



ScheibenWischer



Zentrale

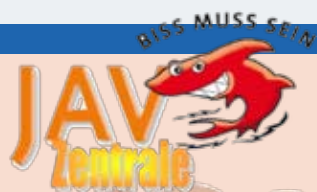
Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG Zentrale und Daimler Trucks/Mercedes-Benz Vans am Standort Stuttgart



Interview mit
Jörg Spies
zur aktuellen
Situation
Seite 4/5



Friteuse ruiniert Daimler
Seite 6



Frischer Wind bei der JAV
Seite 7

Zusammenhalten

Inhalt:

■ Editorial: IGM-Kampagne: gemeinsam für ein gutes Leben	2
■ Kommentar: Splittergruppen und die Folgen	3
■ Parkplatzregelung Möhringen: Ergebnis erreicht	3
■ Wir Vertrauensleute in Möhringen	6
■ Konstituierung Arbeitsgruppe NAVI-Qualitätssicherung	7
■ Erfolg: Musterklage E4-Downgrade rechtskräftig	7
■ Härtefallkriterien festgelegt	7



Editorial

IG Metall Kampagne: Gemeinsam für ein Gutes Leben

(www.gutes-leben.de)



Liebe Kolleginnen und Kollegen.

Für manche mag das in der momentanen Situation komisch klingen, sobald man sich jedoch mit dieser Kampagne beschäftigt, wird schnell klar, dass diese Kampagne sehr wohl genau jetzt passt:

Zu einem **Guten Leben** gehört für die meisten Menschen Sicherheit und damit ein sicherer Arbeitsplatz. Für uns MetallerInnen ist klar: Gerade in schwierigen Zeiten müssen die Arbeitsplätze erhalten werden. Ein bundesweiter Beteiligungsfonds zur Unternehmenssicherung (public equity) könnte Unternehmen helfen, die Krise zu meistern und Arbeitsplätze zu erhalten. Finanziert wird der Beteiligungsfonds aus einer Zukunftsanleihe auf private Vermögen von über 750.000 Euro. Zudem sind eine Regulierung der Finanzmärkte und eine Stärkung der Mitbestimmung dringend notwendig. Wir brauchen kein kurzfristiges Renditedenken, sondern eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung, die den Menschen dient. Beschäftigte müssen mitreden können, wenn es um ihre Zukunft geht. Nach dem Willen der IG Metall soll in Zukunft die Verlagerung oder Schließung von Betrieben nur mit einer Mehrheit von zwei Dritteln im Aufsichtsrat möglich sein. Der Betriebsrat muss bei Stilllegung, Verlegung oder Einschränkung von Betriebsteilen ein Vetorecht erhalten.

Auch in schwierigen Zeiten müssen Ausbildungsplätze erhalten und die Übernahme in einen sicheren Job gewährleistet werden, damit junge Menschen eine Zukunftsperspektive haben. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit müssen zugunsten fester Beschäftigung reguliert und befristete Beschäftigungsverhältnisse in unbefristete, gesicherte Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Würde braucht Sicherheit.

So wichtig der Beruf ist, zu einem **Guten Leben** gehört viel mehr: Zeit für die eigene Familie steht dabei für viele Menschen an erster Stelle. Doch Beruf und Familie zu vereinbaren ist nach wie vor sehr schwierig. Dabei müssen sich die Bedingungen nach den menschlichen Bedürfnissen richten und nicht nur nach den Anforderungen der Arbeitswelt.

Was bedeutet **Gutes Leben** im Betrieb? Für uns IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte bedeutet dies menschengerechte Arbeitsgestaltung, ohne Dauerbelastung durch Arbeitshetze und Zeitdruck. Gerade unter Krisenbedingungen ist **Gute Arbeit** unverzichtbar. Gestalten können wir Bedingungen für **Gute Arbeit** aufsetzend auf Tarifverträge mittels Gesamtbetriebsvereinbarungen und örtliche Betriebsvereinbarungen, die die besondere Beschäftigtenstruktur in der Zentrale berücksichtigen. Ein Beispiel hierfür ist unsere Regelung zur Gleitzeit.

In der täglichen Arbeit sehen wir IG Metall Betriebsrätinnen und Betriebsräte, dass noch viel zu tun ist auf dem Weg zur **Guten Arbeit**. Helfen Sie uns mit Ihrer Unterstützung auf diesem Weg zum Ziel **Gutes Leben** voranzukommen.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

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



Parkplatzregelung Möhringen

Ergebnis erreicht

Nach einem erneuten Anlauf ist es nun endlich gelungen, eine Protokollnotiz zur Parkplatzordnung am Standort Möhringen zu erreichen. Das Ergebnis ist der momentanen Situation geschuldet. In sich stellt es aber nicht das dar, was wir zur langfristigen Lösung der Probleme gefordert haben, nämlich die Schaffung von genügend Parkfläche für alle.

Friedrich Pfleghar
IG Metall Betriebsrat
Tel. 9 33 42



Der Kern der Vereinbarung umfasst die zukünftige Bereitstellung von Parkplätzen ausschließlich für DAIMLER MitarbeiterInnen. Die Geschäftsleitung geht davon aus, dass dadurch die vorhandenen Kapazitäten ausreichen und es keine Probleme mehr gibt. Die neue Regelung tritt zum 1. September in Kraft und wird in den ersten Wochen ganztägig durch eine Aufsichtsperson kontrolliert. D. h. es werden die Parkberechtigungen geprüft und eventuelle Falschparker, sei es nun

wegen fehlender Parkberechtigung oder nicht ordnungsgemäßem Abstellen des Fahrzeugs, bei Zuwiderhandlungen mit einer Betriebsbuße entsprechend der bestehenden Parkordnung belegt.

Wo bleiben die anderen?

Für die KollegInnen der DEBEOS wurden Plätze im SI Centrum angemietet. Was mit den anderen Fremdfirmenmitarbeitern am Standort Möhringen geschieht ist offen. Unsere Prämisse war es, im Rahmen dieser Kompromisslösung genügend Parkraum für unsere eigenen DAIMLER-MitarbeiterInnen zur Verfügung zu haben. Wir hoffen, dieses Ziel mit der gefundenen Lösung erreichen zu können.

Unser ursprüngliches Ziel, Parkplätze für alle in ausreichender Zahl zu schaffen, lehnte die Geschäftsleitung kategorisch ab. Die jetzt vorliegende Protokollnotiz stellt einen Kompromiss auf niedrigstem Niveau dar, der aber zumindest momentan eine Entschärfung der augenblicklich katastrophalen Situation bringen wird. Die genauen Inhalte werden in einer Informationskaskade veröffentlicht und sind dann auch im Intranet nachlesbar. Wir bedanken uns bei allen, die durch ihre Anregungen und Informationen zu dieser Regelung aktiv beigetragen haben.



Kommentar

Splittergruppen und die Folgen

Die momentane Situation in unserem Unternehmen zeigt deutlich, wie wichtig für die Belegschaften starke Arbeitnehmervertretungen sind. Denn: Die Betriebe werden entsprechend ihrer Betriebsratsgremien unterschiedlich behandelt. Dort, wo es starke und geschlossen agierende Betriebsräte gibt, ist die Unternehmensleitung sehr viel vorsichtiger als zum Beispiel bei uns in der Zentrale.

Die Geschäftsleitung nutzt die Zersplitterung des Gremiums, um die Fraktionen gegeneinander auszuspielen. Nur dank der starken Position des Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies** im Gesamtbetriebsrat und der geschlossen hinter ihm stehenden IG Metallfraktion im Betriebsrat gelang es bisher, tragfähige und akzeptable Lösungen zu finden. Dies kostet aber einen immensen Aufwand an Zeit und Kraft, die uns an anderer Stelle fehlt. Und diese Kraft, die intern verschwendet wird, fehlt uns natürlich bei den Auseinandersetzungen mit der Geschäftsleitung.

Und was kommt nun im Betriebsratswahljahr 2010 auf uns zu? So wie es momentan aussieht über 10 Listen, was die bisherige Situation nochmals deutlich verschlechtern wird. Wo soll deren Durchsetzungskraft herkommen? Das sind und bleiben viele EinzelkämpferInnen, die gegen die Geschlossenheit der Unternehmensleitung keine Chance haben. In der Krise brauchen wir eine größere Einheit und eine höhere Durchsetzungskraft – eine weitere Zersplitterung und lauter kleine Fraktionen und Einzelkämpfer wirken dem entgegen. Die Betriebsräte, also die Vertreter der Belegschaft, müssen nach außen geschlossen und mit fundierten Kenntnissen auftreten, um gegenüber der Geschäftsleitung bestehen zu können. Überlegen Sie also vorher gut, wenn Sie in nächster Zeit aufgefordert werden, eine der ca. 10 Splittergruppen zu unterstützen. Für die eine oder andere dort agierende Person werden Sie durchaus nützlich, einen starken Betriebsrat unterstützen Sie damit aber in keiner Weise.

Für eine kompetente Arbeitnehmervertretung mit einer starken Gewerkschaft im Hintergrund gibt es auch bei uns in der DAIMLER Zentrale nur **eine** Option und die heißt **IG Metall**. In Zeiten der Krise ist eine starke IG Metall wichtiger denn je.

Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion

Interview mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Jörg Spies zur aktuellen Situation

Die Scheibenwischer-Redakteurinnen Christa Hourani und Sigrid Krohn haben Jörg Spies zur aktuellen Situation, zu den Maßnahmenpaketen und der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in der Zentrale befragt.

SW: Als du vor ca. 4 Jahren das Amt des Betriebsratsvorsitzenden übernommen hast, hättest du dir da vorstellen können, dass ein solches finanzkräftiges Unternehmen wie Daimler so in die Schieflage geraten kann?

Jörg: Vor 4 Jahren habe ich mir überhaupt nicht vorstellen können, dass wir jemals in eine solche Situation kommen könnten, wie wir sie aktuell erleben. Dass die Wirtschaft aufgrund ihrer Wachstumsausrichtung irgendwann an ihre Grenzen stößt, das kann man, wenn man die Märkte beobachtet, leicht feststellen. Dass daraus irgendwann einmal ein Punkt entsteht, der uns in gesamtwirtschaftliche Schwierigkeiten bringt, das ist auch ein Stückweit absehbar. Dass damit auch verbunden ist, dass Daimler in eine solche Schieflage gerät, war nicht zu erwarten.

SW: Wie hast du die Unternehmensleitung in dieser Krisensituation erlebt? Was waren die prägenden Eindrücke?

Jörg: Die Unternehmensleitung war sehr lange zögerlich in ihren Entscheidungen, was zum Beispiel das Rücknehmen von Produktionszahlen angeht. Es hat sich relativ schnell gezeigt, dass wir zu viele Fahrzeuge produzieren. Die Zahlen zum Haldenabbau sind ein deutliches Indiz dafür. Als es dann aber erkennbar war, dass die Ergebnisse zurückgehen, ist in Sachen Kostenreduzierung mit alten Methoden gearbeitet worden, um der Situation Herr zu werden. Dass man im Maßnahmenpaket I versucht hat, Kosten zu reduzieren ist aus meiner Sicht okay. Das Maßnahmenpaket II ist vor dem Hintergrund der Cash-Situation grundsätzlich auch akzeptabel. Die Unternehmensleitung hätte aber bei der Frage der Arbeitszeit bei den qualifizierteren Tätigkeiten auch durchaus moderater und moderner mit dem Thema umgehen können.

SW: Wie ist die Unternehmensleitung mit Vorschlägen des Gesamtbetriebsrates umgegangen?

Jörg: Ich war nicht bei allen Gesprächen dabei, die der Gesamtbetriebsrat geführt hat. Bei den Verhandlungen zu dem The-

ma Arbeitszeitregelung für die Zentrale ist zumindest unsere Unternehmensleitung vor Ort fair mit dieser Angelegenheit umgegangen. Klar führen unterschiedliche Positionen zu Reibungen, das ist keine Frage, aber trotzdem war alles in allem ein offenes Ohr da und man konnte auch differenziert über einzelne Lösungsmechanismen diskutieren. Ganz konkret meine ich damit den Umgang mit unserer neuen Gleitzeitvereinbarung, die bekanntlich keinen Arbeitszeitverfall kennt.

SW: Wie empfindest du den Umgang der Geschäftsleitung mit der eigenen Belegschaft?

Jörg: Das kann so eigentlich nicht direkt beantwortet werden. Der direkte Umgang findet zwischen Führungskraft und

sammlungen bin ich ja sehr ausführlich darauf eingegangen. Es gibt im Betrieb Zentrale eine andere Historie wie in den Werken. Einzig in der Zentrale ist seit 2006 geregelt - nach einem langen Prozess, der bis vor das Bundesarbeitsgericht ging - dass alle Arbeitszeiten, das war ja der Tenor des Urteils, in diesem Betrieb zu bezahlen sind. Und uns war natürlich wichtig, dass genau jetzt in der Krise, das Unternehmen nicht über das Ziel hinausschießt und versucht, einen doppelten Beitrag bei den qualifizierteren Beschäftigten einzubehalten, also 8,75 Prozent Absenkung plus Verzicht über verfallene Arbeitszeit. Wir haben uns deshalb dafür entschieden, einen anderen Weg zu gehen, nämlich gegen das Thema Automatismus beim Arbeitszeitverfall. Dieser Weg ist sicher schwierig,



Mitarbeiter statt. Das Bild, das eine Geschäftsleitung über alles hinweg diktiert, das kenne ich so nicht. Grundsätzlich geht es auch in der aktuell angespannten Lage recht fair zu. Konstruktive Lösungen stehen meistens im Mittelpunkt und sorgen einigermaßen für einen Ausgleich. Es gibt aber auch Ausnahmen, aber dafür haben wir ja unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Es ist dann deren Aufgabe, die Waage wieder ins Gleichgewicht zu bringen.

SW: Warum war dir wichtig, dass die Zentrale eine eigenständige Regelung zur Gleitzeit, abweichend zur Vereinbarung in den Werken, abschließt?

Jörg: In den letzten beiden Betriebsver-

aber er verdeutlicht ganz extrem, welche Rolle die Arbeitszeit im Zusammenhang mit den anstehenden Aufgaben einnimmt. Im Übrigen will ich mir nicht vorstellen wie das Unternehmen reagiert, wenn trotz 8,75% weniger Arbeitszeit die gleichen Ziele erreicht werden. Das kann im Umkehrschluss bedeuten, dass wir in der Zentrale zu viel Personal an Bord haben. Die Konsequenzen kennen wir alle..... Damit das noch mal klar ist: In den Werken ist bis heute Arbeitszeitverfall üblich. Dies gibt es seit 2006 im Betrieb Zentrale überhaupt nicht mehr.

SW: Was waren deine Vorschläge zur Lösung der Arbeitszeitproblematik in der Zentrale?

Jörg: Ich sage dies hier ganz offen: Ich war ja durchaus auf dem Weg zu sagen, wir können mit der Frage des Einfrierens des aktiven Gleitzeitkontos leben, wenn sichergestellt ist, dass die dann anfallenden Zeiten über den Regelungszeitraum der nächsten 14 Monate entweder im Langzeitkonto oder in einem Sonderkonto gebucht werden. Gegen Ende des Zeitraums der Laufzeit der GBV, also in ca. einem Jahr, hätten wir darüber reden können, wie mit diesen zusätzlichen Zeiten umzugehen ist. Man hätte zu diesem Zeitpunkt unter Beachtung aller Parameter, wie Cash-Flow ggf. Ebit und der betrieblichen Notwendigkeit von angefallener Arbeitszeit, entscheiden können, was zu passieren hat.



SW: Ohne Vorwarnung in allen Richtungen? Und wenn dann alles weg ist?

Jörg: Nein, definitiv so nicht. Unser Ziel war immer bei einer solchen Lösung auch bereits die notwendigen Werkzeuge zu definieren, damit bereits von Beginn an ein solches Risiko minimiert werden kann. Das Thema der Ausgleichszeiträume wäre drin gewesen, das Thema, dass wir im nächsten Februar darüber reden müssen, dass Zeiten nicht überschießen, aber wir hätten immer über ein Sonder-

konto geredet. In der Konsequenz hätte es bedeuten können, dass die Zeiten langfristig im Langzeitkonto gut geschrieben werden. Es hätte genau so passieren können, dass Zeiten dann einfach stehen bleiben im aktuellen Gleitzeitkonto und sich nichts verändert. Es wäre auch das möglich gewesen. Auch ein Streichen, zumindest für einen Teil der aufgelaufenen Arbeitszeiten, hätte man diskutieren können. Es geht immer in beide Richtungen. Aber genau dieses Fenster brauchen wir, um auch beobachten zu können, was im Unternehmen passiert, das war eigentlich die Zielsetzung. Jetzt haben wir zu Beginn der Gültigkeit einer Vereinbarung bereits einen Negativzustand für's Ende festgeschrieben. Das halte ich für falsch.

SW: Warum hat sich die Geschäftsleitung nicht auf deine Vorschläge eingelassen?

Jörg: Dies war alles zentral gesteuert. Das haben wir hier vor Ort deutlich gemerkt. Spätestens wenn es zu einem Punkt in den Gesprächen kam, wo man hätte konkreter werden können, gab es Rücksprachen von der örtlichen Geschäftsleitung mit dem Personalvorstand und dann wurde sehr stark eingegriffen, was hier am Standort geht oder auch nicht.

SW: Was waren die Motive der Personalleitung für die Kompensationsregelung, also die Verrechnung der Gleitzeit mit Sonderzahlungen?

Jörg: Ich denke, da in den anderen Werken der Republik flächendeckend Gleitzeit verfällt, wollte man definitiv nicht den Zustand, dass dieser Verfall durch einen wie auch immer gearteten Bezahlmechanismus in der Zentrale umgangen wird. Das war, denke ich, das Hauptmotiv. Man hat uns dann zugestanden, und dies hat Jürgen Hartwig auf der Betriebsversammlung ja auch bestätigt, dass wir eine andere Historie haben und dass das Thema Arbeitszeit hohe Priorität hat und dass man ein anderes Modell will. Der Personalvorstand hat sich dann entschieden, solch eine Regelung, wie sie jetzt vorliegt, vorzuschlagen. Wir haben in die Vereinbarung mehrere Mechanismen eingebaut, damit eine Kompensation über Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht stattfindet. Der nächste Februar ist da entscheidend. Dort reden wir dann mit der Geschäftsleitung über ggf. zusätzliche Schließzeiten in der Zentrale. Ostern und Pfingsten 2010 bieten sich da bestens an.

SW: Welche Probleme gibt es bei der Umsetzung der Protokollnotiz zur Gleitzeitvereinbarung?

Jörg: Erstaunlicherweise gibt es auf Mitarbeiterseite weniger Probleme. Die Probleme liegen im Moment auf Seiten

der Führungskräfte, denen es nur sehr bedingt gelingt, die verkürzte Arbeitszeit mit Abmelden von Projekten zu koppeln, was ja an einigen Stellen durchaus verständlich ist. Das macht auch deutlich, dass unser Ansatz einer differenzierten Betrachtung der richtige war. Von daher wird es sicher noch mal sehr spannend wie sich die Arbeitszeitkonten, spätestens nach den Werksferien im August, entwickeln. Die Kolleginnen und Kollegen reagieren im Moment richtig, weil sie nach Hause gehen und die Arbeitszeitverkürzung damit tatsächlich umsetzen.

Leserbrief

Wir müssen lernen, solidarisch zu sein

Die Druckmittel der kaufmännischen Angestellten auf die Arbeitgeber sind sehr begrenzt. Das ist unbestritten. Dennoch können und dürfen wir nicht alles den gewerblichen KollegInnen überlassen. Nur, weil eine „Arbeitspause“ dort wirksamer ist. Wir Kaufmänner und -frauen haben auch eine Macht. Diese können wir ganz deutlich zeigen, wenn wir bei Protestaktionen Flagge zeigen. Gelegenheiten gibt es dazu viele und Jede/r vor den Werkstoren und auf den Protestmärschen zählt. Auch wenn wir im Normalfall unsere liegen gebliebene Arbeit nacharbeiten müssen. Wir dürfen nicht immer nur auf die Kampfkraft der gewerblichen Kollegen hoffen, sondern müssen selbst solidarisch sein.

Ein weiterer Punkt der Solidarität zeigt sich darin, dass wir nicht ausstempeln und dann weiterarbeiten. Es gibt Kolleginnen und Kollegen, die darauf auch noch stolz sind! Nicht alle Beschäftigten können das machen, da auf manche zu Hause eine Familie wartet. Im gewerblichen Bereich würde man sagen: „Der/Die macht den Takt kaputt“. Die Chefs sind dadurch der Meinung, dass es auch mit der verkürzten Arbeitszeit geht, dass zuvor nicht genügend zu tun war oder dass man auch noch schneller arbeiten kann. Abgesehen davon, dass das Ausstempeln und Weiterarbeiten ein klarer Fall von Urkundenfälschung ist, der u. U. zur Kündigung führen kann. Und kein Vorgesetzter wird sich dann dazu bekennen, dass er von diesem Betrug gewusst hat. Nein, er wird total erstaunt sein und es zum ersten Mal bemerken, dass trotz Gleitzeitverletzung weitergearbeitet wurde. Daher müssen wir auch mit uns solidarisch sein und wirklich die verkürzte Arbeitszeit einhalten. Jede/r Einzelne. Sonst machen wir uns unseren „Takt“ und letztendlich unsere Arbeitsplätze kaputt.

Silke Wasel
Vertrauensfrau

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

Herstellung:
hartmannndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
22. Juni 2009

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
10. Juli 2009

Nachrichten aus dem Betrieb

Friteuse ruiniert Daimler AG!

Eine Friteuse bezeichnet ein elektrisches Haushaltsgerät zum Ausbacken (Frittieren) von Lebensmitteln in heißem Öl oder Fett, der so genannten Fritttüre. Man sollte es nicht glauben, dass so ein kleines Ding ein Weltunternehmen wie die Daimler AG an den Rand des Ruins treiben kann.

Klaus Hildenbrand
Vorsitzender Sozial-/
Kantinenausschuss
Tel.: 9 33 43



Wie anders kann man folgenden Hergang sonst deuten? Mitte Dezember 2008 fiel die Friteuse im Haus 11 in Möhringen wegen eines Defektes aus. Nichts besonderes sollte man meinen. Nicht aber im Hause Daimler. Bis sage und schreibe Mitte April 2009 konnte man sich nicht entscheiden, ob man die Friteuse nun reparieren lassen oder sich ein neues Gerät beschaffen sollte. Hatte sich hier der Vorstand, aufgrund der Wichtigkeit und Tragweite des Vorganges,

direkt in die Entscheidungsfindung eingeschaltet oder musste vielleicht im Vorfeld juristischer Beistand eingeholt werden bzw. der Weltsicherheitsrat angerufen werden? Wir werden es vermutlich nie genau erfahren. Es war eben eine „komplizierte“ Sache.

Das Restaurant wird in Möhringen von der früheren DEBEOS GmbH (heute: ISS Facility Services GmbH mit Sitz in Düsseldorf) betrieben. Die Friteuse gehört aber der Daimler AG (ist doch logisch oder?). Ende April 2009 hatte man sich endlich zu der Entscheidung durchgerungen, die Friteuse reparieren zu lassen. Nach neuesten Informationen soll die Friteuse in der Kalenderwoche 26. (nach weiteren 2 Monaten „Bedenkzeit“) einsatzbereit sein. Es ist anzunehmen, dass es auch nach der Reparatur an der Friteuse zukünftig zu Problemen kommen wird. Der Preisunterschied zu einer neuen Friteuse wäre nach Informationen nicht wesentlich teurer als die beabsichtigte Reparatur gekommen.

Was ist in diesen Monaten bei den Mitar-



beitern im Haus 11 alles kaputtgemacht worden, wie viel an Umsatzeinbußen musste die Restaurantleitung allein wegen dieses Gerätes in Kauf nehmen? Alles nebensächlich für unsere Unternehmensleitung. Um es hier noch einmal klar und deutlich zu sagen. Die Mitarbeiter des Gastronomiebereiches in Möhringen konnten für diese Zustände überhaupt nichts. Sie haben mit aller Macht immer wieder auf Abhilfe gedrängt. Was sagt uns dieser „Vorgang“ als Belegschaft in diesen schwierigen Zeiten? Gewisse Herrschaften wollen und können einfach nichts dazulernen. Ohne Rücksicht auf die Mitarbeiter wird in einem bühnenreifen Stück, das an den Komödienstadel erinnert, ein Vorgang „bearbeitet“, welcher die Frage aufwirft: Haben wir es hier mit Verantwortlichen zu tun, die schlichtweg fehl am Platz, überbezahlt oder einfach überfordert sind? Es bleibt zu hoffen, dass wir in diesem Unternehmen nicht noch mehr Verantwortliche von diesem Kaliber und solch einer überdurchschnittlichen Entscheidungsfreude haben. In dieser, für alle Mitarbeiter schwierigen Zeit, sind verantwortungsvolle Führungskräfte mit Rückgrat wichtiger den je.

Wir Vertrauensleute in Möhringen



Ein Witz oder Realität?

Ein Dieb, ein Präsident und ein Daimler-Mitarbeiter kommen in die Hölle. Der Teufel fragt sie, ob sie noch jemanden anrufen möchten.

Der Dieb antwortet: "Ja, ich würde gern noch meine Freunde anrufen, die mir beim letzten Bruch geholfen haben." - "OK", antwortet der Teufel, "hier unten in der Hölle wird jede Minute, die man nach oben telefoniert, aber mit einem Tag Fegefeuer abgerechnet!" Das ist dem Dieb egal, er ruft seine Kumpanen an und gibt nach 30 Minuten das Telefon wieder ab.

"Alles klar, das macht 30 Tage Fegefeuer", gibt der Teufel noch an den Dieb weiter.

Der Präsident möchte ebenfalls telefonieren, die Berechnung ist ihm bekannt. Er ruft seine Frau, seine Kinder und seine Minister an und gibt nach etwa 60 Minuten das Telefon zurück.

"Du kennst die Regeln, also 60 Tage Fegefeuer für Dich", entgegnet der Teufel dem Präsidenten.

Der Mitarbeiter von Daimler sagt daraufhin: "Ich muss noch meine Kollegen anrufen, Anweisungen zum Bearbeitungsstand durchgeben, 159 Postkorbeingänge umverteilen, die Mehrarbeit an den Samstagen und diverse

Telefondienste koordinieren". Er nimmt also das Telefon und telefoniert.

Es dauert 1 Stunde, 2 Stunden, 3 Stunden ... Nach 12 Stunden gibt er das Telefon ab. Daraufhin der Teufel: "OK, Du kannst gehen."

Der Dieb und der Präsident sind entsetzt: "Warum darf er gehen, er hat für mindestens 2 Jahre Fegefeuer telefoniert?!?"

Teufel: "Anrufe von Hölle zu Hölle sind gebührenfrei!"

Karin Matthes-Kastner, Vertrauensfrau

Wir rudern nur noch 32 Stunden, dafür aber schneller

So langsam haben wir uns mit der Arbeitszeitverkürzung arrangiert und unseren Rhythmus wieder gefunden. Langsam werden auch die beiden Knackpunkte fassbar, Arbeitszeitverfall und sein kleiner Bruder Arbeitsverdichtung, die dankenswerterweise auf der letzten Betriebsversammlung thematisiert wurden. Die ersten Führungskräfte versuchen jetzt bereits, auf unterschiedliche Weise die letzten „Rationalisierungsreserven“ zu heben. Das reicht von Appellen, „ja nicht im gemeinsamen Engagement für dieses Unternehmen nachzulassen“ und die Zukunft von Daimler jetzt

aktiv gemeinsam erfolgreich zu gestalten' bis zur gemeinsam mit Kollegen gerauchten Zigarette, die zum ‚falschen Signal in dieser für das Unternehmen schwierigen Zeit‘ wird.

Der Kommentar meines Handwerkers war, nachdem ich ihm für eine Reparatur 8,75 % weniger Geld bei gleicher Leistung anbot und darauf verwies, er könne ja schließlich auf die erfolgreiche Reparatur stolz sein: Wenn ich 8,75 % weniger Geld bekomme, arbeite ich auch 8,75 % weniger und ich kann die Arbeit nicht zu Ende führen. Das ist dann eine zwangsläufige Folge der geringeren Bezahlung, nicht nachlassendes Engagement in meinem Job.

Aber nicht nur die Führungskräfte beschäftigen sich mit dieser ‚Quadratur des Kreises‘, sondern natürlich auch wir MitarbeiterInnen. Weitere Kompensationspotenziale für die reduzierte Arbeitszeit könnten z. B. sein

- Minutenlicht in den Toilettenkabinen
- Ausstempeln, um Teewasser zu kochen
- Individuell errechnete Abschläge von der Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Distanz zwischen Büro und nächstgelegener Sternpeluhr

Haben Sie weitere Ideen?

Uwe Dyballa, Vertrauensmann

Nachrichten aus dem Betrieb

Konstituierung der Arbeitsgruppe NAVI-Qualitätssicherung

Betriebsrat (BR) und Geschäftsleitung (GL) der Zentrale haben sich darauf verständigt, in einer Arbeitsgruppe gemeinsam die vorhandene Qualität des NAVI-Prozesses, insbesondere des Beurteilungsprozesses, zu erörtern. Am 3. Juni fand ein erstes Treffen dieser Arbeitsgruppe statt.

Die ERA-Leistungsbeurteilung ist wesentlicher Bestandteil des gemeinsamen Führungs- und Vergütungsprozesses (genannt NAVI). Wesentliche Bausteine sind die Zielvereinbarung, die Zwischenbeurteilung und die Abschlussbeurteilung. Grundlage ist die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum ERA-Leistungsentgelt und die GBV Zielvereinbarung. In 2008 war die unzureichende Qualität der Karenzbegründungen bereits ein beherrschendes Thema.

Das erste Treffen der AG NAVI-Qualitätssicherung diente der Herstellung eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses. Der GL-Vertreter (**Jürgen Hartwig**) betonte das Interesse an einer Verbesserung des NA-

VI-Prozessablaufs. Der BR-Vertreter (**Dr. Karl-Ernst Haak**) legte Wert auf eine verbesserte Handhabung der individuellen Bausteine zur Leistungsbestimmung, gemessen an den Erfordernissen der GBV ERA-Leistungsentgelt und der GBV Zielvereinbarung.

Beim zweiten Treffen soll am 29. Juni 2009 der in der Zentrale vorhandene Qualitätszustand aufgezeigt und die Qualitätsbandbreite ermittelt werden. Dabei können gute und schlechte Umsetzungsbeispiele für die einzelnen NAVI-Bausteine helfen, die geforderten Standards zu verdeutlichen.

Für Anfang 2010 - nach Abschluss der LB-Aktion für 2009 - haben die Unternehmensparteien vereinbart, eine Evaluierung der bis zum 31. Dezember 2010 befristeten GBV zum ERA-Leistungsentgelt vorzunehmen, um Handlungs- und Änderungsbedarfe festzustellen.

Dr. Karl-Ernst Haak, IGM
Vorsitzender Entgeltausschuss



Frischer Wind bei der JAV

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung in ihrer jetzigen Besetzung gibt es nun seit rund einem halben Jahr. Vor Kurzem gab es eine personelle Veränderung, über die wir informieren möchten.

Unser Vorsitz wurde neu gewählt. **Franziska Losch**, die zum ersten Mal in das Gremium gewählt wurde, hat nun das Amt der **Vorsitzenden** übernommen. **Jan Gerhardt**, das Urgestein unter den Jugend- und Auszubildendenvertretern, ist zum **stellvertretenden Vorsitzenden** gewählt worden.

Durch diese Veränderung möchte das Gremium ein Zeichen dafür setzen, dass ein Neuanfang ansteht. Wir wollen zukünftig versuchen, durch engere Zusammenarbeit mit den Auszubildenden, aber auch den Praktikanten und Dualstudierenden, unsere Wählerinnen und Wähler mehr mit einzubeziehen und somit das Vertrauen in uns als kompetente Partner bei allen Problemen zu stärken.

Geht uns eine Chance, dann haben wir alle eine Chance, etwas zu verändern.

Eure JAV

Härtefallkriterien festgelegt

Wie bereits im letzten SCHEIBENWISCHER berichtet, hat sich eine örtliche Härtefallkommission gegründet, die die Anträge der Teilzeit-KollegInnen prüft, die auf Grund eines Härtefalls aus der Arbeitszeitverkürzung herausgenommen werden.

Mittlerweile gibt es auch unternehmensweit einheitliche Kriterien. Ein Härtefall liegt vor, wenn nach Berücksichtigung der Arbeitszeitreduzierung das zur Verfügung stehende Nettohaushaltseinkommen unterhalb der Pfändungsgrenze liegt. Die Höhe der Pfändungsgrenzen richtet sich nach dem Umfang der Unterhaltspflichten. Liegt das Haushaltseinkommen oberhalb

der Pfändungsgrenze, aber innerhalb eines definierten Bereiches, kann ein Härtefall ggfs. zum Tragen kommen, wie z. B. Allein-erziehende, gesundheitsbedingte finanzielle Belastungen.... In diesem Fall ist dann eine individuelle Begründung anzugeben.

Kommentar:

Daimler rühmt sich gerne für seine „frauenfreundliche“ Politik zur Vereinbarung Beruf & Familie. Doch diese Härtefallkriterien sind für einen Konzern wie Daimler einfach unwürdig. Die Pfändungsgrenze liegt gerade mal 10 Prozent über dem Hartz IV-Regelsatz. Dies zur Härtefallgrenze zu

erklären, ist nicht nachvollziehbar.

Christa Hourani

Tel: 3 35 49

Vorsitzende

Ausschuss Frauenförderung/Gleichstellung

Ingrid Lepple

Tel: 9 38 94

stellv. Vorsitzende

Weitere Infos unter:

Intranet > Daimler & Ich > Arbeitsumfeld und Soziales > Betriebsrat Zentrale > Aktuelles > Folien der Betriebsversammlungen > Foliensatz BRV 16./17.06.2009 > Folie 13

Erfolg: Musterklage zum Thema E4-Downgrade rechtskräftig entschieden

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat Ende April das erste Berufungsverfahren zum E4-Downgrade entschieden. Dieses Urteil ist rechtskräftig. Danach ist die Versetzung von der Führungsebene 4 in die Sachbearbeiterebene unwirksam. Daimler wird verurteilt, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen auf einer Stelle zu beschäftigen mit der Wertigkeit der Führungsebene 4 sowie deren Vergütungsmerkmale einschließlich der privaten Dienstwagennutzung ohne Sonderfallregelung.

Das Unternehmen hat daraufhin die 350 vom E4-Downgrade Betroffenen und deren Vorgesetzte darüber in Kenntnis gesetzt, dass dieses Urteil - wie in 2008 zugesagt - auf alle Betroffenen angewendet wird. Die noch laufenden ca. 70 Verfahren werden voraussichtlich durch Vergleich auf Basis der LAG-Entscheidung oder durch Rücknahme der Berufung beendet.

Zur Zeit werden im „Who is



Who“ die Funktionsbezeichnungen „E4-Leiter“ wieder eingefügt. Die erhöhten Dienstwagengebühren sollen mit der Juni-Abrechnung rückerstattet werden. Die Wiederaufnahme in die Regelkommunikation des Bereiches ist zugesagt (Ausnahme E4-Unterstellung). Die ERA-Entgeltgruppe wird arbeitgeberseitig geprüft und in der Örtlichen Paritätischen Kommission erörtert. Ein Wermutstropfen bleibt: Neue Strukturstellen sollen nicht eingerichtet werden, da diese ein unternehmensinternes organisatorisches Steuerungsinstrument sind.

Wird DEBEOS platt gemacht?

Unsere Befürchtungen um die weitere Zukunft der DEBEOS GmbH nach dem Verkauf an die ISS haben sich voll und ganz bestätigt: Das Plattmachen ist in vollem Gange!

Noch vor wenigen Jahren MitarbeiterIn der Daimler AG, heute droht die Arbeitslosigkeit. Das ist die momentane Perspektive von vielen unserer ehemaligen KollegInnen in der DEBEOS. Die immer weiter in die ISS aufgehende DEBEOS steht vor der vollkommenen Zerschlagung. Beginnend mit der Auflösung der Sicherheitszentrale werden nun immer mehr Teilbereiche auseinanderdividiert. Als nächstes stehen Arbeitsplätze im Haus Lämmerbuckel zur Debatte. Durch die Teilschließung größerer Bereiche des Bildungshauses verlieren bis Ende des Sommers voraussichtlich 30, teils sehr langjährige KollegInnen, ihren Arbeitsplatz. Und wo sollen diese auf der strukturschwachen Schwäbischen Alb eine neue Tätigkeit finden? Deshalb ist schon heute klar, dass dieser Jobverlust direkt in eine Langzeitarbeitslosigkeit führen wird.

Was können wir tun?

Beim Verkauf von DEBEOS wurden Zusagen bezüglich zukünftiger Beauftragungen gemacht. Viele dieser vertraglichen Zusagen werden zwischenzeitlich Stück für Stück vertragswidrig nicht mehr eingehalten, siehe Beispiel Haus Lämmerbuckel.

Wir fordern die Unternehmensleitung auf, die geschlossenen Verträge und Zusagen einzuhalten und unseren ehemaligen KollegInnen Arbeit und Brot zu sichern.

Friedrich Pfleghar

IGM VK Leiter Zentrale, Tel. 9 33 42



Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis Nr. 1.192

Der Abrissbagger droht: Kulturzentrum Wagenhallen und Departions-Mahnmal

„Das Nordbahnhofviertel – lange Zeit als Wohnquartier eher verpönt – hat in jüngster Zeit gerade bei jungen Menschen an Attraktivität gewonnen. Anlass dafür ist die Umwandlung der „Wagenhallen“, eines Alten Eisenbahndepots, in ein Zentrum für Kunst- und Subkultur. Die Stadt Stuttgart stellte die 1894 errichtete Stahlträgerhalle 2003 verschiedenen Künstler als Interimsresidenz zur Verfügung. Doch die Zukunft ist ungewiss - Der Abrissbagger könnte sehr schnell diese autonom entstandene Kultur für „Stuttgart 21“ eibebnen. Wie geschichts-



los diese Planermentalität ist, macht die Gedenkstätte „Zeichen der Erinnerung“ am Nordbahnhof deutlich. Das 2006 eingeweihte Mahnmal erinnert an die Deportation von rund 2000 Juden aus Stuttgart und Württemberg in die Konzentrationslager Auschwitz, Theresienstadt und Riga und ihre Ermordung. Die

Nationalsozialisten hatten in den letzten Novembertagen 1941 rund tausend Menschen jüdischer Herkunft aus Stuttgart und anderen württembergischen Orten und Städten auf den Killesberg verschleppt und am 1. Dezember vom Stuttgarter Nordbahnhof aus ins Konzentrationslager Riga deportiert

Termin: Dienstag, 28. Juli 2009, 17:30 Uhr
Treffpunkt: 17:15 Uhr, U-Haltestelle Eckhartshaldenweg (stadtauswärts)
Führung: Jörg Kurz
Kosten: € 7,00 (Führung)

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 Massek, E 610, Tel. (0711) 17-5 64 46, Fax (0711) 17- 5 88 77,
 E-Mail: Kunsterlebnisse@Daimler.com

Vorschau: Kaleidoskop Hoelzel in der Avantgarde
 Kunsterlebnis Nr. 1.193, 30. September 2009

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.192

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:				

Der Abrissbagger droht: Kulturzentrum Wagenhallen und Departions-Mahnmal
 28. Juli 2009, Stuttgart-Nordbahnhof