

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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



2020 — 2021

Alles NEU, alles BESSER?



UNSERE
ARBEITSPLÄTZE
SICHERN

TAF Partner - ein
Werkstattbericht
Seite 3



UNSERE
SOLIDARITÄT
STÄRKEN

Tarifrunde 2021
gestartet
Seite 7



UNSERE
ZUKUNFT
GESTALTEN

MOVE - Wie
ist der Stand?
Seite 11



UNSER
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN

Zuhause muß man
selber kochen
Seite 13

Herbststürme



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nicht nur meteorologisch können wir alle derzeit die „Herbststürme“ spüren. Selten waren die Zeiten so bewegt wie aktuell. Von einer Besinnlichkeit der bevorstehenden Weihnachtszeit ist wenig zu spüren, mancherorts mag man eher denken die Welt ist geradezu von Sinnen. Sowohl vor als auch hinter dem Werkstor sind wir alle mit Themen konfrontiert, die wir so bisher nicht kannten.

Ein kleiner unsichtbarer CORONA Virus zerlegt seit Monaten regelrecht unser bisher geordnetes Weltbild und wird zur Bedrohung der Weltwirtschaft und auch der Lebensgrundlage vieler Menschen. Selten hat sich der Arbeitsalltag von uns Beschäftigten so schnell gewandelt wie dieses Jahr. Dank unserer Kolleginnen und Kollegen aus der IT, konnte binnen kürzester Zeit auf eine digitale Arbeitsform umgestellt werden. Der Dank ist nun das Outsourcing Projekt „TAF Partner“ wo große Teile der IT Infrastruktur ausgelagert werden sollen. Eine Ironie, die wohl kaum zu steigern ist.

Mit MOVE (STREAM/BOOST) strebt der Vorstand ein Personalabbauprogramm in bisher nicht bekannten Umfängen an. Die Fixkosten müssen massiv runter, so die Zielvorgabe. Wer trägt dafür aber eigentlich die Verantwortung? Um den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Michael Brecht zu zitieren: die Menschen haben sich doch nicht selber eingestellt! Sparen ist grundsätzlich nicht falsch, wer aber an der Zukunft spart, sägt sich selber den Ast weg, auf dem er sitzt.

Der notwendige, aber rasant fortschreitende Technologiewandel wird zusätzlich zu einer Herausforderung für viele Arbeitsplätze in der Automobilindustrie. Unsere Zukunftssicherung 2030 konnte bisher schlimmeres verhindern! Lassen Sie uns gemeinsam dafür einstehen, dass Angriffe auf die Zukunftssicherung erst gar nicht versucht werden.

Apropos Angriff: Der designierte Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall Stefan Wolf hat vor Tagen sein wahres Gesicht gezeigt. Weihnachtsgeld, Spätzuschläge, Pausenregelungen und die 35-Stunden-Woche seien nicht mehr zeitgemäß.

In der bevorstehenden Tarifrunde werden wir Mitglieder der IG Metall in Richtung Arbeitgeberverband einen kalten und frostigen Herbstwind wehen lassen! Wir finden, es ist nicht zeitgemäß den sozialen Frieden zu gefährden und die Last der Krise einseitig auf die Schultern der Arbeitnehmer zu verteilen. Zeitgemäß hingegen wäre ein verantwortlicher Umgang der Manager in dieser Republik mit den anstehenden Herausforderungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft. Wir fordern sozialverträgliche Lösungen und gemeinsame Konzepte um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Zukunftstechnologien müssen bei uns entwickelt und produziert werden. Dies sind wir uns und den nachfolgenden Generationen schuldig. Dafür stehen wir ein! In diesen Zeiten mag man die Worte einer Kabarettistin zitieren: bleiben Sie gesund und bleiben Sie bei Trost.

Herzlich, Ihre

Carmen Klitzsch-Müller
Betriebsratsvorsitzende

Bernd Öhrler
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Dietmar Stecker
IGM BR Fraktionsvorsitzender



TAF Partner – ein Werkstattbericht

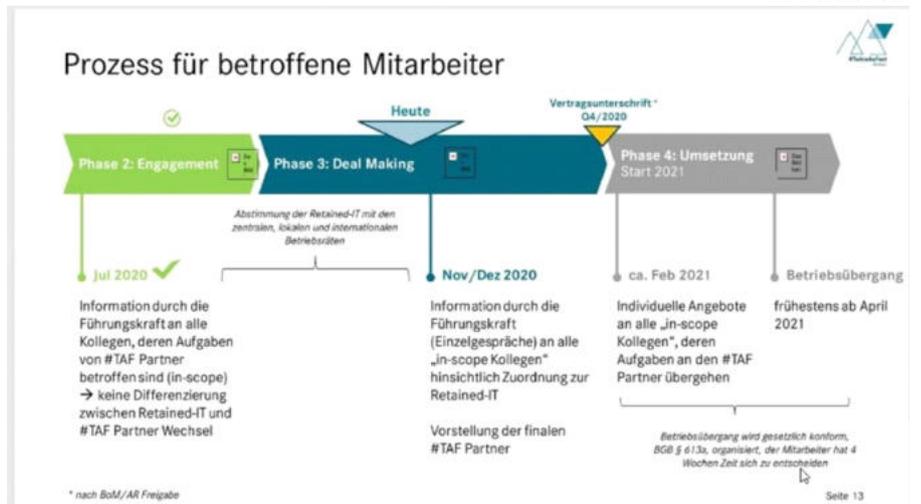
Viel wurde zum IT Fremdvergabeprojekt „TAF Partner“ bereits gesagt und geschrieben. Wir als Betriebsrat haben uns klar positioniert: eine Fremdvergabe der ITT incl. unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einen externen Dienstleister entspricht nicht unseren Vorstellungen.

Zum einen sehen wir das kritisch aus dem Aspekt Sicherstellung des IT-Betriebs, zum anderen der Schaffung weiterer Abhängigkeiten von Lieferanten und natürlich besonders, was ein solcher Schritt für unsere Beschäftigten bedeutet.

Die Verunsicherung der IT-Belegschaft kommt bei uns im Betriebsrat tagtäglich an. Nach langem Druck durch uns, konnten wir am 23.10.2020 für die Betroffenen in der IT eine Dialogveranstaltung mit den TAF-Partner Projektverantwortlichen Jan Brecht (CIO) und Hartmut Müller (ITT) durchführen. Sowohl vor Ort im Event Center Sindelfingen, als auch „online“ haben insgesamt deutlich über 500 Kolleginnen und Kollegen an der Veranstaltung teilgenommen. Ziel war es, die Veranstaltung für einen kritischen Dialog mit dem Management zu nutzen. Insgesamt wurde das Management mit über 150 Fragen konfrontiert. Ein Teil der Fragen wurde bereits beantwortet, ein weiterer Teil ist noch offen und liegt dem Management derzeit zur Beantwortung vor.

Der Gesamtbetriebsrat wiederum hat hierzu interne wie externe Experten aus der IT hinzugezogen, um zumindest stichprobenhaft in die fachliche Tiefe einsteigen zu können. Das Ergebnis der Wirtschaftlichkeitsprüfung wird in die Verhandlungsgespräche mit der Geschäftsleitung einfließen.

Das Management plant die Fremdvergabe derzeit mit verschiedenen Partnerfirmen zu realisieren. Im Ge-



spräch sind vor allem die IBM, die Atos und Infosys als zukünftige Partner. Betriebsratsseitig konnten wir mittlerweile Kontakt mit den Betriebsräten der drei Partnerfirmen herstellen und uns auch intensiv austauschen. Bei allen drei möglichen Partnerfirmen herrscht keine heile Welt, sondern ein deutlich anspruchsvolles Umfeld. Ob die geplanten Partnerfirmen für unsere Kolleginnen und Kollegen wie vom Management behauptet, bessere berufliche Perspektiven bieten können, stellen wir in Zweifel. Beispielhaft steht die IBM selber vor einem erheblichen Personalabbau- und Restrukturierungsprogramm, wenn gleich auf sozialverträglichem Weg. Die Atos wiederum ist letztlich ein Auffangbecken vieler verschiedener Fremdvergabeprojekte diverser großer deutscher Firmen. Als indischer IT-Dienstleister ist die Infosys ein eher neuer aufstrebender Spieler auf dem Markt. Diese pflegt aber eine „start-up“ ähnliche Kultur. Kaum nachzuvollziehen wie unsere Belegschaft unter Berücksichtigung der bestehenden Altersstruktur in ein solches Umfeld passen soll. Abschließende Personalkonzepte, wie ein

Betriebsübergang von staten gehen könnte, liegen Stand Mitte November 2020 von den Partnerfirmen noch immer nicht vor.

Die Verhandlungsgruppe des Gesamtbetriebsrats steht mit dem Management im Austausch. Von Verhandlungen, welche die dringend notwendige Sicherheit für die Belegschaft bringen würden, kann man allerdings nicht sprechen. Dazu müsste das Management endlich diskussionsfähige Vorschläge auf den Tisch legen. Aus unserer Sicht kann der für Dezember geplante Vertragsabschluss mit den Partnerfirmen nicht erfolgen. Unserer Einschätzung nach kann keine der beiden Seiten die Situation auch nur annähernd einschätzen. Wir fordern verlässliche Zukunftsstrategien für unsere Beschäftigten im Rahmen der bestehenden Arbeitsverträge.

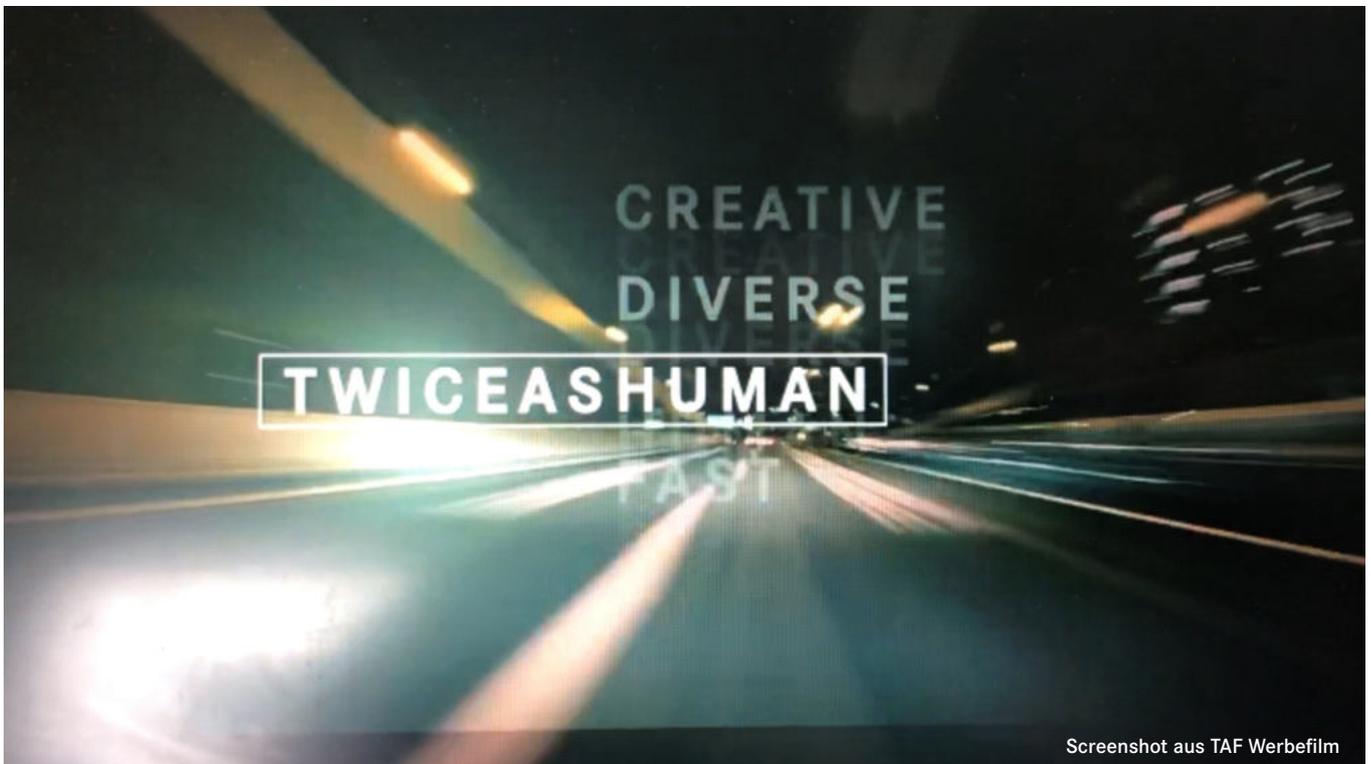


Bernd Öhrler
 Stellvertretender
 Betriebsratsvorsitzender



TAF Partner – was man wissen sollte

Leider ist es nun einmal so, dass sich die IT in viele verschiedene Einheiten und Bereiche untergliedert, von der Infrastruktur über die Applikationswelt bis hin zu Produktions-IT in den Werken. Und jedes dieser IT-Felder hat seine Eigenarten und mit Sicherheit auch Optimierungspotentiale.



Screenshot aus TAF Werbefilm

Die Infrastruktur wird durch die Applikationen und der Produktions-IT vor sich hergetrieben. Und dennoch hat es die Infrastruktur über die letzten 20 Jahre und nach dem Debis-Desaster immerhin geschafft, eine über viele Bereiche hinweg fast einheitliche Technologie zu entwickeln. Und zwar über alle Gewerke: Assembly, Powertrain, Finance, und so weiter. Zudem hat nicht zuletzt die Herausgabe des Betriebes nach Indien, sicherlich Kosten eingespart. Vergleicht man das heutige Einkommen eines Inders in der IT mit den Europäern, so

liegt dieses etwa bei einem Drittel. Auf jeden Fall kann man im Bereich der Infrastruktur maximal in einer noch einheitlicheren IT-Technologie Kosten reduzieren, vorausgesetzt alle anderen Bereiche spielen mit. **Eine Herauslösung der Infrastruktur würde bedeuten, dass man das Personal verliert und damit auch Know-how gehen lässt.** Wie will man ohne diese Kenntnisse im Detail noch optimieren? Und wer der Meinung ist, dass tatsächlich 70% der Daimler-IT zum TAF-Partner wechselt, der hat bis heute nicht

verstanden, was es für einen Mitarbeiter bedeutet „beim Daimler“ zu sein, oder für einen x-beliebigen IT-Dienstleister, der sich mit keinem „Produkt“ identifiziert.

Die Produktions-IT ist ebenfalls recht einheitlich unterwegs. Allerdings nur innerhalb ihres jeweiligen Clusters. Powertrain kann mit seinen Produktionssteuerungen Achsen und Motoren und noch einiges anderes steuern, aber weder bei Truck noch bei den Assembly-Werken kann das angewendet werden.



Und umgekehrt genauso wenig. Ähnlich verhält es sich bei den neuen Technologien, die Assembly und Powertrain leicht zeitversetzt mit zwei völlig unterschiedlichen Technologien einführt. Da wäre z.B. das Thema der fahrerlosen Transportsysteme (FTL), die von unterschiedlichen Anbietern und Technologien in die Fläche gebracht wurden. Natürlich muss auch hier die Infrastruktur den Spagat zwischen zwei Welten vollziehen. Und das ist nur ein Beispiel, wo bei einer guten Zusammenarbeit viel Geld gespart werden könnte.

Das wird der Grund sein, warum auch in Zukunft trotz des Wechsels zu einem IT-Dienstleister, die „Management Attention“ weiterhin erfolglos bleiben wird. Da fehlte schon immer die Zusammenarbeit und ein guter Wille in allen Fraktionen, vor allem im Management. Hier könnte tatsächlich viel Geld eingespart werden, wenn man sich einfach nur frühzeitig an einen Tisch setzt und zukunftssträchtige Systeme gemeinsam beschließt. Ich kann mir jetzt schon gut vorstellen, wie sich in Zukunft der TAF-Partner jede neue Anforderung teuer bezahlen lassen wird.

Ein gutes Beispiel sieht man derzeit bei der Ausschreibung des RD-IT-Betriebes „Prüfstände“. Dort läuft der Konzern gerade blinden Auges in sein finanzielles Desaster. Denn bei der Ausschreibung sind nur ein recht kleiner Teil an Umfang und Tätigkeiten beschrieben worden. Auch dort hat sich in den letzten 20 Jahren ein sehr guter IT-Betrieb etabliert, der mit den Anforderungen an Umfang gewachsen und entsprechend kompliziert ist. Nun wird ein Dienstleister die Beauftragung erhalten, dessen Umfang ihm nicht wirklich klar ist. Aber das wird dem Daimler auf die Füße fallen, denn auch hier wird jede nicht beschriebene Leistung extra bezahlt werden müssen. Und ob das der Dienstleister erbringen kann ist ebenfalls offen, aber notfalls muss der Daimler einfach noch ein, zwei oder n-Spezialisten „einkaufen“ um die Lücke zu schließen.

Und da wäre noch die Applikations-IT mit ihren n-Applikationen in der gesamten Daimler und Mercedes Benz-Welt. Die Applikationen sind gewachsen, mit den Anforderungen und mit der Zeit, teilweise über zwei Dekaden hinweg. Ob nun die Applikationen, die intern benötigt werden, (wie bei HR, Einkauf,

Werkssicherheit, usw.) oder die Applikationen für die externe Verwendung wie zum Beispiel Verkaufsportale, Bewerbungsapplikationen. Von der Entwicklungsabteilung RD oder den Applikationen in Finance und Controlling, die ohne BaFin überhaupt nicht eingesetzt werden dürfen, möchte ich hier überhaupt nicht sprechen. Jede Applikation wurde zu ihrer Zeit in der vom Entwickler bevorzugten Programmiersprache entwickelt und mit Segnung des verantwortlichen Managements in die Fläche gebracht, ohne auf eine Vereinheitlichung zu schauen. Diese n-Applikationen sind so vielseitig und umfangreich! **Wer der Meinung ist, diese Apps in wenigen Jahren funktionstüchtig in eine cloudbasierte Zukunft zu bringen, der hat noch nie eine einzige Applikation in Ihrem Lebenszyklus ganzheitlich erlebt.**

Der cloudbasierte Ansatz ist sicherlich gut. Die Frage, die man sich aber zuvor stellen sollte ist, wie und wann man die Applikationen soweit migriert hat, um sie funktionsfähig und ausfallsicher und vor allem „einbruchssicher“ in eine Cloud zu bringen. Gerade in der heutigen Zeit, wo andere Nationen ganze Kompanien an





Hackern einsetzen um mit Erfolg an fremde Daten zu kommen, gerade in so einer Zeit will der Daimler seine kostbaren Daten in die Verantwortung von Dienstleistern geben, die im schlimmsten Fall drei Finger heben, noch bevor auch nur ein Euro Pönale gezahlt wurde. Die Reputation der Marke steht hier an erster Stelle, man denke nur an das Delphi Desaster.

Den Kunden interessiert es nicht, dass Delphi als Zulieferer die Qualität aus den Augen verloren hat, als er mit der E-Klasse stehen blieb. Für den Kunden zählt nur die Marke, die ist am Ende schuld an dem technischen Schaden. Warum sollte das mit den Daten der Daimler AG anders sein? Wehe es gehen irgendwann Daten verloren, weil Cloud-Dienste von Drittanbietern einstmals so günstig waren. Ist es das wirklich wert? Injektoren kann man austauschen und gut Wetter machen, einen Gutschein mitgeben, den Kunden beruhigen. Wenn Daten weg sind, oder woanders auftauchen, dann wird das mit keinem Gutschein gut zu machen sein.

Auch bei den Applikationen könnte man mit einer guten Strategie über einen mittelfristigen Zeitraum viel Geld einsparen, würde man doch z.B. einheitliche Verkaufapplikationen für alle Fahrzeugsparten einführen, um nur ein Beispiel zu nennen. Aber auch das wird die Herausgabe an einen externen Dienstleister nicht ändern können. Verantwortlich bleibt in dem Beispiel weiterhin das Management, denn vor dieser Aufgabe drückt es sich ebenfalls seit Dekaden und wird immer wieder an den Kosten und Geldabflüssen zu knabbern haben.

Gerade in der IT wird üblicherweise eine Risikoabschätzung durchgeführt, bevor man größere Changes durchführt. Und zwar mit externer Unterstützung, weil

man selbst unter Umständen betriebsblind ist. Aber ausgerechnet mit TAF scheint dieser Grundsatz nicht mehr zu gelten. Innerhalb eines Jahres werden völlig heterogene IT-Landschaften an einen Dienstleister ausgeschrieben, welche das gesamte Unternehmen betreffen werden. Hier scheint man tatsächlich den Fachleuten, welche die Transition-Phase begleiten, dies als Aufgabe mit auf den Weg zu geben: Mach das es geht, Hauptsache es läuft bald beim TAF-Partner, egal wie. Und wie soll in Zukunft das jetzt schon sehr komplizierte FAK-Thema laufen? Dieses Risiko ist offensichtlich aktuell auch nicht mehr so wichtig.

Alternativen:

- Kostenreduzierung durch mehr Governance in der IT
- Weitere Vereinheitlichung in allen IT-Technologien und dadurch Mitnahmeeffekte beim Einkauf
- Migration von Daimler Applikationen auf einheitliche Standards
- Zusammenführung von Applikationen auf gleiche IT-Stacks
- Den sehr hohen Altersschnitt für Stellenreduzierung in der IT nutzen und so lange auf das Know-how dieser Menschen gewinnbringend zugreifen
- Einführung von Cloudbetrieben (Extern wie Intern), wo es Sinn macht
- Beteiligung der Mannschaft an echten Veränderungen und Innovationen über den Tellerrand hinaus
- Die IT endlich im Vorstand ansiedeln und die bis heute vermisste Governance mit Nachdruck über den gesamten Konzern ausüben.

Name Verfasser*in
ist der Redaktion
bekannt



Tarifrunde 2021 gestartet

Am 15. Oktober 2020 beschloss die Große Tarifkommission Baden-Württemberg die Kündigung von Tarifverträgen. Dadurch wurde der Weg frei, die Forderungen für die anstehende Tarifrunde zu debattieren. Der folgende Artikel informiert über die wesentlichen Termine und Inhalte.

Tarifrunde 2021 – Zeitleiste



Bei den am 15. Oktober 2020 gekündigten Tarifverträgen handelt es sich u.a. um die „Entgelte und Ausbildungsvergütungen für die Beschäftigten und Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg“ und den „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau in der Metall- und Elektroindustrie (TV Besch)“.

Große Tarifkommission Baden-Württemberg: Zusammensetzung

Alle vier Jahre wählen die Delegiertenversammlungen der IG Metall Geschäftsstellen in Baden-Württemberg ihre Vertreter für die Große Tarifkommission. Am 26. September 2020 wählte die Delegiertenversammlung der IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart insgesamt 25 Vertreterinnen und Vertreter. Darunter unsere Betriebsratsvorsitzende des Gemeinschaftsbetriebs Zentrale, Frau Carmen Klitzsch-Müller. Aktuell zählt die Große Tarifkommission Baden-Württemberg knapp 200 Mitglieder.



Auftakt zur Forderungsdebatte

Am 15. Oktober 2020 diskutierten die Mitglieder der Großen Tarifkommission Baden-Württemberg vor Ort und per Videokonferenz ihre Vorstellungen für die rund eine Million Beschäftigten in der hiesigen Metall- und Elektroindustrie. Worum geht es?

Hauptsächlich um die Sicherung von Einkommen und Beschäftigung. Neben der Transformation kam Anfang 2020 die Corona-Pandemie als neue Herausforderung hinzu. Ziel ist es, den Beschäftigten die Angst vor einer ungewissen Zukunft zu nehmen und ihnen Perspektiven zu geben.

Die wirksamsten Instrumente zur Sicherung von Einkommen und Beschäftigung sind der „Tarifvertrag Kurzarbeit und Beschäftigung (TV KB)“ und der „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau in der Metall- und Elektroindustrie (TV Besch)“. Dank ihnen konnte vor allem zu Beginn der Pandemie eine Entlassungswelle vermieden werden. Der Gedanke dahinter ist einfach: Arbeitszeitverkürzung statt Jobverlust. Mit der

Kündigung des „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau in der Metall- und Elektroindustrie (TV Besch)“ von 2008 will die IG Metall diesen Grundsatz in der Tarifrunde 2021 weiterentwickeln, um einen verbesserten und zeitgemäßen Tarifvertrag durchzusetzen. Die Überlegung ist, in wirtschaftlich angeschlagenen Unternehmen die wöchentliche Arbeitszeit von fünf auf vier Tage mit einem Teillohnausgleich zu reduzieren. Mit Hilfe dieses Modells konnte bereits 1994 bei VW der Verlust von 30.000 Arbeitsplätzen abgewendet werden.

Ein „Zukunftspaket“ soll Betriebe in die Lage versetzen, durch Vereinbarungen Standorte und Beschäftigung zu sichern und darüber hinaus Investitionen (u. a. in Qualifizierung) zu ermöglichen. Roman Zitzelsberger (Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg): **"Wir wollen allen Beschäftigten und Betrieben die Möglichkeit geben mit Rahmenregelungen für betriebliche Zukunftstarifverträge, Chancen und Herausforderungen fair und sicher meistern zu können.** Die Transformation nimmt Fahrt auf und darauf muss die Metall- und Elektroindustrie eine bessere



Antwort haben als bisher. Die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2021 muss auf diese Herausforderungen und Anliegen der Beschäftigten Lösungen finden.“

Ebenso wichtig ist die Tarifbindung der dual Studierenden. Für über 100.000 dual Studierende gelten die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie bis heute nicht. Gerade junge Menschen brauchen jedoch mehr denn je Sicherheit, um nicht als „Generation Corona“ zu den Verlierern der Pandemie und Transformation abgestempelt zu werden.

Schwierig ist die Forderung nach einer Entgelterhöhung. Immer wieder drohen

Kurzarbeit, Entlassungen und Werkschließungen. Je nachdem, wie sich die Corona-Pandemie ausweitete und welche Märkte davon betroffen sind. China scheint gegenwärtig das einzige Land zu sein, das am besten aus der Krise herausgefunden hat. Dies macht sich in den Absatzzahlen bei den Firmen bemerkbar, die stark vom China-Geschäft abhängen, so z. B. Daimler. Im 2. Quartal 2020 brach in Deutschland das Bruttoinlandsprodukt gegenüber dem Vorjahresquartal um -11,3% ein. Die IG Metall fordert gerade deshalb einen Einkommenszuwachs, um die Konjunktur wiederzubeleben. Eine stärkere Inlandsnachfrage würde zu höheren Investitionen führen und somit be-

stehende Arbeitsplätze nicht nur sichern, sondern auch neue schaffen.

Am 17. November 2020 beschloss die Große Tarifkommission Baden-Württemberg ihre endgültigen Forderungen. Über das Forderungspaket und die weiteren Entwicklungen werden wir separat berichten.



Sebastian Hertweck
IG Metall Betriebsrat

ZUKUNFT

SICHERN.

TARIF **BEWEGUNG** ME

NAVI UND EIGENE GEHALTSENTWICKLUNG WAS SIE BEACHTEN SOLLTEN

In der Ausgabe 124 im März 2020 haben wir dazu einen Artikel veröffentlicht. Damals beschrieben wir die ganz „normale“ Gehaltsentwicklung: NAVI-Abschlussgespräch, NAVI-Startgespräch und Ihre Gehaltsentwicklung.

NAVI-Abschlussgespräch

Was hat sich alles seit Ihrem Startgespräch geändert? Mobiles Arbeiten – früher fast ein Unding – heute Standard. Und was ist mit den vereinbarten Zielen? Zum Teil gar nicht einhaltbar, da manche Aufgaben eine Präsenz im Bereich bzw. beim Kunden voraussetzen. Wurden diese Ziele angepasst? Das ist nämlich jederzeit möglich. Beurteilt werden im Abschlussgespräch folgende Punkte: Arbeitsverhalten (Initiative, Verantwortliches Handeln, Zusammenarbeit) und das Arbeitsergebnis, das sich aus der Zielvereinbarung ergibt. Wurde Ihnen im Zwischengespräch im Sommer keine

Karenz angekündigt, kann diese jetzt auch nicht gesetzt werden.

NAVI-Startgespräch

Der NAVI-Prozess 2021 beginnt erneut mit einem Startgespräch, das in der Regel zusammen mit dem Abschlussgespräch geführt wird. Hier stimmen Sie sich mit Ihrem Vorgesetzten erneut darüber ab, was im kommenden Jahr erreicht werden soll – umgangssprachlich auch „Zielvereinbarung“ genannt. Sollten Sie ein ungutes Gefühl haben, dass Sie die Ziele nicht erreichen können, wenden Sie sich an den Betriebsrat. Wichtig ist: Kommt es zu

keiner Zielvereinbarung, kann Ihr Vorgesetzter eine Zielerwartung formulieren. Und hier haben Sie kein Mitspracherecht. Wir bekommen zwar von der Geschäftsleitung eine Liste von allen Tarifmitarbeitern, die keine Zielvereinbarung haben, aber wie sagt schon der Schwabe:

Do isch Katz scho dr Boom nuff

Kommen Sie vorher zu uns und lassen sich beraten. Werden Sie selbst aktiv: Schlagen Sie wichtige Ziele und Qualifizierungen eigeninitiativ vor! Gerade jetzt in diesen turbulenten Zeiten ist Qualifizierung besonders wichtig,



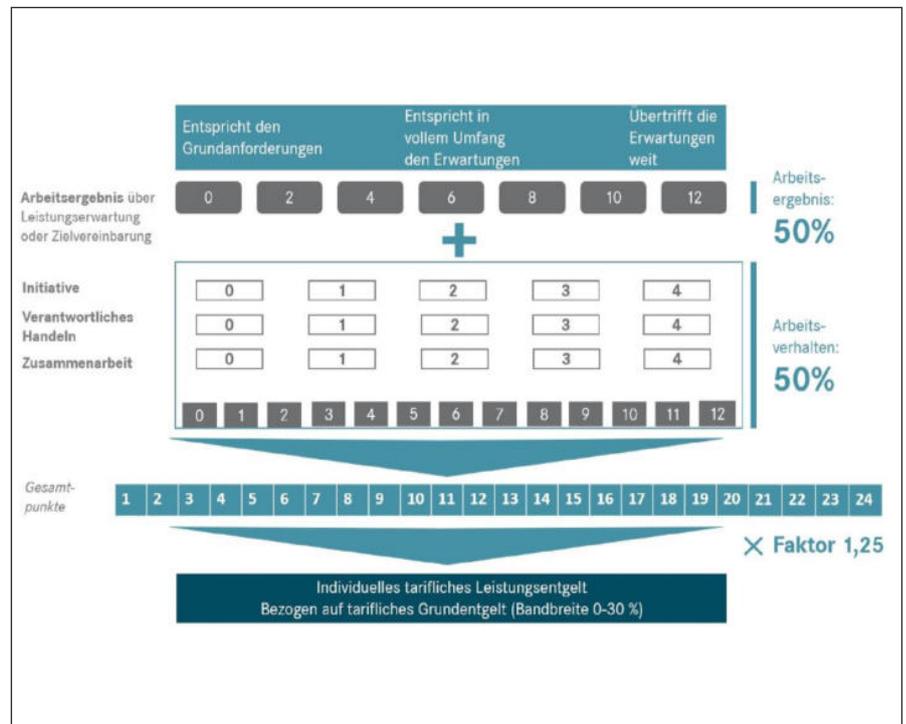
denken Sie daran, was gerade passiert. Draußen und auch hier im Konzern: Elektromobilität, Digitalisierung, Transformation ...

Eigene Gehaltsentwicklung

Falls Sie noch nicht Ihre Soll-EG erreicht haben, sprechen Sie jetzt mit Ihrem Vorgesetzten darüber. Die Geschäftsleitung sieht in einer „gesunden Gehaltsentwicklung“ eine Höherstufung um eine EG-Stufe (niedrige EG-Stufen – bis EG 12) pro 12 Monate und dann alle 24 Monate. Selbstverständlich kann davon nach unten (also schneller) abgewichen werden. Umstufungen sind nicht nur zum 1. April eines Jahres möglich, sondern ganzjährig. Wobei die Personalabteilung ungern in den Monaten Januar bis März abweicht. In diesen Monaten sind diese im Rahmen des ganzheitlichen Vergütungs- und Führungsprozesses (gVFP) beschäftigt. Sollte Ihre Führungskraft Ihnen mitteilen, dass eine Umstufung auf Ihre Soll-EG nicht erfolgen kann, weil Sie noch nicht alle Aufgaben wahrnehmen, dann muss ein Entwicklungsplan gemacht werden.

Ganz wichtig: Wenn Sie die Aufgaben wahrnehmen (es geht hier nicht darum, wie, sondern nur, dass) dann können Sie Ihre Soll-EG reklamieren. Das sieht der ERA-TV (Entgeltrahmen-Tarifvertrag) vor. Selbst in schwierigen Zeiten: Wir sind ein tarifgebundenes Unternehmen und setzen Tarifverträge um.

Falls Sie höherwertige Aufgaben wahrnehmen und diese nicht in Ihrem Tätigkeitsprofil abgebildet sind – sprechen Sie Ihre Führungskräfte bzgl. Ihrer Gehaltsentwicklung an. Falls dies nicht zum Erfolg führt und Sie sich evtl. eine Reklamation überlegen, beraten wir Sie gerne.



Die jeweiligen ERA Tarifprofile finden Sie im Intranet:

Suchbegriff Betriebsrat Sindelfingen
>Inhalte, dort Kategorie Entgelt
>Job-familien mit zugehörigem Entgelt

Reklamationsprozess:

- Beim Vorgesetzten reklamieren
- Innerhalb von zwei Wochen gibt es ein erneutes Gespräch
- Bei keiner Einigung schriftlich an Personalmanager oder HR-Service (Frist innerhalb drei Wochen nach dem Erstgespräch)
- Bitte beachten Sie: Entscheidend für die Reklamationsfristen ist der Haken „Mitarbeiter informiert“.

Ihre Führungskraft wird über Ihre Reklamation informiert. Bei Problemen, Fragen oder zur Vermittlung können Sie sich jederzeit an einen IG Metall Betriebsrat Ihres Vertrauens wenden.



Silke Wasel
Vorsitzende Entgeltausschuss

Zehn Monate MOVE, Boost, Stream2

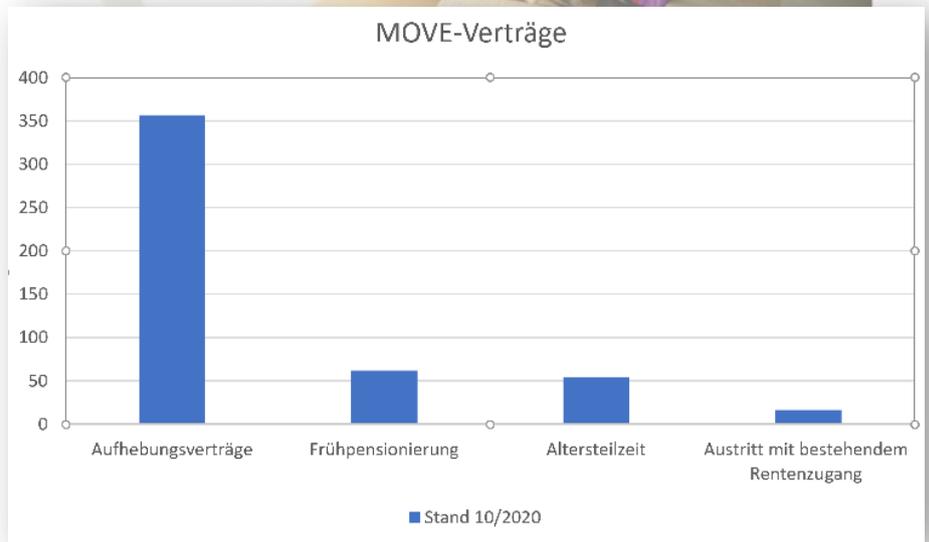
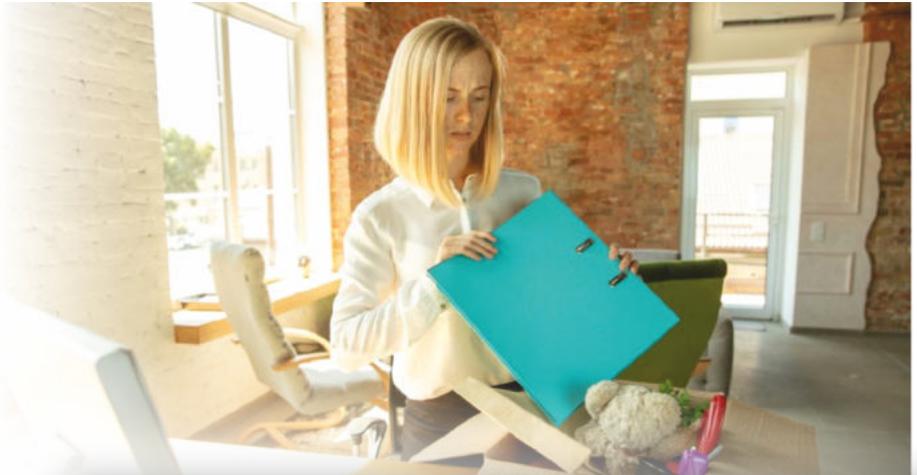
Die Gesamtbetriebsvereinbarung ist zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten und läuft bis Ende 2022. Was ist in den letzten Monaten seit Einführung des Effizienzprogrammes passiert?

Die Abfindungsangebote sind zum ersten April 2020 gestartet. Personalbereich und Führungskräfte haben seither sehr viele Gespräche, teils in Präsenz, oder per Skype mit Kolleginnen und Kollegen geführt. Im Gemeinschaftsbetrieb Zentrale wurden bis Ende Oktober 2020 in Summe 605 Verträge abgeschlossen. Diese Zahl setzt sich wie in der nebenstehenden Darstellung zusammen.

- 357 Aufhebungsverträge (AHV)
- 62 Verträge zur Frühpension (FP)
- 54 Verträge zur Altersteilzeit (ATZ)
- 16 Austritt bei bestehendem Rentenzugang

Hinzu kommen noch die Kolleginnen und Kollegen, die ihre Arbeitszeit reduziert haben.

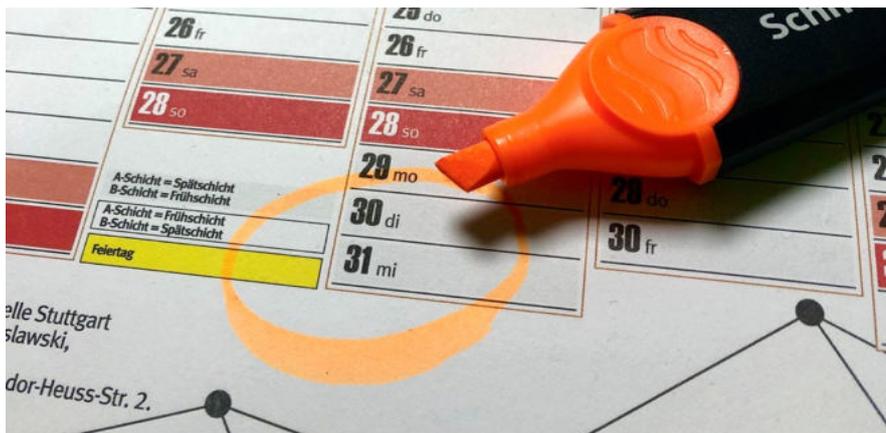
Die Zahlen zwischen den einzelnen AGs in unserem Betrieb sind sehr unterschiedlich. Die größte Anzahl an Verträgen kommt aus der Mercedes Benz AG. Den kleinsten Anteil hat, wie nicht anders zu erwarten die Daimler Truck AG. Dort wurde vor nicht allzu



langer Zeit schon Stream1 umgesetzt. Mit den damaligen Einsparungen an Personal waren einige Bereiche schon vor MOVE überstrapaziert. Irgendwann ist auch im Truck-Bereich nichts mehr zu holen.

Tipp: Für diejenigen Kolleginnen und Kollegen die noch am überlegen sind, ob sie einen Aufhebungsvertrag oder einen Vertrag zur Frühpensionierung unterschreiben wollen, der **Stichtag für den Turbo ist der 31.03.2021**.

Sie hatten noch kein Gespräch, oder werden zu einem Zweitgespräch eingeladen? Scheuen sie sich nicht und nehmen eine Betriebsrätin oder Betriebsrat ihres Vertrauens zu dem Gespräch mit. Wir IG Metall Betriebsräte*innen unterstützen sie gerne.




Dietmar Stecker
Mitglied Ausschuss
Personal und Organisation
(APO)

Solidarität gewinnt!

Standortübergreifend soll an allen Daimler-Standorten weiter mit allen Mitteln über alle Hierarchie-Ebenen (mal mehr, mal weniger) gespart, optimiert, reduziert, verschlankt, verlagert und fremdvergeben werden. Koste es was es wolle.



OB SCHRAUBSTOCK ODER SCHREIBTISCH: WIR SIND EINS.
EINE BELEGSCHAFT: #SOLIDARITÄTGEWINNT

ZUSAMMENHALTEN. JETZT.

Für unsere Zukunft bei Daimler

**SOLIDARITÄT STÄRKEN
ARBEITSLEBEN
VERBESSERN**

SOLIDARITÄT
GEWINNT

Trotz vieler Zugeständnisse und dem Verzicht der Kolleginnen und Kollegen unter anderem auf Entgelt und Flexibilität bei Arbeitszeit und Urlaub. So kann es nicht weitergehen! Deswegen gibt es die daimlerweite IG Metall Aktion „Solidarität gewinnt“ zur Sicherung von Arbeitsplatz, Einkommen und Zukunftsperspektiven. Denn wir brauchen in Zeiten der Transformation ein positives Zukunftsbild für jeden einzelnen Standort.

Das ist kein einfacher Weg. Deswegen machen wir jetzt Druck auf den Vorstand, dass niemand Angst und Sorge um seine/ihre Existenz haben muss.

Arbeitsplätze sichern, Zukunft gestalten! Denn „Wer einen von uns angreift, der greift uns alle an!“ Dieses Zitat und weitere Informationen, um was es genau geht, sehen Sie im Video mit Roman Zitzelsberger (Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg), Michael Brecht (Gesamtbetriebsratsvorsitzender der

Daimler AG) und Ergun Lümalı (Stell. Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Daimler AG).

Aber bei diesen Dimensionen kommt es auf uns alle, auf jede*n Einzelnen an. Denn nicht „der Betriebsrat“ macht das, WIR tun es. Es geht um Sie, um Ihren Arbeitsplatz, um Ihre Existenz. Es geht um UNS! Deswegen: Seien Sie dabei, machen Sie mit!

Alle Informationen zur Kampagne und wie Sie sich für Ihre eigene Zukunft im Konzern einsetzen können, finden Sie auf Daimler.IGM.de und unseren Seiten im Social Intranet:

ig.metall@daimler.zentrale

Unsere Forderungen:

- faire Gestaltung der Transformation. Der Wandel gelingt nur mit uns. Wir müssen informiert und beteiligt werden: Es geht nicht um "jetzt aber schnell", sondern um richtig!
- sichere Beschäftigung an allen Standorten. Veränderung heißt Chance; Qualifizierungsoffensive heißt erfolgreiche Zukunft. Wir gestalten diese aktiv mit.

Deswegen stehen wir zusammen – Solidarität gewinnt!



Bettina Stadtmüller
IG Metall Betriebsrätin
und VK-Leiterin

Zuhause muß man selber kochen

Sollten Sie zeitweise im Büro sein, ist eine Möglichkeit dem „Selber Kochen“ aus dem Weg zu gehen, die Kantine! Dort können Sie zusammen mit Kolleginnen und Kollegen essen oder die Mitnahmemöglichkeiten von Speisen nutzen. Es muß auf dem Werksgelände keiner verhungern. Auch unsere Shops bieten warme Speisen an.

Aufgrund Corona sind jedoch viele von uns zu Hause im „Homeoffice“, bzw. arbeiten mobil. Das ist für die Kantinemannschaft jeden Tag ein Rätselraten: „wieviel werden es heute sein?“.

So kann es passieren, dass entweder einiges entsorgt werden muß, oder man vielleicht nicht (mehr) das gewünschte Gericht bekommt. Allerdings hat das unsere Kantinemannschaft sehr gut im Griff. Aber das sind nicht die einzigen Probleme der Daimler Gastro GmbH (DGG) – die nächste Frage, die im Raum

stand: WO sollen sie uns denn verpflegen?

Manch einer hat sich vielleicht schon gewundert, dass die Interimskantine geschlossen wurde. Hier gibt es das Problem, dass diese aus Containern zusammengebaut wurde. Man hatte sich daran gewöhnt, es war (bis auf die Lautstärke) für die Meisten in Ordnung, sodass man sich dort mit den Kolleginnen und Kollegen zum Mittagessen getroffen hat. Dies war auch während Corona praktikabel als nicht geheizt werden musste. Die Heizsituation macht es mangels Lüftungsmöglichkeit jedoch nicht mehr möglich, die Container zu nutzen. Daher wurde die „Ölkantine“ wiedereröffnet. Dies wird voraussichtlich auch so sein, bis wir – und das wird wohl Mitte 2021 soweit sein – in die schöne neue Kantine in Untertürkheim einziehen können. Vielleicht haben Sie den Bau ja beobachtet und festgestellt,

dass das Dach drauf ist, die Wände stehen und Fensterfronten drin sind, sprich: es nimmt Form an.

Jedoch muß die Kantinencrew, sprich die DGG, bis dahin erstmal mit den aktuellen Begebenheiten – sowohl baulich, als auch in Bezug auf Corona – weiterhin klarkommen. Und hier macht diese einen extrem guten Job.

Um sowohl die Anstehzeit zu verkürzen, als auch die Abstandsregeln einhalten zu können, wurden z.B. die Öffnungszeiten verlängert (diese sind im Intranet auf den Speiseplänen zu ersehen). Außerdem wird auch der Einlass technisch unterstützt durch die Lichtschranken, welche die Einlassmenge in die Kantinen und Shops regeln und regulieren.

Somit sind schon mal Grundsteine für uns alle gelegt, um eine entspannte Mittagspause zu haben und am Ende des Tages wieder gesund nach Hause gehen zu können. Daher nutzen Sie bitte alle Möglichkeiten, damit es sich nicht in einer Kantine zu den „Stoßzeiten“ staut. Gehen Sie trotzdem essen, denn: Etwas Warmes braucht der Mensch. Und das Angebot ist gut und vielseitig.

Foto: Betriebsrat



Sandra Hofmann
Vorsitzende Ausschuss
Soziales und Kantine

Für sichere Arbeitsplätze und stabile Einkommen – jetzt Stuttgarter Solidaritätserklärung unterzeichnen!



Die unabsehbaren Folgen der Corona-Pandemie verschärfen die großen Herausforderungen der Transformation und des strukturellen Wandels unserer Wirtschaft. Doch erst die falschen und verantwortungslosen unternehmerischen Maßnahmen des Stellenabbaus und der angedrohten Standortverlagerungen werden unsere verdienten stabilen Einkommen und unsere erkämpften sicheren Arbeitsplätze zerstören. Das hat Auswirkungen auf alle Lebensbereiche der in der Region Stuttgart lebenden und arbeitenden Menschen.

Jetzt mehr als jemals zuvor kommt es auf Zusammenhalt an. Denn Solidarität gewinnt.

Wir alle haben unsere Wirtschaft in guten Jahren gemeinsam aufgebaut. Nun gilt es, diesen Erfolg in schwierigen Jahren auch gemeinsam zu verteidigen.

Mit unserer Stuttgarter Solidaritätserklärung rufen wir alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und besonders alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der Region dazu auf, sich solidarisch zu verhalten und zusammen zu stehen.

Jetzt ist nicht die Zeit für egoistische Gewinnmaximierung und das Ausspielen von Einzelinteressen. **Jetzt ist die Zeit, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen!**

Deshalb setzen wir uns in der kommenden Tarifrunde der Metall- und Elektro-industrie für sichere Arbeitsplätze und stabile Einkommen für alle ein.

Außerdem machen wir uns für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung oder dem dualen Studium stark, um auch den jungen Menschen Sicherheit und eine Perspektive zu geben.

Wir sind bereit Verantwortung zu übernehmen. Gemeinsam.

Unterschreiben Sie unsere Stuttgarter Solidaritätserklärung und sorgen Sie gemeinsam mit uns für den Erhalt unserer Einkommen und für die Sicherung unserer Arbeitsplätze in der Region Stuttgart und darüber hinaus.

JETZT unterzeichnen:
<https://solidaritaet-gewinnt.zusammen-handeln.org/>



Bettina Stadtmüller
IG Metall Betriebsrätin
und VK-Leiterin



Manuel Michniok
Gewerkschaftssekretär
der IG Metall

+++ Ideenmanagement: Bisher wurden Prämien unter 60€ (kommt nur vor, wenn mehrere Personen eine Idee einreichen, und diese dann niedrig prämiert wird) mit Gutscheinen für den Mercedes-Benz Shop prämiert. Diese kleinen Beträge werden in Zukunft ausbezahlt. +++



+++ Betriebsräte-Preis 2020 - Für seinen erfolgreichen Kampf gegen die Schließung des traditionsreichen Werkes ist der Betriebsrat (IG Metall) der HWK-Hüttenwerke Königsbrunn mit dem Betriebsrätepreis in Silber sowie dem Publikumspreis ausgezeichnet worden. Der Sonderpreis in der Kategorie "Innovative Betriebsratsarbeit" gewann der Gesamtbetriebsrat (ebenfalls IG Metall) der Robert Bosch GmbH für ein Projekt, das digitales Lernen im Sinne der Beschäftigten gestaltet +++



+++ Die Betriebsrätinnenkonferenz hat unter großer Beteiligung zum vierten Mal stattgefunden. Diskussionen und Vorträge bis hin zu einer verabschiedeten Resolution zeigen: Gemeinsam müssen wir dagegen ankämpfen, dass Frauen als die Hauptverliererinnen aus der Krise hinausgehen. Eine von Christiane Benner auf der Betriebsrätinnenkonferenz vorgestellte und von den Teilnehmenden verabschiedete Resolution fordert unter anderem erzwingbare Mitbestimmungsrechte für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen, Nachhaltigkeit, Integration und in Gleichstellungsfragen +++



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

+++ Die Laufzeit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen in der Daimler AG (GBV 37.0) vom 10.12.2015 wird bis zum 30.04.2021 verlängert. Die Vereinbarung wirkt weiterhin nicht nach. Im Zeitraum bis zum 30.04.2021 werden Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung die Ergebnisse und die Erfahrungen der aufgrund der Vereinbarung durchgeführten Maßnahmen gemeinsam bewerten +++

**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:

20.11.2020

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



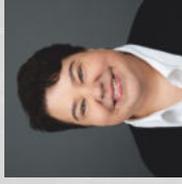
Florence Göckeritz
Raum 126
T. 0711 17 41532



Sebastian Hertweck
Raum 127
T. 0711 17 21979



Sylvia Hirsch
Raum 126
T. 0711 17 49397



Sandra Hofmann
Raum 128
T. 0711 17 55210



Jörg Spies
Mercedesstr. 143
Raum 314



Dietmar Stecker
Raum 125
T. 0711 17 24369



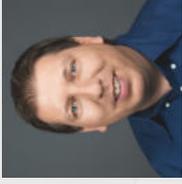
Silke Wasel
Raum 128
T. 0711 17 31133

Untertürkheim

Gebäude 119



Matthias Baur
Raum O.o072
T. 0711 17 33546



Thomas Brunner
Raum O.o068
T. 0711 17 33549



Jürgen Fischer
Raum O.o072
T. 0711 17 20679



Anselm Jäger
Raum O.o072
T. 0176 30922173



Bettina Stadtmüller
Raum O.o068
T. 0711 17 33547



Oliver Steininger
Raum O.o068
T. 0711 17 20653

Möhringen

Haus 6

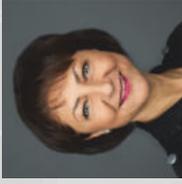
Stellv. Betriebsratsvorsitz.



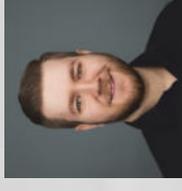
Bernd Öhrler
Raum 11
T. +49 151 58610355



Christoph Baumbach
Raum 13
T. 0711 17 76503



Zuhail Holz
Raum 14
T. 0711 17 93894



Jan Knitz
Raum 11
T. 0711 17 93337



Tim Strebe
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

Verhandlungsstark. Authentisch.
Solidarisch.

**EINFACH
IG METALL**





Wir wünschen
Ihnen erholsame
Feiertage und einen
guten Start in das
Jahr 2021.
Bitte bleiben Sie
gesund!

Ihre IG Metall
Daimler Zentrale

