



ScheibenWischer

Zentrale

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG Zentrale und Daimler Trucks/Mercedes-Benz Vans am Standort Stuttgart



NAVI: Zwischenbilanz und Karenzen Seite 3



Büroarbeitsplätze und Lärm Seite 4



Ergebnisse Tarifrunde 2008 Seite 6



Frohe Weihnachten

Inhalt:

- | | |
|--|---|
| ■ Mut zur Wende | 2 |
| ■ PV44 - Potenzialvalidierung mit Hindernissen | 5 |
| ■ Neue Betriebliche Altersversorgung abgeschlossen | 6 |
| ■ Nachrichten aus dem Betrieb: Erweiterung Kita, Betreuung Elternzeit, gerechte Zuordnung in Entgeltabrechnung | 7 |



Editorial



Mut zur Wende

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mal ehrlich, hätten Sie Anfang des Jahres vermutet, dass wir Ende 2008 vor einer Wirtschaftskrise stehen? Wohl kaum. Hatten wir doch im ersten Halbjahr 2008 einen wirtschaftlichen Verlauf, der alles andere als ein Signal zur Sorge war. Volle Auftragsbücher in der Wirtschaft, neue Rekordzahlen auch bei Daimler und ein Rückgang der Arbeitslosigkeit wie seit 15 Jahren nicht mehr prägten das Bild. Doch plötzlich ist alles anders. Kursstürze an den Börsen in der ganzen Welt, ausgelöst durch üble Immobiliengeschäfte in den USA, führten binnen kurzer Zeit in eine Finanzkrise von gigantischem Ausmaß. Noch vor wenigen Wochen war das Ausmaß der Nebenwirkungen aus dieser Finanzkrise nicht abzusehen. Zwischenzeitlich ist aber die üble „Zockerei“ einiger skrupelloser Spekulanten an den Finanzplätzen in aller Welt auf die Wirtschaft durchgeschlagen und bei uns angekommen.

Auftragseinbrüche, auch bei Daimler und das in fast allen Geschäftsfeldern gleichermaßen, stellen uns als Gewerkschaften und Betriebsräte vor eine Herausforderung, die in den letzten 60 Jahren ihres Gleichen sucht.

Doch anders als bei den Banken und in der großen Politik verfallen wir nicht in wilden Aktionismus, sondern versuchen mit kühlem Kopf und sehr sachlich die anstehenden Probleme zu lösen.

Dass so etwas möglich ist, verdanken wir auch der bereits in Vergessenheit geratenen Zukunftssicherung 2012. Dieses Instrument, wenn es auch in 2004 von vielen Menschen kritisch gesehen wurde, ermöglicht es uns heute, den Schutzschirm vor betriebsbedingten Kündigungen voll aufzuspannen. Dass wir diesen Schutzschirm brauchen, zeigt uns der Blick in das kommende Jahr. Nach der aktuellen Planung wird es in allen Werken notwendig sein, über Zeitkostensteuerung, Frühpension, Altersteilzeit, freiwillige Ausscheidungsvereinbarungen, Kurzarbeit und ggf. die Anwendung des IGM Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung, die Beschäftigung insgesamt abzusichern. Wenn wir auch die bittere Pille des Auslaufens von Leiharbeitsverhältnissen schlucken müssen, so bleibt doch die Gewissheit, dass aus heutiger Sicht Daimler bis Ende 2009 nur einen geringen Beschäftigungsrückgang haben wird.

Dass dies auch tatsächlich so eintrifft, dazu bedarf es natürlich einer Stabilisierung und Stärkung der Nachfrage vor allem im Inland. Wir als IG Metall haben mit der abgelaufenen Tarifrunde zum Entgelt unseren Beitrag dazu geleistet. Immerhin bringt das bekannte Ergebnis eine Kaufkraftsteigerung von rund 7 Mrd. € im Jahr 2009 in die Haushalte, und dies alleine bei den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie. Im Vergleich zum Konjunkturprogramm aus Berlin, das gerade mal 5 Mrd. € in die gesamte Wirtschaft bringt, ein Spitzenwert.

Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Auch die Banken und die Industrie müssen ihren Teil leisten. Die Banken, in dem sie dem Wirtschaftskreislauf nicht weiter das Geld entziehen und die Industrie, insbesondere der Automobilbau, in dem er die Krise nutzt, um jetzt die Produkte auf den Markt zu bringen, die auch die Anforderungen an die Ökologie der Zukunft erfüllen.

Wir beim Daimler haben dafür sehr gute Voraussetzungen. Das Geld für diesen Weg ist da. Wir brauchen Mut, um die Wende zu schaffen. In der automobilen Geschichte war dieser Mut beim Daimler immer ein Markenzeichen.

Die Industrie- und Finanzwelt muss sich von dem Gedanken verabschieden, jedes Jahr neue Profitrekorde erreichen zu wollen. Nur ein nachhaltiges Wirtschaften ist zukunftsfähig.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen ein schönes Weihnachtsfest und ein gesundes, erfolgreiches Jahr 2009

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

Ingrid Lepple
stellvertr. IG Metall-Listenführerin
OD/SP-Ausschussvorsitzende

NAVI: Zwischenbilanz und Karenzen

Das Ende der NAVI Zwischenbilanzphase war vom 30.9. auf den 31.10.2008 verlängert worden, damit die Führungskräfte, die bis zum 30.09. ausgesprochenen Karenzen auf deren formale Zulässigkeit hin überprüfen und ggf. zurücknehmen konnten. Am 17.11.2008 erhielt der Betriebsrat - wie vereinbart - eine namentliche Liste aller im Betrieb Zentrale noch bestehenden Karenzfälle mit den individuellen Begründungen.



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

Entwicklung der Karenzquoten

Die Karenzquote hat sich im Betrieb Zentrale mit Stand 31.10.2008 von 18,2 % auf nunmehr 14,8 % verringert. Dieser rückläufige Trend gilt für alle Werke der Daimler AG. Jedoch ist die Spanne mit 6,1% (Rastatt) bis 32,3% (Hamburg) bei einem Mittelwert von 17,7% immer noch erheblich. Mit 987 Karenzen in der Zentrale ist die Anzahl noch immer viel zu hoch.

Betriebsrat prüft die Karenzbegründungen

Der Entgeltausschuss überprüft derzeit (Redaktionsschluss: 21.11.2008) jede einzelne der 987 Karenzbegründungen auf etwaige noch vorhandene formale Fehler. Beispiele für formal unzulässige Karenzbegründungen:

- Begründung ohne Bezug auf vereinbarte Ziele oder Leistungserwartungen
- Unsicherheit, ob Ziele erreicht werden können
- Erreichen von Bereichsdurchschnitt 15%
- Hinweis auf Alterssicherung
- Fehlzeiten wegen Krankheit oder Elternzeit
- Zielerreichung im Plan, Erwartungen erfüllt – obwohl Leistungszulage kleiner als 15% ist

Betriebsrat informiert über Ergebnisse

Wir werden die betroffenen MitarbeiterInnen und deren Vorgesetzte über die von uns als formal unzulässig erkannten

Karenzen zeitnah informieren. Alle von uns als formal unzulässig identifizierten Karenzen werden wir dem Personalbereich (HR) vorlegen. Wir erwarten, dass HR gemeinsam mit dem Entgelt-ausschuss klärt, welche Karenzen formal ungültig sind. Schließlich ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, für die Durchführung von Betriebsvereinbarungen zu sorgen.

Weitere Aktivitäten des Betriebsrats

In Bereichen, die weiterhin auffällig hohe Karenzquoten aufweisen, beabsichtigen wir, Bereichsversammlungen durchzuführen. Hier wollen wir das Verständnis der Führungskräfte von NAVI und die Ursachen der hohen Quote an Karenzen problematisieren. Weiterhin werden wir auch die Qualität der abgeschlossenen Zielvereinbarungen, d. h. Einhaltung der vereinbarten Kriterien, im Auge behalten. Der Personalleiter **Jürgen Hartwig** hat dies bereits mit den Worten kommentiert: „Da machen Sie aber eine weitere Baustelle auf“. Folgerichtig verweigert uns das Unternehmen rechtswidrig den Zugang zu den individuellen Zielvereinbarungen.



NAVI steht auf dem Prüfstand

Die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum ERA-Leistungsentgelt ist bis Ende 2010 befristet. In dieser Zeit steht NAVI als mitarbeiterbezogener Führungsprozess zur Leistungsbeurteilung unter Bewährungsvorbehalt. Sollte das Unternehmen mit NAVI eine kostenneutrale Maximierung des Arbeitsergebnisses und somit überzogene Vorstellungen zu Gunsten einer großen individuellen Variabilität des Leistungsentgelts durchsetzen wollen, gefährdet es die Akzeptanz des neuen Leistungsbeurteilungssystems durch die Beschäftigten. Im Ergebnis ist dann letztlich der Fortbestand der Gesamtbetriebsvereinbarung gefährdet.

Kommentar

Plötzlich sind alle dafür!

Ende Juli 2004 wurde nach langen, schwierigen Verhandlungen zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat die Vereinbarung **Zukunftssicherung 2012** beschlossen. Die Belegschaft musste einige Kröten schlucken. In der anschließenden Zeit war es Hauptaufgabe einiger „Betriebsratskollegen“, jeden Tag neue Horrorgeschichten über die abgeschlossene Vereinbarung in der Belegschaft zu verbreiten. Es gelang sogar einigen „Geistesgrößen“, was als Erfolg lautstark verbucht wurde, Bereiche aus dem Dienstleistungstarifvertrag herauszunehmen. Diese Bereiche existieren heute nicht mehr. Am Beispiel von DEBEOS kann man anschaulich erleben, wie ein ehemals florierender Bereich langsam ausgehungert wird. Die **IG Metall** hätte sich über den Tisch ziehen lassen, es würde keinerlei Grund für eine solche Vereinbarung bestehen, der Dienstleistungsbereich wäre der große Verlierer und wenn man einige „Kapazitäten“ nur gelassen hätte, wäre alles viel besser gekommen, war zu hören. Heute, im Jahr 2008, hört man von diesen Berufsnörglern (irgendeine Beschäftigung braucht ja jeder), kein Sterbenswörtchen mehr darüber. Es herrscht kollektiver Gedächtnisverlust. Wir mussten NNM, Core und vieles andere über uns ergehen lassen. Dank 2012 kam es aber zu keinen betriebsbedingten Kündigungen. Was zurzeit über unser Unternehmen hereinbricht würde sich ohne die Zukunftssicherung 2012 äußerst negativ auf die Stammbetriebschaft auswirken. Es muss aber an dieser Stelle sehr deutlich gesagt werden, dass sehr vieles durch vorausschauende Planung von Seiten der Unternehmensleitung vermieden hätte werden können und es heute einen Auftragseinbruch in dieser Größenordnung nicht geben würde. Unsere Vorstände waren aber in diesen Jahren mit „wichtigeren“ Dingen beschäftigt. Mit der Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2012 hat die **IG Metall** allen Beschäftigten bei Daimler eine langjährige Perspektive geschaffen, die persönliche Sicherheit und Zukunftsplanung auf der Grundlage von Arbeit und Einkommen ermöglicht. Die **IG Metall** steht in diesem Unternehmen für vorausschauende, zukunftsorientierte Perspektiven. Nur durch einen starken Rückhalt in der Belegschaft können wir Dinge bewegen und ändern. Unterstützen auch Sie unsere Arbeit. Werden Sie Mitglied in der **IG Metall**.

„Verbunden sind auch die Schwachen mächtig“ (Friedrich Schiller).

Klaus Hildenbrand

Büroarbeitsplätze und Lärm



Büroarbeitsplätze erfahren in unserem Konzern in immer kürzeren Abständen tief greifende Veränderungen. Die aktuellen Herausforderungen sind die offene Raum- und Flächenstruktur (Großraumbüros), die dichtere Belegung und veränderte Arbeitsprozesse mit mehr Kommunikation. All dies hat zu einem Anstieg der Lärmbelastung geführt.

Obwohl mittlerweile viele Studien belegen, dass Großraumbüros zu vielen zusätzlichen Belastungen führen, wird dies bei Daimler immer weiter ausgeweitet. Auch in unserer Umfrage zu Büroarbeitsplätzen wurde von vielen KollegInnen zum Ausdruck gebracht, dass sie lieber in kleineren Büros arbeiten würden, wegen der vielfältigen Belastungen, die durch Großraumbüros hervorgerufen werden.

Welche Auswirkungen hat Lärm am Arbeitsplatz auf uns?

Lärm führt zu Müdigkeit, Erschöpfung, Geiztheit und verminderter Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit. Gespräche im Hintergrund beeinträchtigen das Erinnerungsvermögen und lenken ab. Denkvorgänge laufen langsamer ab. Auf das Gefühl, dem Lärm ausgeliefert zu sein, reagiert der Körper mit Abwehrreaktionen. Er erhöht den Energieumsatz und die Herzfrequenz. Stresshormone werden ausgeschüttet und schwächen das Immunsystem.

Welcher Lärm belastet wann am meisten?

Telefongespräche, besonders solche, die über Lautsprechersysteme geführt werden, stellen die größte Lärmbelastung dar. An zweiter Stelle stehen Geräusche, die bei der Fortbewegung entstehen. Auch Gespräche werden als störend empfunden. Weitere Lärmbelastung entsteht durch Büromaschinen wie PC und Drucker sowie Klima- und Belüftungsanlagen. Diese Probleme potenzieren sich insbesondere in Großraumbüros. Dazu kommen oft noch externe Lärmquellen wie Autos, Flugzeuge, Baustellen, Fabrikhallen.

Nach einer neuen Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wirken akustische Belastungen dann besonders störend, wenn komplexe Aufgaben zu erfüllen sind. Bearbeitungsdauer und Fehlerrate nehmen zu.

Als besonders die Konzentration beeinträchtigend hat sich bei anspruchsvollen Tätigkeiten das unfreiwillige Mithören von Gesprächen herausgestellt. Das „Weghören wollen“ löst erhebliche Stressreaktionen aus.

Was heißt dies für die Höhe des Schallpegels?

Nach neuesten Erkenntnissen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gelten Schallpegel bis 30 dB (A) als optimal, bis 40 dB (A) als sehr gut und bis 45 dB (A) als gut. Werte darüber sind nicht akzeptabel. Dies kann als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes sowie § 91 Betriebsverfassungsgesetz angesehen werden.

Um sich vorstellen zu können, was die oben genannten Werte bedeuten, hier zwei Beispiele: Flüstern oder Ticken eines Weckers liegt bei 30 dB, leise Radiomusik bei 40 dB.

Anzustreben ist ein Schalldruckpegel

- von höchstens 30 bis 40 dB (A) bei hohen Konzentrationserfordernissen wie bei der anspruchsvollen Sachbearbeitung, beim Programmieren oder bei wissenschaftlicher Arbeit
- von maximal 55 dB(A) bei vorwiegend geistigen Tätigkeiten
- Bei notwendiger sprachlicher Verständigung bzw. Kundengesprächen ist ein Maximalwert von 40 dB (A) sinnvoll.

Wie können Störungen durch Lärm vermieden bzw. eingeschränkt werden?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Lärm in Büros zu vermeiden oder einzuschränken. Harte Oberflächen sollen vermieden werden. Schall absorbierende Oberflächen sind dagegen sehr günstig. Ein Mittel dafür sind **raumgestalterische Maßnahmen** wie Teppichböden, Akustik-Decken (z. B. Deckensegel oder Ow-Akustikplatten), Akustik-Wandelemente (z. B. Akustikpaneele), Vorhänge oder Lamellen und die Behandlung von Decken- und Wandoberflächen (z. B. Akustiktapete, Käferfolie). Es gibt auch **Möbiliar** mit schalldämmenden Elementen.

Lösungsansätze sind ebenso die Schaffung von **separaten Flächen** für konzentriertes Arbeiten bzw. für kommunikatives Arbeiten (Modulares Raum in Raum System), die Anschaffung **lärmarmen Geräte** oder die Separierung geräuschintensiver Geräte. Bei der Raumbelastung ist für ausreichend Platz zwischen den Arbeitsplätzen zu sorgen. Sprache von fremden Arbeitsplätzen soll nicht verstehbar sein. Schallabsorbierende **Stell- und Trennwände** schirmen die Arbeitsplätze besser voneinander ab, so

dass Gespräche von Kollegen/ Kolleginnen nicht mitgehört werden müssen.

Im **Daimler Produkt-Standardkatalog** sind die erwähnten Schalldämm-/bzw. Akustik-elemente sowie die Raumgliederungswände zu finden. Bei den unten genannten Betriebsräten kann Einsicht in den Katalog genommen werden.

Abspraken zum Thema „Akustik im Büro“

Anfang November fand ein Gespräch zwischen Mitgliedern des **Ausschusses Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG)** und den zuständigen Verantwortlichen von **Corporate Facility Management (CFM)** zur Zusammenarbeit beim Thema „Akustik im Büro“ statt. Es wurde u. a. vereinbart, dass bei Planungen von Umzugsprozessen zukünftig **Akustikbelange in der Planungsphase mit berücksichtigt** werden muss und sie ein weiteres Kriterium für die Erteilung der Planfreigabe sind. Der Betriebsrat hat außerdem vorgeschlagen, dass **unternehmensinterne Richtlinien** festgelegt werden, die dann als Orientierung dienen, da es kaum gesetzliche Festlegungen zur Akustik im Büro gibt.

Bei Nachfragen oder übermäßigen Lärmbelastungen wenden Sie sich an die **IG Metall-Betriebsräte** vom AUG:

| | |
|------------------------|---------------|
| Christa Hourani | TeL.: 3 35 49 |
| Jürgen Fischer | TeL.: 2 06 79 |
| Matthias Baur | Te.L: 3 35 46 |

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Strasse 2, 70174 Stuttgart
E-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion:

Jörg Spies, Tel: 3 35 45,
Christa Hourani, Tel: 3 35 49,
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43,
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47,
Sigrid Krohn, Tel: 5 26 39,
Friedrich Pflieger, Tel: 9 33 42,
Oliver Steining, Tel: 3 35 33,
Jordana Vogiatzi (IGM)

Herstellung:

hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
24. November 2008

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
13. Januar 2009

PV44 – Potenzialvalidierung

mit Hindernissen

Seit diesem Jahr ist es für Sachbearbeiter, die eine LEAD-Potenzialaussage auf die Ebene 4 erhalten haben, verbindlich, an einem Potenzialvalidierungs Assessment Center (PV44) teilzunehmen. Erst nach Bestätigung der Potenzialaussage in PV44 ist es möglich, auf eine E4-Stelle zu wechseln und ernannt zu werden. Mit PV44 wurde unternehmensweit ein einheitliches Verfahren zur Potenzialvalidierung eingeführt, das alle bisherigen Maßnahmen ablöst und sicherstellt, dass Potenziale werks- und divisionsübergreifend anerkannt werden.



Kerstin Keller
Vorsitzende
Personalausschuss
Tel.: 3 30 93

Nur wenige Bereiche in der Zentrale führten bisher schon AC's zur Potenzialvalidierung durch, obwohl die Zentrale als fast reiner Angestelltenbetrieb im Vergleich zu den Werken einen sehr hohen Anteil an MitarbeiterInnen mit LEAD-Potenzialaussage hat. Anders als in den Werken gibt es in der Zentrale allerdings auch zahlreiche E4-Fachfunktionen ohne Mitarbeiterführung, was die Akzeptanz eines AC's, bei dem die LEAD-Kriterien bzgl. Mitarbeiterführung eine wesentliche Rolle bei der Bewertung spielen, in vielen Fachbereichen erschwert. Das Akzeptanzproblem weitete sich nach den ersten AC's im April/Mai dieses Jahres aus, nachdem den Fachbereichen klar wurde, dass man bei PV44 auch nicht bestätigt werden kann und dies auch MitarbeiterInnen betraf, die bereits auf E4-Stellen saßen. Das führte schließlich dazu, dass auf Anordnung von Dr. Klaus Maier MBC/M sowohl alle TeilnehmerInnen als auch BeobachterInnen aus den Vertriebsbereichen aus den AC's abgezogen wurden.

Erst Gespräche auf höchster Ebene mit weit reichenden Zugeständnissen, z.B. AC's ausschließlich mit TeilnehmerInnen und BeobachterInnen aus Vertriebsbereichen durchzuführen (E3-Führungskräfte anderer Bereiche sind

anscheinend nicht in der Lage, Vertriebsmitarbeiter zu beurteilen), führten zu einem Einlenken. Aus den Bereichen mit hohem Anteil an E4-Fachfunktionen (Finanz- und Steuerbereiche) wurde teilweise mit massivem Druck versucht, trotz nicht bestandenen AC Ernennungen auf die Ebene 4 beim Personalausschuss durchzusetzen.

Personalausschuss steht zu PV44

Ein Vertreter/eine Vertreterin des Personalausschusses hat an fast jedem der PV44-AC's als ProzessbeobachterIn teilgenommen. So haben wir ein umfassendes Bild von PV44 erhalten.

Grundsätzlich hält der Personalausschuss PV44 für sinnvoll, da die TeilnehmerInnen nach einheitlichen Kriterien und Maßstäben in einem neutralen objektiven Umfeld bewertet werden. Diese Gleichbehandlung sicherzustellen ist auch unsere Aufgabe in den AC's. Wichtig ist uns im laufenden Prozess

- eine zeitnahe Rückmeldung an den/die TeilnehmerIn innerhalb von 10 Arbeitstagen
- ein fundiertes Stärken-/Schwächenprofil auf Basis des AC-Ergebnisses mit konkreten Lernfeldern
- die Möglichkeit, PV44 wiederholen zu können. Dabei entscheiden Vorgesetzte/r und MitarbeiterIn gemeinsam, wann eine erneute Teilnahme sinnvoll ist. Mittlerweile haben etliche Wiederholer PV44 erfolgreich durchlaufen. Positiv dabei ist auch, dass die Beobachter nicht wissen, wer Wiederholer ist, und somit sichergestellt ist, dass dies keinerlei Einfluss auf die erneute Bewertung hat.

Handlungsbedarf bei Fachfunktionen und externen Einstellungen

Dennoch gibt es auch etliche Handlungsfelder, die der Personalausschuss verifiziert hat und die mit der GL mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung derzeit

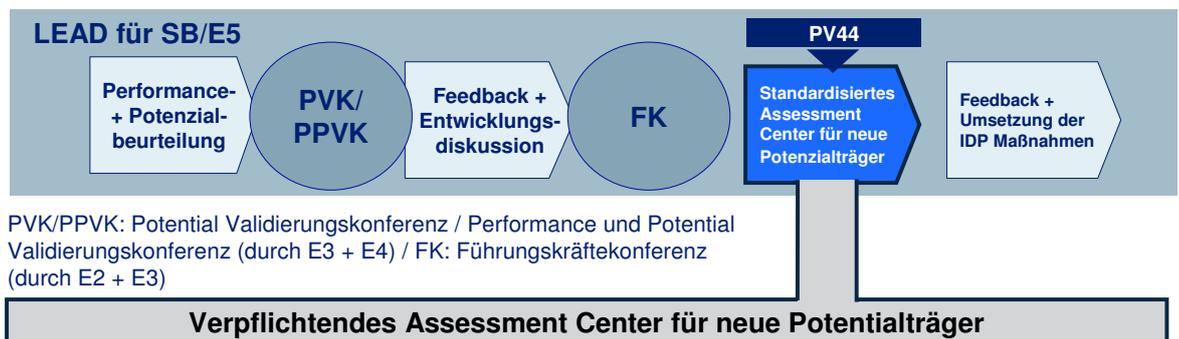
diskutiert werden. Die zwei Wichtigsten sind:

● **Umgang mit E4-Fachfunktionen ohne Personalverantwortung:** Der Personalausschuss befürwortet keine Trennung in Fach- und Führungsfunktionen, da die LEAD-Kriterien größtenteils für alle E4-Funktionen anwendbar sind. In der betrieblichen Praxis zeigt sich zudem, dass durch permanente Umstrukturierungen und Verschiebungen von MitarbeiterInnen eine E4-Stelle ohne Führung sehr schnell zu einer mit Führungsverantwortung und umgekehrt werden kann. Handlungsbedarf sieht der Personalausschuss allerdings bei Spezialistenfunktionen mit spezifischer Ausbildung (z.B. Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Patentanwalt), die auf dem Markt nur zu entsprechenden Konditionen zu haben sind, und die im Betrieb klassische „Fachfunktionen“ ausüben. Hier können wir uns eine arbeitsvertragliche Lösung vorstellen, die den E4-Status an die ausgeübte Funktion und Stelle koppelt.

● **Externe Einstellungen auf die Ebene 4:** Der Personalausschuss möchte sicherstellen, dass externe Bewerber auf E4-Stellen nicht besser gestellt werden als interne MitarbeiterInnen. Deshalb müssen aus unserer Sicht externe Bewerber nach vergleichbaren Kriterien geprüft werden, z.B. durch entsprechende Auswahl-AC's. Derzeit stimmt der Personalausschuss Einstellungen auf eine E4-Stelle nur dann zu, wenn bereits Führungserfahrung nachgewiesen werden kann.

Bis diese Punkte abschließend geklärt sind, hält sich der Personalausschuss an den bisherigen Prozess, d.h. keine Ernennungen oder Stellenbesetzungen auf E4 ohne bestandenen PV44-AC.

MitarbeiterInnen, die PV44 erfolgreich absolviert haben, dürfen sich hingegen bei Versetzung auf eine E4-Stelle auf die gleichzeitige Ernennung freuen. Das wurde zwischen Personalausschuss und Personalbereich so vereinbart.



Tarifrunde 2008:

Friede, Freude, Eierkuchen?

Tarif 2008
ES GEHT UM
MEHR

Gesamtmittel-Präsident Kannegiesser warnte die IG Metall (wie bei jeder Tarifrunde) vor überzogenen Forderungen. Er stellte schon einmal „großzügig“ einen Inflationsausgleich in Aussicht. Weiter geißelte die Arbeitgeber den „hohen Anspruch“ mit drastischen Worten wie „Nicht alle Tassen im Schrank“, „wie Husten und Durchfall gleichzeitig“.

Die Forderung der IG Metall war angesichts der Preisentwicklung und der hohen Produktivität mehr als gerechtfertigt und bei den vorliegenden Gewinnen auch bezahlbar. In der Elektro- und Metallindustrie sind die Gewinne in den letzten Jahren explodiert, Deutschland ist seit Jahren Exportweltmeister, die Umsatzrenditen sind die höchsten seit den 60er Jahren und noch nie wurde gemessen am Umsatz so wenig für Löhne und Gehälter aufgewendet. Es wurde Zeit, dass die Menschen für ihre in der Vergangenheit erbrachten gewaltigen Arbeitsleistungen die Anerkennung in Form eines Gerechtigkeitsausgleichs bekommen.

Es ist unglaublich, welche Unverschämtheit die so genannten Wirtschaftseliten in einer Zeit besitzen, in der Verantwortung und Problemlösungen gefordert wären. Da treiben großenwahnsinnige Banker lieber das Kreditwesen an den Rand des Abgrunds und waschen anschließend ihre Hände in Unschuld. Und genau zu diesem Zeitpunkt pokerten Arbeitgeberverbände bei der diesjährigen Tarifrunde mit Luftnummern, in der Hoffnung, die von Arbeitnehmern nicht verschuldete Wirtschaftslage als Druckmittel ausnützen zu können.

Das Ergebnis der diesjährigen Tarifrunde kann sich vor dem Hintergrund sich ver-

Rückendeckung aus Brasilien

Selbst aus dem fernen Brasilien kam von der Nationalen Metallarbeitergewerkschaft (CNM/CUT) eine Solidaritätsadresse an die IG Metall, in der sie sich mit unserem Kampf solidarisch erklären. Sie weisen darauf hin, dass der „beste Weg, die schlimmen Auswirkungen der Krise zu bekämpfen, die Umverteilung des Reichtums über Lohnerhöhungen ist. Die von der IG Metall gesetzten Standards und ihre Kämpfe sind immer gute Vorbilder, denen wir zu folgen versuchen ...“

schlechternder (auch hausgemachter) Rahmenbedingungen sehen lassen.

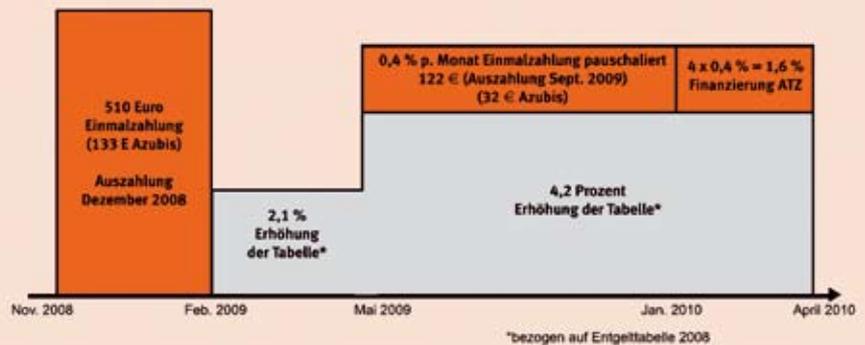
Es beinhaltet: 510 Euro Einmalzahlung für November, Dezember 2008 und Ja-

nuar 2009 (Auszahlung im Dezember), Steigerung der Entgelttabellen um 4,2 Prozent in 2009 in 2 Stufen und für Mai bis Dezember 2009 eine weitere Einmalzahlung von je 0,4 Prozent pro Monat (als pauschalierte Summe von 122 Euro, Auszahlung im September 2009). Natürlich wird es wieder Besserwisser geben, die das Erreichte versuchen kaputtzureden. Eines dürfte aber nach dieser Tarifrunde ganz klar sein: **Die IG Metall ist die einzige, ernstzunehmende gewerkschaftliche Interessenvertretung, welche tragfähige und zukunftsweisende Tarifrunden durchführen kann.**



Klaus Hildenbrand
Vertrauenskörperleitung
Tel.: 9 33 43

Tarifergebnis Entgeltrunde 2008



Daimler Vorsorge Kapital abgeschlossen

Die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung wurde im Oktober endgültig abgeschlossen. Damit haben wir ein modernes System – stabil und entwicklungsfähig – für die nächsten Jahre mit einer 100 % Absicherung der Altblegschaft und einer wirksamen Verbesserung gegen die Lücke im Gesetz bei Erwerbs- und Berufsunfähigkeit. Ebenso ergibt sich für die neue Belegschaft eine nach wie vor sehr gute Regelung, auch insbesondere im Vergleich zu anderen Unternehmen.



Friedrich Pflieger
IG Metall Betriebsrat
Tel. 93342

Dieses Ergebnis wurde in weniger als 12 Monaten Verhandlung erreicht. In Anbetracht der Komplexität dieses Themas bedarf es einer besonderen Anerkennung der IG Metall-Verhandlungsführer auf Seiten des Gesamtbetriebsrates, aber auch der Unterstützung durch die Vorstandsbeiräte der IG Metall in Frankfurt. Ohne die rechtliche Unterstützung der IG Metall wäre eine gerichtsfeste Vereinbarung mit dieser Tragweite nicht möglich gewesen.

Wie geht es weiter?

Die Inhalte der Vereinbarungen sind nun klar und die Grunddaten wurden mit den Beschäftigten im Laufe des Jahres bereits abgeklärt. Als Nächstes folgen jetzt detaillierte Informationen an die Belegschaft. Anfang Dezember erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu einen ersten **Kontoauszug** und die **Berechnung des**

Startbausteines zusammen mit einem individuellen **Info-Startpaket**. Ebenso wird zu diesem Zeitpunkt dann ein **Simulationsrechner** als Self Service im Intranet zur Verfügung stehen.

Ergänzend dazu finden nach den Betriebsversammlungen am **9. und 10.12.2008 in Untertürkheim und Möhringen Infomesen mit Marktständen** zu den Einzelthemen der Vereinbarungen statt. Nähere Informationen dazu erfolgen mit den Einladungen zu den Betriebsversammlungen. Die IG Metall Betriebsräte stehen dort mit Rede und Antwort zur Verfügung.

Weitere Infos im Intranet unter:

- Daimler & Ich
- Vergütung
- Betriebliche Altersversorgung

Nachrichten

aus dem Betrieb

Besuch des Arbeitszeitausschusses bei Kollegen im Kinobauer

Am 10. November 2008 stellte sich der Arbeitszeitausschuss (AZA) den Mitarbeitern des Bereichs **FOS/A im Kinobauer** vor. Zweck des Besuches war es, den persönlichen Kontakt zu den KollegInnen aufzunehmen, den Prozess der Mehrarbeitsbeantragung zu erläutern und ein Stimmungsbild der Mitarbeiter zu erhalten. Zusammenfassend kann man sagen, dass die MA zwar freudlos – aber dennoch – die

extreme Belastungssituation ertragen, aber sich ein Ende im ersten Halbjahr 2009 wünschen. Der AZA wird sich mit dem neuen FOS/A-Chef in Verbindung setzen, um dessen Vorstellung von der Dauer dieser Situation zu eruieren und Druck zu machen, dass die chaotische Situation und Arbeitsüberlastung ein zeitnahes Ende finden (siehe auch Artikel im **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** Nr. 39).

Betreuung von Eltern- und FamilienzeiterInnen neu geregelt

Nach dem Weggang von **Sabine Knapp**, die seither die Schwangeren, Eltern- und FamilienzeiterInnen betreut hatte, ist diese Aufgabe jetzt beim **HR Service Center**, HRM/DHC angesiedelt. Dieses erreichen sie unter der **Telefonnummer 0711 - 17 - 99000**: montags bis freitags von 8.00 bis 17.00 Uhr, donnerstags bis 19.00 Uhr. Die E-Mailadresse ist:

Personalservicecenter-dh@daimler.com.

Schwangere bekommen nach Eingang

der Schwangerschaftsmeldung ein **Infopaket** zugesendet. **Werdende Väter** können dieses Infopaket beim HR Service Center, HRM/DHC anfordern. Das Infopaket enthält den Antrag auf Elternzeit bzw. Partnermonate, eine Checkliste für werdende Eltern, Broschüren zu Elterngeld, -zeit und über den Familienservice und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine Liste mit Ansprechpartnern und Internetadressen.

Sexuelle Belästigung – (k)ein alltägliches Problem

Wieder einmal gab es in der Zentrale einen Fall von sexueller Belästigung, die zur fristlosen Kündigung des Belästigers führte. Uns BetriebsrätInnen ist wichtig, dass Fälle von sexuellen Belästigungen sofort zur Sprache gebracht werden, damit von unserer Seite aus schnell gehandelt werden kann. Unsere Erfahrung ist, dass viel zu lange Belästigung erduldet wird, ohne sich betriebsrätliche Hilfe zu holen. Dieses Thema muss aus der Tabu-Ecke geholt werden. Nur dann kann die belastende Situation auch schnell beendet werden, bevor es zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt. Immer wieder müssen wir auch feststellen, dass dieses Problem insbesondere zwischen Vorgesetzten und „Abhängigen“ auftritt und zwar in allen Hierarchieebenen. Ein Abhängigkeitsverhältnis auszunutzen ist besonders verwerflich und zu verurteilen.



Kita „sternchen“ wird erweitert

Momentan gibt es im Haus des Sports die Kindertagesstätte „sternchen“ mit 48 Plätzen. Weitere 40 Plätze sind im Erdgeschoss in der Planung. Sie sollen ab Mai 2009 genutzt werden können. Die öffentlichen Fördermittel sind weitgehend

bewilligt. Auch in Esslingen-Mettingen ist ein Neubau mit ca. 48 Plätzen in Planung. Die Realisierung hängt von der noch zu klärenden Standortfrage ab. Bis 2012 werden bundesweit 569 Kinderbetreuungsplätze eingerichtet.

Gerechte Zuordnung in der Entgeltabrechnung

Seit April 2008 gibt es eine mit dem Personalbereich abgestimmte Zuordnungslogik in der Entgeltabrechnung. Nach dieser spiegelt die EG 10 generell die Wertigkeit der Entgeltabrechnungsfunktionen wider. Auf dieser Grundlage haben die zwei **IG Metall Betriebsrätinnen Sigrud Krohn** und **Ingrid Lepple** zahlreiche Gespräche mit den Teamleitern und dem Abteilungsleiter geführt, damit alle Kolleginnen und Kollegen an diese Entgeltgruppe herangeführt werden. Nun ist es soweit: ab dem 1.11.2008 werden alle Entgeltabrechnerinnen und Entgeltabrechner, die länger als 9 Monate in der Entgeltabrechnung tätig sind, auf die **Soll-Entgeltstufe EG 10** zugeordnet. Dies wurde uns vom Vorgesetzten **Josef Haberhauer** schriftlich mitgeteilt. Aufgrund der Personalsituation in der Personalabteilung wird es leider noch einige Zeit dauern, bis die Höherstufung tatsächlich umgesetzt wird. Klar ist, dass dies rückwirkend zum 1. November 2008 erfolgen muss.

Leserbrief an Scheibenwischer

Wie unverantwortlich mit Karenzen in unserem Konzern umgegangen wird, zeigt das Beispiel aus unserer Meistereie im Nutzfahrzeugversuch. Unsere Gruppe wurde die ganzen letzten Jahre über gelobt, sowohl vom Abteilungsleiter, als auch vom Teamleiter. Auch mehrere Pilotprojekte wie Gruppenarbeit oder selbstständige Zuteilung der Arbeit wurden bei uns erfolgreich integriert. Doch nun kamen die Karenzen. Plötzlich wurde fast jeder von uns auf Karenz gesetzt. Der Gruppendurchschnitt liegt bei über 80 %. Es wurden Karenzen ausgesprochen, die so an den Haaren herbeigezogen sind, dass man wohl denkt, die Gruppe hat die letzten Jahre schlechte Leistung gebracht. Hier wurde massiv darauf gedrängt, so viele Mitarbeiter wie es nur geht auf Karenz zu setzen.

Die Stimmung in unserer Gruppe ist auf dem Tiefpunkt. Ob das im Sinne der Firma ist, die Leute so zu „motivieren“? Ich denke eher nicht.

(Autor ist der Redaktion bekannt)

