



ScheibenWischer



# Zentrale

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



## E4-Vergütung

# Beteiligen Sie sich!



**13.11.**  
Schlossplatz  
Stuttgart

**Kurswechsel für ein  
gutes Leben**

### Inhalt:

■ Editorial: Unternehmenskultur im Wandel	2
■ Kommentar: Gesellschaftskultur im Wandel	3
■ NAVI-Umfrage ausgewertet	4
■ Frauenförderung: Kleine Schritte – Probleme bei der Umsetzung	5
■ Kurswechsel für ein gutes Leben	6 + 7
■ Wahl der Schwerbehindertenvertretung	8
■ Compliance und Ethik im Ungleichgewicht	10



# Unternehmenskultur im Wandel?



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

wie oft haben wir in den vergangenen Wochen, Monaten und Jahren über eine offene Unternehmenskultur diskutiert. Immer wieder war von der Beteiligung der Belegschaften an wichtigen Entscheidungen die Rede, ohne dass wir je etwas davon bemerkt hätten. Mit der Mitarbeiterbefragung aus 2007 und dem klaren Feedback der Belegschaften in der Frage der Mitarbeiterzufriedenheit hat nun 2010 eine erste Veränderung eingesetzt. Wichtige Themen, die die Menschen direkt betreffen, werden mit ihnen diskutiert, bevor in diversen Gremien Entscheidungen fallen.

Mit der Mitarbeiterbefragung zum tariflichen Leistungsentgelt in Verbindung mit dem neuen Führungsprozess (NAVI) wurde im Juni der Anfang gemacht. Eine hohe Beteiligung und eine Rückmeldung mit einer sehr klaren Botschaft waren die Folge. Und der Prozess geht weiter, wie auf den Betriebsversammlungen quer durch alle Betriebe der Daimler AG zu hören war.

Als weiterer Baustein wurden von Mitte September bis Anfang Oktober alle E4-LeiterInnen in die Diskussion um die geplante Neuausrichtung dieser Mitarbeitergruppe einbezogen. An fast allen Standorten führte diese Beteiligung, ungeachtet der Problematik, die in diesem Thema steckt, zu einem sehr positiven Echo.

Die Menschen – nicht nur bei Daimler – wünschen stärker einbezogen zu werden, wenn es um ihre Interessen geht.

Dabei geht es nicht darum, alles besser wissen zu wollen oder den Blick für das Wesentliche zu verlieren. Es geht um eine offene Kultur, die es trotz unterschiedlicher Meinungen möglich macht, zu Entscheidungen zu kommen, die langfristig tragfähig sind.

Wir, die Kolleginnen und Kollegen der IG Metall, glauben, mit dem gestarteten Prozess endlich die Wertschätzung zu leben, die wir uns als Daimler auf die Fahne geschrieben haben. Es gilt in der Folge zu beweisen, dass diese Beteiligungen keine Eintagsfliegen waren und die so viel zitierte Nachhaltigkeit wenigstens an dieser Stelle zum Leben erweckt wird.

Die ersten Schritte sind getan. Wir laden Sie ein, uns bei den weiteren Schritten, die folgen müssen, tatkräftig zu unterstützen.

Herzlichst

Jörg Spies  
IG Metall-Listenführer  
Betriebsratsvorsitzender

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



## E4-Beteiligungsprozess in der Zentrale

# Großes Interesse und klares Votum der E4-LeiterInnen

**Das Unternehmen ist wegen einer Neuausrichtung der E4-Vergütungssystematik in Anlehnung an die Systematik der leitenden Führungskräfte auf den Gesamtbetriebsrat zugegangen. Wir – die IG Metall BetriebsrätInnen - wollten einen Beteiligungsprozess mit umfassenden Informationen, Diskussionen und Rückmeldungen der E4-LeiterInnen. Deshalb haben wir ca. 2.500 Führungskräfte der Ebene 4 der Zentrale zu drei Info-Veranstaltungen Anfang Oktober eingeladen.**

Über die Hälfte der E4-LeiterInnen der Zentrale haben teilgenommen. Die Unternehmensposition wurde durch **Dr. Ulrich Krause** (Personal- und Arbeitspolitik) vorgestellt. **Jörg Spies** (BR-Vorsitzender der Zentrale, Mitglied des Gesamtbetriebsrats und des Aufsichtsrats) wies in seinem Vortrag auf kritische Punkte im Forderungskatalog der Unternehmensleitung hin, der aus einem Vergütungsbaustein und aus einem Streichkatalog zu bestehenden Tarifverträgen bestand. Mit bemerkenswert offenen und qualifizierten Beiträgen haben in Untertürkheim und Möhringen ca. 1.300 E4-KollegInnen diese vorgestellten Elemente einer möglichen Neuausrichtung kritisch hinterfragt. Die Streichliste des Unternehmens (u. a. Abschaffung der Gleitzeit, Einführung der Vertrauensarbeitszeit, Abschaffung der Alterssicherung, Wegfall von Mehrarbeitszeit) wurden mehrheitlich, und z. T. empört, abgelehnt. Eine reine Erhöhung der Variabilität bei ausgewogenem Chancen-Risiko-Verhältnis fand dagegen eher Interesse.

Die Veranstaltungen haben gezeigt, dass der Beteiligungsprozess von den E4-LeiterInnen angenommen und geschätzt wurde. **Jörg Spies** sagte den E4-LeiterInnen zu, dass sie auch in den weiteren Prozess zur Neuausrichtung der Ebene 4 eingebunden werden.

Erfreulich ist, dass eine überwältigende Mehrheit von 92 Prozent der TeilnehmerInnen den verteilten Feedback-Fragebogen ausgefüllt und sich damit eindeutig positioniert hat (detaillierte Ergebnisse im blauen Kasten):

- gegen Vertrauensarbeitszeit
- für die Bezahlung aller geleisteter Stunden
- für den Erhalt der Vergütung von Mehrarbeit
- für den **Erhalt tariflicher Regelungen**, insbesondere die Alterssicherung

Im Feld für sonstige Bemerkungen sind viele ergänzende Vorschläge gemacht worden, die wir sorgfältig prüfen werden, um sie in die Gespräche mit der Unternehmensleitung einzubringen. Besonders zu erwähnen sind kritische Rückmeldungen zum Zielvereinbarungsprozess, der klar als Schwachpunkt identifiziert wurde.

Der SCHEIBENWISCHER ZENTRALE wird sie über den weiteren Fortgang der Gespräche zeitnah informieren.

In dem für die Ebene 4 zugänglichen Blog können sich alle E4-LeiterInnen der Zentrale unter der Adresse <http://portal.e.corpintra.net/go/e4-verguetung-zentrale> zum Thema Neuausrichtung der Personal- und Vergütungspolitik der Ebene 4 austauschen.

**Die IG Metall-Betriebsratsfraktion bedankt sich bei der Ebene 4 für die aktive Teilnahme und die vielen Anregungen.**

**Beteiligen Sie sich!  
Ihre Meinung ist uns wichtig!**

**Rainer Konrad**  
IG Metall Betriebsrat  
Tel: 3 35 47



**Karlernst Haak**  
Vorsitzender Entgeltausschuss  
Tel: 5 86 91



## Feedback-Ergebnisse:

- 86 Prozent der Befragten sind mit dem heutigen E4-Vergütungssystem sehr zufrieden bzw. zufrieden
- 75 Prozent können sich eine Veränderung der Variabilität bei ausgewogenem Chancen/Risiko Verhältnis vorstellen
- 82 Prozent möchten die heutige Zeiterfassung beibehalten und den damit verbundenen Grundsatz, dass jede geleistete Arbeitsstunde zu vergütet ist
- 73 Prozent ist der Erhalt der Vergütung von Mehrarbeit an Sa./So. und Feiertagen sowie bei Sondereinsätzen wie z. B. Messen und Auslandseinsätze sehr wichtig bis wichtig
- 95 Prozent halten tarifliche Regelungen z. B. zu Arbeitszeit, Entgelt, Alterssicherung für sehr wichtig bzw. wichtig (**sichere Tarifverträge**)

## Kommentar

### Gesellschaftskultur im Wandel?

Seit Ausbruch der Krise hat sich in unserer Gesellschaft die Stimmung gewandelt. Es ist offensichtlicher geworden, wie ungerecht unser Wirtschaftssystem ist. Ungerechtigkeiten werden sensibler wahr und nicht mehr widerspruchslos hingenommen. Etliche Umfragen von verschiedenen Instituten bringen dies mittlerweile deutlich zum Ausdruck.

Laut einer Emnid-Umfrage im Auftrag der Bertelsmannstiftung fordern neun von zehn Deutschen eine neue Wirtschaftsordnung, in der soziale Gerechtigkeit einen höheren Stellenwert hat. Auch bei der ganz aktuellen ARD-DeutschlandTREND Umfrage (Oktober 2010) zur politischen Stimmung kamen erstaunliche Ergebnisse zu Tage. So gehen für fast zwei Drittel der Befragten die Regierungsbeschlüsse in die falsche Richtung. Das Festschreiben der Arbeitgeberbeiträge für die Krankenversicherung und Zusatzbeiträge der ArbeitnehmerInnen wird z. B. von 80 Prozent abgelehnt. Ungerechte Verhältnisse in Deutschland werden von fast 60 Prozent beklagt. Als eher ungerecht werden insbesondere die Höhe der Gehälter von Unternehmenschefs und Managern empfunden (83 Prozent), wie diese Gesellschaft mit Schwachen umgeht (73 Prozent), und was man als Lohn für seine Arbeit bekommt (64 Prozent).

Auch das Verhältnis von Bürgern und Politik wird kritisch gesehen. So meinen vier von fünf Befragten, dass wichtige Entscheidungen bei uns getroffen werden, ohne dass die Interessen der Menschen wirklich berücksichtigt werden. 85 Prozent sind der Meinung, dass die meisten Politiker nicht wissen, was im wirklichen Leben los ist. Einig sind sich fast alle (98 Prozent), dass die Politik wieder stärker den Kontakt zum Volk suchen muss. Diese Ergebnisse sind sicher mit beeinflusst vom Umgang der Politik mit starken Protestbewegungen, zuletzt gegen Stuttgart 21. Bei Fragen zu diesem Protest kommt die große Unterstützung der Bevölkerung bundesweit zum Ausdruck: Über drei Viertel der Deutschen zeigen Verständnis für diesen Protest. Das harte Durchgreifen der Polizei stößt bei der Bevölkerung auf breite Ablehnung (71 Prozent).

Der Widerspruch zwischen den Regierenden und den Ansprüchen der Menschen ist unübersehbar. Die Menschen sind nicht mehr bereit, alles zu schlucken. Sie engagieren sich zunehmend für ihre Interessen. Das zeigt die überwältigende Zustimmung von 94 Prozent zu der Frage: „Es ist wichtig, dass Menschen auf die Straße gehen und demonstrieren, damit die Politik ihre Meinung zur Kenntnis nimmt.“ Machen wir den Herbst zu einem „heißen“ Herbst, und die gewerkschaftlichen Aktionen gegen das Sparpaket zu einer großen lebendigen Protestbewegung.

**Christa Hourani**

# NAVI-Umfrage von Juni 2010 ist ausgewertet

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst dargestellt.

## Einschätzung des standardisierten NAVI-Prozesses

Insgesamt wurde der Prozess von den MitarbeiterInnen als gut und sinnvoll empfunden. Seitens der Meister (E5) gab es Kritik am Prozess, der wohl auf den zusätzlichen administrativen Aufwand zurückzuführen ist.

Bei den Zwischenbilanzgesprächen wurde die oft mäßige Qualität der Karenzbegründungen bemängelt. Ebenso die defizitäre Benennung von Abhilfemaßnahmen durch die Führungskraft.

## Höhe und Variabilität des Leistungsentgeltes

Ein wichtiger Punkt zur negativen Bewertung beim Leistungsentgelt ist die Deckelung der Leistungsentgeltsumme im Betriebsdurchschnitt auf 15 Prozent.

Die Variabilität des Leistungsentgeltes wird von den Führungskräften klar begrüßt.

Bei den Beschäftigten liegt ein differenzierteres Bild vor. Jüngere MitarbeiterInnen bewerten dies eher als Chance, während ältere (längere Betriebszugehörigkeit) eher darin ein Risiko sehen.

## Gesamtbild von NAVI

Insgesamt liegt eine große Skepsis bezüglich der Gerechtigkeit der Leistungsbewertungen vor. Auch die große Schwan-

kungsbreite des Leistungsentgeltes wird nicht mehrheitlich angenommen. Bei ausgesprochenen und vollzogenen Karenzen gab es eine klare kritische Rückmeldung zu den Begründungen und den Möglichkeiten der Vermeidung einer Karenz.

## Ausblick

Die IGM-BetriebsrätInnen werden in Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat Gespräche mit den MitarbeiterInnen führen, um Handlungsfelder für notwendige Veränderungen zu identifizieren, um das Leistungsentgelt gerechter zu verteilen. Dabei sind uns Ihre Meinung und Ihre Vorschläge wichtig.

Es geht dabei um die Frage, ob Leistungsentgelt mit dem bestehenden System weiterhin vergeben werden soll oder ob ggf. mit einem neuen System Leistungsentgeltermittlung stattfindet.

### Jürgen Fischer

Mitglied im Entgelt-ausschuss  
Tel: 2 06 79



### Rainer Konrad

IG Metall Betriebsrat  
Tel: 3 35 47



## Gesamtbetriebsrat fordert: Hohe Ergebnisbeteiligung und Vorziehen der Tarifierhöhung

Angesichts der hervorragenden wirtschaftlichen Lage beim Daimler möchte der Gesamtbetriebsrat eine gute Mitarbeiter-Ergebnisbeteiligung aushandeln, um den guten Ergebniszahlen gerecht zu werden. Auch möchte er die Tarifierhöhung 2011 um 2 Monate vorziehen – eine im Tarifvertrag verankerte Möglichkeit bei guten Geschäftsergebnissen. Die Auszahlung würde dann schon im Februar statt erst im April 2011 erfolgen.

Schließlich darf es Flexibilität nicht nur in eine Richtung geben. Genauso wie unsere Tarifierhöhung in der Krise nach hinten verschoben wurde, muss es jetzt umgekehrt auch möglich sein, die tariflichen Flexi-Instrumente in die andere Richtung zu nutzen. Wir wünschen dem Gesamtbetriebsrat bei den



Verhandlungen viel Erfolg.

Denn wir benötigen dieses Geld dringend nach der langen Zeit der gekürzten Einkommen.

Nächstes Jahr feiert Daimler sein 125jähriges Jubiläum.

Beim 100 jährigen Jubiläum gab es für jede/n KollegIn 1000 DM und einen Silberdollar. Quizfrage: Was erwarten die KollegInnen nächstes Jahr beim 125jährigen Jubiläum???

## BRASILIEN:

## Erfolgreicher Lohnkampf der MetallerInnen in der ABC-Region

Im Monat September wurden nach langen Verhandlungen, mehreren Arbeitsniederlegungen und einigen großen Generalversammlungen für die verschiedenen Bereiche der Metallindustrie Abschlüsse erzielt, die sich sehen lassen können. Die brasilianischen KollegInnen sprechen von Rekordergebnissen, die Geschichte machen werden.

Vom 1. September an hat es eine Lohnerhöhung von 9 Prozent gegeben. Das sind 4,29 Prozent Inflationsausgleich und 4,52 Prozent Realloohnerhöhung. Diese Realloohnerhöhung ist zum ersten Mal in der Geschichte höher als der Inflationsausgleich!! Hinzu kommen für die einzelnen Bereiche unterschiedliche Einmalzahlungen.

Dieses Ergebnis wurde noch übertroffen in den vier großen Automobilfabriken VW, Scania, Ford und Mercedes Benz. Zu den 9 Prozent kommen noch 1,81 Prozent hinzu, also insgesamt 10,81 Prozent. Das ist die Einbeziehung einer Einmalzahlung vom letzten Jahr in die Lohntabelle. Des Weiteren wird am 20. Oktober eine Einmalzahlung von 2 200 Reais (etwa 935 Euro) ausgehändigt.

So haben die KollegInnen einen halbwegs entsprechenden Anteil an den Gewinnen der Unternehmen in der augenblicklichen Boom – Phase der Industrie insgesamt, vor allem auch in der Autoindustrie errungen.

## Evaluationsergebnisse – Gesamteinschätzung

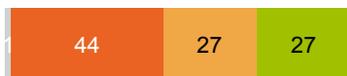
Antwortkategorien  
 ■ Stimme zu/stimme eher zu (Top2-Box)  
 ■ Teils/teils  
 ■ Stimme eher nicht zu/stimme nicht zu (Bottom2-Box)  
 ■ Keine Aussage möglich

Angaben in %

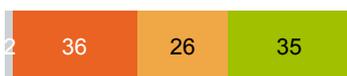
Der NAVI-Prozess unterstützt mich bei meiner Leistungserbringung.



Mit der Durchführung des NAVI-Prozesses bin ich zufrieden.



Alles in allem akzeptiere ich den NAVI-Prozess.



## Frauenförderung bei Daimler

# Kleine Schritte – Probleme bei Umsetzung

Vor 10 Jahren konnte der Gesamtbelegschaftsrat (GBR) von Daimler die erste „Betriebsvereinbarung zu Frauenförderung“ abschließen. Es ist der Projektgruppe Frauen gelungen, in dieser Zeit einiges in Punkto Frauenförderung zu bewegen. Jetzt konnte eine Fortschreibung dieser Betriebsvereinbarung erreicht werden. Für die nächsten fünf Jahre wurden neue Zielkorridore vereinbart.

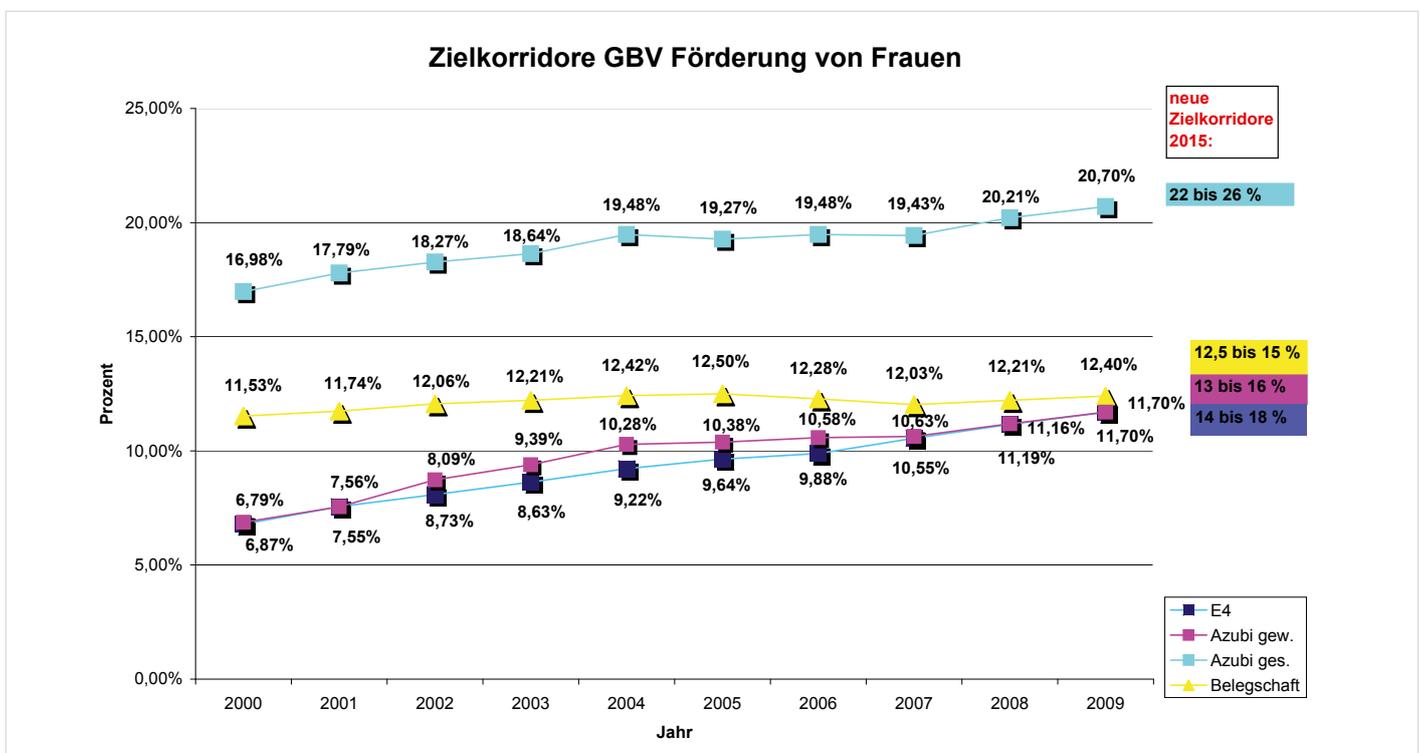
Über die Vereinbarung von konkreten Zielkorridoren ist es uns in den letzten 10 Jahren gelungen, den Anteil der weiblichen Auszubildenden bundesweit in

Auch in den nächsten fünf Jahren werden wir ein wachsames Auge darauf haben, dass die Zielkorridore (siehe Grafik) umgesetzt werden und dafür entsprechende Maßnahmen festgelegt und realisiert werden.

Die Umsetzung von Betriebsvereinbarungen (Frauenförderung, Teilzeit....) und Maßnahmen im Alltag ist jedoch wesentlich schwieriger. Die Kultur bei Daimler war über Jahrzehnte und ist auch nach wie vor sehr patriarchalisch geprägt. Dies aufzubrechen dauert und wird noch ein langer Weg sein. Auch das Global Diversity Office arbeitet daran – mit zahlreichen Workshops für

abgewälzt. Dies ist nicht gesetzeskonform. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz setzt andere Vorgaben!

Oder sie beleidigen und entmutigen sie. Mütter bekommen zu hören, nach drei Jahren Elternzeit seien sie „stigmatisiert“ oder „wir haben im Moment keine freien Arbeitsplätze“. Den Müttern werden viele Stolpersteine in den Weg gelegt, wenn sie Teilzeit arbeiten wollen, trotz guter rechtlicher Ausgangslage durch eine Betriebsvereinbarung, die bei schriftlicher Ablehnung auch die Möglichkeit einer Schlichtung vorsieht. Oft werden Fehlinformationen gegeben, Betriebsvereinbarungen für ungültig



der Daimler AG von knapp 17 Prozent auf über 20 Prozent zu steigern. In der gewerblich-technischen Ausbildung und bei den weiblichen Führungskräften hatten wir bemerkenswerte Zuwächse und konnten die Anzahl fast verdoppeln. Einzig beim Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft konnten die Zielkorridore aufgrund der zahlreichen Abbauprogramme nicht erreicht werden. Der Zuwachs liegt hier nur bei einem knappen Prozent.

Dies sind nur kleine Erfolge – aber immerhin, es ist ein Anfang gemacht, Frauenförderung bei Daimler zu thematisieren. Mit den festgezurrten Zielkorridoren konnte genügend Druck entfaltet werden, dass sich zumindest quantitativ etwas verändert hat, wenn auch in sehr kleinen Schritten.

Führungskräfte soll eine Sensibilisierung für „Diversity“ (Vielfalt, darunter fällt auch Frauenförderung) erreicht werden.

Doch es gibt immer noch genug Führungskräfte und Personalbetreuer, die, insbesondere bei Müttern, sehr unsensibel und unkorrekt sprechen und handeln. Nach Beendigung der Elternzeit nimmt das Unternehmen oft seine Pflicht, die Wiederaufnahme der Arbeit am vorherigen Arbeitsplatz zu ermöglichen, nicht wahr. Falls der Arbeitsplatz weggefallen ist (Verlagerung, Umstrukturierung etc.), ist das Unternehmen zudem in der Pflicht, einen gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten (gleichwertig heißt natürlich auch gleiche Entgeltgruppe). Auch dies wird häufig unterlassen. Die Jobsuche wird auf die Mütter

erklärt. Vieles läuft in der Umsetzung und im Alltag noch nicht optimal. Dennoch geben die erreichten Zielkorridore Hoffnung, dass erste Veränderungsprozesse in Gang gesetzt wurden.

### Christa Hourani

Vorsitzende  
Ausschuss Frauenförderung/  
Gleichstellung  
Tel: 3 35 49



### Ingrid Lepple

stellvertr. Vorsitzende  
Ausschuss Frauenförderung/  
Gleichstellung  
Tel: 9 38 94 / 3 31 87



Interview mit dem ersten Bevollmächtigten der IG Metall Stuttgart

## Kurswechsel für ein gutes Leben

**Es wird ein heißer Herbst für die IG Metall Stuttgart. Die Menschen in Deutschland müssen die Kosten einer Krise zahlen, die sie nicht verursacht haben. Denn nichts anderes ist das Sparpaket der Bundesregierung. Ein Interview mit Hans Baur, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart.**



gestopft werden. Die Kopfpauschale ist für Jede/n gleich: egal ob er viel oder weniger Geld verdient. In das Sparpaket passt auch nach wie vor die Erhöhung des Renteneintrittsalters. Denn letztendlich ist die Rente mit 67 nichts anderes als eine Rentenkürzung zu Lasten der Menschen in diesem Land.

*Was bedeutet das Sparpaket für die Menschen in der Bundesrepublik?*

**Hans Baur:** Es bedeutet, dass die Menschen die Folgen der Finanzkrise nahezu alleine finanzieren, obwohl sie diese nicht verursacht haben. Die Banken werden aus der Verantwortung genommen. Die Regierung versucht Geld in die Kasse zu spülen und holt es sich von denen, die ohnehin wenig besitzen. Statt den Spitzensteuersatz anzuheben oder die Vermögens- oder Erbschaftssteuer zu reformieren, streicht Schwarzgeld den Heizkostenzuschuss für Wohngeld-Empfänger. Ein weiteres Beispiel ist das Gesundheitswesen. Die Finanzlöcher der Krankenkassen sollen durch die sogenannte Kopfpauschale

*Wie geht aus Deiner Sicht die Bundesregierung mit dem Thema Regulierung der Finanzmärkte um?*

**Hans Baur:** Es gibt wenige und viel zu halbherzige Ansätze zur Regulierung der Finanzmärkte. Die Eigenkapitalvorschriften für Banken sind zwar neu geregelt worden, aber Leerverkäufe sind nach wie vor nicht generell verboten. Was wohl kommen wird, ist eine europäische Bankenaufsicht. Die Frage ist nur, mit welcher Qualität und mit welchen Rechten? Das Unfassbare ist, dass sich vor allem Deutschland und Großbritannien gegen die Einsetzung einer solchen Bankenaufsicht gewehrt haben. Sie musste gegen diese beiden Länder durchgesetzt werden. Im Kern hat sich noch zu wenig getan.

*Wie lauten die Lehren aus der Krise?*

**Hans Baur:** Die IG Metall hat schon im Jahre 2008 ein Zehn-Punkte-Programm zur notwendigen Regulierung der Finanzmärkte vorgelegt. Der Binnenmarkt muss gestärkt werden. Dazu gehört vieles, wie etwa ein gerechtes Steuersystem: Statt ständig die Steuern für die Besserverdienenden zu senken, muss das Steuersystem reformiert werden. Die Kaufkraft muss gestärkt werden: dies erreichen wir nur durch Entgelterhöhungen und weder durch Lohndumping noch durch die Ausweitung der prekären Beschäftigung.

*Die IG Metall ruft am 13. November zu bundesweiten Protesten gegen das Sparpaket der Bundesregierung auf. Wie lauten die Forderungen?*

**Hans Baur:** Wir treten ein für eine gerechte Steuerpolitik, für eine solidarische Bürgerversicherung, für ein Gesundheitssystem, das alle gleich behandelt und für unsere Jugend: für mehr Ausbildungsplätze und für eine Jobgarantie nach der Ausbildung. Wir werden gegen die Ausweitung der Leiharbeit und die Rente mit 67 kämpfen. Für all das werden wir gemeinsam am 13. November in Stuttgart auf dem Schlossplatz auf die Straße gehen.

## Sparpaket? Wir haben Alternativen

Die Gewerkschaften werden im Herbst bundesweit eine andere Regierungspolitik fordern. Denn es geht nicht gerecht zu in diesem Land. Es ist höchste Zeit, aktiv zu werden. Wir protestieren nicht nur, wir zeigen auch Alternativen auf. Eine Ennid-Umfrage im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung hat ergeben: 90 Prozent fordern eine neue Wirtschaftsordnung, in der soziale Gerechtigkeit einen höheren Stellenwert hat. Die IG Metall trifft den Nerv der Zeit, wenn sie einen „Kurswechsel“ fordert. Wir stellen hier vier Themen vor, die im Zentrum der Herbstproteste stehen werden.

### Keine Zusatzbeiträge bei der Krankenversicherung – Rückkehr zur paritätischen Finanzierung

Am 22. September 2010 wurde in Berlin in der Kabinetsitzung beschlossen, dass die Gesundheitsreform in die Gesetzgebung gehen sollte. Was hat das für uns Beschäftigten/Versicherten für Folgen? Eines ist klar, es wird auf lange Sicht sehr viel teurer. Der größte Klops, der mir bei diesem Gesetzesvorhaben im Halse steckt, ist die Verabschiedung vom Solidaritätsprinzip der gesetzlichen Krankenkassen-Finanzierung. Ab 1. Januar 2011 ist der Arbeitgeberanteil bei 7,3 Prozent für die Zukunft per Gesetz festgeschrieben. Das heißt, dass alle zukünftigen Verteuerungen im Gesundheitssystem ausschließlich von den Versicherten zu tragen sind – das ist das Ende der pari-

tätischen Finanzierung. Hier befürchten Experten wie Prof. Dr. Jürgen Wasem, Lehrstuhl für Gesundheitsmanagement an der Uni Duisburg-Essen, Zusatzbeiträge von bis zu 80 Euro pro Monat in 2020, die sich dann auf bis zu 960 Euro im Jahr belaufen können. Bisher war dieser auf maximal 37,50 Euro pro Monat begrenzt. Für Geringverdiener soll es zwar einen finanziellen Ausgleich über die Steuer geben, dies wird aber bei Daimler weniger treffen. Diesen Zusatzbeitrag sollen die Kassen direkt bei den Versicherten einfordern. Für die Kassen bedeutet dies einen erheblichen Personalaufwand, welche die Verwaltungskosten erhöhen werden.

Unsere Forderungen sind:

- Rückkehr zur paritätischen Finanzierung
- Eine Bürgerversicherung statt Zusatzbeiträge und Kopfpauschale
- Eine wirksame Preisregulierung und Kostenbegrenzung gegen die Profitinteressen der Pharmaindustrie, Apotheker- und Ärztelobby
- Keine Zwei-Klassen-Medizin: Jeder Mensch hat das Recht auf eine hochwertige und bezahlbare Gesundheitsversorgung!

**Matthias Baur**  
Verwaltungsrat der  
BKK Daimler  
Tel. 3 35 46



## Möglichkeit des flexiblen Ausstiegs bis 65 statt Rente mit 67

Es bleibt auch bei einem **Nein zur Rente mit 67 Jahren**. Nur wenige Beschäftigte erreichen heute das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren. Nicht einmal jede/r zehnte Beschäftigte arbeitet mit 64 Jahren. Das durchschnittliche Zugangsalter liegt bei 63 Jahren.



Bereits jetzt gehen fast die Hälfte der AltersrentnerInnen mit Abschlägen in den Ruhestand – mit durchschnittlich 114 Euro Rentenkürzungen. Kommt die

Rente mit 67 wird dies noch mehr sein – denn die Mehrzahl der KollegInnen können aus gesundheitlichen Gründen nicht bis 67 arbeiten. Aus gesundheitspolitischer Sicht ist die Rente mit 67 inakzeptabel. Aber auch aus beschäftigungspolitischer Sicht: Denn nach Berechnungen müssten 1,2 bis 3 Millionen sozialversicherungspflichtiger Jobs für Ältere zusätzlich geschaffen werden. Und jede/r weiß, dass dies eine Illusion ist bei mehreren Millionen Erwerbslosen, die

wir bereits jetzt haben. Auch sozialpolitisch wäre es falsch, denn es würde das Rentenniveau noch weiter absenken und noch mehr Menschen wären von Altersarmut bedroht.

Unsere Forderungen:

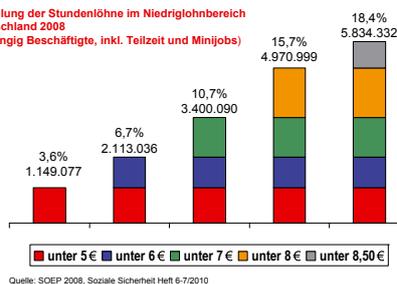
- Eine gesetzliche Rente, die Armut vermeidet
- Fortführung der Förderung der Alterszeit
- Es bleibt beim Nein zur Rente mit 67 Jahren

## Leiharbeit ist ein Skandal

Leiharbeit war als Instrument zur Abfederung von Auftragsspitzen gedacht. Inzwischen hat sich Leiharbeit zum Massenphänomen entwickelt. In der Krise waren sie die ersten, die gekündigt wurden. Alle Vorurteile gegen Leiharbeit haben sich in der Krise bestätigt: eine billige Arbeitskraft zum Heuern und Feuern.

Derzeit gibt es wieder mehr als 800.000 Leiharbeiter. Wir haben den Höhepunkt des Vorkrisenbooms im Juli 2008 wieder erreicht. 2009, am Tiefpunkt der Krise, sank die Zahl auf 600.000. Vor dem Hintergrund des Einbruchs der Weltwirtschaft ab Herbst 2008 sieht das nach einer überschaubaren Fluktuation aus. Doch tatsächlich ist das Reservoir weit größer. So wurden 2008 insgesamt 1.049.757 Leiharbeitsverhältnisse aufgenommen und 1.170.137 beendet,

Verteilung der Stundenlöhne im Niedriglohnbereich Deutschland 2008 (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs)



was darauf schließen lässt, **dass zur »Normalität« des Leiharbeiterdaseins immer wieder auch kürzere oder längere Phasen der Erwerbslosigkeit gehören.**

**Der von vielen ins Feld geführte Klebeffekt liegt nur bei knapp sieben Prozent.** Für sie war die Leiharbeit eine **Brücke aus der Arbeitslosigkeit** in ein Beschäftigungs-

verhältnis jenseits der Personaldienstleister und Vermittlungsagenturen. Der größte Teil aller Leiharbeiter – insgesamt drei Viertel – bleibt Leiharbeiter, wird wieder arbeitslos oder reiht sich in die wachsende Gruppe derer mit unsteten Erwerbsverläufen ein. Leiharbeitskräfte verdienen im Schnitt 35 bis 45 Prozent weniger als Festangestellte in vergleichbaren Positionen. 77 Prozent der vollzeitbeschäftigten Leiharbeitsbeschäftigten erhalten einen Lohn von 1300 Euro brutto im Monat. Damit liegen sie unter der gesetzlich definierten Niedriglohnschwelle.

Unsere Forderungen:

- Gleiches Einkommen für gleiche Arbeit
- Gleiche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten nach gesetzlichen Mindestbedingungen

## Ausbildungsplätze erhalten – Übernahme sichern

Die Automobilhersteller und –zulieferer reduzieren ihre Ausbildungsplätze allein in diesem Jahr um über zehn Prozent. Im Maschinenbau fällt der Kahlschlag bei den Ausbildungsplätzen noch extremer aus, und dies vor dem Hintergrund derzeit steigender Schulabgängerzahlen.

Mehr als ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe in Baden-Württemberg bildet nicht aus und gibt damit Jugendlichen keine Chance.

Nach der Ausbildung gibt es für viele keine gesicherte berufliche Perspektive. Nur jede/r vierte Azubi erhält im Anschluss einen unbefristeten Job. Besteht keine tarifliche Übernahmeverpflichtung, landen die Azubis direkt nach der Ausbildung auf dem Arbeitsamt.

Junge Menschen und Familien brauchen sichere Beschäftigung. Nur so haben sie eine Zukunftsperspektive. Befristung, Leiharbeit, Praktika und andere Formen prekärer Beschäftigung verhindern dies.

Unsere Forderungen:

- Alle Jugendlichen müssen Anspruch auf eine qualifizierte Ausbildung haben. Wer nicht ausbildet, muss zahlen!
- Eine unbefristete Übernahme nach der Ausbildung ist Pflicht.
- Mehr Investitionen in das Bildungssystem und in ausreichende Ausbildungsplätze!

### Großkundgebung am 13. November in Stuttgart

Das sind die Schwerpunktthemen für unseren „heißen“ Herbst. Gemeinsam müssen wir unsere sozialen Errungenschaften verteidigen und sichern. Die Regierenden haben schon genug geknabbert. Jetzt muss Schluss sein damit.

**Kommt zur Großkundgebung am 13. November nach Stuttgart auf dem Schlossplatz!**

### Schickt das Sparpaket zurück an die Bundesregierung



**Abstimmungskarten gibt es bei allen IG Metall-BetriebsrätInnen**

**Machen Sie mit – verweigern Sie die Annahme des Sparpakets.**

**Rücksendung der Karten bitte an 096**

**HPC E603  
Sigrid Krohn**

# Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Die IG Metall-Fraktion wirbt dafür, Claudia Kustin (siehe auch Kurzporträt) wieder zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen zu wählen.

Im zweiten Wahlgang werden drei Stellvertreter der Vertrauensperson gewählt. Wir unterstützen Horst-Walter Schaefer als Stellvertreter. Da Horst-Walter im Sommer nächsten Jahres in die Ruhephase der Altersteilzeit geht, haben wir uns rechtzeitig nach neuen KandidatInnen umgeschaut, um auch nach dem Weggang von Horst-Walter eine kontinuierliche kompetente Betreuung der schwerbehinderten Menschen zu gewährleisten.

Unsere „Neuen“ - Sabrina Bendschneider und Ulrike Löttker - stellen sich hier im SCHEIBENWISCHER ZENTRALE vor. Wir wünschen allen viel Erfolg bei den Wahlen.

## Claudia Kustin

**Engagierte Vertrauensperson der Schwerbehinderten mit Herzblut**



Claudia ist seit 16 Jahren in der Schwerbehindertenvertretung mit großem Engagement und Einsatz tätig. Diese langjährige Erfahrung ist die Grundlage ihrer sehr breit gestreuten Kompetenz.

Wer sie kennt, weiß, dass sie sehr konsequent und zielstrebig nach Lösungen im Interesse der Betroffenen sucht und jeder und jedem eine umfassende Unterstützung zukommen lässt. Ihre Verlässlichkeit und Vertrauenswürdigkeit wird von allen sehr geschätzt.

Auch bei übergeordneten Regelungen und Themen (z. B. Betriebliches Eingliederungsmanagement - BEM, Mobilitätskonzept, Regelungen im Fall von Erwerbsminderung, ...) bringt sie die Belange der Behinderten mit großem Nachdruck ein und verteidigt deren Interessen.

Sowohl bei den übergeordneten Themen, als auch bei der individuellen Betreuung von Betroffenen ist zu spüren, dass sie mit viel Motivation und Herzblut dabei ist.

Die IG Metall Fraktion unterstützt die Wiederwahl von Claudia Kustin zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen.

## Sabrina Bendschneider

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



ich möchte hier kurz darstellen, wer ich bin und warum ich für die Schwerbehindertenvertretung kandidiere.

Ich bin 43 Jahre alt, seit 1987 im Unternehmen und im IT-Bereich tätig. Aufgrund der chronischen Erkrankung meines 10-jährigen Sohnes benötigte ich anfangs viel Hilfe und Unterstützung von außen. Mir wurde klar, dass es vielen Menschen ähnlich geht.

Daher bin ich seit Jahren in einem Verein aktiv, um mit meinem erworbenen Wissen und meiner Erfahrung anderen Betroffenen zu helfen. Dabei habe ich gelernt, mit Flexibilität und Unkompliziertheit Lösungsstrategien zu entwickeln. Diese Arbeit bedeutet mir sehr viel und bereitet mir große Freude.

Und so ist es für mich der richtige Schritt, nun als stellvertretende Vertrauensperson zu kandidieren. Sie als Betroffene zu vertreten, ist mir eine Herzensangelegenheit, die ich nicht nur anstreben, sondern auch mit hoher Motivation erfüllen möchte!

Es ist für mich ein ehrenvolles Ziel, die Schwerbehindertenvertretung zu unterstützen.

Bitte geben Sie mir Ihre Stimme!

**Sabrina Bendschneider**  
ITC/TO

## Ulrike Löttker

Ich möchte mich den Wählern gerne vorstellen:

Mein Name ist Ulrike Löttker, ich bin 50 Jahre alt, absolvierte zunächst eine medizinische Ausbildung, danach eine Weiterbildung zum Personalfach-



wirt (VWA), bin seit 1984 im Konzern und über 20 Jahre als Sachbearbeiterin in verschiedenen Personalbereichen für Angestellte und Führungskräfte tätig.

Aufgrund einer chronischen Erkrankung bin ich schwerbehindert.

Im Rahmen meiner Aufgaben innerhalb der Personalbereiche habe ich grundlegende Erfahrungen im Umgang mit sensiblen Themen gewonnen. Dazu gehören umfassende Kompetenz in der Klärung vielfältiger Fragestellungen von Mitarbeitern zu internen / externen Sachverhalten, Mitarbeiterbetreuung, Verhandlungsführung, Vertrags- und Leistungsinhalte, Themen des Arbeits- und Sozialrechts, Antragstellungen sowie zuletzt aufgrund meiner eigenen Betroffenheit die Belange der Schwerbehinderten.

Durch meine Erkrankung habe ich selbst erfahren, was es bedeutet, mit krankheitsbedingten Einschränkungen in einem leistungsorientierten Umfeld zu bestehen. In dieser Situation fand ich Hilfe und es ist mir ein Anliegen, nun Ihnen unterstützend zur Seite zu stehen.

„Es gibt Zeiten im Leben, da nimmt man mehr; und es gibt Zeiten im Leben, da möchte man zurückgeben...“

**Ulrike Löttker**  
COB/SOD

## Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2010

für die Zentrale Stuttgart am 22. November 2010 (Werke 000, 001, 002, 019/05, 096)

Die Wahl erfolgt in zwei getrennten Wahlgängen.

In einem Wahlgang wird **die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen** gewählt.  
Jeder Wähler hat hierfür eine Stimme.

In einem zweiten Wahlgang werden **die drei Stellvertreter der Vertrauensperson** gewählt.  
Jeder Wähler hat hierfür drei Stimmen.

Wahlberechtigt sind nur die schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen.

Die Wahl erfolgt als reine Briefwahl.

Die Briefwahlunterlagen werden den Wahlberechtigten unaufgefordert an die dem Unternehmen bekannte Privatanschrift zugeschickt. Die ausgefüllten Briefwahlunterlagen müssen **spätestens bis 22. November 2010, 15.00 Uhr** beim Wahlvorstand eingegangen sein.

Die öffentliche Stimmauszählung ist am 22. November 2010 ab 16.00 Uhr im ConferenceCenter Untertürkheim, Gebäude 136 (Eingang Gebäuderückseite), 4.OG.

Nähere Informationen können Sie dem veröffentlichten Wahlausschreiben entnehmen.

# Neue Vertrauenskörperleitung gewählt

Nach dem Ausscheiden von unserem Vertrauenskörperleiter Friedrich Pflieger haben wir die Vertrauenskörperleitung (VKL) im Sommer in der Vertrauensleutetvollversammlung neu gewählt. Wichtig sind uns eine gute Vertretung möglichst vieler Bereiche in der neuen Vertrauenskörperleitung und ein guter Mix von BetriebsrätInnen und Vertrauensleuten.

Der Vertrauenskörper ist im Betrieb das höchste Gremium der IG Metall. Er diskutiert z. B. über Tarifpolitik, fasst Beschlüsse dazu und reicht sie dann an den Ortsvorstand der IG Metall weiter. Der Vertrauenskörper organisiert über seine Vertrauensleute betriebliche und tarifliche Aktionen. Die Vertrauensleute sind in den Bereichen wichtige und kompetente Ansprechpartner für die KollegInnen. Dies und vieles mehr wird von der VKL vorbereitet, koordiniert und angeleitet.



## Vorstellung neugewählter IG Metall-BetriebsrätInnen

In der IG Metall-Fraktion sind von 19 Mitgliedern 7 neugewählte BetriebsrätInnen. In loser Folge werden sie im SCHEIBENWISCHER ZENTRALE vorgestellt.

### Anselm Jäger

Tel.: 5 26 38

Vor 31 Jahren hat Anselm in der Technischen Berufsausbildung bei Daimler seine Lehre als Mechaniker begonnen. Nach der Lehre arbeitete er als Versuchsmechaniker auf den Nfz-Prüfständen. Seit 25 Jahren ist er als Vertrauensmann aktiv und bekommt so hautnah mit, was „jenseits von Hochglanzbroschüren so in der Fabrik abgeht“. Um „gute Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten“, engagiert er sich seit 18 Jahren in der Vertrauenskörperleitung und ist seit 12 Jahren stellvertretender Vertrauenskörperleiter in der Zentrale Stuttgart und seit März Betriebsrat. Geprägt hat ihn die Auseinandersetzung über ein Schichtmodell für 365 Tage im Jahr rund um die Uhr in seinem Bereich. Durch die Organisierung des Widerstands und die Suche nach einer intelligenten Lösung hat er erfahren, wie wichtig eine starke Gewerkschaft und das Engagement der KollegInnen ist, insbesondere in Zeiten, in denen der Kapitalismus immer weiter ausufernd und die soziale Verantwortung der Firma zunehmend der Gewinnmaximierung geopfert wird. „Als Einzelkämpfer ist man gegen die Übermacht der Geschäftsleitung ziemlich chancenlos und es besteht die Gefahr, in Arbeitsbedingungen der letzten Jahrhunderte zurück zu fallen“, so sein Fazit.

Seine Hobbys sind Computer, Motorrad und Luftsport.



### Sieglinde Fuchs

Tel.: 7 60 32

Sieglinde ist 57 Jahre alt und arbeitet seit über 30 Jahren in der Daimler AG in der Entgeltabrechnung (PER/PSC). Sie ist seit über 25 Jahren in der IG-Metall organisiert und seit 13 Jahren Vertrauensfrau. Aufgrund ihrer politischen Grundhaltung und um den Solidaritätsgedanken zu leben, hat sie sich als Betriebsrätin aufstellen lassen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen eine starke Vertretung. Diese Einstellung hat sich auch durch ihre Erfahrung im Rahmen von NMM bestätigt. Das Einschneidendste im Rahmen von NMM war die Verlagerung der Abteilung Entgeltabrechnung von Sindelfingen nach Möhringen. Da haben die KollegInnen selbst erfahren, wie dringend eine gute und starke Interessenvertretung ist. Auch in der Zentrale sind wir vor Verlagerungen und Umstrukturierungen nicht geschützt. Deshalb ist es ihr ein wichtiges Anliegen, dass wir gewerkschaftlich stärker werden, um so weiterhin unsere Interessen vertreten und durchsetzen zu können. Sieglinde ist ehrenamtlich stellvertretende Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen im Kreis Böblingen. Ihre Freizeit verbringt sie mit Menschen, die ihr wichtig sind und gut tun. Sie liest auch mal ein Buch oder tut schlicht und ergreifend nichts (muss auch mal sein, findet sie).



## Wir Vertrauensleute in Möhringen

### Auf nach Sylt!

Die Krise ist vorbei und der Durchschnittsan-gestellte in Möhringen beginnt sich bereits wieder zu fragen: Wohin mit dem Geld? Da kommt eine Promotion-Aktion vor dem Betriebsrestaurant gerade recht: Warum nicht nach Sylt, dem Mekka der Neureichen und Halbprominenten. Flankiert von „Sylter

Fischteller mit Scholle, Lachs, Garnelen, Kräuterdip, Salzkartoffeln und Blattsalat“ als Sonderessen zu 6,40 € kann man sich in der Mittagspause über die Vorzüge und Schönheiten dieser Insel beraten lassen.

Ich weiß nicht, wer hinter dieser Promotion steckt. Ist es ISS, ist die Aktion schon fast ge-

schmacklos. Während man selbst Tariffucht begeht und die MitarbeiterInnen, um Ihre Gehälter zittern, wird auf der anderen Seite Propaganda für ein Urlaubsziel gemacht, dass für viele nicht finanzierbar ist.

**Uwe Dyballa, Vertrauensmann Möhringen**



Amerikanisch – Deutsche Sprachverwirrung?

# Compliance und Ethik im Ungleichgewicht

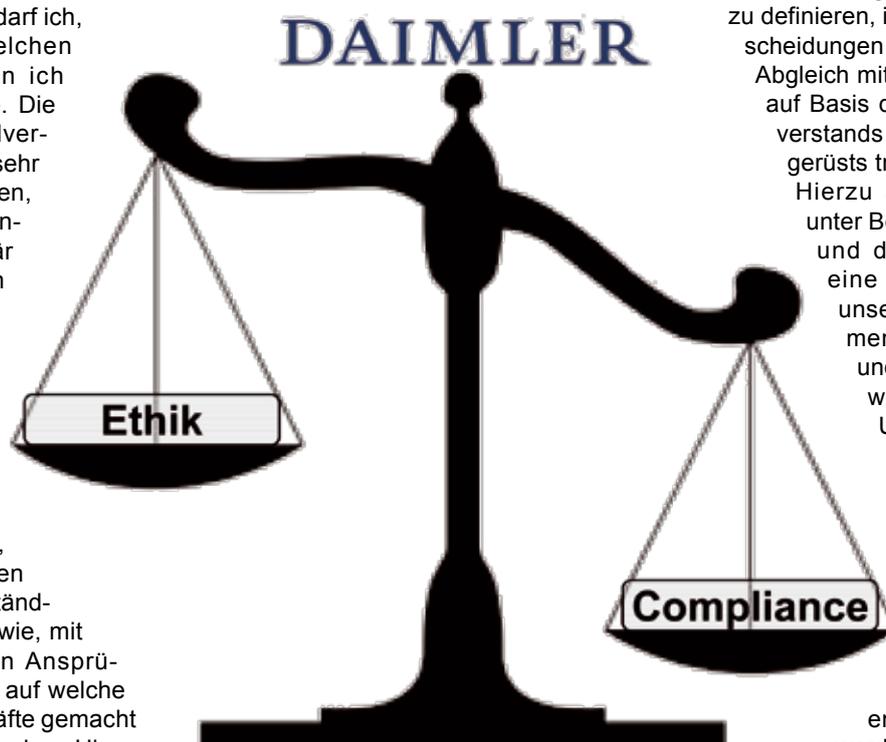
**Wurde in den letzten Jahren stets von der „Umsetzung eines Compliance-Programms bei Daimler“ gesprochen, so findet sich in der aktuellen Kommunikation nun der Begriff „Compliance- und Ethik-Programm“. Zufall? Eh alles das Gleiche?**

Compliance heißt übersetzt schlicht „Einhaltung“ oder auch „Folgsamkeit“. Ein **Compliance-Programm** hat sicherzustellen, dass Geschäftsprozesse gesetzeskonform ablaufen und kein Mitarbeiter gegen geltendes Recht verstößt. Was darf ich, was nicht – und welchen Ärger gibt es, wenn ich mich anders verhalte. Die Prävention von Fehlverhalten wird aber nur sehr unvollkommen gelingen, wenn sich das Präventionsprogramm primär auf das Setzen von Verhaltensstandards und deren Kontrolle beschränkt. Legal heißt nicht zwangsläufig auch legitim. Die Frage der Legitimität können Mitarbeiter nur dann beantworten, wenn im Unternehmen ein einheitliches Verständnis darüber existiert, wie, mit welchen moralischen Ansprüchen und Mitteln und auf welche Art und Weise Geschäfte gemacht und Ziele erreicht werden. Hierzu bedarf es eines **Ethik-Programms**, das einen verlässlichen Orientierungsrahmen bietet und die Mitarbeiter befähigt, nicht nur legal, sondern auch legitim zu handeln.

## Das Compliance-Programm der Daimler AG

Unser Compliance-Programm enthält alle in der gängigen Fachliteratur genannten Elemente eines auf Legalität zielenden Präventionsprogramms. In der Tat, da sind wir gut aufgestellt. Aber wie steht es um die Legitimität, um das Ethik-Programm? Was wurde in den letzten Jahren getan, um Unternehmenswerte mit Leben zu erfüllen und in den operativen Prozessen zu verankern? Welche Maßnahmen wurden getroffen, um Unternehmensethik und Unternehmenskultur zu fördern und die entsprechenden Motivations-, Wahrnehmungs- und Legitimationsgrundlagen weiter zu entwickeln?

**Das Ethik-Programm der Daimler AG** 2007 wurden die neuen Werte vom Vorstand definiert und „ausgerollt“. Alles deutet darauf hin, dass der Vorstand sich sehr bewusst darüber ist, dass es neben effizienter Regel- und Kontrollsysteme vor allem auch eines effizienten Wertemanagements bedarf. Irgendwas muss dann aber schief gelaufen sein, denn nach der Erstkommunikation wurde es sehr ruhig um unsere Werte und seitdem fristen sie im Intranet ein klägliches Nischendasein – mit Unterschriften von Hr. Fleig und Dr.



Grube, Unterlagen im DaimlerChrysler-Layout, seit 2007 unveränderten Texten und keinen weiteren Informationen zur eigentlichen Implementierung.

## Unsere Werte als Basis unseres Handelns

Auch wenn sich plötzlich der Begriff „Compliance- und Ethikprogramm“ in der Unternehmenskommunikation wiederfindet - de facto handelt es sich nach wie vor um ein primär rechtlich orientiertes Compliance-Programm. Die Intranet-Seite von CCO definiert Compliance als „die Einhaltung von allen für das Geschäftsmodell relevanten Gesetzen, Regelungen und freiwilligen Selbstverpflichtungen, sowie den zugehörigen internen Richtlinien & Verfahren bei allen Aktivitäten von Daimler.“ Klarer kann man sich zu „law-driven Compliance“ nicht bekennen.

Um Schaden vom Unternehmen und seinen Mitarbeitern abzuwenden, muss schnellstmöglich das Compliance-Programm um ein Ethik-Programm ergänzt werden. Die Einrichtung des neuen Vorstandsbereiches „Integrität und Recht“ bietet die einmalige Chance, die Entwicklung und Umsetzung eines solchen Programms direkt dort zu platzieren, wo sie hingehört: im Top-Management. Ein eigener Bereich „Business Ethics“ als Teil des neuen Vorstandsbereichs und gleichberechtigt mit Recht und Compliance hätte Maßnahmen zur Entwicklung einer Unternehmenskultur zu definieren, in der Mitarbeiter ihre Entscheidungen nicht nur im permanenten Abgleich mit Gesetzen, sondern auch auf Basis des gesunden Menschenverstands und eines soliden Wertegerüsts treffen können.

Hierzu sollte im ersten Schritt unter Beteiligung aller Mitarbeiter und des Gesamtbetriebsrats eine breite Diskussion über unsere definierten Unternehmenswerte, unsere Stärken und Schwächen angestoßen werden. Auf Basis unserer Unternehmensgeschichte gilt es deshalb klar zu definieren, wer wir sind, wer wir sein wollen und auf welche Art und Weise und mit welchen Mitteln wir Geschäfte machen.

Im zweiten Schritt müssten Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, die sicherstellen, dass Mitarbeiter nicht nur das tun, was rechtlich geboten ist – sondern auch das, was richtig und legitim ist. Das erfordert ein effizientes Ethik-Programm, welches die greifbare Verankerung unserer gemeinsam definierten Unternehmenswerte in den Arbeitsalltag jedes Einzelnen ermöglicht.

Eine ausgewogene Balance zwischen „Compliance“ und „Ethik“ würde nicht nur Legalität und Legitimität unseres Handelns fördern, sondern wäre auch Balsam für die von Ehen, Scheidungen und Wirtschaftskrise geplagte Daimler-Seele.

**Tim Strebe**  
Vertrauensmann  
IG Metall



## Nachrichten aus dem Betrieb

## Betriebsruhe Weihnachten 2010/Neujahr 2011



**Der letzter Arbeitstag ist der 23. Dezember 2010, erster Arbeitstag ist der 3. Januar 2011.** Damit entfallen **fünf Arbeitstage** (24. Dezember 2010 und 31. Dezember 2010 = zwei halbe Arbeitstage). Eine erweiterte Freizeitnahme vor dem 24. Dezember 2010 und ab dem 3. Januar 2011 ist möglich und wird auf Wunsch des MA genehmigt. Wenn eine solche erweiterte Freizeitnahme aus dringenden betrieblichen Gründen nicht möglich ist, muss dem Mitarbeiter dies analog der Notdienstplanung bis spätestens KW 45 durch den Vorgesetzten formlos mitgeteilt werden. Individuell zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter abgesprochene Urlaubsnahme vor oder nach diesem Zeitraum ist davon unabhängig möglich.

Aufgrund des Endes der Arbeitszeitverkürzung und des damit verbundenen erhöhten Gleitzeitabbaus ist auch möglich, dass nicht genommener Jahresurlaub aus 2010 formlos in Absprache zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem in das erste Quartal 2011 übertragen werden kann. Der Abbau von Jahresurlaub 2010 muss also spätestens bis 31.03.2011 erfolgen.

Die ausfallenden Arbeitstage können mit Tarifurlaub oder Gleitzeit belegt werden. Alturlaub (Urlaub vor dem 31. Dezember 2007) kann entsprechend der „Betriebsvereinbarung zum Abbau von Alturlaub“ bis 31. Dezember 2010 genommen werden. Dafür muss der Urlaub des Kalenderjahres 2010 aufgebraucht sein. Im Rahmen der Gleitzeit können die ausfallenden Tage auch mit negativen Stunden bis minus 100 Stunden belegt werden. In besonderen Fällen kann auf Antrag auch unbezahlter Urlaub gewährt werden.

#### Arbeiten während der Betriebsruhe

Mitarbeiter, die für Jahresabschlussarbeiten sowie andere unaufschiebbare oder terminkritische Arbeiten (z. B. Notdienste und wichtige Instandhaltungsmaßnahmen) sowie Rufbereitschaft eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten – unter Beachtung der Freiwilligkeit durch die MA - rechtzeitig bis spätestens KW 45 - darüber informiert. Die Arbeit während der Betriebsruhe wird wie normale Arbeitszeit vergütet.

#### DVK Rentenanpassung

Das Unternehmen musste im letzten Jahr mitten in der Krise auch die BetriebsrentnerInnen an den Maßnahmen zur Senkung der Arbeitskosten beteiligen. Die DB-Rente wurde um ein Prozent erhöht, obwohl eigentlich ein höherer Satz fällig gewesen wäre. Diesen Eingriff hat man Mitte dieses Jahres wieder weitgehend ausgeglichen und die DB-Rente um weitere 2 Prozent aufgestockt. Eine erfreuliche Nachricht.



## 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,  
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33,  
Karin Matthes-Kastner Tel: 931 79  
Jordana Vogiatzi (IGM)

**Herstellung:** hartmanndruck, Wildberg

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe:**  
18. Oktober 2010

**Redaktionsschluss nächste Ausgabe:**  
22. November 2010

Bild Seite 4: © MIR - Fotolia  
Bild Seite 11 oben: © Sildown- photocase  
Bild Seite 11 unten:  
© Sandra Henderson - Fotolia

## Rücknahme „Sparmaßnahmen erste Welle“

Zu Beginn der Krise Anfang 2009 hatte der Vorstand einseitig eine Reihe von Sparmaßnahmen beschlossen, zu denen keine Mitbestimmung besteht. Hier der aktuelle Stand, wie mit diesen Maßnahmen weiter verfahren wird.

Die **Wohnbaudarlehen** werden auch in 2011 ausgesetzt. Das ist derzeit kein großer Nachteil, da derzeit der Zinsvorteil des Firmendarlehens nicht hoch ist.

**Cash Boni** kann wieder bezahlt werden. Ein Budget wurde bereitgestellt. Wir IG Metall Betriebsräte sind allerdings von den Cash Boni nicht begeistert, weil sie eine Art Nasenprämie sein können.

Für **Kuren** gilt ab 2011 wieder das volle Kontingent. Dabei wurde vereinbart, dass ein Teil der weniger gut besuchten einwö-

chigen Gesundheitstrainings in zusätzliche Kuren umgewandelt wird.

Bei den **Reisekosten** soll weiterhin darauf geachtet werden, ob die Geschäftsreise wirklich nötig ist. Man hat inzwischen die Erfahrung gemacht, dass in manchen Fällen auch Telefon- oder Videokonferenzen eine Geschäftsreise ersetzen können.

**Mehrarbeit** soll lt. UL weiterhin restriktiv gehandhabt werden. Hier sagen die IG Metall Betriebsräte: Wo Mehrarbeit angeordnet wird, soll sie auch bezahlt werden!

Der Einsatz **externer Berater** soll auf niedrigem Niveau bleiben. Da ist nichts dagegen einzuwenden, denn externe Berater bringen uns nicht nur Vorteile. Die Erfahrungen mit McKinsey waren nicht gerade positiv.

## Betriebsversammlungen Zentrale Stuttgart

**Dienstag, 7. Dezember 2010**

um 8.15 Uhr in Untertürkheim  
im Betriebsrestaurant im  
Gebäude 135, 1. OG

**Mittwoch, 8. Dezember 2010**

um 9.00 Uhr in Möhringen im  
Betriebsrestaurant

## Zeitplan für den 13. November

KURSWECHSEL FÜR EIN  
GUTES LEBEN



- 10.30 Uhr:** Auftaktkundgebung in der Lautenschlagerstraße
- 11.15 Uhr:** Kurzdemo zum Schlossplatz
- 12.00 Uhr:** Kundgebungsbeginn auf dem Schlossplatz  
**Redner:**  
Berthold Huber, IG Metall Vorsitzender  
Nikolaus Landgraf, DGB Landesvorsitzender  
sowie VertreterInnen von Kirchen, Elternvertretungen, Jugend
- 14.00 Uhr:** Ende



### Für Beschäftigte im Daimler-Konzern

### Kunsterlebnis Nr. 1.204

## Das Stuttgarter Hutzelmännle

Ein Stadtspaziergang für Kinder und Erwachsene auf der Spur vom Hutzelmännle „Ein Kobold gut bin ich bekannt in dieser Stadt und weit im Land...“ So beginnt die Geschichte vom Stuttgarter Hutzelmännle, die der Dichter Eduard Mörike 1853 während seiner Stuttgarter Zeit geschrieben hat. Bei diesem abendlichen Stadtrundgang durch Stuttgart, der sich auch gut für Kinder zwischen 6 und 10 Jahren eignet, hören wir die Geschichte vom Hutzelmännle, vom Schusterjungen Seppe

und seiner Vrone. Wir erfahren von den Schwierigkeiten, das Glück und die Liebe zu finden und vom Leben in einer mittelalterlichen Stadt. Unsere Spurensuche führt uns vom Alten Schloss zum Bohnenviertel, über den Marktplatz zurück zum Fruchtkasten.

**Termin:** Mittwoch, 24. November 2010, 18:00 Uhr

**Treffpunkt:** 17:45 Uhr, am Schillerdenkmal

**Führungen:** Andrea Welz M.A.

**Kosten:** € 9,00

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:  
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, M640, 70546 Stuttgart,  
Tel. (0711) 17-6 25 15 Fax (0711) 17-6 25 25  
oder bei Julia Massek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

## Anmeldung und Einzugsermächtigung

für Kunsterlebnis Nr. 1.204

## Das Stuttgarter Hutzelmännle

24. November 2010, Stuttgarter Innenstadt

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto.

Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrages leider nicht möglich.

Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

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