



ScheibenWischer



# Zentrale

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



Ergebnisse NAVI-Leistungsbeurteilung Seite 3



Psychische Belastungen nehmen zu Seite 5



Überlaufende Zeitkonten Seite 7

~~Effektivzahlung~~  
~~Wohnbaudarlehen~~

Übertarifliche Zulage?  
Ergebnisbeteiligung?

~~Belegschaftsaktien~~

ZuSi 2012 ?

~~Mitarbeiterkuren~~  
~~Umstufungen~~

Weihnachtsgeld?  
54er Alterssicherung?

**Inhalt:**

- Entlassungen verhindern - Zukunft sichern und gestalten 2
- Systemrelevanz der IG Metall: 3
- Antworten des Betriebsrates auf das Sparprogramm 4
- Nachrichten aus dem Betrieb: Parkplatzchaos Möhringen, Resturlaub, Altersteilzeit, Sterbekasse, Infostände Frauentag, Welche Rolle für W. Bernhard? 6/7



## Entlassungen verhindern - Zukunft sichern und gestalten - Märkte regulieren



Nicht nur die tiefe Krise der seit Jahren deregulierten und unkontrollierten Finanzmärkte hat die Talfahrt der Wirtschaft und hier besonders den Absatzeinbruch in der Automobilbranche ausgelöst, sondern dieser Einbruch wird durch die bestehenden strukturellen Probleme wie Überkapazitäten und einem deutlich veränderten Kundenverhalten – hin zu emissionsärmeren und verbrauchsreduzierten Fahrzeugen – verschärft.

Dass Arbeitsplätze und Arbeitseinkommen in der Krise bedroht sind, die Zukunft gerade von jungen Menschen in Frage gestellt wird, ist aber **kein Naturgesetz!** Auch wenn Arbeitgeber und Banken diese Logik jetzt durchsetzen wollen, wird die IG Metall sich mit aller Kraft wehren, damit es ein „Weiter so“ nicht geben wird.

Unser aktuelles Ziel und wichtigste Aufgabe ist: **2009 darf kein Jahr der Entlassungen werden.** Mit den Instrumenten Arbeitszeitkonten, Kurzarbeit, Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag und ggf. Rückführung von 40-Stunden-Verträgen gibt es dazu die notwendige Flexibilität.

Notwendig ist auch die Zukunft in der Krise zu gestalten, indem

- die Ausbildungszahlen erhalten und die Azubis unbefristet übernommen werden
- die Kurzarbeit einschließlich der Möglichkeiten für Qualifizierung intensiv genutzt werden
- Schluss mit der Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse gemacht wird
- Arbeit, Arbeitszeit, Leistung gestaltet und das Personal ausreichend bemessen wird, anstelle von zunehmender Arbeits- und Leistungsverdichtung

Um die Krise zu bewältigen, müssen die Rahmenbedingungen verändert werden:

- Die Finanzmärkte müssen nun endlich reguliert werden, um in Zukunft Spekulationen im erlebten Ausmaß zu verhindern. Der vorliegende 10-Punkte-Plan der IGM weist an dieser Stelle in die richtige Richtung.
- Ebenso brauchen wir eine deutlich stärkere Regulierung des Arbeitsmarkts. D.h. eine deutliche Eingrenzung der Leiharbeit und die Einführung eines Mindestlohnes.
- Das bewährte Umlage- und Solidarprinzip unserer Sozialversicherungssysteme muss gestärkt werden, gerade nach den bitteren Erfahrungen von Millionen Menschen, die auf rein kapitalgestützte Systeme in der Renten- oder Krankenversicherung gesetzt haben.
- Die Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen wie Festlegung von Standorten, Investitionen und langfristiger Unternehmensstrategie muss erweitert werden, denn die Krise hat gezeigt, wie verantwortungslos manche Manager und Kapitalgeber Betriebe aus Profitgier in den Ruin treiben

**Die Krise verlangt solidarische Lösungen, sie verlangt die ganze Kraft der Gewerkschaften, um die Interessen der abhängig Beschäftigten wirkungsvoll zu vertreten. Der Schutzschirm für Beschäftigte kann umso breiter gespannt werden, je mehr ihn halten. Seien Sie dabei, damit wir gemeinsam mit der IG Metall die Krise meistern.**

Herzlichst

Jörg Spies  
IG Metall-Listenführer  
Betriebsratsvorsitzender

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



# Ergebnisse NAVI-Leistungsbeurteilung

Inzwischen sind die NAVI-Abschlussgespräche abgeschlossen und die neuen Leistungszulagen mit Wirkung zum 1. März 2009 entgeltwirksam geworden. In der Zentrale liegt der Durchschnitt der Leistungszulagen bei 15,2% der Grundentgeltsumme. Zum 1. März 2009 ist dieser geringfügig über 15% liegende Wert nachzuweisen. Dies ist eine Folge der kostenneutralen Verschiebung der Entgeltwirksamkeit vom 1. Januar auf den 1. März eines jeden Jahres.



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

Insgesamt ist für ca. 3.500 (56%) der Tarifbeschäftigten (ohne E4-LeiterInnen) das Leistungsentgelt höher ausgefallen, für ca. 300 Beschäftigte (ca. 4,6%) niedriger ausgefallen und für die restlichen Beschäftigten unverändert geblieben. Die Anzahl der Karenzen betrug zunächst ca. 1.200 (18,2%), nach einer weiteren Überprüfung

noch 970 Karenzen (14,8%). Im Ergebnis wurden jetzt für ca. 4,6% der Beurteilten noch ca. 30% der verbliebenen Karenzen bestätigt und somit entgeltwirksam. Wie im SCHEIBENWISCHER März 2009 berichtet, wurde Ende Januar auf Grund der weiterhin schlechten Begründungsqualität der Karenzen vereinbart, dass dieser Umstand im Rahmen der Umsetzungskonferenzen durch die Personalmanager thematisiert wird. Gemessen an dem Maßstab, den Prof. Eckhard Kreßel (Personal- und Arbeitspolitik PER) in einer HR-Info vom 20. Juni 2008 an die Führungskräfte selbst formuliert hat, sind jedoch ca. 98% der Karenzbegründungen qualitativ ungenügend und daher formal unzulässig. In einem weiteren Gespräch sagte die GL deshalb Anfang März zu, dass die Personalmanager in ausgewählten Fällen nochmals auf die Führungskräfte zugehen würden. Diese Zusage wurde jedoch bereits wenige Tage



später ohne Angabe von Gründen wieder zurückgezogen.

Daraufhin hat der Betriebsrat am 16. März d. J. an alle Beschäftigten eine Email verschickt. In dieser Information war neben dem Ablauf des Reklamationsverfahrens ein weiterer Schwerpunkt, welche formalen und inhaltlichen Gesichtspunkte bei einer Reklamation zu beachten sind.

Diese BR-Information finden Sie mit allen Anlagen im *Intranetauftritt* des Betriebsrats Zentrale unter *Daimler & Ich / Arbeitsumfeld&Soziales / Betriebsrat Zentrale / Aktuelles / Leistungsbeurteilung und Reklamation*.

Nutzen Sie Ihr Recht auf Reklamation. Sie finden Unterstützung bei allen IGM-Betriebsräten. Der Entgeltausschuss hat zur weiteren Behandlung einer durch die Führungskraft bzw. des Personalbereichs abgelehnten Reklamation die Einrichtung einer betrieblichen Schlichtungsstelle beantragt.

## Kommentar

### Systemrelevant?

Der Begriff systemrelevant wurde durch die Finanzkrise in den allgemeinen Sprachgebrauch eingeführt. Systemrelevant ist ein Teil eines Systems dann, wenn durch dessen Wegfall das gesamte System zusammenbrechen würde.

Welcher Bezug besteht zu den Gewerkschaften? Die Gewerkschaften befinden sich im System der Mitbestimmung in Deutschland in einer ebenfalls systemrelevanten Rolle. Ohne Gewerkschaften, in unserem Fall die IG Metall, würde das System der Mitbestimmung im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft zusammenbrechen. Bisher funktionierte dieses System noch relativ gut, insbesondere durch unsere Stärke in den gewerblichen Bereichen. Doch der Wandel hin zu einer Angestelltengesellschaft schreitet rasant voran. Dort ist die Verankerung der IG Metall noch immer mangelhaft. So auch bei uns in der DAIMLER Zentrale. Die IG Metall Fraktion ist zwar die stärkste Fraktion, hat aber keine Mehrheit im Betriebsratsgremium, weshalb die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Unternehmen entsprechend gering ist.

Wenn sich die IG Metall in den Angestelltenbereichen zukünftig nicht durchsetzen kann, wird das System Mitbestimmung in den Betrieben zu Grunde gehen. Es wird keine Flächentarifverträge, geschweige denn Betriebsvereinbarungen, mehr geben, die die Belegschaften vor der Willkür der Unternehmensleitungen schützen.

Eine weitere Aufspaltung des Betriebsratsgremiums in viele Gruppierungen schwächt die Position des Betriebsrates entscheidend. Nur eine Vertretung mit entsprechender Geschlossenheit und Durchsetzungsfähigkeit, kann die Interessen der Belegschaft letztendlich erfolgreich vertreten. Zur nächsten Betriebsratswahl wollen über zehn Listen antreten. Das wäre der Super-GAU für die Mitbestimmung in der Zentrale. Der Betriebsrat wird nur noch mit sich selber beschäftigt sein, eine gemeinsame Position gegenüber der Geschäftsleitung wäre unter diesen Bedingungen absolut ausgeschlossen.

### Vielfalt kann sinnvoll sein, aber nur Geschlossenheit macht stark!

Es geht hierbei nicht um einzelne handelnde Personen in den Gruppierungen außerhalb der IG Metall, sondern um die Erhaltung des Systems der Mitbestimmung. Mit einer weiteren Aufspaltung, ohne Mehrheit für die IG Metall, wird der Betriebsrat der Zentrale untergehen. Lasst uns deshalb gemeinsam daran arbeiten, das erfolgreiche System der Mitbestimmung zu erhalten und die IG Metall in 2010 so stark zu machen, dass die systemrelevante IG Metall zukünftig auch in der DAIMLER Zentrale entscheidend zum Tragen kommt.

Friedrich Pflegehar

### Stand der ERA-Reklamationsbehandlung

NAVI-bedingt gab es seit Dezember 2008 bis Ende Februar 2009 keinen weiteren Fortschritt mehr bei der Behandlung der ERA-Reklamationen. Von den ursprünglich reklamierten ca. 4.500 ERA-Erstzuordnungen waren noch 515 Reklamationen unerledigt. Vereinbarungsgemäß hat die Örtliche Paritätische Kommission in der 2. und 3. Märzwoche an 6 Tagen stringent und ergebnisorientiert die meisten dieser noch offenen Reklamationen verhandelt. Mit Stand 12. März 2009 waren nur noch 196 Reklamationen offen. Mit Stand 20. März (nach Redaktionsschluss) wird vermutlich die Zahl 100 unterschritten sein. Die Quote aller bisher positiv beschiedenen Reklamationen beträgt 30,6%. Ziel ist die Erledigung aller Erstzuordnungsreklamationen bis Ende April 2009, mit Ausnahme der E4-Downgrade-Fälle. Hier soll zunächst der Ausgang der Rechtsstreitigkeiten in der Berufungsinstanz abgewartet werden.

# Sparprogramm und unsere Antworten

Ein Kulturwechsel hat stattgefunden, erstmals versucht der Vorstand, einseitig Entscheidungen gegenüber der Belegschaft durchzusetzen. Das bisherige Verständnis, gemeinsam Lösungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Geschäftsleitung zu finden, wurde aufgekündigt. Dass wir uns in einer schwierigen Situation befinden, ist mittlerweile sicher bei Allen angekommen. Dass dies Maßnahmen erfordert ist sicher auch unbestreitbar. Trotz allem gibt es etliche Beschlüsse der Geschäftsleitung, die wir nicht akzeptieren und mittragen können.

## Tarifvertragsbruch: nicht effektive Umsetzung Tariferhöhung 2008

Erste Machtprobe ist nun die nicht effektive Umsetzung des Tarifabschlusses 2008. Der Vorstand bezieht sich auf die vor viereinhalb Jahren vereinbarte ‚Zukunftssicherung 2012‘. Er ignoriert, dass wir in einer späteren Vereinbarung zu unserem ERA-Entlohnungssystem 2007 geregelt haben, dass Veränderungen der außertariflichen Bestandteile nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien und des Betriebsrats möglich sind. Beides liegt nicht vor. Die Unternehmensleitung setzt sich darüber hinweg und will mit ihrer einseitigen Entscheidung unser Entlohnungssystem verändern.

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) besteht darauf, dass die im vergangenen Herbst erkämpfte Tariferhöhung jetzt in voller Höhe bei den Beschäftigten ankommt. Denn der Differenzbetrag wird den Beschäftigten auf Dauer fehlen und summiert sich im Laufe der Jahre auf beträchtliche Summen. Mitte Februar starteten die IG Metall-Betriebsräte bundesweit eine **Unterschriftenaktion** unter dem Motto: „Wir wollen was uns zusteht!“. Sollte das Unternehmen die Tariferhöhung tatsächlich nicht effektiv weitergeben, beauftragen die UnterzeichnerInnen die IG Metall, gegen dieses Vorgehen der Daimler AG vor Gericht zu klagen.

Wer noch nicht unterschrieben hat, kann dies bei allen IG Metall Betriebsräten und Vertrauensleuten tun. Die Unterschriften-Aktion soll in der Woche vor Ostern abgeschlossen werden. Insgesamt haben bis jetzt (Stand 16. März) tausende Daimler-Beschäftigte bundesweit unterschrieben. Die Daimler AG hat ihrerseits inzwischen die tarifliche Schiedsstelle angerufen, um klären zu lassen, ob die nicht effektiv umgesetzte Tariferhöhung rechtens ist oder nicht.

## Verschiebung 2. Stufe Tariferhöhung abgelehnt

Die Unternehmensleitung (UL) hat vom GBR verlangt, dass die 2. Stufe der Tariferhöhung verschoben wird. Die 1. Stufe wurde Anfang Februar mit 2,1%-Erhöhung umgesetzt. Die 2. Stufe soll zum 1. Mai mit weiteren 2,1% erfolgen. Die UL möchte diese Erhöhung um 7 Monate, also bis

zum Dezember 2009 verschieben. Vor dem Hintergrund der gesamten weiteren vorgesehenen Sparmaßnahmen hat der GBR die Verschiebung abgelehnt.

## Personalausschuss schützt Stammbeslegschaft

Angesichts der sich abzeichnenden Entwicklung in der Automobilindustrie setzt der Personalausschuss konsequent darauf, die Stammbeslegschaft zu stärken und Fremdbeschäftigung zu minimieren. Dazu gehören folgende Maßnahmen:

- Vorrang interner BewerberInnen bei der Besetzung offener Stellen
- Unterstützung bei externen Einstellungen zur Nachwuchssicherung (CAReer) mit dem besonderen Augenmerk der Einstellung von Frauen in technischen Berufsfeldern



Karikatur Direkt 18/2008 S. 8

- Begrenzte Einstellungen von Praktikanten und Diplomanden zur Nachwuchssicherung und im Rahmen der Ausbildung sind weiterhin möglich
  - Keine Einstellungen von Werkstudenten und Ferienbeschäftigten
  - Beschränkung der Fremdbeschäftigung durch Arbeitnehmerüberlassung auf Krankheits- und Urlaubsvertretungen bzw. zur Überbrückung bis zur Besetzung offener Stellen nach erfolgter Personalentscheidung
  - Ersatz von Arbeitnehmerüberlassung im gewerblichen Bereich durch temporäre interne Abordnungen
  - Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für langjährig in der Firma tätige Fremdbeschäftigte (Know-how-Träger)
- Handlungsbedarf sehen wir noch bei den durch Werkverträge fremd vergebenen Arbeiten. Hier hat der Personalausschuss nur ein Informationsrecht. Ziel muss es

sein zu prüfen, inwieweit fremd vergebene Aufgaben in die Firma zurückgeholt und von internen MitarbeiterInnen erledigt werden können.

## Ablehnung der Kürzungen beim Gesundheitstraining und bei Kuren

Der Sozial-/Kantinenausschuss (SoKa) hat auf seiner Sitzung am 23. Februar 2009 die von der Unternehmensleitung einseitig vorgenommene Reduzierung der Plätze für die Betriebliche Gesundheitsprävention für die Zentrale einstimmig abgelehnt und dies dem Betriebsratsgremium zur Abstimmung vorgeschlagen. Das Betriebsratsgremium ist der Empfehlung des SoKa gefolgt und hat die Reduzierung am 3. März 2009 ebenfalls einstimmig abgelehnt. Gesundheit ist unser höchstes Gut. Das Unter-

nehmen hatte sich in der Vergangenheit klar zur Gesundheitsprävention bekannt und nun eine einseitige Reduzierung durch den Vorstand beschlossen. Dies konnte und wollte der SoKa-Ausschuss nicht akzeptieren. Dieses Votum der Zentrale wurde an den Gesamtbetriebsrat weitergegeben.

## Umstufungspraxis im Betrieb Zentrale – Reklamationsmöglichkeiten

Im Rahmen des Sparprogramms will das Unternehmen Umstufungen und Ernennungen „einer gezielten Überprüfung“ zuführen. Laut Ansage des Bereichs Personal- und Arbeitspolitik (Prof. Kreßel, PER) soll bei einer Höherstufung diese grundsätzlich nur eine Entgeltgruppe in 12 Monaten betragen. Nach Ansicht des Entgeltausschusses soll aber nach 6 bis 9 Monaten Einarbeitungszeit eine Umstufung bis zu 2 Entgeltgruppen möglich sein.

Der Betriebsrat prüft daher, inwieweit nach Neueinstellungen oder Versetzungen fällige Höherstufungen ausbleiben. Der Entgeltausschuss wird dann gezielt diese Einstufungen reklamieren. Betroffene MitarbeiterInnen können selbstverständlich auch selbst reklamieren.

Gemäß ERA-Tarifvertrag hat die/der Beschäftigte Anspruch auf das Grundentgelt derjenigen Entgeltgruppe, die der Einstufung der übertragenen und ausgeführten Aufgabe entspricht.

# Psychische Belastungen nehmen zu



Letzten Sommer führten wir in der Zentrale eine Umfrage zu Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld durch. Die letzten SCHEIBENWISCHER-Ausgaben sind wir auf häufig genannte Probleme bei Büroarbeitsplätzen (Raumklima, Tische, Stühle, Lärm, Rückenbeschwerden) eingegangen und versuchten Lösungen aufzuzeigen und Tipps zu geben. In dieser Ausgabe steht das Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz im Focus. Auch im Hinblick auf die Krise, denn die Angst um den Arbeitsplatz, um die Zukunft wird die psychischen Belastungen noch verstärken.



**Christa Hourani**  
Ausschuss  
Arbeitssicherheit,  
Umwelt und  
Gesundheit  
Tel: 3 35 49

## Situation in der Zentrale

In der Umfrage wurde die Belastungssituation so oder ähnlich beschrieben: „Totale Arbeitsüberlastung“, „zuviel Druck“, „keiner nimmt uns ernst“, „Daimler macht seine Leute kaputt“, „zuviel Arbeit – zu wenig Personal“, „fehlendes positives Arbeitsklima“. Bei der Frage nach den gesundheitlichen Schäden/Beeinträchtigungen, die durch den Arbeitsplatz hervorgerufen werden, wurden sehr häufig Kopfschmerzen, Rücken- und Nackenbeschwerden sowie Verspannungsschmerzen genannt. Dies sind oft erste Anzeichen von Überlastung und kann bei langer Dauer zu psychischer Belastung führen.

In der Zentrale beträgt der Anteil der psychischen Erkrankungen an den Arbeitsunfähigkeitstagen 9 Prozent und liegt bei der Krankheitsdauer im Schnitt bei über 26 Tage und ist damit die Erkrankung mit der zweithöchsten Krankheitsdauer. Mit zunehmendem Alter nehmen sie sowohl nach Tagen, also auch nach Fällen zum Teil deutlich zu. Einen richtigen Sprung gibt es ab Mitte Dreißig! (Quelle Gesundheitsbericht der BKK 2007)

## Bundesweite Entwicklung

Seit Ende der 90er Jahre hat die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischen Belastungen bundesweit um 74 Prozent zugenommen. Gründe sind wesentliche höhere Belastungen, hoher Zeit- und Leistungsdruck und die Angst um den Arbeitsplatz. Bei den Ausfallzeiten liegen die psychischen Erkrankungen bei durchschnittlich 22 Tagen. In den vergangenen zehn Jahren gab es einen überproportionalen Anstieg bei psychischen Krankheiten: Ihr Anteil am Krankenstand stieg von 6,6 auf 10,6 Prozent.

Der Begriff psychische Belastung definiert „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“.

## Einflussfaktoren auf die psychische Belastungssituation

Was sind nun die zentralen Einflussfaktoren für das Entstehen von Stress am Arbeitsplatz? Arbeitsbezogene Auslöser von Stressreaktionen, können resultieren aus

- der Arbeitsaufgabe (z. B. Zeit- und Termindruck, Entscheidungsanforderungen ohne ausreichende Informationsgrundlage oder Handlungsspielraum),
- den Umgebungsbedingungen (z.B. Lärm, mangelhafte ergonomische Verhältnisse, Raumklima),



- der betrieblichen Organisation (z. B. strukturelle Veränderungen, unklare Kompetenzregelungen) und
- sozialen Verhältnissen (konfliktbehaftete Arbeitsbeziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen, schlechtes Betriebsklima).

## Folgen von Stress und psychischer Belastung

Sind Menschen über Wochen, Monate und zum Teil Jahre hindurch mit Arbeitsanforderungen konfrontiert, die sie überfordern oder auch unterfordern, entsteht ein chronischer Stresszustand. Stress führt zu körperlicher und seelischer Anspannung. Die Muskeln verkrampfen und bekommen auf Dauer feine Risse, die zu chronischen Schmerzen führen, u. a. Rückenschmerzen. Längerfristige körperliche Folgen von Stress sind u. a. erhöhter Blutdruck, anhaltende erhöhte Muskelspannung mit Schmerzen im Rücken-, Schulter- und Nackenbereich oder Organschädigungen (Herzinfarkt, Magengeschwür, Schlaganfall).

## Psychische Gefährdungsbeurteilung – ein neues Instrument

Um psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen, zu beurteilen und zu mindern ist die Gefährdungsbeurteilung

das zentrale Instrument. Als neuer Baustein wurde jetzt die psychische Belastung in die Gefährdungsbeurteilung aufgenommen. Kernpunkt ist die Untersuchung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf potenzielle belastende kritische Kombinationen von Belastungen. Im Focus steht u. a. Arbeitskomplexität, Verantwortungsumfang, Konzentrationserfordernisse, Handlungsspielraum, Arbeitsunterbrechungen, Kooperationserfordernisse und Variabilität. Mit Hilfe eines Fragenkatalogs wird das Zusammenspiel erfasst und mit einem entsprechenden Programm dann ausgewertet. Sollten die Analysen kritische Kombinationen aufzeigen müssen geeignete Maßnahmen mit Wirksamkeitskontrolle zur Vermeidung bzw. zur Reduzierung der psychischen Belastungen festgelegt und umgesetzt werden.

## Wie ist die Umsetzung in der Zentrale?

In der Zentrale wurde ein Analyseteam zur Umsetzung dieses neuen Bausteins in der Gefährdungsanalyse gebildet, indem Arbeitsschutz, Werksärztlicher Dienst und Betriebsrat vertreten sind. Ggf. kann auch die Sozialberatung, die Schwerbehindertenvertretung oder andere Experten einbezogen werden. Vom Analyseteam wurden Beispiele von 25 unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen festgelegt, die dieses Jahr untersucht werden sollen. Einige wurde bereits analysiert und z. T. auch kritische Fälle gefunden. Der Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit wird dieses Thema weiterhin begleiten.

## 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 Pflüger, Tel: 9 33 42,  
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33,  
Jordana Vogiatzi (IGM)

Herstellung:

hartmann Druck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:  
16. März 2009

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:  
8. April 2009

## Nachrichten aus dem Betrieb

Parkplatz Möhringen:

# Lösung in letzter Sekunde

**In einem Spitzengespräch unter Führung unseres Betriebsratsvorsitzenden Jörg Spies (IG Metall) und Personalleiter Jürgen Hartwig konnte in letzter Sekunde ein für beide Seiten noch tragbarer Kompromiss gefunden werden. Dieser sieht vor, dass die Parkplätze zukünftig primär für die DAIMLER MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt werden und dies konsequent kontrolliert wird.**

**Friedrich Pflegehar**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel. 9 33 42



Leidtragende an diesem Kompromiss werden die Fremdfirmenbeschäftigten sein, die in Möhringen als externe Dienstleister oder auch über Werkvertrag arbeiten. Für sie steht zukünftig nur noch die Parkfläche zur Verfügung, welche nicht von DAIMLER Angehörigen benötigt wird.



Parkplatzchaos in Möhringen

Das Konzept sieht vor, dass an die Möhringer Belegschaft neue Parkausweise ausgegeben werden, deren Gültigkeit und korrekte Anwendung dann direkt vor Ort im Parkhaus von Aufsichtspersonen kontrolliert wird. Damit soll erreicht werden, dass wirklich nur noch Berechtigte auf den Parkflächen der DAIMLER AG korrekt parken. Die Unternehmensleitung geht davon aus, dass die vorhandenen Parkflächen, plus möglicher zusätzlicher gemieteter Plätze im SI Zentrum, für die Möhringer Belegschaft ausreichen. Sollten noch Plätze nach Ausgabe der neuen Parkmarken frei sein, können diese von der Geschäftsleitung für die Fremdfirmen genutzt werden.

Mit Abschluss einer neuen Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung Parkordnung verlieren dann alle alten Parkmarken in Möhringen, sowohl für das externe als auch für das interne Parken, ihre Gültigkeit. Über weitere Details und den Terminplan zur Umsetzung des neuen Konzepts müssen noch Klärungsgespräche erfolgen. Zu gegebener Zeit werden entsprechende Veröffentlichungen das weitere Vorgehen und dessen Umsetzung erläutern.

### Gutes oder schlechtes Ende?

Dies lässt sich noch nicht eindeutig sagen. Schlecht ist sicherlich, dass wir die bei uns arbeitenden Fremdbeschäftigten vom Parken größtenteils ausschließen, um unserer eigenen Belegschaft das Parken zu ermöglichen. Dies ist für uns definitiv nicht zufrieden stellend. Und ob die Parkfläche überhaupt für unsere eigene Belegschaft ausreicht, ist auch noch nicht sicher. Da aber die momentane Situation so nicht länger hingenommen werden konnte, mussten wir in den sauren Apfel beißen und es zumindest mal über den nun eingeschlagenen Weg probieren. In spätestens einem Jahr werden wir die ganze Angelegenheit anhand der gemachten Erfahrungen nochmals überprüfen und ggfs. weitere Festlegungen treffen, was noch angepasst werden muss.

### Umsetzung Parkplatzkonzept Untertürkheim mit Außenstellen

Im Ergänzungsprotokoll des Mobilitätskonzepts vom Dezember 2008 wurden eine Realisierung bzw. Rückbaumaßnahmen bezüglich der Parkplatzordnung festgehalten. Die Umsetzung war für April 2009 geplant. Allerdings ist die Kostenfreigabe von den Verantwortlichen noch nicht erfolgt.

### Notbetreuung Kita in Möhringen

Die Elternbefragung hat ergeben, dass ein Bedarf für die Kinderbetreuung während der Werksschließung besteht. Im April werden es 22 Kinder in Anspruch nehmen, im Sommer werden es 23 Kinder sein. Die Kita in Möhringen wird diese Notbetreuung sichern.

### Achtung! Verfall Resturlaub zum 31. März 2009

Resturlaub aus dem Jahr 2008 muss bis spätestens 31. März 2009 genommen werden. Erstmals verfällt der Resturlaub zum 1. April 2009 in der Zentrale. Bei Urlaubsverfall beabsichtigt das Unternehmen zukünftig, das Urlaubsgeld zurückzufordern.

Wurde aber der Urlaubsanspruch während des Urlaubsjahres 2008 erfolglos geltend gemacht und auch bei Langzeiterkrankungen erlischt dieser nicht.



### Altersteilzeit

Seit dem Tarifabschluss der IG Metall über eine neue Altersteilzeit (ATZ) im vergangenen Jahr ist schon einige Zeit vergangen. Nun gilt es, diesen Tarifvertrag in unsere bestehende Gesamtbetriebsvereinbarung einzuarbeiten bzw. diese an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Der Gesamtbetriebsrat wird hierzu im Sommer die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung aufnehmen, damit pünktlich zum 1. Januar 2010, wenn der neue Tarifvertrag in Kraft tritt, auch bei uns wieder ATZ-Verträge abgeschlossen werden können.

### Beiträge für die Sterbekasse

Seit Januar 2009 kann man sich die Betriebsrente auch als Jahresrate oder Einmalkapital auszahlen lassen. Deshalb muss die Beitragszahlung für die aus dem Unternehmen ausscheidenden Mitglieder der Sterbekasse angepasst werden. Der Personalbereich wird den ausscheidenden KollegInnen ein Formular vorlegen, in dem steht, wie sie weiterhin Mitglied der Sterbekasse bleiben können. Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der Sterbekasse ist, dass der Mitgliedsbeitrag in Höhe von 12,24 Euro jährlich bezahlt wird. Sollte der fällige Mitgliedsbeitrag nicht spätestens bis 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres bezahlt werden, erlischt die Mitgliedschaft automatisch auf Dauer und damit können auch keine Leistungsansprüche mehr gegenüber der Sterbekasse gestellt werden.

## Nachrichten aus dem Betrieb

Neue Vorstände:

### Welche Rolle für Wolfgang Bernhard?

Am 10. Februar wurde die Heimkehr des verlorenen Sohnes Wolfgang Bernhard, auch schon mal als „Mister bäng, bäng, bäng“ \*) bezeichnet, in das Haus DAIMLER bekannt gegeben. Dies ist die zweite Änderung, nach dem Einzug von Wilfried Porth als Nachfolger von Günther Fleig, die im Vorstand nun im Monat April umgesetzt wird. In sowieso schon harten Zeiten müssen jetzt gleich zwei neue Vorstände Profil beweisen.

Die momentane wirtschaftliche Lage wird sicher von der neuen Führungsmannschaft genutzt werden, um ein eigenes Profil zu etablieren. In solchen Zeiten ist das vergleichsweise einfach, da die Belegschaft sowieso schon in Deckung ist, und zur Profilschärfung notwendige Maßnahmen gegen die Interessen der Belegschaft leicht durchzusetzen sind.

Ein zurückgekehrter Wolfgang Bernhard darf sich zuerst mal eine Stufe tiefer als neuer VAN Chef bewähren, bevor er dann doch noch vielleicht in die erste Liga aufsteigen darf. Da sind aber momentan alle Plätze belegt, mal sehen wer da in naher Zukunft Platz machen muss. Aber vielleicht gibt es auch wieder einen „Mister Mercedes“ und Dieter Zetsche gibt seinen

Zusatzjob als MBC Chef ab.

Und der andere, der neue Personalvorstand und Arbeitsdirektor Wilfried Porth muss auch noch sein neues Profil finden. Bisher ging er in seiner Rolle als VAN Vorstand in schon bewährter smarter Art und Weise vor. So war er z. B. bei den ERA Eingruppierungen der Ingenieure und Sekretärinnen im VAN Bereich einsame Spitze - im negativen Sinne. So hatte er sich ja bereits in Japan bei Mitsubishi Fuso präsentiert. Da wird es spannend, was ihm da so noch als neuem Personalverantwortlichem alles einfallen wird.

Diese Profilsuche der neuen beiden Vorstände wird auf jedem Fall auf dem Rücken der Belegschaft ausgetragen werden, das ist so sicher wie das Amen in der Kirche. Harte Zeiten sind angebrochen, noch härtere stehen uns bevor. Kämpfen wir gemeinsam für unsere Interessen, gemeinsam mit einer starken IG Metall. und für eine gemeinsame sichere Zukunft in diesem Unternehmen.

Friedrich Pflieger

\*) Bernhard gilt als jemand, der schnell handelt. „Das geht wie mit einem Maschinengewehr, bäng, bäng, bäng“, ist ein viel zitierter Satz von Wolfgang Bernhard.

### Infostände am Internationalen Frauentag



Am 9. März führten wir dieses Jahr die IG Metall-Infostände in Untertürkheim und Möhringen durch und besuchten unsere Außenstellen. Erfreulich war die positive Stimmung und Akzeptanz der IG Metall gegenüber. Viele Frauen freuten sich, dass wir seit vielen Jahren an diesem Tag Präsenz zeigen und nahmen gerne die angebotenen Materialien zu Frauenthemen mit. Auch zum Frauentagspräsent gab es sehr anerkennende Rückmeldungen. Aber es wurde auch über die kleinen und großen Sorgen gesprochen, insbesondere wie sich die gesellschaftliche Situation in den nächsten Monate entwickeln wird. Vielen ist bewusst, dass sie als Erste betroffen sein werden. Waren doch in allen vergangenen Personalabbauprogrammen Frauen überproportional betroffen.



Überlaufende Zeitkonten in der Kommunikation:

### Erste Maßnahmen zur Abhilfe vereinbart

In der letzten Ausgabe des SCHEIBENWISCHER wurde über die bisherige Entwicklung der Gleitzeitkonten seit Einführung der neuen Betriebsvereinbarung berichtet. Immerhin sind stolze 15 Prozent der MA jenseits von 120 Stunden im Gleitzeitkonto.

Der Arbeitszeitausschuss (AZA) hat mit dem E1-Leiter der Kommunikation Jörg Howe Kontakt aufgenommen, weil der Bereich COM mit 35 Prozent überproportional viele „Rotsünder“ aufweist. Von diesen 35 Prozent liegt ca. die Hälfte sogar jenseits der Schallmauer von 200 Stunden.

Die Gesamtsituation wird durch noch vorhandene Kontingente von Alturlaub verschärft. In der letzten Sitzung mit COM vom 6. März 2009 hat der Bereich eine Fülle von schriftlichen Abbauplanungen zu Gleitzeit und Alturlaub vorgelegt.

Das ist zweifellos ein Schritt in die richtige Richtung. Der AZA wird darauf achten, dass diese Vereinbarungen eingehalten werden. Der SCHEIBENWISCHER wird laufend über die Umsetzung berichten.

Es ist noch zu erwähnen, dass die IGM-Betriebsräte, die die neue Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit in einem langen Prozess durchgeboxt haben, auch sehr genau über die Einhaltung dieser bundesweit einzigartigen Betriebsvereinbarung wachen werden.

Rainer Konrad  
AZA-Vorsitzender  
Tel: 3 35 47



### VP/CC: Arbeitszeitsituation im Blick des Betriebsrates

Der Vorsitzende des Arbeitszeitausschusses (AZA) Rainer Konrad hat wegen des dringenden Handlungsbedarfes mit dem Fachbereich Kontakt aufgenommen, um die Gesamtsituation zu besprechen und zu klären (siehe SCHEIBENWISCHER ZENTRALE Nr. 42 März 2009). Wir werden weiter am Ball bleiben und Veränderungen im Bereich genau beobachten.

DGB startet Kampagne „Rente muss zum Leben reichen“

# Altersarmut ist eine Folge politischer Fehlentscheidungen

Unter dem Motto „Rente muss zum Leben reichen“ hat der DGB Ende Januar seine Kampagne zur Stärkung der solidarischen Alterssicherung in Deutschland gestartet. Ziel ist es, die Ursachen der drohenden Altersarmut deutlich zu machen und die Politik dazu zu bewegen, die notwendigen Reformen rasch auf den Weg zu bringen.

„Millionen Menschen droht morgen Altersarmut, weil sie heute mit Hungerlöhnen abgespeist werden und gleichzeitig die Rentenleistungen um bis zu 25 Prozent gekürzt worden sind. Altersarmut ist also eine Folge politischer Fehlentscheidungen und der ‚Geiz ist geil-Mentalität‘ der Arbeitgeberseite. Deshalb brauchen wir einen politischen Kurswechsel für mehr Sicherheit im Alter“, sagte DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach bei der Vorstellung der Kampagne. Der DGB will die Debatte um die Alterssicherung vom Kopf auf die Füße stellen. „Die Gesetzliche Rentenversicherung



ist absolut alternativlos. Das Problem ist aber, dass die Rentenleistungen massiv gekürzt worden sind und die Kosten für die Altersvorsorge durch die Teilprivatisierung einseitig auf die Beschäftigten verschoben werden“, sagte Buntenbach. Dabei werde bewusst verschwiegen, dass die – stets mit der demographischen Entwicklung begründeten – Rentenkürzungen einzig und allein die Arbeitgeber entlasten sollen. „Die Rentenpolitik der vergangenen Jahre führt nicht etwa zur Entlastung der

jungen Generationen, sondern trifft gerade sie mit aller Wucht“, so Buntenbach. Mit seiner Rentenkampagne drängt der DGB auf eine Stärkung der solidarischen Alterssicherung. Als Kernforderungen nannte Buntenbach u.a. den Ausbau der Gesetzlichen Rente zur Erwerbstätigenversicherung, die bessere Absicherung von Geringverdienern, Langzeitarbeitslosen und Erwerbsgeminderten, die Rücknahme der Rente mit 67 sowie die Einführung von Mindestlöhnen.



Für Beschäftigte bei der Daimler AG

## Kunsterlebnis Nr. 1.189

### Triptychon in der Moderne

Als Altar- und Andachtsbild spielt das Triptychon seit dem Mittelalter in der abendländischen Kunst eine zentrale Rolle. Mit Rubens bricht diese religiös motivierte Kunsttradition ab und setzt erst Ende des 19. Jahrhunderts mit radikal neuen Inhalten und Bildformen wieder ein: Anknüpfend an das christliche Leidensmotiv treffen bedeutende Künstler der Moderne existentielle Aussagen über das Menschsein. Otto Dix, Max Beckmann oder Markus Lüpertz entwerfen moderne Mythen und nehmen



Max Beckmann, *Beginning*, 1946-49, Öl auf Leinwand, Mittelteil 175 x 150 cm, Flügel je 165 x 165, The Metropolitan Museum of Art, New York

politisch Stellung. Andere wie Jannis Kounellis, Dieter Roth oder Ellsworth Kelly experimentieren mit Material, Farbe und dem Bildtypus Tripty-

chon. Die Ausstellung „Drei. Das Triptychon in der Moderne“ zeigt exemplarisch Wandel und Aktualität des Triptychons, zeigt aber auch seine Grenzen zur Bildreihe und Sequenz.

**Termin:** Mittwoch., 22. April 2009, 18:00 Uhr  
**Treffpunkt:** 17:45 Uhr Foyer Kunstmuseum Stuttgart Schlossplatz 2, 70173 Stuttgart  
**Führung:** Tanja Mühlbrett M.A.  
**Kosten:** € 17,00 (Führung, Eintritt)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:  
 Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-2 06 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-5 64 46, Fax (0711) 17-5 88 77, E-Mail: Kunsterlebnisse@Daimler.com

**Vorschau:**  
**Kulturgeschichte des Spaziergangs – Kunst im Schlossgarten**  
 Kunsterlebnis Nr. 1.190, 20. Mai 2009

### Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.189

### Triptychon in der Moderne 22. April 2009, Deutsches Kunstmuseum Stuttgart

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:				