



Scheiben**Wischer**

zentrale

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

Betriebsrat
Zentrale Stuttgart



VOM PROFIT
MÜSSEN ALLE
PROFITIEREN.

PLUS
IST MUSS
SINCE 1949

++ Wir machen uns stark für eine faire Bezahlung. ++ Jetzt mitmachen und Mitglied der IG Metall werden. ++ Wir machen uns stark für eine faire Bezahlung.

www.metall-tarifrunde-2007.de

Tarifrunde 2007: Viele können viel erreichen

www.igmetall.de

Inhalt:

■ Tarifrunde 2007: Faules Ei im Osternest	3
■ 1. Mai: Du hast mehr verdient	4
■ ERA: Was ist TIB, ERA-Anpassungsbetrag, TLE...	5
■ Sexuelle Belästigung: (K)ein alltägliches Problem?	6
■ Nachrichten aus dem Betrieb	7
■ SCHEIBENWISCHER EXTRA: Erläuterung Entgeltabrechnung	

Editorial



1. Mai



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit nunmehr 112 Jahren wird der 1. Mai als internationaler Tag der arbeitenden Bevölkerung gefeiert. Ihn in den Mittelpunkt wirtschaftlicher und politischer Forderungen der arbeitenden Menschen zu stellen, wurde auf einem Kongress der Sozialisten im Juli 1889 in Paris beschlossen. Die Festlegung auf den 1. Mai war eine Referenz an den 1. Mai 1886, als bei einem Generalstreik 350 000 Arbeiter in Chicago (USA) für die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit von 10,5 auf 8 Stunden demonstriert haben. Die Demonstration wurde blutig niedergeknüppelt. Um den Menschen kein Denkmal zu setzen, verlegten die Amerikaner ihren „Labor Day“ kurzerhand in den September.

Wo stehen wir heute? Eigentlich hat sich seit damals vieles verändert. Zwei Weltkriege haben das 20. Jahrhundert geprägt, die Gesellschaft hat sich weiterentwickelt und zu Beginn des 21. Jahrhunderts wird es auf Grund des allgemeinen Wohlstandes immer schwieriger, solidarisches Denken und Handeln zu organisieren. Es scheint fast so, als gäbe es den alten Konflikt zwischen Kapital und Arbeit nicht mehr. Ist das wirklich so? Oder zeigt uns nicht unser Unternehmen - das nicht gerade schlecht da steht - mit der Vernichtung von Tausenden von Arbeitsplätzen rund um den Globus sehr deutlich, dass solidarisches Handeln aller abhängig Beschäftigten immer wichtiger wird?

Bisher waren es in der Regel die „Arbeiter“, die ihren Job verloren haben. Doch diese Zeiten sind mit dem „New Management“-Gedanken wohl endgültig vorbei. In den Büros der „Angestellten“ ist ein eisiger Wind eingezogen. Jobs, egal ob gewerbliche, technische oder kaufmännische, verschwinden oder bleiben nur, wenn massiv Personalkosten gesenkt werden können und dadurch steigt der Druck auf die, die übrig bleiben, weiter. In der Sprache des Managements sind Menschen nur noch „Faktorkosten, die grundsätzlich zu eliminieren sind“.

Einzig die Gewerkschaften und allen voran die IG Metall leisten gegen diese Art des Denkens noch Widerstand. Wird es nicht Zeit darüber nachzudenken, die Gewerkschaften in dieser Rolle zu unterstützen?!

Wie sonst wollen wir unseren Kindern später einmal erklären, wo die guten Zeiten geblieben sind?

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen allen einen schönen und erholsamen 1. Mai und vielleicht sehen wir uns, auf einer der zahlreichen Kundgebungen rund um Stuttgart.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
IG Metall-Listenführerin
OD/SP-Ausschussvorsitzende



Tarifrunde 2007

Faules Ei im Osternest

Nachdem es in der dritten Verhandlungs runde am 16. April hauptsächlich um die Forderung nach Übernahme der Studiengebühren ging, folgt nun in den nächsten Tagen der Schlussakkord bei der Entgelterhöhung. Die bisherigen Signale waren ja auf den ersten Blick nicht schlecht, es bleibt aber bei unserer Forderung von 6,5 % PLUS.

Einen „Lösungsvorschlag“ und kein Angebot haben die Metall-Arbeitgeber in der zweiten Verhandlungs runde vorgelegt: Bei zwölfmonatiger Laufzeit sollen die Tariflöhne um 2,5 Prozent steigen, dazu soll für alle Beschäftigten verbindlich ein Konjunktur bonus in Höhe von 0,5 Prozent kommen. Außerdem drängten die Arbeitgeber auf ein variables Weihnachtsgeld. Der Mindestanspruch solle um 15 Prozent auf 40 Prozent (Nordwürttemberg/ Nordbaden) sinken. Betrieblich solle aber auch eine Abweichung um 15 Prozent oberhalb des heutigen Niveaus möglich sein und von der Ertragslage abhängen. Konjunktur bonus als auch ein variables Weihnachtsgeld sind weitere Schritte in Richtung Verlagerung des Unternehmerrisikos auf den Rücken der Belegschaft. Für die IG Metall ein inakzeptabler Vorschlag.

Auf den ersten Blick schien das Angebot in der 2. Runde nicht schlecht. Doch was bleibt davon am Ende übrig? Die dauerhaft steigenden Lebenshaltungskosten werden von einem einmalig bezahlten „Konjunktur bonus“ nicht nachhaltig ausgeglichen. Angenommen, von einer dreiprozentigen Lohnerhöhung gäbe es die Hälfte nur als Einmalbetrag, dann fehlen im ersten Jahr 540 Euro, im zweiten schon über 1100 Euro und im fünften zusammengerechnet gar 5600 Euro (Entgeltgruppe 7, Baden-Württemberg). Der „Konjunktur bonus“ ist schlicht Augenwischerei. Wir brauchen tabellenwirksame Entgelterhöhungen, die nachhaltig wirken. Deshalb bleibt es bei unserer Forderung von 6,5 % PLUS. Wir brauchen Einkommenserhöhungen, mit denen wir auch morgen noch rechnen können.

Vor den Gesprächen der dritten Verhandlungs runde am 16. April hatten etwa 2500 Metaller vor dem Verhandlungsklokal für ihre



Forderung nach 6,5 Prozent mehr Geld demonstriert. Doch auch dies führte nicht dazu, dass das bisherige Angebot der Arbeitgeber erhöht wurde.

Studiengebühren

Bei Thema Studiengebühren gab es in der dritten Runde keinerlei Bewegung auf Seiten der Arbeitgeber. Während bei VW in einem Haustarifvertrag die Übernahme der Studiengebühren durch den Arbeitgeber bereits klar geregelt ist, gibt es hier in BaWü keinerlei entgegenkommen. Nicht nachvollziehen können die Arbeitgeber die Forderung der IG Metall nach einer Übernahme der Studiengebühren, da diese Studentengruppe ohnehin „privilegiert“ sei, weil sie ein monatliches

Einkommen beziehe. Und dieses „Einkommen“ liegt im Bereich von Auszubildendenvergütungen, wobei im Gegensatz zu normalen Studenten nichts weiter hinzuvor dient werden kann, da das BA Studium ja ein Full Time Job ist.

„Die Zeichen stehen mehr und mehr auf Sturm“, so IG Metall Bezirksleiter Jörg Hofmann. Ohne ein deutlich verbessertes Arbeitgeberangebot sieht

er keine Chance den Konflikt ohne massiven Druck aus den Betrieben beizulegen. „Wir haben am 26. April die letzte Chance den Sack zuzumachen“. Kommt es zu keinem Ergebnis, drohen Warnstreiks. „Nach Ende der Friedenspflicht wird nicht mehr lange gefackelt“. Hofmann bezeichnete die IG Metall als „ohne Einschränkung mobilisierungsfähig“.

Die nächsten Verhandlungen der Tarifparteien sind am 26. April.



Fritz Pfleghar
Vertrauenskörperleiter
Tel: 9 33 42

Letzte Meldung:

Der Arbeitszeitausschuss(AZA) der Zentrale genehmigt bis auf weiteres keine Überstunden, um den Erhalt der Arbeitsplätze im Bereich Buchhaltung (geplante Verlagerung im Zusammenhang mit SSC Accounting nach Prag) zu unterstützen. Aber auch in Zusammenhang mit der Tarifrunde sind Überstunden nicht angebracht.

Kommentar

Prof. Dr. „Kresslich“

Herr **Peter Fries**, ehemaliger Personalleiter der Zentrale, war ein Mensch mit Charisma, Niveau und menschlichen Zügen. Nach 33 Jahren, davon 17 in führender Position im Personalbereich, verabschiedete er sich Mitte März in den wohlverdienten Ruhestand. Auf der letzten Betriebsversammlung berichtete erstmals **Prof. Dr. Eckhard Kressel**, Personalverantwortlicher für alle MCG-Standorte - nach den Empfindungen der Menschen hoffentlich auch zum letzten Mal. Lichtjahre scheinen zwischen ihnen zu liegen. Durch seine Haltung auf der Betriebsversammlung am 20. März in Untertürkheim und 21. März 2007 in Möhringen ließ er schon rein äußerlich die MitarbeiterInnen an seiner „Wertschätzung“ ihnen gegenüber teilhaben. Die überwiegende Zeit seines Vortrages wärmte er seine beiden Hände in seinen Hosentaschen. Eindeutiger kann man seine Geringschätzung gegenüber den Mitarbeitern nicht zum Ausdruck bringen.

In seinem Vortrag, der ihn als Kapitalist alter Prägung entlarvte, erkannten erfahrene Betriebsratskollegen sofort, dass er sich gegenüber früheren Zeiten um keinen Deut geändert hat. Den Gipfel der Zumutung erreichte **Prof. Kressel**, indem er zum Schluss seines Vortrages einen Werbe film über unsere Produkte und ein paar ausgewählte Jubelschreier vorführte. In Möhringen fiel dieser Film Dank technischer Fehler aus. Herr Prof. **Dr. Kressel** drohte aber der Belegschaft an, Herrn **Hartwig** in der nächsten Betriebsversammlung zu beauftragen, dieses „Meisterwerk“ abzuspielen. Am „Besten“ gefiel mir im Film die Passage, als eine US-Amerikanerin vor lauter Jubelbekundungen fast übergeschnappt wäre. Ob sie wohl zu den nächsten 13.000 Mitarbeitern gehören wird, welche ihren Job in Amerika verlieren werden und ob sie dann immer noch jubelt? Resümee: Ein „Vortrag“ völlig am tatsächlichen Geschehen in unserem Unternehmen vorbei.

Bei der Möhringer Versammlung beschäftigten sich einige Damen und Herren des Personalbereichs in der ersten Reihe intensiv mit ihrem Black Barry (Handy und Note Book) beim Vortrag unseres Betriebsratsvorsitzenden. Auch eine schöne Wertschätzung des Betriebsrats. Nebenbei drohte Herr **Prof. Kressel** unserer neuen IG Metall-Sekretärin **Jutta Dahlmann** in einer Erwiderung gleich mal mit evtl. strafrechtlichen Konsequenzen, weil er nicht richtig zuhörte. Hardcore-Kapitalismus pur. Es bleibt zu hoffen, dass Herr **Jürgen Hartwig**, der als Vertreter der Geschäftsleitung zukünftig den Bericht der Geschäftsleitung abgibt, etwas mehr Einfühlungsvermögen besitzt. Wir wünschen uns als Belegschaft, dass wir zukünftig vor solchen Vortragskünstlern verschont bleiben.

Klaus Hildenbrand

1. Mai – Du hast mehr verdient!

Wer freut sich nicht auf den 1. Mai? Draußen ist alles wieder grün und es wird wieder wärmer. Mehr als genug Grund zum feiern. Demonstrieren oder ausschlafen? Kämpfen oder genießen? Der 1. Mai ist ein zusätzlicher freier Tag. Mehr als 100 Jahre feiert die deutsche und internationale Arbeiterbewegung den 1. Mai als Tag der arbeitenden Bevölkerung. Mehr als 100 Jahre, geprägt von Erfolgen und Fortschritten, aber auch von Niederlagen und Rückschritten. Am Beginn des 21. Jahrhunderts stehen die Gewerkschaften vor großen Herausforderungen im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Am 1. Mai

Freundeskreis. Arbeit ist gut und wichtig. Man kann etwas schaffen, für sich und andere. Sie stärkt das Selbstwertgefühl. Am 1. Mai demonstrieren Gewerkschaften aus alter Tradition und Notwendigkeit für bessere Arbeitsbedingungen und für die Würde der Menschen. Sie erinnern daran, dass alles was für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreicht wurde, keine Selbstverständlichkeit ist, sondern hart erkämpft und den Arbeitgebern und dem Staat abgerungen werden musste. Die Kapitalismuskritik darf nicht als bloße Rhetorik verharren, sie muss auch gelebt werden.

Die Gewerkschaftsbewegung wird auch in Zukunft auf Symbole nicht verzichten können. Der 1. Mai spielt hier eine wichtige Rolle. Das spricht allerdings nicht gegen seine Modernisierung, um auch neue und junge Mitglieder zu gewinnen. Die Tradition kann so an die nächste Generation weitergegeben werden.

Mehr Respekt. Soziale Gerechtigkeit. Gute Arbeit.

Der 1. Mai 2007 ist ein wichtiger Tag der arbeitenden Bevölkerung, ein Freudentag. Er ist ein Tag des Bekenntnisses zu Freiheit und Frieden, sozialer Gerechtigkeit, Völkervereinigung und Menschenwürde. Und er bildet eine verbindende Brücke zu Menschen, die keiner Arbeit nach-

gehen können und in Not geraten sind. Es lohnt sich und sollte für jeden gesellschaftlich interessierten Menschen eine Selbstverständlichkeit sein, den Kundgebungen zum 1. Mai beizuwollen. Dies ist heutzutage wichtiger denn je.

1. Mai 2007

Du hast mehr verdient!

Mehr Respekt. Soziale Gerechtigkeit. Gute Arbeit.

1. Mai 2007 in Stuttgart

10:00 Uhr

Demonstration

Treffpunkt: Marienplatz
Musikalische Begleitung: „Banda Maracatu“

11:00 Uhr

Kundgebung Karlsplatz

Begrüßung:

Wolfgang Brach
Vorsitzender der DGB-Region Stuttgart

Mairede:

Hans Baur
1. Bevollmächtiger der IG Metall Stuttgart

Paul Schebel
Betriebsbeauftragter

anschl. gemeinsame Aktion der Gewerkschaftsjugend

12:00 bis
16:00 Uhr

Hocketse auf dem Karlsplatz

Musikalische Unterhaltung: Banda Maracatu



www.stuttgart.dgb.de

IG Metall: Wolfgang Brach, DGB-Region Stuttgart, 7018 Stuttgart-Neckar, Tel. 0711/110 114 Stuttgart

gehen viele Menschen noch traditionell auf die Maikundgebungen, die von den Gewerkschaften durchgeführt werden. Dabei macht man gerade in diesen Tagen die Erfahrung, dass das Thema Arbeit so aktuell ist wie nie zuvor. Die Stammbelegschaften schrumpfen, die Randbelegschaften nehmen zu. Es bildet sich eine Zwei-Klassen-Gesellschaft. Zeitarbeiter bekommen bisweilen nur die Hälfte des Lohnes von festen Arbeitnehmern, trotz gleicher Arbeit. Viele Menschen sind ohne Arbeit. Jungen Leuten fehlen Perspektiven, ihre Zukunft in die Hand zu nehmen und sinnvoll zu gestalten. Andere hingegen klagen über zu viel Arbeit, Stress und Hektik, fehlende Freizeit und dadurch zu wenig Zeit für Familie und

in Not geraten sind. Es lohnt sich und sollte für jeden gesellschaftlich interessierten Menschen eine Selbstverständlichkeit sein, den Kundgebungen zum 1. Mai beizuwollen. Dies ist heutzutage wichtiger denn je.

Klaus Hildenbrand
IG Metall-Betriebsrat
Tel. 9 33 43



1. Mai in Esslingen:

Kundgebung:

10.50 Uhr am Marktplatz

Mairede:

Dagmar Schorsch-Brandt

Musik:

Sergio Vesely

Hocketse auf dem Marktplatz

12.30 bis 17.00 Uhr mit Kinderprogramm und Infoständen

1. Mai in Fellbach:

Demonstration: 10.00 Uhr vom Bahnhof zur Silcherschule

Kundgebung:

10.45 Uhr Silcherschule

Maireden:

Dieter Keller, Cuno Hägele

Kulturelle Umrahmung:

Jane Zahn, Liedermacherin und Kabarettistin

Internationales Familienfest:

12.00 Uhr bei der Silcherschule, portugiesische und griechische Folkloregruppen, Infostände

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur

1. Bevollmächtiger 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 Pfleghar, Tel: 9 33 42,
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Herstellung:

hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
17. April 2007

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
11. Mai 2007



Erste ERA Entgeltabrechnung



Alle Beschäftigten erhalten Ende April erstmalig ihre Entgeltabrechnung nach ERA. In der Abrechnung werden alle neuen Entgeltbausteine aufgeführt und in ausführlichen Beiblättern erläutert.

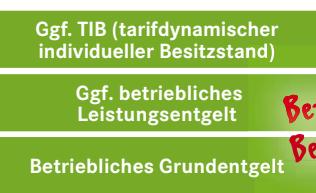
Fest steht:

- **Alle Beschäftigten behalten mit ERA mindestens ihr bisheriges Entgelt**
- **30 % der Beschäftigten erhalten durch ERA mehr Geld!**
- **Alle Entgeltbestandteile wachsen bis 2012 voll tarifdynamisch**
D.h. auch die übertariflichen Anteile steigen mit einer Tariferhöhung
- **Der TiB gilt über das Jahr 2012 hinaus**

Wie mit dem TiB weiter verfahren wird, wird vor Ablauf der ZuSi 2012 verhandelt werden, es bleibt auf jeden Fall der Nominallohn bis 2016 erhalten

ERA-Entgeltaufbau bei DaimlerChrysler (Prinzipdarstellung)

Vergütungsmodell 1 (VM 1)
(i.d.R. bisher Standard-, System- und Prämienlohn)



Vergütungsmodell 2 (VM 2)
(i.d.R. bisher Zeitlohn und Gehalt)



Vergütungsmodell 3 (VM 3)
(neue Beschäftigte nach 6. August 2004)



Ggf. tarifliche Belastungszulage

Tarifliches Leistungsentgelt

Tarifliches Grundentgelt

Ggf. tarifliche Belastungszulage

Tarifliches Leistungsentgelt

Tarifliches Grundentgelt

Ggf. tarifliche Belastungszulage

Tarifliches Leistungsentgelt

Tarifliches Grundentgelt

Betriebliche Bestandteile
Tarifliche ERA-Bestandteile

Vergütungsmodell 2

Zum Vergütungsmodell 2 gehören i. d. R. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher im Zeitlohn oder nach Angestellten-Systematik bezahlt wurden.

Das Grundentgelt wird durch die Anforderung der Arbeitsaufgabe des Mitarbeiters bestimmt und ergibt sich aus der Zuordnung der Arbeitsaufgabe zu einer Standardaufgabenbeschreibung mit einer Entgeltgruppe zwischen 1 und 17, die jeweils zu tariflich bestimmten Werten führen.

Für das Vergütungsmodell 2 nur in Ausnahmefällen relevant. Zusätzlicher Bestandteil des Monatsentgelts für Mitarbeiter, deren Tätigkeit den EG 1 bis 4 zugeordnet ist und die mindestens 6 Monate vor ERA-Einführung im Leistungslohn beschäftigt waren

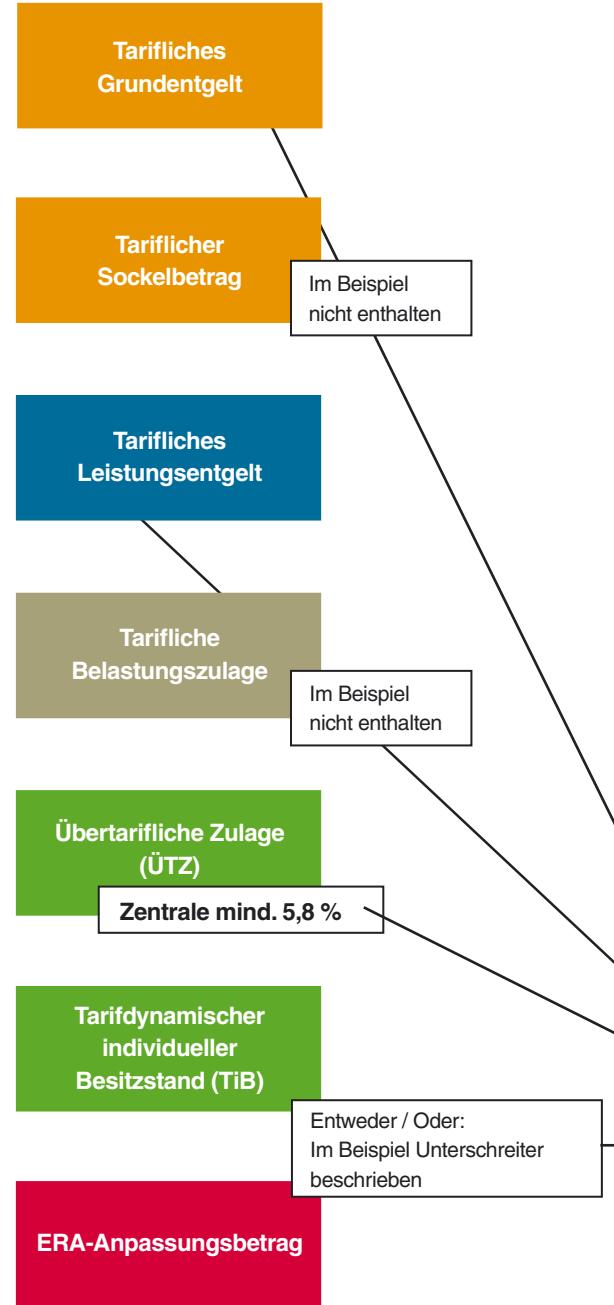
Leistungsabhängiger ERA-Entgelbaustein, der im Durchschnitt der Mitarbeiter 15% des tariflichen Grundentgelts betragen muss und individuell zwischen 0% und 30% variieren kann. Beim Übergang zu ERA wird im Vergütungsmodell 2 der bisherige individuelle Leistungsprozentsatz der Angestellten, Zeit- und Prämienlöhner nach tariflichen und betrieblichen Vorgaben umgerechnet.

ERA-Entgelbaustein, der nachhaltig höhere und hohe Belastungen berücksichtigt und unabhängig von der Entgeltgruppe als fixer Betrag bezahlt wird. Es gibt max. 4 Belastungsstufen (Ausnahme Gießerei mit max. 5 Stufen) Pro Stufe werden 2,5% des Grundentgelts der EG 7 - das sind derzeit 57,38 € - bezahlt (Werte für tarifliche Arbeitszeit i.d.R. 35 Stunden

Betrieblicher Entgelbaustein der beim Übergang in ERA einen bestimmten Prozentsatz für alle Beschäftigten eines Betriebes sichert. Dabei gibt es Unterschiede zwischen den Standorten, u.a. aufgrund früherer Standortsicherungsvereinbarungen. Dazu kommen bei den Angestellten ggt. bereits in der Altwelt vorhandene Anteile der individuellen außertariflichen Zulage, die jedoch nicht als Absolutbetrag in ERA überführt, sondern angeglichen wurden.

Betriebliche Ausgleichszahlung aus der Zukunftssicherung 2012, die die bisherige Verdiensthöhe individuell absichert (Überschreiter). Der TiB wächst bei Tariferhöhungen mit an.

Der Anpassungsbetrag kommt nur bei Unterschreitern zum Tragen. Ihr Zielentgelt in ERA ist höher als ihr bisheriges Entgelt. Die Heranführung an das Zielentgelt erfolgt in Stufen. Immer im Januar wird das monatliche Entgelt um max. 100 € erhöht (bei tariflicher Arbeitszeit von 35 Stunden). Spätestens nach 5 Jahren (zum 1. Januar 2012) erfolgt eine vollständige Anpassung. Eine Ausnahme von dieser tariflichen Heranführung gilt dann, wenn der Differenzbetrag zwischen Zielentgelt und der bisherigen Entgelthöhe größer als 600 € (bei tarifl. Arbeitszeit) ist. In diesem Fall wird das Entgelt jährlich um 1/6 des Differenzbetrages erhöht. Der ERA-Anpassungsvertrag bildet die Differenz zwischen Zielentgelt und dem erstmals erhöhten Gesamtentgelt ab und wird als Minus-ERA-Anpassungsbetrag ausgewiesen.



Sonstige Angaben im Entgeltformular:



Zielentgelt
Gesamtentgelt VM 2
Sonstige Zulagen

- Betrag, der ERA-Unterschreitern sofort oder auf Sicht zusteht.
- Dieser Betrag beinhaltet alle regelmäßigen Entgelbausteine.
- Summe aller festen Zulagen (ERA-relevant oder aus Altwelt). Diese sind im oberen Teil des Entgeltabrechnungsformulars einzeln aufgeführt. Dazu gehören zum Beispiel Gruppensprecherzulage oder Verdienstausgleiche, die fortgeführt werden.

DAIMLERCHRYSLER

01/07 Seite 01 von 01

DaimlerChrysler AG HRH/P
 (Werk30) E301
 DL/DP0421/999/999999

Entgeltabrechnung

01.07		WHRP	BULE	WHRP	WHRP
Entgeltart	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
		3 1,0 rk			
		30.09.69	0 1 1 0	297	24300969K008
		76571	Volksbank Baden-Bdn Rasta		
		2514DP	0016163902 66290000		

Daten nicht verbindlich

Entgeltart	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	AB MON. 01
MONATSENTGELT	110						3.277,21	
ENTGELT	120	2100 TG			3.277,21			
VERMOEGENSBILDUNG	312				26,59			
REST-FR-BETRAG FA	355						1.080,00	
SCHICHT MO-FR (AS)	420	4820 ST	2000	2276	219,41			
SCHICHT MO-FR (BR)	422	2493 ST	3000	2276	169,54 XX			
PFL. ANTEILE SCHICHT	447				15,47			
GESAMT-BRUTTO	699				3.708,58 *			3.708,58
Steuerpf. Brutto					3.539,04 *			3.539,04
Soz. Vers. Brutto					3.539,04 *			3.539,04

Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge / Brutto- und Nettoabzüge

UEBERWEISUNG	967	2.450,09 *	
Gesamt-Resturlaub	996	1500 TG	
===== ERA-Infoblock =====			
ERA ENTGELTGRUPPE	984		11,00
TAR. GRUNDENTGELT	984		2.972,00
TAR. LEISTUNGSENTG	984		445,80
UEBERTAR.ZULAGE	984		172,38
ZIELENTGELT	984		3.590,18
ERA-ANPASSUNGSBETR	984		312,97-
GESAMTENTGELT VM2	984		3.277,21
=====			

Ueberwiesene Betraege :

EUR 40,00 BLZ 50060400 BSPK SCHWAEBISCH H KTO 0000011404 01907660f07
 EUR 34,00 BLZ 50060400 UNION INVESTMENT F KTO 0000000686 2612945201



MEHR:

GELD - Jedes Jahr setzt sich die IG Metall im Rahmen der Tarifkunden dafür ein, dass die Arbeitnehmer höheren Löhne und Gehälter erhalten. Dies soll auch in Zukunft so bleiben. Wir verwenden die gesamte Power der IG Metall dafür, dass es Ihnen gut geht. Lassen Sie uns zusammenstehen und diese Ziele gemeinsam erreichen - **Wir brauchen Sie**

○ Betriebsaufträge

○ *Antennae*

1. *What is the primary purpose of the study?*

For more information, contact the Office of the Vice President for Research and Economic Development at 319-273-2500 or research@uiowa.edu.

www.nature.com/scientificreports/

For more information, contact the Office of the Vice President for Research and the Office of the Vice President for Student Affairs.

männlich weiblich vollverbraucht teilweise verbraucht

gewählte Arbeitnehmer/in Angestellte/in Kaufm. Lehrlin. Meister

Volume 6, Number 3, June 2000 • ISSN 1062-1024 • 100¢

— 1 —

Einigung/Abigung/Reinigung

卷之三

www.ijerph.com

187 34

Industrie und Handel sowie die S-Bahn — ebenso wie unternehmensexternen Akteuren und einer Zivilgesellschaft mit einem breiten Vertrieb von Verfolgungen steht.

Wiederholung: Ich verstehe das. Ich kann das leicht mit Ihnen zusammenarbeiten.

gegenüber der C-Basis zu erhalten. Ansonsten müsste man sich umgehen mit der C-Basis einstellen.

Digitized by srujanika@gmail.com

**Sind mehr drin,
ist mehr drin!**



Tarifrunde 2007: Jetzt beitreten!

Erläuterungen zu ERA

Der tarifdynamischer individueller Besitzstand (TIB)

Ergibt die Summe aus tariflichem Grundentgelt (TGE / Entgeltgruppe), tariflichem Leistungsentgelt (TLE / betrieblicher Schnitt bei 15 %), übertariflicher Zulage (ÜTZ / in der Zentrale bei 5,8 %) und der Belastungszulage weniger Geld als das bisherige Einkommen, so wird diese Differenz in Form des „TIB“ gezahlt und bildet somit die letzte Komponente der vollständigen individuellen Einkommensabsicherung, die im Rahmen der Zukunftssicherung 2004 vereinbart wurde. Der TIB ist wie alle anderen Komponenten auch tarifdynamisch, d.h. er kann nicht mit Tariferhöhungen verrechnet werden, sondern im Gegenteil: er wächst mit jeder Tariferhöhung. Dies ist bis Ende 2011 garantiert. Dann muss über die Weiterführung oder die Neuregelung verhandelt werden. Aber bereits in der ZuSi wurde festgeschrieben, dass es auch bei einer Neuregelung des TIB nicht zu Nominallohnverlusten kommen darf, d.h. niemand wird Geld verlieren. Diese Neuregelung gilt wiederum für bis zu 5 Jahre, so dass bis 2011 effektive Tariferhöhungen und bis 2016 eine Absicherung des Effektiv-einkommens gewährleistet ist.



Der „negative ERA-Anpassungsbetrag“

Was sich im Tarifdeutsch negativ anhört, ist für Sie durchaus positiv. Wenn auf Ihrer Abrechnung ein „negativer ERA-Anpassungsbetrag“ verzeichnet ist bedeutet dies, dass Ihre Zuwächse aufgrund von ERA € 100 überschreiten. Steigt Ihr Einkommen aus TGE, TLE, ÜTZ und ggf. einer Belastungszulage um mehr als € 100, bekommen Sie diese Differenz in €100-Schritten. Die ersten € 100 bei ERA-Einführung, danach alle 12 Monate weitere € 100, bis die Differenz

voll ausgezahlt ist. Spätestens im Januar 2012 muss die komplette Differenz ausgezahlt werden. Sollte der Anpassungsbetrag mehr als € 600 betragen, wird in Schritten von jährlich 1/6 des Differenzbetrages an das neue Entgelt herangeführt. Spätestens nach 60 Monaten muss der Differenzbetrag vollständig ausgeglichen sein. Die jeweils noch ausstehende Differenz erscheint in Ihrem Entgeltaufbau als „negativer ERA-Anpassungsbetrag“. Dieser Betrag ist ebenfalls tarifdynamisch.

gesamt sind maximal 24 Punkte möglich pro gestiegener Entgeltgruppe heruntergenommen.

2. Soweit ein tarifdynamischer individueller Besitzstand (TIB) vorhanden ist, kann dieser angerechnet werden, bis der Einkommensanstieg auf 60 % des Zuwachses im tariflichen Grundentgelt reduziert ist.

3. Soweit die ÜTZ variabel ist und nach den Reduzierungen des Leistungsentgeltes und des TIB's noch mehr als 60 % des Zuwachses im tariflichen Grundentgelt bleiben, kann die ÜTZ innerhalb der Variabilitätsgrenzen reduziert werden, bis die 60 % Mindestzuwachs erreicht sind.

Neuregelung der betrieblichen Altersvorsorge

Gespräche zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung sind schon seit längerem vorgesehen. Heute knüpft sie Versorgungsgruppen an Rangstufen bzw. Arbeitswerte. Da diese mit ERA ihre Gültigkeit verlieren, wird eine Neuregelung der Altersversorgung im Tarifbereich nun notwendig. Allerdings bleibt dafür zunächst noch etwas Zeit, da die Versorgungsgruppe auch heute erst angepasst wird, wenn eine Höhergruppierung 12 bzw. eine Abgruppierung 48 Monate in Kraft ist. Zur ERA-Umsetzung behält also jede/r MitarbeiterIn seine Versorgungsgruppe bis zur Neuregelung bei. Anpassungen, die aus Umgruppierungen im Jahr 2006 resultieren, werden wie geplant vorgenommen. Ein Wechsel der Entgeltgruppe im ERA-System sowie Neueintritte ab der ERA-Einführung werden entsprechend der Neuregelungen behandelt, zu der die Verhandlungen dieses Jahr aufgenommen werden.

Ihre IG Metall AnsprechpartnerInnen im Entgeltausschuss sind:

Dr. Karl-Ernst Haak, Tel: 5 86 91

Udo Heinemann, 5 89 05

Sigrid Krohn, Tel: 5 26 39



Das tarifliche Leistungsentgelt (TLE)

Beim tariflichen Leistungsentgelt wird es deutliche Veränderungen geben, da sich sowohl die durchschnittliche Höhe als auch die Systematik ändern. Das neue System bedarf einiger Vorlaufzeit, weshalb zunächst die bestehende tarifliche Leistungszulage individuell übergeleitet werden muss. Und zwar so, dass die heute bestehenden individuellen Unterschiede um den neuen Durchschnitt von 15% wieder abgebildet werden.

Wechsel in eine höhere Entgeltgruppe

Bei Umstufungen in eine höhere Entgeltgruppe muss das Einkommen um mindestens 60% der Differenz im tariflichen Grundentgelt steigen, es sei denn, es bestehen Verdienstausgleiche, die anzurechnen sind oder der gleichzeitige Wechsel des Vergütungsmodells verhindert einen Einkommenszuwachs.

In folgender Reihenfolge werden bei einem Entgeltgruppenwechsel folgende Entgeltkomponenten neu festgelegt:

1. Soweit das tarifliche Leistungsentgelt variabel ist, wird es in der Regel im Standardmodell um 2 Beurteilungspunkte (ins-

Weitere Infos über ERA finden Sie in früheren Ausgaben des **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE**:

www.igmetall-stuttgart.de

- ⇒ IGM-Zeitungen
- ⇒ Archiv
- ⇒ SW-Zentrale

Die Folien der letzten Betriebsversammlung (u.a. zu ERA) finden Sie unter:

- ⇒ DC & Ich
- ⇒ Arbeitsumfeld & Soziales
- ⇒ Betriebsrat Zentrale
- ⇒ Aktuelles
- ⇒ Folien der Betriebsversammlungen

Sexuelle Belästigung: (K)ein alltägliches Problem?

Zahlen sind bereit: Bundesweite Untersuchungen - unter anderem vom Bundesfrauenministerium - belegen: 90 Prozent aller Frauen haben am Arbeitsplatz Situationen erlebt, die sie als sexuelle Belästigung empfanden. 70 Prozent sogar mehrfach. Betroffen sind viele. Und trotzdem gibt es kaum ein anderes Thema, das so beharrlich totgeschwiegen wird.

Auch in der Zentrale gibt es Fälle von sexueller Belästigung. Doch unsere Erfahrungen als BetriebsrätlInnen sind: Viel zu lange erdulden die Kolleginnen dies. Sich zu öffnen und Beratung in Anspruch zu nehmen, ist eine sehr hohe Hürde. Oft ist Handeln nicht erwünscht, erst wenn die Situation unerträglich ist und gesundheitliche Folgen eingetreten sind.

Aber genau so sollte es nicht laufen. Bei den ersten Anfängen müssen Taten folgen. Es gibt Handlungsmöglichkeiten. Belästigungen müssen wir nicht hinnehmen. Wir können uns beschweren, wehren, unsere rechtlichen Möglichkeiten in Anspruch nehmen.

Was ist sexuelle Belästigung?

- » Jedes unerwünschte Berühren, Be-tätscheln, Befingern
- » Anzügliche oder abwertende Bemerkungen und Sprüche
- » Obszöne und kompromittierende Aufforderungen
- » Pornografische Bilder
- » Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und Handlungen
- » Tägliche Bedrohung und Nötigung

Darüber reden ist wichtig!

Mit vertrauten KollegInnen, einer/m Vertrauensfrau/mann, einer/m Betriebsrat/rätin. Sich öffnen, anvertrauen, Hilfe, Tipps und Beratung holen ist der erste Schritt. Wichtig ist aber auch: Schauen sie nicht weg, wenn ihnen in ihrem Arbeitsumfeld Fälle auffallen, helfen sie den Betroffenen im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Reden Sie mit den Betroffenen. Stärken sie ihnen den Rücken, damit sie die Hilfsangebote in Anspruch nehmen.

Besonders betroffen sind:

- » junge Frauen
- » Frauen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Belästiger stehen wie z. B. Sekretärinnen
- » Frauen in unsicheren Arbeitsverhältnissen (Fremdbeschäftigte, Befristete....)
- » „neue“ Kolleginnen, die die informellen Strukturen noch nicht kennen.

Umgang am Arbeitsplatz“. Dort sind Maßnahmen und ein innerbetrieblicher Ablauf festgelegt, der sich auch bewährt hat. Sie können eine Person ihres Vertrauens ansprechen, in den meisten Fällen ist dies ein Betriebsrat bzw. eine Betriebsräatin. Aber auch die Sozialberatung, der werksärztliche Dienst, Personalberater oder Vorgesetzte können angesprochen werden. Es gibt erste Gespräche und es werden Vereinbarungen getroffen und umgesetzt. Auf Wunsch kann ein runder Tisch einberufen werden. Die Zusammensetzung ist abhängig vom individuellen Fall. Neben dem Betroffenem, einem/r Betriebsrat/rätin oder Schwerbehindertenvertretung kann die Sozialberatung, der Werksärztliche Dienst, die Personalberatung oder der Vorgesetzte mit einbezogen werden.

Erhärtet sich der Verdacht, kommt es zu entsprechenden Konsequenzen für den Belästiger. Je nach Schwere der Fälle sind diese abgestuft und können u.a. sein: Abmahnung, Kündigung, Strafanzeige. Alle diese Fälle, bis hin zur fristlosen Kündigung hatten wir in der Zentrale. Wir nehmen die Beschwerden ernst und handeln im Interesse der Betroffenen.

Das Thema „sexuelle Belästigung“ in die Tabuecke zu stellen, ist der falsche Weg. Aus dieser Ecke müssen wir es herausholen und zügig handeln.



Selbst betroffen – was tun?

Defensives Verhalten bringt wenig. Die Belästigungen zu ignorieren, hat meist zur Folge, dass der Belästiger sich noch mehr herausgefordert fühlt. Offensive Formen haben mehr Erfolg. Das haben Studien gezeigt. Ein sehr klares „NEIN“ führt bei 90 Prozent zum Erfolg. Der Belästiger stellt sein Verhalten ein. Auch die Androhung, dass man sein Verhalten im Betrieb öffentlich macht, veranlasst viele zum Rückzug.

Betriebsvereinbarung „Fairer Umgang am Arbeitsplatz“

Wir haben in der Zentrale seit über 2 Jahren eine Betriebsvereinbarung zu „fairem

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



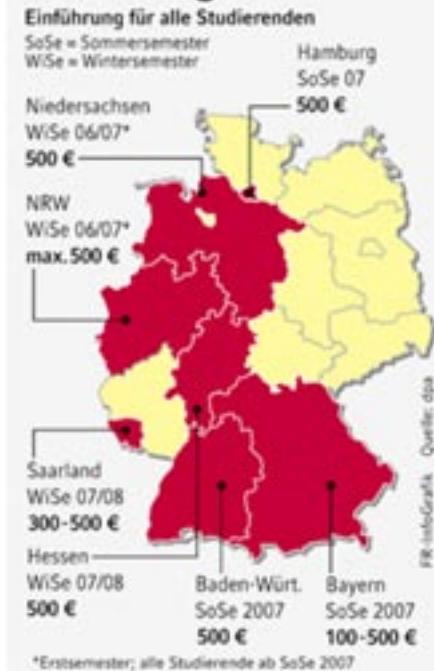
Nachrichten

aus dem Betrieb

Studiengebühr für BA Studenten durch VWA storniert

Die Württembergische Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Stuttgart (VWA) hat kurz vor Ostern ihre Berufssakademie-Studierenden darüber informiert, dass sie die bereits bezahlten Studiengebühren in Höhe von 500 € zurückbezahlt (incl. 1 € Zins). Nach Auskunft der VWA weist der Gesetzestext, welcher den Einzug von Studiengebühren regelt, eine Lücke auf. Auf Grund dieser Lücke darf die VWA und anscheinend nur diese, momentan keine Studiengebühren erheben. Somit müssen bereits bezahlte Studiengebühren für das Sommersemester 2007 umgehend zurückbezahlt werden. Die VWA ist aber daran diese Lücke schließen zu lassen, so dass die VWA den anderen Hochschulen wieder gleichgestellt wird und somit ab dem nächsten Semester mit Studiengebühren auch für die BA'ler zu rechnen ist.

Studiengebühren



Generelles Rauchverbot in allen Gebäuden

Im Rahmen der Gesundheitspolitik haben der Vorstand und der Gesamtbetriebsrat gemeinsam beschlossen, ab 1. Juli 2007 ein generelles Rauchverbot innerhalb aller Gebäude der DaimlerChrysler AG einzuführen. Das Rauchverbot ist in der Arbeitsordnung verankert. Vor der Einführung des Rauchverbots muss sichergestellt werden, dass rechtzeitig in jedem Werk außerhalb der Gebäude in zumutbarer Entfernung geeignete Raucherunterstände zur Verfügung stehen.

Gleitzeitrahmen von 6.00 bis 20.00 Uhr und Zwei-Schichtbetrieb

Im Zuge der Betriebsvereinbarung über die gleitende und flexible Arbeitzeit für die Zentrale Stuttgart, hat sich der Gleitzeitrahmen auf 14 Stunden erweitert. Da es mittlerweile in der Zentrale erste Versuche gibt, in diesem Rahmen Zwei-Schichtbetrieb zu installieren, weisen wir auf den Punkt 3.5 Schichtmodelle

in der Betriebsvereinbarung hin. Dort ist vereinbart: Bei der Einführung von bereichsbezogenen Schichtmodellen bedarf es einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Dies heißt, der Vorgesetzte kann ohne gegenseitiges Einvernehmen mit dem Betriebsrat die Arbeitszeiten nicht eigenständig festlegen.

Daimler will Ökoprojekt fallen lassen

Seine besondere ökologische und soziale Verantwortung belegte DaimlerChrysler gerne mit einem Beispiel aus Brasilien. Um den gefährdeten Regenwald des Amazonasbeckens vor Abholzung und Brandrodung zu schützen, unterstützte DC den Anbau von Kokospalmen und finanzierte dort die nachhaltige Produktion von Autositzen aus Kokosfasern für die in São Paulo hergestellten Mercedes-Lastwagen. Bis zu 5.000 Familien erhielten damit einen Lebensunterhalt.

Doch nun will der Konzern seine Unterstützung für die Kokosfaserfirma Poematec einstellen. Wie der ehemalige Daimler-Betriebsrat Gerd Rathgeb nun erklärt, will der Konzern sein brasilianisches Vorzeigeprojekt loswerden. DC sucht Investoren, die die Fabrik übernehmen. Ursprünglich war geplant, bei Poematec große Mengen Kokosfaserstriebe nicht nur für Lkw, sondern

ebenso für die Produktion der A-Klasse in Brasilien zu bestellen. Weil die A-Klasse in dem südamerikanischen Land kaum verkauft wurde, seien die Aufträge für Poematec ausgeblieben. Da sich der Konzern nicht ernsthaft um Ersatzaufträge bemüht habe, liege die Auslastung der Fabrik bei nur noch 30 bis 40 Prozent. Tatsächlich werden heute bei Poematec Sitze nur noch in geringen Stückzahlen für LKW in São Paulo hergestellt. Auch spielte bei der Entscheidung des Unternehmens eine Rolle, dass die Autositze aus Kokosfasern um 3 bis 5 Euro pro Stück teurer sind als vergleichbare Exemplare aus Schaumstoff. Der höhere Preis der Kokosstriebe komme unter anderem dadurch zustande, dass DaimlerChrysler die Weiterentwicklung der Produkte vernachlässigt habe. Der Exbetriebsrat zieht eine Parallele zu anderen Fällen mangelnder Innovationsfreude des Konzerns.

Ausgleichsregelung Abfindung Frühpensionierung wegen fehlendem Vertrauenschutz

Da es im Moment Differenzen über Regelungen für Frühpensionäre zwischen Gesamtbetriebsrat (GBR) und Geschäftsleitung gibt, sollten keine entsprechenden Verträge bis zur endgültigen Klärung abgeschlossen werden. Anbei der Brief von Erich Klemm, Vorsitzender des GBR an Personalvorstand Günther Fleig.

Sehr geehrter Herr Fleig,

der Gesamtbetriebsrat hat den Vorschlag der Unternehmensleitung geprüft, den von der Heraufsetzung der Altersgrenze betroffenen Frühpensionären einen pauschalierten Rentenausgleich auf Basis 75% des Nettos anzubieten.

Ich teile Ihnen mit, dass der Gesamtbetriebsrat nach intensiver Beratung nicht mit dem Ansatz der Unternehmensleitung übereinstimmen kann. Die „Vereinbarung zum sozialvertraglichen Personalabbau im Sinne der Vereinbarung Zukunftssicherung 2012“ legt unmissverständlich fest, dass den Betroffenen bis zum frühestmöglichen Renteneintritt ein Einkommensausgleich zu gewähren ist. Dies wird im Übrigen unterstützt durch getroffene Absprachen im Rahmen der Verhandlungen der Vereinbarung Sozialvertraglicher Personalabbau und entsprechende einzervertragliche Abreden in den Frühpensionierungs-Verträgen, aber auch der bis Jahresende 2006 im Unternehmen geübten Personalberatungspraxis.

Eine erste juristische Prüfung hat ergeben, dass rechtliche Schritte der Betroffenen gegen ihre vorgeschlagene Lösung erfolgreich sein werden. Die Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Einkommensausgleich.

Wir fordern Sie deshalb auf den Betroffenen einen Einkommensausgleich auf Basis der in der Vereinbarung Sozialvertraglicher Personalabbau, Anlage 3 vereinbarten Frühpensionierungsregelungen zu gewähren. Wir halten dies für den einzigen Weg zu einer rechtlich sauberen und anständigen Lösung.

Mit freundlichen Grüßen

Erich Klemm



Arbeitskreis Umwelt (AKU)

Ausstellung Regenerative Energie

Regenwassernutzung – Solarthermie – Photovoltaik – Holzheizkessel



Seit 10 Jahren gibt es die Ökobau-Ausstellung in Untertürkheim, die der AKU jährlich in Zusammenarbeit mit der Firma Energiedesign durchführt. Mit den attraktiven Angeboten für DC-MitarbeiterInnen konnte seither ein wesentlicher Beitrag zum Klimaschutz geleistet werden. Auf 3320 qm Kollektorfläche, welche seit 1997 über die attraktiven Aktionen auf den Hausdächern von DC-MitarbeiterInnen installiert wurden, wurden bis Ende 2006 mindestens 1,2 Mio Liter Öl eingespart. Umgerechnet bedeutet dies eine Einsparung von 3059 t CO₂-Emissionen. Anfangs beschränkten sich die Aktionen auf Komplettanlagen

mit Vakuumkollektoren für die Warmwasseraufbereitung, eine Entwicklung der damaligen Daimler-Tochterfirma Dornier. In der Zwischenzeit hat sich das Angebot um Photovoltaik- und Regenwassernutzungsanlagen erweitert. Dieses Jahr stehen erstmals Flachbettkollektoren sowie Stückholz- und Pelletskessel im Angebot. Während der Ausstellung können Sie sich darüber und über weitere Top-Angebote informieren und intensiv beraten lassen. Zahlreiche Ausstellungstücke zeigen Ihnen die neuesten Entwicklungen. Helfen auch Sie, den CO₂-Ausstoß zu senken. Leisten Sie einen Beitrag zum Umweltschutz und nutzen Sie die attraktiven Angebote für Ihr Heim.

Termin:
Montag, 21.05.-Donnerstag, 24.05.2007

Beratung:
11:00 bis ca. 14:00 Uhr

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

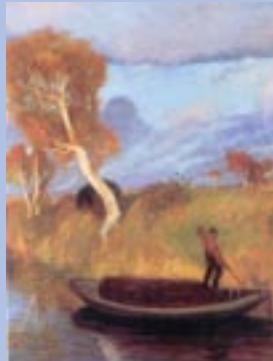
Sven Giesler, 0711 17-23512
Harald Walter, 0711 17-58526

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.171

Künstlerkolonie Worpswede

Der kleine Ort Worpswede am Rande des Teufelsmoores nördlich von Bremen, wo sich ab 1889 die ersten Maler ansiedelten, ist die vielleicht bekannteste deutsche Künstlerkolonie. In der weiten, flachen Moorlandschaft mit ihrem hohen Himmel und in den einfachen Lebensverhältnissen der Bauern fanden Otto Modersohn, Fritz Mackensen, Hans am Ende, Fritz Overbeck, Carl Vinnen und der etwas später hinzugekommene Heinrich Vogeler ihre Bildthemen. Doch die rund 100 Werke umfassende Ausstellung zeigt nicht nur Gemälde und Grafiken der Gründergeneration, sondern widmet sich ebenso den »Malweibern« – neben der herausragenden Paula Modersohn-Becker



Otto Modersohn:
Herbst im Moor, 1896

auch weniger bekannten Künstlerinnen wie Ottilie Reyländer und Marie Bock – und verfolgt die eigenwilligen expressionistischen Entwicklungen ausgesuchter Künstlerpersönlichkeiten bis in

die zwanziger Jahre hinein. Dabei wird sowohl die Kontinuität und der Wandel von Worpsweder Motiven untersucht als auch der vielfältigen kunsthandwerklichen Produktion des Ortes exemplarisch nachgegangen.

Termin: Donnerstag, 28. Juni 2007, 18.00 Uhr

Treffpunkt: 17.45 Uhr, Foyer Städtische Galerie

Führung: Dr. Oliver Kornhoff
(stellvert. Museumsleiter)

Kosten: € 13,00 (Eintritt, Führung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidt, 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: **Die Arbeitersiedlung Luginsland – Lebens(t)räume**
Kunsterlebnis Nr. 1.172, 18. Juli 2007
Stuttgart-Untertürkheim

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.171

Künstlerkolonie Worpswede

28. Juni 2007, Städtische Galerie, Bietigheim-Bissingen

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 Betrages 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:			