



ScheibenWischer

entrale



Informationen für die Beschäftigten der Nutzfahrzeugentwicklung und Zentralbereiche der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



17. Juli 2006 in Möhringen: Angestellte entdecken ihre Stärke

Inhalt:

■ Betriebliche ERA-Umsetzung	2
■ Neue Reinigungsstandards / Kommentar / Porträts	3
■ Einmal Erfurt und zurück / Geburtswehen Gleitzeit	4
■ NMM: Bildung ad absurdum geführt	5
■ Sommerhitze am Arbeitsplatz / Gesundheitsreform	5/6
■ Nachrichten aus dem Betrieb	7

**NMM-Abschluss erreicht -
Sonderbetriebsversammlungen
am Donnerstag, 27. Juli 2006**

SW-zentrale-stuttgart@igmetall.de



Die betriebliche ERA-Umsetzung

Am 1.1.2007 soll der Entgelttarifvertrag (ERA) unternehmensweit eingeführt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, haben die Vertreter der Unternehmensleitung (UL), des Gesamtbetriebsrats (GBR) und die örtlichen Betriebsratsvertreter (BR) einen engen Fahrplan einzuhalten. Die Verhandlungen zur Grundentgeltfindung sind weitgehend abgeschlossen. Offen sind die Verhandlungen zum zukünftigen Entgeltaufbau, der Entgeltlinie sowie zum Leistungsentgelt. Erheblicher Zeitverzug besteht bei der Überlassung der Zuordnungsergebnisse.

Grundentgeltbewertung Ende Juli abgeschlossen

Kern der ERA-TV-Einführung ist die Bewertung der ca. 700 Aufgabenbeschreibungen aus ca. 70 Funktionsbereichen. Ende Juli sollen diese Verhandlungen abgeschlossen sein. Die BR-Vertreter konnten in vielen Fällen die Bewertungen verbessern, teilweise um mehrere Entgeltgruppen.

Im Anschluss an die Bewertung der einzelnen Funktionsbereiche müssen die Vorgesetzten die Zuordnungen ihrer MitarbeiterInnen erneut überprüfen. Die resultierenden Zuordnungslisten sind dann den Betriebsratsvertretern zu übergeben. Hierbei ist bereits ein erheblicher Zeitverzug eingetreten.

Der BR prüft die individuellen Zuordnungen und versucht bei Unstimmigkeiten mit den ERA-Personalbetreuern eine Klärung herbeizuführen. Im November 2006 sollen alle Mitarbeiter über ihre ERA-Zuordnung informiert werden. Eine Entscheidung über vorliegende Einstufungsreklamationen erfolgt ab 2007 in der paritätischen Kommission.

nen erfolgt ab 2007 in der paritätischen Kommission.

Gespräche zum Leistungsentgelt noch ohne Ergebnis

Der ERA-Tarifvertrag bestimmt, dass das Leistungsentgelt im Betriebsdurchschnitt 15% der Grundentgeltsumme betragen muss. Individuell kann die Spanne zwischen 0 und 30% liegen. Der TV sieht zur Ermittlung der Leistungsergebnisse unterschiedliche Methoden vor, die einzeln oder in Kombination angewendet werden können: Beurteilen, Kennzahlenvergleich und Zielvereinbarungen.

Für das Jahr 2006 ist das Leistungsentgelt

6. ggfs. tarifdynamischer individueller Besitzstand (TIB)

Einigkeit besteht darin, seitherige übertarifliche Zulagen (ÜTZ) umzuverteilen, soweit sie zum Ausgleich der unterschiedlichen K, T, M-Tarife und der Beschäftigungsjahre strukturell bedingt waren. Dabei soll die auf individueller Differenzierung beruhende ÜTZ erhalten bleiben.

Wenn die vereinbarte Kostenobergrenze von 101,5% überschritten wird, sind Eingriffe auf die kollektive ÜTZ, den kollektiven TIB bzw. auf das ggf. noch zu vereinbarenden bGE erforderlich.

Alle Einzelheiten sind in einer Gesamtbetriebsvereinbarung festzulegen. Für die



noch nach dem bisherigen Verfahren zu ermitteln. Am 1.1.2007 erfolgt eine betragsmäßig normierte Überleitung auf das ERA-Leistungsentgelt.

Für die Mitarbeiter im Zeitlohn und im Gehalt ist beabsichtigt, abhängig vom Ergebnis einer Beurteilung das Leistungsentgelt weiterhin variabel zu gestalten. Die Beurteilungskriterien sind noch nicht vereinbart. Ob wahlweise ein Teil des Leistungsentgelts von einer Zielvereinbarung abhängig gemacht wird, ist ebenfalls offen.

Schwierige Gespräche zu Entgeltlinie / Entgeltaufbau

Für Angestellte und Zeitlöhner in der Zukunftssicherung 2012 (Stichtag 4.8.2004) gilt ein Vergütungsmodell mit folgenden Komponenten:

1. tarifliches Grundentgelt
2. ggfs. betriebliches übertarifliches Grundentgelt (bGE)
3. tarifliches Leistungsentgelt
4. bisheriges übertarifliches Entgelt (außertarifliche Zulage)
5. ggfs. tarifliches Belastungsentgelt

E4-Leiter soll es weiterhin ein eigenes Vergütungssystem geben. Notwendige Anpassungen sind mit dem GBR zu vereinbaren.

Grundlegende Informationen über ERA finden Sie in früheren Ausgaben des SCHEIBENWISCHER ZENTRALE. Diese Ausgaben finden Sie auf der Homepage der IG Metall Stuttgart unter: www.igmetall-stuttgart.de

- IGM-Zeitungen
 - Archiv
 - SW-Zentrale
- in den Ausgaben März, April und Mai 2005

„Paritätische Kommission“

Nach §7 des ERA-Tarifvertrags ist je Betrieb eine paritätisch besetzte Einstufungs- bzw. Reklamationskommission - die Paritätische Kommission (PK) - zu bilden. Sie besteht aus je drei Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer. Die PK entscheidet einvernehmlich im Rahmen der gestellten Anträge über

- die Einstufung bestehender, aber nicht bewerteter Arbeitsaufgaben
- die Einstufung neu entstehender oder veränderter Arbeitsaufgaben.

Im Nichteinigungsfalle gibt es ein Eskalationsverfahren bis hin zur Mehrheitsentscheidung in einer Schiedsstelle mit einem durch Los bestimmten Vorsitzenden.

Dr. Karl-Ernst Haak
Vorsitzender
Entgeltausschuss
Tel: 5 86 91



Porträts

Andreas Losert
47 Jahre
Maschinenschlosser, Dipl.Wirt.Ing.
FH
Tel: 8 32 56



Seit über 30 Jahren arbeitet Andreas beim Daimler. Seit fast 20 Jahren ist er IG Metall-Mitglied. Im Vertrauenskörper der IGM arbeitet er seit fast 15 Jahren engagiert, konstruktiv und aktiv mit. Für die Zukunft ist ihm wichtig, dass die ökosozialen Standards gesichert und weiterentwickelt werden. Schwerpunktthemen sind deshalb Umweltinnovationen und Klimaschutz. Über seine Mitarbeit im Arbeitskreis Umwelt versucht er, diese Themen voranzutreiben. In seiner Freizeit wandert er gerne. Die Natur genießt er, wann und wo immer es möglich ist. Aber auch Automobile und Motorräder interessieren ihn. Er ist ein Individualist mit klaren Vorstellungen und Zielen. Ehrenamtlich engagiert er sich in der Kirche und bei der Koordination von Nichtregierungsorganisationen.

Klaus-Jürgen Schächterle
47 Jahre
Werkzeugmacher,
Industriemeister
Tel: 5 00 00



Klaus arbeitet seit 33 Jahren beim Daimler, genauso lange ist er auch Gewerkschaftsmitglied. Damit sein Bereich BS/IS (früher: BS/BM) im Vertrauenskörper vertreten ist, übernahm er vor 4 Jahren das Amt des Vertrauensmannes. Große Unzufriedenheit bereitet ihm die Zersplitterung des Betriebsrates in viele Fraktionen und die damit verbundene Zerstrittenheit. Ihm ist wichtig, dass die Belange der Beschäftigten im Mittelpunkt der Betriebsratsarbeit stehen. Seine Themenschwerpunkte sind die Sicherung der bestehenden Arbeitsplätze und der Erhalt der 35-Stundenwoche. Für die Zukunft ist ihm ein zentrales Anliegen, dass die Regierung den „kleinen Leuten“ nicht noch mehr Geld aus der Tasche zieht und dass die Alten eine auskömmliche Rente haben. In der Freizeit fährt er gerne Fahrrad, betreut seine fast 80jährige Mutter und kümmert sich um Haus und Wiesen. Seine Gesundheit zu erhalten ist ihm ein wichtiges Anliegen.

Kommentar

Hardcore-Kapitalismus pur!

Am Anfang des NMM-Prozesses war eine gewisse Schadenfreude bei einigen KollegInnen festzustellen. „Jetzt trifft es auch E2 und E3“. Vorgesetzte, für die Mitarbeiter in der Vergangenheit nur Luft und lästiges Beiwerk waren. Aber selbst hinter diesen Vorgesetzten (Menschen) stecken aber auch Schicksale, Familien und menschliche Tragödien. Jahrzehntelang fühlten sich diese als Leistungsträger unentbehrlich. Nun sind sie wieder auf dem Boden der Realitäten angekommen. Keine(r) kann sich mehr sicher sein und ist vielleicht schon zum „Abschuss“ freigegeben. In der „guten alten Zeit“ hatte man die MitarbeiterInnen wenigstens noch mit Floskeln wie „der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt unserer Überlegungen, er ist unser wichtigstes Gut“ angelogen. Heute, im Zeitalter von Dieter Zetsche, manche nennen ihn schon Tsunami-Zetsche, hat man jeglichen Anstand und jegliche Moral verloren. Es fallen ganze Bereiche weg, Bereichsverlagerungen nach Prag oder Indien waren schon im Gespräch. Zwangsmaßnahmen wie betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigungen versucht die Firma durchzusetzen. Kapitalismus pur! Was zählt ist nur noch Profit und kurzfristiges, amerikanisiertes Denken. MitarbeiterInnen werden nur noch als reiner Kostenfaktor gesehen. Das einzig Gute an der bestehenden Situation ist für die Mitarbeiter, dass jetzt auch der letzte genau weiß, was er der Konzernleitung wert ist. Nichts! Jahrelanger Einsatz, hohe Motivation und Leistungsbereitschaft zählen nicht mehr. Die Firma will wieder führend in Qualität und Innovation sein. Mit einer total verunsicherten, demoralisierten Mannschaft? Dieter Zetsche walzt ohne Rücksicht auf Verluste alles nieder. Denken diese „Menschen“ auch an die Familien denen sie ihr Leben und die berufliche Zukunft zerstören? Profit, Profit! Auch ein Dieter Zetsche hat nicht das ewige Leben gepachtet. Wird er am Ende seiner Tage zufrieden und glücklich auf sein „Werk“ zurückblicken? Wir müssen uns wehren und dürfen nicht resignieren. Mit der Unterschriftenaktion von über 17.000 Beschäftigten und der Kundgebung am 17. Juli in Möhringen von 2500 Kolleginnen und Kollegen aus den Verwaltungsbereichen gegen den Personalabbau haben die MitarbeiterInnen deutlich gezeigt, dass sie mit der Vorgehensweise der Unternehmensleitung nicht einverstanden sind. Ein erster Schritt. Weitere müssen folgen. Wer sich nicht wehrt, hat verloren.

Klaus Hildenbrand

Neuer „Reinigungsstandard“ am Standort Stuttgart

Mit Rundmail wurde den „lieben Mitarbeitern“ in Möhringen, mit Verspätung, mitgeteilt, dass es seit dem 01.07.2006 einen neuen Reinigungsstandard am Standort Stuttgart inklusive Verwaltungszentrum Möhringen und Haus 11 gibt. Papierkörbe/Mülleimer werden nur noch 2x wöchentlich geleert. Die Schreibtische werden künftig 1x monatlich gereinigt. Zitat Geschäftsleitung: „Der neue Reinigungsstandard erfüllt das notwendige Maß, um sich am Arbeitsplatz wohlfühlen. Bitte haben Sie für diese Maßnahme Verständnis und tragen Sie Ihren Beitrag dazu bei, das Büroumfeld sauber zu halten“. Viel Gerede, das über den eigentlichen Zweck dieser „Optimierung“ hinweg täuschen soll. Es wird wieder einmal Personal eingespart. Abzuwarten bleibt, was der Geschäftsleitung als nächstes an Maßnahmen für uns Mitarbeiter einfallen wird. Reinigungskräfte, welche die Fensterscheiben in Möhringen früher regelmäßig säuberten, wurden seit längerer Zeit nicht mehr gesehen. Vermutlich wird davon ausgegangen, dass man



bei starker Verschmutzung der Fenster die Bürobeleuchtung einschalten kann. Es wird uns dann weiß gemacht, dass Kunstlicht wachstumsfördernde Eigenschaften besitzt und das Fortpflanzungsgen der Mitarbeiter angeregt werden soll. Schließlich braucht Deutschland Nachwuchs, auf das wir nicht aussterben. Dieser Nachwuchs wird dann später in unserer Firma keinen Ausbildungsplatz finden, da wir ausgebildetes Personal aus Indien und China billig einkaufen werden. Wir haben in diesem Unternehmen seit neuestem viele kluge Köpfe, die sich darüber Gedanken machen, wie der Wohlfühlfaktor in diesem Unternehmen weiter gesteigert werden kann. Mein Tipp: Am Wohlsten würden wir uns fühlen, wenn sich diese Kapazitäten so schnell wie möglich in den Ruhestand verabschieden würden, damit sie nicht noch mehr Unheil anrichten können.

Klaus Hildenbrand
Vorsitzender Sozial- und
Kantinenausschuss, Tel.: 9 33 43

Stationen eines langen Weges

Einmal Erfurt und zurück

Seit 1. Juli 2006 ist die neue „Betriebsvereinbarung über gleitende und flexible Arbeitszeit für die Zentrale Stuttgart der DaimlerChrysler AG“ in Kraft. Damit ist ein langer Prozess über fast acht Jahre hinweg zu einem guten Abschluss gekommen. Aufgrund vieler Anfragen möchte ich hier noch einmal kurz die Stationen des langen Weges - hin nach Erfurt und zurück – beschreiben.

November 1998

Gründung einer „Arbeitszeitkommission zur Situation am Arbeitsplatz“ (AZK) mit dem IGM-Betriebsrat Rainer Konrad als Sprecher.

1999

In diesem Jahr analysiert die AZK mehr als die Hälfte der Zentrale anhand der Gleitzeitprotokolle (GZP). Die gefundenen, horrenden Missstände werden der P- und PZ-Leitung vom damaligen Vorsitzenden des IGM-Betriebsrates (BR) Richard Roos schriftlich mitgeteilt und deren Abstellung mit gleichem Schreiben eingefordert.

2000

Als Reaktion auf o. e. Schreiben sagte der PZ-Bereich die Erstellung eines EDV-tools zu, mit dem verfallene Gleitzeit ermittelt und bereichsbezogen dokumentiert werden kann. Bei der Überprüfung stellte sich der damaligen PKW-Vertrieb als Rekordbereich bzgl. Gleitzeitverfall heraus. Die AZK forderte von der Bereichsleitung die Genehmigung von 25 Stellen, um die schlimmsten Auswüchse zu beseitigen. Dies wurde strikt abgelehnt. Aufgrund entsprechender Pressemeldungen kam das Gewerbeaufsichtsamt (GAA) ins Haus. Das Eingreifen dieser Behörde hat zu einem deutlichen Rückgang der Verletzungen der 10 Stunden-Arbeitszeithöchstgrenze geführt. Da der Gleitzeitverfall trotzdem weiter ging, blieb nur der Klageweg offen. Der damalige Bezirksleiter Berthold Huber sagte zu diesem Zweck die Unterstützung seitens der IGM zu, indem diese als Klagepartner mitfungierte und dazu ihren Juristen Jens Herbst zur Verfügung stellte.

2001

Die Klage von IGM/BR wurde in der ersten Instanz Arbeitsgericht vollumfänglich abgelehnt. Der entscheidende Richter vertrat die exotische Meinung, dass der Abbau der Gleitzeit nur zwischen den Mitarbeitern und dem jeweiligen Vorgesetzten zu regeln sei. Der kollektivrechtliche Charakter der Betriebsvereinbarungen NEZE/CLASSIC und die Umsetzungsverpflichtung seitens des Arbeitgebers DCAG wurde klar verkannt.

2001-2004

Diese Fehlentscheidung wurde durch das Landesarbeitsgericht nach der Beschwer-

de von IGM/BR wieder korrigiert. Dieser Erfolg ist nicht zuletzt auf die exzellente Beschwerdeschrift des IGM-Juristen zurück zu führen.

Die DCAG reichte Rechtsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt ein. Am 29.4.2004 wurde der Beschluss des BAG verkündet. Das BAG hat die Betriebsvereinbarungen NEZE und CLASSIC einer juristischen Grundsatzprüfung unterworfen und Teile als nicht tarifvertragskonform - und damit nichtig – erkannt.

Die Betriebsparteien wurden aufgefordert, diese Mängel durch den Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zu beheben.

2004-2006

Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung. Diese Verhandlungen waren sehr schwierig. Die letzten noch bestehenden Differenzen wurden in der Sitzung vom 27. April 2006 beseitigt. Nach Beschluss im Betriebsratsgremium und Tarifierung durch IGM und Südwestmetall ist die neue Vereinbarung zum 1. Juli 2006 in Kraft getreten.



Fazit: Die neue Betriebsvereinbarung schließt definitiv den Verfall von Gleitzeit aus. Damit wurde das Klageziel unter Federführung der IGM erreicht. Wir hoffen, dass die MitarbeiterInnen diese Vereinbarung mit Leben füllen. Die erste Gelegenheit dazu bietet sich mit der Übergangsregelung bis 1. Oktober 2006 an. Nehmen Sie diese Möglichkeit wahr und lassen Sie sich nicht von Ihrem Fachbereich zum Verfallenlassen nötigen. Falls Sie Probleme dabei haben, wenden Sie sich bitte an eine/n IGM-Betriebsrätn.

Rainer Konrad

Tel: 3 35 47

IG Metall-Betriebsrat /
Sprecher der AZK



Geburtswehen bei der Umsetzung der neuen Betriebsvereinbarung Gleitzeit

Wie bei jeder neuen Betriebsvereinbarung gibt es bei der Umsetzung erste Bewährungsproben. Oft aus Unkenntnis, aber auch, weil viele Vorgesetzte sich nicht an getroffene Vereinbarungen halten.

Wer bestimmt, welches Arbeitszeitrahmen-Modell ein Bereich wählt?

BV 3.1 Grundsatz: „Die Bereiche wählen erstmalig bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung eines dieser Modelle.“ Nicht der Vorgesetzte bestimmt! Die Bereiche sollen wählen. Dies soll in Absprache mit den MitarbeiterInnen geschehen!

Wie findet ein Wechsel von einem Modell ins andere statt?

BV 3.1 Grundsatz: „Ein Wechsel des Arbeitszeitrahmenmodells ist frühestens nach 6 Monaten möglich. Dies ...bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.“

Es kann also nicht einige Wochen später, wenn der Vorgesetzte festgestellt hat, dass er das falsche Modell gemeldet hat, einfach umgemeldet werden.

Welche Regelungen gelten für Teilzeitbeschäftigte?

BV 1.0 Geltungsbereich: „Bei Teilzeitbeschäftigten können individuelle

Abweichungen von den Arbeitszeitregelungen dieser Vereinbarung vertraglich vereinbart werden.“ D. h. bei Teilzeitbeschäftigte sind Abweichungen vom Arbeitszeitrahmen möglich. Mehrheitlich sind Teilzeitbeschäftigte in familiärer Verantwortung (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) und sind deshalb auf abweichende Regelungen angewiesen. Ihre Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet ist. Im Manteltarifvertrag der IG Metall ist bereits unter 7.8 vereinbart: „Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.“

Wenn es in Ihrem Bereich oder bei Ihnen persönlich Probleme gibt, wenden Sie sich bitte an den Betriebsrat.

Ansprechpartner:

Rainer Konrad,

IGM-Betriebsrat

Tel: 3 35 47

MMM Umstrukturierung:

Bildung ad absurdum geführt

Die Bildung geht in der Zentrale vollends den Bach runter. Das ist der Anschein nach der kurzfristigen Absage des strategischen Bildungsgespräches 2006, das nach dem Tarifvertrag und der Betriebsvereinbarung Qualifizierung stattzufinden hat.

„Wie Sie wissen, wird der Bereich PZ/OMP zum 1.8.2006 zum Bereich XXX „geschifft“, dies führt - nach dem 1.8. zwangsläufig zu einer Neuausrichtung der Bildungsaktivitäten auch für die zentralen Bereiche. Da eine inhaltliche Abstimmung fairerweise in der neuen Organisation erfolgen sollte und die damit beteiligten Führungskräfte und Mitarbeiter ihren Beitrag einbringen können sollten, kann dieser Prozeß erst nach dem 1.8. gestartet werden,“ so die Begründung von Personalchef Peter Fries.

Da lachen ja die Hühner: da wird erst umstrukturiert, damit die Arbeit besser, schneller und effizienter werden soll und was macht da die Führung? Da wird hinterher mit den neuen Bereichsmitarbeitern und Führungskräften beraten, wie die neue Arbeit denn eigentlich aussehen soll.

Verbesserung in Potenz oder was? Einmal mit Struktur und dann noch eins drauf durch Neuorganisation? Da bin ich mal gespannt wie das gehen soll.

Als Betriebsrat haben wir als Konsequenz massiv die Einhaltung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Berufsbildung entsprechend Betr.VG § 96 ff bei den geplanten Maßnahmen im Rahmen von MMM eingefordert.

Unklar ist für uns im Moment insgesamt, wo es hingehen soll. Vom Grundsatz widerspricht das dem Konzept, das die Werke gerade umsetzen. Dort wird die gesamte Bildung auf einen Bildungsbereich konzentriert und dieser verwaltet auch die zugehörigen Budgets.

Bei uns wird die sowieso schon prekäre Situation, dass über den bisherigen Bil-

dungsbereich PZ/OMP nur max. 50 % aller Bildungsmaßnahmen abgewickelt wurden, vollends ad absurdum geführt, wenn dieser Bereich nun zerschlagen wird. Hier kommt es, wenn nichts Einschneidendes mehr passiert, zum Super GAU. Jeder macht im Bereich Bildung am Standort Zentrale in Zukunft endgültig wie er will, was er will, mit

einschließlich dem weiteren Vorgehen bei den Austauschgruppen, der Finance Academy aus Bereich FC, usw., insbesondere auch unter Einbezug des HR Projektes „Neuordnung Qualifizierung“.

Ohne die Klärung der Bildungslandschaft Zentrale wird es an vielen Stellen keine Freigabe der geplanten Strukturen geben,

Rückgang der Qualifizierungsveranstaltungen – erste Auswirkungen von MMM?!

		DAIMLERCHRYSLER		
		Business Solutions Business Training Young Professionals		
Bildungszahlen 1. HJ 2005/1. HJ 2006				
	1. Halbjahr 2005	1. Halbjahr 2006 (Prognose)	Differenz	
Anzahl durchgeführter Qualifizierungsveranstaltungen gesamt	1.047	612	-42,6 %	
Teilnahmen an Qualifizierungsmaßnahmen gesamt	10.581	6.650	-37,2 %	(Erhöhung der Teilnehmerzahlen)
Teilnehmertage gesamt	16.758	11.779	-29,7 %	(pendelnd werden 1000er VA's abgesetzt)
Durchschnittliche Dauer einer Qualifizierungsmaßnahme in Tagen	1,58	1,77		

wem er will und zu welchen Kosten auch immer. Und bei all dem ist der Betriebsrat außen vor, weil die Bereichsfürsten ohne Rücksicht auf die Mitbestimmung einfach handeln.

Und somit fordern wir schon an dieser Stelle unsere Mitbestimmung massiv ein, es findet eine komplette Neuausrichtung statt und diese ist mit uns vorab zu beraten.

Hierbei fordern wir eine Gesamtbetrachtung aller bildungsrelevanten Dinge am Standort

davon kann die Geschäftsleitung nach heutigem Stand der Dinge jedenfalls ausgehen.



Friedrich Pflöghar
Vorsitzender Ausschuss
Bildung und Qualifizierung
Tel. 9 33 42

Sommerhitze am Arbeitsplatz

Nach dem langen kühlen verregneten Frühling freuen wir uns alle, als es endlich Sommer wurde. Doch bald hatten wir die Hitze am Arbeitsplatz und mit ihr einhergehend gesundheitliche Belastungen. Denn: Durch Schwitzen verliert der Körper Flüssigkeit und der Elektrolythaushalt gerät ins Ungleichgewicht.

Gesundheitliche Beschwerden können die Folge sein:

- Kopfschmerzen, vorzeitige Ermüdung, Konzentrationsmängel
- Beschleunigung oder Verlangsamung von Atmung und Puls

- Abfall des Blutdrucks, Übelkeit
- Hitzekollaps, mit Schwindel und Ohnmacht

Wie warm darf es sein?

Die Raumtemperatur in Arbeitsräumen sollte dauerhaft +26°C nicht übersteigen. Fachleute sprechen vom Komfortbereich der Raumtemperaturen; bei überwiegend sitzender Tätigkeit sind dies beispielsweise 21°C bis 22°C, bei hohen Außentemperaturen nicht mehr als 26°C. Alles was darüber liegt, kann nach arbeitswissenschaftlicher Erkenntnis zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.



Fortsetzung auf Seite 6

Fortsetzung von Seite 5

Wenn es draußen sehr heiß ist, muss die Innentemperatur mindestens 6°C unter der Außentemperatur liegen. Das zur Zeit eisige Klima in der Firma trägt hier leider nicht zur Linderung bei.

Die Verantwortung des Arbeitgebers

Wenn die Raumtemperaturen zu hoch sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit zu treffen. Dabei muss er den Stand von Technik und Arbeitsmedizin sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen. Das Gesetz schreibt als Rangfolge vor, zunächst technische, dann organisatorische und als letzte Möglichkeit personenbezogene Schutzmaßnahmen durchzuführen. Bei Fragen des Arbeitsschutzes hat die betriebliche Interessenvertretung weit reichende Mitbestimmungsrechte.

Was kann getan werden, um die Raumtemperaturen erträglich zu machen?

Technische Maßnahmen sind bauliche Veränderungen wie isolierende Fassadenverkleidungen, spezielle Fensterverglasung und Außenjalousien.

Wenn bauliche Veränderungen zu lange dauern würden, müssen die zu heißen Arbeitsräume insgesamt oder einzelne Arbeitsbereiche durch die Zufuhr von kühlerer Luft in größeren Mengen (Klimaanlage) oder durch Kühlgeräte bzw. Ventilatoren gekühlt werden. Zugluft ist jedoch zu vermeiden!

Wenn technische Maßnahmen nicht möglich sind, kann ein gewisser Ausgleich zu der Hitzebelastung durch sog. Ersatzmaßnahmen erreicht werden. Dazu zählen organisatorische Maßnahmen wie

- nächtliche Lüftung
- eine Kürzung der täglichen Arbeitszeit
- zusätzliche stündliche, auf die Arbeitszeit anzurechnende Pausen.

Als letzte Möglichkeit bleiben persönliche Maßnahmen. So sollte der Arbeitgeber beispielsweise Hitzegetränke wie Mineralwasser, ungesüßten Kräutertee oder verdünnte Fruchtsäfte ohne Zucker bereitstellen.

Was können Sie tun?

- Messen Sie die Temperatur an Ihrem Arbeitsplatz, wenn sie Ihnen zu heiß erscheint.
- Wenn während der Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum mehr als + 26°C erreicht werden, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten. Weisen Sie auf die Notwendigkeit hin, Maßnahmen zur Senkung der Temperaturen zu ergreifen.
- Wenn dies nichts nützt, wenden Sie sich an den Betriebsrat

Christa Hourani

Tel: 3 35 49

Jürgen Fischer

Tel: 2 06 79

Patricia Dujic

Tel: 9 31 79

Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit

Gesundheits“reform“: Nicht im Interesse der Versicherten

Die vorliegenden Eckpunkte zur Gesundheits“reform“ entsprechen an entscheidenden Punkten nicht den Anforderungen an ein solidarisch organisiertes Gesundheitswesen. Solidarität, Parität und hohe Qualität bei bezahlbaren Preisen – dies wären die zentralen Eckpunkte für die abhängig Beschäftigten.

Die Parität ist bereits aufgrund des Sonderbeitrags in Höhe von 0,9 Prozent, der mit der „Reform“ festgeschrieben wird und den allein die Versicherten aufbringen müssen, gekippt. Aber auch die Begrenzung der Finanzierung auf 95 Prozent aus dem Fonds öffnet die Tür für weitere einseitige Belastungen für die Versicherten. Wenn das Geld, das die Kassen zukünftig aus dem Fonds bekommen, nicht reicht, sollen sie einen Zusatzbeitrag erheben. Das kann eine kleine Kopfpauschale sein oder ein Zusatz-Prozent. Die Kassen selbst erklären, dass sie zur Vermeidung des Zusatzbeitrags vermutlich die Leistungen etwa beim Krankengeld, bei der Reha und der häuslichen Pflege einschränken werden. Reicht das nicht, würden sie eher eine Kopfpauschale nehmen als Zusatzprozente, um die letzten Gutverdiener nicht zu verprellen. Doch diese Kopfpauschale ist ungerecht, da sie Geringverdiener verhältnismäßig höher belastet. Eine stärkere Steuerfinanzierung von gesamtgesellschaftlichen Leistungen, die die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

erbringt, wird nur halbherzig vollzogen. Zuerst werden durch die aktuellen Beschlüsse zur Haushaltskonsolidierung der GKV 4 Mrd. Euro entzogen und einseitig auf die BeitragszahlerInnen durch eine Bei-

tragserhöhung um 0,5 Prozentpunkte abgewälzt. Dann soll anschließend in „Trippelschritten“ eine stärkere Steuerfinanzierung wieder eingeführt werden. Dies ist eine Politik, die kein Vertrauen in ein solides Gesundheitssystem schafft. Die Finanzierung der gesamtgesellschaftlichen Aufga-

ben (z.B. Kinder) hat über Steuermittel zu erfolgen.

Außerdem wird die Selbstverwaltung der Krankenkassen an vielen Stellen eingeschränkt. So verlieren sie z.B. die Beitragshoheit und die Entscheidungen über die Versorgung.

**Leistungsfähige Gesundheitsversorgung für Alle - Keine Zwei-Klassen-Medizin!**

Das sind die Forderungen der IG Metall:

- Selbstständige, Freiberufler, Beamte, Politiker und Besserverdiener in die Gesetzliche Krankenversicherung einbeziehen (Solidarische Bürgerversicherung).
- Paritätische Finanzierung der Beiträge durch Versicherte und Arbeitgeber.
- Beitragsbemessungsgrenze anheben und auch Kapitaleinkünfte (Zinsen und Dividenden) zur Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung heranziehen.
- Vorbeugung und Gesundheitsvorsorge fördern; Fehl-, Über- und Unterversorgung abbauen.
- Selbstverwaltung der Krankenkassen stärken.
- Markt- und Verhandlungsmacht der kassenärztlichen Vereinigungen, der Pharmaindustrie und der Apothekerlobby begrenzen.



Die IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute wünschen allen Kolleginnen und Kollegen einen erholsamen Sommerurlaub.

Christa Hourani
Tel: 3 35 49



Nachrichten

aus dem Betrieb

Neues vom „Sterntaler“

MitarbeiterInnen, die ihre Kinder im „Sterntaler“ in Möhringen haben und arbeitsmäßig nach Untertürkheim oder in eine Außenstelle umziehen, können ihre Kinder weiterhin im „Sterntaler“ betreuen lassen. Scheiden Eltern aus dem Unternehmen aus, können ihre Kinder in der Kita weiterbetreut werden bis sie einen anderen Kitaplatz gefunden haben - bis maximal 6 Monate.

Im September 2006 werden 48 Kinder neu aufgenommen.

Bereichsversammlungen für die Beschäftigten des Betriebs Zentrale Stuttgart

Für Zentrale Bereiche – ehem. Vertrieb

**Dienstag, 26. September 2006
um 8.15 Uhr**

in Untertürkheim,
Geb. 135, Betriebsrestaurant 1.OG

**Freitag, 29. September 2006
um 9.00 Uhr**

in Möhringen im Forum

Themen sind u.a.
New Management Modell
ERA-Umsetzungsstand
Umsetzung neue Gleitzeitvereinbarung

Kassiert wird bei uns

So wird die Pendlerpauschale in Höhe von 30 Cent pro Kilometer nach dem Steueränderungsgesetz ab 2007 nur noch ab dem 21. Kilometer gezahlt werden. Die Mehreinnahmen des Staates sind für 2007 auf 1,3 Milliarden Euro und ab 2008 auf gut 2,5 Milliarden Euro veranschlagt. Konnten seither für 20 km Wegstrecke zur Arbeit 1.380,00 Euro geltend gemacht werden, darf in 2007 gar nichts mehr abgesetzt werden.

Der Sparerfreibetrag soll von 1370 Euro für Ledige und 2740 Euro für Verheiratete auf 750 Euro beziehungsweise 1500 Euro sinken. Finanzminister Peer Steinbrück rechnet mit 750 Millionen Euro extra. Das Arbeitszimmer in den eigenen vier Wänden darf nur noch dann steuerlich berücksichtigt werden, wenn es den »Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit« bildet. Dem Staat soll dies 300 Millionen Euro einbringen. Das Kindergeld für erwachsene Kinder soll nur noch bis zum Alter von 25 statt bisher 27 Jahren gezahlt werden. Diese Maßnahme, die ab 2009 wirksam wird, soll jährlich

mit 700 Millionen Euro zu Buche schlagen. Insgesamt also rund zwei- bis dreieinhalb Milliarden, um die die unteren und mittleren Einkommensbezieher von der großen Koalition zur Kasse gebeten werden und die Mehrwertsteuererhöhung ist noch gar nicht dabei. Dies sind weitere ca. 20 Mrd. Euro.

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. Lassen Sie sich zu keinem Verfall nötigen. Wenn es Probleme gibt, wenden Sie sich an den Betriebsrat.

Zukünftig können nach der neuen Gleitzeitregelung keine Stunden mehr unbezahlt verfallen! Ein Erfolg, der sich sehen lassen kann!

Altersteilzeit und Urlaub

Aufpassen! Sonst wird unnötig Geld verschenkt!

Immer wieder kommt es vor, dass MitarbeiterInnen (MA) bei uns IGM-BetriebsrätInnen mit einem ATZ-Vertragsangebot seitens der DCAG mit der Bitte um Prüfung vorstellig werden. Es kommt in nicht wenigen Fällen vor, dass man dem MA bspw. einen Vertragsbeginn zum 1.8.2006 anbietet. In den beiden folgenden Monaten August und September baut der MA seinen Jahresurlaub ab. Bei dieser Konstellation verliert der MA in diesen Monaten das halbe Urlaubsgeld, weil in der Arbeitsphase der ATZ nur der Anspruch auf das halbe Urlaubsgeld besteht. Außerdem hat der MA in den beiden Monaten nur ca. 80 bis 85 % seines bisherigen Nettoeinkommens.

Es empfiehlt sich deshalb, vor Beginn einer ATZ Urlaub zu nehmen, um Schmälerungen des Urlaubsgeldes und Nettogehaltes zu vermeiden. Der P-Bereich weist nicht unbedingt auf dieses Faktum hin.

Nacht- und Nebelaktion bei Dräxlmaier

Seit über einem Monat sind die Beschäftigten von HIB (Holzindustrie Bruchsal GmbH & Co. KG – ein Autozulieferer u.a. für DC), auch Dräxlmaier genannt, am kämpfen. Der Anlass: Am Donnerstag, den 15. Juni, Fronleichnam, wurde das HIB-Werk in Böblingen auf der Hulb in einer Nacht- und Nebelaktion hinter dem Rücken der

Belegschaft und des Betriebsrates leer geräumt. Die Maschinen wurden an den Standort nach Bruchsal verlagert. Erst am Samstag, den 17. Juni, nachdem das Werk fast komplett ausgeräumt wurde, wurden die 146 Beschäftigten, darüber informiert - per Post nach Hause.

Am Montag, 17. Juli 2006 beteiligten sich diese KollegInnen solidarisch an der Kundgebung in der Konzernzentrale in Möhringen, die sich gegen den Personalabbau in den Verwaltungsbereichen bei DC richtete.

Auch bei Bosch 2670 Arbeitsplätze gefährdet

Die Werkleitung von Bosch Feuerbach hat den Betriebsrat über die Personalentwicklung in den nächsten Jahren informiert. In der Summe werden 2670 Arbeitsplätze wegfallen. Davon betroffen sind 1700 KollegInnen aus dem Fertigungsbereich und 900 aus dem indirekten Bereich. Die Position des Bosch Betriebsrates ist:

- Das Feuerbacher Werk braucht ein Zukunftskonzept mit ausreichenden Arbeitsplätzen
- weitere Ersatzprodukte sind nötig
- keine betriebsbedingten Kündigungen
- Auslerner müssen nach wie vor übernommen werden
- Arbeiter und Angestellte sind gleichermaßen betroffen, deshalb muss gemeinsam gehandelt werden

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 Pflieger, Tel: 9 33 42,
Oliver Steining, Tel: 3 35 33

Herstellung:
hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
19. Juli 2006

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
15. September 2006



**Veranstaltung des
Arbeitskreises Umwelt (AKU)**

**Spritsparendes Auto
Ausstellung zum Thema: Naturfasern**

Endlos steigende Rohölpreise vor allem in den letzten Monaten sind die Folgen steigender Nachfrage bei gleichzeitiger Verknappung auf dem Weltmarkt. Die Fahrt an die Zapfsäule mit dem Automobil reißt große Löcher in die Geldbeutel vieler Autofahrer. Viele wünschen sich sparsamere Autos, wollen dabei aber auf den gewohnten Komfort und Leistung nicht verzichten. Ein geringer Kraftstoffverbrauch bedeutet weniger klimaschädigendes Kohlendioxid, davon würde Mensch und Umwelt profitieren. Eine Möglichkeit, den Verbrauch fossiler Ressourcen zu senken, ist die gesetzliche Limitierung von CO₂-Ausstößen. Dadurch könnte die Innovationskraft der Industrie gesteigert werden und rasch neue Technologien auf den Markt gebracht werden. In der Vergangenheit hatte

zum Beispiel die Abgasgesetzgebung der Automobilindustrie einen kräftigen Schub verliehen. Der Impuls musste allerdings von der Politik ausgehen. Diese steht allerdings im Spannungsfeld zwischen Industrielobby und Wählerauftrag. Wie Automobile sparsamer werden können, und welche Voraussetzungen dafür erfüllt sein müssen, stellt Heiko Barske, ehemaliger VW- Vorstand, in seinem Vortrag vor.

Gleichzeitig können Sie auf einer Ausstellung im Café besichtigen, wie Kunststoffe durch nachwachsende Rohstoffe ersetzt werden können. Jüngstes Beispiel dafür ist die Ersatzradmulde für die A- und B- Klasse, die aus einem Abacafasern- Verbundwerkstoff hergestellt wird. Mit Einsatz von Naturfasern lassen sich fossile Ressourcen schonen und eröffnen neue Perspektiven für die Landwirtschaft.

Dr. Heiko Barske
ehem. VW- Vorstand
Autor

Termin:
Montag, den 18. September 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. 1.163

Schokolade, Weinberge und der Stern von Untertürkheim

Seit über einem Jahrzehnt gab es Stuttgarts fundiertesten Stadtführer „Stuttgart zu Fuß“ nur noch antiquarisch, jetzt wurde er Ende 2006 vom Silberburg-Verlag neu aufgelegt, aktualisiert und völlig überarbeitet und um zwei Spaziergänge erweitert. Innerhalb kürzester Zeit wurden 10.000 Exemplare verkauft und schon geht die 3. Auflage in Druck. Mit dem Autor und Mitherausgeber Dr. Ulrich Weitz begeben Sie sich auf Spurensuche in Untertürkheim. Der rund 2-stündige Spaziergang durch den Neckarvorort bietet ein buntes Spektrum von Industriegeschichte (von der legendären „Eszet-Schnitte“ bis zum Globalplayer DaimlerChrysler), illustren Persönlichkeiten (Der Frei- und Querdenker Albert Dulk und der ehemalige grüne Daimler-Betriebsrat Willi Hoss) und unbekanntem Kunstschatzen (HAP Grieshabers monumentale „Josefslegende“ in der Stadtkirche Untertürkheim). Kuriositäten wie der 1906 gegründete Bayernverein „Edelweiss“ finden eine sozialhistorische



Jugendstilportal an der Alten Schule in Untertürkheim

Erklärung (Sie waren die ersten Gastarbeiter, nachdem Mercedes den Arbeitsmarkt der Region

leergefegt hatte) und die Tagesstätte im Schlössle war nicht nur ein früher Beleg für das kinderfreundliche Stuttgart, sondern Resultat des 1. Weltkrieges. Eine Bürgerinitiative hatte damals die Errichtung einer Tagesstätte gefordert, da viele Frauen und Mütter während des Krieges die Männer in den Rüstungsbetrieben ersetzen mussten. In der Weinstube „Alte Kelter“ des schnellsten Maultaschenherstellers Friedrich Wallenmaier in Untertürkheim klingt der Spaziergang aus (Essen und Getränke fakultativ).

- Termin:** Dienstag, 26. September 2006, 18.00 Uhr
- Treffpunkt:** 17.45 Uhr, Straßenbahn- Haltestelle Eszet, Augsburgs Straße 275-277, Stuttgart-Untertürkheim
- Führung:** Dr. Ulrich Weitz
- Kosten:** € 8,00
(Vom Autor Dr. Weitz signiertes Buch erhältlich, € 19.90)

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:
Leuchtende Bauten – Architektur der Nacht
Kunsterlebnis Nr. 1.164, 25. Oktober 2006, Kunstmuseum Stuttgart

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.163

Schokolade, Weinberge und der Stern von Untertürkheim
26. September 2006

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:				