

# SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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



TITELTHEMA - SEITE 3:

## TARIFRUNDE 2021 WARNSTREIKS



UNSERE  
ZUKUNFT  
GESTALTEN

Aufsichtsrat beschließt  
Prüfauftrag - Projekt Fokus  
Seite 5



UNSERE  
ARBEITSPLÄTZE  
SICHERN

Kündigung 40  
Stunden-Verträge  
Seite 11



UNSER  
ARBEITSLEBEN  
VERBESSERN

Projekt V: Der  
Betriebsrat zieht ein  
Seite 12



UNSERE  
SOLIDARITÄT  
STÄRKEN

Beschäftigtenbefragung:  
Die Ergebnisse  
Seite 16

# Scheidung im Himmel?



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wissen Sie noch, wie 1998 die Fusion von Daimler und Chrysler als „Hochzeit im Himmel“ gefeiert wurde? Wie die Traumhochzeit 2007 endete ist kein Geheimnis, sondern ein bitterer Moment in der Firmengeschichte. Die Liaison war nicht gerade preisgünstig. Seit wenigen Wochen wissen wir nun, dass eine „Scheidung im Himmel“ ansteht - um in der Terminologie zu bleiben. Nach über 120 Jahren gemeinsamer Firmengeschichte soll zum Jahresende 2021 die Nutzfahrzeugsparte abgespalten und separat an der Börse gelistet werden. Der Aufsichtsrat hat Anfang Februar 2021 grünes Licht für einen Prüfauftrag zur Umsetzung unter dem Projektnamen „Fokus“ gegeben. Der Börsenkurs der Daimler Aktie ist alleine aufgrund der Ankündigung bereits sprunghaft gestiegen. Der Kapitalmarkt wittert offenbar das große Geld!

Gut finden muss man diese Entscheidung nun wahrlich nicht. Seit der Umsetzung der neuen Unternehmensstruktur im Rahmen von „Future“ sind noch nicht einmal zwei Jahre ins Land gegangen. Viele Fragen sind schlicht offen, aus einer guten Gemeinschaft von PKW und Nutzfahrzeugen sollen nun getrennte Unternehmen werden. Unternehmen, die nicht mehr allzu viel gemeinsam miteinander haben werden, außer dem geschichtsträchtigen Symbol des Sterns. Wir glauben, hier bedarf es noch viel Dialog und gegenseitiges Zuhören, um den Weg in die Zukunft verstehen und akzeptieren zu können. Ein leichter Weg sieht anders aus.

In solche Zeiten passt es wohl auch gut, wenn in der Tarifrunde 2021 die Emotionen überkochen. Dass Südwestmetall kein vernünftiges Angebot unterbreiten möchte, ist die eine Seite. Der Angriff des Arbeitgeberverbands auf tarifliche Errungenschaften, die teils seit Jahrzehnten bestehen, ist eine ganz andere Sache. Offenbar scheinen in der Pandemie alle Hemmungen zu fallen. „Social distancing“ treibt bei den Managern seltsame Blüten und scheint zu einer Entfremdung von ihren Belegschaften zu führen. Wer tarifliche Sonderzahlungen und Alterssicherung angreift, wird eine klare Antwort von den Beschäftigten erhalten. Die Kolleginnen und Kollegen haben in der Pandemie den Laden am Laufen gehalten und erhebliche Flexibilität gezeigt. Wir sind ganz zuversichtlich, auch in solchen Ausnahmezeiten, klare Handlungsfähigkeit als IG-Metaller\*innen zu beweisen. Wenn tarifliche Leistungen um Jahrzehnte zurückgeworfen werden sollten, warum dann eigentlich nicht auch bei den Managementbezügen?

Wir fordern, den Blick nach vorne zu richten und sich Lösungen für eine gute Zukunft nicht zu verweigern. Dazu gehört aber ein gutes Entgelt, ein sicherer Arbeitsplatz und gezielte Maßnahmen für jüngere und ältere Beschäftigte, um Transformation und digitalen Wandel Wirklichkeit werden zu lassen. Von sicheren und stabilen Verhältnissen profitieren am Ende alle Beteiligten.

Herzlich, Ihre

*Carmen Klitzsch-Müller*

Carmen Klitzsch-Müller  
Betriebsratsvorsitzende

*Bernd Öhrler*

Bernd Öhrler  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

*Dietmar Stecker*

Dietmar Stecker  
IGM BR Fraktionsvorsitzender



# Aktuelles zur Tarifrunde 2021

Am 18. Januar 2021 wurden in der Fellbacher Schwabenlandhalle die Tarifverhandlungen zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall fortgesetzt. Über den Ausgang der zweiten Verhandlungsrunde berichtet folgender Artikel.



## Tarifrunde 2021 – Zeitleiste (Quelle: IG Metall Baden-Württemberg)

Die Verhandlungen waren alles andere als einfach. Das Fazit nach der 2. Runde: ernüchternd. Roman Zitzelsberger (Verhandlungsführer und Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg): „Unsere Vorschläge zur Lösung der aktuellen Corona-Krise und der Trans-

formation haben die Arbeitgeber weitgehend ignoriert. Stattdessen haben sie Forderungen bekräftigt, die einzig die Verschlechterung tariflicher Standards zum Ziel haben. So geht keine Zukunft und so geht man nicht mit seinen Beschäftigten um!



**Das fordert die IG Metall:**

-  **Beschäftigung sichern:** Die Verbesserung der Tarifregelungen zur Beschäftigungssicherung durch Modelle der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich.
-  **Zukunft gestalten:** Einen tariflichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge, in denen z.B. Investitionen, neue Produkte und Fortbildungen festgeschrieben und Kündigungen ausgeschlossen werden.
-  **Entgelt stabilisieren:** 4 Prozent mehr für 12 Monate. Das Volumen steht auch zur Beschäftigungssicherung, wie z.B. Teilentgeltausgleich in 4-Tage-Woche zur Verfügung.
-  **Perspektiven für junge Menschen:** Tarifliche Regelungen zur Verbesserung der Ausbildung und für dual Studierende sowie die unbefristete Übernahme aller Ausgebildeten.

**Das wollen die Arbeitgeber:**

- Einschränkung der Alterssicherung:** Aufweichen des Alterskündigungsschutzes und der -verdienstsicherung. Abschaffen von bezahlten Pausenregeln, z.B. von Dreischicht- und Erholzeitpause.
- Absenkung tarifvertraglicher Standards:** Veränderung der Zuschlagszeiträume für Spät- und Nachtarbeit zum Nachteil der Beschäftigten. Urlaubs- und Weihnachtsgeld sollen durch die Betriebsparteien in Teilen variabilisiert und ertragsabhängig ausgestaltet werden können.
- Keine Entgeltsteigerungen** bis das Vorkrisenniveau wieder erreicht ist, in jedem Fall nicht vor 2022 – das entspricht einem Reallohnverlust.
- Kostenentlastungen für alle Unternehmen:** Die Arbeitskosten sollen sinken und Betriebe sollen tariflich verankert individuelle Möglichkeiten erhalten, um vom Flächentarif abzuweichen.

Quelle: IG Metall Baden-Württemberg



## Die Forderungen

Nach wie vor liegen IG Metall und Südwestmetall weit auseinander. Roman Zitzelsberger kommentierte die Vorstellungen der Arbeitgeberseite so: „Streichkonzepte der Gegenseite begegnen uns regelmäßig. Der aktuelle Forderungskatalog lässt aber vermuten, dass die Arbeitgeber versuchen, die Verunsicherung der Beschäftigten in der Corona-Pandemie auszunutzen, um in großem Stil tarifliche Standards zu verschlechtern.“

Besonders die „individuellen Möglichkeiten“ für Betriebe, vom Flächentarif abweichen zu können, sind der IG Metall ein Dorn im Auge. Sie befürchtet, dass wenn solche Optionen tariflich festgelegt sind, die Arbeitnehmervertreter keinen Handlungsspielraum mehr hätten, Lösungen zur Bewältigung der Krise auf betrieblicher Ebene zu entwickeln. In der Folge könnten Arbeitgeber versuchen, die betriebliche Mitbestimmung mit Hilfe von Tarifverträgen zu umgehen.

Die IG Metall hält solche Forderungen nicht nur für dreist, sondern auch kurzfristig. Während die Pandemie mit ihren wirtschaftlichen Auswirkungen vorübergehen wird, steht der Industrie die Transformation erst noch bevor. Roman Zitzelsberger: „Um sie erfolgreich zu meistern, brauchen die Arbeitgeber die gleichen Beschäftigten, die sie jetzt vor den Kopf stoßen. Es ist an der Zeit, dass Südwestmetall endlich ernsthaft mit uns über Lösungen zur Beschäftigungs- und Zukunftssicherung verhandelt. Die notwendigen Vorschläge dafür haben wir gemacht.“

## Wirtschaftliche Lage

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt wird davon ausgegangen, dass sich die deutsche Wirtschaft trotz Corona und fortgesetztem Lockdown ab dem 2. Quartal 2021 erholt. Treiber sind die



25. Februar 2021: IG Metall Autokorso vom Fernsehturm zum Cannstatter Wasen

weltweiten Konjunkturprogramme, die schon im Herbst 2020 vor allem in China für positive Effekte sorgten. Gleiches erhoffen sich die Unternehmer von den USA. Joe Bidens Corona-Hilfspaket in Höhe von 1,9 Billionen Dollar soll die amerikanische Wirtschaft aus der Krise führen. Außerdem wird durch die Corona-Impfstoffe in Deutschland eine allmähliche Rücknahme des Lockdowns und den damit verbundenen Einschränkungen im öffentlichen Leben erwartet. Dies würde den privaten Konsum wiederbeleben und den Aufschwung in Deutschland unterstützen. Insbesondere der Nachfrageeinbruch durch die privaten Haushalte war 2020 für den Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um -5,3% verantwortlich.

**Vor diesem Hintergrund sieht sich die IG Metall in ihrer Forderung nach einem Entgeltvolumen von 4% bestätigt.** Sie bringt nicht nur einen Inflationsausgleich, sondern stärkt entgegen den Behauptungen der Arbeitgeber, die Wirtschaft. Unternehmen bzw. Betriebe, die trotz aller Bemühungen weiterhin in einer angespannten Lage sind, können das Entgeltvolumen verwenden, um die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu vier Tage mit einem Teillohnausgleich abzusenken. Im April 2018 stiegen die Entgelte letztmalig um 4,3%. Die IG Metall verzichtete 2020 auf Tarifer-

höhungen, um die Arbeitgeber von den Folgen der Corona-Krise finanziell zu entlasten.

## Wie geht es weiter?

Am 25. Februar 2021 findet die 3. Verhandlungsrunde statt.

Dazu Roman Zitzelsberger:

"Ein neuer Verhandlungstermin an sich ist noch kein Erfolg. In den bisherigen zwei Runden hat Südwestmetall lediglich Vergangenheitsbewältigung betrieben und sich jeglichen Gesprächen zur Zukunft verweigert. Solange sich das nicht ändert, ist ein Konflikt nach Ende der Friedenspflicht unausweichlich." Und weiter: "Uns geht es um die Gestaltung der Transformation, um sichere Beschäftigung und gute Perspektiven für die Zukunft. Der rückwärtsgerichtete Forderungskatalog von Südwestmetall hingegen hat nur die Verschlechterung tariflicher Standards zum Ziel".

Parallel zu den Verhandlungen demonstrieren am 25. Februar Beschäftigte aus ganz Baden-Württemberg u. a. in Stuttgart für die Forderungen der IG Metall. Am 1. März 2021 leitet nachmittags ein bundesweiter Aktionstag das Ende der Friedenspflicht ein.

Bei Redaktionsschluss standen die Ergebnisse der 3. Verhandlungsrunde noch nicht fest. In der nächsten Ausgabe werden wir darüber berichten.



**Sebastian Hertweck**  
IG Metall Betriebsrat

# Aufsichtsrat beschließt Prüfauftrag - Projekt Fokus

Am dritten Februar 2021 hat der Aufsichtsrat beschlossen, einen Prüfauftrag zum Börsengang Daimler Truck zu vergeben. Die unter dem Namen „Projekt Fokus“ kommunizierten Pläne beschäftigen uns alle – auch emotional. Auch für uns sind noch viele Fragen offen und vieles ist zu klären. Im Video der Truck Betriebsratsvorsitzenden hat Carmen Klitzsch-Müller, Betriebsratsvorsitzende Gemeinschaftsbetrieb Zentrale, ein erstes Statement dazu abgegeben.



„Es ist mir sehr bewusst, dass im Zuge der geplanten Selbstständigkeit der Daimler Truck AG neben Rethink ParentCo und TwiceAsFast Partner vor allem der Gemeinschaftsbetrieb der Daimler Zentrale in ganz besonderer Weise betroffen wäre. Klar ist für mich aber auch, dass ein global operierender Konzern unsere Funktionen dringend benötigt, um erfolgreich zu sein. Das wird sich nicht ändern.

Wir müssen aber viele Details und Fragen diskutieren und können heute noch nicht genau sagen, wie unser Gemeinschaftsbetrieb in der neuen Aufstellung aussehen wird.

Was ich aber sagen kann ist, dass wir Ihre Interessen im gesamten Prozess im Blick haben und Sie vertreten. Egal, in welcher Struktur wir uns möglicherweise anschließend befinden und welche Strukturen wir uns geben.“

Im ersten Schritt hat der Aufsichtsrat zwar zunächst einen Prüfauftrag beschlossen, die Absicht ist dennoch klar: Die Daimler Truck AG soll an die Börse. Auch aus Sicht der Arbeitnehmervertretung ergibt dieses Vorhaben Sinn – denn trotz aller Emotionalität sieht man in dem Vorhaben Chancen. Das gilt für unsere Geschäftsentwicklung ebenso wie für die Beschäftigung.

Uns ist bewusst, dass die getroffene Entscheidung bezüglich des Prüfauftrags in der Belegschaft wie auch bei uns, im örtlichen BR-Gremium, kontrovers diskutiert bzw. gesehen wird. Hier sind noch viele Fragen offen, die noch auszugestaltet sind.

Wir halten Sie auf dem Laufenden. Im Anschluss drucken wir den Brief von Michael Brecht an die Belegschaft.



**Dietmar Stecker**  
Betriebsrat und  
IG Metall Fraktionsvorsitzender

Daimler Truck AG · 70546 Stuttgart

Michael Brecht  
Vorsitzender Gesamtbetriebsrat  
Daimler AG

Daimler Truck

Gaggenau, 18.02.2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

heute wende ich mich ganz persönlich an euch, nicht nur in meinen Funktionen als Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates und stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates der Daimler AG, sondern insbesondere auch als Arbeitskollege.

Uns alle beschäftigt der Beschluss des Aufsichtsrates, den Börsengang des Truck-Geschäftes zu prüfen und die Daimler Truck AG in seine Selbstständigkeit führen zu wollen.

Ich weiß, diese Nachricht hat bei vielen von euch Unsicherheit, teilweise auch Unverständnis oder auch Ängste hervorgerufen. Man fühlt sich sicherer in einem ganz großen Konzern wie Daimler. Einige von euch fühlen sich überrumpelt, weil wir im Vorfeld nicht darüber informiert und mit euch darüber diskutiert haben. Leider durften wir vor dieser Entscheidung nicht mit euch kommunizieren. Durch die strengen Kapitalmarktregeln können wir erst dann informieren und diskutieren, wenn die Ad-hoc-Meldung im Markt ist.

Ihr könnt mir glauben, dass meine Aufsichtsratskolleginnen und -kollegen und ich uns der Emotionalität bewusst sind. Deshalb hat mich persönlich diese Entscheidung im Vorfeld extrem beschäftigt und mich viele schlaflose Nächte gekostet, in denen ich über diese weitreichende Entscheidung nachgedacht habe.

Ich selbst arbeite mittlerweile über 40 Jahre in unserem Unternehmen und habe am Standort Gaggenau meine Berufsausbildung genossen. Ich identifiziere mich mit unserem Unternehmen, mit allen Standorten, den faszinierenden Produkten, aber vor allem mit euch. In meiner Position setze ich mich tagtäglich dafür ein, dass die Menschlichkeit in unserem Unternehmen nicht zu kurz kommt, für gute Arbeitsbedingungen, faire Löhne und Zukunftssicherheit.

Mein Vater, der leider nicht mehr lebt, hat fast 50 Jahre für unser Unternehmen im Unimog-Versuch in Gaggenau gearbeitet. Im Zuge der Verlagerung des Unimog nach Wörth, hat mein Vater dort die letzten Jahre gearbeitet.

Seinetwegen und aufgrund der Verbundenheit zum Unimog, trat ich damals in die Daimler-Benz AG in Gaggenau ein. Immer, wenn ich als Kind gefragt wurde, was ich mal werden will, war meine Antwort: „Ich will das Gleiche tun wie mein Vater“.

Ich bin „Benzler“ durch und durch! Für mich ist es „mein Benz“ in Gaggenau und auch in „Monnem“ sagt man „mir schaffe beim Benz“. Und im Murgtal, wo ich herkomme, ist das Benz der Mittelpunkt vieler, man ist eins, man kennt und vertraut einander.

In meiner langen Laufbahn als Arbeitnehmervertreter habe ich viele, teilweise gravierende Veränderungsprozesse, insbesondere am Standort Gaggenau, aber auch darüber hinaus, mitgestaltet: beispielsweise die Unimog-Verlagerung nach Wörth oder das Projekt „Zukunft“ und vieles mehr.

Gerade bei der Unimog-Verlagerung haben wir damals den gesamten Standort ‚auf den Kopf‘ und auf neue Füße gestellt. Auch das waren Emotionen pur. Aber ohne diesen Prozess, so war ich damals wie heute überzeugt, würde der Unimog heute - zumindest unter dem Dach der Daimler AG - nicht mehr existieren. Mit dieser Neuausrichtung hatte der Standort Gaggenau in den letzten Jahren eine sehr stabile Situation.

1 von 4

Wir haben die Veränderungen immer eingeleitet – mit dem Ziel der Zukunftsgestaltung – um gute und sichere Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen. Es ist mir nie darum gegangen, nur um der Veränderung Willen, etwas zu verändern. Es muss ein Sinn hinter der Veränderung stehen, den die Menschen erkennen und verstehen können.

Diese Entscheidung, die wir beabsichtigen zu treffen, ist von epochaler Tragweite, berührt sie doch eine über 100-jährige gemeinsame Geschichte und Tradition in diesem Unternehmen.

Wir, die Daimler Truck-Betriebsräte, werden euch ausführlich über die Hintergründe, unsere Beweggründe, über die Chancen, aber auch mögliche Risiken eines eigenständigen Truck-Unternehmens in den kommenden Wochen weiter informieren. Heute nenne ich schon einige Argumente.

- Dieser geplante Schritt erfolgt nicht aus der Not heraus, sondern aus einer Position der Stärke. Der Truck-Bereich ist kein Sanierungsfall, den man abstoßen muss oder will. Das PKW- und Truck-Geschäft hat sich in den letzten Jahren mehr und mehr differenziert. Kunden, Anwendungsbereiche, aber vor allem die technologische Richtung, insbesondere im Antriebsstrang, aber auch im Bereich der Digitalisierung oder des autonomen Fahrens, sind unterschiedlicher denn je.

Mit dem Projekt „Zukunft“ wollte man dieser Unterschiedlichkeit Rechnung tragen. Die Entwicklung hat allerdings gezeigt, dass dieser Schritt nicht ausgereicht hat, den Anforderungen der Transformation begegnen zu können. Gerade durch die Transformation hat sich unser Umfeld innerhalb weniger Jahre gravierend verändert: strengere Abgasgesetzgebungen und daraus folgend unterschiedliche Technologiepfade, die PKW und Truck in Zukunft gehen werden.

- Wir können heute diesen Schritt gehen, ohne dass wir von irgendwelchen aktivistischen Investoren gezwungen werden und können somit unseren Weg frei gestalten.
- Ein eigenständiger Truck-Bereich wird flexibler auf diese Anforderungen reagieren können. Waren früher große Industrie-Konglomerate von Vorteil, sind es heute Schnelligkeit und unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Dies alles lässt sich nur schwer im großen „Tanker“ Daimler verwirklichen.
- Wir sind zudem überzeugt, dass ein eigenständiges Truck-Unternehmen durch seine Stärke und durch die Art und Weise des Börsenganges weiterhin vor Investoren mit unlauteren Absichten geschützt ist. Im ersten Schritt bleibt die bisherige Eigentümerstruktur erhalten und die Daimler AG hält als Ankeraktionär weiterhin eine Sperrminorität.
- Da der Börsengang im Rahmen eines sog. „Spin off“ stattfindet, bedeutet dies, dass die Anteile, die die Daimler AG heute hält, zu einem großen Teil an die heutigen Aktionäre übergeben werden. Deshalb findet auch kein Verkauf der Truck Sparte statt.
- Das neue Unternehmen wird nicht nur mit dem nötigen Kapital ausgestattet, sondern mit einem „Fairen Kapital“, das die gemeinsame Geschichte berücksichtigt und sie wird zusätzlich mit einem gut gefüllten Innovationsfonds ausgestattet.

- Wir haben euch vor Weihnachten mit unseren Aktionen darauf aufmerksam gemacht, dass im Zuge der Transformation insbesondere an den Aggregate Standorten ca. 40 % der Arbeitsplätze in den kommenden Jahren gefährdet sind, wenn es uns an den Standorten nicht gelingt, die neuen Technologien (Batterie, Brennstoffzelle, e-Achssysteme, e-Motor etc.) mit entsprechenden Fertigungstiefen abzubilden. Mit diesem Innovationsfond sind wir nun in der Lage, zusätzlich neue Fertigungsumfänge an Land zu ziehen oder einen weiteren Ausbau des Vertriebsbereiches mit neuen Dienstleistungen zu forcieren, die zumindest zum Teil den Rückgang in den herkömmlichen Bereichen etwas kompensieren können.
- Lieferbeziehungen von z. B. Achsen und Komponenten an den PKW Bereich bleiben bestehen und müssen aus unserer Sicht zukunftsfähiger ausgerichtet werden z. B. durch eine eigenständige Entwicklung.
- Die Gemeinschaftsbetriebe bleiben, wenn wir es wollen, in der heutigen Form bestehen. Dennoch werden wir natürlich darüber reden müssen, ob wir sinnvolle Anpassungen machen. Aber das entscheiden wir als Arbeitnehmervertreter und werden dies im Dialog mit euch tun.
- Alle heutigen Vereinbarungen bleiben bestehen. Das gilt auch insbesondere für die ZuSi 2030 mit unserer Transformationszusage sowie für die Altersvorsorge.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates und des Konzernbetriebsrates bin ich auch verantwortlich dafür, dass alle Einheiten im Unternehmen gleichbehandelt werden. Dies ist nicht immer einfach, weil jeder Standort seine eigene Geschichte hat und teilweise eigene Interessen verfolgt.

Ihr könnt euch aber sicher sein, dass ich mich persönlich für alle Standorte einsetze und unterstütze: Sei es in Kassel bei der Frage nach der elektrifizierten Sprinterachse und der G-Klasse, in Mannheim bei der Debatte um die Batterie und das Reman-Geschäft Batterie oder in Würth, wo es hauptsächlich darum geht, endlich die Zusage für die Montagen der elektrifizierten Trucks zu bekommen. In der Zentrale werden wir die Diskussionen über den Erhalt für uns wichtiger Funktionen führen und somit einen Ausverkauf verhindern. Im zukünftigen Vertrieb, also bei unseren Niederlassungen und im Zentralvertrieb, muss geklärt werden, welche Service-Felder aufgebaut, erhalten oder ausgebaut werden müssen. Außerdem beschäftigen wir uns mit der Frage, wie wir näher an den Kunden kommen, beispielsweise durch ein erweitertes Retail- und Service-Geschäft. Natürlich werde ich mich auch für Perspektiven im Busbereich einsetzen und schließlich wollen auch die Gaggenauer Beschäftigten Perspektiven haben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

gerade in den letzten Jahren haben wir über die Nutzfahrzeugstandorte, die Zentrale, den Vertrieb und natürlich auch unseren Busbereich, einen gemeinsamen Schulterschluss gefunden und gelebt. Das hat uns gemeinsam gestärkt und wir haben dadurch Standortkonkurrenz reduzieren können.

Wir treten auch jetzt gemeinsam an. Wir wollen in den nächsten Wochen für alle Standorte und Bereiche die zukünftigen Identitäten festlegen, damit endlich klar ist, für was jeder Standort in der Zukunft steht.

Aus unserer Sicht müssen an jedem Standort Kompetenzfelder der zukünftigen Technologien entstehen. Wir wollen das Zusammenspiel zwischen den Standorten beschreiben; alle für ein gemeinsames Ziel, an einem gemeinsamen Strang ziehen - ein erfolgreiches Unternehmen, mit guten

und vielen Arbeitsplätzen unter guten Bedingungen. Dafür stehen wir als Arbeitnehmervertreter für euch ein, egal wo ihr beschäftigt seid.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn man an der Spitze einer Organisation oder eines Gremiums steht, muss man Entscheidungen treffen oder zumindest diese entscheidungsreif vorbereiten. Ich persönlich habe mich natürlich viel länger wie Ihr mit der gesamten Materie auseinandersetzen können und bin zu dem Entschluss gekommen, dass es richtig wäre diesen Schritt jetzt zu wagen.

Die IG Metall, insbesondere der Bezirksleiter von Baden-Württemberg Roman Zitzelsberger, der auch Mitglied des Präsidiums des Aufsichtsrates der Daimler AG ist, hat uns dabei intensiv begleitet. Ich möchte mich für seine persönliche Unterstützung bedanken.

Ich fühle mich persönlich für euch alle in der Pflicht! Ich werde alles was ich persönlich tun kann, dazu beisteuern, dass diese Entscheidung zu einer erfolgreichen Zukunft beiträgt. Wir haben alles, was ein eigenständiges, erfolgreiches Unternehmen ausmacht: Wir sind in allen Märkten vertreten, wir haben faszinierende Produkte und großartige Menschen - euch!

Mir ist bewusst, dieses Schreiben kann nicht alle Fragen beantworten, alle Sorgen und Ängste nehmen, aber es ist vielmehr auch der Beginn einer umfangreichen Informationskampagne unsererseits.

Keiner von uns kann in die Zukunft schauen. Veränderungen wirken für viele erst einmal bedrohlich. Ich kann das auch vollkommen verstehen und nachvollziehen.

Wir sind eine starke, selbstbewusste Belegschaft, die weiß - und schon oft bewiesen hat - sich für Ihre Interessen einzusetzen und die gemeinsam für sichere Arbeits- und Ausbildungsplätze, sowie faire Arbeits- und Entlohnungsbedingungen streiten kann!

Ich bin stolz darauf ein Teil davon zu sein!

Mit kollegialen Grüßen



Euer Michael

„Hashtag@DU“ Ich habe euch heute sehr persönlich angeschrieben und das DU verwendet. Ich bin seit Jahren in der Initiative „Hashtag@DU“. Das heißt jeder darf mich duzen, wenn er oder sie will. Wenn das nicht gewünscht ist, werde ich selbstverständlich die SIE Form verwenden.

# Die Zentrale hat eine neue JAV!

Die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Zentrale fand am 24.11.2020 in Untertürkheim statt. Am 07.12.2020 konstituierte sich das neue Gremium: Lasse Thies wurde einstimmig zum neuen Vorsitzenden, zu seinem Stellvertreter wurde ebenso einstimmig Sebastian Fischer gewählt.

Das Gremium besteht aus sieben Personen:



Die JAV hat ihre Arbeit schon aufgenommen und bereits Auftaktgespräche mit der Leitung der kaufmännischen Berufsausbildung (HRG/WM) und der Leitung des dualen Studiums (HRS/DLS) geführt. Beide Gespräche waren geprägt von einem konstruktiven Dialog. Wir bleiben hier zusammen mit dem Betriebsrat in einem regelmäßigen Austausch.

Bei den kaufmännischen Auszubildenden fanden im Februar und März die Berufsgruppengespräche mit allen Ausbildungsgruppen statt – aufgrund der aktuellen Pandemiesituation natürlich digital. Auch die Ausbildung findet derzeit größtenteils mobil von zu Hause aus statt. Hier wird es sicherlich ordentlich Gesprächsstoff geben, denn

die Ausbildungsqualität muss auch in diesen Zeiten auf einem hohen Niveau gehalten werden, was für alle Beteiligten eine Herausforderung sein wird. Für uns steht nämlich fest: Auch bei einer Normalisierung der Situation wird es mit einem veränderten Arbeitsumfeld und Arbeitskultur weitergehen. Hier wollen wir uns einbringen!

Mit den dual Studierenden werden wir am Ende des zweiten Quartals erstmals in die Jahrgangsgespräche gehen, bei ihnen werden wir es mit ähnlichen Themen wie bei den Auszubildenden zu tun haben. Wir hoffen, dass die Tarifverhandlungen bis dahin abgeschlossen und erfolgreich sind, denn dual Studierende gehören unserer Meinung nach in den Tarifvertrag. Weitere Infos zu der

Tariffbewegung der IG Metall Jugend findet Ihr unter [diamantel.de](http://diamantel.de).

Wir sind die Interessensvertretung für alle jugendlichen Arbeitnehmer\*innen unter 18 Jahren und aller Auszubildenden / dual Studierenden / Praktikant\*innen und Werksstudent\*innen unter 25 Jahren im Gemeinschaftsbetrieb Zentrale. Wir überwachen die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, nehmen Anregungen von Euch entgegen und vertreten diese in Betriebsratsgremien und gegenüber der Unternehmensleitung. Für Anregungen und für Probleme stehen wir Euch jederzeit zur Verfügung.

Ihr erreicht uns über unsere MBOX: [jav\\_zentrale.pool-id@daimler.com](mailto:jav_zentrale.pool-id@daimler.com)



# Kündigung 40 Stunden-Verträge

**Auswirkungen auf Altersteilzeit | Von der Kündigung der unbefristeten 40 Stunden-Verträge sind auch Beschäftigte betroffen, die in den nächsten Jahren in Altersteilzeit gehen könnten und somit unmittelbare Nachteile bei der Berechnung hätten. Dies wollten wir als IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte so nicht akzeptieren.**

Nachdem die Unternehmensleitung anfangs keine Bereitschaft gezeigt hat, dort etwas zu regeln, konnte der Gesamtbetriebsrat nach mehreren Gesprächen und Verhandlungsrunden folgendes mit der Unternehmensleitung vereinbaren:

**Für den Jahrgang 1963 und älter** wird eine ATZ mit **40 Stunden** ermöglicht, wenn

- der ATZ-Vertrag bis zum **31. Juli 2021 unterschrieben** wird und
- der ATZ-Vertrag spätestens zum **1. Januar 2022 beginnt**

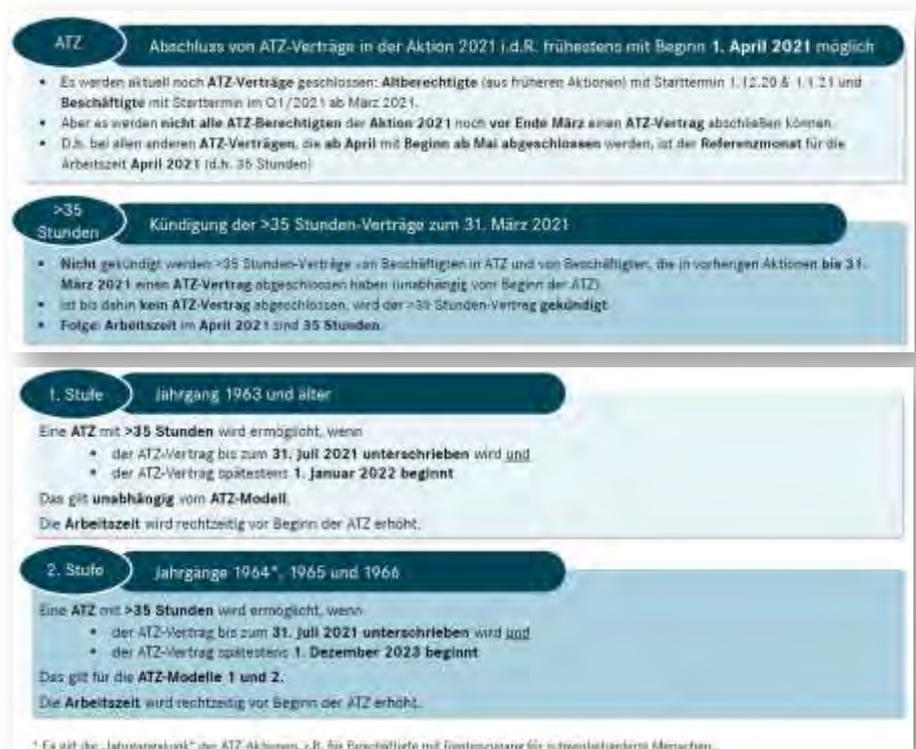
**Das gilt unabhängig vom ATZ-Modell.**

**Für die Jahrgänge 1964, 1965 und 1966** wird eine ATZ mit **40 Stunden** ermöglicht, wenn

- der ATZ-Vertrag bis zum **31. Juli 2021 unterschrieben** wird und
- der ATZ-Vertrag spätestens zum **1. Dezember 2023 beginnt**

Das gilt für die **ATZ-Modelle 1 und 2**, aber **nicht** für das **Modell 3**.

Die bereits gekündigten 40 Stunden-Verträge werden bei Beginn der Altersteilzeit wieder erhöht. Das Shared Service Center wird die betroffenen Beschäftigten in den nächsten Wochen über ihre jeweiligen Möglichkeiten informieren. Falls Sie als Betroffene\*r keine Information erhalten, können Sie sich gerne an uns wenden.



**ATZ** Abschluss von ATZ-Verträge in der Aktion 2021 i.d.R. frühestens mit Beginn **1. April 2021** möglich

- Es werden aktuell noch **ATZ-Verträge** geschlossen: **Altberechtigte** (aus früheren Aktionen) mit Starttermin 1./2.20 & 1./1.21 und **Beschäftigte** mit Starttermin im Q1/2021 ab März 2021.
- Aber es werden **nicht alle ATZ-Berechtigten der Aktion 2021** noch vor **Ende März** einen **ATZ-Vertrag** abschließen können.
- D.h. bei allen anderen **ATZ-Verträgen**, die ab **April** mit **Beginn ab Mai** abgeschlossen werden, ist der **Referenzmonat** für die Arbeitszeit **April 2021** (d.h. 35 Stunden)

**>35 Stunden** Kündigung der >35 Stunden-Verträge zum **31. März 2021**

- **Nicht gekündigt** werden >35 Stunden-Verträge von Beschäftigten in ATZ und von Beschäftigten, die in vorherigen Aktionen **bis 31. März 2021** einen **ATZ-Vertrag** abgeschlossen haben (unabhängig vom Beginn der ATZ)
- Ist bis dahin **kein ATZ-Vertrag** abgeschlossen, wird der >35-Stunden-Vertrag **gekündigt**
- Folge **Arbeitszeit** im **April 2021** sind **35 Stunden**.

**1. Stufe** Jahrgang 1963 und älter

Eine ATZ mit **>35 Stunden** wird ermöglicht, wenn

- der ATZ-Vertrag bis zum **31. Juli 2021 unterschrieben** wird **und**
- der ATZ-Vertrag spätestens **1. Januar 2022 beginnt**

Das gilt **unabhängig** vom **ATZ-Modell**.  
Die **Arbeitszeit** wird rechtzeitig vor Beginn der ATZ erhöht.

**2. Stufe** Jahrgänge 1964\*, 1965 und 1966

Eine ATZ mit **>35 Stunden** wird ermöglicht, wenn

- der ATZ-Vertrag bis zum **31. Juli 2021 unterschrieben** wird **und**
- der ATZ-Vertrag spätestens **1. Dezember 2023 beginnt**

Das gilt für die **ATZ-Modelle 1 und 2**.  
Die **Arbeitszeit** wird rechtzeitig vor Beginn der ATZ erhöht.

\* Es gilt die „Jahrgangskategorie“ der ATZ-Aktionen, z.B. für Beschäftigte mit Fortsetzung für schwerbehinderten Menschen.

# Altersteilzeit

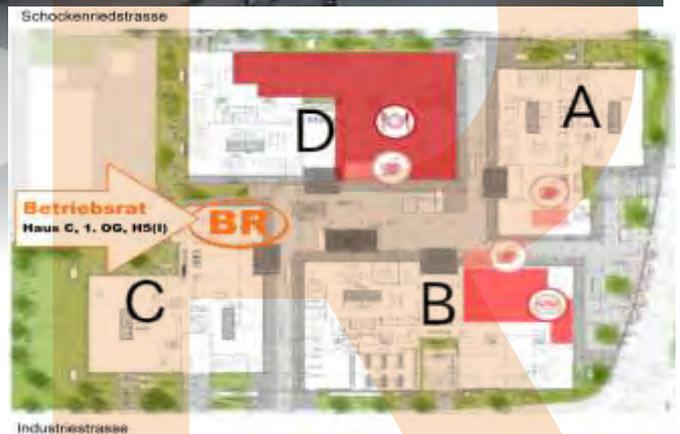
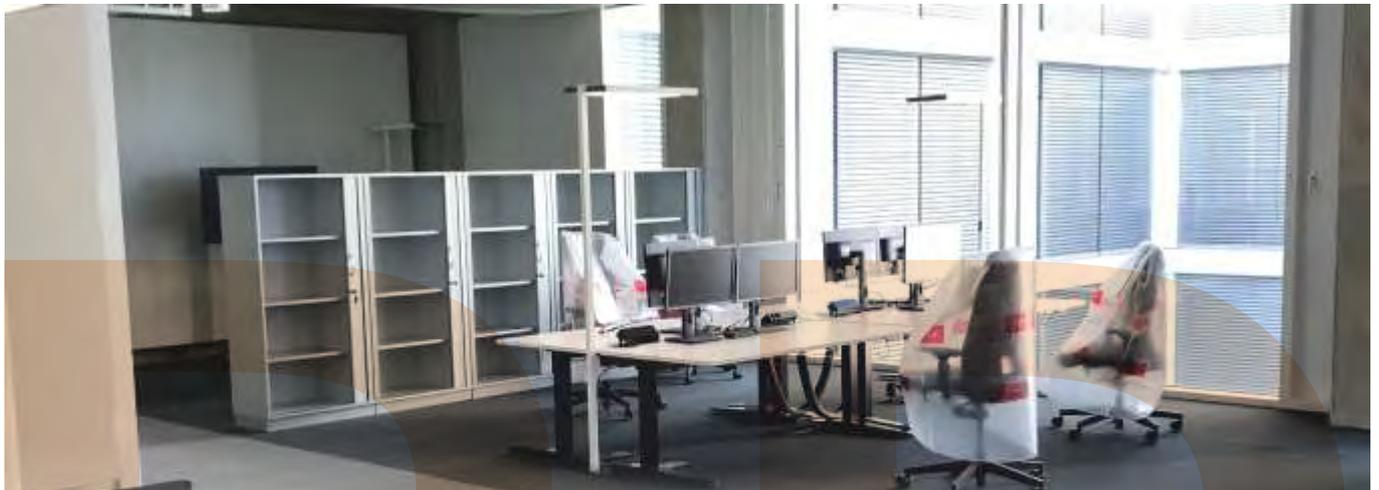


**Dietmar Stecker**  
Betriebsrat und  
IG Metall Fraktionsvorsitzender



# Ab Q2 - IG Metall Betriebsrat in Vaihingen

Ab April 2021 ist es soweit – auch IG Metall Betriebsräte und die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und Gleichgestellten (SBV) ziehen in das „Projekt V“ genannte Gelände an der Industriestrasse.



Genauer gesagt: In das Haus C im ersten Stock. Das ist das Gebäude, in dem sich auch Konferenzräume und die Kita befinden, Bereich H5 (I). IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die ihren Stammarbeitsplatz nicht dort haben, können die dortigen Besprechungsräume und Wechselarbeitsplätze für Beratungsgespräche nutzen. "Unsere Kontaktdaten finden Sie im Social Intranet > ig metall@daimler zentrale > UnserTeam".



**Thomas Brunner**  
IG Metall Betriebsrat  
Vorsitzender Ausschuss  
Arbeitssicherheit, Umwelt  
und Gesundheit



# Gleichstellung geht alle an

**Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland im Grundgesetz Art. 3 verankert. In vielen Lebensbereichen ist sie leider aber nicht erreicht. Einkommen und Rente, Zeit für Sorge- und Erwerbsarbeit sowie Chancen auf beruflichen Aufstieg sind noch immer ungleich verteilt.**

Der Großteil unbezahlter Familien- und Sorgearbeit wird nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen, dies spiegelt sich in der Arbeitszeit wider: Fast jede zweite Frau, aber nur jeder zehnte Mann arbeitet in Teilzeit. Diese Arbeitszeitlücke ist der Hauptgrund für die große Entgeltlücke: Frauen verdienen im Schnitt 20 Prozent weniger als Männer und erhalten nur halb so viel Rente. Frauen treten zwar längst genauso gut qualifiziert wie Männer in den Arbeitsmarkt ein, sind aber längst nicht angemessen repräsentiert, wo die Entscheidungen getroffen werden – sowohl in den Leitungsebenen der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes, als auch in den Parlamenten.

Bis hierher errungene Fortschritte sind in Zeiten wachsender antifeministischer und antidemokratischer Kräfte nicht mehr selbstverständlich. Im Gegenteil: Mit der Verschiebung des politischen Spektrums nach rechts und der einhergehenden Sehnsucht nach überholten Rollenbildern, müssen diese entschieden verteidigt und vorangetrieben werden. Auch mit dem Ausbruch der

Corona-Pandemie droht eine Re-traditionalisierung der Geschlechter. Unsere Gesellschaft steht vor alten und neuen Herausforderungen, die gleichstellungspolitische Schritte nach vorne unabdingbar machen. Demokratie ohne Gleichstellung ist undenkbar.

Die Corona-Pandemie hat die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern noch verschärft. Und sie trifft Frauen besonders hart: Sie arbeiten in systemrelevanten und zugleich unterbezahlten Berufen. Sie sind mit Einkommenseinbußen konfrontiert durch Freistellung, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit. Und sie übernehmen den überwiegenden Teil der Haus- und Familienarbeit und reduzieren dafür ihre Arbeitszeit. Kurz: Auf den Schultern der Frauen lasten hohe Gesundheitsrisiken, wachsender finanzieller Druck, zusätzlicher Betreuungsaufwand und vermehrte Arbeit im Haushalt. Das darf nicht sein!

Deshalb gehen seit genau 110 Jahren weltweit Frauen am 8. März auf die Straße, um für ihre Rechte zu kämpfen! Der erste internationale Frauentag fand

nämlich am 19. März 1911 in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA statt. Die politische Forderung war das aktive und passive Wahlrecht für Frauen. Mehr als eine Million Frauen gingen auf die Straße, eine bis dahin beispiellose Massenbewegung!

Nach dem Motto „keine halben Sachen ... Gleichstellung ist ganze Arbeit ...“ haben wir auch und gerade in unserem Betrieb Daimler Zentrale viele Themen, über Teilzeitfälle bis Frauenquote. Um diese Themen kümmert sich unter anderem der Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung.

Wie in der Vergangenheit und trotz Corona-Bedingungen haben wir auch in diesem Jahr an dieser langen Tradition angeknüpft und haben den internationalen Frauentag in Stuttgart und in unserem Betrieb genutzt, um uns gerade jetzt, in Zeiten der Pandemie, auszutauschen und Gehör zu verschaffen!

Ein Bericht über den internationalen Frauentag in Stuttgart sowie die neuesten Informationen über Aktionen, Veranstaltungen und Projekten rund um das Thema Frauen und Gleichstellung sind über die Website der IG Metall erreichbar.

**Welt-  
frauentag  
am 8.3.**



**Sabine Winckler**  
IG Metall Betriebsrätin  
Vorsitzende Ausschuss  
Frauenförderung,  
Gleichstellung

# Moderne Zeiten

## Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes



Oft werden Betriebsräte gefragt, was denn die Grundlage ihrer täglichen Arbeit im Betrieb sei. Neben den verschiedenen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sind es vor allem auch diverse Gesetze, welche die Arbeitsgrundlage im Betriebsratsbüro bilden. Allen Gesetzen voran, bildet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die wohl wichtigste Grundlage für die Betriebsratsarbeit. Dieses regelt u.a. wie ein Betriebsratsgremium gebildet werden kann und welche Rechte und Pflichten es hat.

Dass wir in Deutschland eine solche Gesetzesgrundlage haben, ist ein unschätzbare großer Vorteil gegenüber den Arbeitnehmervertretungen in vielen anderen Ländern der Welt. Das Betriebsverfassungsgesetz schaut dabei auf eine lange und sicher auch erfolgreiche Historie zurück. Schon in der Weimarer Republik wurde mit dem Betriebsrätegesetz 1920 ein Vorläufer des Betriebsverfassungsgesetzes geschaffen. Damit

sind nun seit über 100 Jahren die Rechte der Betriebsräte gesetzlich verankert. Nach dem 2. Weltkrieg wurde 1952 dann das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft gesetzt. Eine umfangreiche Überarbeitung erfolgte Anfang der 70er Jahre des letzten Jahrhunderts.

**Mittlerweile sind nun fast 50 Jahre vergangen und seither wurden nur kleine Anpassungen an dem Gesetztext vorgenommen.** Dass sich die Arbeitswelt seither massiv verändert hat, bedarf eigentlich keiner gesonderten Erklärung. Vor 50 Jahren saßen die Angestellten noch in den Schreibstuben mit Schreibmaschinen, einem Wählscheibentelefon und diversen Papierformularen. Die „Elektroengehirne“, soweit überhaupt vorhanden, wurden noch aufwändig mit Lochkarten oder Magnetbändern gefüttert. Dass Arbeit ausschließlich und nur im Büro, zu vorgegebenen Zeiten vor Ort im Betrieb erfolgte, war eine

unumstößliche Tatsache, an der niemand auch nur ansatzweise gerüttelt hat.

Und heute? In den letzten beiden Jahrzehnten haben wir eine unglaubliche Flexibilisierung in der Angestelltenarbeit erlebt. Faktisch verfügt nahezu jeder Arbeitnehmer über ein Notebook, ist „mobil“ per Handy erreichbar, die Arbeitszeit kann individuell gestaltet werden und nicht selten ist der Arbeitsplatz für viele Stunden in der Woche zuhause. Die aktuelle Corona-Krise hat die Effekte enorm verstärkt und lässt uns bereits seit Monaten im Wesentlichen die Arbeitsleistung von zuhause erbringen.

Beide beschriebenen Arbeitswelten, die der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts und heute, werden und wurden von ein und demselben Gesetzestext geregelt.

Dass die Digitalisierung Einzug gehalten hat, findet gesetzlich gar keine Berücksichtigung. So müssen Betriebsrats-sitzungen und auch Betriebsver-sammlungen nach dem Willen des Gesetzgebers vor Ort in Präsenz-veranstaltungen durchgeführt werden. Eine Online-Übertragung oder die Nutzung moderner Kommunikations-formen ist nicht zulässig. Erst die massiven Zwänge der CORONA Pan-demie haben für befristete Ausnahme-regelungen gesorgt. Daher können wir derzeit auch die Betriebsversamm-lungen online im Social Intranet übertragen. Derzeit besuchen circa dreimal so viele Beschäftigte die Online-Betriebsversammlungen wie vormals in den beiden Präsenzveranstaltungen Möhringen und Untertürkheim zusam-men. Das ist eine Erfolgsgeschichte, die zeigt, dass moderne und zeitgerechte Lösungen gefordert und auch ange-nommen werden.

Aber befristete Ausnahmeregelungen reichen nicht mehr aus! Das Betriebs-verfassungsgesetz muss dringend ent-rümpelt und modernisiert werden. Die heutigen Möglichkeiten der digitalen Arbeitswelt müssen zügig Berücksichtigung im Gesetzestext finden.

**Die Modernisierung muss aber mehr als nur die Ausrichtung an der digitalen Welt sein. Es gibt Themenkomplexe wo wir Betriebsräte dringend eine Stärkung unserer Rechte benötigen. Beispielhaft stehen dafür die Mitarbeiterqualifizierung und die Personalplanung im Betrieb.**

Durch die rasante Veränderung an Arbeitsplätzen, z.B. auch durch den anstehenden Transformationsprozess, verändern sich auch die Qualifikationsbedürfnisse der Beschäftigten. Hier bedarf es einer gestärkten Mitbestimmung der Betriebsräte vor Ort, um



Qualifikation auch verstärkt im Sinn der Belegschaften zu realisieren.

Ähnliches gilt für die Personalplanung im Betrieb. Der Betriebsrat hat hier keine Mitbestimmung, sondern reine Informationsrechte. Wir wissen aber alle, wie knapp und eng in manchen Fachbereichen die Personaldecke ist. Auch hier wünschen wir uns vom Gesetzgeber mehr Mitspracherechte, um eine menschengerechtere Gestaltung der Arbeit vor Ort umsetzen zu können.

Die IG Metall hat vor wenigen Wochen nun eine Kampagne gestartet, um die Politik davon zu überzeugen, dass eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes dringend notwendig ist. Christiane Benner, Zweite Vorsitzende

der IG Metall, hat sich dazu auch auf YouTube ausführlich geäußert.

Wir wissen, dies wird ein „dickes Brett zum bohren“. Aber wenn nicht jetzt, wann dann?! Mit den Ausnahmege-nehmigungen aufgrund der Corona-Krise muss sich die Politik sowieso beschäftigen. Wer in der Politik Arbeitnehmerrechte ernst nimmt, greift unsere Forderungen auf.



**Bernd Öhrler**  
 IG Metall Betriebsrat  
 Stellvertretender  
 Betriebsratvorsitzender



# Beschäftigtenbefragung

## Analyse der Ergebnisse



## Danke für Ihre Mitarbeit

**Im vergangenen Jahr hat die IG Metall die große Beschäftigtenbefragung unter dem Motto „Arbeit – sicher und fair“ durchgeführt. Ziel war, von Ihnen, den Beschäftigten unmittelbar zu erfahren, wie ihr betrieblicher Alltag aussieht. Welche Erfahrungen und welche Erwartungen sie an ihre Arbeit haben und auch, wo sie Handlungsbedarfe für die IG Metall sehen.**

An der Beschäftigtenbefragung der IG Metall haben sich bundesweit mehr als 514.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Organisationsbereich der IG Metall beteiligt. Angestellte und Hochqualifizierte haben teilgenommen, ein Drittel der Antworten kommt von Beschäftigten, die nicht der IG Metall angehören. Bei uns im Gemeinschaftsbetrieb Daimler Zentrale haben Beschäftigte aus dem Einkauf, Vertrieb und Marketing, bei den internen Dienstleistungen (Personal, Controlling,

Buchhaltung, Finanzen, ...), aus der Entwicklung, der IT, produktionsnahen Bereichen und sonstigen Dienstleistungen (Facility Management, Sicherheit etc.) mitgemacht.

### **Daimler Zentrale: Zahlen, Daten und Fakten**

Eltern und Pflegende standen in der Corona-Krise vor der Herausforderung, Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinbaren. Betreuungseinrichtungen wie Kitas, Schulen und Tagespflege waren über Wochen geschlossen.

Die Zahlen der Beschäftigtenbefragung spiegeln das wider: Die Belastung für Pflegende und Eltern mit Kindern unter 14 Jahren (das betrifft über ein Drittel aller Beschäftigten bei uns im Betrieb) war enorm. Der Familienalltag musste völlig neu organisiert werden.

Zu allen Themenfeldern „Arbeit – sicher und fair“ gab es vielschichtige Antworten, hier ein Ausschnitt.

■ **Zur Corona-Situation** und der damit verbundenen Unsicherheit war es über der Hälfte der Kolleg\*innen unklar, wie und wo überhaupt weitergearbeitet werden kann. Die Beschäftigten sind mehrheitlich in Sorge um ihre Gesundheit und haben wesentliche finanzielle Einschnitte zu verkraften.

■ **Die zusätzliche freie Zeit** ist für 57 Prozent der Beschäftigten wertvoller als das gekürzte Einkommen. Satte 89 Prozent sind der Meinung, die Zeiten von Kurzarbeit sollte für Qualifizierungen genutzt werden, um Belegschaften fit für die Zukunft zu machen.

(Fortsetzung nächste Seite)





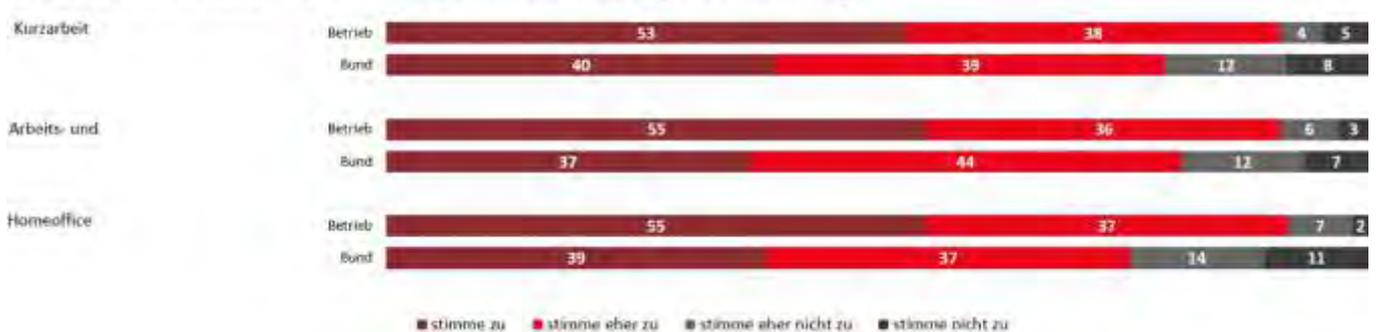
■ **Über zwei Drittel** der Teilnehmenden bewerten die Arbeitsbedingungen im Homeoffice als gut (68,1%). Dreizehn Prozent klagen über schlechte Internetverbindungen. Über einem Drittel der Kolleg\*innen fällt es zunehmend schwer, eine Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen.

■ **Mit dem Gesundheitsschutz** im Betrieb, den das Unternehmen mit dem Betriebsrat gemeinsam umgesetzt hat, sind über 88 Prozent der teilnehmenden Beschäftigten zufrieden. Die Bereitstellung von Schutzausrüstung bewerteten 64 Prozent mit gut.

■ **Als besonderes Beschweris** im Arbeitsalltag wird der fehlende Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Kunden von fast 70 Prozent empfunden.

■ **Das Instrument Kurzarbeit** zur Sicherung des Arbeitsplatzes wurde durchgehend positiv bewertet.

Ich fühle mich vom Betriebsrat in der Corona-Krise gut vertreten, bei Regelungen zu und Umsetzung



■ **Trotz Kurzarbeit auch** im Betriebsratsgremium (es waren nur die Verhandlungsführer und Betriebsrät\*innen in ATZ im Betrieb) waren die Beschäftigten mit der Erreichbarkeit des Betriebsrats - bis auf 3,6 Prozent - sehr zufrieden. Einundneunzig Prozent fühlten sich bei den Regelungen und der Umsetzung der Kurzarbeit vom Betriebsrat gut vertreten. Ebenso beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und den Regelungen zum Mobilen Arbeiten/ "Homeoffice".

■ **Die im Betrieb** vertretene IG Metall war auch in der Hochphase der Corona-Krise ein gut erreichbarer Ansprechpartner. Nur vier Prozent stimmen dem nicht zu.

Erschreckend finden wir allerdings, dass es das Unternehmen nicht geschafft hat, den Kolleginnen und Kollegen das Gefühl zu geben, ihr Arbeitsplatz sei sicher. Über 60 Prozent sind unsicher bzw. sehen den eigenen Arbeitsplatz als gefährdet an. Nur jeder zweite Befragte hat die Überzeugung, dass es für

langfristige Herausforderungen konkrete betriebliche Strategien gibt.

■ **Die überwiegende Mehrheit** (86,2%) ist überzeugt, dass die Corona-Krise ausgenutzt werden soll, um ohnehin geplante Verlagerungen und Stellenabbau durchzuführen

■ **Arbeitszeitverkürzung sehen gute** 65 Prozent als geeignetes Mittel an, um unsere guten Arbeitsplätze zu sichern.



■ **Nur zehn Prozent** der Kolleg\*innen widersprechen der Überzeugung, dass mit solidarischem Handeln im eigenen Betrieb etwas bewegt werden kann.

■ **Die große Mehrheit** sieht das anders: Solidarität gewinnt!

Die teilnehmenden Beschäftigten waren zu über einem Drittel weiblich. Es haben auch Beschäftigte in Leiharbeit, Auszubildende, Praktikanten und Diplomanten mitgemacht. Wir möchten uns herzlich bei allen bedanken!

Wir haben damit einen breiten Beteiligungsprozess angestoßen. Damit wurde nicht nur unsere Erwartungshaltung übertroffen. Mit diesem weitreichenden Angebot zur Beteiligung an Mitglieder und Beschäftigte wird der

Anspruch der IG Metall, Demokratie im Betrieb zu stärken, mit Leben gefüllt. Die Mitglieder und Beschäftigten haben zu recht eine hohe Erwartungshaltung an die IG Metall, die Ergebnisse sind damit auch ein Arbeitsauftrag.

**Wir laden alle, die dazu etwas beitragen möchten herzlich zum Mitmachen ein: Eine E-Mail an [bettina.stadtmueller@daimler.com](mailto:bettina.stadtmueller@daimler.com) und es kann losgehen.**

In diesem beteiligungsorientierten Prozess auf Grundlage der Befragungsergebnisse ist es möglich, gute und zukunftsorientierte Schlussfolgerungen für unsere Arbeit zu ziehen – in betrieblicher, tariflicher und gesellschaftspolitischer Perspektive. Das ist zugleich unsere gemeinsame Chance

und unser gemeinsamer Auftrag für die vor uns liegenden betrieblichen Herausforderungen und nicht zuletzt die aktuelle Tarifrunde.



**Bettina Stadtmüller**  
IG Metall Betriebsrätin  
und Vertrauenskörper-Leiterin

+++ T-ZUG Tage 2020: Wenn Sie in 2020 die T-ZUG Tage aufgrund langer Krankheit/Abwesenheit nicht nehmen konnten, werden Ihnen diese automatisch (Februar/März) ausgezahlt. Dies gilt nicht für die T-ZUG Tage für 2021! Die nicht genommenen Tage verfallen zum 31.12.2021!!! Das bedeutet für Sie: Nehmen Sie zuerst Ihre T-Zug Tage, erst danach Ihren Tarifierurlaub. +++



+++ Webinare/Online-Schulungen: Bringen Sie Ihre Qualifizierungswünsche in die aktuell laufenden NAVI-Gespräche ein. "Die Academy" (Daimler Corporate Academy) bietet ab dem 24.02.2021 Programme an. Mehr Infos über "Die Academy" im Social Intranet unter Daimler & Ich / Lernen & Karriere. +++



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



## Impressum

### Herausgeber:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79,  
60329 Frankfurt. Vertreten durch den Vorstand,  
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann.  
Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:  
Nadine Boguslawski, 1. Bevollmächtigte IG Metall  
Stuttgart, Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart  
Kontakt: stuttgart@igmetall.de

### Redaktion:

Bettina Stadtmüller (Leitung),  
Sebastian Hertweck, Zuhai Holz, Anselm Jäger,  
Dietmar Stecker, Silke Wasel

### Betriebsratsvorsitz:

Carmen Klitzsch-Müller,  
Bernd Öhrler

IG Metall: Manuel Michniok

### Redaktionsschluss

dieser Ausgabe:  
26.02.2021

### Herstellung:

ROI BRAND \_ THINK COM



## Untertürkheim

Gebäude 136

Betriebsratsvorsitzende



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



**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



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

## 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



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

## Möhringen

Haus 6

Stellv. Betriebsratsvorsitz.



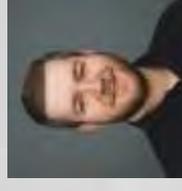
**Bernd Öhrler**  
Raum 11  
T. +49 151 58610355



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



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



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

