



ScheibenWischer



Zentrale

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



Folgen des Personalabbaus
in der Buchhaltung Seite 3



Umfrage Büroarbeitsplätze
und Gesundheit Seite 6



JAV-Wahl 2008 Seite 8



8% für mehr
Gerechtigkeit



Jetzt in die IG Metall eintreten!

metall-tarifrunde-2008.de



Inhalt:

■ Finanzkrise und ihre Auswirkungen	2
■ NAVI: Überprüfung aller Karenzen	3
■ Aktueller Stand E4 Downgrade-Musterprozesse	4
■ Tarifrunde 2008: 1. Verhandlungen	5
■ Neue Leitung des Vertrauenskörpers gewählt	5
■ Nachrichten aus dem Betrieb: Resturlaub, Betriebsruhe Parkplatzsituation, Frauenförderung, Bericht Örtl. PaKo	6/7



Editorial



Die Finanzkrise in den USA und deren Auswirkungen rund um den Globus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

noch vor kurzem konnten wir einigermaßen gelassen über den großen Teich schauen, aber inzwischen schwappt die Finanzkrise zu uns herüber und auch bei uns drohte mit der Hypo Real Estate die erste Bankenpleite.

Mehr und mehr zeigt die Fratze des Kapitalismus ihr wahres Gesicht. Die Banken- und Versicherungspleiten der letzten Wochen lösen bei uns und sicher auch bei Ihnen schon einen gewissen Zorn aus.

Dies hat aber nicht nur etwas mit den Milliardenverlusten in der Finanzwelt zu tun, vielmehr ist es ärgerlich, in welcher Art und Weise jetzt damit umgegangen wird. Nicht nur in den USA werden Milliardenbeträge aus Steuergeldern in marode Investmentfirmen gepumpt und weitere 700 Milliarden Dollar stellt der Staat mal kurzerhand bereit, um den Kollaps der immer noch größten Volkswirtschaft der Welt zu verhindern. Auch die anderen G7-Ländern, darunter Deutschland, verpflichten sich nach einem vereinbarten Aktionsplan, den Bankrott „systemrelevanter“ Banken zu verhindern. Die Bundesregierung peitscht dazu ein Rettungspaket in der Höhe von 500.000.000.000 Euro für deutsche Banken durch das Parlament.

Aus unserer Sicht kann und darf es nicht sein, dass Gewinne privatisiert und Verluste sozialisiert werden und mit dieser Sozialisierung wir dafür zahlen, was unverantwortliche Spekulanten an der Börse verzooken.

Der Ruf nach effektiver staatlicher Aufsicht im Finanzwesen, egal ob Versicherungen oder Banken, ist mehr als gerechtfertigt. Nur wenn das Vertrauen in das Bankensystem wieder hergestellt wird, kann die Realwirtschaft vor der Ansteckung durch die Finanzmarktkrise geschützt werden. Zu den beabsichtigten Rettungsaktionen scheint es keine Alternativen zu geben. Ein Systemkollaps der Banken reißt am Ende auch die Unternehmen und die Beschäftigten mit. Daher darf nicht einfach alles beim alten bleiben.

Nach akuten Feuerwehreinsätzen müssen jetzt wirksame Schutzmaßnahmen getroffen werden, damit die Finanzmärkte wieder den Job machen können, der uns allen nutzt: Die wirkliche Wirtschaft mit Kredit zu versorgen, sowie Wachstum und Beschäftigung zu finanzieren.

Damit die Finanzmärkte wieder stabil werden, hat die IG Metall 10 Forderungen aufgestellt. Diese Forderungen können Sie unter www.igmetall.de/download => „Wirtschaft aktuell“ nachlesen. Es lohnt sich, schauen Sie doch einfach mal vorbei.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

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

Folgen des Personalabbaus in der Buchhaltung:

Chaotische Situation und Arbeitsüberlastung

Am 24. Januar 2006 verkündete der Vorstandsvorsitzende Dr. Dieter Zetsche einen Personalabbau in der Zentrale von weltweit 6000 Stellen, davon 3300 in Deutschland. Die erklärenden Worte des Top Managers lauteten „Abschaffung von Doppelkapazitäten“ und er versprach „faire Lösungen“. Zweieinhalb Jahre später sind die Umstrukturierungsmaßnahmen beinahe abgeschlossen. Stellt sich nun die Frage, ob diese Maßnahmen tatsächlich den vom Top-Management ausgerechneten Unternehmenserfolg herbeiführen. Die momentane chaotische Situation in der Buchhaltung deutet eher auf eine nicht berechenbare Lage für das Unternehmen hin.



Sigrid Krohn
IG Metall-Betriebsrätin
Tel: 5 26 39

Fünfzehn Buchhaltungsstandorte in Deutschland wurden auf drei Standorte reduziert und zusammengefasst (Stuttgart, Würth und Berlin-Brandenburg). Nachdem im Vorfeld die Angst über Verlagerung nach Indien oder Tschechien geisterte, führte eine regelrechte Flutwelle von Weg-Bewerbungen aus dem Bereich und Abschluss von vielen Ausscheidungsvereinbarungen zu hoher Personalknappheit, während sich das Arbeitsvolumen gleichzeitig erhöht hat. MitarbeiterInnen des neuen Shared Service Center Berlin (DGSB Daimler Group Services) arbeiten hoch motiviert, verständlich aber, dass noch nicht ausgereiftes know-how und damit auch die nötige Routine nicht in vollem Umfang vorhanden sind. Der gesamte Prozess SSC Berlin läuft nicht so reibungslos wie ursprünglich geplant. Mit verschiedenen Instrumenten wird nun versucht, den mangelnden Zustand in den Griff zu bekommen.

Aushilfskräfte und Mehrarbeit sind keine Lösung

Zum einen werden in CC/AF Aushilfskräfte von Fremdfirmen beschäftigt, denen ohne Aussicht auf eine Festübernahme ins Unternehmen die nötige Motivation schlichtweg fehlt. Hinzu kommt, dass die Arbeit in der Buchhaltung seit jeher unterschätzt wurde. Ohne entsprechende Qualifikation kann einer ordnungs- und gesetzesmäßigen Buchhaltung nicht nachgegangen werden.

Zum anderen wurde versucht, durch eine Betriebsvereinbarung über Mehrarbeit im Bereich CC/AF - abgeschlossen am 23.10.07 und gültig von September 2007 bis März 2008 - den hohen Arbeitsanfall aufzufangen. Diese Betriebsvereinbarung musste am 1.07.08 durch eine Protokollnotiz verlängert werden.



Mehrarbeit wird nun über den 30.06.08 hinaus bis zum 31.10.08 geleistet.

Urlaubszeit und Personalunterdeckung lösten exorbitant hohe Rückstände in der Buchhaltung aus. MitarbeiterInnen, welche bereits andere Tätigkeiten hätten übernehmen sollen, werden aktuell eingesetzt, um diese Rückstände abzarbeiten. Somit bleibt ihr eigentliches Liniengeschäft unerledigt. Im Bereich CC/AF herrscht seit Monaten ein Arbeiten unter Hochdruck. Unter diesen Arbeitsbedingungen ist eine gute Qualität der Tätigkeit nicht mehr garantiert. Ein Ende des Dilemmas scheint nicht in Sicht, zumal der Jahresabschluss in Kürze anläuft.

Gier nach hoher Umsatzrendite erzeugt Chaos

Es stellt sich die Frage, wie lange Daimler noch vor einem größeren Image-Schaden verschont bleibt, da die Firma ihren Verbindlichkeiten nicht mehr fristgerecht nachkommt. Viele Lieferanten warten auf ausbleibende Zahlungen von Daimler und einige drohen bereits mit Lieferstopp. Für manche Unternehmen bedeuten ausbleibende Zahlungen eine Bedrohung ihrer Existenz, für Daimler dagegen bedeuten ausbleibende Lieferungen den Stopp von Produktion. Insider der Buchhaltung sprechen mittlerweile von über 100.000 Belegrückständen, die teilweise noch aus dem Jahr 2007 existieren.

Die Gier nach immer mehr Umsatzrendite scheint hier über das Ziel hinausgeschossen zu sein. Beim Stellenabbau in der Buchhaltung inklusive Gründung einer GmbH in Berlin kann hier nicht mehr nur über „Abschaffung von Doppelkapazitäten“ gesprochen werden. Und was der Vorstandsvorsitzende Dr. Zetsche unter „fairen Lösungen“ versteht, ist nicht nachvollziehbar.

Mit dem geringsten Einsatz von Arbeitskräften den höchstmöglichen Gewinn zu erzielen, diese Rechnung ist etwas zu simpel und wird hier nicht aufgehen. Um eine Firma wettbewerbsfähig und gewinnbringend zu halten, wird von einem Vorstand mehr erwartet. Schließlich sollte er nicht vergessen, dass sich ein Unternehmen nur „mit“ dem Rücken und nicht „auf“ dem Rücken der Belegschaft gut führen lässt.

Kommentar

NAVI: Überprüfung aller Karenzen!

Ein riesiges Durcheinander quer über alle Standorte ist das Ergebnis der NAVI-Zwischengespräche. Und das, obwohl es klare Vereinbarungen und auch ein gemeinsames Verständnis zwischen Unternehmensleitung (UL) und Gesamtbetriebsrat (GBR) gibt. Nicht nur, dass es eine große Spreizung quer über die Werke gibt, auch in der Zentrale sind in Summe fast 20% der MitarbeiterInnen auf Karenz gesetzt worden. Das Bild, das sich dabei ergibt, ist recht diffus:

Wir haben Bereiche, wie z. B. VAN, in dem die Quote nicht einmal 4% erreicht und auf der anderen Seite COB/MBC, wo die Quote fast 40% erreicht. Schaut man in die einzelnen Abteilungen wird es noch schlimmer. Dort geht die Spreizung von 0 bis zu 100 Prozent.

Spätestens jetzt stellt sich die Frage, ob es denn wirklich so ist, dass in der einen Abteilung lauter unmotivierte Menschen arbeiten und in der anderen Abteilung nur Überflieger beschäftigt sind. Es gibt natürlich noch eine dritte Variante und die bezieht sich auf die Führungskräfte. Kann es vielleicht sein, dass da einige in der Vergangenheit geschlafen haben oder haben sie NAVI nicht verstanden?

Klar ist jedenfalls, dass ein zu hoher Abteilungsdurchschnitt oder der unrunde LB-Wert aus der Altwelt kein Grund für eine Karenz ist.

Es gab Gespräche zwischen UL und GBR, wie mit der verfahrenen Situation umgegangen wird. Als erster Schritt konnte in diesem Zusammenhang Mitte September eine erste Teileinigung erzielt werden. Das Ergebnis ist, alle Karenzen noch mal in die Hand zu nehmen und zu prüfen, ob die Kriterien der Betriebsvereinbarung (BV) erfüllt sind.

D.h. konkret, dass die Zwischenbilanzgespräche erst zum 31.10. abgeschlossen sein müssen. Genügend Zeit also, einzufangen, was man noch einfangen kann. Nach Beendigung dieser Frist wird der BR jede einzelne dann noch bestehende Karenz, einer harten Prüfung unterziehen. Entspricht das Ergebnis nicht den Kriterien der BV, dann ist der Fall aus unserer Sicht für 2008 erledigt. Es kommt definitiv nicht zu einer Absenkung der LB. Die ggfs. vorliegende Karenz wird also nicht wirksam.

Wenn das Unternehmen an dieser Stelle keine Einsicht zeigt, wird der GBR auf Einhaltung der GBV klagen. Kommt es soweit, ist auch klar, dass die GBV spätestens Ende 2010 tot ist. In dieser GBV ist die Nachwirkung ausgeschlossen, so dass dann schlicht und ergreifend Schluss ist.

Die IG Metall-Betriebsräte sind sich einig: die Unternehmensleitung hat dafür zu sorgen, dass die Betriebsvereinbarung korrekt angewandt wird und eine faire Beurteilung stattfindet.

Wenn NAVI bei Ihnen persönlich nicht korrekt umgesetzt wurde, gehen Sie auf Ihre Betriebsräte zu. Es ist unser Anspruch, gerade in so wichtigen Fragen, kompetent an Ihrer Seite zu stehen. Nutzen Sie dieses Angebot, es geht um Ihr Geld!

Ihre IG Metall Betriebsräte

Aktueller Stand E4

Downgrade-Musterprozesse

Im Rahmen des New Management Models hat die Unternehmensleitung – wie bekannt – nicht nur viele Stellen in der Verwaltung abgebaut, sondern auch etliche Abgruppierungen von Führungskräften vorgenommen. Im Rahmen des Interessenausgleichs/Sozialplans hatte der GBR – für alle Beschäftigten unterhalb E3 – eine Sozialplanregelung zur Abfederung der Nachteile bei Abgruppierung ausgehandelt und somit seine Mitbestimmungsrechte ausgeübt.



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

Das Unternehmen schafft Fakten

Bereits im Frühjahr (siehe **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** April 2008) haben wir Stellung bezogen zur Vorgehensweise des Unternehmens im Zusammenhang mit der Herabstufung von E4-Funktionen. Das Unternehmen verletzt fundamentale arbeitsrechtliche Grundsätze. Faktisch wurden die Betroffenen Anfang 2008 degradiert (Entfall der E4-Strukturstelle, Streichung der E4-Funktion mit allen Konsequenzen und einseitige Anwendung der höheren Dienstwagegebühr).

Dabei geht es nicht mehr nur um „Fälle“ aus NMM, sondern auch um Forscher aus der früheren Vereinbarung RT-Fit und um individuelle Fälle mit E4-Besitzstandsvereinbarungen.

Die Vereinbarung zu dem Ratioprogramm RT-Fit aus dem Jahre 2004 beinhaltet trotz Entfall der E4-Stelle eine individuelle Absicherung der Betroffenen als E4-Leiter. Diese Vereinbarung wurde vom Unternehmen einseitig gekündigt. Der GBR hat dieser Kündigung widersprochen.

Betroffene wehren sich

Betreffend sind ca. 350 E4-Leiter betroffen, davon ca. 100 in der Zentrale. Bemerkenswert ist, dass sich die Betroffenen informell hervorragend vernetzt haben. Dies stellt optimale Informationsprozesse sicher und trägt zur Solidarisierung der Betroffenen bei. Unter anderem gab es seither drei sehr gut besuchte Informationsveranstaltungen.

Nachdem im Juli bereits ca. 30 vom Downgrade betroffene E4-Leiter aus der Zentrale, der Forschung und der Entwicklung gegen ihre Abgruppierung Klage eingereicht hatten,



hat das Unternehmen erste Zugeständnisse gemacht, um die Klageflut einzudämmen.

Das Unternehmen macht Zusagen

Das Unternehmen hat dem GBR mit Schreiben vom 18.7.2008 zugesagt, dass es für jede der 4 Fallgruppen das jeweils erste Urteil und /oder Urteil einer festzulegenden Musterklage, welches sich in der 2. Instanz gegen das Unternehmen richtet, auf alle anderen zu dieser Fallgruppe gehörenden Betroffenen anwenden wird.

Sollte die Herabstufung allein aus formalen Gründen unzulässig sein, würde dieses Urteil bei den anderen Betroffenen nicht zur Anwendung kommen. Ebenso ausgenommen bleiben die E4-Leiter, die einer Herabstufung zugestimmt haben oder einvernehmlich andere Sachbearbeiteraufgaben übernommen haben.

Die vier Fallgruppen

- NMM-Umsetzung mit unveränderten Aufgaben
- NMM-Umsetzung mit veränderten Aufgaben
- RT-Fittler
- individuelle Besitzständler

Unter Beteiligung des GBR, des Unternehmens und des Anwalts der meisten Kläger wurde für jede Fallgruppe eine „Musterklage“ namentlich ausgewählt. Gleichzeitig verzichtet das Unternehmen im o. g. Schreiben auf die Einrede der tariflichen Ausschlussfrist und der gesetzlichen Verjährungsfrist.

Mit Schreiben vom 7.8.2008 ergänzt das Unternehmen seine Zusage dahingehend, dass der Verzicht der Einrede sich auch auf andere vertragliche Fristen und auch auf die Verwirkung von Tatbeständen und Rechten bezieht.

Neu ist dabei noch die folgende Zusage

des Unternehmens: Für den Fall, dass eine Herabstufung in 2. Instanz allein deswegen als unwirksam angesehen wird, weil der Betriebsrat nicht nach §99 BetrVG beteiligt wurde, alle anderen Betroffenen, bei denen der Betriebsrat ebenfalls nicht beteiligt wurde, rückwirkend wieder mit E4-Führungskräften gleichzustellen, bis ggfs. das Anhörungsverfahren wirksam nachgeholt worden ist. Weitere Einzelheiten sind der **Homepage des Betriebsrats der Zentrale** unter **Aktuelles** zu entnehmen. Die Betroffenen wurden in zwei BR-Infos per

Email ausführlich informiert.

Positive erste Urteile

Aktuell sind bei den Arbeitsgerichten ca. 60 Klagen eingereicht worden. Davon sind bisher erstinstanzlich ca. 10 Klagen ausnahmslos zu Gunsten der Kläger und somit gegen das Unternehmen entschieden worden. Die schriftlichen Urteilsbegründungen stehen größtenteils noch aus.

Gegenüber dem Gesamtbetriebsrat wurde vom Unternehmen bereits angedeutet, eventuell bereits zum Jahresende 2008 darüber entscheiden zu wollen, ob es bereits die erstinstanzlichen Urteile anerkennt. Diese Vorgehensweise wäre zu begrüßen, weil es den weiteren Instanzenweg und die damit verbundene Verfahrensdauer um mindestens 1 Jahr abkürzen würde. Spannend ist allerdings die Frage, wie das Unternehmen in jedem Einzelfall die „Gleichstellung“ mit E4-Führungskräften praktisch handhabt. Für den Fall, dass Betroffene ein eigenes rechtskräftiges Urteil haben, lässt sich dieses im Zweifelsfall vollstrecken.

Auswirkungen auf ERA-Zuordnung

Bleibt am Ende noch ein letztes delikates Thema, nämlich das der richtigen ERA-Erstzuordnung. In vielen Fällen liegt für die E4-Downgrade-Betroffenen eine ERA-Reklamation vor. Diese haben wir in der Paritätischen Kommission der Zentrale ruhend gestellt, bis die Rechtslage bzgl. der Klagen geklärt ist. Werden diese ERA-Reklamationen dann wieder reaktiviert, ist klar, dass für die NMM-Fälle mit geänderter Aufgabe die frühere Aufgabe Grundlage für die richtige (meist höhere) ERA-Zuordnung sein muss. Diese bestimmt dann auch die Wertigkeit der neu zu übertragenden E4-Aufgaben. Es bleibt spannend und noch viel zu tun.

Gewerkschaftliche Nachrichten

Entgeltrunde:

„Nicht alle Tassen im Schrank“???

Am 22. September hat die Große Tarifkommission Baden-Württemberg eine Forderung von 8 % Prozent für die anstehende Tarifrunde beschlossen.

Auch wenn uns bereits jetzt der Wind deswegen heftig ins Gesicht bläst, sollten wir vor dem Widerstand, der sich auf Arbeitgeberseite aufbaut, nicht zurückschrecken. Auch wenn Gesamtmetallchef Martin Kannegießer's Kommentar zu dieser Forderung ist „Die haben nicht alle Tassen im Schrank“, meinen wir: „Oh doch, lieber Herr Kannegießer, wir haben alle Tassen im Schrank, aber wir haben einen gähnd

leeren Geldbeutel.“ Und wir suchen nach einem „Kannegießer“, der unsere Tassen und Geldbeutel füllt.

Am 7. Oktober starteten die Verhandlungen. Südwestmetall hat kein Angebot vorgelegt. Dr. Jan Stefan Roell, Mitglied des Vorstands von Südwestmetall, kündigte an, vielleicht in der zweiten Runde am 22. Oktober ein Angebot zu präsentieren. IG Metall Bezirksleiter Jörg Hoffmann drohte mit ersten Warnstreikaktionen und einer schnellen Zuspitzung der Auseinandersetzung, sollte es bis zum Ende der Friedenspflicht am 31. Oktober keine Einigung geben. „Die



Gesamtbetriebsvereinbarung Altersteilzeit bis 2010 gültig

Im letzten SCHEIBENWISCHER ZENTRALE haben wir den neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit (ATZ) vorgestellt. Wegen Nachfragen, was dies für die Daimler-Beschäftigten heißt, nochmals die eindeutige Ansage: Die alte Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur ATZ gilt für uns bis 2010 weiter. Es wird damit weiterhin möglich sein, nach den heutigen Bedingungen einen ATZ-Vertrag zu unterschreiben. Wie diese GBV für die Zeit ab 2010 angepasst wird, wird der Gesamtbetriebsrat im nächsten Jahr regeln. Auf Basis des neuen Tarifvertrages wird wieder eine GBV vereinbart werden.

Beschäftigten wollen mehr Geld und das möglichst bald. Wir wollen das Ergebnis unter dem Weihnachtsbaum“, sagte Hoffmann. 2007 und 2008 sind hervorragende Jahre für die Branche gewesen und auch für 2009 wird Wachstum erwartet. Nichts spricht gegen ein gutes Ergebnis. Die Erwartungen bei den Metall-Belegschaften sind sehr hoch.



Vertrauenskörper Zentrale

Neues Leitungsgremium gewählt



Nach Ende der Vertrauensleutewahl wurde nun durch den neuen Vertrauenskörper die zukünftige Vertrauenskörperleitung gewählt.

Diese ist jetzt zweigeteilt: In das Leitungsgremium (welches nachfolgend vorgestellt wird) sowie die Bereichsbetreuung (wird in der nächsten Ausgabe des SCHEIBENWISCHER ZENTRALE vorgestellt). Wir erhoffen uns dadurch eine bessere Präsenz bei den Kolleginnen und Kollegen und den Vertrauensleuten vor Ort, es soll aber auch die Verteilung der anstehenden Aufgaben auf mehr Schultern die

Qualität unserer Arbeit weiter erhöhen.

Das neue VKL Leitungsgremium übernimmt alle zentralen Aufgaben im Zusammenhang mit der Mitgliederbetreuung und Mitgliederwerbung, als auch die gesamte Organisation des Vertrauenskörpers der Zentrale. Hierzu haben wir die Aufgabengebiete teilweise verändert und auch neu definiert.

Die Mitgliederwerbung wurde neu positioniert, aufgeteilt auf die Bereiche Betriebsrat und Vertrauenskörper, um diesen wichtigen Schwerpunkt unserer Arbeit konkreter und eindeutiger bearbeiten zu können. Aus gleichem Grund erhält der Bereich Nachwuchs eine eigene Vertretung im Leitungsgremium. Hier soll zukünftig stärker auf die Belange der jüngeren Kolleginnen und Kollegen eingegangen werden.

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

Herstellung:

hartmannndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
15. Oktober 2008

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
19. November 2008

Leitungsgremium:

VIC-Leiter(in)	Mitgliederwerbung BR	Mitgliederverwaltung Qualifizierungen	Nachwuchs
Friedrich Pflughar	Sigrid Krohn	Klaus Hildenbrand	Jan Gerhardt
Geschäftsführung Protokolle	Mitgliederwerbung VKL	Frauen Scheibenwischer	
Anselm Jäger	Wolfram v. Otterlein	Christa Hourani	

Nachrichten aus dem Betrieb

Umfrageergebnisse Büroarbeitsplätze und Gesundheit

Was sind die Hauptprobleme?



In der August-September-Ausgabe des SCHEIBENWISCHER ZENTRALE hatten wir einen Fragebogen über Büroarbeitsplätze. An dieser Stelle ein Dankeschön an alle, die uns den ausgefüllten Fragebogen zugesendet haben. Für uns IG Metall-Betriebsräte ist es sehr wichtig zu wissen, wo bei den KollegInnen die Hauptbelastungen liegen.

Was haben wir bis jetzt unternommen?

Mit allen KollegInnen, die ihren Namen angegeben haben, haben wir Gespräche geführt und versucht, durch Tipps oder Weiterleiten der Probleme an die zuständigen Stellen zu helfen. Soweit es in unserer Handlungsmacht steht, haben wir Anregungen und Hilfestellungen für Veränderungen gegeben.

Häufige Probleme - Raumklima

Häufiges Problem ist das Raumklima wie Zugluft, Raumtemperatur / hohe Temperaturschwankungen, trockene oder abgestandene Luft. Gibt es da Probleme, sollten Sie sich direkt und sofort an die **Störstelle Tel. 166** wenden. Wenn die Klimaprobleme nicht behoben werden, dürfen Sie sich aber auch gerne an den Betriebsrat wenden.

Höhenverstellbare Tische und angepasste Stühle

Ein anderes häufig aufgeführtes Thema sind **elektrisch höhenverstellbare Tische**

oder den gesundheitlichen Problemen **angepasste Stühle**. Oft gab es in den letzten Jahren Probleme, diese speziellen Tische und Stühle bei einem Umzug an einen anderen Arbeitsplatz mitzunehmen. Dies ist mittlerweile geregelt: Wenn die Anschaffung aus gesundheitlichen Gründen vom Werksarzt genehmigt wurde, können sie mit umgezogen werden.

Eine Neubeantragung ist bei entsprechender medizinischer Indikation möglich. Diese Indikation muss allerdings gravierend sein und durch ärztliche Befunde nachgewiesen werden. Ein einfaches Attest, das lediglich die Anschaffung eines entsprechenden Stuhles oder Tisches empfiehlt, reicht nicht aus! Normalerweise

se ist ein Stehpultaufsatz am Schreibtisch das Mittel der Wahl. Nur in seltenen Fällen ist ein höhenverstellbarer Tisch sinnvoll. Die Entscheidung, ob ein spezieller Stuhl, Aufsatz-Stehpult oder in seltenen Fällen ein elektrisch höhenverstellbarer Tisch notwendig ist, trifft der Werksarzt entsprechend den mitgebrachten ärztlichen Befunden.

In loser Folge werden wir auf weitere genannte Belastungen an Büroarbeitsplätzen eingehen wie Lärm, Aufgabenflut... und versuchen, Tipps und Infos dazu zu geben.

Ihre IG Metall-Betriebsräte vom Ausschuss Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit

Christa Hourani, Tel: 3 35 49

Jürgen Fischer, Tel: 2 06 79

Matthias Baur, Tel: 3 35 46



Abbau Resturlaub aus vergangenen Jahren

Für die Beschäftigten, die noch Resturlaub aus den vergangenen Jahren haben, wurde eine spezielle Vereinbarung zum Abbau abgeschlossen. Die Beschäftigten müssen aus dem Alturlaubskonto bis zum 31. Dezember 2011 in jedem Kalenderjahr – zusätzlich zu ihrem Jahresurlaub – mindestens 10 Tage Alturlaub abbauen. Zum Ende eines jeweiligen Kalenderjahres, erstmals zum 31. Dezember 2009 werden aus dem Alturlaubskonto max. 10 Tage gestrichen, wenn diese nicht genommen wurden. Wurden weniger als 10 Tage genommen, wird entsprechend nur die Differenz zu den 10 Tagen gestrichen. Im Falle einer Streichung erfolgt keine Rückforderung der bereits ausbezahlten zusätzlichen Urlaubsvergütung. Wird der Alturlaub vom Beschäftigten ganz oder teilweise erfolglos geltend gemacht, d. h. vom Vorgesetzten abgelehnt, unterbleibt in dem beantragten Umfang eine Streichung.

Zusätzlich zu den 10 zu nehmenden Alturlaubstagen können bis zum 31. Dezember 2011 in jedem Kalenderjahr, erstmals zum 31. Dezember 2008, aus dem Alturlaubskonto maximal 10 Tage in das Langzeitkonto überführt werden. Da diese Vereinbarung erst Mitte des Jahres vereinbart wurde, gilt für das Jahr 2008 eine Sonderregelung: Dieses Jahr müssen nur 5 Tage Alturlaub abgebaut werden, ohne dass Urlaubstage verfallen.

Förderung von Frauen?

Jedes Jahr legt das Unternehmen dem GBR aufgrund der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen Zahlen vor. 2006, als die Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, lag der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft bei 12,5%. Angestrebt bis Ende 2010 sind

12,5 – 15 %. Jetzt liegt der Frauenanteil bei 12,0 %. Das ist ein Rückgang zu 2006 und kann so nicht akzeptiert werden. Dabei wird klar, dass die Personalabbauprogramme NMM und CORE sicherlich nicht zur Förderung der Beschäftigung von Frauen eingesetzt wurden.

Daimler AG	Stand 31.12.2005	Stand 31.12.2006	Stand 31.12.2007	Zielkorridor der aktuellen GBV (2006 – 2010)
Belegschaft	12,5	12,3 %	12,0 %	12,5 – 15 %
Angestellte	24,4	24,2 %	24,0 %	–
Ausbildung	19,3	19,5 %	19,4 %	20 – 24 %
Gewerblich-technische Berufsausbildung	10,4	10,6 %	10,6 %	11 – 14 %
Führungsfunktionen Ebene 4	9,6	9,9 %	10,6 %	10 – 14 %

Bericht aus der Örtlichen Paritätischen Kommission



Nachdem Mitte Juni noch 833 ERA- Erstzuordnungsreklamationen offen waren, waren es Mitte Juli noch 722 und Mitte Oktober noch ca. 600 Reklamationen.

Im Juli wurden für den Betrieb Zentrale vier lokale betriebliche Ergänzungsbeispiele verhandelt. Die neuen Profile ergänzen innerhalb der u. g. Jobfamilien bisher nicht beschriebene Entgeltgruppen.

„Berechner“ bis Anfang November.

Eines sei an dieser Stelle noch gesagt: Der Personalbereich muss sicherstellen, dass die vorhandenen Vergüter von HRM/DHW genügend Kapazität für die Recherchearbeit der noch offenen Reklamationen haben. In letzter Zeit war dies immer weniger der Fall, weil diese kurzfristig andere Aufgaben übernehmen mussten. Der Personalleiter

Funktionsbereich	örtliches Profil	Bezeichnung
Berechnung	S96-BEI1a-1 / EG 15	Berechnungsingenieur/-in 1a
Vertrieb / Produktmanager	S96-MP2a / EG 15	Markt- und Produktmanager/-in 2a
Sprachenmanagement	S96-KOR3-1 / EG 13 S96-UEB3a-1 / EG 13	Koordinator/-in 3 Übersetzer/-in 3a

Sie finden die zugehörigen Aufgabenbeschreibungen einschl. Bewertung und die erweiterten Synopsen der Funktionsbereiche auf der Homepage des Betriebsrats Zentrale.

Die Behandlung der Reklamationen mit Bezug auf die o. g. Funktionsbereiche sollen zeitnah abgeschlossen werden, so z. B. die

Jürgen Hartwig wurde von uns dazu bereits angeschrieben. Außerdem wurde er aufgefordert, auch im laufenden ERA-Betrieb tarifvertragskonforme Bearbeitungsprozesse von Einstufungsreklamationen durch seine Personalmanager sicherzustellen. Dazu gehört z. B. die Einhaltung einer Bearbeitungsdauer von 2 Monaten.

Mobilitätskonzept muss dringend überprüft werden

Mobilitätsparkplätze – wie viele sind notwendig?

Ob in Untertürkheim, Mettingen oder Brühl, diese Parkplätze sind nur zu 50% belegt. Im Parkhaus Reisser ist das obere Deck R meistens leer, im Deck P sind auch sehr große Lücken sichtbar. Vor dem Gebäude Puritas sieht es genau so aus. Der U-Kanal ist höchstens zu 30% belegt.



Dagegen ist der Bauhofparkplatz überfüllt. Im Reisserparkhaus und im Benzparkhaus stehen viele Autos in den unteren Parkdecks falsch.

Wer kontrolliert diese Maßnahmen? Der Werkschutz kann dies, mit dem wenigen

Personal nicht bewerkstelligen. Beim Mobilitätskonzept muss dringend nachgebessert werden, die Falschparker sollten sich auch mal überlegen, was bei einem Autobrand passieren könnte! Kann dann die Feuerwehr noch rechtzeitig eingreifen?

Buspendelverkehr zum P9 nutzen

Im Mobilitätskonzept wurde auch festgelegt, dass vom **P9** (gegenüber Schleyerhalle) ein Buspendelverkehr ins Werk eingerichtet wird. Seit einigen Monaten ist dies umgesetzt. Leider werden dieser Parkplatz und der Buspendelverkehr kaum benutzt. Ändert sich dies in den nächsten Monaten nicht, wird

nach der Pilotphase der Buspendelverkehr wieder eingestellt. Dass es Bedarf für den P9 gibt, zeigt die Parksituation in anderen Parkhäusern. Dort wird oft so eng alles zugestellt, dass ein Ein- bzw. Ausfahren kaum möglich ist.

Leserbrief

KLASSE (N) !

Am 6.10.08 fand eine Veranstaltung für die Mitarbeiter von CFM statt, ein sogenannter Gesundheitstag. Auch der Werksärztliche Dienst (WD) und SG Stern (mit Sportgeräten) waren anwesend. Wir wurden von **Dr. Schimpf** informiert, wie wir gesund alt werden können. Natürlich hätten wir uns gewünscht, Tipps zu bekommen, wie wir gesund und jung bleiben können. Aber die Medizinforschung ist leider noch nicht so weit. Die Mitarbeiter vom WD haben, auf freiwilliger Basis, bei uns Bluthochdruck, -zucker und Cholesterin-Werte gemessen. Mit speziellen Sportgeräten hat jede/r ihre/seine Fitness überprüfen können. Kostenloses Mittagessen gab es obendrein dazu.

Bis hierhin klingt alles wunderbar und sogar fürsorglich. Aber: Die Einladung zu dieser Veranstaltung hatten wir vor ca. 8 Wochen bekommen. Als sie kam, fragten mich Kollegen, weshalb sich Daimler plötzlich Sorgen um unsere Gesundheit macht? Wollen sie uns vielleicht nicht einmal mit 67 in die Rente gehen lassen? Auffällig bei der ganzen Sache ist folgendes: Selbst Mitarbeiter einer noch einigermaßen „humanen“ Firma wie Daimler stehen allem skeptisch gegenüber, was von ihrem Arbeitgeber kommt. Auch wenn es gut gemeinte Gesten sind, was man aber vorher nicht weiß. Die innere Abspaltung der „kleinen Leute“ kommt aber nicht von ungefähr. Dies haben sich die Oberen selber zuzuschreiben. Sie sollten an ihrer Glaubwürdigkeit arbeiten.

Soll mir doch einer erzählen, es gibt keine Klassen in unserer Gesellschaft.

Mustafa Sertatas

Betriebsruhe – 5 Arbeitstage

Vom 24. Dezember 2008 bis einschließlich 6. Januar 2009 ist Betriebsruhe vereinbart. Damit entfallen insgesamt 5 Arbeitstage. Die ausfallenden Arbeitstage können entweder mit Tarifurlaub aus 2008 bzw. Alturlaub und/oder mit Gleittagen/Freischichten belegt werden. Sofern kein Tarifurlaubsanspruch mehr besteht und kein Gleitzeitabbau möglich ist, kann auf Antrag unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für Jahresabschlussarbeiten sowie andere unaufschiebbare oder terminkritische Arbeiten (z. B. Notdienste) eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten rechtzeitig, spätestens in KW 44, darüber informiert. Die Arbeit während der Betriebsruhe wird wie normale Arbeitszeit vergütet. Für Arbeitseinsätze, die unbedingt während der Betriebsruhe wahrgenommen werden müssen, ist der Antrag hierzu bis spätestens 31.10.2008 dem Personalbereich/Zeitwirtschaft zuzusenden.



Hallo liebe Azubis und BA-Studenten, am 26. November ist es wieder soweit. Die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung steht an.

Du möchtest in der Ausbildung etwas bewegen, Missstände aufdecken, die Ausbildung verbessern, Aktionen für Azubis und BA-Studenten organisieren und möchtest jede Menge Spaß haben? Dann lass dich aufstellen, zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Aufstellen lassen zur Wahl kann sich jede/r ArbeitnehmerIn, die/der am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Wählen dürfen alle zur Berufsausbildung beschäftigten bis 25 Jahre. Die Anzahl der Mitglieder in der Jugend- und Auszubildendenvertretung richtet sich nach der Anzahl der Azubis und BA-Studenten. Bei uns in der Zentrale besteht die JAV aus 11 Mitgliedern.

Nutze deine Chance in der Ausbildung etwas zu bewegen und lass dich aufstel-

len zur Wahl! Bei Interesse kannst du dich gerne an **Jan Gerhardt** oder **Sebastian Schnabel** wenden.

Ebenso wichtig wie die KandidatInnen, sind auch die WählerInnen! Wir rufen alle Wahlberechtigten auf, zur Wahl am **26. November in die Wahllokale in Untertürkheim** (Geb. 136, 1. OG, Zimmer 132) oder in **Möhringen** (Haus 6, EG, Zimmer 10) zwischen 8:00 Uhr und 15:00 Uhr zu kommen und ihre Stimme abzugeben. Alle Wahlberechtigten, die zum Zeitpunkt der Wahl in der Berufsschule oder an der BA sind, bekommen automatisch Briefwahlunterlagen zugesendet.

Jede Stimme zählt!

Um gegenüber dem Arbeitgeber stark auftreten zu können ist der Rückhalt von den Azubis und BA-Studenten sehr wichtig. Am Deutlichsten signalisiert man dies durch eine hohe Wahlbeteiligung.

Viele Grüße

Eure



Arbeitskreis Umwelt (AKU)

Vortrag und Diskussion

2 Liter Durst oder Hub? Zukunftschance Automobil

Prof. Dr. Ernst Ulrich von Weizsäcker
Donald Bren School for Environmental Science and Management. USA

Termin: Freitag, den 07.11.2008

Zeit: 17:00 bis ca. 19:00 Uhr

Ort: MB - Werk Untertürkheim, Café Brut

Sven Giesler 0711 17 23512

Harald Walter 0711 17 58526

Husni Suwandhi 0711 17 58818

Dr. Jürgen Werner (Sifi)
07031 90 3955

Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis Nr. 1.185

Weltkunst im Kellergewölbe: Die Glas-Sammlung Ernesto Wolf

Ernesto Wolf, der Sohn des legendären „Lumpen-Wolf“ mußte nach dem Machtantritt der Nationalsozialisten seine Heimat verlassen und emigrierte nach Südamerika. Mit Leidenschaft und detektivischem Geschick erwarb er im Laufe von Jahrzehnten die schönste Privatsammlung gläserner Kunstwerke. Die Entwicklung der Glaskunst kann nun nahezu lückenlos auf höchstem Qualitätsniveau dargestellt werden. Die ältesten Objekte der Sammlung reichen bis in die frühe Bronzezeit zurück. Farbenprächtige Gefäße gehören zum Tafelluxus der hellenistischen und früh-römischen Zeit. Die Erfindung der



Deckelbecher mit Schiffahrtszenen, Böhmen um 1725

Glasmacherpfeife spiegelt sich in dem großen Formenspektrum der römischen und byzantinischen Zeit. Venezianische Gläser bilden einen

Schwerpunkt der Sammlung, hier wurden die raffiniertesten Veredelungstechniken ersonnen. Bemalte Becher der Biedermeierzeit und Vasen des Historismus beschließen den Überblick über 3.500 Jahre Glasgeschichte

Termin: Samstag, 29. November 2008, 14:00 Uhr
Treffpunkt: 13:45 Uhr Foyer Landesmuseum (Altes Schloss)
Führung: Andrea Welz M.A.
Kosten: € 12,00 (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 Massek, E 610, Tel. (0711) 17-3 98 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Vorschau:

Die „Scheibenwischer-Kunsterlebnisse 2009 werden rechtzeitig vor Weihnachten an Sie verschickt. Viel Spaß bei der Lektüre

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.185

**Weltkunst im Kellergebäude:
Die Glas-Sammlung Ernesto Wolf**
29. November 2008, Staatsgalerie 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 Betrages leider nicht möglich. Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.		Hauspostcode		Abteilung	
Straße		Anzahl Teilnehmer		Telefax		Telefon	
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €		Datum			
Konto-Nr.		BLZ		Unterschrift			