



ScheibenWischer

entrale



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



Überstunden

ABGELEHNT!



Arbeitsgericht Stuttgart

Einigungsstelle im Überstundenstreit

Inhalt:

■ Überstundenstreit im Bereich Accounting / Reporting	2/3
■ Kommentar: Oh Dieter... / Porträt	3
■ Massiver Unmut in der Berechnung	4
■ Sekretärinnen wehren sich	5
■ Personalabbau, Clearingstelle, Downgradingprozess	6
■ Nachrichten aus dem Betrieb / ERA reklamieren	7
■ Tarifrunde 2007 – Rahmendaten	8

Betriebsrat sucht Lösung

Im Bereich CC/A Corporate Accounting & Financial Reporting gab es zum Jahreswechsel eine erhebliche Auseinandersetzung um Überstunden innerhalb und außerhalb der gültigen Arbeitszeiträumen sowie den Wochenenden. Vor dem Hintergrund der Umstrukturierungen im Betrieb Zentrale (New Management Model), des Personalabbaus und der unklaren Personalbemessungen in vielen Abteilungen hat der Betriebsrat bereits im Oktober des letzten Jahres der Geschäftsleitung angekündigt, dass die Überstundenanträge des Unternehmens zukünftig genauer geprüft werden. Der Betriebsrat will damit vermeiden, dass Planungsfehler, Personalengpässe und Personalabbau auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.

Zur genauen Prüfung der Überstundenanträge hat der Betriebsrat einen Arbeitszeitausschuss installiert. Aber es kam wie es kommen musste. Einige Vorgesetzte und Teile der Personalabteilung haben die Ankündigung des Betriebsrats nicht ernst genommen. Um so größer war der Schreck, als kurz vor Weihnachten deutlich wurde, dass für die Arbeiten am Jahresabschluss keine Überstundenanträge in der üblichen Form vorlagen. Was aber vorlag war die Betriebsvereinbarung zur Betriebsruhe Weihnachten/Neujahr 2006-2007 mit den arbeitsfreien Tagen vom 27. bis 29. Dezember 2006. Binnen kürzester Zeit gingen nun Überstundenanträge beim Betriebsrat ein. Nach Prüfung hat der zuständige Ausschuss diese abgelehnt. Statt mit dem Betriebsrat einen Weg für eine Lösung zu suchen, hat der Personalbereich am letzten Arbeitstag im alten Jahr mit einer Einigungsstelle gedroht, die dann während der Betriebsruhe eine gerichtliche Klärung herbeiführen sollte. Das ist so formaljuristisch nicht möglich.

Große Aufregung in den betroffenen Bereichen

In den betroffenen Bereichen war die Aufregung zwischenzeitlich groß. Am 19. Dezember 2006 wurde in einer Informationsveranstaltung durch das Unternehmen verkündet, dass in den betroffenen Bereichen eine Einsparung von inzwischen 37% im Rahmen von NMM erfolgen soll und Personalabbaumaßnahmen in gleichem Maße geplant sind. Außerdem soll ein Teilbereich in ein so genanntes Shared Service Center (SSC) ins Ausland (Prag) verlagert werden.

In dieser Situation hat der Betriebsrat verstärkt die Aufgabe, auf Personalbemessung und Überstunden zu achten. Darin wurde er auch von vielen Mitarbeitern aus dem Bereich CC/A unterstützt.

Die Arbeitgeberseite hat vor dem Arbeitsgericht einen Antrag auf Einsetzung einer

Einigungsstelle gestellt. Damit war klar, das Unternehmen verklagt die Belegschaft auf Erbringung von Arbeitsleistung. Ein durchaus fragwürdiger Vorgang angesichts der vorliegenden Fakten. Sie hatten die Hoffnung, dass sie so auch ohne Beratung mit dem Betriebsrat zu ihren Überstunden kommen.

Am ersten Gerichtstermin am 4. Januar 2007 wurde deutlich, dass die Arbeitgeberseite nicht in der Lage war, der Richterin, Frau Karin Hofherr, darzustellen, um welche Überstunden genau es denn nun ginge. Die Anträge waren lückenhaft und es war nicht nachvollziehbar, wer in welchen Abteilungen wann arbeiten soll.



Erstes Verfahren: Abschluss eines Teilvergleichs

Der Betriebsrat war bereit, in einer Unterbrechung der Sitzung mit der Arbeitgeberseite zu beraten und eine positive Lösung zu finden. Nach sage und staune fünf Stunden kam es zu einem Teilvergleich. Er beinhaltete:

- > die Anerkennung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Fragen der Überzeit
- > den Verzicht auf einseitige Anordnung von Mehrarbeit durch die GL
- > weitere sofortige Beratungen zum Thema Überstunden im Betrieb
- > die Möglichkeit des Unternehmens, ein Mindestmaß an Arbeiten am Wochenende 6. und 7. Januar 2007 durchführen zu lassen
- > Einhaltung der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit durch das Unternehmen
- > keine Verletzung des Arbeitszeitgesetzes durch die GL

Eigentlich alles Dinge, die in einem Rechtsstaat selbstverständlich sind. Im Falle eines Verstoßes gegen diesen Vergleich wurden erhebliche Bußgelder vereinbart, die durch das Unternehmen an eine vom BR zu benennende gemeinnützige Institution zu zahlen sind. Immerhin bis zu 1000 € je Arbeitsstunde, die ohne Genehmigung des BR geleistet wird.

Vor diesem Hintergrund begannen am 8. Januar 2007 die weiteren Beratungen zwischen Betriebsrat und Personalbereich. Dabei wurde deutlich, dass die Arbeitgeberseite ein ganz eigenes Bild von Beratung hat. Sie stellten Anträge, waren bereit

Auskunft zu erteilen, erwarteten aber eine direkte Zustimmung des Betriebsrats. Dem Betriebsrat reichten die Auskünfte nur durch die Vorgesetzten nicht aus. Die Betriebsräte recherchierten in den betroffenen Abteilungen und fragten bei den Beschäftigten nach, wie sie die Notwendigkeit der Überstunden sehen und ob sie persönlich bereit sind, Überstunden zu leisten. Auf diesem Hintergrund führte der Betriebsrat die Beratungen weiter fort. Das war der Arbeitgeberseite bereits zu viel.

Zweites Verfahren: Einsetzung Einigungsstelle

Am Mittwoch den 10. Januar 2007 beantragten sie, in einem neuen, zweiten Verfahren vor dem Arbeitsgericht, erneut die Einsetzung einer Einigungsstelle. Am Wochenende, 13. und 14. Januar 2007, hat das Unternehmen, am Betriebsrat vorbei Mitarbeiter, so genannte „Freiwillige“, gefunden, die dann die anstehenden Arbeiten erledigt haben, obwohl die Unternehmensseite wusste, dass es diese Freiwilligkeit nach dem Betriebsverfassungsgesetz gar nicht gibt.

Statt frühzeitig Überstunden zu beantragen, mit dem Betriebsrat ernsthaft darüber zu beraten und eine Lösung zu suchen, wurde die ganze Zeit versucht, entweder durch einseitige Anordnung oder durch Gerichtsbeschluss und Einigungsstelle den Betriebsrat unter Druck zu setzen. Auch der zweite Arbeitsrichter im zweiten Verfahren, Herr Reinhard Ens, machte gleich zu Beginn der Verhandlung klar, dass DaimlerChrysler seiner Meinung nach auf dem Holzweg ist. Die Unternehmensseite argumentierte bei den Überstundenanträgen fortwährend mit der Dringlichkeit der Erstellung des Jahresabschlusses. Aus Sicht von Herrn Ens ist es aber fraglich, ob die Einigungsstelle bis Ende Januar den Streit rechtskräftig schlichten kann.

Um mit dem Zweiten Verfahren überhaupt beginnen zu können, mussten die Arbeitgebervertreter erst einmal den ersten Antrag zurücknehmen. Das Gericht akzeptiert es nicht, wenn zwei Anträge in der gleichen Sache vorgelegt werden. Das Unternehmen hat dann, nach kurzer Unterberechnung, seinen ersten Antrag zurückgenommen. Dieser Vorgang hat dann dazu geführt, dass vom Gericht die Einigungsstelle eingesetzt wird, die den Auftrag hat, die Überstundenanträge für Januar 2007 zu beraten. Diese Einigungsstelle tritt erstmalig in der vierten Kalenderwoche unter der Leitung von Wolfgang Zeiser, Richter am Landesarbeitsgericht, zusammen. Es bleiben dann noch wenige Tage und wenige Überstunden, über die man sich einigen kann. Aus Sicht des Betriebsrats wäre es besser gewesen, die Energie der letzten Wochen in eine ernstzunehmende Beratung mit dem Betriebsrat zu investieren, statt mit

Danke!

Die IG Metall-Betriebsräte möchten sich für die zahlreiche Teilnahme bei den Betriebsversammlungen im Dezember bedanken, auch für die vielen Rückmeldungen danach. Beides hat uns gezeigt, dass dringendes Handeln bei den ERA-Zuordnungen



notwendig ist. Die Betriebsversammlungen waren ein toller Erfolg. Durch die rege Teilnahme und die vielen Redebeiträge der KollegInnen wurde uns BetriebsrätInnen der Rücken gestärkt. Hundertfach wurde auf den Betriebsversammlungen von den MitarbeiterInnen dem Vorstand die rote Karte gezeigt. Danke dafür!

Ihre / Eure IG Metall-Betriebsratsfraktion

juristischen Haarspaltereien sich die Zeit zu rauben. Der Betriebsrat sieht allerdings nicht ein, warum er in einer Situation von Umstrukturierung durch NMM, Kosteneinsparungsprogrammen, Personalabbau und verworrener Personalbemessung Überstundenanträgen ungeprüft zustimmen soll. Wir sind der Meinung, die betroffenen Mitarbeiter brauchen jetzt einen aktiven Betriebsrat.

Dank für Zustimmung und Unterstützung durch die KollegInnen

Wir bedanken uns an dieser Stelle für die breite Zustimmung, die uns von vielen Kolleginnen und Kollegen entgegengebracht wurde. Diese Unterstützung tut gut und ist wichtig in einer Zeit, in der einige Herren versuchen, das Unternehmensklima nachhaltig zu verschlechtern.

Der eisige Wind, der aktuell vom Vorstand in die Belegschaft weht, bereitet uns erhebliche Sorgen. Es reicht eben nicht aus, im Vorstand „neue“ Werte zu definieren, ohne zur Kenntnis zu nehmen, dass es die Menschen sind, die die bisherigen Werte im Unternehmen

Porträt

Dietmar Stecker

39 Jahre, 1 Sohn
Kfz-Mechaniker
Tel: 2 23 39



Seit 20 Jahren arbeitet Dietmar beim Daimler. So lange ist er auch Gewerkschaftsmitglied. Seit 12 Jahren engagiert er sich als Vertrauensmann, um Kollegen vor ungerechter Behandlung zu schützen und um Informationen von den Betriebsräten aus erster Hand zu erhalten und an die Kollegen weiterzugeben.

Wichtige Themenschwerpunkte sind ihm die Einhaltung der Tarifverträge wie Kündigungsschutz und Altersabsicherung sowie die gerechte Umsetzung von ERA bei DC. Für die Zukunft ist ihm wichtig, dass im Betrieb alle Arbeitsplätze erhalten bleiben und der Standort gesichert ist. „Speziell für Jugendliche muss mehr getan werden, um sie in die Arbeitswelt zu integrieren, da es momentan sehr wenig Perspektiven für eine sichere Zukunft unsere Jugend gibt“, meint Dietmar. Sein Lebensmotto ist: „Ich habe einen sehr starken Gerechtigkeitsinn und werde gegen jede Art von Ungerechtigkeit in diesem Betrieb ankämpfen.“

Seine Hobbys sind die digitale Fotografie und der Motorsport.



Jörg Spies

Betriebsratsvorsitzender
Tel: 3 35 45



Ingrid Lepple

OD-Ausschussvorsitzende
Tel: 9 38 94

Kommentar

Oh Dieter...

„Die Stimmung muss besser werden“ stand vor kurzem als Aussage von Dieter Zetsche (Dr. Z) in einem Interview der Stuttgarter Zeitung. „Wir haben sehr harte Maßnahmen beschlossen und wollen zügig umsetzen, um das unangenehme Thema schnell hinter uns zu bringen“, so Zetsche weiter. Also, nun wissen wir es genau. Leute rausschmeißen, bei ERA massiv runter drücken, sind nur unangenehme Themen für unseren Konzernlenker. Eine Schamgrenze scheint es für ihn nicht mehr zu geben. Ganz nebenbei bekundet er noch, dass die erforderliche Einstufung bei ERA allerdings kein hausgemachtes Thema sei, sondern ein tarifvertragliches. Dass die Ersteinstufung von den Vorgesetzten bzw. den ERA-Beauftragten der Geschäftsleitung erfolgt, wird hier mit voller Absicht einfach weggelassen und versucht, die IG Metall als Buhmann darzustellen. Weiter wird im Interview verbreitet, dass der zunehmende Erfolg von Mercedes (mit Chrysler rechnet man schon nicht mehr) helfen wird, die Stimmung der Belegschaft zu steigern. Wenn ich mir nur einige Artikel des neuen Jahres ansehe, kommt mir wieder das Grausen. „Millionen für ein unvorsichtiges Interview“, „Daimler-Manager wehren sich“, „Neue Qualitätsmängel bei Mercedes“, „Krise in der Zwangsgemeinschaft“ usw.

Auf die Frage, ob er nachvollziehen könnte, dass es Mitarbeiter als Hohn und Spott empfinden, wenn von Wertschätzung die Rede ist, gleichzeitig aber bei ERA niedrig eingestuft wird, antwortete Dieter Zetsche: „Natürlich“. Auf die Frage, ob sich auf Grund seines langjährigen US-Aufenthalts sein Blick auf Deutschland verändert hat, antwortete Zetsche: „Man trifft immer bessere und stärker abgewogene Entscheidungen, wenn man einen breiteren Horizont hat“. Diese Aussage erinnerte mich mit Schrecken an den Spruch unseres Bobbeles Boris Becker „Reisen bildet“, als er auf seinen fehlenden Schulabschluss angesprochen wurde. Das Jahr hat kaum begonnen und es scheint so weiter zu gehen wie das alte. Bei Chrysler soll an einem Plan für die Zukunft gearbeitet werden. Eigentlich dachten wir, dass dies schon längst geschehen sei. Die angeblich erfolgreiche Sanierung (Leute rausschmeißen) von Chrysler ebnete unserem heutigen Konzernlenker (Chrysler-Retter) erst den Weg zum Vorstandsvorsitz bei DaimlerChrysler. Dass die Angebotspalette bei Chrysler an Spritschluckern (71%) deutlich reduziert werden müsste, hätte ihm jeder Bandarbeiter sagen können. Nicht nur Geld einstreichen und sich feiern lassen. Nachhaltige und langfristige Erfolge wären angebracht.

Klaus Hildenbrand

Massiver Unmut und Beschwerden aus der Belegschaft

Die MitarbeiterInnen (MA) aus der Berechnung TPE/PC, die eigentlich von Hause aus mit allem rechnen, waren dennoch größtenteils entsetzt und verärgert über ihre ERA-Eingruppierungen. Bei einer Infoveranstaltung der IG Metall Betriebsräte Christa Hourani, Udo Heinemann und Rainer Konrad im Dezember machten die KollegInnen ihrem Unmut Luft. Aus dem reichen Fundus der MA-Kommentierungen greifen wir hier die schönsten „Highlights“ (z.T. gekürzt) heraus. Im Übrigen gibt es den gleichen Unmut und analoge Aussagen aus vielen anderen Bereichen der Zentrale der DCAG.



Statements von MitarbeiterInnen aus der Berechnung TPE/PC

„ERA – die Erstbeurteilung der Arbeitsplätze durch das Unternehmen ist erfolgt. Doch das bittere Erwachen kam durch die Vorgabe von utopischen Durchschnitten. Bei uns in der Berechnung, wo jeder Arbeitsplatz einen hoch qualifizierten MA benötigt – bis jetzt T7 Rang 26 – kann ein Durchschnitt der Entgeltgruppe von 15,4 als blanker Hohn bezeichnet werden.“

„Der Einstufungsdurchschnitt von 15,4 ist völlig inakzeptabel. Sehr viele Berechnungsingenieure mit langjähriger Berufserfahrung sind auf dem „Heranführungsniveau“ EG15 gelandet. Die Aufgabenbeschreibung, die den Kollegen in EG15 überreicht wurde, besagt, dass von Ihnen künftig nicht mehr erwartet wird, dass sie die beschriebenen Aufgaben selbstständig und vollständig bearbeiten. Dies ist eine Unverschämtheit gegenüber den Kollegen, die bei vielen terminkritischen Projekt-Entscheidungen durch ihre Initiative und engagierte Arbeit dafür gesorgt haben, dass kurzfristig geforderte Berechnungsergebnisse auch tatsächlich verfügbar waren.“

„Ich bin sehr enttäuscht von der ERA-Eingruppierung und der Art, wie im Konzern mit den MA umgegangen wird. Man hat das Gefühl, dass die Arbeit, die man macht, der Firma nichts wert ist. Das ist besonders für junge MA wie mich frustrierend und demotivierend.“

„Ich finde es völlig unverantwortlich von der Geschäftsleitung, uns so vor den Kopf zu stoßen. Wer kann da noch 100 % Leistung bringen.“

„Was hier abgeht, ist nicht die Unternehmenskultur, die die Region und die Firma groß gemacht hat.“

„Haben hier noch nicht genug innerlich gekündigt?“

„Ganz pauschal würde ich das Ganze so beschreiben: Alle machen ERA, bloß der Daimler schafft es damit wieder, in negative Schlagzeilen zu kommen und die Belegschaft zu verärgern.“

„Nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit kann ich aus meiner Sicht nicht sagen, dass die Gehaltsgruppe, der ich vor ERA zugeordnet war, ein Geschenk war. Sie wurde durch persönlichen Einsatz erarbeitet. Es wurden in der Vor-ERA-Zeit Aufgaben und Kompetenzen verteilt, die zur Wertschöpfung der Firma beigetragen haben. Wenn Wertschätzung und Wertschöpfung im Zusammenhang stehen sollen (siehe Intranet), so ist das Vorgehen der Firma für mich nicht verständlich, denn die Wertschätzung meiner Wertschöpfung am Produkt wurde pauschal abgewertet.“

„Wenn es nicht so traurig wäre, könnte man ja wirklich drüber lachen, wie hier Arbeit abgewertet wird: Schon bei der Aufgabenbeschreibung wird z. B. für Aufgaben, für die quasi ausschließlich Uni-Absolventen (häufig mit Promotion) eingesetzt werden, plötzlich als erforderliche Ausbildung nur der FH-Abschluss angesetzt (Z-BEI2-I). Und dann wird ein Großteil der MA – z. T. mit langjähriger Berufserfahrung nicht einmal dieser EG zugeordnet, sondern einer ominösen „Zwischen- oder Heranführungsstufe“. MA, die die erforderlichen Entwicklungsaufgaben in Absprache mit den Kunden selbstständig identifizieren und erledigen, und ihre Vorgesetzten praktisch nur auf dem laufenden halten, werden so als „Bearbeiter nach Anweisungen“ eingestuft.“

„Motivierte Belegschaft erbringt überdurchschnittliche Leistung / unmotivierte Belegschaft ist oft krank und leistungsschwach. Es ist schon imposant, wie MA der DCAG mittels ERA motiviert werden: Einstellungsvoraussetzung für den Forschungs-, Entwicklungs- und Berechnungsbereich waren und sind stets die höchsten Ausbildungsgrade in Verbindung mit hinreichender Berufserfahrung, mit der Begründung, dass ansonsten die erforderliche Arbeit nicht ausgeführt werden könne. Dies wurde vor ERA auch sehr gut entlohnt. Doch über Nacht (Einführung von ERA am 01.01.2007) wird dies anders: die gleiche Arbeit wird nur noch mittelmäßig entlohnt.“

„Kleingeisterei gegen Wertschätzung.“

„Die Einstufungen nach ERA sind nicht nur unverschämte niedrig, sondern gleichzeitig demütigend und demotivierend. Ich kann dieses Vorgehen der Firma (und der Vorgesetzten) überhaupt nicht nachvollziehen. Ein Berechnungsingenieur, welcher, um sein Aufgabengebiet abzudecken, im Jahr ca. 2500 h Fremdbeauftragung (von Komplettmodellen) betreut und steuert, parallel dazu sein äußerst anspruchsvolles Alltagsgeschäft vorzüglich (siehe LB) abarbeitet, unzählige Innovationen in den Berechnungsprozess integriert (darunter zum Teil Berechnungen, welche sonst kein anderer Fahrzeughersteller im Auslegungssystem hat), und zu guter Letzt noch dadurch die Simulationsstrategie neu definiert, muss in die EG17 eingestuft werden!! Ich bin aber nur in EG15 eingestuft, daher bleibt mir nur der Beschwerdeweg. Schade, ich würde gerne hoch motiviert neue Techniken und Konzepte untersuchen und in Serie bringen, muss aber viel Zeit in dieses unsägliche ERA-Prozedere investieren.“

„In den letzten Jahren ist die Eigenverantwortung kontinuierlich angestiegen; außerdem die Belastung durch die vielen gleichzeitig zu bearbeitenden Projekte. Dass das Gehalt nicht mit gestiegen ist, hat man noch hingenommen, dass nun aber die Entgeltlinie durch ERA massiv abgesenkt wird, das stößt den meisten hier gewaltig sauer auf – ich meine mit Recht. Gäbe es nicht ZUSI und TIB – dann wäre vollends der Teufel los.“

Beispiel Bosch – so kann es auch aussehen

Bei Bosch in Feuerbach sind T7-IngenieurInnen zu knapp zwei Drittel in EG 17 und zu einem Drittel in EG 16, einige wenige MA in EG 15 zugeordnet.

„Ältere MA werden regelrecht ausgegrenzt. Mein Vorgesetzter war „taktvoll“ und gab mir „gewissenhaft“ die Möglichkeit im Beruf „neu anzufangen“. Der Vorgesetzte hat mich nämlich von T7/Rang 26 „sanft“ auf EG14 heruntergeholt. Nun stehe ich nach über 25 Jahren wieder dort, wo ich bei der Firma angefangen habe. Solche Vorgesetzte haben ihre ERA-Aufgabe simpel und ohne Anstand gelöst. Wir älteren MA wehren uns dagegen, als Manövierrasse für eine arithmetische Durchschnittsvorgabe herhalten zu müssen.“

Fazit :

Die MA haben die Vorgehensweise der Firma klar erkannt und scharf kritisiert. Die Firma hat ihr Ersteingruppierungsrecht zum Absenken der Entgeltgruppen missbraucht. Wenn Sie als MA mit Ihrer Eingruppierung unzufrieden sind und reklamieren möchten, können Sie sich zur Unterstützung an eine/n der IGM-BetriebsrätInnen wenden.

Rainer Konrad
IGM-Betriebsrat
Tel: 3 35 47
Handy: 0160/8632397



Sekretärinnen wehren sich

Die zahlreiche Teilnahme bei den Betriebsversammlungen und die vielen Rückmeldungen per Telefon und Mails aus den Sekretariaten haben gezeigt, dass dringendes Handeln bei den Zuordnungen der Sekretärinnen notwendig ist. Die Betriebsversammlungen waren ein toller Erfolg. Auch die Zusage von Herrn Fries, Personalleiter der Zentrale, die Zuordnungen der Sekretärinnen nochmals zu überprüfen, ist ein erster Erfolg. Hier müssen wir an der Sache dran bleiben, damit diese Ansage auch umgesetzt wird und die Zuordnungen nach oben angepasst werden.

Betriebsratsseitig haben wir fast alle Sekretärinnen, die EG 7 oder EG 8 zugeordnet sind, auf EG 9 (in begründeten Fällen auch auf EG 10) reklamiert, EG 9 Sekretärinnen mehrheitlich auf EG 10. Bei den Sekretariatstätigkeiten beträgt die Reklamationsquote über 95 Prozent.

Bei der Zuordnungsüberprüfung ist dem

Betriebsrat die extrem schlechte Zuordnung der Sekretärinnen im **Vanbereich** (W. Porth) aufgefallen. Dort wurden fast alle Sekretärinnen der EG 7 zugeordnet. Der Unmut war dort dann auch entsprechend groß und ca. 30 Kolleginnen haben gemeinsam einen Brief an Herrn Fries geschrieben. Auch aus anderen Bereichen gab es Protestschreiben und jede Menge Mails an Herrn Fries.

Hier nochmals einige Hinweise und Tipps, die sich aus den vielen Rückmeldungen sowohl auf den Betriebsversammlungen, als auch per Mail und Telefon ergeben haben.

Folgende Vorgehensweisen / Mitteilungen sind schlichtweg falsch, tarifwidrig oder widersprechen den Absprachen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung:

- die Festlegung eines Entgeltdurchschnitts für Abteilungen oder Bereiche
- die Zuordnung bei Sekretärinnen entlang der Hierarchieebene



- die flächendeckende Zuordnung in die EG 7 durch Festlegung von Bereichs- oder Geschäftsleistungsseite ohne Prüfung und Berücksichtigung der Aufgabenstellungen
- die Behauptung der Vorgesetzten, in einem Bereich / einer Direktion könne nur eine Sekretärin in EG 8 oder EG 9 zugeordnet werden

- die Zuordnung von Sekretärinnen zu dem Profil „Kaufmännische Sachbearbeitung 2“, um sie in die EG 6 zu drücken

- die niedrige Zuordnung von Teilzeitkräften und ausländischen Kolleginnen und damit Diskriminierung

Die Zuordnung darf nur über die Aufgaben, welche die Sekretärinnen erledigen, erfolgen. Alles andere hat keine Grundlage.

Stimmen aus den Sekretariaten

„Ursprünglich war angedacht, dass die EG 7 nur für frisch Ausgelernte angewendet wird. und genau deshalb fühle ich mich persönlich und in meinem Können angegriffen. Wann hört die Einarbeitungsphase in diesem Hause denn auf?? Seit 20 Jahren habe ich dieses Unternehmen in verschiedenen Sekretariaten begleitet und verstehe die Welt nicht mehr ... und das Beste ist, dass auch noch im „gleichen“ Sekretariat bei gleicher Aufgabenstellung - verschieden eingestuft wird.“

„Selten habe ich in meinem Berufsleben trotz hohem Engagement, Einsatz und sehr guter Arbeitsqualität solch Abwertung erlebt. Es ist offensichtlich, die Firma möchte das Gehaltsniveau generell senken. Wie möchte das Unternehmen denn wieder erfolgreich werden, wenn es sich auch noch die letzten motivierten Mitarbeiter vergraut?“

„Nach knapp 20 Jahren Betriebszugehörigkeit und vorwiegender Tätigkeit bei Führungskräften der Ebene 2 im MB Van Geschäftsbereich mit allen Licht- und Schattenseiten empfinde ich die neuen Entgeltrichtlinien für uns „Allrounder im Sekretariat“ als schallende Ohrfeige, die ich nicht hinnehmen möchte.“

„Vielen Dank für Ihren Einsatz, sie sprechen unserer „Zunft“ aus dem Herzen. Weshalb viele Kolleginnen ...noch keinen Einspruch gegen die ERA-Einstufung eingelegt haben, ist die momentane Situation, dass sehr viele Stellen eingespart werden und man von Seiten der GL den Eindruck vermittelt bekommt, man solle doch froh sein, überhaupt noch eine Stelle zu haben. Zudem herrscht bestimmt auch die Angst, gemobbt zu werden, wenn man „aufmuckt“, momentan ist ja so mancher froh, dass es seine Abteilung überhaupt noch gibt....“

„Sie sprechen vielen Kolleginnen hier aus der Seele. Ich bin hier im Entwicklungsbereich VAN. ... Wir fühlen uns alle ungerecht eingestuft und uns fehlt eine Lobby und die Wertschätzung hier in der Firma. Ich höre immer bloß, dass die Sekretärinnen zu viel verdienen. Aber viele von uns leisten wirkliche Assistenzarbeit und Chefentlastung. Wenn alle sich zusammenschließen würden, wäre das schön und auch effektiv.“

Christa Hourani

Vorsitzende des Ausschusses Frauenförderung / Gleichstellung
Tel: 3 35 49



Beispiel Bosch – so kann es auch aussehen

Bei Bosch Feuerbach sind 50 Prozent der Sekretärinnen in EG 9 und ein Drittel ist in EG 10. Lediglich 18 Prozent sind in EG 7.

Und in der DC Zentrale Stuttgart?

In der Zentrale Stuttgart sind von 725 Sekretärinnen 17 Prozent in der EG 7, knapp drei Viertel in der EG 8, weitere 8 Prozent sind in der EG 9 und nicht einmal 1 Prozent sind der EG 10 zugeordnet. Zwischen GBR und UL wurde z.B. für Direktionssekretärinnen als Referenz die EG 10 festgelegt. Hiervon wurde in der Zentrale in 90 Prozent der Fälle nach unten abgewichen.

Personalabbau im Rahmen NMM

Ende Dezember 2006 lief für die meisten Betroffenen die Turbophase für Ausscheidensvereinbarungen aus. Erwartungsgemäß gab es deshalb im Dezember nochmals eine rege Nachfrage nach Ausscheidensangeboten. Zusätzlich dazu haben sich viele ältere KollegInnen entschieden, von der letztmaligen Möglichkeit zum Abschluss eines Altersteilzeitvertrags Gebrauch zu machen.

Bei Redaktionsschluss lagen dem BR noch keine konkreten Zahlen vor, wie viele MitarbeiterInnen den Betrieb verlassen werden. Viele Bereiche haben ihre Abbauziele bereits zum Jahresende erreicht oder sogar übererfüllt. Möglicherweise ist demnach davon auszugehen, dass ein Großteil des geplanten Abbaus im Zuge NMM bereits bis zum 31. März realisiert sein wird.

Aktueller Stand Clearing-Stelle

In der so genannten Clearing-Stelle sind derzeit ca. 90 MitarbeiterInnen gelistet, deren Stelle/Aufgabe entfällt und die deshalb eine Anschlussaufgabe suchen. In 11 Fällen ist inzwischen eine Versetzung auf eine andere Stelle realisiert, oftmals erst nach Intervention des Personalausschusses. Viele Fachbereiche ignorieren den Vorrang dieser MitarbeiterInnen bei Stellenbesetzungen, obwohl die fachliche Eignung vorliegt. Da ist immer noch Überzeugungsarbeit notwendig. Es wird auch deutlich, dass SachbearbeiterInnen/Sekretärinnen eher wieder eine Anschlussaufgabe finden als E4-MitarbeiterInnen, die aber den größten Anteil in der Clearing-Stelle

ausmachen. Es ist davon auszugehen, dass mangels zu besetzender E4-Stellen viele E4-MitarbeiterInnen ohne adäquate Anschlussfunktion bleiben werden.

Downgrading-Prozess

Der zunächst ab 01.01.2007 vorgesehene Downgrading-Prozess von E4-MitarbeiterInnen, deren Stelle entfällt bzw. deren Aufgabenprofil nicht mehr auf E4-Niveau gesehen wird, ist nach wie vor in der Schwebe. Der Personalbereich ist sich wohl selbst noch nicht sicher, ab wann und in welcher Form hier vorge-

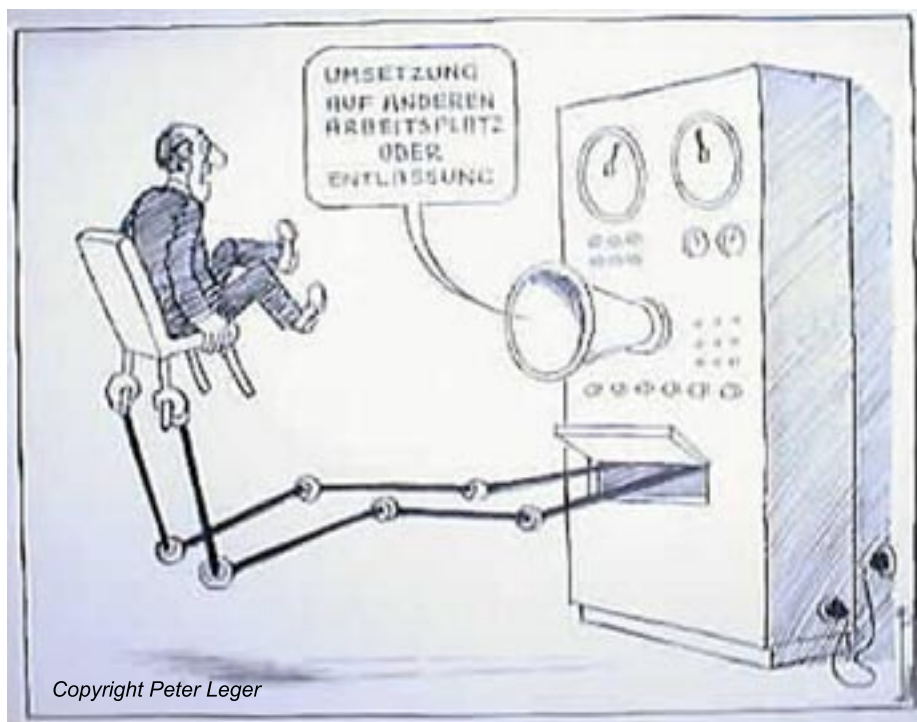
keit mehr, erfolgreich einer Abgruppierung zu widersprechen. Über die NMM bedingten Streichungen von E4-Stellen hinaus hat die Geschäftsleitung auch im Fokus, so genannte „Besitzständler“ und E4-MitarbeiterInnen ohne Strukturstelle in das Downgrading im Zuge der „Gleichbehandlung“ mit einzubeziehen. Das hätte aus unserer Sicht fatale Folgen:

Zu diesem Personenkreis zählen auch viele Frauen, die nach der Elternzeit wieder ins Berufsleben zurückkehren, oftmals in Teilzeit oder auch MitarbeiterInnen, die nach einem mehrjährigen

Auslandseinsatz wieder reintegriert werden. Wer wird sich noch dafür entscheiden, ins Ausland zu gehen, wenn bei der Rückkehr der bisherige E4-Status nicht sichergestellt ist? Wie kann das Unternehmen dann noch zur Vereinbarung von Familie und Beruf und zur Frauenförderung stehen? Ein Downgrading dieser Personengruppen, nur weil gerade keine freie E4-Stelle vorhanden ist, hätte

nichts mehr mit „Gleichbehandlung“ zu tun, sondern mit eindeutiger Benachteiligung. Die Geschäftsleitung wäre gut beraten, sich dies nochmals durch den Kopf gehen zu lassen, bevor der bereits existierende Scherbenhaufen, der durch NMM entstanden ist, noch größer wird.

Kerstin Keller
Vorsitzende
Personalausschuss
Tel: 3 30 93



Copyright Peter Leger

gangen werden soll. Man will hier aber mit den betroffenen MitarbeiterInnen „Einvernehmlichkeit“ erzielen, sprich: die Betroffenen sollen sich freiwillig bereit erklären, eine Sachbearbeitertätigkeit zu übernehmen. Der Personalausschuss sieht ein Downgrading als rechtlich problematisch an. Wir raten deshalb dringend, sich vor Zugeständnissen gegenüber der Geschäftsleitung an den Personalausschuss zu wenden und sich beraten zu lassen. Ist das „Einvernehmen“ erst einmal hergestellt, hat der Personalausschuss keine Möglich-

Nachrichten

aus dem Betrieb

ERA-Zuordnung jetzt reklamieren!

Jede/r Beschäftigte und der Betriebsrat (BR) können die Zuordnung zu einem Aufgabenprofil und somit die Entgeltgruppe reklamieren. Einen bestimmten Fristablauf gibt es nicht, es sollte jedoch möglichst noch im Februar reklamiert werden.

Betriebsrat-Reklamationen

Der BR prüft seit Dezember 2006 die Zuordnungen auf ihre Plausibilität. Grundlage für diese Prüfung ist der Vergleich mit so genannten Referenzzuordnungen. In zentral verabschiedeten Referenzlisten sind für jeden Funktionsbereich an ausgewählten Beispielen typische Zuordnungen zu den einzelnen Funktionsprofilen enthalten. Inzwischen hat der BR fast alle Zuordnungen überprüft. Die Reklamationsquote beträgt je nach Funktionsbereich im Schnitt zwischen 30 und 60 Prozent, es gibt aber auch Funktionsbereiche mit geringeren, als auch mit wesentlich höheren Quoten.

Mitarbeiter-Reklamationen

Es gibt nur einen Grund zur Reklamation: das zugeordnete Aufgabenprofil entspricht nicht der übertragenen Aufgabe! An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass nicht alle Aufgaben eines höherwertigeren Aufgabenprofils wahrgenommen werden müssen, um eine höhere Entgeltgruppe zu erreichen.

Fehlende Aufgabeninhalte im Vergleich zum zugeordneten Profil reichen aus, um eine Reklamation zu begründen. Dabei dürfen im Ergebnis auch nicht beschriebene Entgeltgruppen eines Funktionsbereichs belegt werden. Bei E4-Fachfunktionen ist die fachliche Führung von Mitarbeitern oft nicht ausreichend berücksichtigt.

Das Reklamationsformular ist vom Mitarbeiter eigenhändig zu unterschreiben und an **HRH/W Werk 96 HPC P308** per Hauspost zu versenden. **Der Personalbereich bestätigt den Erhalt der Reklamation.**

Bearbeitung der Reklamationen

Zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung wurde vereinbart, dass die **Örtliche Paritätische Kommission (ÖPK)** die Behandlung der Reklamationen unverzüglich aufnimmt. Führungskräfte oder auch betroffene Mitarbeiter können zur Klärung wahrgenommener Aufgaben hinzugezogen werden.

Betriebsrat- und Mitarbeiter-Reklamationen werden gemeinsam behandelt. Schwierige Einzelfälle sind ggfs. gesondert zu handhaben. In den kommenden Wochen und Monaten soll über möglichst viele Reklamationen entschieden werden.

Dr. Karl-Ernst Haak

Vorsitzender Entgeltausschuss

Veränderungen im BR-Sekretariat

Frau **Elfriede Schossmann** hat sich nach langjähriger Tätigkeit im Betriebsratssekretariat in Möhringen in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. Wir danken ihr für die gute Zusammenarbeit und wünschen ihr Gesundheit und Glück auf ihrem weiteren Lebensabschnitt.



IG Metall-Betriebsrätin Ingrid Lepple (links) mit Elfriede Schossmann (rechts) bei der Verabschiedung

Unsere frühere, langjährige Kollegin **Petra Griesinger** ist seit Mitte Januar wieder im Betriebsratssekretariat in Untertürkheim. Nach einem längeren, beruflichen Aufenthalt in den USA ist sie wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrt. Wir wünschen ihr viel Erfolg und Freude am gewohnten Arbeitsplatz.

Petra Griesinger, Tel: 2 21 05, Gebäude 136, Zimmer 136, HPC E603

Konstituierung Jugend- und Auszubildendenvertretung

Nach den Wahlen Ende November hat sich die JAV jetzt konstituiert. Zum Vorsitzenden wurde **Jan Gerhardt** (0173/1848933) gewählt, zur stellvertretenden Vorsitzenden **Julia Laturnus**. Die IG Metall-Betriebsräte gratulieren den Zweien und wünschen Ihnen viel Erfolg.

Resturlaub 2006

Resturlaub 2006 muss in Zusammenhang mit den Osterferien bzw. bis zum 30. April 2007 genommen werden.

Interessengemeinschaft Ölmalen

Kursinhalte sind das Vorbereiten einer Leinwand, Farben aus Farbpigmenten anrühren, verschiedene Maltechniken (Pinsel-Malen, Spachteln, Nass-in-Nass-Technik usw.), ebenso wie Bildaufbau und Perspektive.

Ort: Geb. Böhlerstahl 159/I EG

Zeit: Montags von 17:00 bis 19:30 Uhr

Kosten: 140,00 €/10 Unterrichtseinheiten

Dozentin: Gabriele Schreiner

Wir würden uns über Verstärkung freuen.

Weitere Info unter Tel. 50935

Rente mit 67 ist Betrug am Leben

Die Rentenpläne der Bundesregierung stoßen auf breite Ablehnung. Über 95 Prozent der Bevölkerung lehnen eine Erhöhung des Renteneintrittsalters ab. 85 Prozent erklären, dass eine Beschäftigung bis zum 67. Lebensjahr an ihrem Arbeitsplatz unmöglich sei. Anlässlich der 2. Lesung des Gesetzes im Bundestag haben die Gewerkschaften in der zweiten Januarhälfte vielfältige Aktionen gegen die Rente mit 67 durchgeführt.

Die Pläne sind ein Angriff auf die Gesundheit der KollegInnen, bedeuten Rentenkürzungen durch die Hintertür und größere Altersarmut, lassen die Chancen der Jugend und der Erwerbslosen auf einen Job noch weiter sinken und vergrößern die Arbeitslosigkeit.

Deshalb: Wir wollen keine Rente mit 67 Jahren. Das Renteneintrittsalter sollte langfristig gesenkt werden. Altersteilzeit oder vergleichbare Regelungen soll es auch über 2009 hinaus geben. Der Rentenzugang für langjährig Versicherte soll auf 62 Jahre abgesenkt werden.

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

Herstellung:

hartmannndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
24. Januar 2007

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
19. Februar 2007

Tarifrunde 2007

Der Vorstand der IG Metall hat am 12. Dezember 2006 erstmals die wirtschaftlichen Rahmendaten zur Tarifrunde 2007 beraten. Dies ist Grundlage für die weitere Diskussion in den Tarifkommissionen und den Betrieben.

Rahmendaten:

● Produktionswachstum

Die Prognosen für die Metallindustrie sind positiv. Rund 5 Prozent Wachstum werden für 2007 vorhergesagt. Die Metallindustrie ist in den letzten Jahren stärker als die Gesamtwirtschaft gewachsen. Das wird auch 2007 wieder so sein.

● Produktivität und Lohnstückkosten

In der Metallindustrie sind die Lohnstückkosten 2006 um über vier Prozent gesun-

ken, sie liegen nun unter dem Niveau des Jahres 2000. Das heißt zum einen: Die Unternehmen sind wettbewerbsfähiger geworden. Es heißt aber auch: Die Beschäftigten haben Anspruch auf faire Beteiligung an dieser wirtschaftlichen Entwicklung.

● Finanzierungsspielräume

Die Preise werden 2007 um etwa 2,3 Prozent zulegen. Die Stundenproduktivität wird in der gesamten Wirtschaft um 1,8 Prozent steigen. Das ergibt gesamtwirtschaftlich einen verteilungsneutralen Spielraum von 4,1 Prozent. Der Finanzierungsspielraum in der Metall- und Elektroindustrie ist höher: Die IG Metall geht davon aus, dass die Verkaufspreise um 2,0 Prozent und die Produktivität um 4,5 Prozent steigen werden.

Ablauf / Zeitplan

Am **12. Dezember 2006** hat der IG Metall-Vorstand erstmals die Rahmendaten zur Tarifforderung der IG Metall diskutiert. Bis **6. Februar 2007** wird es Tarifkommissionssitzungen zur Forderungsdiskussion in allen Tarifgebieten geben. Am **6. Februar** wird der IG Metall-Vorstand eine Empfehlung an die Tarifkommissionen abgeben und einen Beschluss über die Kündigung der Tarifverträge fassen. Bis **26. Februar** werden die Tarifkommissionen ihre Forderungen beraten.

Am 26. Februar wird der IG Metall-Vorstand die Forderungen beschließen. Bis **17. März** müssen in den Tarifgebieten die Verhandlungen aufgenommen werden. Am **31. März** laufen die Tarifverträge zu Entgelten (Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütungen) durch Kündigung aus. Am **28. April** (24 Uhr) endet die Friedenspflicht; Warnstreiks sind dann möglich.

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.167

Stuttgarts Schattenseiten und Nebenschauplätze, eine andere Stadtführung mit „Trott-war“

Gemeinsam mit dem Magazin „Trott-war“ und seinen Verkäufern ermöglichen wir Ihnen ein anderes Stuttgart kennen zu lernen, die Schattenseiten und Nebenschauplätze der Landeshauptstadt zu entdecken. Diese alternative Stadtführung führt Sie jenseits von Schön und Teuer. Sie erleben Stuttgarts Straßen als einen Wohnort, und Sie lernen Aufenthalts- und Anlaufstellen sozial benachteiligter Menschen kennen. Bei einem zweistündigen Spaziergang durch Stuttgart verleihen „Trott-war“-Verkäufer dem Straßenpflaster ein Gesicht. Sie erzählen aus eigener Erfahrung und



Essen für Arme und Obdachlose. Die Leonhardskirche wird zur „Vesperkirche“

führen an Orte, die in keinem Reiseführer erwähnt werden: „Tagesstätte Olga 46“ statt Breuninger, „Sleep Inn“ statt Hotel Meridian.

Termin: Mittwoch, 28. Februar 2007, 17.30 Uhr

Treffpunkt: 17.15 Uhr, Aufzug zur Zahnradbahn „Zacke“, am Marienplatz, Stuttgart-Süd

Führung: „Trott-war“-Verkäufer.

Kosten: € 8,50 (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

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.168

Das modernste Automobilmuseum der Welt

Ein Endlosband, wie vom holländischen Grafiker M.C. Escher entworfen, verknüpft sich am Neckar bei Untertürkheim zu einem unentwirrbaren Knäuel, worauf sich jede Menge Autos bewegen, die alle durch einen Verbrennungsmotor angetrieben werden. Eine Erfindung von noch heute unvorstellbarer Tragweite für die Menschheit. Und dies fing alles durch Gottlieb Daimler an, der nach Cannstatt gezogen war, um an den Mineralquellen seine Leiden zu heilen. Im Gartenhaus seiner Villa erfand er den Motor, der unsere mobile Welt entstehen ließ.

Heute ist der Standort der Mercedes Welt die im Juni 2006 eröffnet wurde, einer der verkehrsdichtesten Knotenpunkte und das modernste Automobilmuseum der



Ein neuer Pilgerort für Architekturfans und Automobilenthusiasten

Welt. Mit seinen kühn geschwungenen Metallfassaden und den in verschiedenen Ebenen die Hochhäuser umschlingenden Fahrbahnen wird die Welt der Geschwindigkeit, der Bewegung, der Anpassung, der Produktion, der Dynamik und Potenz in

eine lebendige Skulptur transformiert. Mit dem Bau, der vom UN Studio in Amsterdam (van Berkel & Caroline Bos) entworfen wurde, soll der Mythos Mercedes vermittelt werden. In zwei in sich verschlungenen Dreiecken in Kleeblattform bildet sich durch Rotation eine Doppelhelix, gemäß dem menschlichen Gen.

Termin: Mittwoch, 28. März 2007, 16.00 Uhr

Treffpunkt: 15.45 Uhr, Foyer Museum

Führung: Museumsmitarbeiter

Kosten: € 4,00 (Führung). Der Eintritt ist bei Vorlage des Werksausweises frei, sonst € 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:

Zeichentrick, Animation und Spezialeffekte aus dem schwäbischen Hollywood – Die Filmakademie Ludwigsburg

Kunsterlebnis Nr. 1.169, 28. April 2007, Ludwigsburg

Anmeldung und Einzugsermächtigung

für Kunsterlebnis Nr. 1.167

für Kunsterlebnis Nr. 1.168

☐ **Stuttgarts Schattenseiten und Nebenschauplätze/ Stadtführung „Trott-war“, 28. Februar 2007**

☐ **Das Modernste Automobilmuseum der Welt 28. März 2007, Stgt.-Untertürkheim**

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:							