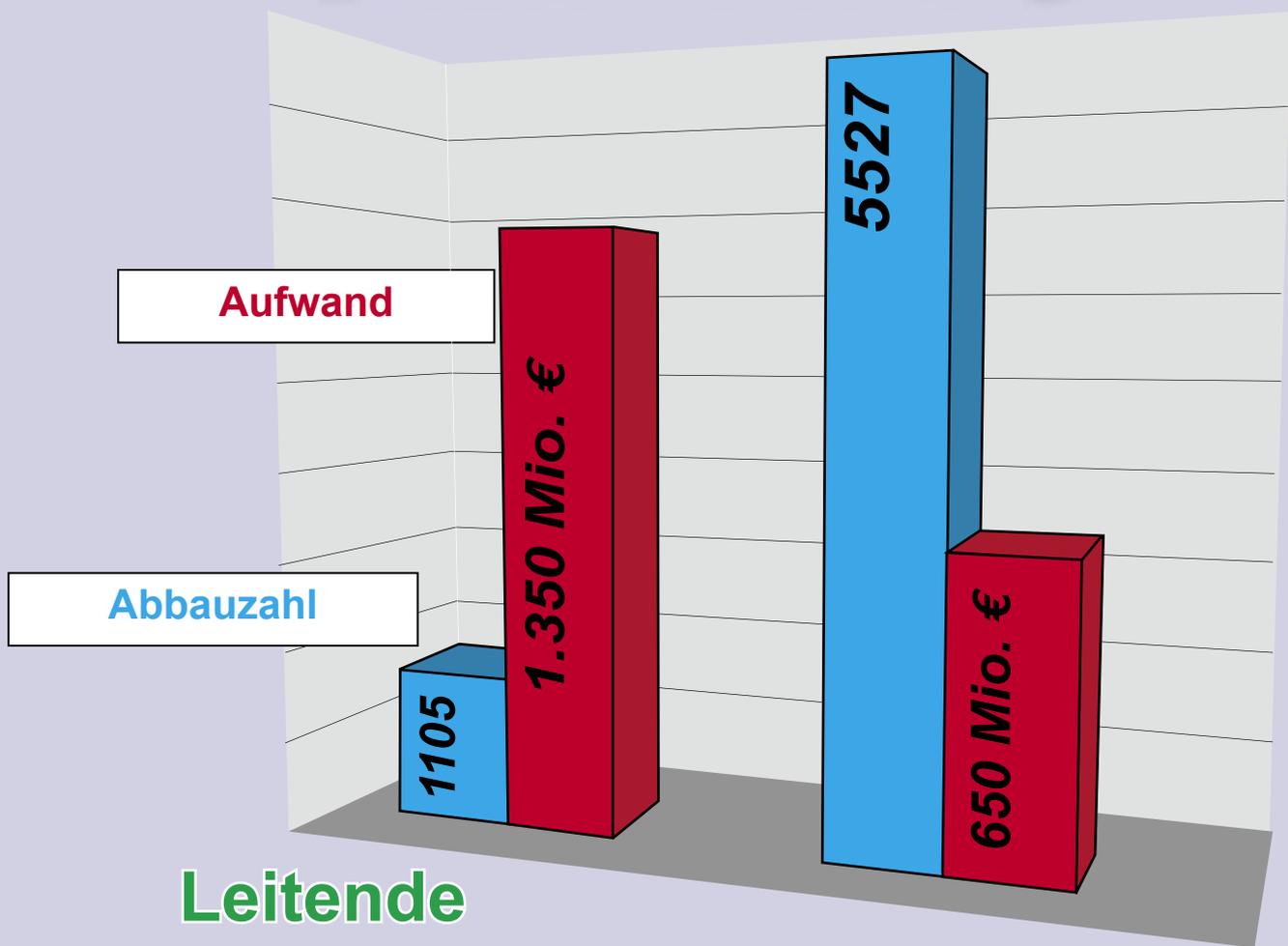




## New Management Model: „Lastenverteilung“



**Leitende Führungskräfte**      **Tarifmitarbeiter**

**Inhalt:**

- Porträts / Kommentar / Unterschriftensammlung 3
- Rechtliche Infos in Zusammenhang mit NMM 4
- Arbeitszeiträumen / Regelungen rund um den Urlaub 5
- Männer und Vorsorge / Aktionen des werksärztl. Dienstes 6
- Nachrichten aus dem Betrieb 7

New Management Model:

# Welches Ziel hat der Weg?

In der Verhandlungsrunde Ende Mai war die Unternehmensleitung (UL) aufgefordert, exakte Zahlen zur geplanten Betriebsänderung und deren Folgen für die Tarifbeschäftigten vorzulegen, d.h. wie viele Tarifbeschäftigte sollen in den verschiedenen Bereichen genau abgebaut werden, wo werden künftig welche Tätigkeiten wahrgenommen, wie viele Tarifbeschäftigte sind von Verlagerungen ihrer Tätigkeiten bzw. Umzügen betroffen etc. Auch sollte die UL ihre Verhandlungsposition zum Nachteilsausgleich auf den Tisch legen. Doch all dies wurde nicht offen gelegt, obwohl dem Konzern-Betriebsrat (KBR) bereits für Anfang Mai umfangreiche Informationen zugesagt wurden.

Die Standpunkte in den Verhandlungen zum Interessenausgleich / Sozialplan liegen noch sehr, sehr weit auseinander. Auch ist die UL nach wie vor nicht bereit, auf **Änderungskündigungen** zu verzichten. Bei einer Änderungskündigung wird dem Mitarbeiter betriebsbedingt gekündigt und zugleich ein neuer Arbeitsvertrag angeboten. Dieser Arbeitsvertrag kann schlechtere Bedingungen oder einen anderen Standort beinhalten. Das kann im Falle der geplanten „Shared Services Center“ (SSC) sehr schnell Realität werden. Administrative Bereiche der Werke sollen zukünftig zusammengefasst und an einem Standort zentralisiert werden. So wäre der/die MitarbeiterIn gezwungen, entweder umzuziehen oder den Job zu verlieren. Im Fall der Buchhaltung ist vom Werk Kölleda in Thüringen, von Prag oder sogar Indien die Rede. Auch weitgehende Veränderungen der Arbeitsbedingungen könnten auf dem Wege von Änderungskündigungen erzwungen werden. Ebenfalls ist die UL nicht bereit, weltweit auf **Beendigungskündigungen** zu verzichten.

Der Konzernbetriebsrat fordert dagegen, dass auf Zwang verzichtet wird und die Maßnahmen auf freiwilliger Basis erfolgen.

Am 29. Juni 2006 findet das nächste Gespräch zum Interessenausgleich statt. Der Konzernbetriebsrat erwartet, dass die Unternehmensleitung dann in der Lage ist, die Betriebsänderung, über die verhandelt wird, genau zu beschreiben. Bis dahin sind Gespräche zwischen den jeweiligen örtlichen Betriebsräten und Geschäftsleitungen über die Auswirkungen des Neuen Management Modells (NMM) an den Standorten geplant.

## Zentralisierung von Entscheidungsbefugnissen

Die weitere Zielsetzung des NMM, die der Konzernbetriebsrat heftig kritisiert, ist die starke Zentralisierung der Entscheidungsbefugnisse und Kompetenzen. So zeigt sich zunehmend, dass die Werke in vielerlei Hinsicht entmachtet werden sollen. Durch die Änderungen der Führungsstrukturen werden die Führungskräfte im Werk weniger zu sagen haben. Damit schwindet aber auch ein Gestaltungsspielraum vor Ort. Die örtlichen Notwendigkeiten und Bedingungen können so nicht mehr berücksichtigt werden und es wird zum Problem vor Ort, noch einen Ansprechpartner mit entsprechender Entscheidungsbefugnis zu finden. Besonders bei zeitkritischen Entscheidungen birgt eine zu weitgehende Zentralisierung erhebliche Risiken.

## Ängste der MitarbeiterInnen ernst nehmen

Der Konzern-Betriebsrat kritisiert, wie rücksichtslos mit den Beschäftigten umgegangen wird. Vieles von dem, was bisher bekannt geworden ist, erscheint willkürlich und behindert die Abläufe.

Wie sich das Unternehmen einen „fairen Abbauprozess“ vorstellt, wenn der Konzern-Betriebsrat nicht zuständig ist, das zeigt sich derzeit bei den leitenden Führungskräften. Rund 1.100 Führungskräfte sind davon betroffen. Sie werden vor die Wahl gestellt, entweder mit Abfindungen, Frührentierung

oder Altersteilzeit zu gehen oder aber entlassen zu werden.

## Erstinformation in der Zentrale bis 28. Juni abgeschlossen

Bei den Informationsrunden in der Zentrale jeden Mittwoch Nachmittag werden von der Geschäftsleitung Informationspakete über die Bereiche dem Betriebsrat übergeben und erläutert. Die Qualität der Information war bisher so, dass für den Betriebsrat nicht erkenntlich ist, was dies für Auswirkungen auf die Bereiche und die Mitarbeiter hat. Informationen darüber, welche Aufgaben bei Personalreduzierungen wegfallen sollen, gibt es nur in einem sehr begrenzten Umfang. Wir hoffen, dass die nachfolgenden Expertengespräche zwischen Betriebsrat, Personalabteilung und Fachbereich die gewünschten detaillierten Informationen bringen. Erkennbar ist zur Zeit lediglich, dass die Bereiche Human Resources (HR) und Finanzen und Controlling (FC) den größten Abbau zu erwarten haben. Mehrere hundert Beschäftigte sollen ihren Arbeitsplatz verlieren. Wie groß der gesamte Abbau in der Zentrale wird, ist nach wie vor offen.

## Unterschriftensammlung des Konzernbetriebsrats

Um den Menschen eine erste Möglichkeit des Protestes zu geben, hat der KBR in den letzten Wochen Unterschriften zur Unterstützung der Forderungen des Konzern-Betriebsrates gesammelt. Es bleibt abzuwarten, ob damit der eiskalte Wind, der aktuell durch den Konzern weht, sich erwärmen wird oder weitere Aktionen folgen müssen.



**Ingrid Lepple**

Vorsitzende des Ausschusses Organisation, Daten / Strukturen, Prozesse  
Tel: 9 38 94

## „Lastenverteilung“ – ohne Kommentar:

1105 Leitende Führungskräfte erhalten 2/3 der zur Verfügung gestellten Summe, d.h. 17 Prozent der Abzufindenden erhalten 67 Prozent der Summe, im Schnitt sind dies 1,22 Millionen Euro. Der Schnitt bei den Tarifmitarbeitern beträgt 117 604 Euro.

## Porträts

### Dr. Thomas Metz

45 Jahre, 3 Kinder  
Tel: 9 54 70

Studium, Promotion, Habilitation in BWL



Seit 6 Jahren arbeitet Thomas in der DC AG als Referent der Stabsabteilung des Gesamtbetriebsrates. Seit über 20 Jahren ist er Gewerkschaftsmitglied (HBV; ver.di), seit 4 Jahren ist er IG Metall-Mitglied und seit April 2006 ist er Ersatzbetriebsrat in der Zentrale. Für ihn sind lebendige Mitbestimmung und lebendige Gewerkschaften wichtige Institutionen in unserer Gesellschaft, die nicht vom Himmel fallen, sondern immer wieder neu erarbeitet werden müssen. Beeindruckt hat ihn der hohe ehrenamtliche Einsatz der IGM-Betriebsrätinnen und Betriebsräte und die Vielgestaltigkeit ihrer Aufgaben. Seine Themenschwerpunkte sind Betriebliche Altersversorgung, Altersteilzeit und Internationales. Für die Zukunft ist ihm „die Fähigkeit und Bereitschaft zur Solidarität“ das wichtigste Anliegen. In seiner Freizeit kocht er gerne und genießt die gemeinsame Zeit mit seinen Kindern. Für sie engagiert er sich auch im Kinderhaus-Förderverein.

### Tanja Meyke

37 Jahre,  
1 Tochter  
Tel: 6 44 38  
Registratorin



Tanja arbeitet seit 16 Jahren beim Daimler. So lange ist sie auch bereits Mitglied in der IG Metall. Seit 4 Jahren engagiert sie sich als Vertrauensfrau für die Interessen ihrer KollegInnen in BS/IS. Ihre Erfahrungen und Schwierigkeiten, nach der Elternzeit in der Firma wieder Fuß zu fassen, haben sie geprägt und ihre Themenschwerpunkte bestimmt. Die Gleichstellung der Frauen im Betrieb, der Wiedereinstieg nach Eltern- und Familienzeit sind ihr wichtige Anliegen, aber auch allgemein die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen. Für die Zukunft ist ihr wichtig, dass die Einkommen so gestaltet sind, dass damit weiterhin der Lebensunterhalt bestritten werden kann, dass wir über sichere Arbeitsplätze verfügen, damit die Zukunft planbar wird und keine amerikanischen Verhältnisse in Bezug auf die Arbeitnehmerrechte Einzug halten. Ehrenamtlich engagiert sie sich als Vorsitzende des Gesamtelternbeirats in der Schule ihrer Tochter.

## Kommentar

### Haushaltsbegleitgesetz – unsoziale Umverteilung!

Die Mehrwertsteuer wird ab 1. Januar 2007 von 16 auf 19. Prozent erhöht. Dadurch sollen im Jahr 2007 fast 20 Milliarden Euro, in den Folgejahren über 20 Milliarden Euro zusätzlich in die Kassen des Staates fließen und somit unseren Geldbeuteln entsprechend entzogen werden.

Dies ist die größte Steuererhöhung in der Geschichte der Bundesrepublik.

Und sie ist die unsozialste Form aller Steuererhöhungen. Denn: Sie trifft vor allen Dingen diejenigen am härtesten, die einen Großteil ihres Einkommens brauchen, um damit Dinge des lebensnotwendigen Bedarfes zu kaufen. Dies sind: Familien, Rentner, Alleinerziehende, Arbeitslose. Sie ist eine Umverteilungsaktion großen Umfangs von unten nach oben. Den Armen wird es genommen, den Reichen gegeben. Denn: Der größte Teil des Geldes soll ohne große Umwege direkt in die Taschen der großen Unternehmen und gut Verdienenden fließen.

Acht Milliarden Euro sollen sie durch die bevorstehende Unternehmenssteuerreform erhalten, weitere 3,5 Milliarden durch die Senkung ihres Anteils zur Arbeitslosenversicherung. Weitere 3,5 bis 4 Milliarden gehen über die Mehrkosten durch die Änderungen beim Elterngeld in Mittelschichtfamilien. Gut verdienende Eltern erhalten zukünftig monatlich bis zu 1 800 Euro. Bei maximal 14 Monaten (wenn beide Elternteile in Elternzeit gehen) sind dies insgesamt 25 200 Euro. Gering Verdienende und Erwerbslose erhalten dagegen lediglich 300 Euro pro Monat, was insgesamt maximal 4 200 Euro für 14 Monate sind. Bislang erhielten einkommensschwache oder arbeitslose Familien für 24 Monate Erziehungsgeld in Höhe von 300 Euro pro Monat, also maximal 7 200 Euro. Für diese Familien wird das Elterngeld damit gravierend gekürzt. Betroffen sind davon rund 340.000 Familien.

Allein mit diesen 3 Maßnahmen sind bereits über 15 Milliarden Euro der knapp 20 Milliarden zugunsten der Reichen verbraten. Und kein müder Euro geht in dringend notwendige Investitionen wie Bildung oder Kinderbetreuung.

Mit diesem „Haushaltsbegleitgesetz“ wurde der Weg für eine der größten und ungerechtesten Umverteilungsaktionen in der Geschichte der Bundesrepublik frei gemacht.

*Christa Hourani*



## Unterschriften- sammlung: Betriebsrat



Wir unterstützen den Konzernbetriebsrat und fordern die faire Umsetzung des Neuen Management Modells in den Verwaltungsbereichen der DaimlerChrysler AG.

Wir unterstützen die Positionen des Konzernbetriebsrats in den Verhandlungen über einen Interessenausgleich zum Neuen Management Modell in den Verwaltungsbereichen der DaimlerChrysler AG. Wir fordern den Vorstand auf, beim geplanten Personalabbau mit dem Konzernbetriebsrat sozialverträgliche Regelungen zu vereinbaren und auf Zwangsmaßnahmen

zu verzichten. Wir verlangen, dass Personalanpassungsmaßnahmen ausschließlich auf freiwilliger Basis umgesetzt werden: Ausschluss betriebsbedingter Beendigungs- und Änderungskündigungen, konzernübergreifende Stellenangebote, Verdienst- bzw. Besitzstandssicherung und Angebot von Ausscheidensvereinbarungen. Die geplante Zentralisierung muss dem Grundsatz „Arbeit zu den Menschen“ folgen - nicht umgekehrt. Sie muss so gestaltet werden, dass gleichwertige Arbeitsplätze am gleichen Standort angeboten werden können.

# Rechtliche Infos

## in Zusammenhang mit NMM

**Immer wieder wenden sich KollegInnen an den Betriebsrat mit Fragen in Zusammenhang mit dem New Management Model. Wir wollen im SCHEIBENWISCHER ZENTRALE versuchen, die Fragen, Begriffe, Möglichkeiten und Probleme aufzuarbeiten und Hilfestellungen geben.**

### Änderungskündigung

Zweck der Änderungskündigung ist, eine Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses durchzusetzen, d.h. zum Beispiel Versetzungen an einen anderen Standort oder in eine Tochtergesellschaft oder andere Tätigkeiten, als im Arbeitsvertrag festgelegt. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgericht gilt folgendes:

Der Arbeitgeber muss bei den Verhandlungen mit dem Arbeitnehmer klarstellen, dass bei Ablehnung des Änderungsangebots eine Kündigung beabsichtigt ist, und ihm eine Überlegungsfrist von einer Woche einräumen.

Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot ohne Vorbehalt an, wird der Arbeitsvertrag umgestaltet. Der Arbeitnehmer ist zu den geänderten Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Der Arbeitnehmer kann das Angebot aber auch unter Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist. Der Arbeitnehmer kann dann innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Änderungskündigung erheben. Stellt das Arbeitsgericht fest, dass die Änderung der Arbeitsbedin-

gungen sozial ungerechtfertigt ist, so gilt die Änderungskündigung von Anfang an als rechtsunwirksam.

Eine Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie

- durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers oder
- durch Gründe des Verhalten des Arbeitnehmers oder
- durch dringende betriebliche Erfordernisse

bedingt ist und nicht durch Umschulung oder Umsetzung des Arbeitnehmers abgewendet werden kann.

Der Betriebsrat muss angehört werden und kann Widerspruch gegen eine Änderungskündigung einlegen und ggf. die Zustimmung zur Versetzung verweigern. Der Arbeitgeber kann beim Arbeitsgericht beantragen, die verweigerte Zustimmung zu ersetzen.

(siehe u. a. Kündigungsschutzgesetz § 2 und § 4 sowie Betriebsverfassungsgesetz § 102)

### Versetzung

Eine Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches oder einer anderen Aufgabe. In der Zentrale ist Arbeitsbereich definiert durch den E3-Bereich. Bei Wechsel des E3-Bereiches oder wenn sich die Aufgabe innerhalb eines E3-Bereichs wesentlich verändert, hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte. Er kann innerhalb einer Woche die Zustimmung verweigern.

Wenden Sie sich also schnellstmöglichst an den Betriebsrat, wenn Sie fürchten, bei einer Versetzung benachteiligt zu werden.

### Bezahlte sofortige Freistellung

Dem Betriebsrat sind Fälle zu Ohren gekommen, dass Beschäftigte direkt nach einem Personalgespräch bezahlt von der Arbeit freigestellt wurden. Grundsätzlich hat jede/r Beschäftigte ein Recht auf Beschäftigung und kann nicht grundlos von der Arbeit freigestellt werden. Nur in Ausnahmefällen, wenn besonders

schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers vorliegen, ist dies möglich. Tarifmitarbeiter sollten sich in einem solchen Fall unbedingt an den Betriebsrat wenden.

### Begleitung beim Personalgespräch durch eine/n Betriebsrat/rätin

Bei jedem Personalgespräch können Mitarbeiter einen Betriebsrat ihres Vertrauens hinzuziehen.

### Begriffsdefinition „Leitende Angestellte“

Nach § 5 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes ist Leitender Angestellte, „wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder

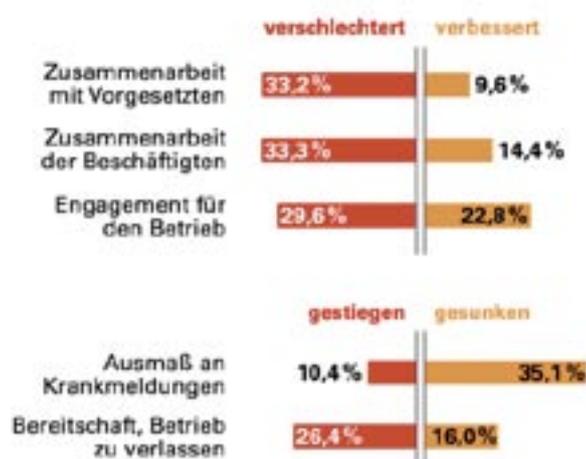
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder

3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst ...“

Die TarifmitarbeiterInnen bei DC sind durch die ZuSi 2012 vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt, leitende Angestellte nicht. Deshalb ist die Definition dieses Begriffes von Bedeutung. Es besteht für diejenigen MitarbeiterInnen, die aus betrieblichen Gründen als leitend gesehen werden, die Möglichkeit, schriftlich gegenüber der Personalabteilung zu erklären, dass man kein leitender Angestellter ist, wenn die oben genannten Voraussetzungen dafür nicht erfüllt werden.

### Beschäftigte auf innerer Distanz

Reaktionen auf erlebte Entlassungen im Betrieb



Angaben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter 3.000 Befragten, die in ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren Entlassungen erlebt haben.

Quelle: Stephan, Struck, Köhler 2005 | CHans-Blicker-Stiftung 2005

### IG Metall Betriebsräte des Personalausschusses sind:

**Kerstin Keller** Tel: 3 30 93

**Rainer Konrad** Tel: 3 35 47

**Ulrike Seemann** Tel: 9 33 47

# Sonne tanken nur mit Erlaubnis des Chefs

**Kann der Chef verlangen, dass die bereits gebuchte Reise storniert wird? Kann der Arbeitgeber Betriebsferien anordnen? Was, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub krank wird? Reicht das Attest aus dem Ausland? Diese und andere Fragen stellen sich jedes Jahr zur Urlaubszeit.**

Das Bundesurlaubsgesetz schreibt für alle ArbeitnehmerInnen einen jährlichen Mindesturlaub von vier Wochen vor. Der durchschnittliche Urlaubsanspruch liegt bei 29 Werktagen (bei 6 Arbeitstagen pro Woche), also etwa fünf Wochen im Jahr. Der individuelle Anspruch ergibt sich aus dem Arbeits- oder dem Tarifvertrag, er beträgt bei uns im Tarifgebiet der IG Metall 30 Tage (bei 5 Arbeitstagen pro Woche also 6 Wochen frei).

In vielen Bereichen tragen die KollegInnen ihren Urlaub in eine Liste oder einen Kalender ein und buchen dann ihre Reise. Probleme gibt es dann, wenn der Vorgesetzte mit dem Urlaubstermin nicht einverstanden ist. Der Beschäftigte hat Anspruch darauf, dass die Führungskraft ihm Urlaub genehmigt. Der Urlaub muss also zunächst beantragt werden. Auf diesen Antrag hin ist es dann Sache des Vorgesetzten, den Urlaub zeitlich festzulegen. Dabei hat der Vorgesetzte sich möglichst nach den Wünschen des Arbeitnehmers zu richten, eine Abweichung hiervon ist nur möglich, wenn es entweder aus betrieblichen Gründen unumgänglich ist oder Urlaubswünsche von Kollegen z. B. wegen schulpflichtiger Kinder, vorrangig zu berücksichtigen sind. Ein Arbeitnehmer, der seinen Urlaub zum gewünschten Termin nicht erhält, sollte keinesfalls den Urlaub eigenmächtig antreten, denn damit würde er einen Kündigungsgrund schaffen. Dies gilt auch, wenn die Führungskraft einer Eintragung des Urlaubs in einer Urlaubsliste nicht widersprochen hat, denn das bloße Schweigen ersetzt nicht die Genehmigung des Urlaubs. Bei einer fehlenden Einigung zwischen den Parteien, den Urlaub zeitlich festzulegen, kann der Betriebsrat eingeschaltet werden. Hat der Vorgesetzte den Urlaub zu Recht verweigert, so muss eine bereits gebuchte Reise storniert werden. Urlaub und Krankheit schließen sich gegenseitig aus. Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs, sind ihm die Urlaubstage gutzuschreiben. Das gilt auch bei einer Erkrankung im Ausland, solange eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt wird. Das im Ausland erteilte Attest muss grundsätzlich ebenso akzeptiert werden, wie eine inländische Bescheinigung. In einem Betrieb können Betriebsferien angeordnet werden, d. h. dass während dieser Zeit von allen Arbeitnehmern Urlaub genommen werden muss. Der Arbeitnehmer muss diese Betriebsferien bei seiner Urlaubsplanung berücksichtigen. Besteht ein Betriebsrat, hat er erhebliche Mitbe-



stimmungsrechte: Seine Zustimmung ist zwingend erforderlich. Erteilt der Betriebsrat diese nicht, verhindert er damit die Einführung der Betriebsferien.

## Herr Zens, bitte den Hund ordern!

**In der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgerichtes im Jahr 2002 hatte der Rechtsvertreter der DaimlerChrysler AG Klaus Zens argumentiert, es sei nicht möglich, die Einhaltung des Arbeitszeitrahmens zu kontrollieren. Oder solle er etwa den Werkschutz mit dem Hund durch die Gebäude jagen, um die Mitarbeiter nach Hause zu schicken, fragte er den Richter. Nun ist es so weit, Herr Zens sie können den Wachhund einstellen.**

Die neue Gleitzeitvereinbarung wird am 1. Juli 2006 in Kraft treten und diese beinhaltet zwei Arbeitszeitrahmen, von 6.00 – 19.00 bzw. 7.00 – 20.00 Uhr. Außerhalb dieser Zeiten ist eine Anwesenheit im Betrieb nur im Rahmen von Überstunden, die vom Betriebsrat zu genehmigen sind, möglich. Das Unternehmen hat nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) dafür zu sorgen, dass dieses auch eingehalten wird. Nach unseren Erkenntnissen vom November 2005 sind immer noch Kolleginnen und Kollegen nach Ende des Arbeitszeitrahmens im Betrieb und arbeiten nachdem sie abgestempelt haben, obwohl keine Überstunden beantragt wurden. Dieser Zustand ist nicht akzeptabel. Wir fordern von der Geschäftsleitung nachdrücklich die Einhaltung der geltenden Arbeitszeitvereinbarungen und die Umsetzung des BAG Urteils ein, notfalls auch mit Unterstützung durch den Werkschutz [mit Hund?]. Im Urteil ist es klar formuliert:

Der Arbeitgeberin wird unter Androhung eines Ordnungsgeldes von bis zu € 10.000.- für jeden Fall der Zuwiderhandlung untersagt, es zu dulden, dass Arbeitnehmer in ihrer Stuttgarter Betriebszentrale morgens

Endet das Arbeitsverhältnis, bevor der Urlaub vollständig gewährt worden ist, ist dieser abzugelten. Endet das Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, so steht dem Arbeitnehmer der gesamte Jahresurlaub zu. Endet das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli eines Jahres, so steht dem Arbeitnehmer für jeden vollen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu. Hat der Beschäftigte aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Urlaub erhalten, als ihm nach der Zwölftelungsregel zustehen würde, so kann der zu viel gewährte Urlaub nicht vom Gehalt abgezogen werden.

vor 6.00 Uhr oder abends nach 19.00 Uhr arbeiten, ohne dass der Betriebsrat der abweichenden Arbeitszeit vorher zugestimmt oder seine Zustimmung durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist.

Es geht uns Betriebsräten nicht darum, die KollegInnen zu reglementieren, aber zwischen Betriebsrat und Unternehmen geschlossene Betriebsvereinbarungen müssen auch umgesetzt werden. Ansonsten bräuchte man solche Vereinbarungen erst gar nicht abzuschließen und der Willkür wäre dann aber Tür und Tor geöffnet.

Auch erfolgt an dieser Stelle nochmals der klare Hinweis, dass abstempeln (bzw. nicht stempeln und manuelles nachtragen) und weiterarbeiten keine Lösung ist. Also Hände weg von solchen Manipulationen der Gleitzeit, sie dienen niemandem, weder einem selber noch dem Unternehmen.



### Zur Erinnerung Nicht vergessen!!

Gleitzeitsaldo bis zum 30. September 2006 auf 75 Stunden zurückfahren, sonst verfallen diese Stunden.

Die Sommer- und Urlaubszeit kann dazu gut genutzt werden. Zukünftig können nach der neuen Gleitzeitregelung keine Stunden mehr unbezahlt verfallen! Ein Erfolg, der sich sehen lassen kann!

**Friedrich Pfléghar**  
IGM Betriebsrat  
Te. 9 33 42



# Männer und Vorsorge

**Männer interessieren sich im Allgemeinen nicht sonderlich für Vorsorge. Vor allem, wenn es um Krebsfrüherkennungsuntersuchungen geht, sind sie eher zurückhaltend. Das bestätigt auch eine aktuelle Auswertung des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung Deutschlands. Danach nutzen 2003 nur 19,7 Prozent aller teilnahmeberechtigten Männer - etwa jeder fünfte - die von den gesetzlichen Krankenkassen finanzierten Untersuchungen.**

Männer ab 45 Jahren haben Anspruch auf jährliche Früherkennungsuntersuchungen der Prostata, des Genitals und der Haut. Männer ab 50 Jahren können bis zum Alter von 55 jährlich einen Test auf verborgenes Blut im Stuhl in Anspruch nehmen. Er dient zur Früherkennung von Dickdarm- und Enddarmkrebs. Seit Oktober 2002 wird zudem eine Darmspiegelung als Früherkennungsmaßnahme finanziert. Männern und Frauen ab 55 Jahren stehen zwei Darmspiegelungen zu, die im Abstand von zehn Jahren stattfinden. Falls sie davon keinen Gebrauch machen, können sie stattdessen den Test auf verborgenes Blut im Stuhl alle zwei Jahre machen.

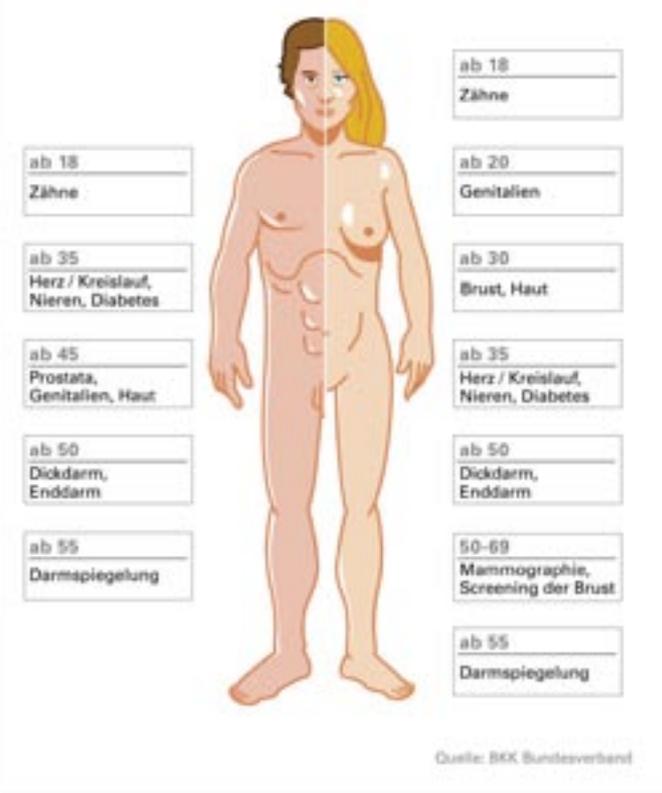
Für diese Früherkennungsuntersuchungen fällt keine Praxisgebühr an; auch die anschließende Beratung ist Teil der Vorsorge und somit nicht praxisgebührenpflichtig.

Männer und Frauen ab 35 können neben der Krebsfrüherkennung alle zwei Jahre einen so genannten Gesundheits-Check-up in Anspruch nehmen. Er dient vor allem zur Früherkennung von Herz-Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie von Diabetes. Zur Prävention gehören auch die Zahnvorsorge-Untersuchungen, die ab 18 Jahren einmal je Kalenderhalbjahr von der Krankenkasse bezahlt werden.

Unsere Bitte: Nutzen Sie die kostenlosen Vorsorge-Angebote. Denn je früher eine eventuell vorhandene Erkrankung entdeckt wird, desto besser sind die Behandlungsmöglichkeiten. Und damit steigt die Chance, wieder ganz gesund zu werden.

## SCHON VORGESORGT?

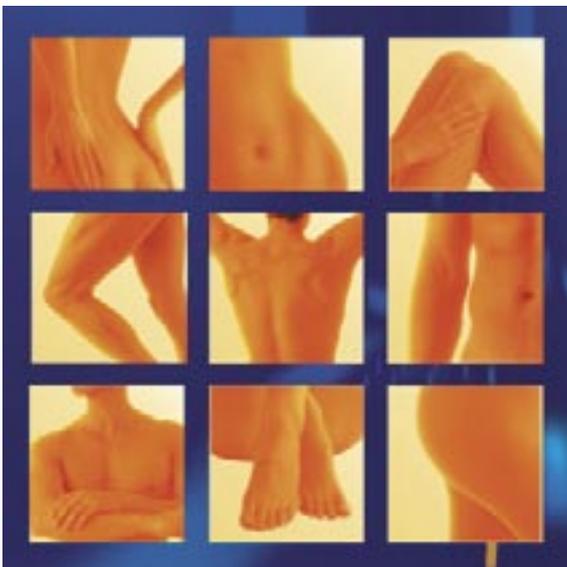
Kostenlose Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten



Nachdruck aus DaimlerChrysler BKK Information  
Bildangabe: Quelle BKK Bundesverband

## WD-Aktion „Gesunde Haut“

**In den letzten Wochen fand in Möhringen und Untertürkheim die Aktion „Gesunde Haut 2006“ statt. In Hedelfingen und Mettingen wird sie die nächsten Wochen stattfinden. Viele Mitarbeiter nutzten die Gelegenheit und erhielten an den Ständen des Werksärztlichen Dienstes und seiner Partner wichtige Informationen und Tipps, um sich in Ihrer Haut auch richtig wohl und gesund zu fühlen.**



Ihre Haut ist 24 Stunden am Tag und 365 Tage im Jahr für Sie im Einsatz. Sie braucht spezielle Pflege und hat Ihre Aufmerksamkeit und Zuwendung verdient! Sie schützt uns vor Austrocknung, Kälte und Hitze, vor Strahlung, vor Schad- und Reizstoffen und Allergenen, vor Viren, Bakterien und Pilzen, vor Stößen und Rissen. Außerdem nehmen wir über die Haut Wärme, Kälte, Berührungen und Schmerz wahr. Sie ist unser größtes und empfindlichstes Organ. Damit unsere Haut ihre Schutzfunktion aufrechterhalten kann, müssen wir sie pflegen. Von außen durch geeignete Pflegeprodukte und von innen durch eine gesunde Ernährung.

### WD-Aktion „Arbeitsplatznahe Funktionsdiagnostik“

Funktionsstörungen des Bewegungsapparates sind nicht auf Verschleiß, sondern auf eine Einschränkung des natürlichen Bewegungsumfanges zurückzuführen.

Für einige Zeit kann eine Funktionsstörung oft unbemerkt vom Körper noch ausgeglichen werden. Daher werden sie oft zunächst gar nicht wahrgenommen. Ist die Beweglichkeit einzelner Gelenke eingeschränkt, können aber Muskelverspannungen die Folge sein, über kurz oder lang treten dann auch Beschwerden auf. Eine frühzeitige Erkennung und Beseitigung von geringfügigen Bewegungseinschränkungen kann daher Beschwerden vorbeugen.

Das Programm ist Teil der abteilungsbezogenen Gesundheitsprävention. Die Kosten werden von der Abteilung übernommen.

Als gesundheitlich präventive Maßnahme läuft ein entsprechendes Untersuchungsprogramm mit ausgewählten Abteilungen seit 1. März 2006 in Möhringen. Die Rückmeldungen sind durchweg positiv.

Ansprechpartner:  
Werksärztlicher Dienst Zentrale:  
**Frank Rosin**, Tel: 9 76 65

# Nachrichten

## aus dem Betrieb

Sehr geehrter Herr Fries,

mit Bedauern hat das Betriebsratsgremium des Betriebsrates Zentrale zur Kenntnis genommen, dass ohne dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu folgen, der Personalbereich im Mai ein Schreiben an die Vorgesetzten von nicht- bzw. teilfreigestellten (Betriebsräten, d. Red.) verfasst und zugestellt hat.

Grundsätzlich ist gegen den sachlichen Inhalt kein Einwand zu erheben. Die Wortwahl in einzelnen Passagen zeugt jedoch von einer sehr geringen Wertschätzung gegenüber den Menschen, die sich ehrenamtlich als Interessenvertreter/Innen täglich für die Beschäftigten und das Unternehmen einsetzen. So sprechen Sie im ersten Abschnitt Ihres Schreibens von „nicht verlässlichen Teammitarbeitern“. Im zweiten Abschnitt ist die Rede von „unsere Effizienz steigern“, gerade so, als ob Betriebsräte kein Interesse an einem effizienten Unternehmen hätten. Weiter ist von einem Missbrauch von Freistellungen und abschließend von einem Arbeitszeitverlust die Rede, der den Schluss zulässt, dass Betriebsräte keine Arbeitsleistung erbringen und im Falle einer Freistellung/Teilfreistellung diese Zeit für private Dinge verwenden.

Diese Art der Formulierung wird der Betriebsratsarbeit in keiner Weise gerecht. Insbesondere die nicht freigestellten, sowie die neuen Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat, versuchen vielfach die Interessen ihres Fachbereichs mit denen eines verantwortlich handelnden Betriebsrates in Übereinstimmung zu bringen. Das ist sicher keine leichte Aufgabe und verdient höchsten Respekt.

Gerade in der aktuell schwierigen Situation zum Thema der Restrukturierung des Konzerns (NMM) zeigen Betriebsräte ein Höchstmaß an Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Dies gilt auch für die termingerechte Umsetzung von ERA in unserem Betrieb.

Sicher könnte ich noch einige andere Aufgaben aufzählen, woran deutlich wird, dass Betriebsräte durchaus verlässliche Mitarbeiter sind, denen an der Effizienz des Unternehmens gelegen ist und die kein Interesse am Missbrauch von Freistellungen/Teilfreistellungen haben oder gar einen Arbeitszeitverlust erzeugen. In der Annahme eines gemeinsamen Verständnisses von Betriebsratsarbeit, bitte ich Sie, im Falle zukünftiger Schreiben zur gleichen Thematik an die Vorgesetzten, auch dieser Sichtweise der Betriebsratsarbeit gerecht zu werden.

Mit freundlichen Grüßen  
gez. Spies (Betriebsratsvorsitzender)

Sehr geehrter Herr Zetsche,

das Steuerungsgremium Frauenförderung der Zentrale hat in seiner letzten Sitzung über die Meldung von Spiegel online vom 27. April 2006 diskutiert und beschlossen, Ihnen unsere Meinung dazu mitzuteilen:

In einer solchen Situation fotografiert zu werden, birgt das Risiko, einer ungewollten oder inadäquaten Verwendung dieses Fotos wie jetzt bei Spiegel online geschehen. Die Spiegelredaktion hat dieses Foto frauendiskriminierend verwendet. Damit wurde das Thema Frauenförderung der Lächerlichkeit preisgegeben und unsere Bemühungen bei DC zur Frauenförderung konterkariert.

Außerdem finden wir es zu kurz gegriffen, wenn Sie beim Thema Personalabbau nur die weiblichen Führungskräfte „schonen“ wollen. Denn: nur ca. 5 Prozent unserer Frauen sind in Führungspositionen. Was ist mit den anderen 95 Prozent Frauen, die keine Führungskräfte sind? Werden nur die Führungskräfte geschont, wird dies dazu führen, dass die Frauenquote im Konzern absinken wird.

Angesichts dessen, dass bei der letzten Ausscheidungsvereinbarungsrunde in MCG überproportional viele Frauen (doppelt so viele wie der Frauenanteil in der Belegschaft beträgt) gegangen sind, lässt diese Ansage von Ihnen Schlimmes befürchten. Die Frauenquote wird sinken und die Ziele der BV Frauenförderung werden nicht erreicht werden. Dies wird dem Image von DaimlerChrysler schaden. Deshalb fordern wir Sie auf, Ihre „Fürsorge“ auch den Frauen zukommen zu lassen, die keine Führungskräfte sind.

Mit freundlichen Grüßen  
Christa Hourani, Ingrid Lepple, u.a.

### Presseinformation Betriebsrat smart GmbH

#### Interessenausgleich und Sozialplan vereinbart

- Abbau von maximal 300 Stellen
- Zwei offene Ausscheidensmodelle:
- Modell mit job-placement mit besseren Konditionen als 2005
- Modell ohne job-placement mit Abfindungen und Regeln in Anlehnung an die DaimlerChrysler AG
- Integration der verbleibenden smart-Mitarbeiter in die DaimlerChrysler AG

### Stelenumzug Möhringen - Untertürkheim Gut gedacht, schlecht gemacht!

Das war ja schon gut gedacht, der Umzug der Stelen von Möhringen nach Untertürkheim. Bei der dreigliedrigen Stele von Max Bill hat der neue Standort gut geklappt, ein ansehnlicher neuer Standort wurde gefunden. Bei der silbernen Stele von Heinz Mack war das aber schon sehr viel weniger erfolgreich.

Diese Stele steht ja jetzt imposant auf der Mitte des Kreisverkehrs der Werkszufahrt zum Cannstatter Tor. An sich gut gedacht. Bisher hatte man, von der Hans-Martin Schleyer Halle kommend auf der Mercedesstrasse Richtung Werksgelände, durch die Baumallee immer genau den Stern auf dem Hochhaus im Blickfeld.

Damit ist es jetzt vorbei.

Die Stele verdeckt die Sicht auf den Stern, da die Mitte des Kreisverkehrs dummerweise auch genau die Mitte der Mercedesstraße markiert. Somit wird das weltweit wohl bekannteste Markenzeichen von der Stele in den Schatten gestellt. Gut gedacht, aber ziemlich dumm gelaufen!



### Impressum

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart

**Verantwortlich:** Hans Baur

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart  
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart  
e-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de  
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

**Redaktion:**

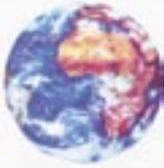
Jordana Vogiatzi (IGM),  
Jörg Spies, Tel: 3 35 45,  
Christa Hourani, Tel: 3 35 49,  
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43,  
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47,  
Friedrich Pflöghar, Tel: 9 33 42,  
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

**Herstellung:**

hartmandruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:  
20. Juni 2006

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:  
14. Juli 2006



**Veranstaltung des Arbeitskreises Umwelt (AKU)**

**Vortrag und Diskussion zum Thema: Mobilität und Klima**

Nicht nur mit Öffnung des EU- Binnenmarktes sondern auch mit Liberalisierung des Welthandels gewinnt Mobilität an Bedeutung. Grenzüberschreitende Warenströme über die ganze Welt erreichen den Verbraucher und tragen zum Wohlstand der Menschen hauptsächlich in den Industrienationen bei. Immer flexiblere Beschäftigte fahren immer weiter zum Arbeitsplatz und verlängern so ihre Verkehrswege zur Arbeit. Billigflüge machen Reisen quer durch ganz Europa zum Tagesausflug für jedermann. Das führt zu ständigem Wirtschafts- und Mobilitätswachstum in unserer Gesellschaft und lässt Mobilität in unserer Gesellschaft immer unentbehrlicher werden. Unser unendlicher Energiehunger für Mobilität scheint unstillbar, dabei sind die atomaren und fossilen Ressourcen

endlich. Prognosen sagen uns einen weltweiten Verteilungskampf um die letzten Rohstoffe schon in den nächsten Jahrzehnten voraus, möglicherweise hat er jetzt schon begonnen. Mit ihren Ausprägungen wirkt sich die Mobilität des 21. Jahrhunderts auch nachhaltig auf unser Klima aus. Extreme Wetterlagen, Umweltkatastrophen und Klimaerwärmung stehen in ursächlichem Zusammenhang mit steigenden CO<sub>2</sub>- Emissionen und Treibhauseffekt. Feinstaub und hohe Schadstoffkonzentrationen belasten die Gesundheit der Menschen insbesondere in Ballungsräumen. Antworten zu und Auswege aus unserer Energiemisere kommen von Politik und Wirtschaft nur sehr zaghaft. Einige Beispiele dafür sind verschärfte Abgasnormen mit Strafsteuern, Brennstoffzellen und Hybridantriebe, Forschungsprojekte für regenerati-

ve Kraftstoffe und intelligente Verkehrssysteme. Ob solche Maßnahmen ausreichen werden, um unsere mobile Zukunft und die unserer nachfolgenden Generationen zu sichern, ist mehr als fraglich. Ein möglicher Ausweg wäre Energieautonomie mit einer neuen Politik für erneuerbaren Energien, wie sie Hermann Scheer in seinem neuen Buch beschreibt.

**Dr. Dr. h.c. Hermann Scheer**  
Mitglied des Bundestages  
Präsident von EUROSOLAR  
Träger des alternativen Nobelpreises

**Termin:** Montag, 10. Juli 2006  
**Zeit:** 16:00 bis ca. 18:00 Uhr  
**Ort:** DC-Werk Untertürkheim, Café zwischen Museum und Betriebsrestaurant

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

**Kunsterlebnis Nr. 1.162**

**Skulpturen im Weinberg und Bronzefiguren im Ateliergarten**

Im „Viertelreich vor den Toren Stuttgarts“ gibt es nicht nur gute Riesling- oder Trollingertröpfen, sondern auch respektable Kunstschatze. Der Bildhauer Karl-Ulrich Nuss, vor allem bekannt durch seine öffentlichen Skulpturen, hat im April 2001 einen Skulpturenpfad in den Weinbergen eingerichtet, nachdem sein Atelierhaus mit privatem Skulpturengarten die schöpferische Fülle kaum noch beherbergen konnte.

Werke aus drei Künstlergenerationen säumen jetzt den Weg durch die Weinberge in Weinstadt-Strümpfelbach: Neunzehn Bronzefiguren von Karl-Ulrich Nuss (geb. 1943), zwei Bron-



**Fritz Nuss: Flöter im Baum (Bronzeskulptur)**

zeplastiken von Prof. Fritz Nuss (1907-1999) wurden aufgestellt und auch die Enkelgeneration ist mit Steinarbeiten von Christoph Traub (geb. 1964) vertreten.

Die gegenständlichen Figuren leben mit den Jahreszeiten. Besonders schön sind sie im satten Grün des Sommers, wenn das Abendlicht die Rebspalier mit ihren Korridoren zu einem schwarz-grünen Raster modelliert. Die Plastiken markieren besondere Plätze in dieser artifiziiellen, von Menschenhand geordneten Landschaft: Aussichtspunkte, Sichtschneisen, Weggabelungen.

**Termin:** Donnerstag, 27. Juli 2006, 18.30 Uhr  
**Treffpunkt:** 8:15 Uhr, Atelierhaus Nuss, In der Geiß 9, Weinstadt-Strümpfelbach (Bitte ausgeschriebene Parkplätze nutzen)  
**Führung:** Andrea Welz M.A.  
**Kosten:** € 8,00

**Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:**  
**Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Massek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17- 5 88 77**

**Vorschau:**  
**Stuttgart zu Fuß: Schokolade, Weinberge und der Stern von Untertürkheim**  
Kunsterlebnis Nr. 1.163, 26. September 2006

**Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.162**

**Skulpturen im Weinberg und Bronzefiguren im Ateliergarten**  
27. Juli 2006, Weinstadt-Strümpfelbach

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto. Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrags leider nicht möglich. Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.	BLZ		Unterschrift	
Name und Ort der Bank:				