



ScheibenWischer

entrale



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

Dr. Zetsche's Geschenke 2006



Inhalt:

■ Jahresrückblick 2006	2
■ Ergebnisse JAV-Wahlen	3
■ ERA-Umsetzung / Checkliste	4
■ Zuordnung Sekretärinnen	5
■ Weitere Aktionen gegen Sozialabbau	6
■ Tarifrunde 2007 – kräftige Erhöhung	7
■ NMM – Umsetzung / Clearingstelle	8
■ Heilslehre Neoliberalismus	9
■ Nachrichten aus dem Betrieb	10/11

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein ereignisreiches Jahr geht zu Ende und noch nie war der Anspruch an die MitarbeiterInnen und ihre Interessenvertretung so hoch wie heute. Lassen Sie uns deshalb gemeinsam einen kurzen Blick auf die vergangenen 12 Monate werfen

CORE und NMM

Noch in den letzten Zügen des Personalabbauprogramm CORE verkündete der Vorstand im Januar ein weiteres Programm zur Vernichtung von Arbeitsplätzen. Das „New Management Model“ (NMM) war geboren und damit das größte Personalabbauprogramm in den Verwaltungsbereichen, das es bei DaimlerChrysler jemals gab. Allein am Standort Deutschland verlieren 3300 Menschen ihren Arbeitsplatz.

Damit dies noch einmal klar ist: der Betriebsrat hat diesen Abbau bis heute nicht akzeptiert. Wir haben uns daher auf einen Interessenausgleich/Sozialplan konzentriert, den wir im Juli abgeschlossen haben, der die Menschen vor den schlimmsten Auswirkungen schützt und ein freiwilliges Ausscheiden zu fairen Bedingungen ermöglicht. Mit dem Ausschluss von Änderungskündigungen bis Ende 2007 ist die geschlossene Vereinbarung Benchmark in der Automobilindustrie und hat Vorbildcharakter für andere Branchen.

Gleitzeit

Nach fast zweijährigen Verhandlungen kam es im Frühjahr zum Durchbruch. Erstmals haben wir eine tarifizierte Gleitzeitvereinbarung, die keinen Arbeitszeitverfall mehr kennt. Sicher gibt es aufgrund der beiden vereinbarten Rahmenarbeitszeiten an der einen oder anderen Stelle Probleme und Unverständnis, aber wir nehmen die Rückmeldungen der Belegschaft sehr ernst und bemühen uns um entsprechende Lösungen. Insgesamt bleibt festzustellen, dass mit dieser neuen Vereinbarung zur Arbeitszeit eine Qualität erreicht wurde, die bisher in der Metall- und Elektroindustrie nirgendwo zu finden ist.

Entgelt-Rahmen-Abkommen (ERA)

Nach dem erfolgreichen Tarifabschluss 2003 zum neuen Tarifvertrag ERA war 2006 das entscheidende Jahr zur Vorbereitung der Umsetzung in der DCAG. Insgesamt sind 825 Aufgabenbeschreibungen, neben den rund 120 Tarifbeispielen, entstanden. Damit wird zukünftig in der gesamten DCAG vergleichbare Arbeit auch vergleichbar vergütet. Was bei uns derzeit auf große Empörung stößt, ist der Umgang der Unternehmensleitung mit diesen Aufgabenbeschreibungen und der damit verbundenen Zuordnung der MitarbeiterInnen zu den jeweiligen Entgeltgruppen. Beispielhaft nennen wir an dieser Stelle die Sekretariatsbereiche und die Entwicklung. Es wird immer deutlicher erkennbar, dass gemeinsam erarbeitete Ergebnisse zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat nicht vollumfänglich zum Wohle der Beschäftigten umgesetzt werden.

Alles in allem verschärft sich der Wind der durch das Unternehmen pfeift. Noch nie war die Stimmung in den Belegschaften über alle Standorte hinweg so schlecht wie heute. Gerade deshalb werden wir IG Metall Betriebsräte ihre Interessen auch im neuen Jahr mit Nachdruck vertreten. Wenn Sie uns bei dieser schwierigen Aufgabe unterstützen, sehen wir dem Jahr 2007 mit Zuversicht entgegen.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen ein geruhsames Weihnachtsfest, einen guten Rutsch nach 2007 und viel Kraft und Gesundheit für die anstehenden Herausforderungen.

Für die IG Metall-Betriebsratsfraktion und den Vertrauenskörper der Zentrale Stuttgart.

Jörg Spies

Ingrid Lepple

Friedrich Pfléghar

Porträts

Sebastiano Giuliano

32 Jahre, 2 Kinder
Kraftfahrzeugme-
chaniker
Tel: 6 31 81



Seit 7 Jahren arbei-
tet Sebastiano beim
Daimler. Weil ihm
wichtig ist, die Interessen der Kollegen
zu vertreten, einen vertrauensvollen
Umgang zu leben und sich mit Gleich-
gesinnten auszutauschen, engagiert
er sich seit 2 Jahren als Vertrauens-
mann. Seine Themenschwerpunkte
sind sichere Arbeitsplätze, Gesundheit,
ein gutes Betriebsklima, gerechte Ein-
gruppierung und eine Umsetzung vom
neuen Entgelttrahmentarifvertrag (ERA)
im Interesse der KollegInnen. Für die
Zukunft ist ihm eine wirkungsvolle
Zusammenarbeit zwischen DaimlerCh-
rysler und den IGM-Betriebsräten wich-
tig. Ergebnis dieser Zusammenarbeit
sollte sein, das Bestmögliche für die
Beschäftigten zu erreichen.
In der Freizeit stehen für ihn seine Fa-
milie und sein Computer im Mittelpunkt.
Besonders wichtig ist ihm sein Hobby
Fußball, weshalb er auch Fußballtrai-
ner bei den Bambinis ist und dort die
Zeit mit seinen Kindern gemeinsam
genießt.

Wolfram von Elterlein

44 Jahre
Werkzeugmacher,
Industriekaufmann
Abendstudium:
Betriebswirt (VWA)
Tel: 5 16 28



Im November dieses
Jahres beging Wolfram sein 25. jähriges
Betriebsjubiläum. Seit 15 Jahren ist er
Gewerkschaftsmitglied, seit letztem Jahr
engagiert er sich als Vertrauensmann,
weil er der Überzeugung ist, dass Mit-
bestimmung nur durch aktive Gewerk-
schaftsarbeit erreicht werden kann.
Seine Erfahrungen fasst er so zusam-
men: „Ohne den Weitblick der IGM und
die unterschriebene Zukunftssicherung
hätten wir Tarifangestellte heute deutlich
schlechtere Arbeitsbedingungen. Unge-
rechtigkeit und Selbstherrlichkeit kann
man nur mit organisierter Solidarität be-
gennen. Im Berufsleben ist dazu nur eine
starke Gewerkschaft in der Lage!“ Für
ein schwerwiegendes Problem in unse-
rer Gesellschaft hält er die zunehmende
Angst vor der Zukunft. Deshalb sind ihm
sichere und menschenwürdige Arbeits-
plätze besonders wichtig. „Genieße das
Heute, doch sei wachsam und richte den
Blick in die Zukunft,“ so sein Lebensmotto.
Beeindruckt ist er, wie die IG Metall-B-
etriebsräte in dieser schwierigen Zeit die
Arbeitnehmerinteressen vertreten.
Seine Freizeit genießt er im Wald und in
den Bergen, beim Wandern, Skifahren
und Reiten.

Kommentar

Das Allerletzte!

Der Spitzenleistung verpflichtet. „Wir
wollen eine Kultur der Exzellenz schaf-
fen und leben“ stand vor kurzem im
DaimlerChrysler Mitarbeiter-Portal.
Die DDR in ihren letzten Zügen kam
mir sofort in den Sinn. Hohle Phrasen
an die einer noch glauben soll? Unser
Vorstand will mal wieder motivieren und
Teamarbeit in unserem Unternehmen
fördern. Eine „neue“ Kultur soll auf
Werten wie Begeisterung, Wertschät-
zung, Integrität und Disziplin aufbau-
en. Dabei sollen hoch motivierte und
leistungsstarke MitarbeiterInnen her-
vorkommen. Als krönender Abschluss
wird verkündet, dass man Werte nicht
verordnen kann, sie müssen gelebt
werden. Unser Vorstand werde mit
gutem Beispiel vorangehen. Er erwartet
das Gleiche von den Mitarbeitern. Ja,
wo lebt denn unser Vorstand? Mit Core
wurden wir „motiviert“. Durch NMM wur-
de der Belegschaft deutlich gemacht,
dass man sie eigentlich zum Großteil
nicht mehr braucht und sie das Feld
räumen soll. Mit teils rüden Methoden
wurden die „lieben MitarbeiterInnen“ in
die Wüste geschickt. Beim neuen Ent-
gelttrahmentarifvertrag (ERA) versucht
das Unternehmen massiv, getroffene
Vereinbarungen zu unterlaufen und
die Beschäftigten einer niedrigeren
Entgeltgruppe zuzuordnen. Es wird
versucht, einen bahnbrechenden, zu-
kunftsweisenden neuen Entgelttrahmen
vom Unternehmen systematisch als
Kostenreduzierungsinstrument zu miss-
brauchen. In dieser Situation schämen
sich einige Herren nicht, wieder einmal
leere Worthülsen in den Raum zu stel-
len. Man hat den Eindruck, dass es im
Vorstand zwei Gruppen gibt, welche
eine Wette abgeschlossen haben. Die
erste Gruppe wettet, dass man mit der
Belegschaft alles machen kann, da
sie schon abgestumpft ist. Die zweite
Gruppe wettet, dass der Belegschaft
zuerst der Kragen platzen wird. Völlig
gefühllos, ohne Rücksicht auf Verluste,
wird der Belegschaft ein neuer „Motiva-
tionsschub“ verordnet. Unter Wertschät-
zung der Belegschaft verstehe ich zum
Beispiel, dass man firmeninterne Um-
fragen veröffentlicht und nicht im Pan-
zerschrank verschwinden lässt, auch
wenn sie für die Unternehmensleitung
in ihrem Ergebnis katastrophal sind. Ich
hoffe, dass es bei uns noch vernünftige
Führungskräfte gibt, die wissen, was im
Unternehmen wirklich abgeht.

Klaus Hildenbrand

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung 2006

Am 28.11.2006 hat die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung für die DC
Zentrale Stuttgart stattgefunden. Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung
setzt sich wie folgt zusammen:

Gerhardt, Jan
Laternus, Julia Mirijam
Miskolci, Sasa
Gülec, Nurullah
Kamchen, Silke
Rodrian, Stefanie
Töllner, Marvin
Picciocchi, Daniele
Broschak, Ronny
Schnabel, Sebastian
Kretz, Sascha
Nitze, David (Ersatzmitglied)

Die IG Metall-BetriebsrätInnen gratulieren den Neugewählten und wünschen ihnen viel
Erfolg für ihre zukünftigen Aufgaben.

ERA-Umsetzung:

Der Politik der Geschäftsleitung entgegentreten



An vielen Stellen musste der Betriebsrat feststellen, dass die Geschäftsleitung im Umsetzungsprozess von ERA vieles durchzieht, was so nicht vereinbart war. Ziel ist offensichtlich, in den Abteilungen einen möglichst geringen Entgeltgruppenschnitt zu erreichen und ERA als verdecktes Kostensenkungsprogramm zu nutzen. Das Unternehmen diktiert diese Entgeltgruppenschnitte, was nicht zulässig ist. Und dies konnten wir in ganz unterschiedlichen Bereichen beobachten wie z. B. in der Entwicklung und den Sekretariaten. Vieles läuft deshalb bewusst falsch:

- Festlegungen aus der Zukunftssicherung 2012, wie z. B. das Referenzbeispiel Entwicklungsingenieuren EG 16, werden ignoriert. Sie werden z. T. ab EG 13 zugeordnet.
 - Absprachen wie z. B. für die Sekretariate, dass EG 7 nur für frisch Ausgelernte Verwendung findet und dass Sekretärinnen bis zur EG 10 zugeordnet werden, werden einfach missachtet.
 - Über alle Jobfamilien hinweg gibt es falsche Zuordnungen.
 - MitarbeiterInnen werden Aufgabenbeschreibungen zugeordnet, die nicht ihren Tätigkeiten entsprechen.
 - MitarbeiterInnen, die die gleichen Aufgaben erledigen, werden unterschiedlich zugeordnet.
 - Hohe Entgeltgruppen werden einfach nicht belegt, auch wenn es dazu Aufgabenbeschreibungen gibt und diese auch von den Mitarbeitern erfüllt werden.
 - Die in den Standardaufgabenbeschreibungen festgelegten Entgeltgruppenzuordnungen werden ignoriert und niedrigere Entgeltgruppen zugeordnet.
 - Das Thema Belastung wird fast komplett ignoriert. Nur wenige Beschäftigte in den Werkstätten haben eine Belastungszulage wegen Lärm. In der gleichen Werkstatt bei derselben Tätigkeit bekommen MA die Belastungszulage, andere nicht. Andere Belastungen scheint es in der Zentrale nicht zu geben. Die Überkopfarbeit ist für die GL wohl keine Belastung.
- Mittlerweile schleicht sich auch der begründete Verdacht ein, dass in Beschäftigungsbereichen, in denen MitarbeiterInnen abgebaut werden sollen, extrem niedrig eingruppiert wurde. Beispiele sind die Sekretariate und der Transporterbereich. Sollen die Beschäftigten über Bezahlung unter Wert aus dem Unternehmen getrieben werden?

Absenkung Entgeltniveau verhindern

Aus dieser Art von Umsetzung kann nur eins geschlussfolgert werden: Ziel der Geschäftsleitung ist die langfristige Absenkung des Entgeltniveaus. Die jetzigen

Beschäftigten sind durch den Tarifydynamischen Individuellen Besitzstand (TIB), die Vereinbarungen in der Zukunftssicherung 2012 und z. T. über Alterssicherung vor Absenkung geschützt. Doch alle Neueingestellten werden zu entsprechend abgesenkten Einkommen eingestellt. Setzen sich die jetzt vereinbarten Zuordnungen durch, wird sich zukünftig das Einkommensniveau bei DaimlerChrysler gravierend absenken. Im Interesse unserer zukünftigen Beschäftigten und unserer Jugend können wir dies nicht zulassen. Eine falsche Zuordnung muss aber auch deshalb reklamiert werden, weil sie eine Geringschätzung der hochwertigen Arbeit, die diese Belegschaft leistet, zum Ausdruck bringt. Die KollegInnen haben es verdient, dass ihre Arbeit auch wertgeschätzt wird.

Reklamationsrecht wahrnehmen

Der Betriebsrat hat mittlerweile alle Mitarbeiterzuordnungen erhalten und prüft die Plausibilität. Selbst bei der reinen Plausibilitätsprüfung ergeben sich massenweise Reklamationsgründe. Wir werden all diese

Zuordnungen reklamieren. Wichtig ist aber auch, dass Sie selber aktiv werden. Sie kennen Ihre Tätigkeit am Besten, Sie können am Besten beurteilen, ob Sie richtig zugeordnet sind. Wenn dies nicht der Fall ist, reklamieren Sie. Sprechen Sie mit Ihren KollegInnen. Geheimniskrämerei ist hier nicht angebracht. Nur durch eine offene Kommunikation kann Schlimmeres verhindert werden. Vereinbaren Sie gemeinsames Vorgehen. Sprechen Sie Reklamationsgründe ab. Lassen Sie sich nicht gegeneinander ausspielen. Der Gesamtbetriebsrat wird demnächst weitere Informationen zum Thema Reklamationsverfahren veröffentlichen. Ab 1. Januar bis 28. Februar 2007 kann von den MitarbeiterInnen aus reklamiert werden. Beachten Sie diese Infos. Wenn Sie Hilfe brauchen, wenden Sie sich an eine/n IG Metall-Betriebsrat/rätin. Wir unterstützen Sie gerne.

IG Metall-Vertrauenskörperleitung
DC Zentrale Stuttgart

Checkliste

- Schauen Sie sich die ERA-Aufgabenbeschreibungen / Funktionsprofile in Ihrer Jobfamilie genau an
im Mitarbeiterportal > DC und Ich > Arbeitsumfeld und Soziales, rechts oben unter Gesamtbetriebsrat, Button ERA finden Sie unter der jeweiligen Jobfamilie alle Aufgabenbeschreibungen und eine Synopse als Zusammenfassung.
- Ziehen Sie auch die Synopse für Ihre Funktionsgruppe heran.
Sie sehen im Quervergleich, welches die entscheidenden Aufgabenschwierigkeiten / wertigkeitsprägenden Teilaufgaben sind. Beurteilen Sie selbst, ob Sie im Vergleich einfache, schwierige oder komplexe Aufgaben wahrnehmen. In der zugehörigen Aufgabenbeschreibung finden sich oft Beispiele zu den unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen.
- Reklamieren Sie, wenn die zugeordnete Aufgabenbeschreibung falsch ist.
Es gibt nur einen einzigen Grund, die Entgeltgruppe zu reklamieren: Die Ihnen zugeordnete Aufgabenbeschreibung entspricht nicht der Ihnen übertragenen Aufgabe. Dabei ist zu beachten, dass die zugeordnete Aufgabenbeschreibung auch die Wahrnehmung von Aufgabenumfängen aus niedrigeren Aufgabenbeschreibungen der jeweiligen Funktionsgruppe beinhalten kann.
Üben Sie Tätigkeiten aus, die in höheren Aufgabenbeschreibungen (Profil) als Teilaufgabe genannt sind, kann dies wertigkeitsprägend sein und zu einer höheren Entgeltgruppe führen.
In einigen Jobfamilien (Funktionsbereichen) ist nicht jede Entgeltgruppe mit einer Aufgabenbeschreibung belegt. Z.B. hat der Berechnungsingenieur 1 die EG14 und der Berechnungsingenieur 2 die EG16. Solche Lücken sind als Heranführungsstufen zum nächst höheren Niveau zu sehen und dürfen einer/m MitarbeiterIn zugeordnet werden.

Weitere Infos finden Sie in früheren SCHEIBENWISCHER-Ausgaben unter:
www.igmetall-stuttgart.de > IGM-Zeitungen > Archiv > SW-Zentrale

Zuordnung der Sekretärinnen:

Arbeit findet keine Wertschätzung

Bei den Sekretärinnen schlagen wegen ihrer Zuordnung zu den neuen Entgeltgruppen die Wogen hoch. Die Geschäftsleitung (GL) hat sich auch bei dieser Beschäftigtengruppe nicht an Absprachen gehalten. Im Juni wurde vereinbart, dass Sekretärinnen den Entgeltgruppen (EG) 7 bis 10 zugeordnet werden. Im September hat die GL einseitig beschlossen, nur bis maximal EG 9 zuzuordnen. Ursprünglich war vereinbart, dass die EG 7 nur für frisch Ausgelernte angewendet wird.

Jetzt musste der Betriebsrat feststellen, dass in manchen Bereichen fast sämtliche Sekretärinnen in EG 7 zugeordnet sind, darunter viele, die jahrzehntelange

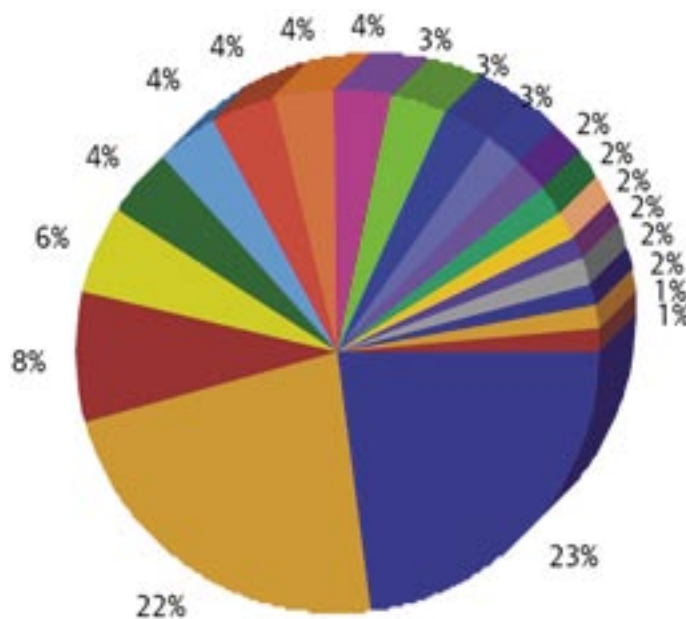
Erfahrungen als Sekretärin im Konzern haben. Dies widerspricht den Absprachen und entwertet die Arbeit in den Sekretariaten. Außerdem wurden Sekretärinnen entlang der Hierarchieebene ihres Chefs zugeordnet. Dies ist nicht tarifkonform. Die Zuordnung darf nur über die Aufgaben erfolgen, welche die Sekretärin erledigt. Auch Abteilungssekretärinnen erfüllen das Aufgabenportfolio, das in der Beschreibung Sekretärin 2 (EG 8) oder Sekretärin 3 (EG 9) festgehalten ist. Wir haben Fälle von bisherigen K5-Sekretärinnen, die der EG 7 zugeordnet wurden!

Wertschätzung der Sekretariatsarbeit
Viele Beschwerden sind beim Betriebsrat mittlerweile aufgeschlagen. Berechtiger-

weise. Denn diese schlechte Zuordnung heißt, dass die vielfältigen Aufgaben, die die Sekretärinnen erfüllen, nicht wertgeschätzt werden. Sei es die Selbstständigkeit, die Assistenzaufgaben, der kompetente Umgang mit Kommunikationsmittel und Programmen oder die soziale Kompetenz und die Kommunikationsfähigkeit, um nur Einiges zu nennen.

In den Sekretariaten waren in der Zentrale Ende 2005 über 800 Kolleginnen beschäftigt. Bei den weiblichen Angestellten ist dies die größte Berufsgruppe. Sekretärinnen haben Macht. Schon Dienst nach Vorschrift, Einhalten der Arbeitszeiten oder nur Arbeiten nach der entsprechenden neuen Zuordnung würde in der Zentrale einiges durcheinanderwirbeln.

Tätigkeiten weiblicher Angestellter in der Zentrale (TOP 20)



Tätigkeitsbezeichnung

- Kfm. SB n. s.
- Sekretärin
- Betriebswirtschaftliche SB
- Kfm. Angestellte n.s.
- Personalsachbearbeiterin
- Verkaufssachbearbeiterin
- DV-Organisatorin
- E4 LFG Betriebswirtsch.
- Sekretärin m.Fr.sprachen
- Techn. SB n. s.
- E4 LFG Kfm Tätigkeit
- SB Finanzbuchhaltung
- Direktionssekretärin
- Einkäuferin
- SB Personalwesen
- Konstrukteurin
- SB Verkaufsabrechnung

Selbst initiativ werden

Falsche Zuordnung muss sich keine Sekretärin gefallen lassen. Werden die Aufgaben eines höheren Profils erfüllt, sollte die Zuordnung reklamiert werden (siehe auch Checkliste). Die BetriebsrätInnen der IG Metall unterstützen sie gerne.

Christa Hourani
Vorsitzende Ausschuss
Frauenförderung /
Gleichstellung
Tel: 3 35 49



Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur

1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Str. 2, 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 Pflegar, Tel: 9 33 42,
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Herstellung:

hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
27. November 2006

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
12. Januar 2007



Demonstration gegen Sozialabbau:

Aufaktkundgebung am Marienplatz am 21. Oktober 2006

Auftakt gelungen

Am 21. Oktober beteiligten sich rund 220.000 Menschen an den bundesweiten Demonstrationen gegen den Sozialabbau.

Im Mittelpunkt der Kundgebungen in Berlin, Dortmund, München, Stuttgart und Frankfurt am Main standen die Kritik an der »Gesundheitsreform«, der Erhöhung des Rentenalters sowie den Steuersenkungen für Unternehmer. »Wenn die Regierung ihre Reformpolitik nicht am Maßstab sozialer Gerechtigkeit ausrichtet, fürchte ich, dass unsere Demokratie dauerhaft Schaden nimmt«, erklärte DGB Vorsitzende Michael Sommer in Stuttgart, wo sich über 45.000 Menschen versammelt hatten. Auch aus der Zentrale nahmen IGM-Betriebsräte, Vertrauensleute und aktive Gewerkschafter an der Demonstration teil. Im Mittelpunkt unseres Protestes stand neben dem Sozialabbau auch der Personalabbau.

Mit einer einzigen Demonstration werden wir diese Vorhaben nicht zu Fall bringen.

Wir brauchen einen langen Atem und einen nachhaltigen Widerstand. Die Rente mit 67 Jahren muss verhindert werden. Weitere Aktionen wird es deshalb Mitte Dezember zur 1. Lesung der Rentenreform geben.

In Bad Cannstatt ist am 14. Dezember um 16.30 Uhr eine Kundgebung vor dem alten Rathaus geplant.

Zur 2. Lesung im Januar wird die IG Metall Kundgebungen vor vielen Metallbetrieben durchführen, u. a. wird eine Kundgebung vor dem Cannstatter Tor stattfinden.

Schwerpunkt ist die Generationensolidarität. Die IG Metall möchte flexible Ausstiegsmöglichkeiten bis 65 Jahren, beispielsweise über die Altersteilzeit. Dazu müsste das Altersteilzeitgesetz über das Jahr 2009 hinaus verlängert werden. Außerdem möchte die IGM nach 40 Versicherungsjahren einen Rentenzugang ohne Abschläge. Ziel ist, das Rentenalter zu senken, da immer weniger KollegInnen überhaupt in der Lage sind, bis 65 Jahren zu arbeiten, sei es aus

gesundheitlichen Gründen oder weil keine Arbeitsplätze in den Unternehmen für Ältere angeboten werden. Auch wegen der anhaltend hohen Massenarbeitslosigkeit ist eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit geboten. Würde die Rente mit 67 Jahren eingeführt werden, hätten wir über 1,2 Millionen mehr Arbeitslose. Wollen wir unserer Jugend die Chancen auf einen Arbeitsplatz noch mehr verschlechtern?

Christa Hourani

Mitglied der Vertrauenskörperleitung

Tel: 3 35 49



Vor 50 Jahren wurden heute noch gültige Sozialgesetze erkämpft:

Ein Streik, der die Bundesrepublik veränderte

Im Oktober 1956 begann in Schleswig-Holstein ein Streik der MetallarbeiterInnen in zunächst 16 Betrieben, darunter allen großen Werften des Landes. Schrittweise wurden weitere Unternehmen in den Kampf eingeführt, am Ende des Streiks, 16 Wochen später standen fast 35.000 Arbeiter im Streik.

Der bis heute längste Ausstand in der Geschichte der IG Metall war der Anfang für die Durchsetzung wesentlicher sozialer Reformen, die das Gesicht der Bundesrepublik nachhaltig veränderte. Neben aktiver Lohnpolitik und 40-Stundenwoche bei 5 Arbeitstagen war eine der zentralen Forderungen die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Gerade heute, wo alle damaligen sozialen Zugeständnisse und die in mühevollen Auseinandersetzungen erworbenen sozialen Rechte im Interesse der Superprofite der Konzerne »reformiert« werden sollen, ist es wichtig, daran zu erinnern, dass der »Sozialstaat« kein Geschenk der Unter-

nehmer, sondern ein Ergebnis harter Auseinandersetzungen war und eben auch nur mit aktiver Gegenwehr erfolgreich verteidigt werden kann. Auch 1996 musste die Höhe der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch Aktionen, Proteste und Streiks, auch hier beim Daimler in Stuttgart, erfolgreich gegen die Angriffe der Regierung und des Daimlervorstandes verteidigt werden.

Die IG Metall stellte im Tarifbezirk Schleswig-Holstein drei zusätzliche Forderungen:

- Aufstocken des Krankengeldes für Arbeiter auf 90 Prozent des Nettolohnes durch die Unternehmer vom ersten Krankheitstag an
- Verlängerung des Urlaubs auf 18 und für Jugendliche auf 24 Tage
- zusätzliches Urlaubsgeld von 7,50 DM für jeden Urlaubstag.

Mehrheitlich wurden die Forderungen durchgesetzt. Noch wichtiger war, dass auf Grund des Drucks durch den Streik die Bundesregierung zusicherte, in kürzester Zeit auf gesetzlichem Wege die Gleichstellung

der Arbeiter und Angestellten einzuführen. Die Hartnäckigkeit eines über 16 Wochen durchgehaltenen Streiks war wirkungsvoll genug, um Adenauer zu überzeugen, dieses Versprechen einzuhalten. Das Gesetz über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde – ebenso wie die seit langem versprochene Rentenreform – noch vor den Wahlen 1957 beschlossen.

1956 gab es auch eine Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 45 Stunden mit 6,5 Prozent Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung. Auch in den Folgejahren konnten Arbeitszeitverkürzungen und der arbeitsfreie Samstag erstritten werden, wie auch eine Verlängerung des Urlaubs um weitere Tage, eine Erhöhung des Urlaubsgeldes und kräftige Erhöhungen beim Einkommen.

Christa Hourani

Mitglied der Vertrauenskörperleitung

Tel: 3 35 49

Tarifrunde 2007:

Wir brauchen eine kräftige Erhöhung!

Überall in der Metallindustrie ist die Stimmung am Kochen. Das Verhalten der Arbeitgeber bei der Umsetzung vom neuen Entgelttarifvertrag ist ungeheuerlich. Massiv wollen sie mit allen Mitteln versuchen, die Einkommen nach unten zu drücken. Tausende von Reklamationen in jedem Betrieb sind damit vorprogrammiert. Denn diese Geringschätzung unserer Arbeit können wir uns nicht gefallen lassen. Dies lässt uns mit Spannung auf die anstehende Tarifrunde 2007 blicken. Denn dort werden sich die Arbeitgeber nicht anders verhalten. Das heißt, es wird eine harte Tarifaufeinandersetzung geben. Zahlreiche Aktionen und Streiks müssen zum Ausdruck bringen, dass Lohndrückerei von den KollegInnen nicht hingenommen wird.

Seit 2000 ist die Lohnquote in Deutschland regelrecht abgestürzt (siehe Schaubild).

Weihnachtsgeld bringt nicht der Weihnachtsmann

Mit dem Novemberentgelt wurde Euch/Ihnen auch das Weihnachtsgeld überwiesen. In den 70er Jahren wurde diese Errungenschaft in drei Schritten von der IG Metall erkämpft. 1972 starteten wir mit 10 bis 30 Prozent eines Monatsverdienstes je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, 1974 wurde es auf 40 Prozent aufgestockt, 1977 auch der untere Sockel auf 20 Prozent erhöht, der obere auf 50 Prozent.

Und heute? Anspruch auf die Weihnachtsgeldzahlung haben laut „Tarifvertrag über die Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen“ von 1997 Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung angehört haben. Die Leistungen werden wie folgt bezahlt:

- nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit 25 Prozent
- nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35 Prozent
- nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45 Prozent
- nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 Prozent eines Monatsverdienstes.

Rechtsanspruch auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes haben allerdings nur Gewerkschaftsmitglieder. Nichtmitglieder haben keinen einklagbaren Rechtsanspruch für den Fall, dass DaimlerChrysler die Zahlung verweigert.

Deshalb gilt: Wer Mitglied der IG Metall ist, ist abgesichert und hat Anspruch auf alle tariflichen Leistungen!

Die Lohnquote ist der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen. Das Volkseinkommen selbst ist gestiegen: 2005 um 26 Milliarden, 2006 soll es um über 40 Mrd. ansteigen. Doch der gesamte Zuwachs landete bei den Beziehern von Gewinn- und Vermögenseinkommen. Die

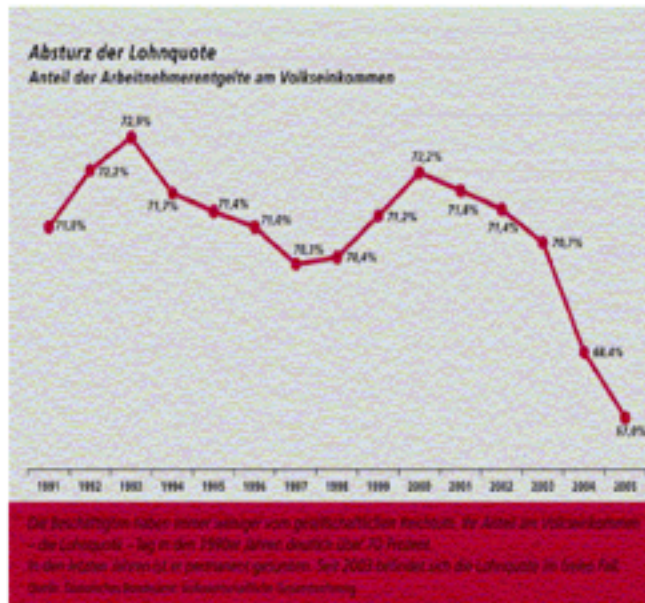
Arbeitnehmereinkommen sanken sogar 2005 um 6 Milliarden.

Auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern stehen die Beschäftigten in der Bundesrepublik schlechter da. Je produziertem Teil sind die Löhne in Deutschland in den letzten 10 Jahren nur

um 2 Prozent gestiegen. In den übrigen EU-Ländern war der Anstieg im Durchschnitt fast siebenmal so hoch wie in Deutschland.

Den Beschäftigten wurden in den letzten 10 Jahren immer mehr an Leistung abgepresst und vom Einkommen rausgepresst, während die Unternehmen immer mehr in ihre Taschen gesteckt haben. So kann es nicht weitergehen, wir brauchen einen kräftigen Anstieg bei den Einkommen.

Ihre / Eure IG Metall-Vertrauenskörperleitung



Arbeitskosten

Deutschland im Mittelfeld

Arbeit in Deutschland ist zu teuer, diese Behauptung wird im IMK Report Juni 2006 widerlegt. Deutschland liegt nach Ermittlungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) bei den Arbeitskosten im Bereich private Industrien und Dienstleistungen im Mittelfeld der EU-15-Staaten.

In der breit angelegten Untersuchung, die unter anderem auf den aktuellen Zahlen des Statistischen Amtes der Europäischen

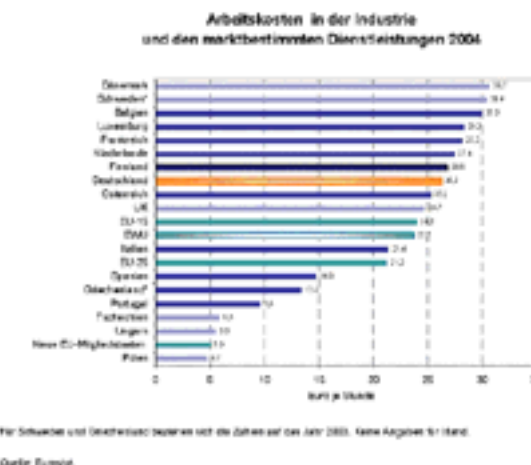
Union (Eurostat) beruhen, widerlegt das IMK die häufig wiederholten Klagen der deutschen Arbeitgeberverbände über die angebliche „Spitzenposition“ Deutschlands in Sachen Arbeitskosten.

Nach diesen Zahlen liegt Deutschland bei den Arbeitskosten pro Stunde, Dienstleistungen und verarbeitendes Gewerbe zusammengenommen, lediglich auf Platz acht im europäischen Vergleich.

Bei den privaten Dienstleistungen liegt

die Bundesrepublik im europäischen Vergleich sogar nur auf Platz zehn, mit sinkender Tendenz. Hier wird der Verfall der Einkommen in den letzten Jahren deutlich sichtbar. Die Behauptung der Arbeitgeber über zu hohe Arbeitskosten entpuppt sich als bewusste Angstmacherei, um die Löhne zu drücken.

Friedrich Pflugar
Vertrauenskörperleiter
Tel: 9 33 42



Clearing-Stelle hat Arbeit aufgenommen

Die Clearing-Stelle wurde eingerichtet um MitarbeiterInnen, die durch NMM ihre Aufgabe bzw. Stelle verlieren oder deren Stelle „downgegradet“ wird, zu unterstützen, eine neue Aufgabe zu finden. Derzeit sind 66 MitarbeiterInnen (Stand 24.11.2006) in der Clearing-Stelle registriert. Viele Bereiche sind allerdings noch nicht erfasst und täglich gibt es zur Zeit erhebliche Zuwächse.

Da es immer wieder Irritationen gibt, wer tatsächlich in die Clearing-Stelle aufgenommen wird, hier ein paar Hinweise:

- alle MitarbeiterInnen, deren Stelle entfällt, i. d. R. E4-Strukturstellen oder

Die MitarbeiterInnen sind vielmehr gefordert, sich eigeninitiativ um eine neue Aufgabe zu bemühen und sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Die Clearing-Stelle sieht ihre Unterstützungsfunktion lediglich darin, auf den Vorrang der Clearingstellen-MitarbeiterInnen bei Besetzung durch den Fachbereich zu achten. Der Personalausschuss prüft bei vorliegenden Stellenbesetzungsanträgen, ob dieser Vorrang beachtet wurde und wird bei Vorliegen geeigneter Bewerbungen aus der Clearing-Stelle andere Stellenbesetzungen nicht zulassen. Letztendlich wird die Glaubwürdigkeit der Clearing-Stelle davon abhängen, ob die vom Stellenabbau betroffenen MitarbeiterInnen wieder in adäquate Anschlussaufgaben versetzt werden können.

„Downgrading“ von E4-Mitarbeitern

Ab dem 1. Januar 2007 ist vorgesehen, dass die Mitarbeiter, deren Stellen auf Sachbearbeiterniveau gesehen werden, „downgegradet“ werden. Das „Downgrading“ stellt betriebsverfassungsrechtlich eine Abgruppierung dar, zu der der Personalausschuss seine Zustimmung erteilen muss. Dazu hat der Personalausschuss folgende Vorgehensweise beschlossen:

Zu jeder geplanten Abgruppierung wird die aktuelle Aufgabenbeschreibung angefordert. Diese wird dem Entgelttausschuss zur Prüfung übergeben. Der Personalausschuss wird in jedem Fall auf die Betroffenen zugehen und die weitere Vorgehensweise abklären. Nimmt der/die Betroffene die Abgruppierung wegen Nichtnachvollziehbarkeit der behaupteten geringeren Wertigkeit nicht hin, so wird der Personalausschuss der Abgruppierung die Zustimmung verweigern. Die Geschäftsleitung muss in diesen Fällen die Zustimmung zur Durchführung der Maßnahme arbeitsgerichtlich erwirken.



Stellen, die durch Entfall von Leitungsfunktionen „überflüssig“ werden (z. B. Sekretariate, Assistenzfunktionen).

- MitarbeiterInnen, deren Stellen „downgegradet“ werden. Ausnahme: Wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin damit einverstanden ist, zukünftig die Aufgaben (E4) auf einer niederwertigeren Stelle wahrzunehmen, erfolgt keine Aufnahme in die Clearing-Stelle.

- MitarbeiterInnen, deren Aufgaben nachvollziehbar entfallen. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihre Aufgaben nicht entfallen, sondern nur auf andere Kollegen verteilt werden, so sollten Sie sich an ein Mitglied des Personalausschusses wenden, damit dies überprüft werden kann.

Wobei unterstützt die Clearing-Stelle?

Für den Personalausschuss ist es inakzeptabel, dass die Clearing-Stelle selbst keine aktive Vermittlerrolle übernimmt.

NMM Umsetzung:

Der Druck steigt

Nun zeigen sich die ersten Opfer von NMM. Da werden langjährige verdiente MitarbeiterInnen von heute auf morgen ins Abseits gestellt. Und keiner fühlt sich mehr für diese verantwortlich, weder der bisherige Vorgesetzte noch der zuständige Personalbereich.

Es wurde zwischenzeitlich zwar die so genannte Clearingstelle eingerichtet, aber diese soll aus Unternehmenssicht nur verwalten, aber keine Initiative zur Vermittlung der Betroffenen ergreifen. Und somit steht der/die MitarbeiterIn alleine da. Und da beginnt der/die eine oder andere schon mal darüber nachzudenken, ob er/sie nicht das Ausscheidungsangebot annehmen sollte. Aber das genau, das sollte nicht passieren! Aus einer vom Unternehmen verursachten Zwangssituation heraus

ist der Beschäftigte versucht, sich in eine existenzielle Notsituation zu bringen. Oder was ist das sonst, wenn ein Familienvater seine berufliche Existenz durch eine Ausscheidungsvereinbarung auf's Spiel setzt?

Wir fordern das Unternehmen auf, seine Verantwortung gegenüber diesen Beschäftigten aktiv wahrzunehmen. Es hat dafür Sorge zu tragen, dass die zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung getroffenen Vereinbarungen eingehalten und die Kolleginnen und Kollegen weiterhin entsprechend ihrer Qualifikation im Unternehmen beschäftigt werden.

Friedrich Pflegar

IG Metall Betriebsrat
Tel: 9 33 42

Kerstin Keller

Vorsitzende des
Personalausschusses
Tel: 3 30 93



Heilslehre Neoliberalismus:

Die weltweit dominierende Wirtschaftstheorie des Neoliberalismus

Die Menschen beginnen die schmerzenden Auswirkungen einer einseitig auf Profit ausgerichteten Wirtschaftsweise zu spüren. Sinkende Realeinkommen bei steigenden Unternehmensgewinnen, zunehmende Umweltzerstörung, steigende Arbeitslosigkeit, Vergrößerung der Schere zwischen Arm und Reich sind die Folgen der vorherrschenden Wirtschaftspraxis. Vor diesem Hintergrund setzt der Neoliberalismus neue Marken. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Globalisierung gelten als typische neoliberale Ansinnen. In der von der Herrschaft der Konzerne geprägten Realität wird der Mythos vom freien Markt und vom fairen Wettbewerb propagiert, ohne Rücksicht auf die sozialen Konsequenzen.

rungen durch Arbeitnehmervertretungen und staatliche Interventionen minimiert und jegliche Hemmnisse für Investoren aus dem Weg geräumt werden. Diese Neoliberalen Rezepte führen zu Verunsicherung, Zukunftsangst, Rückzug ins Private, Gleichgültigkeit, Resignation, Entpolitisierung, Enthistorisierung (Leben ohne Geschichtsbewusstsein) und Gleichgültigkeit gegenüber der Demokratie. Lebensentwürfe werden aufs Privatleben reduziert. Die globale Neuordnung unter der Vorherrschaft des menschenverachtenden Neoliberalismus bedeutet Entstaatlichung, wachsende Verarmung und sozialer Ausschluss immer größerer Bevölkerungsgruppen.

Wege aus der Krise

Kurzfristige Maßnahmen sind z. B. Arbeitszeitverkürzung, Abbau von Überstunden,



Die ArbeitnehmerInnen in Deutschland haben real vier Prozent weniger in der Tasche als 1991. Das ist eine Folge der massiven Lohnzurückhaltung, die in den vergangenen Jahren von den neoliberalen Gralshütern gepredigt wurde. Mit Verweis auf die hohe Arbeitslosigkeit und den drohenden Verlust des Arbeitsplatzes ist es ihnen gelungen, die Lohnkosten zu drücken. Das geringere Arbeitskosten zusätzliche Arbeitsplätze schaffen würden, wurde mit Blick auf die vergangenen 15 Jahre widerlegt. Die Gewinne stiegen, aber der Arbeitsplatzabbau ging weiter. Steuern, vor allem für Unternehmen, sollen abgebaut werden, ebenso Sozialleistungen, Staatsausgaben sollen gesenkt, Behinde-

Bekämpfung der Schwarzarbeit, Einsatz der Energiesteuer für die Schaffung ökologischer Arbeitsplätze, Investition in zukunftsorientierte Bereiche in Informationstechnologie und qualifizierter Dienstleistung, Sicherung der Arbeitsplätze im Mittelstand und Handwerk, Erhöhung der Abschöpfung von Gewinnen zur Senkung der Lohnnebenkosten und Weiterbildung des Einzelnen.

Mittel- und langfristige Maßnahmen sind die Ausweitung der Arbeit auf soziale Bereiche (Bezahlung für Erziehung und gesellschaftliches Engagement) und Diskussion einer allgemeinen Grundsicherung, die durch eigene Erwerbsarbeit aufgestockt werden kann.

Dr. Dieter Zetsche alias „Dr. Z.“ Gibt es da etwa noch eine andere Seite?

Bei der Titelformulierung der Story im Spiegel 33/2006 mit der Überschrift „Der große Kommunikator“ kommen bei mir Assoziationen in Richtung des Charlie Chaplin Filmes „Der große Diktator“ hoch. Das Eine (Kommunikation) hängt mit dem Anderen (Diktatur) oft eng zusammen. Nach außen der smarte Strahlemann, der für Jeden und alles Verständnis hat und anscheinend keiner Fliege was zu leide tun kann. Nach innen aber der knallharte Boss mit einer Shareholder-Value-Ausrichtung, die sich ein **Jürgen E. Schrempp** nicht hätte träumen lassen.

Das ist auch die Kunst des Kommunikators **Dr. Dieter Zetsche**: Wir hören alleine seine Worte, ihre Inhalte nehmen wir aber nicht mehr wahr. Wir konzentrieren uns auf die „Präsentation“ und vergessen, dass wir uns im wahren Leben befinden und da zählen eben mal nur die Inhalte!

Ja, es gibt diese andere Seite von **Dr. Dieter Zetsche** alias Dr. Z. alias Tsunami-Zetsche. Nur wird diese natürlich nicht gerne öffentlich gezeigt. Dafür müssen dann andere herhalten, so z. B. Personalvorstand **Günther Fleig**. Der konnte im Rahmen von NMM die Suppe auslöffeln, die **Dr. Dieter Zetsche** im Februar eingebrockt hatte. Oder die Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitskraft gestern und heute herzlich willkommen war, aber morgen plötzlich nicht mehr gebraucht wird. Oder die Familien der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn deren Tätigkeit einfach „downgegradet“ wird (kein Mensch weiß, wie dieses englische Wort ausgesprochen, geschweige denn geschrieben wird) und somit man/frau nicht mehr weiß, ob man sich dieses oder jenes in Zukunft noch leisten kann.

Auch in Zeiten von Personalabbau erwarten wir einen respektvollen Umgang mit den KollegInnen. Ein **Dr. Dieter Zetsche** kann noch so gut kommunizieren, spätestens wenn die Menschen in der Realität angekommen sind, wird ihnen bewusst werden, wie die andere Seite des „Dr. Z.“ (oder doch die des **Dr. Dieter Zetsche**?) aussieht.

Friedrich Pfleghar

Vertrauenskörperleiter Zentrale Stuttgart
Tel.: 9 33 42

Klaus Hildenbrand

Mitglied der Vertrauenskörperleitung
Tel.: 9 33 43



Nachrichten

aus dem Betrieb

VAN-Bereich:

Betriebsrat lehnt Co-Management ab!

Am 20. Oktober 2006 fand im VTC eine kick-off-Veranstaltung des neuen Leiters der Sparte Transporter - Wilfried Porth - zum Thema „zukünftige Gestaltung Entwicklung Transporter“ statt. Die BetriebsrätInnen der IG Metall Christa Hourani, Jörg Spies und Rainer Konrad (Mitglieder des Arbeitskreis Nutzfahrzeuge - AKN) nahmen teil.

Wilfried Porth sagte in seiner Einführungsrede, dass es sich um einen offenen Prozess ohne Vorgaben bzgl. Budget und „headcount“ (Kopfzahlen) handle. Es erfolgte der obligatorische Hinweis auf den verschärften Wettbewerb und auf die Notwendigkeit, aus einer Position der Stärke heraus zu agieren. In vier Themenfeldern solle die Neuausrichtung der Transporterentwicklung stattfinden:

- Führungsprozesse und Innovationsmanagement mit dem Paten ET/C-Leiter **Maier**
 - Gesamtfahrzeug mit dem Paten ET/B-Leiter **Weißhappel**
 - Kernkompetenzen mit den Paten ET/A-Leiter **Dr. Benzinger** und ET/S-Leiter **Waller**
 - Schnittstellenoptimierung Konstruktion / Versuch mit dem Paten ET/G-Leiter **Janssen**
- In allen Themenfeldern wurde um Teilnahme des Betriebsrates gebeten. Der AKN hat dieses Anliegen nach interner Sitzung aus folgenden Gründen abgelehnt: Die Managemententscheidungen der letzten Zeit zum Thema „small van“ und „low-cost-van“ (beide negativ) und die zukünftige Beschränkung auf zwei Baureihen können nur Nachteile für die Belegschaft nach sich ziehen.

Die bisherigen Erfahrungen mit Hochglanzprojekten haben gezeigt, dass nach den vielen schönen Worten und Folien doch nur ein Personalabbau vorbereitet wird. Der Betriebsrat kann diese „unternehmerischen Entscheidungen“ grundsätzlich nicht verhindern. Eine Teilnahme des Betriebsrates an der Neuausrichtung des Van-Bereichs ohne Einfluss auf die Prozessergebnisse könnte von Unternehmensseite so dargestellt werden, dass der Betriebsrat als aktiver Teilnehmer die Ergebnisse (insbesondere Personalabbau) mit trägt. Da in diesen vier Themenfeldern auch mitbestimmungspflichtige Bestandteile enthalten sind, werden die IGM-BetriebsrätInnen sorgfältig darauf achten, dass die Rechte des Betriebsrates zur Interessenwahrnehmung der Belegschaft eingefordert und wahrgenommen werden.

Rainer Konrad
Mitglied in Personal- und Betriebsausschuss
Tel. 3 35 47
Handy: 0160/8632397



Interessenausgleich EVZ-Wörth-Verlagerung abgeschlossen

Ab 2007 sollen in einem ersten Schritt die Arbeitsplätze von 19 Mitarbeitern (MA) aus dem Bereich der Betriebsfestigkeit (Schlechtweg) nach Wörth verlagert werden. Ggf. kommen noch einmal die Arbeitsplätze von ca. 80 MA aus dem Versuch (Dauerlauf) in 2008 hinzu.

Der Betriebsrat (BR) hat hierzu mit der Unternehmensleitung (UL) einen Interessenausgleich abgeschlossen. Kernpunkte der Vereinbarung sind:

senausgleich abgeschlossen. Kernpunkte der Vereinbarung sind:

- Freiwilligkeit für alle betroffenen MA
- Anwendung der Konditionen von NMM bei Altersteilzeit, Frühpensionierung und Ausscheidungsvereinbarungen
- bei Wechsel nach Wörth eine Mobilitätszuschuss in Höhe von 10.000 Euro

- bei Erhöhung der Entfernungskilometer Wohnort – Arbeitsort bei über 30 km ein Fahrtkostenzuschuss von 9.000 Euro (bei weniger km entsprechend geringer)

- bei Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verdienstsicherung für 36 Monate, danach werden Tarifierhöhungen jeweils zu ¼ angerechnet

- die Möglichkeit eines Ringtauschs zwischen MA mit vergleichbarer Qualifikation aus nicht betroffenen Bereichen

- Härtefallregelung (nach Versetzung) mit Rückkehrmöglichkeit in Raum Stuttgart

- Weiterbeschäftigung auf anderen freien Arbeitsplätzen, geregelt nach folgenden Prioritäten: gleichwertiger Arbeitsplatz im gleichen Bereich, im gleichen Betrieb oder am gleichen Standort, in Projekten oder an einem anderen Standort im Raum Stuttgart. Gelingt dies nicht, kommt eine niedriger eingruppierte Tätigkeit / Funktion in Betracht, mit der gleichen Prioritätenvorgabe. Ein zentrales Anliegen der IG Metall-Betriebsräte war, dass es keine Versetzungen außerhalb des Raumes Stuttgart oder in andere Konzerngesellschaften gibt. Dieses Ziel wurde erreicht.

Ausschuss Frauenförderung / Gleichstellung

Im Oktober wurde das Steuerungsgremium Frauenförderung in den Ausschuss Frauenförderung / Gleichstellung überführt und in der Geschäftsordnung des Betriebsrates verankert und eine Neukonstituierung vorgenommen. Vorsitzende des Ausschusses ist Christa Hourani, stellvertretende Vorsitzende Ingrid Lepple. Als Themenfelder wurden festgelegt: Frauenförderung, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Wiedereinstieg nach Eltern- und Familienzeit, Teilzeit, Diskriminierung von Frauen, Gleichstellung.



Christa Hourani
Tel: 3 35 49



Ingrid Lepple
Tel: 9 38 94

Pariser Automobilsalon 2006:

Groß, größer, größtenwahnsinnig?

Beim letzten DC Times Titelbild beschleicht einem die Angst, ob denn das alles noch normal ist. Da werden mit starken Worten die neuesten Modelle auf dem Pariser Automobilsalon 2006 vorgestellt. CL 63 AMG, SLR Edition, Maybach Highend Performance Limousine 57 S, CL 600, S 320 CDI 4matic, SLK Show Car "Edition 10", Mercedes Benz S-Guard / 517 PS – 525 PS – 650 PS- die spinnen die ... Von einem „normalen“ Auto, das der „normale“ Mensch sich auch noch leisten kann, keine Spur. Dass solche Autos auch sein müssen, ist jedem klar. Aber dass in der Berichterstattung nur noch solche Autos präsentiert werden, ist schon sonderbar. Was ist mit dem normalen Auto, das sich der Handwerksmeister Müller oder der Mitarbeiter Mayer noch leisten kann? Ist das schon vollkommen normal, dass ein solches Auto keiner Präsentation mehr als wür-

dig betrachtet wird? Oder verkaufen sich diese, auch nicht gerade günstigen Autos von alleine?

Aber wovon lebt unser Unternehmen eigentlich? Entschuldigung, auch unsere „normalen“ Autos (es gibt auch noch die A-, B- und C-Klasse) verdienen es, präsentiert zu werden. Warum immer nur Autos betrachten, die sich sowieso kein Tarifmitarbeiter je wird leisten können? Warum werden nicht diese, sicherlich auch in vielen Details sehr interessanten Autos, nicht entsprechend präsentiert? Lernt man nichts aus den Fehlern bei Chrysler, die in ihrer Angebotspalette über 70 Prozent Spritschlucker haben, was zu einem massiven Absatzproblem führte? Fragen, Fragen, Fragen über Fragen. Wer gibt uns Antworten?

Friedrich Pflegar



IG Metall-BetriebsrätInnen am Infostand in Möhringen. Lebhaftes Interesse, viele Fragen und wichtige Informationen über ERA standen im Mittelpunkt.

Abgabe der Bescheinigungen für die privaten Kranken-, Pflege- und befreienden Lebensversicherungen

Die privaten Krankenversicherungsunternehmen versenden zur Zeit die neuen Beitragsbescheinigungen über die 2006 gezahlten Beiträge sowie über die aktuellen Beiträge ab 01.01.2007.

Alle Mitarbeiter/innen, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen (nicht bei gesetzlichen Krankenkassen) versichert sind, sollten die Beitragsbescheinigungen so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Mitte Januar 2007 bei Ihrer zuständigen Entgeltabrechnung abgeben. So kann bereits für die Januar-Abrechnung 2007 der korrekte Beitragszuschuss ermittelt werden. Sollte die Bescheinigung nicht bis zum 31.01.2007 vorliegen, wird der Zuschuss storniert und erst bei Vorlage wieder ausbezahlt.

Damit der Beitragszuschuss angepasst werden kann, verlangt der Gesetzgeber die Vorlage einer „Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber“ mit der Bestätigung, dass die Krankenversicherung nach § 257 SGB V und die Pflegeversicherung nach § 61 SGB

XI der gesetzlichen Krankenversicherung entspricht.

Abgabe der Lohnsteuerkarten 2007

Die Gemeinden haben in den letzten Wochen die Lohnsteuerkarten für das Jahr 2007 zugestellt. Die Entgeltabrechnung erinnert jetzt daran, dass alle Mitarbeiter so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Anfang Dezember 2006, Ihre Lohnsteuerkarten abgeben sollten. Nur so kann bereits für die Januar-Abrechnung 2007 die korrekte Lohnsteuer ermittelt werden.

Vor der Weitergabe sollten Sie die Steuerkarte auf Ihre Steuermerkmale hin überprüfen.

Nach der Datenerfassung bzw. Januar-Abrechnung können Sie Ihre Steuerkarte wieder bei Ihrer Entgeltabrechnung anfordern, um eventuelle Freibeträge oder sonstige Änderungen eintragen zu lassen. Falls die rechtzeitige Abgabe der Lohnsteuerkarte aus besonderen Gründen nicht erfolgen kann, setzen Sie sich bitte mit Ihrer Entgeltabrechnungsstelle in Verbindung.

Auszahlungstermine Entgelt in 2007

Mittwoch,	31. Januar
Mittwoch,	28. Februar
Freitag,	30. März
Montag,	30. April
Donnerstag,	31. Mai
Freitag,	29. Juni
Dienstag,	31. Juli
Freitag,	31. August
Freitag,	28. September
Dienstag,	30. Oktober
Freitag,	30. November
Freitag,	28. Dezember

2007: erhöhte Zahl an Ausbildungsplätzen

Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben sich auch für 2007 darauf verständigt, wie auch in 2006 eine erhöhte Anzahl von insgesamt 1.650 Ausbildungsstellen (ohne Niederlassungen) anzubieten. Damit bildet DaimlerChrysler nach eigener Aussage auch in 2007 80 Auszubildende über den eigenen Bedarf aus.

Änderungen im Salatangebot

Zukünftig werden die Blattsalate in einer Glasschale verkauft. Das derzeit existierende Rohkostangebot wird modifiziert. Es wird dann angemachte Rohkost im Salatbuffet geben. Einführung des neuen Angebotes ist im Dezember/Januar.

Urlaubnahme 2006

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern nicht die Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, oder dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur aus persönlichen oder dringenden betrieblichen Gründen statthaft. Der Urlaubsanspruch, der während eines Urlaubsjahres entsteht, erlischt drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres (31. März), es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde.

Daimler verliert Prozess

DaimlerChrysler muss einem Manager 25 000 Euro Schmerzensgeld bezahlen. Jahrelang musste er in seinem Büro Däumchen drehen, weil ihm keine Arbeit übergeben wurde. Außerdem muss die Führungskraft entsprechend ihrer Einstufung als Leiter einer Linien-, Fach- oder Projektfunktion auf Ebene 2 beschäftigt werden (Az: 4 Sa 68/05), so die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Stuttgart



Arbeitskreis Umwelt (AKU)

Buchlesung zum Jahresabschluss

Entschleunigung

Wer kennt nicht den merkwürdigen Widerspruch: Es geht alles immer schneller, aber wir haben dennoch immer weniger Zeit... Fritz Reheis geht den Gründen nach und hat ein Buch geschrieben, das Lebenshilfebuch für Leser, Selbstgespräch des Autors, Zeitanalyse und Zeitkritik in einem ist. Er legt den Finger in die Wunde: der die Welt beherrschende, verwertende, alles beschleunigende Mensch wird

im globalisierten Turbokapitalismus seine Lebensgrundlagen auf absehbare Zeit zerstören, wenn es so weitergeht. Aus seinem Buch liest Fritz Reheis auf unserer Abschlussveranstaltung. Musikalisch begleitet wird er vom Saxofonisten Jonathan Maag.

Dr. Fritz Reheis,
Dozent an der Uni Bamberg
Autor und Referent

Jonathan Maag
Saxofon

Sven Giesler, Tel. 23512,
Harald Walter, Tel. 58526,
Dr. Hans-Ulrich Hahn,
Tel. 13 87812 (Sifi)

Termin: Montag, den 18.12.2006

Zeit: 16:00 bis ca. 19:00 Uhr

Ort: DC - Werk Untertürkheim,
Café zwischen Museum
und Betriebsrestaurant

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Extra Nr. 25

„Don Giovanni“ – Des Wüstlings Totentanz

Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnissen können wir zu Beginn des neuen Jahres eine hochkarätige Mozart-Inszenierung im Stuttgarter Opernhaus anbieten. Durch die Zusammenarbeit mit der Kulturgemeinschaft Stuttgart auch zu einem attraktiven Preis.

Dass die Handlung dieser berühmten Mozart-Oper unweigerlich in die Katastrophe treibt, wird bereits in den ersten Akten der Ouvertüre spürbar: Don Giovanni ist, bevor das Geschehen auf der Bühne beginnt, ein Verlorener, ein Todgeweihter. Ein Totentanz beginnt. Don Giovanni



Don Giovanni mit der Zorromaske

wird zum Getriebenen seiner sexuellen Besessenheit: in dem Moment, als ein Mord der Preis seiner Sucht wird, beginnt die Oper und fortan wird der Wüstling vom Tod

verfolgt. Der Komtur wird sein Todesengel, der ihn jagt wie der Torero den Stier. Folgerichtig ist die Bühne als Arena gebaut und der Regisseur Hans Neuenfels weckt vielfach in Requisite und Bewegung der Akteure Assoziationen an den Stierkampf.

Termin: Mittwoch, 17. Januar 2007, 19.00 Uhr

Treffpunkt: 18.30 Uhr im Foyer, Opernhaus Stuttgart

Preis: Karten € 48,00 (Kategorie 3) bis € 40,00 (Kategorie 4),
jeweils einschließlich € 3,00 für die Besorgung

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

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.166

Humanism in China – ein fotografisches Porträt

Die Ausstellung entwirft anhand von 590 dokumentarischen Fotografien ein umfassendes Lebenspanorama der Menschen in China. Dicht präsentiert schildern die Bilder in den vier Themenbereichen „Existenz“, „Beziehung“, „Begehren“ und „Zeit“, den chinesischen Alltag vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Modernisierung. Die Fotografen suchen hinter dem äußeren und für jedermann offensichtlichen Glanz des wirtschaftlichen Booms in Chinas Metropolen die zunächst schleichende, dann aber rasant fortschreitende Veränderung.



Volkskalligraph – Schrift als Kunstwerk

Ausgerichtet vom Guangdong Museum of Art, Guangzhou, wird die Ausstellung nun nach dem Museum für Moderne Kunst, Frankfurt, als zweite deutsche Station in der Staatsgalerie Stuttgart in neuer Präsentation zu Gast sein.

Termine: Donnerstag, 25. Januar 2007, 17.30 Uhr

Führung: Heike Mühl M.A.

Treffpunkt: 17.15 Uhr, Foyer Staatsgalerie Stuttgart

Kosten: € 12,00 (Führung)

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:
Stuttgarts Schattenseiten und Nebenschauplätze,
Stadtführung mit „Trott-war“
Kunsterlebnis Nr. 1.176, 28. Februar 2007

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.166 ☐

für Kunsterlebnis Extra Nr. 25 ☐

Humanism in China - ein fotografisches Porträt
25. Januar 2007, 17.30 Uhr
„Don Giovanni“ – Des Wüstlings Totentanz
Mittwoch, 17. Januar 2007, 19.00 Uhr

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:							