



Alles neu macht der Herbst?

Zukunft oder Ausverkauf? Transformation geht anders!

Keine Verschnaufpause
Ein Katalog voller Provokationen

Seite 2

eATS 2.0
Unsere hauseigenen E-Antriebe

Seite 4

Unter einem guten Stern
Rettungsdienst im Werk UT

Seite 6 und 7

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor der Sommerpause herrschte in unserem Unternehmen große Unruhe – insbesondere nachdem unser Personalvorstand öffentlich unsere ZuSi in Frage gestellt hat und mit betriebsbedingten Kündigungen drohte. Uns ist bewusst, dass wir uns aktuell in der größten Krise der Nachkriegsgeschichte befinden, doch unsere Vereinbarung sagt ganz klar: Sollten sich die Rahmenbedingungen extrem ändern und die Zukunft des Unternehmens sozusagen auf der Kippe stehen, dann müssen **Gespräche mit uns Arbeitnehmervertretern** geführt werden, mit dem Ziel, die Beschäftigungssicherung aufrechtzuerhalten – **einfach betriebsbedingt zu kündigen ist nicht drin!**

Deshalb haben wir in intensiven und schwierigen Gesprächen an einem Paket gearbeitet, um die Lage des Unternehmens zu stabilisieren und dieser Gesprächsverpflichtung nachzukommen. Über die Eckpunkte des Vereinbarungspakets wurdet ihr bereits informiert – auch die Details stehen mittlerweile. Wir haben **sozialverträgliche Lösungen** gefunden, um die **Einschnitte für euch** so gering wie möglich zu halten.



In unserem **scheibenwischer extra** vom 23.09.20 findet ihr eine Übersicht der wichtigsten Punkte zur **Arbeitszeitverkürzung** und der **verpflichtenden Wandlung des tariflichen Zusatzgeldes**.

Keine Verschnaufpause für Untertürkheim

Die daimlerweite Gesamtbetriebsvereinbarung beinhaltet außerdem die Möglichkeit, an allen deutschen Standorten über **individuelle Einsparmaßnahmen** zu sprechen. Die Auftaktgespräche haben nicht lange auf sich warten lassen und auch in Untertürkheim ist die Standortleitung inzwischen auf den Betriebsrat zukommen. Wir haben euch über eine BR-Information (ein Tag vor Redaktionsschluss dieser Ausgabe) bereits zum aktuellen Stand dieser Gespräche informiert.

Um uns „krisensicher für die Zukunft“ aufzustellen soll Untertürkheim bis 2030 zu einem **Entwicklungs- und Befähigungsstandort für Elektromobilität** umgebaut werden. Deshalb soll ein eCampus mit verschiedenen Kompetenzzentren entstehen. Daimler erwägt in diesem Zuge in die **Batterie-zellenproduktion** einzusteigen – diese könnte dann nach Untertürkheim kommen. Auch eine stärkere Verzahnung zwischen Forschung und Entwicklung und Produktion wird angestrebt. Das klingt im ersten Moment gar nicht schlecht, schließlich würde die Standortleitung damit ihrer Verpflichtung nachkommen, unseren **Standort zu transformieren** und zukunftsfähige **Arbeitsplätze zu schaffen**.

Als Betriebsrat setzen wir uns seit Jahren dafür ein, Untertürkheim im Bereich der E-Mobilität weiter auszubauen und für

die Zukunft zu wappnen. Die aktuellen Überlegungen des Unternehmens, das Thema nun endlich stärker voranzutreiben und an unserem Standort in die Batterie-zellenproduktion einzusteigen, befürworten wir deshalb grundsätzlich sehr. Genau solche **Zukunftsperspektiven** brauchen wir für unseren Standort, um unserer **Stellung als Leitwerk für Antriebstechnologien** gerecht zu werden. Aus diesem Grund haben wir in den vergangenen Jahren Vereinbarungen geschlossen, damit sich der Wandel hin zu reiner Elektromobilität nicht nur technologisch, sondern auch in **Bezug auf die Beschäftigung fair** vom konventionellen Antrieb in Richtung alternative Antriebe entwickelt.

Jetzt fordert das Unternehmen aber, diese Vereinbarungen zu verändern oder sogar aufzuheben! Ganz konkret: Bis **2025** sollen bei uns rund **4.000 Beschäftigte** weniger an Bord sein – **vereinbarte Produkte werden in Frage gestellt**. Es soll **keine weiteren Investitionen in konventionelle Antriebe** mehr geben. Geht es nach der Standortleitung, dann sollen die anderen Powertrain-Standorte im Ausland stärker ausgelastet werden als Untertürkheim.

Dieser harte Schnitt würde uns die notwendige Zeit rauben, die wir für eine faire Transformation benötigen – das können wir Arbeitnehmervertreter nur als Provokation auffassen!

Die Verhandlungen gehen in den nächsten Wochen weiter. Wir halten euch auf dem Laufenden.

Herzliche Grüße


Michael Häberle
Betriebsratsvorsitzender


Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
 Verantwortlich: Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart; Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart, E-Mail: Anaick.Geissel@igmetall.de
 Internet: www.stuttgart.igm.de, www.daimler.igm.de
 Redaktion: Anaick Geissel (IGM), Antonio Potenza (IGM), Andreas Jahn, Roland Schäfer, Stefan Rumpf
 Gestaltung: SZ Mediengestaltung, Ebhausen
 Druck: Henkel Druckerei, Stuttgart-Weilimdorf
 Bildquellen: AdobeStock: S. 1 © photoschmidt 2018; S. 3 Roland Abel - roland.abel@live.de; S. 7 © by Dariusz T. Oczkowicz

Unser Programm fährt Achterbahn

Ein schwankendes Produktionsprogramm ist für alle Beschäftigten im Werk sehr ärgerlich, weil die Arbeitsplanung und persönliche Lebensplanung schwierig wird. Allerdings ist das Auf und Ab der Produktionszahlen – das Unternehmen hat dafür den neuen Kampfbegriff „volatil“ (sprunghaft, unbeständig) gefunden – für uns nichts Neues. Das kennen wir aus den letzten zwei Jahrzehnten, als zunehmend die „Macht des Marktes“ mit Verschlan- kung und kleinen Lagern Einzug hielt und die Logistik die Steuerung der Fabrik übernahm.

Anfang des Jahres hätte niemand vorausgesehen und geglaubt, wie sprunghaft das Produktionsprogramm dieses Jahr sein wird. Mitte März und über Nacht auf null, ab Mitte April mit Kurzarbeit, daraufhin ein langsamer Hochlauf und ab Juni schon wieder die ersten Überstundenanträge in einzelnen Abteilungen.

Ende Juni sind wir mit dem Unternehmen in intensive Diskussionen und Verhandlungen um die weitere Schichtplanung in den Produktionsbereichen getreten. Herausgekommen ist die **Beendigung der Kurzarbeit** für mindestens drei Monate im Werk Untertürkheim. Damit sind alle Bereiche gemeint. Produktion, indirekte Bereiche, Entwicklung und Verwaltung.

Vereinbart wurde auch, dass wir uns die Veränderungen des Produktionsprogrammes während dieser Zeit regelmäßig sehr genau anschauen. Entscheidend ist jedoch: Die Logistik-Leitung hat uns versichert, dass es in diesen **drei Monaten zu keinen Ausfallschichten** kommen wird. So haben wir es dann auch in unserer Vereinbarung festgeschrieben.

Das bedeutet, sollte das Programm sinken, müssen zuerst die **Lagerbestände** erhöht werden. Dazu hat die Logistik-Leitung versichert, dass sie entsprechende Flächen und Gestelle für die Aggregate organisieren wird. Erst wenn diese Möglichkeiten ausgeschöpft sind, kann es zu Taktreduzierungen oder befristeten Verleihungen kommen.

Im August gab es eine Veränderung im Produktionsprogramm, die nach oben zeigt. Für das restliche Jahr wurden **deutlich mehr Fahrzeuge ins Programm genommen**, was auch bei Motoren, Getrieben und Achsen ein Plus bedeutet.

Dieser momentane Informationsstand bedeutet für die Produktionsbereiche bis Ende Oktober etwas Entspannung in der Personalplanung. Der mit dem Betriebsrat vereinbarte Regelbetrieb, also die Schichten ohne Reduzierung und Ausfall, werden auch gefahren.

Dieser momentane Informationsstand sagt auch aus, dass es im November und Dezember in einzelnen Bereichen der Motoren- und Getriebeproduktion zu **Ausfallschichten** kommen kann. Dazu zählen beispielsweise in Hedelfingen die Kleinserienmontage für AMG-Getriebe oder die Frontgetriebemontage. Oder im Motorenbereich die M264 und die M176-Montage.

Für uns bedeutet das: **Wir müssen uns auf alle möglichen Entwicklungen vorbereiten.** Zum einen werden wir jetzt eine **Betriebsvereinbarung** für mögliche **Kurzarbeit** in einzelnen Abteilungen verhandeln, zum anderen müssen wir den **Jahreswechsel** dieses Jahr sehr genau im Auge behalten. Wann ist der letzte, wann der erste Arbeitstag und wie haben sich bis dahin die Arbeitszeitkonten entwickelt?

Trotz Sparkurs des Vorstands darf es keine einseitige Optimierung der Lagerbestände auf Kosten der Beschäftigten geben.

Roland Schäfer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender
Tel. 6 25 11



eATS 2.0

Unsere hauseigenen E-Antriebe auf dem Prüfstand

Seit 2017 haben wir in Untertürkheim ein „Projekthaus eATS“, in dem der Bereich Forschung und Entwicklung gemeinsam mit anderen Bereichen (Planung, TEC-Fabrik, Produktion, Einkauf und Qualität) Kompetenzen zum elektrischen Antriebsstrang aufgebaut und gebündelt hat. Nach langem Ringen zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat hat unser Standort Ende letzten Jahres die Zusage erhalten: Künftig produzieren wir Teile des neuen eATS im Werk Untertürkheim. Doch wie steht es um die Entwicklung unserer hauseigenen Mercedes-Benz E-Antriebe? Um uns einen Überblick über den aktuellen Stand des eATS 2.0 zu verschaffen, haben wir dem zuständigen Entwicklungsbereich einen Besuch abgestattet.

Was ist besser als Effizienz? Noch mehr Effizienz!

Es gab viel zu sehen, denn das Team von Konstantin Neiß hat eine abwechslungsreiche Führung geplant. In Vertretung für die verantwortliche Abteilungsleiterin Servane Lessi, zeigten Dr. Steffen Henzler und Christian Wanke gemeinsam mit einigen Kolleginnen und Kollegen unserem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Roland Schäfer und uns RD-Betriebsräten an verschiedenen Prüfständen, wie man auf den aktuellen Serienentwicklungsstand gekommen ist.

„Bei der Vielzahl möglicher Varianten lag unser Fokus darauf, die maximale Effizienz herauszuholen – und das bei gleichzeitiger Reduzierung der Gesamtkosten. Durch die Kombination verschiedener Technologien ist uns das gelungen. Der Technologiesprung ermöglicht eine Verbesserung in allen Bereichen: Effizienz, Funktion und Kosten“, so Henzler.



Konrad Pux und Verena Binder beantworteten Fragen rund um die Prüfstände und gaben uns einen Einblick in die durchgeführten Umbauten. Bei den Kolleginnen und Kollegen war eine unheimliche Begeisterung zu spüren. „In diesem Projekt arbeiten alle, wirklich alle füreinander! In so einer Geschlossenheit habe ich das in 31 Jahren bei Daimler noch nicht erlebt. Vom Prüfstandsführer über die Erprobungsingenieure bis zu den Softwarekollegen – und das hierarchieübergreifend über Abteilungsgrenzen hinaus“, so Pux. Sie alle brennen für das Thema und arbeiten hochmotiviert zusammen, damit künftig auch das Elektro-Herz in Untertürkheim schlägt. Ihr Anspruch: So wie wir am Standort Untertürkheim bei Motoren und Getrieben das Maß der Dinge sind, soll dies auch bei den E-Antrieben künftig der Fall sein.

Der bisher erreichte Stand kann sich sehen lassen: Den Kolleginnen und Kollegen im Bereich Triebstrang ist es gelungen, ihr bisheriges Wissen optimal einzusetzen und auf unsere E-Antriebe zu übertragen.

Unser Besuch in der Entwicklung zeigt uns einmal mehr, welche Vorteile wir mit der Verzahnung der Entwicklung und Produktion an unserem Standort haben: Keine großen Abstimmungsschleifen und die Möglichkeit durch eine ganzheitliche Systembetrachtung an den richtigen Stellen Schwerpunkte zu setzen. Auch die Erfahrungen und das bestehende Wissen über (Hybrid-)Getriebe konnten beim eATS vollumfänglich genutzt werden.

Unser Fazit: Wir sind sehr optimistisch – unserer langen erfolgreichen Verbrenner-Geschichte verpflichtend – nun auch bei der E-Mobilität vorne sein zu können. „Die Triebstrangbereiche haben ein enormes Know-how. Am Standort Untertürkheim blicken wir auf über 115 Jahre schwäbischen Erfindergeist zurück und auch heute knüpfen unsere besten Ingenieure, Techniker und Facharbeiter an diese Tradition an. Dass der Betriebsrat beim Thema eATS nicht lockergelassen hat, hat sich gelohnt“, sagte Roland Schäfer.

Udo Bangert, Constanze Heidbrink, Klaus Kaupert, Markus Probst



Abschied von Betriebsrat Matthias Burkhard

„Hütet die Einheit wie euren Augapfel“

Unser langjähriges und geschätztes Betriebsratsmitglied Matthias Burkhard tritt nach rund 40 Jahren seinen wohlverdienten Ruhestand an. Er blickt zurück auf – wie er selbst sagt – ein schönes, prägendes und hochspannendes Berufsleben.

Innerhalb des Betriebsratsgremiums wurde er vor allem aufgrund seiner ruhigen und besonnen Art geschätzt, mit der er es immer wieder geschafft hat, auch hitzige Diskussionen auf den eigentlichen Kern der Debatte zurück-zulenken.

Doch nicht nur seine Position als „Ruhepol“ macht es für uns schwer, Tschüss zu sagen. Matthias ist Metzler aus Leib und Seele und steckt mit seiner Begeisterung für die Gewerkschaft an. Für ihn steht fest: Die gewerkschaftliche Einigkeit hat uns stark gemacht und Gemeinschaft, Zusammenhalt und Solidarität sind auch in der aktuellen Situation unser wichtigstes Gut. Sein Ratschlag für uns ist deshalb „Hütet die Einheit wie euren Augapfel“.

Wir wünschen dir auf deinem weiteren Weg nur das aller Beste, lieber Matthias. Wir werden dich, dein bedingungsloses Engagement und deine Herzlichkeit sehr vermissen.



Erkan Yildiz (47)

Neuer Betriebsrat in der PT/M

Seit Oktober gibt es in der PT/M einen neuen Betriebsrat: Erkan Yildiz betreut zukünftig die Motorenmontage M274 und M264 in Untertürkheim sowie Teile der Logistik im Werkteil Hedelfingen. Im Interview mit der scheinwischer-Redaktion stellt er sich vor.

Lieber Erkan, seit wann arbeitest du bei Daimler?

Ich habe 1995 in der Motorenmontage in Untertürkheim angefangen. Meine Ausbildung zum Industriemechaniker habe ich davor bei Porsche absolviert. Damals ging es Porsche sehr schlecht und ich hatte schlechtes Timing: Mein Ausbildungsjahrgang wurde damals nur befristet für ein Jahr übernommen. Ich habe mich dann bei Daimler beworben und einen Platz bekommen – und dazu auch einen ziemlichen Kulturschock. Man hat den Größenunterschied der beiden Unternehmen sehr stark gespürt: Höhere Stückzahl, schnellerer Takt – ich kam mir am Anfang vor wie eine Nummer.

Hast du deshalb angefangen, dich bei der IG Metall zu engagieren?

Mitglied bin ich schon seit meiner Ausbildung. Während meiner Zeit in

der A-Klasse-Motorenmontage wurde ich dann immer aktiver – nach circa zwei Jahren habe ich mich zum Vertrauensmann aufstellen lassen und wurde gewählt. Gerade in einem Bereich wie der Montage gibt es immer Missstände – und zwar tagtäglich. Es braucht einfach jemanden, der sich um die Angelegenheiten der Leute dort kümmert und der die Probleme nachvollziehen kann.

Seit Oktober bist du jetzt Betriebsrat – Wieso hast du dich für diesen Weg entschieden?

Das war für mich der nächste logische Schritt und ich bin froh, dass ich unter anderem auch die Betreuung meines alten Bereichs übernehmen kann. Ich weiß genau, was die Leute hier umtreibt, weil ich das Gleiche viele Jahre lang erlebt habe. Das ist meiner Meinung nach ein großer Vorteil.

...und welche Herausforderungen siehst du in deinem Amt als Betriebsrat?

Ich will mich so gut es geht für meine Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Aber schon in meiner Zeit als Vertrauensmann musste

ich einsehen, dass die Möglichkeiten eines Betriebsrats eben auch begrenzt sind – wer etwas anderes behauptet, lügt. Die Situation in der Montage ist nicht einfach und dazu kommt noch, dass die Lage des Unternehmens gerade allgemein sehr schwierig ist. Arbeitsplätze werden weniger und wir stehen unter wirtschaftlich enormem Druck. Das wird kein Zuckerschlecken – aber ich bin mir sicher, dass wir auch diese Talfahrt überstehen.



Der Rettungsdienst im Werk Untertürkheim

Unter einem guten Stern

Motoren, Achsen, Getriebe – wenn es um das Werk Untertürkheim geht, fallen einem diese drei Bereiche sofort ein. Dass aber auch eine hauseigene Rettungswache fester Bestandteil unseres Werks ist, wissen viele gar nicht. Und das obwohl unsere Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter allein im vergangenen Jahr zu rund 1500 Einsätzen in unseren verschiedenen Werkteilen und zur Unterstützung des öffentlichen Rettungsdienstes auch in Stuttgart und Esslingen ausgerückt sind. Als zuständige Betriebsrätin weiß ich von den Kolleginnen und Kollegen, wie spannend, aber auch wie belastend die Arbeit auf der Rettungswache sein kann – aber es wurde höchste Zeit, dass ich mir auch einmal ein ganz konkretes Bild davon mache, was unsere Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter tagtäglich leisten. Im Rahmen einer dreitägigen Hospitation durfte ich sie begleiten.

Ich startete meinen Einsatz im Herzstück des Rettungsdienstes am Standort Untertürkheim: Der zentralen Rettungswache im Getriebewerk Hedelfingen, von der aus alle Werkteile im Neckartal versorgt werden. Jede Acht-Stunden-Schicht beginnt mit der Übergabe der Kolleginnen und Kollegen aus der Vorschicht. Der Informationsaustausch ist vielseitig: Was ist in der Vorschicht passiert? Gibt es Besonderheiten – zum Beispiel am Fahrzeug – zu beachten? Was muss die nächste Schicht sonst noch wissen?

Im Anschluss steht der Fahrzeug-Check an, bei dem die mitgeführte Notfallausrüstung im Rettungswagen (RTW) überprüft wird. Geräte wie Absaugpumpe, Beatmungsgerät, EKG und Defibrillator



werden einer Funktionsprüfung unterzogen und die Notfallrucksäcke sowie das restliche Equipment auf Vollständigkeit kontrolliert.

Nichts für schwache Nerven!

Eins wird mir schnell klar: Planbar ist hier nichts. Einsätze kommen, wie sie kommen und nehmen keine Rücksicht auf das Mittagessen oder den Feierabend. Schwere Betriebsunfälle sind durch unseren sehr guten Arbeitsschutz und unsere Sicherheitsmaßnahmen zum Glück sehr selten. In meinen drei Tagen beim Rettungsdienst rücke ich aber zu einigen Einsätzen auf Grund von Herz-Kreislauf- und Atemwegserkrankungen sowie Krampf- und Schlaganfällen aus.

Ein Einsatz der mir besonders im Gedächtnis geblieben ist, war die Rettung einer abgestürzten Person, bei der ich die sehr gute Zusammenarbeit von Rettungsdienst, Feuerwehr und Höhenrettung miterleben konnte. In

einer solchen Situation geht es um Zeit: Situation überblicken – Entscheidungen treffen - Handeln. Es war beeindruckend, wie effizient die Verantwortlichen agierten, um so schnell wie möglich zu helfen. Meine Aufgabe bestand darin, die notwendigen Materialien wie die Infusion bereitzustellen, Verbandsmaterial zu reichen und die Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Arbeit vor Ort und auch beim späteren Transport des Patienten zum Rettungswagen und weiter ins Krankenhaus, zu unterstützen. Der Einsatz war sehr intensiv und hat mir ein weiteres Mal gezeigt, wie belastend der Arbeitsalltag eines Notfallsanitäters ist – körperlich, aber auch emotional!

Nach jedem Einsatz werden die Trage sowie alle benutzten Materialien intensiv gereinigt und für den nächsten Einsatz vorbereitet. Je nach Einsatz muss der RTW auch schon mal komplett gereinigt werden und auch neue Dienstkleidung kann dann notwendig sein. Da teilweise Einsatz auf Einsatz folgt, muss dement-



sprechend immer ausreichend Ersatzmaterial im RTW mitgeführt werden. Zurück auf der Wache werden aus diesem Grund verbrauchte Medikamente, Verbandzeug oder anderes Material direkt aufgefüllt.

Größten Respekt!

Dass die Kolleginnen und Kollegen ihren Beruf lieben und ihn mit Leib und Seele ausführen, wurde mir in meinen drei Tagen Hospitation mehr als deutlich.

Ich bin sehr dankbar dafür, diese Erfahrung gemacht zu haben und möchte mich ganz herzlich für die Gelegenheit bedanken. Einmal selbst zu erleben, was der Beruf des Notfallsanitäters von einem abverlangt, lässt mich ihren täglichen Einsatz für unsere Gesundheit noch stärker wertschätzen.



Wer noch mehr über die Rettungswache Hedelfingen erfahren möchte, kann sich in

diesem Video (siehe QR-Code) ein Bild von dem Alltag der zuständigen Kolleginnen und Kollegen machen.



Michaela Caprazki
Betriebsrätin PT/S
Tel.: 3 72 28

Wichtiger Hinweis:

Wählt ein Mitarbeiter innerhalb des **Daimler Telefonnetzes** (Festnetz) die 112 so wird er immer mit der für ihn zuständigen **internen Sicherheitszentrale** verbunden.

Erfolgt der Notruf über ein **Mobiltelefon** so wird bei Anwahl der 112 dieser Anruf zur nächsten Leitstelle des **öffentlichen Rettungsdienstes** geroutet. Bei uns könnten das die Leitstellen Esslingen, Stuttgart, Rems-Murr oder auch Böblingen sein.

Deshalb ist es wichtig, beim Mobiltelefon immer die **interne Notrufnummer 0711 – 17 112** zu wählen.

Tipp: Speichert Euch diese Nummer direkt im Mobiltelefon ab, damit ihr bei Notfällen im Werk direkt zur richtigen Leitstelle kommt.



Neuer Pilot in RD

Desk Sharing – Fluch oder Segen?

Desk Sharing ist längst nicht mehr nur ein Konzept für die Tech-Konzerne im Silicon Valley. Auch in deutschen Unternehmen wird dieses moderne Bürokonzept immer mehr genutzt – jetzt soll auch bei uns ein Pilot in den Bereichen RD/EB starten. Der zuständige Betriebsrat Markus Probst redet im Interview mit der scheinwischer-Redaktion über die Chancen und Risiken von Desk Sharing und darüber, was für ihn bei der Umsetzung entscheidend ist.

Markus, die Unternehmensseite ist auf dich zugekommen, um bei der Umstrukturierung und Verlagerung deiner Betreuungsbereiche von Nabern nach Untertürkheim ein neues Arbeitsplatzkonzept zu testen – Was ist Desk Sharing überhaupt?

„Desk Sharing ist eine Organisationsform innerhalb eines Unternehmens oder einer Abteilung, in der Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz täglich frei wählen können.“

Was erhofft sich das Unternehmen von der Einführung dieses Konzepts?

„Insgesamt wird das Thema heiß diskutiert. Das Unternehmen spart dadurch Kosten und kann Platzprobleme lösen. Als Betriebsrat sehe ich darin aber in erster Linie die Chance, einen Mehrwert für meine Kolleginnen und Kollegen und ihre Arbeitsqualität zu generieren.“

In wie fern? Welche Vorteile bietet Desk Sharing?

„Durch Corona, aber auch schon vorher, haben sich die Arbeitsformen im Angestelltenbereich sehr verändert. Das Desk Sharing ist für agile Arbeitsweisen optimal geeignet und ermöglicht den Beschäftigten, Arbeitsplätze flexibel und nach Bedarf zu nutzen. Wer täglich den Arbeitsplatz wechselt, steht natürlich auch mit mehr Personen in Kontakt als bei der festen Platzbesetzung. Dass man sich auch vermehrt mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen unterhält, ihre Arbeitsweisen, Herausforderungen und Bedürfnisse kennenlernt,

kann ein positiver Beitrag sein, von dem sowohl die Beschäftigten aber eben auch das Unternehmen profitieren.“

Und wo siehst du Gefahren?

„Nicht jeder Mitarbeiter wechselt gerne täglich die Arbeitsumgebung. Außerdem kann es zeitaufwendig sein, sich täglich auf eine neue Bürostruktur einzulassen und einen Platz zu finden, an dem man problemlos arbeiten kann. Die Pilotphase mit einer intensiven Evaluierung ist deshalb ein absolutes Muss. Die Rückmeldung der Kolleginnen und Kollegen ist für mich entscheidend, um sich eine endgültige Meinung darüber zu bilden, ob der BR die Umsetzung von Desk Sharing mittragen wird!“



Markus Probst
Betriebsrat
Tel.: 4 18 91



KURS BESTIMMEN.

#FAIRWANDEL

**BESCHÄFTIGTEN-
BEFRAGUNG 2020**
21.09. bis 30.10.

Wie positionieren wir uns bei den anstehenden betrieblichen, tariflichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen? Um auch dieses Jahr in den direkten Austausch mit Euch im Betrieb zu kommen, führen wir als IG Metall vom 21. September bis 30. Oktober eine großangelegte Online-Beschäftigtenbefragung durch.

Durch die Befragung könnt ihr Euch beteiligen und habt die Möglichkeit den weiteren Kurs mitzubestimmen! Vor uns liegen nicht nur die Tarifrunden in wichtigen Branchen, sondern ein "Super-Wahljahr" 2021 mit einer Vielzahl von Landtagswahlen und der Bundestagswahl, aber auch die Vorbereitung zur Betriebsratswahl 2022. Gründe genug, ein Meinungsbild von Euch abzuholen.

Die Befragung 2020 besteht aus drei Fragenkomplexen:

- Der Blick zurück: Wie ist es Dir in den letzten Monaten ergangen?
- Die aktuelle Lage: Wie sieht es in Deinem Betrieb, an Deinem Arbeitsplatz aus?
- Blick nach vorn: Was ist jetzt betrieblich, tariflich und politisch notwendig?



Über den QR-Code oder www.igmetall.de/HE0022 könnt ihr an der Befragung teilnehmen.

Die Ergebnisse werden Euch im November zur Verfügung gestellt.