

# SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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



TITELTHEMA - SEITE 3:

## DAIMLER IM KRISENMODUS ZAHLEN, DATEN, FAKTEN



UNSERE  
ARBEITSPLÄTZE  
SICHERN

MOVE - Motivation  
oder Enttäuschung?  
Seite 7



UNSERE  
ZUKUNFT  
GESTALTEN

Ergebnis  
Eckpunktepapier  
Seite 8



UNSERE  
SOLIDARITÄT  
STÄRKEN

Bundesweite Initiative  
„Stärker als Gewalt“  
Seite 13



UNSER  
ARBEITSLEBEN  
VERBESSERN

Mobiles Arbeiten  
Zuhause  
Seite 15

## Wir lassen nicht locker



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die vergangenen Monate haben so manche, über Jahre und Jahrzehnte entstandenen Prozesse und Vorgehensweisen auf den Prüfstand gestellt. Es scheint als wäre die Pandemie eine Art Lupe, die uns zwingt, Strategien mit verändertem Blickwinkel genauer anzuschauen und zu überprüfen. Denn Probleme löst man eher nicht mit derselben Denkweise, durch die sie entstanden sind.

Nehmen wir als Beispiel das vom Management geplante Outsourcing von wichtigen Teilen der IT unter dem Label TAF Partner. Die Frage, die sich das Unternehmen eigentlich stellen müsste ist nicht „wie vertusche ich die Fehler der Vergangenheit“ oder „wie geht's billiger“. Sondern: „Ist unsere Infrastruktur noch zeitgemäß?“ Wir sind sicher, dass gemeinsam mit der hochmotivierten Mannschaft ein zukunftsfähiges Zielbild erstellt werden kann. Man muss sie nur beteiligen. Dann werden sicher auch die günstigsten und vor allem besten Lösungen für den Konzern gefunden.

Eine gemeinsame Strategie zur Konsolidierung der Finanzsituation im Betrieb hat der Gesamtbetriebsrat nach langen und zähen Verhandlungen mit der Unternehmensleitung vereinbart. Durch die Gesamtbetriebsvereinbarung sind die Angriffe des Personalvorstands auf die Beschäftigungssicherung und damit verbundene betriebsbedingte Kündigungen mehrerer tausend Kolleginnen und Kollegen vom Tisch. Auf zwölf Monate befristet reduziert sich die Arbeitszeit für alle in indirekten Bereichen. Eine Ergebnisbeteiligung entfällt, der durch IG Metall-Tarifvertrag gesicherte T-Zug ergibt für alle sieben Tage zusätzliche freie Zeit. Das zeigt einmal mehr, wie wichtig es ist, belastbare Betriebsvereinbarungen und vor allem Tarifverträge zu haben. Die Wissenschaftlerin Jane Goodall sagte „Wenn wir die Zukunft ernst nehmen, dann müssen wir aufhören es anderen zu überlassen, sondern selbst aktiv werden.“

Durch die IG Metall Delegierten wurde ich für den Gemeinschaftsbetrieb Daimler Zentrale als neues Mitglied in den erweiterten IG Metall Ortsvorstand Stuttgart und die Tarifkommission Metall- und Elektroindustrie gewählt. Das gibt Sicherheit und Perspektiven für die Beschäftigten, das ist unser Antrieb als IG Metall Betriebsrätin und Betriebsrat. Gemeinsam mit der Belegschaft werden wir nicht lockerlassen, um gut aus dem Krisenmodus zu kommen.

Herzlich, Ihre

Carmen Klitzsch-Müller  
Betriebsratsvorsitzende

Bernd Öhrler  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Dietmar Stecker  
IGM BR Fraktionsvorsitzender



# Betriebsversammlung – live aus dem Studio

Am 29. September 2020 fand die dritte Betriebsversammlung des Gemeinschaftsbetriebs Zentrale in 2020 statt. Aufgrund der andauernden Corona-Pandemie wurde die Versammlung wieder online durchgeführt. Und auch diesmal war das Interesse in der Belegschaft groß. Mehr als 4.700 Kolleginnen und Kollegen nahmen teil.



Übertragen wurde die Versammlung aus dem internen Studio 31 des Global Training Centers in Vaihingen. Anwesend waren die Betriebsratsvorsitzende des Gemeinschaftsbetriebs Zentrale Carmen Klitzsch-Müller und ihr Stellvertreter Bernd Öhrler (beide IG Metall) sowie Herr Dr. Ulrich Krause von der Geschäftsleitung. Die Moderation übernahm Zuhul Holz (IG Metall Betriebsrätin).

Zu Beginn der Veranstaltung begrüßte Frau Holz die Teilnehmer und erläuterte den Ablauf. Sie wies darauf hin, dass die Veranstaltung vertraulich ist und keine Aufzeichnungen gemacht werden dürfen. Nach der Betriebsversammlung werden alle Betriebsrats-Folien und FAQs im Social Intranet veröffentlicht.

Frau Klitzsch-Müller griff die gegenwärtige Situation bei Daimler auf. Das Unternehmen befindet sich nach wie vor in seiner schwersten Krise. Um diese zu bewältigen, komme es während der Pandemie auf folgende Punkte besonders an: Gesundheit, Stabilisierung der wirtschaftlichen Situation und die Weiterführung der Transformation.

In einer persönlichen Bemerkung kritisierte sie den bisherigen Kommunikationsstil des Vorstands zu den aktuellen Sparmaßnahmen. Dieser würde nur zur Verunsicherung der Mitarbeiter führen und sei weder sachlich noch lösungsorientiert. Stattdessen muss sich die Unternehmensführung zu den Standorten und Mitarbeitern bekennen und eine für alle

nachvollziehbare Strategie entwickeln. Dies ginge nur gemeinsam mit den Beschäftigten, nicht gegen sie. Die Belegschaft hat ihren Beitrag zur Senkung der Personalkosten geleistet. Carmen Klitzsch-Müller stellte klar, dass an tariflichen Errungenschaften nicht „gerüttelt“ wird. Zudem dürfe der von der Geschäftsleitung vorgenommene Personalabbau nicht zu Arbeitsverdichtung führen. Bernd Öhrler bestätigte die Ansichten von Frau Klitzsch-Müller. Er bezeichnete die Aussagen einzelner Vorstandsmitglieder als Provokation. Die Zukunftssicherung 2030 sei das Entgegenkommen der Arbeitnehmervertretung gewesen, um das Projekt Zukunft umsetzen zu können.

**Danach präsentierten Carmen Klitzsch-Müller und Bernd Öhrler die im September 2020 abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung „Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Senkung der Arbeitskosten“. In dieser „Scheibenwischer“ Ausgabe haben wir für Sie die wichtigsten Eckpunkte und Hinweise in einem separaten Artikel zusammengefasst.**

Dr. Krause stellte die Sicht des Unternehmens auf die wirtschaftliche Entwicklung dar. Drei große Herausforderungen seien zu bewältigen: Zu hohe Kosten, die Transformation und die durch die Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise. Einzig China sei momentan für eine Verbesserung beim Pkw-Absatz

ausschlaggebend. Sollten die handelspolitischen Spannungen zwischen den USA und China andauern, könnte sich dies auf das China-Geschäft belastend auswirken. Der Lage von Daimler könne nur mit dem Fokus auf der Sicherung von Liquidität und einem strengen Kostenmanagement begegnet werden. Dr. Krause stellte am Ende seines Berichts die Strategien für die Mercedes-Benz AG und die Daimler Truck AG vor. Diese zeichnen sich u. a. durch eine optimierte Kostenstruktur, Nachhaltigkeit und Mehrwert für den Kunden aus...

Bei den betrieblichen Themen ging es hauptsächlich um Corona-Maßnahmen und Personalprogramme sowie organisatorische Projekte.

### Corona-Maßnahmen

Carmen Klitzsch-Müller und Ulrich Krause appellierten an alle Beschäftigten, die behördlichen und betrieblichen Corona-Regelungen einzuhalten, um Neuinfektionen und einen zweiten „Lock down“ zu vermeiden. Arbeiten im Büro ist generell möglich! Es gibt kein Betretungsverbot!

Jedoch wird dringend empfohlen, mobil zu arbeiten. Der Schutz der Mitarbeiter hat Priorität. Shops und Kantinen werden ihre Öffnungszeiten der jeweils aktuellen Situation anpassen. Bernd Öhrler informierte über die neue Konzernvereinbarung zur Verwendung der Software planon/CREOS für das „Office Space Management“. Während



Regieraum Studio 31, Foto: Betriebsrat



Beispielbild Versammlung, Copyright Freepik.com

der Pandemie können Mitarbeiter mit Hilfe dieser Software einen Arbeitsplatz im Bereich buchen. Dadurch wird die Abstimmung im Team bei Rückkehr ins Büro unter Corona-Bedingungen koordiniert. Alle vom Mitarbeiter eingegebenen Daten werden danach gelöscht. Anwesenheits- und Leistungskontrollen sind nicht möglich.

### Personalprogramme

Der Betriebsratsausschuss Personal & Organisation (APO) zeigte zu dem Effizienzprogramm MOVE zwei Filme. Der erste Film „MOVE – aber richtig!“ erklärte den Mitarbeitern, was MOVE bedeutet und wie die Mitarbeitergespräche ablaufen. Im zweiten Film berichteten die Mitglieder des APO über ihre Erfahrungen. Die Gespräche liefen vor allem dann reibungslos und fair, wenn ein Betriebsrat mit dabei war.

### Rethink Parent Co

Am 22. September 2020 wurde zur Neuausrichtung der Daimler AG ein Interessen- und Nachteilsausgleich zwischen der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen. Carmen Klitzsch-Müller als Vertreterin für die Zentrale in der Verhandlungsgruppe erläuterte die für die Arbeitnehmerseite wesentlichsten Punkte. Mitbestimmung durch die Verhandlungsgruppe und lokale Betriebsratsgremien wurden ebenso abgesichert wie die Regelungen zum Betriebsübergang nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuch.

Für die betroffenen Mitarbeiter (CBS, FF/C Exportkontrolle, SC/WTS) ist neben einer Mobilitätspauschale eine Härtefall-Klausel vorgesehen.

### IT-Projekt Twice as fast (TAF)

Am 14. Juli 2020 traf sich die Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrats mit der Unternehmensleitung, um über das mögliche Outsourcing von Arbeitsplätzen in der IT an externe Firmen zu beraten. Frau Klitzsch-Müller ist Mitglied der Verhandlungsgruppe und vertritt den Betriebsrat Zentrale. Leider liegt der Arbeitnehmerseite bis heute keine Wirtschaftlichkeitsrechnung für das geplante Outsourcing vor. Dasselbe gilt für die Personalkonzepte der möglichen TAF-Partner. Im Oktober 2020 soll deswegen ein gemeinsamer Dialog-Termin mit dem ITT-Management, den Mitarbeitern und dem Betriebsrat Zentrale stattfinden.

Frau Klitzsch-Müller fordert vom ITT-Management, das der Dialog mit den Mitarbeitern hinsichtlich ihrer Bedenken



und Anliegen persönlich, offen und ehrlich geführt wird. Die Zeitleiste für die angestrebte Auslagerung muss realistisch sein und den Mitarbeitern verständlich erklärt werden. Sie machte deutlich, dass wenn nicht zuerst die Schritte der Mitbestimmung durchlaufen werden, es zu keinen Vertragsabschlüssen und Betriebsübergängen kommt.

Wenn Kolleginnen und Kollegen dem Betriebsübergang in eine externe Firma widersprechen, müssen sie keine Konsequenzen befürchten. Niemandem könne wegen dem Widerspruch gekündigt werden, es gilt § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuch. „Nein“ heißt „Nein“.

Bei Wegfall von Aufgaben/Stellen gilt für die ITT-Beschäftigten die Zukunftssicherung 2030. Der jeweilige Fachbereich ist in der Pflicht, für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine adäquate Stelle zu finden. „Adäquat“ heißt eine gleichwertige Funktion ohne Entgeltverlust am bisherigen Standort. Eine willkürliche Versetzung z. B. in die Produktion ist ausgeschlossen. Für die Mitarbeiter\*innen gilt ebenso die Gesamtbetriebsvereinbarung MOVE. Wer ein Angebot annehmen möchte, sollte die Möglichkeit haben, zu gehen. Die Führungskräfte sind aufgefordert, bei der „doppelten Freiwilligkeit“ mit Augenmaß zu handeln.

Carmen Klitsch-Müller und Bernd Öhrler gaben gegenüber Herrn Dr. Krause die Stimmung der ITT Belegschaft wieder. Die Mitarbeiter sind „stinksauer“ und von ihrem Management „enttäuscht“. Sie fühlen sich seit fünf Monaten „hingehalten“. Außerdem würden unsere Wettbewerber (BMW, Audi...) ihre eigene IT fördern und nicht fremdvergeben. Eine Fremdvergabe laufe asymmetrisch zur Strategie der Konkurrenz und ist fragwürdig. Frau Klitsch-Müller nahm Herr Dr. Krause in die Pflicht, für einen besseren Umgang mit den Mitarbeitern in ITT zu sorgen. Bevor entscheidende Fragen nicht geklärt sind, sei gar nichts klar. Zitat: „So geht man nicht mit Menschen um!“ Dr. Krause nahm die Kritik auf. Er könne sie nachvollziehen und gab zu, dass „wir besser werden müssen“. Er sicherte volle Transparenz und Beteiligung sowohl des Betriebsrats als auch der Mitarbeiter zu.

### ProCent

Neben vielen ernsten Themen gab es auch Erfreuliches: ProCent läuft während „Corona“ weiter. Bernd Öhrler stellte diverse Projekte vor und dankte Iris Luppold für ihr Engagement als ProCent-Koordinatorin.

Gegen Ende der Betriebsversammlung wandten sich die Vertreter der Gewerkschaften mit Video-Botschaften an die Belegschaft. Frau Sybille Wankel (Justizleiterin der IG Metall, Aufsichtsratsmitglied in der Daimler AG und Mercedes-Benz AG) mahnte, unternehmerische Neuaufstellungen und mögliche Konsequenzen genau zu beleuchten. Ansonsten würde dies nur Unordnung und Unsicherheit provozieren. Hinsichtlich dem IT-Projekt „Twice as fast“ müssten Fragen geklärt werden, wie z. B. der Abfluss von Know-how, Abhängigkeit von Oligopolen und ob sich die Daimler AG die Ausgliederung strategisch überhaupt leisten könne.

In der anschließenden Fragerunde standen Frau Klitsch-Müller, Herr Öhrler und Herr Dr. Krause Rede und Antwort. Eine Frage lautete, warum im Rahmen von MOVE manche Kollegen gehen dürfen und manche nicht. Frau Klitsch-Müller betonte nochmals die „doppelte Freiwilligkeit“. Es könne nicht sein, dass Mitarbeiter mit harten Bandagen aus dem Unternehmen gedrängt werden und anderen die Freiwilligkeit verwehrt wird. Sollten Mitarbeiter in ihrem Bereich so eine Erfahrung machen, können sie jederzeit den Betriebsrat darauf ansprechen. Die meisten übrigen Fragen werden im Nachgang beantwortet.

Nach der Fragerunde schloss Frau Klitsch-Müller die Versammlung und dankte für die tolle Vorbereitung und Durchführung. Die Teilnehmer bestätigten dies über eine Mentimeter-Abfrage: „Super“, „Sehr gut“ und „gut“ waren die häufigsten Rückmeldungen. Freuen wir uns auf die nächste Betriebsversammlung!



**Sebastian Hertweck**  
IG Metall Betriebsrat



# MOVE – Motivation oder viele Enttäuschungen?

Wenn man dies als Frage stellen würde, gibt es sicher viele Antworten und noch mehr Geschichten dazu.

Zum einen werden sicherlich viele Führungskräfte und natürlich unser Vorstand sagen, dass MOVE eine Chance ist, unsere Firma besser für die Zukunft aufzustellen. Da ist von „Nachschärfen des Kurses“ die Rede oder „in den Bereichen Elektrifizierung und Digitalisierung führend zu sein“ und natürlich „wenn wir uns auf Luxus als unseren Kern besinnen, sind wir auf dem richtigen Weg“. Aber um welchen Preis?

Gut, die Umstrukturierungen Projekt Future verschlangen erst einmal mehr als eine Milliarde Euro. Warum? Nur um dem Kapitalmarkt zu sagen, dass man mit der neuen Struktur den Geschäftsfeldern mehr unternehmerische Freiheiten gibt, Markt- und Kundenorientierung stärkt und Kooperationen einfacher und schneller ermöglicht?

Die Rechnung haben viele noch nicht verstanden - wenn von A nach B verschoben wird und sogar C als externer Partner ins Spiel kommt, mit möglichen Auslagerungen von Funktionen, z.B. genannt „TAF-Partner“. Auf die Wirtschaftlichkeitsrechnungen sind wir alle schon gespannt. Aber wer zahlt jetzt erst einmal die Rechnung? Die Mitarbeiter! Und nicht nur finanziell. Die Prozesse werden ungleich komplexer, es gibt Mehraufwand in allen Bereichen und Doppelstrukturen werden aufgebaut.

Was macht eine Firma aus? Wer ist das Kapital der Firma? Das sind die Mitarbeiter! Sie machen unsere Firma aus. Ja, „unsere“ Firma, denn das sind wir alle! Wie würden Mitarbeiter diese Frage beantworten? Aus der Erfahrung der letzten Wochen und Monate kann ich sagen, dass es sehr viele Enttäuschungen gegeben hat. Die Ab-

MOVE – aber richtig!  
Personalausschuss informiert

## MOVE-Gespräche

findungsangebote und der Prozess dazu, der vielleicht gut gemeint war, ist in vielen Fällen ins Gegenteil umgeschlagen und hat zu vielen Enttäuschungen und Frustrationen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt.

Wenn man einmal die bisher erreichten Zahlen betrachtet, dann haben sich von möglichen ca. 5.000 Mitarbeitern zwar ca. 15%, also ca. 330 Mitarbeiter entschieden, die Firma zu verlassen oder weniger zu arbeiten. Sei es über einen Aufhebungsvertrag, Frühpensionierung, ATZ oder Stundenreduzierung. Aber es haben auch einige Mitarbeiter\*innen gekündigt, ohne dass sie ein Angebot bekommen haben. Dies zum Thema Wertschätzung, die mit doppelter Freiwilligkeit erklärt wird!

Ganz zu schweigen von denjenigen, die zu einem Angebot gedrängt werden sollen, weil man sie ohnehin schon immer loshaben wollte. Wie gesagt, es mag ja vielleicht gut gemeint gewesen sein, den Mitarbeitern den Abschied vom Daimler zu versüßen. Aber viele Führungskräfte sind sehr kreativ bei der Interpretation von Vereinbarungen und Führungskräfteinformationen. Wichtig ist, sich nicht einschüchtern zu lassen und bei Fragen auf den Betriebsrat zuzugehen. Die 41 Mitglieder des Betriebsratsgremiums der Zentrale begleiten Sie gerne bei MOVE-Gesprächen.

Aus unserer Erfahrung der letzten Wochen hat sich vor allem das Thema „Setzung von Fristen“ gehäuft. Den Mitarbeiter\*innen werden Fristen von vier oder sechs Wochen gesetzt, um das Angebot anzunehmen. Es wird mit mehreren Nachfragen der Druck erhöht und suggeriert, dass das Angebot sonst zurückgezogen wird. Nein, dem ist nicht so! Wenn ein Angebot gemacht wurde, dann wurde die doppelte Freiwilligkeit von der Firma bereits geprüft und der Mitarbeiter hat genügend Zeit das Angebot zu prüfen. **Die einzige Frist, die beachtet werden muss, ist der Turbozeitraum von sechs Monaten.** Oder dann die nächste Frist vom Servicecenter: Es werden Verträge zugeschickt und das Servicecenter setzt Fristen zur Rückmeldung. Gut, dies mag ja aus Bearbeitungsgründen vielleicht Sinn machen. Aber, selbst wenn diese Fristen verstreichen, dann gelten die Angebote immer noch. Wie gesagt die einzige Frist ist der Turbozeitraum!

Wenn Sie also Fragen haben, sprechen Sie uns gerne an! Informationen zu allen Betriebsvereinbarungen und einen kurzen Erklär-Film zu MOVE finden Sie auch auf unserer Seite unter IG Metall@Daimler Zentrale im DaiSl.

Bleiben Sie gesund!



**Sylvia Hirsch**  
Vorsitzende  
Personalausschuss



# Ergebnisse Eckpunktepapier

Nach intensiven Gesprächen in den letzten Wochen wurden die Details zur neuen Gesamtbetriebsvereinbarung „Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und zur Senkung der Arbeitskosten“ geklärt.

Mit dieser Vereinbarung, die vom 1. Oktober 2020 bis 31. Dezember 2021 gilt, sollen kurzfristige Arbeitskosteneinsparungen erreicht werden, um parallel unsere Strukturen zukunftsfähig zu machen. Es wurden Maßnahmen vereinbart, die der momentanen Situation Rechnung tragen und mit denen wir die Arbeitskosten senken.

Die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat bestätigen im Gegenzug die Gültigkeit und die Inhalte unserer Zukunftssicherung 2030.

## >> Ergebnisbeteiligung

Für das Jahr 2020 (Auszahlung 2021) besteht kein Anspruch auf Ergebnisbeteiligung; für das Jahr 2021 (Auszahlung 2022) werden rechtzeitig Verhandlungen aufgenommen, ob und falls ja nach welchen Regeln eine Ergebnisbeteiligung gewährt wird.

## >> Tarifliches Zusatzgeld

(Auszahlung im Juli 2021)  
Das tarifliche Zusatzentgelt B (400€) entfällt. Das tarifliche Zusatzentgelt A wird verpflichtend in Freistellungstage gewandelt. Statt der daraus resultierenden zusätzlichen sechs Freistellungstage wurden durch den Wegfall des tariflichen Zusatzentgelt B, sieben zusätzliche Freistellungstage beschlossen. Beschäftigte die die Anspruchsvoraussetzungen für die acht zusätzlichen Freistellungstage erfüllen (Schicht, Betreuung von Kinder und Pflegende) können diese auch für das Jahr 2021 bis zum 31. Oktober 2020 beantragen.

## >> Arbeitszeitverkürzung

Bei allen Vollzeitbeschäftigten mit einer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit (IRWAZ) von 35 Stunden wird vom 01.10.2020 bis zum 30.09.2021 die

individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit um 2 Stunden verkürzt. Bei Beschäftigten, die eine von 35 Stunden abweichende IRWAZ haben, wird diese ebenfalls in dem Umfang gekürzt, der dem Verhältnis einer Verkürzung von 35 Stunden auf 33 Stunden entspricht; d. h. bei diesen Beschäftigten erfolgt eine Verkürzung der IRWAZ um jeweils 5,714%.

Für Beschäftigte, die eine IRWAZ von mehr als 35 Stunden hatten und deren IRWAZ im Rahmen des Unternehmens-Effizienzprogramms „MOVE“ seit dem 30.06.2019 oder zuvor im Rahmen des Effizienzprogramms „STREAM“ seit dem 30.06.2017 auf Veranlassung des Unternehmens entweder ganz oder teilweise reduziert wurde bzw. wird gilt:

1. Betrag diese Reduzierung weniger als 5,714 % der IRWAZ, wird die IRWAZ

### Die vereinbarten Maßnahmen im Einzelnen

 <p><b>Arbeitszeitreduzierung für Beschäftigte Verwaltung (MV) und ind. Bereichen (MPn)</b></p> <p>Ab 1.10.20 betroffen für ein Jahr: Reduzierung um 5,71% der IRWAZ (entspr. bei 35h/Woche zwei Stunden), bei DLTV 5,13%.</p>	 <p><b>Verpflichtende Wandlung T-ZUG in Freistellungstage</b></p> <p>Wandlung T-ZUG A und B in acht bzw. sieben freie Tage. Wandlung in acht freie Tage bei Anspruchsberechtigten (Kinder, Pflege, Schicht), sieben Tage bei allen anderen.</p>	 <p><b>Keine Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2020</b></p>	 <p><b>DRV – Rentenabchlagsausgleichsregelung</b></p> <p>Attraktivierung Frühpensionierung durch anteilige Ausgleichszahlung der Rentenabschläge an die Rentenversicherung. Bis in die bestehenden Move-Regelungen, anteiliger Ausgleich je nach Laufzeit.</p>	 <p><b>Eröffnung Wahlmöglichkeit für Abschlagszahlungen in Modell 1 und 3</b></p> <p>Abfindungszahlungen für Altersrente Modell 1 und 3 können zur Reduzierung von Rentenabschlägen in die Rentenkasse einbezahlt werden.</p>
 <p><b>Übernahme Azubis</b></p> <p>Verlängerung der Übernahmeregulierung Azubis bis 31.12.2021</p>	 <p><b>Ideenbörse</b></p> <p>Wird bis zum Ende 2021 in modifizierter Form fortgeführt.</p>	 <p><b>Einrichtung „Drehscheibe“ für flexiblen Personaleinsatz</b></p> <p>Im Rahmen des Rahmensozialplans wird ein flexibler Personaleinsatz ermöglicht.</p>	 <p><b>Weitere Bausteine</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortführung tarifdynamisch-individueller Besetzungsstand (TB)</li> <li>- Effektive Entgeltstützung</li> <li>- Qualifikationsoffensive zur Transformation (u. a. digitale Kompetenz, Softwareentwicklung)</li> </ul>	





Fallbeispiele aus HRP, Stand 25.09.2020

! Die Aufstellung hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und zeigt nur einen Ausschnitt an möglichen individuellen Konstellationen.							
		30.06.2019	01.07.2019-31.12.2019	01.01.2020-31.08.2020	01.09.2020	Start AZV* 01.10.2020	Nach Ende AZV*
<b>Fallbeispiel:</b> - Vollzeitvertrag (IRWAZ 35 Stunden) - keine befristete, arbeitgeberseitige Arbeitszeiterhöhung	<b>Person A</b>	35 Std.	35 Std.	35 Std.	35 Std.	33 Std.	IRWAZ vor befristetem Vertrag
<b>Fallbeispiel:</b> - Vollzeitvertrag (IRWAZ 35 Stunden) - befristet, arbeitgeberseitige Arbeitszeiterhöhung - 01.01.20: arbeitgeberseitige Arbeitszeitreduzierung < 5,714%	<b>Person B</b>	40 Std. (befristet)	40 Std. (befristet)	39 Std.	39 Std.	37,71 Std.	IRWAZ vor befristetem Vertrag
<b>Fallbeispiel:</b> - Vollzeitvertrag (IRWAZ 35 Stunden) - befristet, arbeitgeberseitige Arbeitszeiterhöhung - 01.01.20: arbeitgeberseitige Arbeitszeitreduzierung > 5,714%	<b>Person C</b>	35 Std.	40 Std. (befristet)	35 Std.	35 Std.	35 Std.	IRWAZ vor befristetem Vertrag
<b>Fallbeispiel:</b> - Vollzeitvertrag (IRWAZ 35 Stunden) - befristet, arbeitgeberseitige Arbeitszeiterhöhung zum 01.01.20	<b>Person D</b>	35 Std.	35 Std.	39 Std. (befristet)	39 Std. (befristet)	36,77 Std.	IRWAZ vor befristetem Vertrag
<b>Fallbeispiel:</b> - Vollzeitvertrag (IRWAZ 35 Stunden) - befristet, arbeitgeberseitige Arbeitszeiterhöhung bis zum MOVE Stichtag 30.06.2019 aus - arbeitgeberseitige Arbeitszeitreduzierung > 5,714%	<b>Person E</b>	40 Std. (befristet)	35 Std.	35 Std.	35 Std.	35 Std.	IRWAZ vor befristetem Vertrag
<b>Fallbeispiel:</b> - Vollzeitvertrag (IRWAZ 35 Stunden) - befristete Arbeitszeitreduzierung auf Wunsch MA zum 02.01.20	<b>Person F</b>	35 Std.	35 Std.	28 Std. (befristet)	28 Std. (befristet)	26,4 Std.	IRWAZ vor befristetem Vertrag
<b>Fallbeispiel:</b> - Vollzeitvertrag (IRWAZ 35 Stunden) - befristet, arbeitgeberseitige Arbeitszeitreduzierung zum 01.01.20 > 5,714%	<b>Person G</b>	40 Std. (befristet)	40 Std. (befristet)	37 Std. (befristet)	37 Std. (befristet)	37 Std.	IRWAZ vor befristetem Vertrag

\*AZV=Arbeitszeitverkürzung

soweit weiter abgesenkt, dass die Absenkung 5,714 % gegenüber der früheren erhöhten IRWAZ beträgt.

2. Betrug diese Reduzierung bereits mindestens 5,714 %, erfolgt keine weitere Absenkung der IRWAZ.

Dies gilt entsprechend für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit im Rahmen des Unternehmens-Effizienzprogramms ‚MOVE‘ reduziert haben oder bis 30.09.2020 reduzieren sowie für die Beschäftigten, deren höhere Teilzeitquote auf Veranlassung des Unternehmens nicht weitergeführt bzw. auf eine geringere Teilzeitquote zurückgeführt wurde.

Beschäftigte, deren befristetes Teilzeitarbeitsverhältnis während der Laufzeit dieser Vereinbarung ausläuft und zu einem Vollzeitarbeitsverhältnis wird, nehmen an der Arbeitszeitverkürzung in vollem Umfang teil. Die Reduzierung ist

voll entgeltwirksam. Ein Entgeltausgleich wird nicht gewährt.

Bezugsbasis für die Abfindungs- und Frühpensionierungsberechnungen bei „MOVE“ und sonstigen bereits vereinbarten Interessenausgleichen/ Sozialplänen ist die Arbeitszeit ohne Arbeitszeitverkürzung; die reduzierte Arbeitszeit wird ebenso bei abgeschlossenen Altersteilzeitverträgen, dem Jubiläumsgeld sowie der betrieblichen Altersversorgung (Vollzeit-Status bleibt) nicht berücksichtigt.

Die Arbeitszeitreduzierung hat keine Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung. Diese Regelungen gelten auch für Teilzeitbeschäftigte.

Altersteilzeit: Die hier vereinbarte Arbeitszeitreduzierung bleibt für die Berechnung der Arbeitszeit während der Altersteilzeit gemäß § 6 Abs. 2 AltersteilzeitG außer Betracht. Dies gilt

sowohl für bereits abgeschlossene als auch für neu abzuschließende Altersteilzeitverträge.

### >> Zeitsalden der Gleitzeitkonten

Jeweils zum Ende eines Kalenderjahres und zum Ende des Jahres der Laufzeit der Arbeitszeitreduzierung dürfen die bestehenden Zeitsalden der Gleitzeitkonten individuell nicht höher sein als zu Beginn der Arbeitszeitreduzierung (Stichtag für den Beginn ist der 01.10.2020). Soweit der Zeitsaldo am 01.10.2020 negativ war, kann bis auf Null Stunden aufgebaut werden, wenn dem keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen.

Am Jahresende (31.12.2020 bzw. 31.12.2021) wird der Zeitsaldo auf den Stand 01.10.2020 ohne Ausgleich zurückgeführt soweit er zu diesen Stichtagen erhöht ist.



Ausgenommen von der Zurückführung sind Negativsalden, die zu diesen Stichtagen Null Stunden nicht überschreiten.

Vorgesetzte und Beschäftigte müssen während der Laufzeit und rechtzeitig vor dem jeweiligen Jahresende über einen ggf. erforderlichen Abbauplan zur Erreichung des Saldostandes vom 01.10.2020 sprechen. Die lokalen Betriebsparteien prüfen, ob auch kollektive Maßnahmen zum Abbau der Gleitzeitkonten vereinbart werden können.

Zwischen dem Startzeitpunkt 01.10.2020 und dem ersten Stichtag 31.12.2020 sowie während des Jahres 2021 bis zum Stichtag 31.12.2021 dürfen die Zeitsalden im Rahmen der jeweils gültigen lokalen Gleitzeitregelung schwanken.

### >> Qualifizierungsoffensive

Es wird die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat zur Konzeption einer Weiterbildungsinitiative im Bereich digitale Kompetenz, Programmierung und Elektromobilität vereinbart.

Beschäftigte, die im Rahmen von „MOVE“ eine Frühpensionierung oder einen Aufhebungsvertrag bei bereits bestehendem Rentenzugang bzw. im Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2022 eine Altersteilzeit abschließen, erhalten die Möglichkeit, Rentenabschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine Zahlung durch das Unternehmen direkt an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) gemäß § 187a SGB VI zu vermindern oder zu vermeiden. Zahlt der Arbeitgeber den Ausgleich direkt an die DRV sind 50% der durch den Arbeitgeber getätigten

Ausgleichszahlung steuer- und beitragsfrei.

### >> Frühpensionierung:

Das Unternehmen zahlt zusätzlich zur bisherigen Abfindung einen Zuschuss von 30 bis 50% der laut individuellen Rentenauskunft möglichen Ausgleichszahlung direkt an die DRV. Welchen Anteil das Unternehmen einzahlt, richtet sich nach der Anzahl der Monate vom Austritt bis zum Erreichen des 63. Lebensjahres: Sind es 61 bis 72 Monate, erhalten Sie 50 % der möglichen Ausgleichszahlung. Bei 49 bis 60 Monaten sind es 40 % und bei 48 Monaten oder weniger 30 %.

### >> Aufhebungsvertrag bei bereits bestehendem Rentenzugang:

Die Abfindung kann, falls Sie sich dafür entscheiden, statt an Sie direkt an die DRV gezahlt werden, d. h. es gibt hier keine zusätzliche Zahlung des Unternehmens. Falls die laut individueller Rentenauskunft mögliche Ausgleichszahlung niedriger ist als die 25.000 Euro, erhalten Sie die restliche Summe.

### >> Altersteilzeit (Modell 1 oder 3):

Auch bei der Altersteilzeit gibt es keine zusätzliche Zahlung des Unternehmens. Falls Sie sich dafür entscheiden, kann aber die am Ende der Freistellungsphase Altersteilzeit gezahlte Abfindungszahlung (max. 6.000 Euro im Modell 1 und max. 3.000 Euro im Modell 3) vom Unternehmen direkt an die DRV gezahlt werden. Falls die laut individueller Rentenauskunft mögliche Ausgleichszahlung niedriger ist als die Abfindungszahlung, erhalten Sie die restliche Summe – Beispiele siehe Aufhebungsvertrag bei bereits bestehendem Rentenzugang. Gleiches gilt für die zusätzliche Abfindung nach MOVE (max. 15.000 Euro im Modell 1 und max.

10.000 Euro im Modell 3), die im Monat vor Beginn der Altersteilzeit gezahlt wird, falls Sie eine Altersteilzeit abschließen, die spätestens zum 31.12.2022 endet.

Um eine der genannten Zahlungen direkt an die DRV zahlen zu können, wird eine Rentenauskunft der DRV, in der die Höhe des Ausgleichsbetrags festgestellt wird benötigt. Über die Vorgehensweise wird dazu ein Info-Flyer an alle betroffenen Beschäftigte verteilt.

### >> Einrichtung eines JobForum

als Vermittlungsbörse bei Beschäftigungsüberhängen bis Ende 2021. Im Rahmen des Stellenvermittlungskonzeptes wird durch den Fachbereich definiert, welche Aufgaben künftig inhaltlich beziehungsweise prozessual entfallen sollen und wie die sachliche und personelle Realisierung gestaltet werden soll. Das Ziel des Konzeptes ist die Übertragung anderer zumutbarer Projekt- und/oder Sonderaufgaben an die betroffenen Beschäftigten, bis eine neue dauerhafte Aufgabe ((Konzern-)Versetzung) gefunden werden kann. Die Beschäftigten sollen, soweit möglich, andere ihnen zumutbare Aufgaben am Standort oder ggf. an anderen Standorten übertragen werden, soweit am Standort selbst keine zumutbaren Tätigkeiten möglich sind.



**Dietmar Stecker**  
IG Metall Betriebsrat

## Neustrukturierung CBS

**Auch bei CBS gibt es Umstrukturierungen im Zusammenhang mit ReThink Parent Co. Vieles soll „raus aus der Zentrale“. Hier schauen wir ganz genau hin. Eventmanagement und Haus Lautenbach bleiben in der Zentrale.**



Beispielbild Rezeption,  
Copyright freepik.com

Die langjährigen Kolleginnen und Kollegen erinnern sich vielleicht noch daran, wie es dem Betriebsrat der Daimler Zentrale in guten Zeiten gelungen ist, das Konferenz- und Tagungshaus Lautenbach in die Zentrale zu holen. Dort bilden wir sogar aus: Köchinnen/Köche und Hotelfachangestellte. Wir haben diese Mitarbeitergruppe auch über die beachtliche Entfernung hinweg (das Haus Lautenbach befindet sich in der Nähe von Gaggenau) sowohl im Ausschuss für Bildung und Qualifizierung als auch im Sozial- und Kantinenausschuss besonders betreut und begleitet.

Jetzt – in schlechten Zeiten – stand dieses Haus wieder einmal auf dem Prüfstand. Dem Betriebsrat Gemeinschaftsbetrieb Zentrale und Carmen

Klitzsch-Müller als BR-Vorsitzende ist es durch die besseren Argumente und Beharrlichkeit gelungen, diesen Standort mit den wenigen verbliebenen Mitarbeiter\*innen in unserem Zuständigkeitsbereich zu halten.

Es war geplant, das Haus Lautenbach aus dem Gemeinschaftsbetrieb Zentrale in ein anderes Werk zu verlagern. Eine Verlagerung ins Werk Gaggenau hätte beim Haus Lautenbach wegen der räumlichen Nähe vielleicht sogar noch Sinn gemacht. Aber da diese Berufsgruppen nur im Haus Lautenbach ausgebildet werden, sahen wir keinen Sinn darin, der Verlagerung zuzustimmen.

Was vielen nicht bekannt ist: Auch in Stuttgart-Möhringen arbeiten noch

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht zum externen Betreiber ISS, sondern zu unserem Betrieb zählen. Auch das CBS Eventmanagement – zuständig für Buchungen und Konferenzmanagement – wird entgegen der Absicht der Unternehmensleitung jetzt weiterhin zum Gemeinschaftsbetrieb Daimler Zentrale gehören. Nicht zuletzt dank der Beharrlichkeit der Betriebsrät\*innen und insbesondere unserer Betriebsratsvorsitzenden.

Für jede und jeden Beschäftigte\*n –  
Wir bleiben dran!



**Silke Wasel**  
IG Metall Betriebsrätin  
Mitglied Personalausschuss

# NAVI und Gehaltsentwicklung Was Sie beachten sollten

## NAVI-Zwischengespräch

Die NAVI-Zwischengespräche finden zwischen Juni und September statt. Hier wird darüber gesprochen, ob und wie Sie die im Startgespräch vereinbarten Ziele erreichen können. Für alle Beschäftigten im NAVI-Prozess gilt der in der Grafik rechts dargestellte standardisierte Ablauf innerhalb eines Kalenderjahres.

Sollte das nicht der Fall sein, kann eine Karenz ausgesprochen werden. Das bedeutet, dass Sie bis zum Zielgespräch (Januar bis März des Folgejahres) Zeit haben, gemeinsam mit Ihrem Vorgesetzten daran zu arbeiten, die Karenz abzuwenden. Eine umgesetzte Karenz bedeutet Punkteabzug in der Leistungsbeurteilung. Selbst wenn Sie der Meinung sind, die Karenz ist berechtigt, lohnt es sich mit dem Betriebsrat



Kontakt aufzunehmen und sich beraten zu lassen. Der Entgeltausschuss bekommt eine Liste mit den von Karenz bedrohten Beschäftigten und sucht den Kontakt zu den Betroffenen, aber je früher Sie auf uns zu kommen – desto besser.

Quelle: Social Intranet



**Silke Wasel**  
Vorsitzende  
Entgeltausschuss

# Bundesweite Initiative „Stärker als Gewalt“

Gewalt hat viele Formen: Häusliche Gewalt, Digitale Gewalt, Sexualisierte Gewalt, Gewalt am Arbeitsplatz. Oft wird bei dem Thema „Gewalt“ Gewalt an Frauen verstanden – doch Männer sind genauso von häuslicher Gewalt betroffen.



Gemeinsam mit zahlreichen Organisationen engagiert sich die Initiative dafür, ein gesellschaftliches Klima zu schaffen, das Gewalt an Frauen und Männern verurteilt und Menschen, die eingreifen und helfen wollen, unterstützt. Sie möchte Menschen motivieren, sich gegen Gewalt einzusetzen und Betroffenen zu helfen.

Die Initiative ist eingebettet in ein Gesamtprogramm der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegenüber Frauen und ihren Kindern im Rahmen der Umsetzung der Istanbul-Konvention und des Koalitionsvertrags. Seit 2018 arbeitet der von Bundesfrauenministerin Dr. Giffey eingerichtete Runde Tisch von Bund, Ländern und Kommunen, mit dem das Hilfenetz deutlich verstärkt und verbessert werden soll.

Jede Person, die von häuslicher, sexualisierter oder digitaler Gewalt betroffen ist und jede Person, die Zeugin oder Zeuge einer solchen Gewaltsituation ist kann sich unter der Hotline Hilfe und Unterstützung holen.

Initiative (<http://www.stärker-als-gewalt.de/>) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) informiert über

unterschiedliche Gewaltformen und zeigt Wege auf, wie Gewalt beendet werden kann.

Im Betrieb können Sie sich direkt an Betriebsrätinnen oder Betriebsräte Ihres Vertrauens, die Schwerbehindertenvertretung, Sozialberatung und den werksärztlichen Dienst wenden. Alle Kontaktdaten finden Sie im Social Intranet unter den jeweiligen Suchbegriffen.

## Partnerorganisationen der Initiative



**Zuhal Holz**  
Stellv. Ausschussvorsitzende  
Frauenförderung und  
Gleichstellung

**BEITRITTSERKLÄRUNG**  
 **ÄNDERUNGSMITTEILUNG**



Strichcode-label  
der Geschäftsstelle

\*\* Bei Änderungen bitte Mitgliedsnummer eintragen

Bitte in Blockschrift ausfüllen und an Deine Geschäftsstelle  
oder an die IG Metall in 60519 Frankfurt am Main senden.

\* Pflichtfelder \*\* Wird von der IG Metall ausgefüllt

Online ausfüllen kannst Du dieses Formular unter [www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten)

Eintrittsdatum							
T	T	M	M	J	J	J	J

**Persönliche Angaben**

**Name\***

**Vorname\***

**Geburtsdatum\***

**Geschlecht\***  weiblich  männlich

**Staatsangehörigkeit\***

**Land\***  **PLZ\***  **Wohnort\***

**Straße\***  **Hausnummer\***

**Telefon**  dienstlich  privat  **Mobiltelefon**  dienstlich  privat

**E-Mail**  dienstlich  privat

**Daten zum Betrieb**

Beschäftigt im Betrieb

**Daimler Zentrale**

**PLZ**  **Ort**

**Kostenstelle, Kontrollnummer (wenn vorhanden)**

**Stamm- oder Personalnummer (wenn vorhanden)**

**Betriebsnummer\*\***

**HE0150**

**Branche\*\***  Industrie  Dienstleistung  Handwerk

**Beschäftigungsdaten**

**Ausbildung/Studium:**  in Berufsausbildung  abgeschlossene Berufsausbildung  Fach-/Hochschulabschluss  im (dualen) Studium

als:

berufsbildende Schule  vergleichbare Einrichtung  duales Studium Wie heißt die Schule/Einrichtung/Hochschule?

**Beginn:**  **Ende:**

**Derzeitige berufliche Tätigkeit**

befristet beschäftigt  Leiharbeiter/-in, Werkvertrag Wenn Leiharbeiternehmer/-in: Wie heißt der Einsatzbetrieb?

**bei:**  **Beginn:**  **Ende:**

**Berufsgruppe:**  Arbeitnehmer/-in kaufmännisch  Arbeitnehmer/-in gewerblich  Arbeitnehmer/-in technisch  Ingenieur/-in

**Tätig in:**  Materialwesen/Lager/Logistik  Produktion/Fertigung  Forschung/Entwicklung  DV/IT  Vertrieb  Verwaltung/Dienstleistung  anderer Bereich:

**Mitgliedsart (Beitrag)\*:**

Vollzeit (1%)  Solo-Selbstständige/-r (1%)

Teilzeit (1%)  duales Studium (1%)

Auszubildende/-r (1%)  Umschüler/-in (0,5%)

Rentner/-in (0,5%)  Altersteilzeit (1%)

Schüler/-in, Student/-in (2,05€)  Elternzeit (1,53€)

krank mit Krankengeld (0,5%)  arbeitslos (1,53€)

krank ohne Krankengeld (1,53€)

freiwilliger Wehrdienst/Bundesfreiwilligendienst (beitragsfrei)

**Bruttoeinkommen**  **Beitrag**

**mtl. Bruttoeinkommen**

\* Anspruch auf Leistungen besteht nur bei satzungsgemäßem Beitrag.

Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werberteam

**VK Leitung Stadtmüller**

Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden)

--	--	--	--	--	--	--	--

**Übertritt**

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

**Mitglied seit**

T	T	M	M	J	J	J	J
---	---	---	---	---	---	---	---

**Bankverbindung**

**IBAN\***

**BIC\***  **Bank/Zweigstelle**  **Kontoinhaber/-in**

Bei Änderungen gültig ab:\*

T	T	M	M	J	J	J	J
---	---	---	---	---	---	---	---

Hiermit trete ich der »Industriegewerkschaft Metall«, Kurzform »IG Metall«, bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an.  
Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zur Erfassung der Daten im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

**SEPA-Basislastschriftmandat** (wiederkehrende Lastschriften):

Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 ZZZO 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01

**SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

**Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

**Datenschutzhinweis**

Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung.  
Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok>.  
Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich an [datenschutz@igmetall.de](mailto:datenschutz@igmetall.de) wenden.

Ort/Datum/Unterschrift

**Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats.** Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Namen, IBAN/BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermittelt. Die Mitteilung beinhaltet auch die Information über meine Gewerkschaftszugehörigkeit, die nach geltendem Datenschutzrecht zu den besonders sensiblen Daten gehört und daher unter besonderen Schutz gestellt ist. Die Übermittlung der vorstehend genannten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den »Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitglieder« unter <https://igmetall.de/datenschutz-dok> entnehmen.

Ort/Datum/Unterschrift



# Mobiles Arbeiten zuhause - Stress-Situation oder chill@work?

Seit über einem halben Jahr arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen überwiegend oder sogar ausschließlich mobil von Zuhause aus. Hintergrund ist der Gesundheitsschutz während der Corona-Pandemie. Die IG Metall hat dazu bereits Umfrageergebnisse vorliegen, auch das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation kommt zu eindeutigen Ergebnissen. Was gilt für die individuelle Tätigkeit, was muss beachtet werden?



Gibt man im Daimler Social Intranet (DaiSI) die Suchbegriffe „Gesundheitsschutz“ und „Corona“ ein, bekommt man viele informative Beiträge angezeigt. Unter anderem auch einen als offiziell markierten Post der der Gruppe HSE Health and Safety Wiki <https://social.intra.corpintra.net/docs/DOC-307091>. Darin wird auf die im Mai 2020 abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung [Daimler Mindeststandards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz während einer Pandemie // Corona](#) und [der Corona-Virus - Handlungshilfe zu einem Betrieb während der Pandemie](#) verwiesen.

Auch vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sind Arbeitsschutzstandards bezüglich Corona veröffentlicht worden: [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard](#) Darin steht unter anderem eindeutig: „**Die Verantwortung für die Umsetzung notwendiger Infektionsschutzmaßnahmen trägt der Arbeitgeber entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.**“ Nach den Vorgaben des Gesetzgebers müssen generell für alle Arbeitsplätze Gefährdungsbeurteilungen vorliegen, um potentielle

Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen zu erkennen.

Zusätzliche Belastungen durch Corona und damit verbundene psychische Belastungen (z.B. langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Bereichen sowie Anforderungen des Social Distancing) sollen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt und darauf basierend geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Soweit die Theorie.



Foto: Betriebsrat

### Ihre Gefährdungsbeurteilung

Kennen Sie schon die für Sie seit April 2020 (mit aktuellen Updates) gültige Corona-Gefährdungsbeurteilung <https://social.intra.corpintra.net/docs/DOC-302031> ? Wenn nicht, fragen Sie doch einfach mal Ihre Vorgesetzte\*n. Denn darin werden alle denkbaren Gefährdungen beschrieben und Schutzmaßnahmen angeordnet. Zum Beispiel an Büroarbeitsplätzen:

„Ansteckung im Büro Info“: Im Büro kommen viele Personen miteinander in Kontakt und können sich anstecken. Oftmals arbeiten Mitarbeiter heutzutage nicht mehr in einem Einzelbüro, sondern teilen sich eine gemeinsame Fläche, was den Kontakt zu den Kollegen weiter erhöht. Schutzmaßnahmen:

- >> Wenn möglich: Home-Office nutzen
- >> Festlegung eines Anteils der Belegschaft, der zu Hause arbeitet

- >> Jeder Mitarbeiter reinigt sein persönliches Arbeitsumfeld, Tastaturen, Mobiliar etc. eigeninitiativ
- >> Einhalten von 1,50m Abstand im Büro
- >> Regelmäßige Reinigung der Büroräume, Besprechungsräume, Teeküchen, Verkehrswege, Sanitärräume etc.
- >> Vorgegebene Sitzordnung in Teeküchen/Pausenräumen: 1,50m Mindestabstand und nicht





- gegenübersitzen
- >> Besondere Beachtung und Einhaltung der Hygieneregeln in Teeküchen/Pantrys
- >> Arbeitsplätze sind zur Einhaltung des Mindestabstandes neu angeordnet/ zugewiesen
- >> Trennwände in Bürobereichen installiert, wo 1,50m Abstand nicht eingehalten werden können
- >> In Büros mit freier Platzwahl, wenn möglich feste Arbeitsplätze zuweisen

Wenn Sie nach wie vor im Büro arbeiten, sind sicher die oben genannten Schutzmaßnahmen umgesetzt, Sie und Ihre Kolleg\*innen halten sich daran. Aber wie sieht es aus, wenn Sie sich entscheiden, mobil von Zuhause aus zu arbeiten?

Eigentlich (ebenfalls in der Theorie) ganz einfach, auch hier gelten das Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz und diverse Betriebsvereinbarungen. Außerdem die Betriebssicherheits-

verordnung. Sie regelt die Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber, die Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Beschäftigten bei der Arbeit etc. im Sinne des Arbeitsschutzes. Darin ist in § 5.3 ff geregelt, dass nur Arbeitsmittel verwendet werden dürfen, die den Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz entsprechen. Der Arbeitgeber hat außerdem dafür zu sorgen, dass nur Arbeitsmittel verwendet werden, die er selbst zur Verfügung stellt oder ausdrücklich gestattet hat. In der oben genannten Betriebssicherheitsverordnung sind bei Verstößen des Arbeitgebers (z.B., wenn er Gefährdungsbeurteilungen nicht oder nicht vollständig durchführt) Sanktionen in Höhe von mehreren Tausend Euro möglich.

#### Was sind Arbeitsmittel

Zurück zu Ihrem Arbeitsplatz. Zu Arbeitsmitteln zählen neben einem

Computer mit Bildschirm bzw. Laptop ggf. ein Tablet oder Mobiltelefon auch ergonomische, höhenverstellbare Schreibtische oder Bürostühle.

Tja, da kann man sich fragen, wie das wohl bei den – nennen wir es mal „heimatlichen Arbeitsgelegenheiten“ so aussieht...Wie mag es da zum Beispiel einem Rücken gehen, der im Betrieb wenigstens durch einen motorisch höhenverstellbaren Schreibtisch und ergonomischen Schreibtischstuhl entlastet wurde?

Oder den überanstrengten Augen, die stundenlang, statt auf einen oder mehrere große Bildschirme, mit einem kleinen Tablet oder Laptop-Bildschirm auskommen müssen? Oder den durch die Zwangshaltung chronisch verspannten Muskeln? In diesem Zusammenhang möchte ich nochmals darauf hinweisen, dass Sie als Arbeitnehmer\*in ein Recht auf arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen haben. Nähere





Informationen bekommen Sie auch beim Werksärztlichen Dienst an Ihrem Standort <https://social.intra.corpintra.net/docs/DOC-8908>

Bis jetzt hat sich die Unternehmensleitung trotz diverser Anfragen, Anregungen und Lösungsvorschlägen des Betriebsrats leider noch nicht geäußert, wie Sie Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, auch bei angeordnetem Mobilem Arbeiten, einen den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Arbeitsplatz gewährleisten kann.

Sicher, die beschriebenen Maßnahmen sind ein Beitrag dazu, den Infektionsschutz am Arbeitsplatz sicher zu stellen. Aber es ist nicht hinnehmbar, die Verantwortung und ggf. die Kosten ergonomischer Arbeitsmittel auf die Arbeitnehmer abzuwälzen. Denn es ist unklar, wie lange diese Extremsituation noch andauert. Daher müssen dauerhafte, gesetzeskonforme Lösungen gefunden werden.

Die IG Metall führt momentan bundesweit eine Befragung der Beschäftigten zum Mobilem Arbeiten („Homeoffice“) während der Pandemie durch. Erste Ergebnisse für Teilbetriebe von Bosch, Siemens und anderen mit uns vergleichbaren Betrieben liegen vor. Wegen der Corona-Pandemie sind viele Angestellte in Deutschland ins Homeoffice gewechselt. Den meisten Arbeitnehmern gefällt es dort auch gut, wenngleich eine Umfrage auch einige Probleme aufzeigt. Zum Beispiel hatte knapp die Hälfte (48 Prozent) der Befragten keinen abgetrennten Arbeitsbereich zur Verfügung, sondern hat sich in einem normalen Wohnraum eingerichtet. Auch für die Arbeitsmittel wie Bildschirm oder einen ordentlichen Stuhl musste jeder zweite zumindest teilweise selbst aufkommen.

Wir rechnen Ende des Jahres mit der Gesamtauswertung. Wenn Sie möchten, können Sie uns gerne Ihre eigenen Erfahrungen, Anmerkungen etc. zum Arbeiten während der Pandemie schreiben [br-zentrale@daimler.com](mailto:br-zentrale@daimler.com). Stress-Situation oder entspanntes Arbeiten?



**Bettina Stadtmüller**

Mitglied Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit AUG



# Kommentar zur Altersteilzeit

Wir reden bei MOVE über Reduzierung der Fixkosten und Personalabbau. Mir ist schon klar, dass die Firma die Früh-pensionierungsangebote attraktiviert um die Mitarbeiter schnellstmöglich los zu werden. Das jetzige Angebot zur Früh-pensionierung ist ja dank Ge-

samtbetriebsrat auch ein richtiges Pfund.

Man sollte das Thema Altersteilzeit allerdings nicht außeracht lassen. Mir fallen spontan einige Punkte ein, wie die Firma mehr unterschriebene ATZ-

Verträge bekommen würde. Warum wird das ATZ Modell 3 von 60-65 immer noch nicht komplett für alle Mitarbeiter geöffnet? Wir Betriebsräte fordern das schon seit Jahren. Außer der Antwort von HRG „wir wollen das nicht“ haben wir nichts bekommen. Mal ehrlich wie weit kommen sie denn in ihren Fachbereichen mit so einer Argumentation?

Warum gibt es immer noch ATZ Aktionen? Wir haben kein festgelegtes Kontingent mehr! Warum können die Beschäftigte nicht das ganze Jahr über Interesse bekunden und ATZ-Verträge unterschreiben?

Warum setzen wir die im Betrieb Zentrale getroffene Regelung, in der steht, dass wir nicht zwei Jahre im Voraus (wie in der GBV) ATZ Verträge unterschreiben können, außer Kraft? Wir haben in unserem Betrieb kein Kontingent mehr! Bei STREAM 1 im Truck Bereich wurde das auch schon so gehandhabt.

All das würde den Mitarbeitern und vor allem auch der Firma Planungssicherheit für die nächsten Jahre geben. Das ist doch das, was wir jetzt dringend für die Zukunft brauchen, oder sehe ich das falsch?

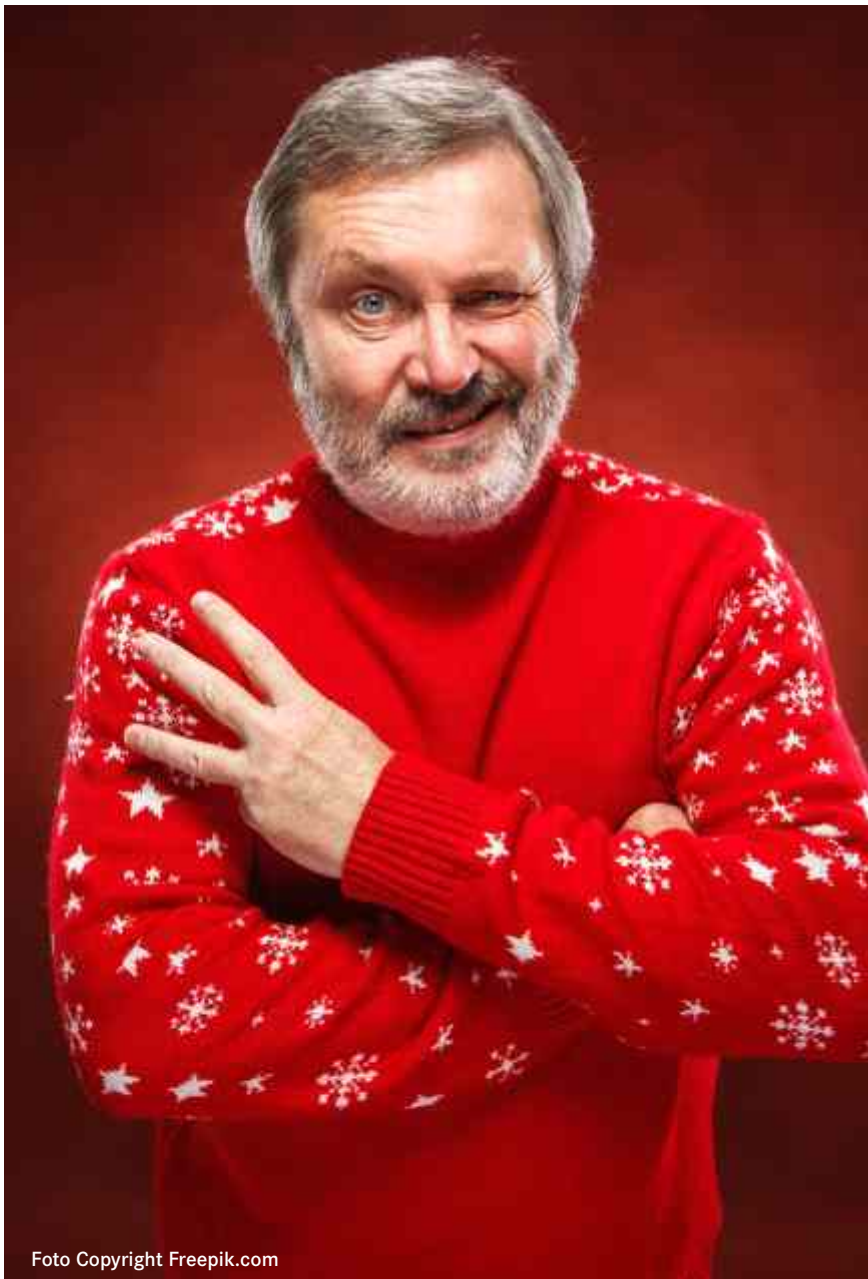


Foto Copyright Freepik.com



**Dietmar Stecker**  
IG Metall Betriebsrat



# Das Management vergiftet das Klima



Roland Schäfer  
Stellvertr. Betriebsratsvorsitzender Werk UT  
Vorsitzender der GBR-Entgeltkommission

Für uns Beschäftigte ist es sehr wichtig, dass wir zum Monatsende pünktlich unser Entgelt auf dem Konto haben und dieses auch korrekt berechnet wurde. Jeder von uns saß vermutlich schon mal vor seinem Abrechnungsbogen und versuchte nachzuvollziehen wie der Überweisungsbetrag zustande kam. Das ist wirklich keine einfache Übung. Insbesondere dann, wenn Sonderleistungen, variable Entgeltbestandteile oder, wie ab April dieses Jahr, das Kurzarbeitsgeld dazu kommen. Das können nur die Fachleute aus der Entgeltabrechnung.

Aus diesem Grund gibt es auch die Pflicht für den Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten eine ausführliche und verständliche Erklärung zu ihrer Entgeltabrechnung bekommen, wenn sie dies wünschen.

Und genau hier beginnt jetzt das Problem. Das Daimler-Management fährt nicht erst seit gestern, sondern schon seit vielen Jahren einen rigiden Sparkurs. Im Personalbereich, beispielsweise in der Entgeltabrechnung, verschleiern sie dies mit dem Begriff „Shared Service Center“ (SSC). Dahinter versteckt sich die uralte Unternehmermethode, Zusammenlegen, Aufgaben neu strukturieren, Personal wegrationalisieren, Leistungsverdichtung.

Die Leidtragenden sind in diesem Fall die Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltabrechnung. Bei der Fülle an Arbeit wissen sie oft nicht mehr, wo ihnen der Kopf steht. Zeit zum Durchatmen finden sie kaum. Den Beschäftigten in den Werken ist es nicht mehr möglich ins Personalbüro zu gehen, um sich zu informieren. Dieser persönliche Kontakt wurde weggespart. Nun ist es nur noch per Mail oder Telefon möglich eine Auskunft einzuholen. Die Bearbeitung dieser Anfragen braucht ihre Zeit.

Das Resultat ist ein zunehmend rauer und aggressiver Ton gegenüber den Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltabrechnung. Das ist nicht nur unkollegial, sondern auch die falsche Adresse. Die Verantwortlichen und Schuldigen sitzen im Management.

**Den Kolleginnen und Kollegen in der Entgeltabrechnung gebührt unsere Anerkennung und Respekt für die Leistung, die sie trotz der widrigen Bedingungen erbringen.**

Was wir alle brauchen ist eine gute Beratung und Information. Für die Entgeltabrechnung bedeutet das mehr Personal für einen guten Service.

Für diese Forderung gegenüber dem Management müssen wir betriebsübergreifend zusammenstehen.



# O tempora, o mores

Es ist an der Zeit, für die ITT die Lanze zu brechen!

Die ITT als „das Öl“ im Getriebe genutzt, vom Fachbereich Applikationsbetrieb, während einer Corona Krise, beim Anlauf Factory 56, täglich im Shopfloor in Bremen, im IT Punkt in Möhringen, oder bei einem Werksanlauf in China oder Algerien. Wir sind immer an Board und gehen bei jedem Change mit, wenn es sein muss, bis ans Limit oder darüber hinaus. Das machen wir gerne und mit Stolz von Argentinien bis Japan Tag und Nacht 365 Tage im Jahr.



Es macht uns jedenfalls meistens auch richtig Spaß. Nun kommt ein neuer weiterer TAF Change, ja okay wir sind offen und neugierig. Es wird geschoben und geflunkert, ist ja Business as usual, immer diese IT(I)T ist schuld. Es läuft nicht bei uns, nach dem Motto die gehen ja gar nicht. Es gab den Fall, da hat ein schlauer E(4 oder 3) diesen Sachverhalt unter die Lupe genommen und die „harten“ Zahlen waren sehr interessant. Etwa 95 % der Ausfälle waren durch den Applikationsbetrieb (Nicht IT(I)T) Infrastruktur verursacht.

Die IT-Infrastruktur hatte etwa 5% der Ausfälle auf dem Tisch zu verantworten. Ähm, interessant oder?

Nun ja wir sind dies, wir sind das, können nicht dies oder jenes, aber jedes Mal wenn es brennt sind wir da und schaffen es aufs Neue für unser Unternehmen die Lichter wieder oder weiter „leuchten“ zu lassen.

**Das war in der Corona Krise auch die ITT welche das VPN für alle „kurz“ skaliert hat. Es waren ITT Kollegen**

**welche unter Einsatz aller Mittel, Privat Pkw usw. in Frankfurt einfach den Job gemacht haben.** Warum haben wir keine externe Firma damit beauftragt? \*augenflunkern Ja, die Zeiten sind sehr volatil, unsicher und voller Überraschungen. Das ist für uns nichts neues und der Normal-zustand. Wir sind da und helfen mit allem was wir haben.

Selbst ich, ein Kybernetiker, habe gelernt dass bei komplexen, großen Firmen mit heterogenen Anforderungen eine Standardisierung und Vereinfachung der



Landkarte sehr lange dauert und ein komplexes Projekt ist.

Nun kommt eine Gruppe auf die glorreiche Idee dieses komplexe, sicher auch nicht ganz runde Etwas nicht zu verändern, sondern einfach rauszugeben. Es fallen viele plausible Gründe und strategische Dinge auf den Tisch - aber ehrlich? Diese Meldungen kommen vom Mars. **Mitten im größten Getümmel und mitten in der Krise die Infrastruktur anzufassen ist aus meiner Sicht eine riskante Idee. In einem Flugzeug über dem Atlantik gehe ich nicht zum Bordmechaniker und sage Ihm wir suchen eine Firma welche ihm Top Perspektiven bietet und Du Dich besser weiterentwickeln kannst. Es wird für Dich gesorgt und wir unterstützen Dich, dass es Dir dort super gut geht. Ich glaube die Firma kommt aus Indien oder Frankreich und Du musst nicht gehen aber es wäre das Beste für Dich. Ja, ist überspitzt aber würden Sie, bei DaiHansa \*Sterndefinition 1/3, so mit der Technik umgehen?**

Fokus: Projekte kommen und gehen und probieren geht über Studieren alles gut und fein.

Muss das aber so intransparent ablaufen dass wir am Ende verbrannte Erde unter uns allen vorfinden?

Es ist Schaden entstanden und es wird sicher strategisch gehandelt aber bitte bedenkt was passiert, wenn über dem Atlantik dieser Mensch unsicher wird und durch Ablenkung, schlaflose Nächte, oder Angst seinen Job zu verlieren, nicht mehr effektiv Handeln kann.

Wir sind Menschen und eine große Familie bei Daimler. Das war und ist immer unsere Stärke gewesen. Bitte lasst uns zusammenstehen und es besser machen. Transparenz, Vertrauen

und Offenheit sind in Krisen sehr wichtig. Wir wollen beitragen und das Beste für unser Unternehmen.

Also bringt Euch alle gemeinsam ein und lasst die richtigen Leute die Pyramiden bauen. Bindet die Stakeholder ein und macht einen einfachen für alle verständlichen Plan. Dann kann das TAF Partner Thema auch so schön sein wie eine S-Klasse. Die Zeit und alle Pläne werden gerissen, wenn nicht alle als Mannschaft funktionieren.

Ich drücke uns allen die Daumen und trinke bereits heute Abend etwas Zielwasser....

**Verfasser\*in der Redaktion bekannt**

OUTSOURCING



+++ Ideenbörse MOVE wird ab 1.10.2020 bis Ende 2021 modifiziert wieder eingeführt. Ausschließlich zulässig sind Ideen zur Fixkostenreduktion oder anderweitigen Verbesserung der Ergebnissituation. Unzulässig sind Ideen, deren Gegenstand mitbestimmungspflichtig, arbeitspolitisch, personalpolitisch ist oder eine Änderung von Rechtsvorschriften voraussetzt +++

+++ Die Interimskantine 131/9 ist seit Anfang Oktober 2020 geschlossen. Wegen der Heiztechnik ist kein virologisch einwandfreier Betrieb möglich. Der Kantinenbetrieb wurde in die „Ölkantine“ (Speisesaal 2, Gebäude 136/1) verlagert. +++

+++ Betriebliche Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Auszahlung Ende November) und Urlaubsgeld konnten erhalten werden. Ohne die IG Metall Tarifverträge gäbe es diese Leistungen nicht +++



## Anfechtung der Daimler-Betriebsratswahl Entscheidung im Oktober vor dem LAG

Am Arbeitsgericht Stuttgart fand am 14. Februar 2019 der erste Termin vor der zuständigen Kammer zur Anfechtung der Betriebsratswahl für den Betrieb „Zentrale Stuttgart“ statt. Das Arbeitsgericht hat bei den ursprünglichen Wahlanfechtungsgründen der Klageführer keine substantiellen Gründe erkennen können, welche die Wahl ungültig gemacht hätten. Das Arbeitsgericht hatte Bedenken, dass räumlich weit entfernte Betriebsteile nicht zur Zentrale gehören und hielt damit die Wahl für ungültig. Es ließ jedoch die nächsthöhere Instanz, das Landesarbeitsgericht, für eine Beschwerde zu. Im Juni 2019 lag dem Betriebsratsgremium die Urteilsbegründung vor. Der Verhandlungstermin ist jetzt am 22. Oktober 2020. Wir werden selbstverständlich darüber berichten.

Silke Wasel, Betriebsrätin



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



## Impressum

### Herausgeber:

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

### Redaktion:

Bettina Stadtmüller (Leitung),  
Sebastian Hertweck, Zuhal Holz, Anselm Jäger,  
Dietmar Stecker, Silke Wasel; Betriebsratsvorsitz:  
Carmen Klitzsch-Müller, Bernd Öhrler; IG Metall:  
Manuel Michniok

### Redaktionsschluss dieser Ausgabe:

07.10.2020

### Herstellung:

ROI BRAND \_ THINK COM

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



## Untertürkheim

Gebäude 136

Betriebsratsvorsitzende



**Carmen Klitzsch-Müller**  
Raum 136  
T. 0711 17 55828



**Sabrina Bendschneider**  
Raum 127  
T. 0711 17 59495



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



**Sebastian Hertweck**  
Raum 127  
T. 0711 17 21979



**Sylvia Hirsch**  
Raum 126  
T. 0711 17 49397



**Sandra Hofmann**  
Raum 128  
T. 0711 17 55210



**Jörg Spies**  
Mercedesstr. 143  
Raum 314



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



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

## Untertürkheim

Gebäude 119



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



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



**Jürgen Fischer**  
Raum O.o072  
T. 0711 17 20679



**Anselm Jäger**  
Raum O.o072  
T. 0176 30922173



**Bettina Staedt Müller**  
Raum O.o068  
T. 0711 17 33547



**Oliver Steininger**  
Raum O.o068  
T. 0711 17 20653

## Möhringen

Haus 6

Stellv. Betriebsratsvorsitz.



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



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



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



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



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



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



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

MITEINANDER FÜR MORGEN

Verbindungsstark. Authentisch.  
Solidarisch.

EINFACH  
IG METALL

