemeinsam

Mit dem vereinbarten Maßnahmenpaket soll die Unternehmenssituation verbessert und die Transformation erfolgreich bewältigt werden. Eines war während der Verhandlungen immer klar, so Ergun Lümali: „Die Transformation darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Dafür setzen wir IG Metall-Betriebsräte uns entschlossen ein. Das haben wir auch ganz deutlich in den Verhandlungen zur GBV MOVE gezeigt. **Hätten wir diese Vereinbarung nicht so vehement verhandelt, wären die Ergebnisse weitaus drastischer als sie jetzt vereinbart wurden.**

Bei allen Verschlinkungs- und Abbauplänen, die das Unternehmen kommuniziert, ist und bleibt die wohl wichtigste Botschaft: **Die Zukunftssicherung 2030 und die Transformationszusage und alle tariflichen Leistungen bleiben unangetastet. Kurzum: betriebsbedingte Kündigungen bleiben bis 2030 ausgeschlossen!**

Wir müssen uns bewusst sein, dass wir die Transformation nur gemeinsam schaffen! Im Rahmen der nächsten Tarifrunde wird das Thema **#Fairwandel** der IG Metall im Mittelpunkt stehen. Denn wir IG Metaller gestalten die Transformation mit – immer im Interesse der Beschäftigten.“

Weitere Erläuterungen zu allen Maßnahmen, regelmäßig aktuelle Informationen sowie häufig gestellte Fragen und Antworten gibt es in einem eigens eingerichteten Space mit dem Namen **Personalmaßnahmen** im Social Intranet



Stefan Heinzl
Personalausschussvorsitzender



Gerade, wenn man solche Zahlen sieht, sollte man es zu schätzen wissen, was es bedeutet eine starke Arbeitnehmervertretung hinter sich zu wissen, die sich immer dafür einsetzt, das bestmögliche für die Beschäftigten zu erreichen.



100 Jahre betriebliche Mitbestimmung

1920 wurde das Betriebsrätegesetz erlassen. Dieses Gesetz schuf die Grundlage für die Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Betriebsräte sind in großen Unternehmen die Regel, in kleineren gibt es sie dagegen nur selten. Einen gesetzlichen Anspruch auf diese Form der betrieblichen Interessenvertretung erhielten Beschäftigte in Deutschland erstmals vor 100 Jahren, als am 4. Februar 1920 das Betriebsrätegesetz in Kraft trat. Vorausgegangen waren Streiks und blutige Kämpfe für wirkliche Demokratie und Mitbestimmung der arbeitenden Menschen an der politischen und ökonomischen Entwicklung.

In Kraft blieb das Betriebsrätegesetz bis 1934, als die Nationalsozialisten statt Mitbestimmung das Führerprinzip in den Betrieben durchsetzten. Mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 wurden Betriebsräte und die Mitbestimmung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik gesetzlich verankert. Bis heute gilt: In Unternehmen mit mindestens fünf Arbeitnehmern kann ein Betriebsrat gewählt werden. Blickt man aber auf die Gesamtzahl der Unternehmen, große wie kleine, haben aktuell nur rund 10 Prozent von ihnen einen Betriebsrat.

Charge@work: Ladeinfrastruktur an Daimler Standorten



Deutschlandweit befinden sich an Daimler Standorten Ladesäulen, die den Beschäftigten zum Laden ihres Elektrofahrzeugs zur Verfügung stehen. Geladen werden kann per Ladekarte, die derzeit per Mail über charging@daimler.com beantragt werden kann. Eine Schritt für Schritt Anleitung dazu, eine Gesamtübersicht der Ladeinfrastruktur und weitere wichtige Informationen sind in der Social

Intranet Gruppe **charge@work** zu finden.

HINWEIS: Beschäftigte, die kein Elektrofahrzeug mit Ladebedarf besitzen, werden gebeten die beschilderten Ladesäulen freizuhalten und nicht zu blockieren, denn diese stehen ausschließlich den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung, die ihr Fahrzeug laden möchten.



HALBZEIT

ENERGIEGELADEN GEHT ES WEITER!

Zwei bewegte Jahre liegen seit der letzten Betriebsratswahl im März 2018 und der Konstituierung des Betriebsrats am Standort Sindelfingen hinter uns. Und zwei bewegte Jahre werden es sein, die jetzt auf uns zukommen. Das bedeutet Halbzeit in der aktuellen Legislaturperiode. Wir lassen die größten Erfolge der ersten Halbzeit noch einmal Revue passieren, machen gleichzeitig aber auch klar, worauf wir unseren Fokus in der kommenden Hälfte legen werden. Dabei gilt: Pause machen ist keine Option!

Worauf sind wir stolz – Erfolge 2018 bis heute

Für ein zukunftsfähiges Sindelfingen:

Abschluss der Betriebsvereinbarung „Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level)“

Der Transformationsprozess in der Automobilindustrie stellt auch unseren Standort vor enorme Herausforderungen. Die Automobilbranche wird sich nachhaltig ändern und die Wettbewerbssituation beeinflussen. Dem Betriebsrat ist es dabei wichtig, dass Sindelfingen seine Rolle als Leadwerk für die E- und S-Klasse

sowie als Innovations- und Kompetenzzentrum für neue Technologien und Fahrzeuge der Luxus- und Oberklasse ausbaut. Das haben wir mit Abschluss des „Zukunftsbild 2025+“ (Next Level) erreicht! Mit Zusagen zu mehr Ausbildungsplätzen, Qualifizierung sowie Übernahmen von Zeitarbeitskräften stellen wir auf dem Weg in die Zukunft die Beschäftigten als wichtigste Ressource klar in den Fokus. Mit der Vereinbarung „Zukunftsbild 2025+ (Next Level)“ wird der Standort für die kommenden Jahre und Jahrzehnte auf die Anforderungen der Zukunft ausgerichtet.

„Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ im Überblick:

- Zur Wettbewerbs- und Zukunftssicherung des Standortes bekommt Sindelfingen eine eigene **Batteriefertigung**. Damit wird gleichzeitig auch ein wichtiger Beitrag zur Beschäftigungssicherung geleistet.



HALBZEIT

■ Industrialisierung eines Fahrzeugs

Mission completed: Freude pur am 1. April 2019: Der GLC kommt nach Sindelfingen! Damit konnte das im Zukunftsbild 2025+ formulierte Ziel der Industrialisierung eines weiteren Fahrzeugs nach nur knapp einem Jahr konkretisiert werden.

HISTORISCHER MOMENT
Ab 2022 wird der GLC – und damit erstmals ein SUV – in Sindelfingen produziert.



- In der Vereinbarung wurde auch eine **strategische Entwicklung der Werks- und Fabrikflächen** festgeschrieben. Dies ist erforderlich, um die Weiterentwicklung des Standorts hinsichtlich neuer Baureihen und Zukunftstechnologien realisieren zu können.

- Der Betriebsrat konnte die **Festeinstellung** von 150 Zeitarbeitskräften sowie 100 befristete Einstellungen vereinbaren.

- Produktion der Zukunft (**Ergonomie**): Ziel ist es, Beschäftigte mit Einsatzeinschränkungen auch in der Produktion der Zukunft fähigkeitsgerecht einzusetzen. Mit verschiedenen Projekten wird dieses Ziel seither umgesetzt. Eines davon ist KEP, der „Kontinuierliche Ergonomie Prozess“ (siehe S.28-30), ein anderes das noch bis zur Fertigstellung von P303 laufende **Pilotprojekt „Valet Parking“**. Letzteres ermöglicht rund 20 bis 30 ME-Beschäftigten, die an anderer Stelle nicht mehr eingesetzt werden können, eine Beschäftigung. Aufgrund der angespannten Parkplatzsituation in RD sind zusätzliche Parkvorgänge von Entwicklungsfahrzeugen durchzuführen. Sie müssen zwischen dem MTC-Gebäude und den Parkhäusern 305 und 301 umgeparkt werden. Aus Sicht des BR und der ME-Beschäftigten ist „Valet Parking“ als absoluter Erfolg zu werten. Aktuell setzen wir uns dafür ein, „Valet Parking“ fortzuführen, beziehungsweise dafür zu sorgen, dass Projekte wie „Valet Parking“ Bestand haben.

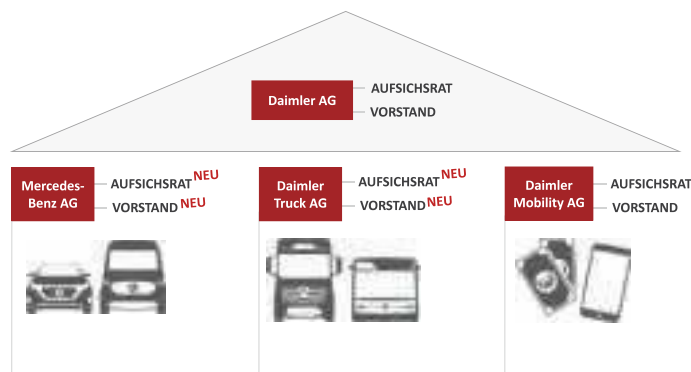


- Von 2021 bis einschließlich 2025 sollen 150 **neue Ausbildungsplätze** geschaffen werden. Damit tragen wir der hohen Qualität unserer Berufsausbildung Rechnung. Ziel ist es, unsere Auszubildenden durch einen kontinuierlichen Ausbau von Ausbildungsinhalten für neue Technologien der Zukunft fit zu machen.



- Angebot eines einmaligen Sonderkontingents mit 35 Zugängen für das **Altersteilzeitmodell 3**.

Für ein faires und sicheres Morgen Projekt Zukunft



Ab 1.11. 2019 erfolgte der Übergang in die neue Firmenstruktur mit den drei Sparten AGs Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG und Daimler Mobility AG. Im Vorfeld

handelte der Gesamtbetriebsrat mit der Unternehmensleitung wichtige Eckpunkte aus, um einen sicheren Übergang für die Belegschaft zu gewährleisten. Mit der Gesamtvereinbarung (GBV) Projekt Zukunft konnten entscheidende Zusagen zur Transformation und Beschäftigungssicherung sowie zu tariflichen Regelungen erreicht werden.

Zentrale Ergebnisse der GBV zu „Projekt Zukunft“:

- **Zukunftssicherung 2030:**
keine betriebsbedingten Kündigungen bis 2030
- **Transformationszusage**
 - Maßnahmen für ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten werden frühzeitig ergriffen
 - Angebot von Weiterbildungen bei absehbarer Veränderung von Arbeitsaufgaben
- **Zukunftsinvestitionen** in Höhe von 35 Mrd. Euro in die deutschen Standorte bis 2024
- **Sicherung der tariflichen Ansprüche** und Regelungen:
Tarifbindung bleibt für alle wie bisher
- **Sitz aller AGs** ist und bleibt in Deutschland
- **Absichtserklärung:** Kein Verkauf der neuen Sparten
- **Betriebsvereinbarungen** gelten kollektiv weiter
- Stärkung Mitbestimmung bei der Frage **Eigen-/Fremdbezug**
- Erhalt der **Standortstruktur**
- Altersversorgung wird noch sicherer: zu 90% ausfinanziert
- **Ergebnisbeteiligung** wie bisher bis mind. 2025
- Teilnahme **Firmenangehörigengeschäft** weiter für alle Sparten möglich

Seit zwei Jahren entschlossen
für unseren Standort
Wir IG Metall-Betriebsräte
freuen uns sehr über das bisher
Erreichte. Damit geben wir uns
aber natürlich nicht zufrieden:
Wir geben weiter Gas!





Tariferfolg 2018:

Die Qual der Wahl: Zeit oder Geld?

Die Tarifrunde 2018 war ein voller Erfolg. Neben der erkämpften Tariferhöhung sowie weiterer tariflicher Sonderzahlungen haben Beschäftigte nun nicht nur mehr Geld in der Tasche, sondern dank weiterer Tarifergebnisse auch mehr Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung bei der persönlichen Arbeitszeit.



Tarifergebnis 2018:

- **4,3% mehr Entgelt** ab 1. April 2018
- **100€ Einmalzahlung** für die Monate Januar bis März 2018
- **Tarifliches Zusatzgeld A (T-ZUG A):** Diese Sonderzahlung beträgt 27,5 % vom Monatsentgelt und wird **jährlich im Juli** ausbezahlt. Kolleginnen und Kollegen, die im Schichtbetrieb arbeiten, die Kinder bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres betreuen oder nahe Angehörige pflegen, können statt dem Geld auch 8 freie Tage wählen.
- Als zweiten T-ZUG Bestandteil (T-ZUG B) erhielten Vollzeitbeschäftigte im Juli 2019 einen **400€ Festbetrag**. Für Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende galten angepasste Beträge. Ab 2020 entspricht der gezahlte Betrag 12,3 % des monatlichen Einkommens der Eckentgeltgruppe (EG7) des ERA-Tarifvertrag Baden-Württemberg.
- Beide Teile des T-ZUGs sind tarifydynamisch und steigen mit den zukünftigen Tariferhöhungen.
- Vollzeitbeschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren konnten ab dem 1. Januar 2019 ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden reduzieren. Die **Reduzierung** kann für mindestens sechs Monate und bis zu 24 Monate genommen werden. Danach besteht ein Rückkehrrecht in Vollzeit.
- **Zusätzliche betriebliche Regelung im Rahmen der GBV MOVE:** Ab April 2020 haben alle Beschäftigten, also auch diejenigen, die nicht schichten und auch keine Kinder betreuen oder Angehörigen pflegen, die **T-ZUG-Wahlmöglichkeit** und können zwischen dem Zusatzgeld (27,5%) oder sechs freien Tagen wählen.

Für eine hohe Qualität der Arbeitsplätze

Es gehört zu unseren Kernaufgaben, unseren Kolleginnen und Kollegen einen angenehmen Arbeitsplatz zu ermöglichen. Egal, ob dafür ein Kantinenneubau, ergonomische Verbesserungen oder verschiedene Personalmaßnahmen notwendig waren: Wir haben uns in den vergangenen zwei Jahren dafür eingesetzt, eine möglichst hohe Arbeitsplatzqualität zu schaffen und zu erhalten. Einige Beispiele:



- **Erweiterung und Modernisierung der Kantine** auf dem smart-Areal und Einrichtung einer Interimskantine.
- „**Eins werden. Eins sein.**“ Die 2016 gestartete Initiative zur Stärkung des Teamgeists wurde auf weitere Produktionsbereiche ausgerollt.
- Am 1. April 2018 startete in der Montage E-Klasse eine neue Plattform für flexibles Personal – der sogenannte Personaleinsatzpool „**PEP**“. Der Pilot wurde ins Leben gerufen, um durch den ganzjährigen Einsatz von temporär Beschäftigten, d.h. von Schülern und Studenten, eine Entlastung der Stammbeslegschaft zu erreichen. Aufgrund von guten Erfahrungen wurde die Pilotphase zunächst zweimal verlängert bevor am 01.10.2019 eine Betriebsvereinbarung zu PEP abgeschlossen wurde. Inzwischen umfasst der Personaleinsatzpool pro Semester ca. 400 bis 460 Beschäftigte.

- Umstellung der Produktion und erfolgreiche Vereinbarung der Personalkonzepte für die nächsten Jahre im Bereich der Produktion AMG GT (BR190).
- Die beiden Kantinen in RD (18/3 und 20/2) arbeiten an der Kapazitätsgrenze. Für Entlastung sorgt der Mitte November 2019 eröffnete **Cold-Foodcourt** in Gebäude 50/1.
- 60 qm mehr Bürofläche und 450 qm mehr Lagerfläche setzten dem „Desk-Sharing“ in der Logistik Nullserienversorgung ein Ende.
- **Ergonomieoffensive:** Im Februar 2019 kam das KEP-Gremium zu seinem ersten monatlichen Treffen zusammen. Die **KEP-Initiative** („Kontinuierlicher Ergonomie Prozess“) zielt auf eine schnellere und unkompliziertere Umsetzung von ergonomischen Maßnahmen. Der Grundstein für KEP wurde Mitte 2018 mit der Betriebsvereinbarung zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level)“ gelegt. Für Ergonomie-Projekte im Werk 50 stand 2019 ein Budget-Pool von 300.000 Euro bereit. Auch für 2020 stehen erneut 300.000 Euro zur Verfügung (siehe S.28-30). Das Beste daran: Die Beschäftigten können selbst Ideen und Vorschläge einreichen, wie Arbeitsplätze ergonomisch verbessert werden können.
- Mit Jung und Alt zum Erfolg! Für die neue S-Klasse (BR 223) wurde 2019 das **YES-Zertifikat** verliehen. YES steht für Young+Experienced=Together Successful und stellt den Umgang mit ergonomischen und demografischen Prozessen in den Fokus – und das bereits im frühen Planungsprozess.



- Wir haben durchgesetzt, dass **Hängedrehförderer** auch in Halle 56 eingesetzt werden. Die Hängedrehförderer haben sich bereits in Halle 46 bewährt. Sie erleichtern die Montagearbeiten und verbessern die ergonomischen Arbeitsbedingungen.



Wir setzen uns für ALLE ein

Gleich zweimal konnten wir im November 2019 die erfreuliche Nachricht der Übernahme von befristet Beschäftigten verkünden.

- **57 Leiharbeiter** die zum 1. April 2020 ununterbrochen 36 Monate bei uns am Standort Sindelfingen beschäftigt sind, erhalten dann einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag in der Mercedes-Benz AG.
- Weitere **100 befristet Beschäftigte**, deren Verträge Ende Dezember 2019 ausgelaufen wären, konnten ebenfalls für weitere 12 Monate verlängert werden! Sie bleiben also bei uns an Bord und haben dank uns eine Perspektive erhalten.

Das sind tolle Erfolge. Damit geben wir uns aber natürlich nicht zufrieden: Wir setzen uns auch weiterhin für Festverträge ein!





Monika Tielsch
Koordinationsausschussvorsitzende RD



Die Parkplatznot und dass sich verschärfende Verkehrsaufkommen hier am Standort sind ein großes Problem. Etwas Abhilfe werden 1.000 zusätzliche Parkplätze schaffen, die durch die Erweiterung des Parkhaus P303 bis Mitte 2020 entstehen sollen.

Für ein verbessertes Mobilitätskonzept am Standort



Die Erweiterung des Parkhaus P303 allein wird nicht genügen. Momentan kommen noch immer zu viele Kolleginnen und Kollegen mit dem Pkw zur Arbeit. Wir versuchen daher gemeinsam mit der Unternehmensleitung, die Beschäftigten für den Umstieg auf Mitfahrgelegenheiten, ÖPNV, Fahrrad oder Schichtbusse zu sensibilisieren. Insbesondere für den **Erhalt und Ausbau des Schichtbusverkehrs und die Verbesserung der Anbindung für Radfahrer** setzen wir uns als Betriebsrat stark ein.

Um dem Mobilitätsaufkommen entgegenzuwirken, startete zudem im Februar 2019 mit der flinc App ein Pilot zur Förderung von Mitfahrgelegenheiten am Standort. Nach der Pilotphase im Parkhaus P307 wurde flinc in den Normalbetrieb übernommen und auf Parkhaus P303 ausgeweitet.

finc

IG Metall – Eine starke Gemeinschaft

- **#FAIRWANDEL:** Über 50.000 Menschen setzten am 29.06.2019 in Berlin ein deutliches Zeichen für eine soziale und faire Transformation in der Automobilindustrie.
- **GEMEINSAM GEGEN JOBABBAU:** Beim IG Metall-Aktionstag in Stuttgart am 22.11.2019 zeigten rund 15.000 Metallerrinnen und Metaller, dass sie von den Stellenabbau- und Verlagerungsplänen vieler Unternehmen in der M+E-Branche nichts halten.
- **Umstellung von Lohn- auf Bankabzug (SEPA) am Standort Sindelfingen:** Über 95% unserer Mitglieder sagten ein zweites Mal „JA“ zur IG Metall



Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE Personalmaßnahmen

Im November 2019 kommunizierte das Unternehmen, dass es eine Reduzierung der Personalkosten in Höhe von 1,4 Mrd.€ weltweit bis Ende 2022 anstrebt. Gespart werden soll vor allem in den indirekten Bereichen sowie auf Führungskräfteebene. Außerdem sollen die Materialkosten erheblich gesenkt werden. Nach Verhandlungen mit der Unternehmensleitung ist am 1. Januar 2020 die Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE Personalmaßnahmen in Kraft getreten und gilt für Beschäftigte in den indirekten Bereichen.

Folgende Maßnahmen sind in der GBV für Tarifbeschäftigte in den indirekten Bereichen sowie für E4 und E5 geregelt:

- **Aufhebungsverträge mit Abfindungsangeboten**
- **Frühpensionierungsangebote**
- **Abfindungsangebote bei bestehendem Rentenzugang**
- **Attraktivierung von befristeter Arbeitszeitreduzierung**
- **Attraktivierung Altersteilzeitangebote**
- **T-ZUG Wandlung für alle indirekten Beschäftigten (ohne Kapazitätsersatz)**
- **Entfall des Anwesenheitsbonus ab 01.01.2020 für alle Beschäftigten**



Im Rahmen von MOVE für alle Beschäftigten durchgesetzt:

- Die **tariflichen Leistungen bleiben unangetastet**. Das heißt die Forderung der Unternehmensleitung, dass allen Beschäftigten in Deutschland in 2020 tarifliche Leistungen gekürzt werden sollten, ist vom Tisch. Dazu hätte eine Nicht-Weitergabe einer Tarifierhöhung der Tarifrunde 2020 sowie eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ohne Lohnausgleich gehört.
- Auch die **Zukunftssicherung 2030 und die Transformationszusage gelten** weiterhin – betriebsbedingte Kündigungen bleiben bis 2030 ausgeschlossen!

Im gesamten MOVE-Prozess achtet der Gesamtbetriebsrat darauf, dass den Beschäftigten nicht in die Tasche gegriffen wird und dass der Fokus der Personalkostenreduzierung auf der Verbesserung von Prozessen und Abläufen liegt, um eine nachhaltige, strukturelle Veränderung zu gewährleisten. Denn der Abbau von Kapazitäten darf aus Sicht der Arbeitnehmervertreter nicht zu einer Leistungsverdichtung führen.

Weitere Meilensteine

- GBV zur **ATZ** wird unverändert bis 2024 fortgeschrieben – das hat der GBR Anfang 2019 vorzeitig vereinbart.
- **Presswerkstrategie** des BR trägt Früchte: Die Grundsteinlegung für die neue XL-Pressen erfolgte im Mai 2018. Im Sommer 2019 ging die neue Presse dann in den Betrieb und befindet sich aktuell im Hochlauf. Auch was das Personal an der Servo-XL-Anlage angeht, hat sich der Einsatz des BR bezahlt gemacht, so konnte der Erhalt der bisherigen Gruppenarbeit sichergestellt werden.
- **32.209 GLA** wurden seit der Eröffnung der „Innovationsfabrik“ im Mai 2018 bis zum Produktionsende am 17. Dezember 2019 in Halle 32 gefertigt. In Vollauslastung konnte die Mannschaft in zwei Schichten mehr als 100 GLA pro Tag bauen.
- **Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation (WAO):**
Im Juni 2018, mit Beginn der zweischichtigen Produktion des GLA in Sindelfingen, startete der Pilot zur weiterentwickelten Arbeitsorganisation der Gruppenarbeit (WAO) in Halle 32/38. Mitte/Ende 2019 erfolgte dann eine Ausweitung der Pilote auf die E- und S-Klasse, um Erfahrungen in der Großserie zu sammeln (siehe S. 36-38). Die Pilote werden von der Universität Osnabrück arbeitswissenschaftlich begleitet. Alle Erfahrungen aus der Pilotphase fließen in die späteren Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensseite über eine mögliche Einführung des neuen Modells der geführten Gruppenarbeit ein. Wir als IG Metall-Betriebsrat begleiten die Pilote eng und vor allem auch kritisch. Die oberste Maßgabe bei allen Veränderungen lautet dabei, dass die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit und die Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten als gleichrangige Ziele gelten müssen, wie Frank Strümpel, Koordinationsausschussvorsitzender Montage S-Klasse und Ausschussvorsitzender Arbeitspolitik betont.



- **Ideenmanagement (IDM):** Nach langen Verhandlungen gilt seit 01.01.2020 eine neue Richtwerttabelle für nicht rechenbare Ideen. Vor allem für Ideen mit geringem bis kleinem Nutzen wurde die Auszahlungssumme erhöht. Die Höhe der Prämien im IDM wird überhaupt erst seit 2016 mit dem Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung geregelt – nachdem die Prämienätze vorher über 25 Jahre lang unverändert blieben. Die Vereinbarung sieht vor, dass bei der Festlegung der Höhe der Prämien u.a. die aktuelle Inflationsrate mitberücksichtigt wird und sich Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung regelmäßig über die Höhe der Prämien austauschen müssen. Allein in Sindelfingen wurden in 2019 knapp 2.500 Ideen eingereicht, die eine Einsparung von 4,5 Millionen Euro ermöglichten.

- Als großer Verdienst des BR erwies sich auch der **Erhalt des Fräszentrums im Design** – trotz angedrohter Fremdvergabe.



Das haben wir noch vor – Unsere Ziele für die zweite Halbzeit:

In den vergangenen Jahren haben wir bereits viele wichtige Prozesse angestoßen, um die Transformation erfolgreich mitzugestalten. Aber wir ruhen uns nicht auf dem Erreichten aus – wir haben noch viel vor.

To-Do's

- Anlauf und Markteinführung der neuen S-Klasse und E-Klasse MOPF erfolgreich gestalten inkl. guter Besetzungsprozess von Halle 56 und Halle 46
- Vor-Ort-Betreuung weiter ausbauen
- Leistungsverdichtung verhindern: aktive und kritische Begleitung veränderter Prozesse und Strukturen
- Starke Tarifrunde in 2020
- Mitgestalten der Transformation
 - Aktive Mitgestaltung an den Veränderungen der Prozessabläufe, um eine Leistungsverdichtung zu verhindern.
 - Begleitung des Ressourcenmanagements
 - Begleitung der Kolleginnen und Kollegen während der Transformationsprozesse:
 - Einsatz für gute Arbeitsbedingungen
 - Sicherung von wertiger Beschäftigung
 - Schaffen und Erhalt guter Arbeitsplätze, insbesondere für gesundheitlich angeschlagene Beschäftigte
 - Einsatz für eine angemessene Qualifizierung der Beschäftigten im Zusammenhang mit Digitalisierung, neuen Technologien, Elektrik/Elektronik
- Erfolgreicher Anlauf und Integration des GLC
- Erfolgreichen Start des ersten Elektrofahrzeugs in der Oberklasse mitgestalten
- Gelungener Aufbau der Batteriefertigung am Standort
- Sitzmanufaktur – und damit auch Expertise im Bereich Sitzfertigung – bei uns erhalten
- Insourcing vorantreiben
- Erhöhung der Ausbildungszahlen, um Bedarfe auch in RD decken zu können
- Mehr Jungfacharbeiter für die Werkstätten in RD gewinnen
- Enge und kritische Begleitung der WAO: Bei den Abschlussverhandlungen unterstützen wir den Gesamtbetriebsrat auf Basis unserer langjährigen Erfahrung mit Gruppenarbeit und der Erkenntnisse aus den Piloten bei uns am Standort
- Ergonomie-Offensive vorantreiben: Einsatz für anforderungsgerechte und ergonomische Arbeitsbedingungen in allen Bereichen
- Einsatz für eine verbesserte Integration von ME-Beschäftigten
- Personalkonzepte kritisch begleiten und überprüfen
- Personalabbau in Nacht- und Wochenendschicht im Presswerk verhindern
- Maßnahmen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance anstoßen
- Übernahmen aus dem gewerblichen und angestellten Bereich vorantreiben
- Verbessertes Verkehrskonzept: Schichtbusverkehr am Standort erhalten und erweitern, Verbesserung der Infrastruktur und Angebote für Radfahrer (siehe S. 24-25)
- Einsatzkraft der Feuerwehr und die Mannschaftsstärke erhalten





Auf Augenhöhe ... Im Dialog mit der Politik

Mitte Februar besuchte Thomas Strobl, Stellv. Ministerpräsident und Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration des Landes Baden-Württemberg, den Standort Sindelfingen.

Er traf sich auf Einladung von Ergun Lümali, Betriebsratsvorsitzender am Standort, zu einem persönlichen Gespräch mit Vertretern des Betriebsrats und tauschte sich mit ihnen zu aktuellen Themen, die die Belegschaft bewegen, aus. Dazu zählen Beschäftigungssicherung im Transformationsprozess, nachhaltige Mobilität, Digitalisierung und Infrastrukturmaßnahmen – hier vor allem der Ausbau der A81 in unmittelbarer Werksnähe. So ließen die Betriebsräte den Innenminister zum Beispiel wissen, dass allein 2,1 Milliarden Euro in das Werk Sindelfingen investiert werden, um es fit für die Zukunft zu machen; eine CO₂-neutrale Produktion bis 2022 eingeschlossen. Sie machten aber auch deutlich, dass die wichtigste Ressource des Unternehmens nach wie vor die Beschäftigten sind, und dass die Transformation nur mit ihnen gemeinsam gelingen kann. Deshalb müsse auch für die Belegschaft gelten, sie durch Qualifizierungen auf die zukünftigen Herausforderungen der Digitalisierung und Elektrifizierung vorzubereiten.

Der Innenminister machte deutlich, dass die Versöhnung von Ökonomie und Ökologie, die Verbindung der verschiedenen Verkehrsmittel und der Weg hin zu einem umweltfreundlichen und wirtschaftlichen Antrieb Schicksalsfragen für Daimler und für Baden-Württemberg, ja für ganz Deutschland sind. „Wichtig ist mir dabei, dass wir als Politik die bestmöglichen Rahmenbedingungen setzen und die Technologieoffenheit fördern und ermöglichen. Baden-Württemberg ist weltweit die führende Automobilregion und wir sollten alles, alles dafür tun, damit das so bleibt“, so Minister Strobl. Als Stellvertretender Ministerpräsident und als Digitalisierungsminister arbeite er mit vollem Einsatz daran, diesen Innovations- und Transformationsprozess konstruktiv zu unterstützen. Mit dem ‚Strategiedialog Automobilwirtschaft‘ – bei dem Strobl das Themenfeld Digitalisierung leitet – wird der Automobilbau unter allen denkbaren Gesichtspunkten betrachtet, auch im Blick die gesamte Automobil-Wertschöpfungskette. „Im engen Schulterschluss von Wirtschaft, Arbeitnehmern, Politik, Wissenschaft und Verbänden wollen wir so den Transformationsprozess erfolgreich gestalten“, zeigte sich der Minister optimistisch.

Andreas Schwandt
Stellv. Betriebsratsvorsitzender



Wir freuen uns sehr, dass Minister Thomas Strobl unserer Einladung gefolgt ist und wir einen sehr offenen Austausch mit ihm hatten. Sein Besuch ist für uns etwas Besonderes, denn er zeigt die Wertschätzung für unsere Arbeit. Außerdem ist in Zeiten des Wandels der Austausch mit der Politik essentiell. Um den Beschäftigten in der Transformation Sicherheit und Perspektive zu bieten, braucht es sowohl im Unternehmen als auch in der politischen Landschaft stabile Verhältnisse und zuverlässige Partner.



Erster Fahrradworkshop am Standort Sindelfingen

Rauf auf's Rad

Die Verkehrs- und Parkplatzsituation rund um den Standort Sindelfingen ist und bleibt angespannt. Verkehrsplanung und Betriebsrat stehen daher in regelmäßigem Austausch, entwickeln gemeinsam neue Konzepte und bringen Pilote zur Verbesserung der Situation auf den Weg. Ein neues Projekt ist jetzt Mitte Februar an den Start gegangen:

Die Fabrik- und Standortentwicklung Veronica Halama und Wolfgang Nickel sowie IG Metall-Betriebsrat Damir Brasnic haben zum ersten Fahrradworkshop am Standort Sindelfingen eingeladen. Mit dabei waren Teilnehmer aus den Bereichen Arbeitssicherheit, Werkschutz, Fuhrpark, RD Standortstrategie, Standortübergreifende Mobilität sowie ein Experte des ADFC (Allgemeiner Deutscher Fahrrad Club) und vor allem auch Beschäftigte, die jeden Tag mit dem Fahrrad als Pendler ins Werk fahren.

Den Anfang machte Fahrradexperte Roland Schmitt vom ADFC-Ortsverband Sindelfingen/Böblingen. In seinem Impulsvortrag stellte er die Infrastruktur der Zufahrtswege ins Werk vor und wo Handlungsbedarf in Bezug auf die Infrastruktur besteht. Nicht nur gute Wege ins Werk sind entscheidend, um aufs Fahrrad umzusteigen. Auch das Thema Sicherheit spielt beim Fahrradfahrer eine zentrale Rolle, hieß es vom ADFC, denn: Je mehr in das Thema Sicherheit und Infrastruktur investiert wird, desto mehr Beschäftigte wären bereit für den Weg zur Arbeit ihr Auto gegen ein Fahrrad zu tauschen. Die richtigen Impulse setze da beispielsweise der Radschnellweg aus Stuttgart. Er soll im Rahmen des Ausbaus der A81 zwischen Böblingen und Sindelfingen in Verbindung mit der Überdeckung der A81 bis zu den Werkstoren angeschlossen werden.

In drei Arbeitsgruppen haben sich die Workshop-Teilnehmer mit folgenden Themen befasst:

1. Arbeitsgruppe Standards

Die Teilnehmer haben den Bestand an Duschen/Umkleidemöglichkeiten, Fahrrad-Abstellanlagen, Toreinfahrten und E-Bike-Lademöglichkeiten angeschaut und werden gemeinsam an Verbesserungen arbeiten.

2. Interne/Externe Wege

Diese Gruppe beleuchtete Probleme mit Hindernissen wie Bahngleisen, mit unklaren Wegführungen und im Hinblick auf das Miteinander von Fußgängern, Radfahrern und Autofahrern. Auch Knotenpunkte rund ums Werk und die Fahrradschleusen an den Toren standen hier im Fokus.

3. Bikesharing (Dienstfahrräder)

Die grobe Konzeption eines standortübergreifenden Bikesharing-Modells wurde vorgestellt. Dieses würde ähnlich wie das car2go-Modell im Pkw-Bereich funktionieren. Sprich, man meldet sich per App für das Bikesharing an und bucht bei Bedarf ein Dienstfahrrad, das in der Nähe verfügbar ist. Hierbei spielen mehrere Faktoren eine Rolle: Die gelben Fahrräder im Werk sollen deutlich reduziert werden, um mehr Ordnung und gleichzeitig mehr Platz für private Fahrräder zu schaffen. Die damit verbundenen Herausforderungen (z.B. Akzeptanz der Belegschaft und Kosten) werden in der Arbeitsgruppe näher betrachtet. Nächster Schritt ist ein Pilot in der Fabrikplanung am Standort Sindelfingen.

Damir Brasnic
IG Metall-Betriebsrat und Planungsausschussvorsitzender

„Wir möchten uns bei allen Teilnehmern dieses ersten Workshops bedanken, dass sie sich so aktiv und interessiert in ihren Arbeitsgruppen eingebracht haben und weiterhin in unseren Quartaltreffen mitwirken wollen, um die Probleme anzugehen. Im nächsten Schritt priorisieren die Arbeitsgruppen ihre Themen und stellen sie beim nächsten Fahrradworkshop vor. Mit einer solch motivierten Gruppe, bin ich mir sicher, dass wir viel Gutes für die Beschäftigten bewirken können und mehr Kolleginnen und Kollegen sich künftig fürs Rad entscheiden werden.“



Ihr habt Ideen und Meinungen, wie das Fahrradfahren im und ums Werk sicherer und attraktiver gestaltet werden kann? Dann teilt diese mit uns!

Auch eure Meinung zum Leasingmodell für e-Bikes interessiert uns (Job Rad). Wir behalten das Thema als Betriebsrat im Blick und nehmen es nochmal genau unter die Lupe.



br-sifi-kommunikation@daimler.com

SCHERZ AM RANDE



Die Radwege rings um das Werk Sindelfingen sind noch stark ausbaufähig!

MISSSTÄNDE in der betrieblichen Altersversorgung

WTW – drei Buchstaben, viele Fragen

Im Juni 2018 wurde seitens des Unternehmens die Administration der betrieblichen Altersversorgung auf externe Experten – Willis Towers Watson (WTW) – übertragen.

Neben optimalem Service und Erreichbarkeit sowie mehr Information zur persönlichen Altersvorsorge sollte auch eine kompetente und persönliche Betreuung durch den Daimler Rentenservice gewährleistet werden. Ferner wurden mit Einführung des Daimler Pensionsfonds im September 2018 viele Daimler-Rentner - mit monatlichen Bezügen - gebeten, erneut ihre Einwilligung zum Abzug der Sterbekassenbeiträge zu geben, damit sie weiterhin Mitglied der Sterbekassen am jeweiligen Standort bleiben können.



Massive Beschwerden

Leider gab es seit dieser Zeit immer wieder massive Beschwerden über die Qualität in der Bearbeitung der Unterlagen sowie die Erreichbarkeit der Telefon-Hotline. Von Anfang an sah sich die Sterbekasse am Standort Sindelfingen, der Betriebsrat sowie der Gesamtbetriebsrat mit dieser Problematik konfrontiert und hat sich in enger Abstimmung mit dem Unternehmen dieser angenommen. Viele Kolleginnen und Kollegen sowie unsere Daimler-Rentner haben sich Hilfe suchend an uns gewandt.



Gut informiert im neuen Daimler Rentner-Portal

Das neue Rentner-Portal als Informationskanal für ehemalige Beschäftigte oder in passiver Altersteilzeit steht zur Verfügung unter:

www.daimler.com/enter/de/

Dort zu finden: Alles rund um die Altersvorsorge, Sterbekassen, Mitarbeiterangebote, Senior Experts und die entsprechenden Ansprechpartner/Kontakte dazu.

Deutliche Verbesserung

Das Unternehmen wurde durch den Gesamtbetriebsrat unmissverständlich aufgefordert die Missstände abzustellen. Daraufhin konnte einiges verbessert werden. In Zusammenarbeit mit einem eingesetzten Clearing-Stellen-Team konnten viele Fälle bearbeitet werden. Ferner hat sich die Qualität und die Erreichbarkeit, dank Erhöhung der Kapazitäten bei WTW ebenfalls verbessert. Zusätzlich wurden in bestimmten Zeiträumen

exklusive Beratungs-Hotlines rund um den Pensionsfonds und die Sterbekassen eingerichtet.

Mit dazu beigetragen hat auch ein ‚Facelift des Rentner-Portals‘ mit Informationen speziell für dieses Thema. Auf die Seite kann von zu Hause aus zugegriffen werden. Sowie ein allgemeiner Ratgeber für Hinterbliebene. Am Standort Sindelfingen ist eine Neuauflage des ‚Ratgebers für Hinterbliebene am Standort Sindelfingen‘ mit vielen Informationen und Kontaktdaten in Kürze vorgesehen.

Sterbekasse = Sterbeversicherung?

Viele schließen eine Sterbegeldversicherung ab. Nicht wenige investieren viele Euro monatlich in gleich zwei oder drei Policen, sie unterschreiben im Glauben, ihre Sterbegeldversicherung sei ein simpler Sparplan. Kaum einer weiß, dass dahinter meist eine kleine Kapitallebensversicherung steckt. Die Sterbekasse am Standort Sindelfingen ist jedoch eine Solidargemeinschaft und **KEINE** Versicherung.

Sterbekassen helfen als Solidargemeinschaft

Die Geburtsstunde der „Sterbekasse“ - früher häufig auch Begräbniskasse oder gar Leichenkasse genannt - reicht in Deutschland bis in das 18. Jahrhundert zurück. Auch in den Werken der Daimler AG haben die Sterbekassen eine lange Tradition. Geführt werden die Sterbekassen durch den örtlichen Betriebsrat, so auch am Standort Sindelfingen. Sowohl von der aktiven Belegschaft als auch von den Betriebsrentnern wird ein kleiner monatlicher Beitrag an den meisten Standorten direkt von der Entgeltabrechnung oder von der betrieblichen Altersversorgung einbehalten. Wie jede Solidargemeinschaft sind die Sterbekassen auf möglichst viele Mitglieder angewiesen. Die Sterbekassen werden getragen durch die solidarischen Beiträge der Belegschaft sowie der weiter beteiligten Rentnerinnen und Rentner. Ziel war und ist, den Sterbekassenmitgliedern und deren Familien eine kleine finanzielle Unterstützung zu bieten, wenn ein Todesfall eintritt.

Thomas Spohr
IG Metall-Betriebsrat am Standort Sindelfingen
sowie Fachbeauftragter für Fragen zur Altersteilzeit, Rente,
betrieblichen Altersvorsorge und Sterbekasse




Trotz des Drucks seitens Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat läuft es noch nicht reibungslos in der Administration durch WTW. Wir bleiben dran und werden uns nachdrücklich für eine kontinuierliche Verbesserung des Prozesses einsetzen. Und eines ist für uns klar, jedem Fall der dem Betriebsrat bekannt gemacht wird, werden wir nachgehen.

WICHTIGE KONTAKTE

Erster Schritt beim Tod eines aktiven Beschäftigten

Beim Tod eines aktiven Beschäftigten ist der Arbeitgeber zu benachrichtigen. Bitte wenden Sie sich im ersten Schritt an den Vorgesetzten der verstorbenen Person oder an das HR Service Center:

 0711/17 99 000

 hrrservices@daimler.com

Folgende Informationen werden benötigt

- Vor- und Nachname des/der Verstorbenen
- Sterbedatum/Sterbeurkunde (falls vorhanden)
- Ansprechpartner
- Kontaktdaten (wie Adresse, Telefonnummer und E-Mail-Adresse)

Ansprechpartner bei Leistungen für Hinterbliebene

Aus Daimler-Benz Rente, Daimler Vorsorge Kapital (DVK) und Daimler Pensions Plan (DPP) sowie Sterbegeldbeihilfen.




SERVICE



Der Ratgeber für Hinterbliebene mit vielen Informationen und Kontaktdaten wird derzeit neu überarbeitet und wird in Kürze beim Betriebsrat erhältlich sein.

Sterbegeld der IG Metall

IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Straße 2
70174 Stuttgart

 0711/ 16 278-0

 stuttgart@igmetall.de

Hilfe beim Heben und Beugen

Eine sinnvolle Unterstützung bei Arbeiten im Fahrzeuginnenraum ist für Christof Zajonc – hier an der Station „Kabelsatz Kofferraum“ – sein Soft-Exoskelett (sog. Rakunie). Dieses Gurt-System wird wie ein Rucksack angelegt und unterhalb der Knie mit Klettband befestigt. Es hilft dabei, den unteren Rücken beim Heben von Lasten und beim Beugen des Oberkörpers zu entlasten. Christof Zajonc: „Es ist wie mit unseren Handschuhen. Am Anfang haben wir uns gefragt, wie man damit etwas anfassen soll. Inzwischen ist es ganz normal. So ist es auch mit diesem Rückenprotektor – für mich persönlich gehört es seit 1,5 Jahren einfach zu meiner Arbeitskleidung dazu, wenn ich an Stationen arbeite, wo ich mich häufig nach vorne bücken muss. Also mir hilft es!“



BESSERE ERGONOMIE MIT 100.000 EURO VORSCHLÄGEN

Ein Arbeitsplatz, der die Gesundheit nicht belastet – das ist das oberste Ziel, das die IG Metall-Betriebsräte seit Jahren mit vielen umgesetzten Maßnahmen zur Ergonomieverbesserung verfolgen.

Seit letztem Jahr gibt es im Rahmen von KEP – kurz für „Kontinuierlicher Ergonomie Prozess“ – im Werk Sindelfingen einen Budget-Pool, der für Verbesserungsvorschläge aus der Belegschaft zur Verfügung steht. Der Grundstein für KEP wurde 2018 in der Betriebsvereinbarung zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2025+ (Next Level)“ gelegt. Die IG Metall-Betriebsräte bringen sich hier von Beginn an auf Augenhöhe ein, unterstützen die Prozesse und achten darauf, dass tatsächlich das Beste für die Beschäftigten erzielt werden kann.

Ein Gremium aus Unternehmens- und Betriebsratsvertretern sowie Ergonomie-Beauftragten wertet die Vorschläge, die von den Beschäftigten eingereicht wurden, in monatlichen

Treffen aus und entscheidet über die Freigabe des Budgets. Bei Anträgen bis 5.000 Euro hat das Gremium freie Hand. Erst wenn eine Maßnahme mehr als 5.000 Euro kostet, braucht es die Freigabe durch den entsprechenden E3 oder E2. Dadurch können Ergonomie-Maßnahmen schneller und unkomplizierter umgesetzt werden, als das bisher möglich war. Koordiniert werden diese Maßnahmen, sowie alle weiteren Ergonomieaktivitäten im Werk Sindelfingen, von Ralf Schneider und seinem Team „Koordination Shopfloor Management und Ergonomie“.

Beispiele aus der Montage E-Klasse

300.000 Euro standen 2019 im Budget-Pool für das Werk Sindel-

dingen bereit. Davon kamen alleine **147.069 Euro in der Montage E-Klasse** zum Einsatz. Vor allem im Zuge der Umtaktungswerkshops (1. Welle Anfang 2019 / 2. Welle Sommer 2019) konnte hier festgestellt werden, wo es Rot-Stationen – also ergonomisch ungünstige Arbeitsstationen – gibt und daher dringend Handlungsbedarf besteht. Von 50 eingereichten Vorschlägen aus der Montage E-Klasse sind 40 genehmigt worden. Insgesamt gab es im Werk Sindelfingen übrigens 78 Verbesserungsvorschläge – 61 davon konnten umgesetzt werden.

Steckbriefe für mehr Ergonomie

Ideen zur Verbesserung der Ergonomie können auch in diesem Jahr eingereicht werden. Das ist



BEISPIELE UMGESETZTER ERGONOMIE-MASSNAHMEN IN DER MONTAGE E-KLASSE IM RAHMEN VON KEP



Anschlussarbeiten am Unterboden

IG Metall-Betriebsrat und Koordinationsausschussvorsitzender SEC/ME Suayip Yilmaz (l.) lässt sich von Ralf Neue (Mitte) und Jochen Kraft (r.) die verschiedenen Arbeitsschritte an der Station „Anschlussarbeiten am Unterboden“ zeigen, um dann selbst mitzuarbeiten und die Vorteile eines Exoskeletts zu erfahren.



Überkopfarbeit jetzt endlich erträglich

Überkopfarbeiten, wie hier, sind auf Dauer anstrengend für Arme, Rücken, Schulter und Nacken. Hier können sogenannte Exoskelette, die speziell für Überkopfarbeiten gemacht sind, das Anheben und Halten der Arme unterstützen und erleichtern.

Die Exoskelette werden mit Riemen und Klettverschlüssen befestigt und ähnlich wie ein Rucksack eng am Oberkörper getragen. Bei diesem Modell kommt eine rein mechanische Seilzugtechnik zum Einsatz.

zum Beispiel im Rahmen von Gruppengesprächen möglich, indem über konkrete Probleme und Verbesserungsvorschläge gesprochen wird. Über die Gruppengesprächsprotokolle können die Meister die Ideen aus der Mannschaft dann an die jeweiligen Ergonomie-Beauftragten der Center weiterleiten. Diese Beauftragten überprüfen die Stationen vor Ort und ob sich durch die Ideen eine Verbesserung erreichen lässt. Hierfür werden spezielle Steckbriefe genutzt, in denen Ist-Zustand und Lösungsansatz gegenübergestellt werden. Im KEP-Gremium werden die Steckbriefe dann ausgewertet und für die Budget-Freigabe herangezogen. Die Einreicher erhalten so schnell wie möglich Rückmeldung, ob ihre Idee umgesetzt werden kann.

Gewöhnungssache

Die auf Arme und Schultern wirkenden Kräfte werden durch die gepolsterten Armstützen aufgenommen und über die Rückenstreben weiter auf die Hüfte abgeleitet. Jedes einzelne Exoskelett wird auf den Träger individuell angepasst und kann je nach Arbeitsschritt schnell an- und abgelegt werden. Die Männer sind sich einig: „Man muss sich zwar erstmal an das Tragen des Exoskeletts gewöhnen, aber es ist eine ganz deutliche Entlastung zu spüren.“



Einstellungssache

Suayip Yilmaz trägt hier außerdem noch eine Nackenstütze, die den Nackenbereich und die Halswirbelsäule entlastet. Durch verschiedene Einstellmöglichkeiten kann die Schulter- und Nackenpartie für jeden Nutzer individuell angepasst werden.

BEI FIELE UMGESETZTER ERGONOMIE-MASSNAHMEN

IN IER MONTAGE-KLASSE

IM RAHMEN VON KEF

Vollausstattung

Zusätzlich zum Soft-Exoskelett trägt Christof Zajonz noch einen Rückenstützgürtel und Handgelenkmanschetten bei Arbeitsschritten, die viel Kraft und Druck erfordern.

**VORHER (ROT-STATION)**

Durch die Umtaktung, musste der Arbeitsgang „Biegeträger verschrauben“ in die Station Fondboden integriert werden. Die Verschraubung ist in aufrechter Position nicht möglich, daher musste hier eine ergonomische Lösung gefunden werden.

NACHHER (GRÜN-STATION)

Durch den Einsatz eines EC-Schraubers* auf einem geführten Mitfahrwagen konnte die Ergonomie deutlich verbessert werden. Die Idee für das Handlingsgerät entstand in einem KVP-Workshop unter Einbeziehung des Arbeitsschutzes, der IT, der Montage und der KVP-Werkstatt. In einem mehrwöchigen Prozess wurde es dann bis zur Serienreife entwickelt und von der KVP-Werkstatt hier in Sindelfingen gebaut. Somit war es bereits kurze Zeit nach der Genehmigung durch das KEP-Gremium einsatzbereit.

*Ein EC Schrauber ist ein elektronisch gesteuerter, programmierbarer Schrauber mit automatischer Übertragung der Schraubdaten (LAN/WLAN-Ausführung).

Dies sind nur einige der umgesetzten Maßnahmen, die den Beschäftigten in der Montage E-Klasse die Arbeitsabläufe erleichtern. Insgesamt gibt es bei uns im Werk Sindelfingen acht Exoskelett-Systeme für verschiedene Tätigkeiten.

Und ganz wichtig:

Alle Beschäftigten, die daran interessiert sind eines dieser Hilfsmittel auszuprobieren, dürfen sich entweder bei **Edgar Schmid** (direkter Ansprechpartner für Exoskelette im Team Shopfloor Management und Ergonomie), **bei ihrem Meister und natürlich den IG Metall-Betriebsräten** melden. Sie bekommen dann ein eigenes Exoskelett und dürfen es solange nutzen, wie sie wollen. Aktuell sind 287 Exoskelette im Werk Sindelfingen im Einsatz – die Hälfte davon (143 Stück) in der Montage E-Klasse.

Regelmäßiger Austausch

Suayip Yilmaz (l.) und Teamleiter Ralf Schneider (r.)

„Die Ergonomie hat sich für die Kolleginnen und Kollegen in der Montage E-Klasse in den letzten Jahren deutlich verbessert. Wir als IG Metall-Betriebsräte haben hier immer wieder Druck gemacht und Maßnahmen angestoßen. An der Stelle will ich einen großen Dank an Ralf Schneider und sein Team für ihre Ideen und die tolle Zusammenarbeit aussprechen. So kann es weitergehen!“

Suayip Yilmaz
Koordinationsausschussvorsitzender
Montage E-Klasse

EXOSKELETTE testen?

Edgar Schmid



0176/309 47 515

edgar.schmid@daimler.com





Gegen Ende des letzten Jahres wurde es schon mal lauter in den Pausen der Arbeitsbereiche Presswerk und Logistik. Grund für die Jubelschreie der Beschäftigten war das dort stattfindende Fußballkicker-Turnier. Die Idee dazu hatte Hakki Sahin (SC/SECVK-S). Ganz getreu dem Motto: Eins werden. Eins sein., rollte hier der Kickerball, um den Zusammenhalt und das Wir-Gefühl der Beschäftigten zu stärken.

Hakki Sahin: „Bei einem Tischkicker-Turnier können sich die Beschäftigten in lockerer Atmosphäre und mit Spaß besser kennenlernen, was aus meiner Sicht den Zusammenhalt stärkt. Das wiederum kann sich positiv auf die Arbeit, Loyalität und die Firmenbindung auswirken. Oftmals kennen sich die Beschäftigten gar nicht so gut. Während des Wartens auf den Einsatz bleibt nebenbei genug Zeit zum Fachsimpeln und Plaudern mit den Kollegen. Durch die Gruppenbildung wird auch der Teamgeist und die Teamfähigkeit gefördert. Die Gruppen haben sich kreativ mit dem Spiel und seinen Regeln auseinandergesetzt. Manche haben ausgeklügelte Techniken angewendet und gemeinsam Strategien entwickelt. Das fand ich super und hier sehe ich eine positive Entwicklung für die beiden Arbeitsbereiche Presswerk und Logistik. Der Zusammenhalt ist größer, auch wenn’s eventuell mal nicht so rund läuft.“

Bei der Umsetzung des Turniers wurde er von IG Metall-Betriebsrat Manfred Weiss unterstützt. Dass das Turnier jedoch so viel Zuspruch erhält, hätten die beiden nicht erwartet.

Ganz herzlich bedanken sich die beiden bei der IG Metall Stuttgart für das Sponsoring der Pokale und Medaillen.



v.l.n.r.: IG Metall-Betriebsrat Manfred Weiss, Andreas Tarnoczy (SC/SECVK-S), Initiator Hakki Sahin (SC/SECVK-S) und IG Metall-Betriebsrat Damir Brasnic.



Strahlende Sieger



Manfred Weiss
IG Metall-Betriebsrat am Standort Sindelfingen

„Gerade, weil es ausschließlich in den Pausen ausgetragen wurde, waren wir überrascht, dass so viele Kollegen daran teilnehmen wollten. Aber genau das zeigt deutlich, dass die Beschäftigten Interesse an der Gemeinschaft, am Unternehmen haben und auch ihre Pause gerne dafür hergeben. Die Anfrage für dieses Jahr ist inzwischen so hoch, dass wir sicher auch 2020 ein Turnier veranstalten können. Ich freue mich jetzt schon darauf.“

DESIGNO-MANUFAKTUR:
UMZUG IN DIE VERGANGENHEIT?!



ZEITREISE

- Ein Kommentar von IG Metall-Betriebsrätin Denise Rumpeltes -

Für unsere Kolleginnen und Kollegen der Manufaktur im Werk Sindelfingen wird der Arbeitstag selten langweilig. Da ist zum einen die abwechslungsreiche Arbeit an sich und zum anderen das Arbeiten in einem abenteuerlichen Gebäude auf der Tübinger Allee, in dem sich die Manufaktur befindet.

Jedes Mal wenn ich die Straße entlang und zum Haupteingang gehe, fühle ich mich in eine industrielle Filmkulisse versetzt: die Gebäude sind größtenteils verlassen, dutzende Rohre sind über die Straße verlegt und teilweise steigt Dampf aus ihnen auf. Und auch drinnen geht es oftmals filmreif weiter. Mal ist es tropisch heiß und die Arbeitskleidung klebt am ganzen Körper, so dass einige Kollegen im Bekleidungskatalog schon nach Badehosen und Bikinis mit dem Stern gesucht haben. Am nächsten Tag platzt dann ein Heizungsrohr und man hat plötzlich mit arktischen Temperaturen zu kämpfen. Vor lauter Kleiderschichten, die die Beschäftigten dann übereinander tragen, können sie sich kaum noch bewegen. Und wieder ein anderes Mal erinnert die Produktionsstätte aufgrund von Überschwemmungen fast schon an ein Hallenbad – und allmählich würde es wirklich Sinn machen Bademode ins Sortiment der Arbeitskleidung aufzunehmen. Doch Sindelfingen ist nicht Hollywood und „special effects“ sollten wir besser gekonnt an anderen Stellen einsetzen. Daher war die Freude sowohl bei den Beschäftigten als auch bei uns IG Metall-Betriebsräten entsprechend groß, als Anfang 2019 endlich die Ent-

scheidung fiel, dass zumindest ein Teil der Manufaktur auf die Hulb umziehen würde.

Beispielhaft – nur wofür?

Eigentlich wollte ich in dieser BRENNPUNKT-Ausgabe über den erfolgreichen Umzug der Designo-Manufaktur berichten und den neuen, modernen Bereich vorstellen. Eigentlich.

Die neue Manufaktur auf der Hulb sollte **beispielhaft** werden – innovativ, flexibel, imposant, dynamisch, effizient, modern, auf dem neuesten Stand der Technik, papierlos. So die Vorstellung aller direkt Betroffenen – insbesondere der Beschäftigten und natürlich auch von mir. Die Kolleginnen und Kollegen der Neutyp-

planung (NTP) hatten sich bei all den Adjektiven wohl nur auf ein Wort konzentriert: **beispielhaft**. Und da stehen wir heute: mit einem Beispiel, wie es definitiv nicht laufen sollte.

Der Umzug war für die KW44 geplant. Hier könnte man sagen: Mein Fehler – da habe ich doch glatt im Eifer des Gefechts vergessen nach der Jahreszahl zu fragen. Und so warten wir bis heute auf den Umzug. Aber dafür habe ich natürlich Verständnis, schließlich gibt es noch viel zu tun und Alles braucht seine Zeit... **#Ironie** Aktuell wählen wir gerade aus, welcher Kollege ins „Militärübungscamp“ geschickt wird, um später aus dem Schützengraben heraus das Schwenken der (weißen) Fahne zu üben. Denn die NTP plant – **beispielhaft** – keinen Knopfbruf

BOOTCAMP HULB



für neues Material oder eine andere digitale Lösung, stattdessen sollen die Beschäftigten künftig mit einem „Fähnchen“ anzeigen, dass sie neue Teile benötigen.

Gewinner des Werkstattlaufs bitte melden!

Für die Materialanlieferung der Arbeitsplätze war im neuen Bereich ursprünglich ein fahrerloses Transportsystem geplant. Nun kommt es weder ohne Fahrer, noch mit Fahrer – hier ist geballte Mannes- bzw. Frauenkraft gefragt. Wir empfehlen daher allen Gewinnern des Werkstattlaufs ihre Bewerbungen einzureichen. Ihnen bietet sich hier die Chance auf bezahltes Training: Den ganzen Tag mit voll beladenen Transportwägen kreuz und quer durch die Halle zu rennen – gibt es eine bessere Vorbereitung für den nächsten Wettkampf?! Nicht zuletzt kommt dabei auch das Gehirn zu seinen Joggingeinheiten, schließlich muss man im Blick behalten, welche Fahne zuerst hochging und welche Station entsprechend als erstes befüllt werden muss.

Gleichzeitig sollten wir Vorkehrungen treffen, um genügend Bäume zu pflanzen, denn zum jetzigen Zeitpunkt sind wir weit von einer papierlosen Fabrik entfernt. Im Gegenteil: Wenn an den Plänen nichts verändert wird, benötigen wir in der „modernen“ Manufaktur rund die dreifache Menge an Papier als bisher.

Und weshalb die Kollegen der Planung nicht auf das eingehen, was ihnen aus der Logistik zurückgemeldet wird, bleibt fraglich. Anstatt einen Wendekreis von 3,60 m für Logistikfahrzeuge zu berücksichtigen, wurde in der NTP beschlossen, dass 2,50 m ausreichen müssen – nach dem Motto „Dann muss halt ein Mitarbeiter die (mitunter sehr schweren) Wagen rausschieben“. Ob es nun Ignoranz, Gleichgültigkeit oder pure Langeweile ist – man weiß es nicht. Auf jeden Fall kommt es auch immer wieder zu Veränderungen im Layout – ohne jegliche Abstimmung. So sind – **beispielhaft** – auch Müllbehälter mitten im Bereich eingeplant. Das stinkt zum einen natürlich. Ein noch größeres Problem dürfte die Leerung der Behälter werden, weil man nach einem Ausgang wie in einem Labyrinth suchen muss. Das sind momentan Zustände, die wir IG Metall-Betriebsräte so nicht hinnehmen werden – das dürfte wohl klar sein!

Gerne möchte ich auch unsere Feuerwehr einladen, mit den Beschäftigten vor Ort ein Gasmaskentraining abzuhalten. Denn eine Abzugsanlage an den Schweiß-

maschinen halten die Planer wohl nur für eine Empfehlung seitens der Arbeitssicherheit und keinesfalls für notwendig. In Zeiten des Corona-Virus sind Atemschutzmasken ja sowieso gerade Mainstream. Zudem sind Waschbecken im neuen Bereich absolute Mangelware. Die Kolleginnen und Kollegen können sich also überlegen, ob sie sich in der Pause zum Händewaschen in die Schlange einreihen und dann zwar saubere Hände, aber keine Zeit mehr zum Essen haben oder ob sie es bleiben lassen und die Viren und Bakterien einfach gleich mit ihrem Essen zu sich nehmen.

Und dass der eigentliche Arbeitsbeginn in der Produktion um 6 Uhr ist, scheint für die NTP nicht von besonderer Bedeutung zu sein. Denn dies könnte in der neuen Manufaktur aktuell nur dann eingehalten werden, wenn einige Mitarbeiter ihre Arbeit bereits um 5 Uhr aufnehmen würden. Grund ist, dass weder der besprochene neue Kleber zum Einsatz kommen soll, noch die von uns eingeforderten zwei Spritzboxen. Und es geht noch dreister: Eine Zustimmung des Betriebsrats setzt die Planung einfach voraus, schließlich könnte sonst ja erst um 7 Uhr mit dem Kaschieren* der Teile begonnen werden, und das „will der Betriebsrat sicher auch



Denise Rumpeltes
IG Metall-Betriebsrätin am Standort Sindelfingen

„Diese momentanen Zustände, werden wir IG Metall-Betriebsräte so nicht hinnehmen – das dürfte wohl klar sein!“

nicht“. Aber Papier ist ja geduldig... nur unsere Geduld ist bald am Ende. Es sollten dringend ordentliche Pläne aufgelegt werden, sonst werden von Seiten des IG Metall-Betriebsrats bis zum Umzug sicherlich noch einige KW44 ins Land ziehen. ■

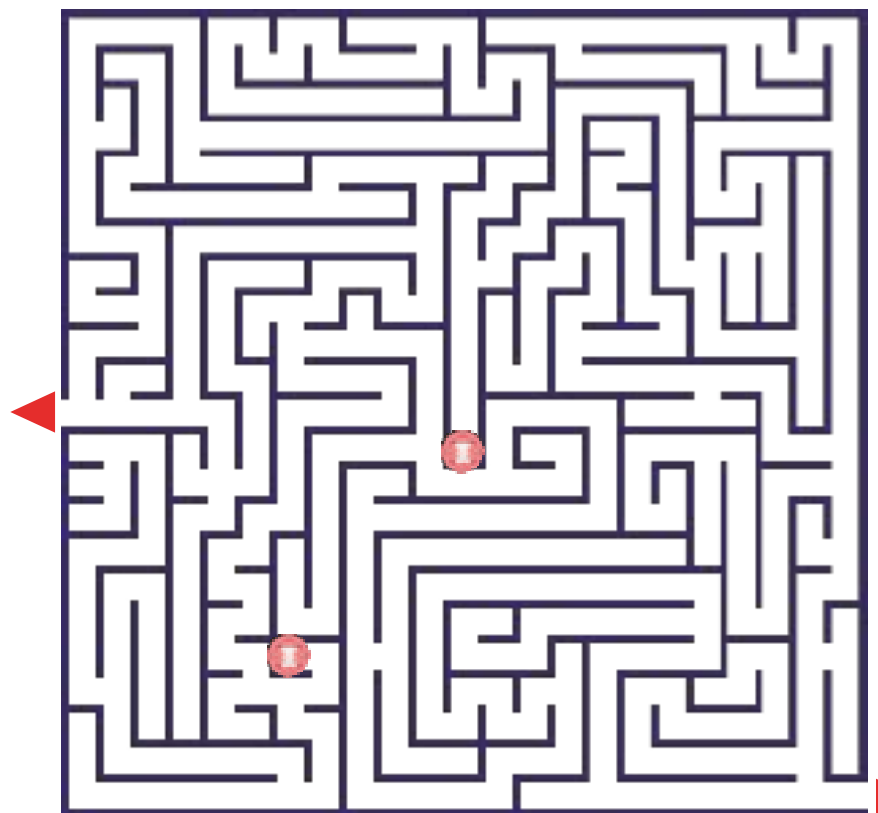
*Beim Kaschieren wird das Leder auf die Teile gezogen, die wiederum zuvor mit einem speziellen Kleber in den Spritzboxen besprüht werden.

BRING DEN MÜLL RAUS

Das lustige Hulb-Labyrinth

Schaffst du es, die zwei Mülltonnen zu den beiden Ausgängen zu bekommen?

H
U
L
B



Interviewserie
zu Vertrauensleuten, die schon seit vielen Jahren aktiv und mit viel Herzblut für die Gewerkschaft tätig sind.



BRENNPUNKT: Warum hast du dich dazu entschieden, in der IG Metall aktiv zu werden?

Horst Spielberger: Mir war schon immer wichtig, vorne mit dabei zu sein und für Gerechtigkeit zu sorgen. Bereits in der Schule habe ich das Amt des Klassensprechers mit Herz und Seele ausgeübt. Vielleicht kommt das daher, dass ich schon immer ein bisschen kleiner war als die anderen, insofern musste die „Gosch“ dementsprechend etwas größer sein (lacht). Während meiner Schulzeit habe ich aktiv gegen Ungerechtigkeit gekämpft und hatte immer ein offenes Ohr für die Probleme meiner Mitschüler. Ich bin eine Person, die sich nicht alles gefallen lässt und den Mund aufmacht, wenn mir etwas missfällt oder etwas nicht so läuft, wie es sein sollte.

Mit meinem Eintritt 1986 bei Daimler bin ich auch in die IG Metall eingetreten.

Mein damaliger Vertrauensmann war wenig aktiv und hat sich kaum um unsere Anliegen gekümmert. Also fasste ich den Entschluss, den Vertrauensmann darauf anzusprechen. „Ich solle es doch besser machen“ bekam ich als Antwort an den Kopf geworfen, woraufhin mir klar wurde, dass ich auch genau das tun werde! Und so wurde ich schließlich Vertrauensmann.

BRENNPUNKT: Wie verstehst du deine Rolle in der IG Metall und was waren deine größten Erfolge?

Horst Spielberger: Ich sehe es als meine Aufgabe an, vor allem ein gutes Vorbild für andere zu sein. Als Vertrauens-

mann sollte man offen und ehrlich sein. Man hört sich die Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen an und gibt diese an den Betriebsrat und an die VKL weiter. Als Vertrauensmann braucht man natürlich keine spezifische Qualifikation, allein die Motivation ist entscheidend. Die ist einfach unabdingbar!

Zum einen, um überhaupt gewählt zu werden, zum anderen aber auch, um die Interessen anderer vertreten zu können und sich für bessere Tarifverträge einsetzen zu können.

Daneben benötigt man viel Durchhaltevermögen und Überzeugungskraft, um die Kolleginnen und Kollegen für die Teilnahme an Warnstreiks zu motivieren. Wenn es nach mir ginge, befände sich jeder Betrieb im Tarifverbund. Wir

bei Daimler haben es sehr gut, vor allem, weil wir es uns erkämpft haben. Für uns als VKLer ist es maßgeblich, dass die betrieblichen und politischen Themen, die an uns herangetragen werden, auch im Gremium umgesetzt werden und wir gemeinsam einen Beschluss treffen und diesen auch vertreten. Wir hatten so viele tolle Erfolge in all den Jahren, in denen ich hier als Vertrauensmann aktiv bin. Für mich persönlich waren unter anderem die ZuSi2030, der TTIP, das Entgeltrahmenabkommen für Arbeiter und Angestellte (ERA) und das tarifliche Zusatzgeld die größten Erfolge. Insbesondere der Erfolg des ERA hat mich geprägt, da ich um diesen Erfolg hart gekämpft habe und auch viele Hindernisse überwinden musste. Für die einen ist das ERA bedeutsamer als für die ande-

1995



2 15



2 2



Nah dran und kompetent
Vertrauensleute in der IG Metall

Horst Spielberger

Horst Spielberger ist seit 1995 Vertrauensmann. Das IG Metall-Urgestein hat schon viel erlebt.



Rund 2,3 Millionen Menschen sind Mitglied in der IG Metall. Sie sind Teil der Solidargemeinschaft, die nur deshalb gut funktioniert, weil sich ihr so viele Menschen angeschlossen haben und für die gleiche Überzeugung einstehen: Gemeinsam geht mehr! Eine Gewerkschaft ist kein abstraktes Konstrukt, weit entfernt vom alltäglichen Geschehen.

sind IG Metall

Vertrauensleute am Standort

ren. Es hat sich mittlerweile im Unternehmen etabliert und ich bin sehr stolz darauf.

BRENNPUNKT: Du bist Anfang des Jahres aus der VKL ausgetreten. Was hat dich dazu bewogen?

Horst Spielberger: Ich wollte einen Schnitt machen, um auch jüngeren Vertrauensleuten die Chance zu geben, etwas zu bewirken. Eigentlich wollte ich mit allem aufhören, doch Betriebsrat Manuel Nonnenmacher hat mir nahegelegt, Vertrauensmann zu bleiben und es solange zu machen, wie es mir möglich ist.

BRENNPUNKT: Was wünschst du dir für die Zukunft?

Horst Spielberger: Für die Zukunft wünsche ich mir, dass uns das Geschäft bei Daimler nicht ausgeht und wir noch viele weitere Tarifverträge zum Abschluss bringen können, damit die Sicherheit meiner Kolleginnen und Kollegen auch in Zukunft gewährleistet ist. Besonders die jungen Leute liegen mir am Herzen. Wir sollten sie noch mehr fördern und dazu motivieren, auch handwerkliche Berufe zu erlernen. Auch diese Berufe haben eine Zukunft! Mir ist es wichtig, dass auch den-



jenigen eine Chance gegeben wird, deren Stärken außerhalb von Schulnoten liegen und dass Facharbeiter, den Lohn erhalten, den sie verdienen und mit dem sie eine Familie ernähren können. Nur so können wir es schaffen, jungen Leuten hier bei uns eine Perspektive zu bieten.

BRENNPUNKT: Was willst du den Vertrauensleuten, die nach dir kommen, mit auf den Weg geben?

Horst Spielberger: Habt keine Angst! Ihr werdet in der Tätigkeit als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau bestimmt Auseinandersetzungen führen, aber das gehört

einfach dazu. Es gibt Dinge, die muss man klären und sollte sich auch nicht davor scheuen. Mit einer guten Rede und vor allem überzeugenden Argumenten kann man bei den Kolleginnen und Kollegen sowie auch den Führungskräften schon viel bewirken. Zeigt also Initiative und Motivation und werdet als Vertrauensleute aktiv.

Bei Wind & Wetter
Auch von arktischen Temperaturen ließ sich Horst nie abschrecken. Bei jedem Arbeitskampf war er dabei. Der sympathische engagierte Schwarzwälder ist seit einem Vierteljahrhundert aktiv dabei und bei den zahlreichen Aktionen nicht wegzudenken.

Horst Spielberger

Daimler/IG-Metall- Laufbahn:

- Seit 1986 bei Daimler
- 1986 bei IG Metall
- 1995 bis 1997 Vertrauensmann
- 1997 bis 1998 BVL
- 1998 bis 2004 VKL
- 2004 bis 2012 BVL
- 2012 bis 2020 VKL

WAO

Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation

Bereits seit Juni 2018 wird ein neues Modell der geführten Gruppenarbeit am Standort Sindelfingen pilotiert, um Erkenntnisse zur neuen Funktion „Gruppenverantwortlicher (GV)“ zu gewinnen. Mit einer Erprobung in der Kleinserie – in den Bereichen Montage und Logistik X156 in Halle 32/38 (GLA) – hat es angefangen. Doch es zeigte sich, dass die dabei gesammelten Erfahrungen nicht ausreichen würden, um das GV-Modell in den Linienbetrieb zu übertragen. Eine Ausweitung des Piloten auf die Großserie war die logische Schlussfolgerung (wir berichteten in BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 176).

In Halle 46 startete der Pilot dann Mitte 2019 im Bereich der Hänge-Dreh-Förderer (HDF) und im Bereich Aggregateaufrüstung. Bis zum Auslauf der aktuellen S-Klasse werden die Pilote in diesen Bereichen gefahren. Ein weiterer Pilot im Bereich Rohbau S-Klasse folgte Anfang November 2019. In Halle 36 fiel der Startschuss Ende September 2019 im Bereich Inneneinbau E-Klasse (Kst. 205). Die Laufzeit ist hier bis Mitte 2020 möglich.

Die BRENNPUNKT-Redaktion hat bei Frank Strümpel (Koordinationsausschussvorsitzender Montage S-Klasse und Ausschussvorsitzender Arbeitspolitik) und Andreas Tedesco (Betriebsrat Montage E-Klasse und stellv. Ausschussvorsitzender Arbeitspolitik) nachgehakt: Wie steht es um die Großserien-Pilote und die neue GV-Funktion?

BRENNPUNKT: Die Pilote in Halle 36 und Halle 46 laufen nun einige Monate. Welche Erfahrungen habt ihr und die Mannschaft bisher mit der neuen GV-Rolle gesammelt?

Frank Strümpel: Die neue Funktion wurde überraschend schnell akzeptiert und die GV kommen in den Arbeitssystemen auf Grund ihrer spürbar hohen Motivation relativ gut zurecht. Das ist vermutlich auch dem Umstand geschuldet, dass in den Piloten zu einem großen Anteil seit Jahren erfahrene Gruppensprecher in die neue GV-Funktion schlüpfen konnten. Die neuen fachlichen Aufgaben innerhalb des Gruppenbereichs waren und sind eine große Herausforderung – nicht nur für die GV, sondern auch für die Meister und die Gruppenmitglieder. Denn die Meister mussten sich durch den Wegfall des Meisterstellvertreters neu orientieren und für die Gruppenmitglieder ohne Funktion bedeutet die fehlende Unterstützerfunktion eine Einschränkung der Rotationsmöglichkeiten.

Dass es Probleme geben würde, war zu erwarten. Genau dazu dienen ja Pilote: um Erfahrungen zu

sammeln, aus ihnen zu lernen und bessere Lösungen zu erarbeiten. Alles in Allem hat sich im Zuge des Piloten aber ein gut funktionierender Ablauf etabliert. Das lässt sich auch aus den Vor- und Nachbefragungen mit den Pilotgruppen herauslesen, die im Rahmen der arbeitswissenschaftlichen Begleitung durch die Universität Osnabrück geführt wurden.

Viele Probleme, die wir klären müssen

Andreas Tedesco: In unseren regelmäßigen Shop-floor-Meetings mit den GV und den stellvertretenden GV sprechen wir über die aktuellen Herausforderungen vor Ort. Wir bekommen von den Kolleginnen und Kollegen mit, dass sie meistens gar nicht zu ihren eigentlichen GV-Aufgaben kommen, die in der Betriebsvereinbarung (BV) beschrieben sind, weil einfach zu viele andere Tätigkeiten im Arbeitsalltag anfallen, die in dem Moment immer Priorität haben. Sprich: Es gibt noch viele Probleme, die wir klären müssen – leider wird das bisher teilweise von der Unternehmensseite ignoriert.

BRENNPUNKT: Welche Probleme sind das konkret?

Andreas Tedesco: Wir haben die Gruppengröße eigentlich bewusst kleingehalten – aber aufgrund der Komplexität und des hohen Materialaufkommens haben die GV mit der Materialbereitstellung zu kämpfen und fordern dringend Lösungen ein. Dann liegt das Nacharbeitsaufkommen zum Beispiel eigentlich außerhalb des Bereichs der GV – aber de facto bleibt ihnen nichts Anderes übrig, als sich darum zu kümmern, wenn Fahrzeuge an den Kunden ausgeliefert werden sollen. Q-Alarme* bereiten ebenfalls Probleme und die Tatsache, dass die GV nicht die in der Betriebsvereinbarung geforderten 80-90 Minuten täglich in der Linie mitarbeiten können. Dafür ist die Qualifizierung der Gruppenmitglieder zu unterschiedlich – sprich, die Beschäftigten sind nicht



Frank Strümpel
IG Metall-Betriebsrat
am Standort Sindelfingen und
Vorsitzender des Ausschusses
für Arbeitspolitik

Wir sind stolz, dass wir hier am Standort in so kurzer Zeit nicht nur eine erfolgreiche Produktion umgesetzt haben, sondern dieses u. a. auch mit dem WAO-Pilot verknüpft wurde.

NACHGEHAKT

WIE LAUFEN DIE WAO-PILOTE IN DER E- UND S-KLASSE?

gleich gut qualifiziert, um den GV in seiner Funktion abzulösen. Aus meiner Sicht müssten die Meister erst einmal ihren Mitarbeitern eine Chance auf eine Qualifizierung geben bzw. sie auch deutlich mehr motivieren sich entsprechend zu qualifizieren. Probeweise machen wir es in Halle 36 jetzt eben so, dass an drei Tagen in der Woche die GV ihre Rolle ausüben und an den zwei anderen Tagen von den stellvertretenden GV abgelöst werden. Dann bleiben die GV immerhin routiniert in den Aufgaben der Gruppe. Und die Rückmeldungen sind sehr positiv.

Das Unternehmen muss jetzt endlich aktiv werden! Seit Monaten laufen die Pilote und bei jedem Shopfloor-Meeting kommen immer wieder dieselben Themen zur Sprache. Es kommt mir vor, als würden wir uns im Kreis drehen. Dabei könnte die GV-Funktion und die weiterentwickelte Arbeitsorganisation in Halle 56 mit Anlauf der neuen S-Klasse umgesetzt werden. Dafür müssen aber dringend die aktuellen Probleme gelöst werden.

Frank Strümpel: Andreas hat schon ganz gut verdeutlicht, wo der Schuh besonders drückt: Die Rotation in der Gruppe ist zurzeit nur sehr eingeschränkt möglich. Und dass die Meisterstellvertreter fehlen, bleibt auch nicht unbemerkt. Ein ganz entscheidender Punkt in den Abschlussverhandlungen für eine angepasste Gruppenarbeit wird für uns Betriebsräte in Sindelfingen daher der künftige Anteil an nichttaktgebundenen, entlastenden Tätigkeiten im Arbeitssystem für Gruppenmitglieder ohne Funktion sein.

BRENNPUNKT: Wie könnte denn ein Lösungsansatz für die aktuellen Probleme aussehen?

Frank Strümpel: Aus Betriebsratsicht sind für eine verbesserte, zukünftige Qualität der Gruppenarbeit die Themen Rotation, entlastende taktgekoppelte Tätigkeiten, Belastungsreduktion und Mitsprache der Gruppe wichtig und Gradmesser dafür, ob „Weiterentwicklung“ der Arbeitsorganisation (kurz: WAO) hier die zutreffende Bezeichnung ist. Darüber wird in den Verhandlungen gerungen und mitunter auch gestritten. Wichtig dabei ist, ob am Ende ein für alle Seiten akzeptables Ergebnis erreicht wird. Da die WAO-Pilote an allen deutschen Standorten und über alle Sparten (Pkw, Truck, Van, PowerTrain) hinweg

stattfinden, ist es mitunter sehr schwierig die unterschiedlichen Rahmenbedingungen für einen zukünftigen gemeinsamen Standard zu definieren. Ich hoffe, dass dies in den derzeitigen Abschlussverhandlungen berücksichtigt werden kann.

Andreas Tedesco: Ich glaube, wir werden neben dem GV eine zusätzliche Funktion in der Meisterei benötigen, um die Nebentätigkeiten stemmen zu können, die im Moment Herausforderungen darstellen – also für die Themen Q-Alarm, Nacharbeit, Materialbereitstellung, etc. Dann könnte der GV nämlich auch tatsächlich die Tätigkeiten wahrnehmen, die für ihn in der Betriebsvereinbarung klar beschrieben sind und zu denen er momentan nicht kommt.

Mehr Selbstständigkeit dank Gruppenarbeit

BRENNPUNKT: In Halle 32 lief der WAO-Pilot doch eigentlich ganz gut – was ist denn jetzt in der Großserie so anders?

Frank Strümpel: Erst einmal sind wir stolz, dass wir hier am Standort in so kurzer Zeit nicht nur eine erfolgreiche Produktion umgesetzt haben (GLA), sondern dieses u. a. auch mit dem WAO-Pilot verknüpft wurde. Aber uns war von Anfang an klar, dass eine Kleinserie nicht mit einer Großserienmontage vergleichbar ist. Schon die Unterschiede in den Taktzeiten pro Arbeitsstation sind extrem.



Wenn im Montageablauf ein Fehler auftritt und ein Kollege einen Arbeitsschritt nicht schnell genug ausführen kann, löst er einen sogenannten Q-Alarm aus. Sprich, er zieht an einer Leine, woraufhin ein lautes Signal zu hören ist und eine rote Leuchte anzeigt, wo Unterstützung benötigt wird. Daraufhin kommt ein Springer zur Station und hilft den Fehler am laufenden Band zu beheben.



Suayip Yilmaz

IG Metall-Betriebsrat am Standort Sindelfingen
Koordinationsausschussvorsitzender Montage E-Klasse



“Es ist gut, dass wir durch den Piloten zur Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation bei uns in den Großserien Erfahrungen sammeln. Dabei tauchen natürlich auch Probleme auf. Wichtig ist es jetzt, dass diese vom Unternehmen ernst genommen werden und nach Lösungen gesucht wird. Wir IG Metall-Betriebsräte stehen dabei als kompetenter Ansprechpartner jederzeit mit Rat und Tat unterstützend zur Seite.



Es ist vollkommen anders erlebbar, ob man als Stationsmitarbeiter einen Arbeitstakt von z. B. 20 Minuten am Stück abarbeitet oder wie in der Großserie in kurzzyklischen Minutentakten immer wieder dasselbe machen muss. Zudem ist es ein großer Unterschied, ob ein WAO-Pilot wie in Halle 32 von einer durchweg neu ausgesuchten Mannschaft mit hohem Anteil an Zeitarbeitskräften, einem relativ jungen Altersdurchschnitt und mit wenig einsatzeingeschränkten Beschäftigten erprobt wird oder ob die Erprobung in einer seit Jahrzehnten gewachsenen Beschäftigtenstruktur erfolgt – mit allen Herausforderungen, die dies mit sich bringt und der Akzeptanz unserer bisherigen Arbeitsorganisation mit Gruppensprechern, einer gut funktionierenden Umfeldaufgabenstruktur und Meisterstellvertretern. Deshalb war es richtig und wichtig auch in der Großserie wie S- und E-Klasse unsere WAO-Piloterfahrungen zu machen.

BRENNPUNKT: Was passiert eigentlich mit den Meisterstellvertretern, wenn ihre Aufgaben im Falle eines Roll-Outs vom GV übernommen werden?

Frank Strümpel: Im Fall eines erfolgreichen Verhandlungsabschlusses zur WAO, würde die Funktion des Meisterstellvertreters entfallen. Wir bereiten uns entsprechend vor und sind seit mehreren Wochen mit der Unternehmensseite in intensiven Verhandlungen zu einer verbindlichen Vereinbarung.

Für uns IG Metall-Betriebsräte ist hierbei wichtig, die damit verbundenen Befürchtungen und Unsicherheiten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen für die Zukunft zu klären und umfassend zu regeln. Es darf sich keiner der Meisterstellvertreter als Verlierer fühlen. Entsprechend hoch ist der Anspruch, für sie wertige Anschlussbeschäftigungen zu sichern – bei gleichzeitigem Entgelt- und Arbeitszeiterhalt. Hier hat die Unternehmensseite eine besondere Verpflichtung und Verantwortung und dies fordern wir Betriebsräte auch ein.

BRENNPUNKT: Zwischenzeitlich hat die Uni Osnabrück die Pilote ja ausgewertet – was kam dabei heraus und was nehmt ihr für die Abschlussverhandlungen mit?

Frank Strümpel: Die Uni Osnabrück war in allen Aktivitäten rund um die WAO beauftragt, die Pilote arbeitswissenschaftlich zu begleiten. Die Vor- und Nachbefragungen der Beschäftigten in den jeweiligen Pilotmeistereien sowie in den Vergleichskontrollbereichen mit der aktuellen Arbeitsorganisation wurden ausgewertet und dem Betriebsrat Mitte Februar in einer Sondersitzung des Fachausschusses für Arbeitspolitik hier am Standort vorgestellt.

Noch Verbesserungs- und Handlungsbedarfe

Etwas überraschend aber gleichzeitig erfreulich war, dass unsere WAO-Pilote hier in Sindelfingen im Vergleich mit allen Pilotstandorten aus Sicht der Uni Osnabrück unter den erfolgreichsten waren. Für uns ist das die Bestätigung, dass hier in Sindelfingen durch unsere fast 30-jährige Erfahrung in der Produktion eine große Identifikation mit gelebter Gruppenarbeit vorhanden war und ist. Des Weiteren sind in den ausgewerteten Qualitätsfeldern **Prozessstabilität, Produktivität, KVP sowie KVP-Kultur** positive Effekte zu erkennen.

Im Vergleich zu den Befragungen, die zu Beginn des Piloten in Halle 46 durchgeführt wurden, zeigen sich nun Verschlechterungen sowohl in den „allgemeinen Aspekten der erlebten Arbeit“ als auch in den Bewertungen „Qualität der Gruppenarbeit“. Auffallend ist hier die Verschlechterung in der Bewertung der „Rotation“. Dies sind, trotz insgesamt positiver Entwicklungen, für uns IG Metall-Betriebsräte in Sindelfingen nochmals wichtige Hinweise. Sprich, in den Abschlussverhandlungen muss der Gesamtbetriebsrat die Unternehmensseite mit Nachdruck darauf hinweisen, dass zu den Qualitätsmerkmalen Rotation, indirekte Tätigkeiten, Belastungssituation und Mitsprachemöglichkeiten noch Verbesserungs- und Handlungsbedarfe bestehen. Das sagen uns nicht nur unsere Erfahrungen aus dem Alltag. Auch die wissenschaftlichen Erkenntnisse bekräftigen das ganz deutlich.

BRENNPUNKT: Vielen Dank für das interessante Gespräch.



Andreas Tedesco

IG Metall-Betriebsrat
am Standort Sindelfingen und
stellv. Vorsitzender des
Ausschusses für Arbeitspolitik

“Das Unternehmen muss jetzt endlich aktiv werden! Seit Monaten laufen die Pilote und bei jedem Shopfloor-Meeting kommen immer wieder dieselben Themen zur Sprache. Es kommt mir vor, als würden wir uns im Kreis drehen.

DAIMLER BKK APP

Dokumentenupload, direkter Kontakt und Online-Formulare sind nur einige der Services, mit denen die Daimler BKK-App wirbt. Diese soll den Krankenversicherten einiges erleichtern. „Schnell. Einfach. Praktisch.“ – so lautet das Motto der App.



Fotos: Betriebsrat Daimler

Mit dem „gelben Zettel“ in der Hand verlässt man die Arztpraxis. Man fühlt sich elend und will die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) dem Arbeitgeber und der Krankenkasse auf dem schnellsten Weg übermitteln. Mit der Daimler BKK App kann nun der Teil der AUB, der für die Krankenkasse gedacht ist, abfotografiert und direkt an die BKK gesendet werden – ohne Porto und zusätzliche Mühen.

Mit der App können außerdem folgende Dokumente abfotografiert und direkt an die BKK gesendet werden:

- Kinderkrankengeldverordnung
- Teilnahmebescheinigung und Rechnung für Gesundheitskurse
- Immatrikulationsbescheinigung (Studienbescheinigung) oder Schulbescheinigung
- Nachweis von Impfungen
- Rechnungen für osteoplastische Behandlungen
- Rechnungen für Schwangerschaftsvorsorge
- Rechnungen für Vorsorgeuntersuchungen
- Rechnungen für das Daimler BKK RückenPlus-Programm

Eine weitere Funktion der App sind die **Online-Formulare**. Wer beispielsweise Familienangehörige mitversichert hat, muss regelmäßig einen Fragebogen ausfüllen. Mit der App können die Fragen zur Überprüfung der Familienversicherung direkt online beantwortet werden.

Die Daimler BKK App kann jeder im Google Play Store oder im Apple App Store kostenlos herunterladen. Möchte man Services wie z. B. den Dokumentenupload nutzen, ist eine einmalige Registrierung notwendig für die man die Versichertennummer benötigt. Diese findet man unter anderem auf der eigenen Gesundheitskarte.

Richtigstellung: In der BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 177 haben wir fälschlicherweise berichtet, dass der gelbe Papierkrankenschein ab 2020 durch eine elektronische AUB ersetzt wird, die dem Arbeitgeber von der Krankenkasse elektronisch übermittelt wird.

Dieses Vorgehen befindet sich aber aktuell noch in der Pilotphase und wird von Krankenkassen und ausgewählten Unternehmen getestet. Der gelbe Krankenschein wird voraussichtlich erst 2021/2022 gänzlich abgelöst.

Gefällt-mir

- Abfotografieren und senden der AUB und anderer Dokumente funktioniert einwandfrei
- Registrieren über die App funktioniert problemlos
- Neben den Services der App wird auch auf aktuelle Gesundheitsthemen eingegangen wie beispielsweise „Gesund durch die Erkältungszeit“ mit hilfreichen Tipps und Tricks

Verbesserungsfähig

- Mitarbeiter der BKK können direkt über ein vorgegebenes Formular in der App kontaktiert werden, was sehr hilfreich ist. Allerdings könnten Fragen über eine Chat-Funktion noch schneller beantwortet werden.
- Für manche Themen/Leistungen wie zum Beispiel zur Ansicht der Medikamentendatenbank wird man aus der App auf die Homepage der BKK weitergeleitet, wofür sich dann ein extra Fenster öffnet. Optimal wäre es, wenn alle Themen und Leistungen direkt in der App abrufbar wären.



Sandy's Fazit:



4,5 von 5 Sterne für **für die Daimler BKK-App**



Ein starkes Trio für Sindelfingen



Rund 1.000 IG Metall-Vertrauensleute am Standort Sindelfingen waren Ende des Jahres 2019 aufgerufen, über ihre Vertrauenskörperleitung zu entscheiden. Mit großer Mehrheit konnte Erwin Unger in seinem Amt als Vertrauenskörperleiter (VK-Leiter) bestätigt werden. Der gelernte Kfz-Mechaniker wurde erstmals im April 2016 zum VK-Leiter gewählt. Ebenfalls in seinem Amt bestätigt wurde sein bisheriger Stellvertreter Eleftherios Tolmidis, der sich nun auf die gemeinsame zweite Amtszeit freut. Komplettiert wird das Trio von Sabrina Lang, die neu in die VK-Leitung kommt. Sie übernimmt die Position als stellvertretende VK-Leiterin von Vorgängerin Carmen Schäfer, die nicht mehr zur Wahl angetreten war. Alle Drei freuen sich sehr über das ausgesprochene Vertrauen.

Bereits vor ihrer Wahl war allen bewusst, dass sie einen gemeinsamen Weg gehen wollen. Ihr Motto: Nur gemeinsam können wir auch etwas bewirken! Was die Drei verbindet, ist sich mit Leidenschaft für andere einzusetzen und das mit viel Herzblut! Vor allem Erwin und Eleftherios sehen ihren Einsatz für die Beschäftigten besonders an eine große Dankbarkeit für die IG Metall geknüpft. Beide sind nicht nur seit dem ersten Arbeitstag bei Daimler IG Metall-Mitglied, sondern haben auch ihren Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatz bei Daimler dem Einsatz der IG Metall zu verdanken.

Was die Drei außerdem antreibt und was sie sich für die kommende Amtszeit vorgenommen haben, hat die **BRENNPUNKT**-Redaktion in einem Interview nachgefragt.

BRENNPUNKT: Warum habt ihr euch dazu entschieden, zum ersten beziehungsweise zweiten Mal für die Wahl zur VK-Leitung zu kandidieren?

Erwin Unger: Als ich 2016 zum ersten Mal zum VK-Leiter gewählt wurde, hatte ich durch die kurz darauf anstehende Ta-

rifrunde kaum Zeit, mich langsam an meine neue Tätigkeit zu gewöhnen. Kurz gesagt, ich wurde ins kalte Wasser geworfen. In den vergangenen vier Jahren habe ich viel dazu gelernt und die vielfältigen Seiten und Aufgaben meiner Position kennengelernt. Vor allem habe ich gesehen, was möglich ist! Aus diesem Grund habe ich mich zu einer zweiten Amtszeit entschieden. Ich möchte etwas bewegen und die Beschäftigten über die Vorteile einer IG Metall-Mitgliedschaft aufklären.

Eleftherios Tolmidis: Für Erwin und mich war in unserer ersten Amtszeit vieles neu. Ich sage immer, wir mussten erstmal laufen lernen (lacht). Dass wir uns trotzdem für eine zweite Amtszeit zur Wahl stellen würden, war für uns beide schnell klar. Wir haben uns vor vier Jahren dazu entschieden, in die Leitung zu gehen, weil wir uns bestmöglich für unsere Kolleginnen und Kollegen einsetzen wollten. Und das wollen wir natürlich noch immer! Uns beiden ist bewusst, dass wir den Weg, den wir vor vier Jahren begonnen haben, einfach noch nicht zu Ende gegangen sind. Es gibt noch viel zu tun!

Sabrina Lang: Die Entscheidung, mich für die Wahl zur stellvertretenden VK-Leiterin aufstellen zu lassen, geht vor allem auf meine Tätigkeit als Betriebsrätin zurück. Ich möchte mich für eine schnellere und optimierte Kommunikation zwischen dem Betriebsrat und der Vertrau-



enskörperleitung (VKL) einsetzen. Für meine Amtszeit habe ich mir außerdem vorgenommen, die Zusammenarbeit mit der IG Metall Stuttgart noch weiter zu stärken.

BRENNPUNKT: Was sind die Aufgaben der VK-Leitung?

Erwin Unger: Unser Aufgabenspektrum als VK-Leitung ist sehr breit und vor allem vielfältig. Wir kümmern uns beispielsweise darum, dass unsere Beauftragten und Funktionäre an Bildungs- und Weiterbildungsangeboten teilnehmen können oder organisieren die jährliche Demonstration zum 1. Mai in Sindelfingen. In erster Linie ist es für uns von enormer Bedeutung, dass wir für einen möglichst hohen Organisationsgrad am Standort sorgen. Und dafür benötigen wir gute Konzepte zur Ansprache. Denn: Nur, wenn möglichst viele Arbeitnehmer Mitglied in der IG Metall sind, kann Gewerkschaftsarbeit funktionieren und wir können als Gemeinschaft etwas bewirken. Zu zeigen, dass wir eine starke Gemeinschaft sind, ist gerade in der aktuellen Situation rund um die Transformation in der Automobilbranche und den damit einhergehenden Sparplänen des Unternehmens wichtiger denn je! Die Aufklärungsarbeit macht daher einen großen Teil unserer Arbeit aus. Wir informieren regelmäßig bei den Begrüßungsveranstaltungen von neuen Auszubildenden, Studierenden und Ferienbeschäftigten über die Vorteile einer Mitgliedschaft. Als IG Metall Mitglied bekommt man nicht nur einfach mehr Geld, sondern man be-



Ziehen an einem Strang: Erwin Unger, Vertrauenskörperleiter der IG Metall am Standort Sindelfingen (l.), freut sich mit seinen beiden Stellvertretern Eleftherios Tolmidis (2.v.l.) und Sabrina Lang (2.v.r.) über den Wahlerfolg. IG Metall-Gewerkschaftssekretär Tom Wolters (r.) gratuliert dem Team

kommt die Chance, mitzuwirken, mitzugestalten und selbst etwas zu verändern!

Eleftherios Tolmidis: Mir liegt außerdem das Projekt MENTO sehr am Herzen. In Deutschland gibt es immer noch sehr viele Menschen im erwerbsfähigen Alter, die nicht richtig lesen und schreiben können. Mit MENTO wollen wir als VKL das Thema Analphabetismus enttabuisieren und Kolleginnen und Kollegen der Betroffenen zu Mentorinnen und Mentoren ausbilden. Die Mentorinnen und Mentoren sind Ansprechpartner auf Augenhöhe und können eine erste Anlaufstelle für die Betroffenen auf dem Weg zu einer besseren Lese und Schreibkompetenz sein.

BRENNPUNKT: Was habt ihr euch für die kommende Zeit in euer Tätigkeit als VK-Leitung vorgenommen?

Erwin Unger: Es gilt, als VKL sichtbarer zu werden, das heißt die Beschäftigten hier am Standort auf uns und unsere Arbeit aufmerksam zu machen. So planen wir Auftritte bei den nächsten Betriebsversammlungen sowie weitere diverse Aktionen. Wir müssen definitiv noch mehr Öffentlichkeitsarbeit machen. Darüber hinaus möchte ich mich in meiner zweiten Amtszeit verstärkt mit den VK-Leitungen der anderen Daimler-Werke, aber auch mit denen anderer Firmen austauschen. Eine gute Kommunikation fördert den produktiven Austausch von gemeinsamen Themen und Zielen untereinander und führt auch zu mehr Solidarität – intern wie unternehmensübergreifend. Der Aufbau eines flächendeckenden Netzwerkes und eine bessere Verdrahtung untereinander macht uns nur noch stärker.

Sabrina Lang: In nächster Zukunft wollen wir uns verstärkt in Ausschüssen und Arbeitskreisen miteinbringen. Aktuell überlegen wir, wie uns eine bessere Einbindung von Frauen in der VKL gelingen kann.

Eleftherios Tolmidis: Zudem machen wir uns viele Gedanken, wie wir die Gewerkschaft für junge Arbeitnehmer attraktiver machen können. In den nächsten Jahren werden viele Arbeitnehmer in Altersteilzeit (ATZ) gehen. Das könnte zu einem Problem werden, wenn wir uns nicht rechtzeitig um Nachwuchsmitglieder kümmern und die Jugend nicht ausreichend in die Gewerkschaft miteinbinden, das heißt ihre Interessen in unsere Arbeit miteinbeziehen. Wünschenswert wäre es für uns natürlich, wenn jeder, der in ATZ geht, zunächst ein Mitglied unter 30 Jahren werben würde und bei Eintritt in die ATZ nicht aus der IG Metall austreten würde!

BRENNPUNKT: Wofür steht ihr als VK-Leitung?

Erwin Unger: Wir positionieren uns als VK-Leitung klar gegen Rassismus und für Toleranz und Respekt! Wir wollen die Solidarität aller Beschäftigten am Standort sichern und weiter fördern. Wir stehen hinter den aktuellen Vereinbarungen des Betriebsrats sowie des Gesamtbetriebsrats und unterstützen die darin behandelten Ideen, Vorstellungen und Forderungen an die Unternehmensleitung. Im Besonderen setzen wir uns für einen Mitgliederbonus für alle Mitglieder der IG Metall ein. Der wichtigste Grundsatz unserer Arbeit ist und bleibt die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung. Der Weg dahin kann nur ein gemeinsamer sein.



Nur gemeinsam sind wir stark!

Erwin Unger, VK-Leiter am Standort Sindelfingen (r.), Eleftherios Tolmidis, stellvertretender VK-Leiter (l.) und Sabrina Lang, stellvertretende VK-Leiterin (M.)

JAV-Kontakt
Tel. 83247

FIT FÜR DIE ZUKUNFT



Maren-Domenica Of
IG Metall Jugendsekretärin

„Ich bin mit der Erwartung auf das Seminar gefahren, dass ich vor Ort junge Kolleginnen und Kollegen treffe, die Lust haben, der IG Metall eine junge Stimme zu geben. Meine Erwartungen wurden mehr als übertroffen. Gemeinsam mit den Vertrauensleuten, der JAV und dem Betriebsrat hat sich das Team auf die aktuelle Tarifrunde vorbereitet. Die jungen Vertrauensleute stellten sich der neuen Herausforderung und anspruchsvollen Themenbearbeitung mit Herz, Mut und Verstand. Das war sehr beeindruckend.“

Neugewählte Vertrauensleute stehen oft vor einer Menge Fragen: Wie funktioniert die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb und in der Geschäftsstelle? Was sind die Aufgaben der Vertrauensleute und welche Rechte und Pflichten haben sie? Diese und weitere Fragen stellen wir uns als Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) häufig auch. Wir stehen noch am Anfang unserer Zeit als Arbeitnehmer und sind infolgedessen noch wenig vertraut mit gewerkschaftlichen Themen und der Arbeit als Vertrauensperson.

Wir alle haben uns entschieden, in der JAV aktiv zu werden, um unsere Zukunft mitgestalten zu können. Damit wir unsere Wünsche und Vorstellungen aber auch in die Tat umsetzen können, müssen wir lernen, inwiefern wir Beteiligungsprozesse initiieren, konzipieren und gestalten können. Daher haben wir als JAV vom 17. bis 19. Januar am Seminar „Wie funktioniert die Arbeit der Vertrauensleute?“ teilgenommen. Das Ziel des Seminars war es, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Arbeit von Vertrauensleuten kennenzulernen.

Zusammen mit unseren beiden Vorsitzenden des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung (ABQ) Bahtiyar Karatas und Manuel Nonnenmacher, sowie

unserer IG Metall Jugendsekretärin Maren-Domenica Of haben wir uns im Seminar die wesentlichen Kennzeichen der Arbeit von Vertrauensleuten im Betrieb erarbeitet und uns auf die aktuelle Tarifrunde vorbereitet.

Auch die anwesenden Vertrauensleute haben einen wesentlichen Teil zum Seminar beigesteuert, so dass die Bindung zwischen uns und den Vertrauensleuten gestärkt wurde. Eine starke Gemeinschaft ist wichtig, um Menschen erreichen zu können. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, weitere Seminare zu absolvieren, um auch die Bindung mit neuen Vertrauensleuten aufzubauen.

Es war das erste Mal, dass die Jugend-Vertrauensleute zu ei-

nem VL-Seminar zusammenkamen. Herzlichen Dank an dieser Stelle an mein JAV-Team für die Vorbereitung. Neben dem Einstieg in die VL-Arbeit haben wir einen Fahrplan für 2020 erarbeitet und sind startklar für die Tarifrunde 2020!





Personelle Veränderungen

Im Ausschuss für Bildung und Qualifizierung (ABQ)

Im Rahmen der Jugendversammlung am 10. Dezember am Standort Sindelfingen verabschiedeten wir nach mehr als 3 Jahren engagiertem Einsatz den Vorsitzenden des Ausschusses für Bildung und Qualifizierung Marc Dessecker und seinen Stellvertreter Konstantinos Athanasiadis, der mehr als 10 Jahre in dieser Funktion aktiv war. Egal, welche Fragen zu den Themen Ausbildung und Qualifizierung gestellt wurden, die beiden wussten immer eine kompetente Antwort und standen uns mit Rat und Tat zur Seite. Für dieses Engagement bedanken wir uns herzlich. Ganz verabschieden müssen wir uns von Konstantinos aber nicht, er bleibt dem Fachausschuss weiterhin als Mitglied erhalten. Gleichzeitig freuen wir uns den neuen Vorsitzenden des ABQ-Ausschusses Bahtiyar Karatas

Bahtiyar Karatas
Vorsitzender
ABQ-Ausschuss



Manuel Nonnenmacher
stellv. Vorsitzender
ABQ-Ausschuss



und dessen Stellvertreter Manuel Nonnenmacher begrüßen zu dürfen und hoffen in Zukunft auf eine gute und kollegiale Zusammenarbeit. Beide waren schon früher für die Jugend- und Auszubildendenvertretung am Standort Sindelfingen tätig und können somit ihre Erfahrung und ihr Wissen in Zukunft im Ausschuss für Bildung und Qualifizierung einbringen.

In der JAV

Ende des letzten Jahres haben wir als Gremium einen Arbeits- und Fahrplan erarbeitet und uns neu aufgestellt. Leonie Ohngemach hat in diesem Rahmen das Amt der Schriftführerin an Aylin Özdemir übergeben. An dieser Stelle bedanken wir uns herzlich bei Leonie für ihr bisheriges Engagement und Wünschen Aylin viel Erfolg in Ihrem Amt.

Aylin ist 19 Jahre alt und im 3. Ausbildungsjahr zur Fahrzeuginnenausstat-
terin.

Seit November 2018 ist sie Jugend- und Auszubildendenvertreterin.



Mehr als 1.100 Ideen über Ideenbörse MOVE eingereicht

Die seit Oktober 2019 eingerichtete Ideenbörse MOVE ist eine zusätzliche Möglichkeit, selbst Ideen zur Senkung der Fixkosten oder zur Verbesserung der Ergebnissituation einzureichen.

(s. BRENNPUNKT-Ausgabe Nr. 177)

Ganz nach dem Motto: „Wenn der Daimler wüsste, was der Daimler weiß“. Denn letztendlich sind es die Beschäftigten selbst, die am besten wissen, wo es Ansätze für Verbesserungen gibt. Von den über 1.100 eingereichten Ideen in Deutschland, gingen bis Ende Februar 352 Ideen aus dem Werk 50 ein. Im Werk 59 startete die Ideenbörse in den ersten Wochen etwas zögerlich, dafür nimmt sie jetzt richtig Fahrt auf. Mit-

lerweile wurden weit über 300 Ideen aus RD und tangierenden Bereichen eingereicht.

Die Erfahrungen aus der Ideenbörse zeigen aber auch, dass die Führungskräfte bei RD unbedingt ihr Silo-Denken aufbrechen müssen. Wenn man eine Idee hat, die zunächst in einem Bereich etwas kostet, dafür aber in einem anderen Bereich immense Einsparungen bringt, dann muss das berücksichtigt und geprüft werden. Hier gilt es, das große Ganze zu sehen und nicht nur den Tellerrand des eigenen Bereichs. Die Beschäftigten machen sich so viele Gedanken, die in richtig guten Ideen münden. Bei RD hängt es eindeutig an den Führungskräften, die eher damit beschäftigt

sind, Ideen lieber wieder auf Null zu rechnen, anstatt zu schauen, wie man sie umsetzen kann. Da frage ich mich: Wo bleibt das unternehmerische Denken?“ sagt Thomas Brückner.

Endspurt: Jetzt aber schnell!

Noch bis Ende März 2020 läuft die Ideenbörse. Sie ist in der Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE geregelt und gilt für alle Beschäftigten in Verwaltung und produktionsnahen Bereichen. Bei Fragen könnt ihr euch gern an Frank Zischeck für Werk 50 und Thomas Brückner für das Werk 59 wenden.



Thomas Brückner
IG Metall-Betriebsrat
Jury-Mitglied MOVE-Ideenbörse RD

Wir könnten die Ideenbörse gut noch etwas verlängern, denn jetzt ist sie bei RD so richtig angelaufen. Nach der 4. Jurysitzung haben wir bereits ein Einsparpotential von rund 500 Millionen Euro identifiziert. Das hängt sicher auch damit zusammen, dass das IDM RD einen klasse Job macht und mit sehr viel persönlichem Einsatz dabei ist.

Frank Zischeck
IG Metall-Betriebsrat
Vorsitzender Ausschuss Ideenmanagement
Jury-Mitglied MOVE-Ideenbörse Werk 50

Viele Kolleginnen und Kollegen nutzen die Ideenbörse MOVE als zweite Chance, um ihre Idee zu platzieren. Sie sind von ihrem Vorschlag überzeugt und versprechen sich von den aktuellen Gegebenheiten mehr Aussicht auf Erfolg. Ich möchte die Kollegen motivieren, die MOVE-Ideenbörse zu nutzen und weitere Ideen einzureichen. Nur gemeinsam können wir noch besser werden.



fahrgemeinschaft

(S)uche (B)iete	Ort(e)	Tor(e)	Schicht	Name Vorname	Telefon privat/mobil
S,B	Neuhausen Enzkreis	Tor 1,5,7	A-Schicht	Buck, Thomas	0162 2157339
S,B	Pfalzgrafenweiler	Tor 3, 14	Normal	Bratz, Stefan	0151 19052033
B	Tübingen - Lustnau	P305	A-Schicht	Eitelbuss, Wolfgang	0152 06587494
S, B	Wendlingen am Neckar	Tor 1, 4	A-Schicht	Sefcet, Smailovic	0172 6487778

Suche Biete Von bis Tor

A-Schicht B-Schicht C-Schicht D-Schicht (WE) Mobil-Nr.

Normal-/Gleitzzeit Datum Unterschrift

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: Brennpunkt-Fahrgemeinschaft W50, HPC: C123