



ScheibenWischer



# Zentrale

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

## Es gibt was zu feiern



**100** Jahre Internationaler Frauentag

**Heute für morgen  
Zeichen setzen**

## 125! Jahre Erfinder des Automobils



**Christine Hohmann-Dennhardt**  
Die erste Frau im Daimler-Vorstand

### Inhalt:

■ Editorial: Es gibt was zu feiern	2
■ Konzept neues ERA-Leistungsentgelt / E4-Vergütungssystem	3 + 4
■ Sekretärin – „Fit for Future?“	5
■ 100 Jahre Internationaler Frauentag / Infostände	6 + 7
■ Frauen und Automobil / KZ-Frauen bei Daimler-Benz Genshagen	8
■ Eine Frau im Daimler-Vorstand	9
■ Nachrichten: Alles sauber oder doch nicht?	11



## Editorial

# Es gibt was zu Feiern



*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

seit dem 29. Januar 2011 feiern wir, verteilt über mehrere Monate, die Geburtsstunde des Automobils. Und ein wenig stolz sind wir alle, wenn wir diesen Geburtstag an den noch geplanten unterschiedlichen Veranstaltungen mitfeiern dürfen. Immerhin geht es um individuelle Freiheit, die Macht über die Technik und um ein Stück Selbstbestimmung.

Genau um diese Themen geht es auch bei einem ganz anderen Geburtstag. 100 Jahre Internationaler Frauentag. Am 19. März 1911 war es soweit. Erstmals forderten Frauen in fünf Ländern der Erde, darunter die USA und Deutschland, das passive und aktive Wahlrecht. Mehr als eine Million Frauen setzten sich für dies Forderung ein und letztendlich durch.

Seit dieser Zeit hat sich in den Gesellschaften viel verändert. Auf einem langen steinigen Weg haben Frauen um ihre Rechte gekämpft und an manchen Stellen viel bewegt. Wer hätte sich noch vor 20 Jahren vorstellen können, dass es ein gesamtgesellschaftliches Verständnis für die Selbstbestimmung der Frauen gibt und Familie und Beruf nicht in Widerspruch zueinander stehen müssen.

Aber nicht überall herrscht das gleiche Verständnis. Immer noch werden Frauen für gleiche Arbeit nicht gleich vergütet. Und auch mit der Karriere in einer nach wie vor dominanten Männerwelt ist es schlecht bestellt, wenn es zur direkten Auseinandersetzung der Geschlechter kommt. In den Vorstandsetagen der Top 30 DAX - Unternehmen sind Frauen nach wie vor selten bis gar nicht vertreten. Das gilt auch für Daimler. Aber da tut sich ja schon etwas. Fehlt nur noch die Nachhaltigkeit und dass dieses eine Beispiel in unserer Firma und auch in anderen Unternehmen Schule macht.

125 Jahre Automobil, 100 Jahre Internationaler Frauentag – für die Zukunft heißt das individuelle Freiheit erhalten, Macht zulassen und Selbstbestimmung fördern.

Dies feiern wir gemeinsam...

Herzlichst

Jörg Spies  
IG Metall-Listenführer  
Betriebsratsvorsitzender

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



# Konzept für neues ERA-Leistungsentgelt

Ende 2011 endet die Gültigkeit der um ein Jahr verlängerten Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zum ERA-Leistungsentgelt. Ab 2012 wird daher eine neue Vereinbarung benötigt. Nach Evaluierung der Erfahrungen zum NAVI-Prozess in 2010 und nach Beteiligung der Betroffenen hat der Gesamtbetriebsrat und dessen Entgeltkommission ein Verhandlungskonzept entwickelt.

## Evaluierung NAVI-Prozess

Mitte 2010 wurde durch eine online-Mitarbeiterbefragung die Erfahrungen und Meinungen der Belegschaft zum NAVI-Prozess und seiner phasenbezogenen Teilelemente über den Jahreszyklus erhoben. Der NAVI-Prozess als solcher wurde von den Beteiligten überwiegend positiv gesehen. Kritisch gesehen wurden durch die Beurteilten die Leistungsgerechtigkeit, die Deckelung des betrieblichen Durchschnitts bei 15 Prozent und die große Schwankungsbreite des individuellen Leistungsentgelts zwischen 0 und 30 Prozent. Die Begründungsqualität von Karenzen und das oft fehlende Aufzeigen konkreter Maßnahmen zur Vermeidung einer Karenz waren ein weiterer Kritikpunkt (siehe Scheibenwischer November 2010).

## Beteiligung der Betroffenen

Ende 2010 wurde in allen Werken durch die IGM-Betriebsräte an Infoständen und in direkten Gesprächen die Akzeptanz zu diversen Änderungsvorschlägen erhoben. Im Ergebnis soll Leistung honoriert und die individuelle Erfahrung gewürdigt werden, um die persönliche Motivation zu fördern. Breite Zustimmung fand die Einschränkung der Variabilität durch Einführung eines „festen“ monatlichen Leistungsentgelts bei Einhaltung einer Mindestuntergrenze und einer gestuften Anhebung je nach Erfahrung auf der Stelle kombiniert mit einer leistungsbezogenen jährlichen Bonuszahlung (siehe Scheibenwischer Dezember 2010 / Januar 2011).

## Verhandlungskonzept

Die Entgeltkommission des Gesamtbetriebsrats hat dazu Anfang Februar einen konkreten Konzeptentwurf erstellt, mit dem man in die Verhandlungen mit der

Unternehmensleitung starten möchte. Ziel ist mehr Entgeltsicherheit, Förderung von Motivation ohne Abstrafungselemente durch Kürzung monatlicher Leistungsentgelte, Verstetigung des monatlichen Leistungsentgelts mit Berücksichtigung der Erfahrung auf der Stelle.



## Wesentliche Inhalte des Konzeptentwurfes sind:

- Ein Stufenmodell mit festem monatlichen Leistungsentgelt und einer Untergrenze (z.B. 10 Prozent) bei jährlichem Zuwachs (z.B. 1 Prozent) bis zu einer Obergrenze (z.B. 14 Prozent), abhängig von der Dauer der Erfahrung auf der Stelle.
- Entfall von Karenzen
- Einmal jährlich soll zusätzlich eine leistungsbezogene Einmalzahlung erfolgen, wobei die Höhe der jährlichen Bonuszahlung sich an noch festzulegenden Leistungskriterien bemisst.
- Zielvereinbarungen bleiben weiterhin ein Führungsinstrument

Kein Mitarbeiter darf bei der Überleitung vom alten in ein geändertes Beurteilungssystem Geld verlieren. Dies ist eine Grundvoraussetzung für die Akzeptanz derjenigen, die heute mit 15 Prozent und höher beurteilt sind.

Dass diese Ziele anspruchsvoll sind, ist uns bewusst. Ab Mitte März 2011 werden die Verhandlungen für eine neue GBV aufgenommen.

## Dr. Karl-Ernst Haak

Vorsitzender Entgeltausschuss (IGM)  
Email: karlernst.haak@daimler.com

## Kommentar

### Handlanger für Lohndumping

Im Vermittlungsverfahren über die Hartz-IV-Regelsätze geht es auch um Mindestlöhne und Gleichbezahlung von Leiharbeitern. Letztes ist für die Fremdarbeitskräfte bei Daimler, aber indirekt auch für die Stammbeslegschaft ein wichtiges Thema. Warum? Die schwarz-gelbe Regierung verfehlet in diesem Ausschuss eine kompromisslose Lohndumpingstrategie. Sie zielt auf drei Effekte:

Mit Leiharbeit, Werkverträgen und Befristungen sollen die Belegschaften gespalten werden. Festangestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen mit dem Druck durch prekäre Beschäftigung gefügig gemacht werden.

Mit Leiharbeit, Werkverträgen und Befristungen sollen immer mehr Beschäftigte den Schutz der Tarifverträge und der betrieblichen Mitbestimmung entzogen werden. Hire and fire ist das Ziel.

Lohnniveaus und Tarifverträge sollen nach unten gedrückt werden. Mit Leiharbeit, Werkverträgen und Befristungen soll eine Lohndumpinglinie in die Betriebe eingezogen werden.

Mit dieser Strategie macht sich die schwarz-gelbe Koalition direkt zum Handlanger der Arbeitgeber und der Leiharbeitsbranche. Sie befördern damit direkt und gezielt Lohndumping und Armutslöhne auf der einen, Höchstprofite auf der anderen Seite.

Es ist ein Skandal, dass die Bundesarbeitsministerin über die Aufstockung von Hartz-IV Lohndumping mit elf Milliarden Euro subventioniert und dem keinen Riegel durch Mindestlöhne vorschreibt. Damit wird Arbeit zur Ramschware gemacht.

Trotz gleicher Arbeit verdienen Leiharbeiter fast die Hälfte weniger als Stammbeschäftigte. Das mittlere Einkommen einer Vollzeitkraft in der Zeitarbeit betrug 2009 gerade 1393 Euro im Monat brutto, inklusive aller Zuschläge und Jahresleistungen.

Die Bezahlung ist so schlecht, dass die Betroffenen von ihrer Arbeit allein nicht leben können. Dann sind sie zusätzlich auf Hartz IV angewiesen. In keiner anderen Branche ist das Risiko der Hartz IV-Bedürftigkeit trotz Arbeit so groß wie im Verleihgewerbe.

Die IG Metall tritt dieser Politik mit der Kampagne „gleiche Arbeit – gleiches Geld“ entgegen. Der bundesweite Aktionstag am 24. Februar war der Auftakt für weitere Proteste.

Christa Hourani

**E4-Vergütungssystem:**

# Bericht über die E4-Veranstaltungen Anfang Februar

Am 7. und 8. Februar fanden in Untertürkheim bzw. in Möhringen zwei weitere E4-Veranstaltungen zum Thema neue E4-Vergütung statt. Betriebsratsvorsitzender Jörg Spies (IG Metall) informierte als Mitglied des Gesamtbetriebsrats ca. 500 E4-LeiterInnen über den Verlauf der Gespräche mit der Unternehmensleitung und die Hintergründe, warum diese Gespräche abgebrochen wurden. Zusätzlich wurde die online-Befragung der E4-Leiter durch das Unternehmen thematisiert und auf die Befragungsergebnisse eingegangen. Es schloss sich eine lebhafte Frage- und Diskussionsrunde an.



**Dr. Karl-Ernst Haak**  
Vorsitzender  
Entgeltausschuss (IGM)  
Tel: 5 86 91

## Verhandlungsposition des Gesamtbetriebsrats

In den neuerlichen E4-Veranstaltungen wurde der im Oktober vergangenen Jahres erfolgreich begonnene Dialog mit der Führungsebene 4 fortgesetzt. Im Oktober hatten wir bei einer sehr großen Beteiligung das Feedback der E4-LeiterInnen zu unserer Verhandlungsmaxime gemacht:

- Ablehnung der Vertrauensarbeitszeit mit sehr großer Mehrheit
- Beibehalt von Überstundenvergütung bei Sondereinsätzen, am Wochenende/Feiertagen und für Reisezeiten.
- Beibehalt von tariflichen Absicherungsmechanismen einschl. Tarifierhöhung und Alterssicherung
- ausgeweitete Variabilität nur bei mehr Chancen; Zielbonus von 11 Prozent nicht ausreichend.
- keine willkürliche Positionierung im Band, sondern Regeln.
- Verbesserung der Dienstwagenkonditionen

Der Gesamtbetriebsrat ist die Interessenvertretung der heutigen E4-LeiterInnen. Er hat dabei die Tragweite seiner Entscheidung auch für die zukünftigen neuen E4-LeiterInnen im Fokus zu halten. Unser Ziel ist und war, dass ein neues Vergütungssystem nicht nur uns, sondern die Mehrheit der E4-LeiterInnen überzeugen muss und entsprechend attraktiv ist. Zusätzlich sollen die jetzigen E4-LeiterInnen ein individuelles Wahlrecht haben, sich für das neue System zu entscheiden oder im

alten System zu verbleiben, ohne daraus Nachteile zu erleiden.

## Gesprächsverlauf

Um der UL in der Frage an bezahlfähiger Mehrarbeit und Reisezeiten entgegenzukommen, wurde seitens des GBR angeboten, wie bereits im alten Richtwertsystem üblich, Mehrarbeit und Reisezeiten bis zu einer bestimmten Grenze mit übertariflichen Leistungen als abgegolten zu definieren. Dieser Vorschlag wurde vom Unternehmen zurückgewiesen. Im Gegenzug wurde von der UL folgendes Arbeitszeitmodell angeboten: Erhalt der maschinellen Zeiterfassung mit gleitender Arbeitszeit, aber am Ende eines jeden Monats wird das Zeitkonto auf Null gestellt. Das heißt, geleistete Überzeiten verfallen, Mehrarbeit und Reisezeiten werden nicht vergütet. Dieses Substitut der Vertrauensarbeitszeit zeigt die wahre Absicht der UL und wurde folgerichtig vom GBR abgelehnt.

## Ergebnis der Sondierungsgespräche

Nachdem deutlich geworden war, dass in der Kernfrage des Arbeitszeitmodells keine Verständigung möglich war, wurden die Gespräche für beendet erklärt. Aus Sicht des GBR ist das bestehende E4-Vergütungssystem in Kombination mit den örtlichen Betriebsvereinbarungen zur Gleitenden Arbeitszeit die bessere Alternative.

## Online Befragung der Unternehmensleitung

Unter Verletzung der Mitbestimmungsrechte hat das Unternehmen AG-weit eine online-Befragung aller E4-LeiterInnen durchgeführt. Die Teilnahmequote betrug aber lediglich 40 Prozent. Der Versuch der UL, die Führungskräfte der Ebene 4 und deren Interessenvertretung auseinanderzudividieren und Partikulärinteressen in ihrem Sinne zu identifizieren, ist gründlich misslungen.

Für die Hälfte bzw. Zweidrittel der Teilnehmer ist der ausschlaggebende Grund für die Zeiterfassung ein Nachweis geleisteter Arbeitszeit gegenüber Vorgesetzten und die Legitimation für Gleitzeitnahme. Ein Monatskonto, das regelmäßig auf Null gesetzt wird, ist für über die Hälfte der Teilnehmer schlecht vorstellbar oder ausgeschlossen, für den Rest vorstellbar bzw. teilweise vorstellbar. 19 Prozent der Befragungsteilnehmer würden sich für das Gesamtpaket der UL entscheiden, 23 Prozent unter Vorbehalt, 58 Prozent eher nicht oder nicht.

Ein E4-Leiter erklärte, dass er diese online-Befragung als nicht wertneutral empfunden habe. Ziel dieser Befragung sei es doch, die Bereitschaft der Ebene 4, sich indivi-

duell auf das Konzept der UL einzulassen, auszuloten. Dieser Eindruck dürfte für 60 Prozent der E4-LeiterInnen ein wesentliches Motiv gewesen sein, sich nicht an der Befragung zu beteiligen.

## Frage- und Diskussionsrunde

Es gab in beiden Veranstaltungen keine kritische Wortmeldung dazu, warum der GBR nicht bedingungslos das Konditionenpaket der UL akzeptiert habe bzw. er es nicht den E4-LeiterInnen überlassen habe, sich individuell dafür oder dagegen entscheiden zu können.

Vielmehr machte das böse Wort der „Anwesenheitskultur“ anstelle einer „Leistungskultur“ (Aussage H. Dr. Krause PER/CPJ in der Oktoberveranstaltung in Möhringen) noch einmal die Runde. Die fehlende Vertrauenskultur sei doch das Thema. Die Bereitschaft des Unternehmens und konkrete Ansätze hier für Veränderungen zu sorgen, seien nicht zu erkennen. Vertrauensarbeitszeit setze einen fairen Umgang miteinander voraus.

Auch wurde die fehlende Entwicklung der E4-Vergütungstabelle um die nichteffektive Tarifierhöhung aus 02/2009 angesprochen, was alle Pflicht- und Heranführungsfälle nach Ernennung, Umstufung oder Stufenneufestsetzung betrifft. Thematisiert wurde in diesem Zusammenhang auch die unzureichende Budgetierung, um die übertariflichen Zulagen der übrigen E4-LeiterInnen in den Jahren angemessen zu erhöhen, wenn für die anderen Tarifbeschäftigten eine effektive Tarifierhöhung vorgenommen wird. Eine faire Behandlung sähe anders aus. Begrüßt wurde die Neufestsetzung des Standard-Bruttolistenpreises für E4-Dienstwagen, die den gestiegenen Listenpreisen und den geänderten Vertriebsausstattungsmerkmalen Rechnung trägt.

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

## Fazit

Die E4-Vergütungssystematik auf Grundlage der E4-GBV vom 21.9.1999 in der aktuellen Fassung findet weiterhin Anwendung. In den Versammlungen bestätigten die E4-LeiterInnen die Vorgehensweise des Gesamtbetriebsrats zum Thema neue E4-Vergütung. Auch fand die neue Form der Beteiligung der Ebene 4 durch flächendeckende Veranstaltungen allgemeine Zustimmung. (Siehe auch Scheibenwischer Nr. 58, 59, 60 unter [www.daimler.igm.de](http://www.daimler.igm.de))

# Sekretärin – „Fit for Future?“

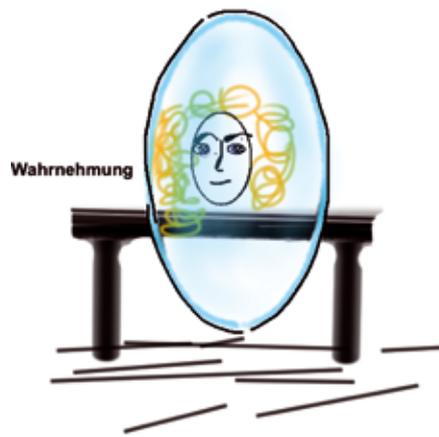
**Beginnen wir bei den Anfängen. Die Definition des Sekretärs lautet folgendermaßen: Sekretär (mittelalt., später frz. *secrétaire*) bezeichnete ursprünglich einen „Geheimreiber“, dann einen Schreiber oder Schriftführer bzw. Schreib- oder Schriftwart. Damals waren die Sekretäre überwiegend männlich (Quelle: Wikipedia).**

Bis heute lautet die Tätigkeitsbezeichnung in den meisten Unternehmen immer noch „Sekretär“ bzw. „Sekretärin“. Das Geschlecht, das diesen Beruf ausübt, ist heute fast ausschließlich weiblich. Es ist vermutlich an der Zeit, eine Namensänderung bzw. einen kompletten Imagewandel anzustoßen, weil das Berufsbild der Sekretärin sich seit damals grundlegend geändert hat.

Die moderne „Office-Managerin“ macht neben der Terminorganisation, dem Vorsortieren der Post, dem eigenverantwortlichen Priorisieren der ankommenden Themen auch des öfteren Projektarbeit oder ist wichtige Ansprechpartnerin innerhalb des Bereiches, was IT-Themen, Compliance-Themen und das Kostenmanagement betrifft. Oft ist die Sekretärin die Einzige, die das notwendige Fachwissen besitzt oder den notwendigen Überblick, um unnötige „Bearbeitungsschleifen“ und

damit schlechtes Zeitmanagement zu vermeiden.

Aufgaben könnten auf die BüroassistentInnen bzw. KommunikationsassistentInnen, wie die Sekretärinnen auch genannt werden, verteilt und delegiert werden. So könnten andere Prozessketten



entlastet und eine flexible Anlaufstelle geschaffen werden. Das würde zu Entlastung an anderer Stelle in den Bereichen bzw. Abteilungen führen. Gleichzeitig würden umständliche Einlernphasen von externen KollegInnen entfallen.

Das alles geht nur, wenn die Sekretärinnen die entsprechende Weiterbildung erhalten, um „Fit for Future“ zu werden – an diesem Punkt sollte angesetzt werden. Die Schulungen könnten Kommunikationstrainings, Rhetorikseminare als auch „Knigge-Kurse“ enthalten. Angemessenes Auftreten und moderne Kommunikationsformen wie auch professionelles Netzwerken sind nur einige der Anforderungen an das Aushängeschild des Unternehmens - die „Office-Managerin“ der Zukunft.

Es wäre wirklich wünschenswert, wenn darauf reagiert werden würde, um eine langfristige Qualifizierung und einen Ausbau dieser Berufssparte zu erreichen. Der Arbeitsmarkt der Zukunft verlangt nach einem Vielfachen an Flexibilität und welche Berufssparte könnte dieses „Gap“ besser füllen als die „Sekretärin“? Sie, die nicht mehr nur „Kaffee kocht“, sondern gleichzeitig ein Telefonat führt, einen Termin einstellt und das Protokoll ihrer eigenen Ideen aus der Projektsitzung tippt. Obwohl bereits heute viele Sekretärinnen Aufgaben erledigen, die über ihr Jobprofil hinausgehen, wurden noch keine neuen Mischprofile entwickelt, die diesen wechselnden Anforderungen gerecht werden und den Job als Sekretärin langfristig attraktiv machen.

**Grüße einer Sekretärin**

## Leserbrief

Als Zeitarbeitskraft im E3-Sekretariat möchte ich mich hier mal zu Wort melden und über meine unvorteilhaften Arbeitsbedingungen aufklären. Mit ca. 60 bis 70 Prozent des monatlichen Gehaltes einer normalen E3 Sekretärin habe ich auch ganze 2/3 des Urlaubes verdient und bekomme kein Weihnachtsgeld oder eine Ergebnisbeteiligung. Netto sind das im Schnitt gerade mal ca. 1500 Euro im Monat! Die täglichen 1 bis 2,5 Überstunden kann ich entweder abfeiern (Nachteil: für diese Tage gibt es keine Spesen) oder ausbezahlen lassen mit steuerlichen Nachteilen.

In meinen Teams wurde ich toll aufgenommen und fühle mich auch pudelwohl, aber ich kann es mir finanziell leider nicht mehr lange leisten, als Fremdarbeitskraft zu arbeiten. Da ich die letzten fünf Jahre auf die Abendschule gegangen bin und mich von der Kauffrau über die Fachwirtin zur Betriebswirtin IHK fortgebildet habe, stehen nun die Rückzahlungen der staatlich geförderten Kredite ab diesem Jahr im Raum.

Urlaubsplanung wird auch dieses Jahr wieder nicht stattfinden, da ich, wenn ich in Urlaub gehe, keine Daimler bedingten Zulagen und keine Spesen bekomme. Von Urlaubsgeld kann ich nur träumen, es gibt nur Verluste bei einem zweiwöchigen Urlaub - bis zu 300 € netto weniger von eh schon wenig auf dem Konto. Der wenige Urlaub bedeutet nur noch weniger einkaufen und noch mehr sparen.

Auch Weihnachten habe ich ohne Baum, Geschenke und Festmahl verbracht, aber doch glücklich mit meinem Lebensgefährten. Ich möchte hier nicht nur Jammern, denn ich bin glücklich, Arbeit zu haben und nicht frustriert daheim zu sitzen. Ich hoffe jedoch, ein wenig aufrütteln zu können und nachdenklich zu stimmen über die Bedingungen der Fremdarbeitskräfte.

**Grüße einer Sekretärin in Leiharbeit**



## 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: 2 06 53,  
Karin Matthes-Kastner Tel: 9 31 79  
Jordana Vogiatzi (IGM)

**Herstellung:** hartmanndruck, Wildberg

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe:**  
17. Februar 2011

**Redaktionsschluss nächste Ausgabe:**  
14. März 2011

Bild S. 11 © fotolia.com

100 Jahre Internationaler Frauentag:

# Heute für morgen Zeichen setzen

**Der Internationale Frauentag feiert dieses Jahr seinen 100. Geburtstag. Brauchen wir Frauen ihn noch immer oder hat er sich überholt? Ein Relikt aus alten Zeiten?**

Der Internationale Frauentag geht auf die Arbeiterinnenbewegung Mitte des 19. bis 20. Jahrhunderts zurück. Verschiedene Streiks von Textilarbeiterinnen in New York und St Petersburg waren historische Ereignisse und Vorbilder für die Frauenbewegung.

Am **27. August 1910** beschloss die II. Internationale Sozialistische Frauenkonferenz, jedes Jahr einen Internationalen Frauentag zu begehen. Ihre Kernforderung war das Wahlrecht für Frauen.

Der **erste Internationale Frauentag** fand am **19. März 1911** in Dänemark, Deutschland, Österreich, der Schweiz und den USA statt. Mehr als eine Million Frauen gingen auf die Straße - eine bis dahin beispiellose Massenbewegung für das Wahlrecht für Frauen. In Erinnerung an die große Demonstration der Textilarbeiterinnen 1917 in St. Peterburg wurde 1921 auf Beschluss der Frauenkonferenz der **8. März als festes Datum für den Internationalen Frauentag** festgelegt. Seitdem feiern und kämpfen am 8. März Frauen in vielen Ländern für ihre Ziele, Forderungen und Rechte.

## Neues Jahrhundert – Zeichen setzen für morgen!

Das Wahlrecht für Frauen haben wir zwar längst - doch auch fast 100 Jahre später



## Heute für morgen Zeichen setzen

ist die tatsächliche Gleichstellung nicht erreicht. Agenda 2010 und Hartz-Gesetze prägen den Beginn des neuen Jahrhunderts und verschlechtern die soziale Situation – Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglöhne verfestigen sich. Besonders betroffen sind Frauen: Die Armut von Frauen und Kindern steigt massiv.

Die Gewerkschaftsfrauen setzen ihre Themen dagegen: Die Eindämmung von Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung und die Durchsetzung eines gesetzlichen

Mindestlohns von 10 Euro gewinnt ebenso an Bedeutung wie weitere Arbeitszeitverkürzungen und der Erhalt von Erholungszeiten. Wir wollen keine Erhöhung des Rentenalters auf 67, sondern Herabsetzung des Rentenalters und eine eigenständige Alterssicherung. Frauen verdienen noch immer über 20 Prozent weniger als Männer. Deswegen steht auch nach wie vor die Forderung „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ auf der Agenda. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ausreichende und qualifizierte Bildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen, gleiche Karrierechancen sowie mehr Frauen in Führungspositionen – auch dies fordern wir seit Jahrzehnten ein.



### Weitere Forderungen in den ersten Jahrzehnten nach Einführung des Frauentages waren

- gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit
- kürzere Arbeitszeiten ohne Entgeltkürzungen
- Arbeitsschutzgesetze
- ausreichender Mutter- und Kinderschutz
- Festsetzung von Mindestlöhnen
- Schluss mit Kriegen und Rüstungspolitik – für Frieden
- kein Sozialabbau und keine ungeschützten Arbeitsverhältnisse

### Auch bei Daimler haben wir Frauenrechte erstritten

Seit 13 Jahren setzt sich die Projektgruppe Frauen für bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Frauenförderung ein. Wir haben in dieser Zeit eine ganze Reihe von Betriebsvereinbarungen auf den Weg gebracht, die die Situation der Kolleginnen erleichtern und verbessern: Familienzeit, Teilzeit, Pflegepause, Frauenförderung und Kinderbetreuung. Damit haben auch wir ein Stück Frauengeschichte bei Daimler geschrieben.

Doch wir haben noch einen langen Weg vor uns. Oft machen Führungskräfte oder der Personalbereich Probleme bei der Umsetzung und nach wie vor gibt es

Benachteiligungen beim Entgelt. Mütter und Teilzeitbeschäftigte werden z. T. diskriminiert. Typische Frauenberufe, wie z.B. Sekretärinnen, haben ein schlechtes Image und die Arbeit wird nicht als qualifizierte Tätigkeit anerkannt. Doch wir IG Metall-Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen streiten täglich für bessere Zeiten und für die Anerkennung der Rechte und Werte der Kolleginnen.

Uns ist wichtig, dass Frauenförderung nicht nur in den oberen Entgeltgruppen stattfindet, sondern auch in den unteren und mittleren Entgeltgruppen. Deshalb haben wir uns vorgenommen, in den nächsten Jahren für unsere größte Beschäftigtengruppe in der Zentrale, den Sekretärinnen, Verbes-

serungen durchzusetzen. Hier geht es um drei Kernpunkte: Aufwertung des Image dieses Berufes, Anwendung aller vorhandenen Profile und Durchlässigkeit in andere Profile ermöglichen, ggfs. Mischprofile neu festlegen und gute Qualifizierungsmaßnahmen vereinbaren.

Den 100. Geburtstag des Internationalen Frauentag dieses Jahr wollen wir nutzen, um die Geschichte des Frauentags und der Frauenbewegung besser bekannt zu machen und auch junge Frauen für diese Themen zu interessieren. Deshalb werden wir in den Betriebsrestaurants in Untertürkheim und Möhringen eine **Ausstellung über die Geschichte des Frauentages von Ende Februar bis Mitte März** zeigen.

**Christa Hourani**  
Vorsitzende  
Ausschuss  
Frauenförderung/  
Gleichstellung  
Tel: 3 35 49



**Ingrid Lepple**  
stellvertr. Vorsitzende  
Ausschuss  
Frauenförderung/  
Gleichstellung  
Tel: 3 31 87 | 9 38 94



## Termine Internationaler Frauentag 2011

### Infostände in den Betriebsrestaurants am 2. und 3. März

Seit vielen Jahren führen IG MetallInnen beim Daimler am Internationalen Frauentag über die Mittagszeit Infostände durch und verteilen Präsente an alle Frauen. So auch dieses Jahr.

**Achtung:** Unsere **weiblichen IG Metall-Mitglieder** bekommen dieses Jahr ein ganz besonderes **Präsent**, das ebenfalls bei den Infoständen abgeholt werden kann. Da dieses Jahr der Frauentag auf Faschingsdienstag und damit in die Faschingsferien fällt, machen wir unsere Infostände im Betriebe in der Woche davor.

⇒ in **Möhringen** am Mittwoch, 2. März im Eingangsbereich zum Betriebsrestaurant

⇒ in **Untertürkheim** am Donnerstag, 3. März im EG des Betriebsrestaurants am Übergang zum Cafe

### Faschingswagen beim Stuttgarter Faschingsumzug

#### Dienstag, 8. März 2011

Die Stuttgarter Gewerkschaftsfrauen der DGB Region Nord-Württemberg, des IG Metall-Ortsfrauenausschusses Stuttgart und des ver.di Frauenrats Stuttgart laden ein, ihren Faschingswagen mit Helau und Alaf zu unterstützen. Der Faschingsumzug beginnt um 13.30 Uhr. Den Ort bitte der Presse entnehmen. Den Treffpunkt der Gewerkschaftsfrauen bitte bei Christa Hourani nachfragen.

### Nach 100 Jahren - Frauen feiern Erfolge: Frauenfest mit „Kick La Luna“

#### Samstag, 12. März 2011 um 19 Uhr

Einlass ab 18 Uhr, Ende gegen 22:30 Uhr

vhs/Treffpunkt Rotebühlplatz, Rotebühlplatz 28, 70173 Stuttgart

Tanzmusik live: „Kick La Luna“, die dienstälteste Frauenband Deutschlands

Von Ethno-Funk bis Bossa-Soul, von feurigen Rhythmen bis luftigen a cappella-Perlen, von funky Bässen bis Gänsehaut-Songs, von jazzigen Brasil-Gitarren bis zu beseelten Liedern ...

Veranstaltende: FrauenNetzwerk Stuttgart, DGB Region Nordwürttemberg, IG Metall Ortsfrauenausschuss Stuttgart, ver.di-Frauenrat Stuttgart, vhs Stuttgart

Eintritt: 2 Euro / 1 Euro

Getränke und leckere Speisen können gekauft werden

### Equal Pay Day

#### Freitag, 25. März 2011 um 16.35 Uhr (bis 16.50 Uhr)

Schlossplatz Stuttgart, Musikpavillon

Nach wie vor verdienen Frauen 23 Prozent weniger wie Männer. Der Aktionstag kennzeichnet den Tag, bis zu dem Frauen nach Ablauf eines Jahres länger arbeiten müssten, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt von Männern zu erreichen. Der Schwerpunkt des Equal Pay Day 2011 soll die bewusst und unbewusst gelebten Rollenbildern verdeutlichen, die zu einem großen Teil für die bestehenden Entgeltunterschiede mitverantwortlich sind. Titel der Aktion ist deshalb **„Mannsbilder? – Weibsbilder? – Neue Bilder!“**

Kommen Sie in schwarzer Kleidung mit roten Schuhen und roter Handtasche. Pünktlich um 16.35 Uhr werden wir uns versammeln, um für gleiche Löhne einzutreten.



# Serie: 125 Jahre Automobil – 125 Jahre Arbeits- und Sozialgeschichte

## Teil 2: Frauen und Automobil

**Leider wird häufig vergessen, was Frauen zur Entwicklung des Automobils beigetragen haben. Die zwei Jubiläen – 125 Jahre Automobil und 100 Jahre Internationaler Frauentag - nehmen wir zum Anlass, beispielhaft die Leistungen von zwei Frauen darzustellen.**

Wie es um die Wertigkeit der Frauen auch heute noch im Konzern bestellt ist, zeigt eine Notiz im Intranet anlässlich des Festaktes am 29. Januar in der Mercedes-Benz-Welt. Dort heißt es:

„Gemeinsam mit der Bundeskanzlerin, den Motorsportlern Michael Schumacher, Nico Rosberg und David Coulthard sowie drei Ingenieurinnen der Daimler AG startete Dr. Zetsche symbolisch den Mercedes-Benz F-CELL World Drive.“ Bezeichnend ist, dass alle Männer mit Namen genannt sind. Bei den 3 Ingenieurinnen hielt „man“ ihre Namen wohl nicht für wichtig.

### Bertha Benz: eine Pionierin

Carl Benz hat zwar das erste Automobil erfunden, **Bertha Benz** jedoch hat es getestet: 1908 entführte sie das Gefährt ihres Mannes, fuhr von Mannheim nach Pforzheim und bewies als Erste, dass das Automobil für weite Strecken taugt. Doch sie bewies auch, dass sie etwas von Technik versteht und zeigte bei der Behebung der zwei Pannen, die auf der Fahrt

entstanden, großen Einfallsreichtum. Sie reparierte mit ihrer Hutnadel die verstopfte Benzinleitung und mit ihrem Strumpfband die kaputte Zündung. Den Kraftstoff tankte sie in der Apotheke (Leichtbenzin), denn damals gab es noch keine Zapfsäulen. Mit ihren beiden 13 und 15 Jahre alten Söhnen, die ebenfalls heimlich mitfuhren, löste sie alle aufgetretenen Schwierigkeiten. Nach den Erfahrungen der Fahrt – Bergauf mussten sie z.T. schieben – schlug sie ihrem Mann vor, einen dritten Gang einzubauen für die Bergfahrten. Und dies wurde dann auch so umgesetzt.



Bertha Benz

### Buch über KZ-Frauen bei Daimler-Benz Genshagen

## Innere Bilder wird man nicht los

„Innere Bilder wird man nicht los. Die Frauen im KZ-Außenlager Daimler-Benz Genshagen“ heißt das Buch, das Helmuth Bauer vor kurzem veröffentlicht hat. Der Autor hat von 1981 bis 1985 als **Betriebsschlosser in der Instandhaltung im Werk Untertürkheim gearbeitet. Sein Buch ist ein wichtiger Beitrag zum 125jährigen Jubiläum des Automobils und damit auch der Geschichte unseres Unternehmens, das wir dieses Jahr feiern.**

### Zwangsarbeit im Daimler-Werk Genshagen

Das Buch handelt von Erinnerungen der 1.100 ehemaligen weiblichen KZ-Häftlinge, die in der Endphase des Zweiten Weltkrieges 1944/1945 im Werk Genshagen der Daimler-Benz AG Zwangsarbeit verrichten mussten. Der 68-jährige Autor präsentiert erstmals eine umfassende Historie des

Werkes Genshagen, des damals größten Flugmotorenwerkes in Europa.

### 50 Frauen-Schicksale

Der Autor Helmuth Bauer hat in dieses Buch 25 Jahre Forschungsarbeit investiert. Er hat in ganz Europa nach Spuren dieser Frauen gesucht und noch fast fünfzig der Frauen am Leben gefunden. Er dokumentiert das Schicksal der Frauen anhand von Interviews und in akribischer Forschungsarbeit gesammelter Fotos und Dokumenten.

### Zwangsarbeiter-„Entschädigung“

Das Buch beschreibt auch wie Daimler die Nazi-Partei schon vor 1933 unterstützt hat und wie das Unternehmen ab 1933 von der NS-Ideologie vereinnahmt wurde. Der Autor dokumentiert dies anhand von Werbemotiven und Fotomaterial aus dieser Zeit.

Kritisch diskutiert der Autor das Engage-

### Scheibenwischanlage: die Erfindung einer Frau

Noch bevor Henry Fords erstes Auto in Produktion ging, erfand 1903 die Amerikanerin Mary Anderson den Scheibenwischer. Sie beobachtete in New York, wie bei schlechtem Wetter Autofahrer ihre Wagen stoppten, ausstiegen und, um wieder klare Sicht zu haben, manuell die Windschutzscheiben von Regentropfen oder Schneeflocken befreiten. Das brachte sie auf die Idee, mit einem automatischen Wischerblatt dem Fahrer das Aussteigen bei Wind und Wetter zu ersparen. Sie erfand eine Vorrichtung, die vom Fahrer im Wageninneren bei Bedarf betätigt werden konnte. Zwar wurden bereits ähnliche Vorrichtungen vor **Mary Anderson** ansatzweise entwickelt, doch ihre Konstruktion war die erste, die wirklich funktionierte.

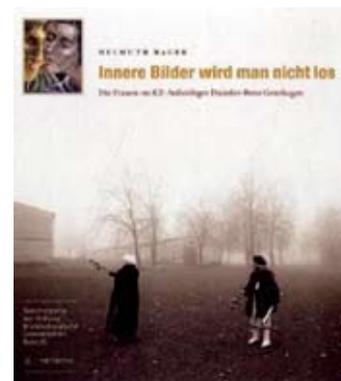
Im November 1903 erhielt sie das Patent auf ihre Erfindung. Autofahren war zu dieser Zeit noch nicht so populär, doch schon ab 1913 fuhren tausende Amerikaner ihre eigenen Autos und mechanische Scheibenwischer gehörten zur Standardausrüstung. Nachdem das Patent 1920 abließ und die Automobilindustrie exponentiell zunahm, wurden Scheibenwischer, die das grundlegende Design von Anderson übernahmen, zur Serienausstattung.



Mary Anderson

ment und die Rolle der Daimler-Benz AG bei der Zwangsarbeiter-„Entschädigung“ seit den 1980er Jahren.

*Helmuth Bauer: Innere Bilder wird man nicht los. Die Frauen im KZ-Außenlager Daimler-Benz Genshagen, Metropol-Verlag, Berlin, 39,90 Euro*



# Willkommen bei Daimler

**Es ist geschafft! Erstmals in der langen Tradition von Daimler ist mit Frau Hohmann-Dennhardt ein Vorstandsressort weiblich besetzt. In den letzten Tagen war über die Veränderung in der Führung des Unternehmens bereits einiges zu lesen. Da wurde von einem wichtigen Schritt gesprochen, Glückwünsche und Erwartungen machten die Runde und von allen Seiten ist man voll des Lobes für eine gute Entscheidung.**

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben jedenfalls, in Kenntnis der herausragenden Qualifikation und dem gewonnenen persönlichen Eindruck, geschlossen für die Besetzung des neuen Ressorts „Integrität und Recht“ durch **Frau Hohmann-Dennhardt** gestimmt.

Ob diese Entscheidung richtig ist wird die Zukunft zeigen. Ist doch die Übernahme des neuen Vorstandsressorts unter den aktuellen Umständen, im Rahmen der Begleitung des Unternehmens durch einen amerikanischen Monitor, gerade keine leichte Aufgabe.

Immerhin geht es nach wie vor darum, ob Daimler auch in Zukunft uneingeschränkt weltweit Geschäfte machen darf oder ob es zu einer Verurteilung durch einen U.S.-amerikanischen Richter kommt, weil Daimler nicht in der Lage ist, saubere und damit regelkonforme Geschäfte zu machen.

Doch es geht nicht nur um den Einsatz in Sachen Compliance. Viel wichtiger ist aus Sicht der Beschäftigten eine konsequente

Ausrichtung in ethischen Fragen. Insbesondere die Verantwortung in Sachen Wirtschaftsethik, hat für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Daimler den gleichen Stellenwert, wie die Abwicklung sauberer Geschäfte ohne Bestechung und Regelverstöße.

Die zentralen Werte der Wirtschaftsethik, Humanität, Solidarität und gesamtgesellschaftliche Verantwortung müssen mit der zusätzlichen Vorstandsverantwortung stärker im Unternehmen verankert werden. Auch muss wieder ein gesundes Gefühl für Recht und Gerechtigkeit entstehen. Die bedingungslose Ausrichtung des Unternehmens an den Shareholdern, also den Geldgebern und deren Renditeerwartungen haben unser Unternehmen in eine nicht einfache Lage gebracht. An vielen Stellen

## Was ist Compliance?

Der Begriff Compliance/Regelüberwachung bezeichnet die Gesamtheit aller zumutbaren Maßnahmen, die das regelkonforme Verhalten eines Unternehmens, seiner Organisationsmitglieder und seiner Mitarbeiter im Hinblick auf alle gesetzlichen Ge- und Verbote begründen. Darüber hinaus soll die Übereinstimmung des unternehmerischen Geschäftsgebarens auch mit allen gesellschaftlichen Richtlinien und Wertvorstellungen, mit Moral und Ethik gewährleistet werden



Christine Hohmann-Dennhardt

ist das Gefühl für richtiges Verhalten nach innen wie nach außen einfach verloren gegangen.

Die Chance, dies zu korrigieren und dem Stern nicht nur am Produkthimmel einmaligen Glanz zu verleihen, ist groß. Die Herausforderungen, die im neuen Vorstandsressort zu bewältigen sind, sind mindestens von vergleichbarer Größe.

Wünschen wir **Frau Hohmann-Dennhardt** in ihrer neuen Aufgabe eine glückliche Hand und die notwendige Kraft zu einer nachhaltigen Veränderung zum Wohle der Beschäftigten beim Daimler. Und dem Unternehmen selbst die Fähigkeit zur Veränderung, um eine lange Geschichte erfolgreich fortzusetzen.

*Ihre IG Metall-Fraktion*

## Kaum Frauen in Vorständen

In den Leitungsgremien der 200 größten Unternehmen in Deutschland arbeiten...



Deutsche Wirtschaft ohne Finanzsektor 2009

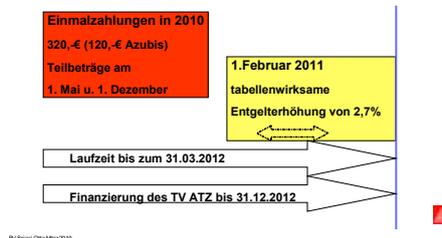
Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

# Tariferhöhung wird vorgezogen

Im Tarifvertrag 2010 wurde die Möglichkeit vereinbart, dass der zweite Teil der Tariferhöhung um zwei Monate vorgezogen werden kann. Nach langem Zögern und nachdem fast alle anderen großen Unternehmen das Vorziehen bereits beschlossen hatten, zog Daimler als Schlusslicht nach. D. h., dass die Entgelte ab 1. Februar 2011 um 2,7 Prozent sockelwirksam erhöht werden. Sockelwirksam heißt, es wird das Bruttogehalt mit allen Entgeltbausteinen erhöht. Die Laufzeit des Tarifvertrages endet am 21.03.2012.

DAIMLER

## Tarifergebnis 2010 und Wirkung bei Daimler



## Reaktionen auf Jubiläumsgeld und Einmalzahlungen sehr unterschiedlich

Beim Jubiläumsgeld sind einige über die „Treppe“ zwischen 24 und 25 Beschäftigungsjahren gestolpert. Der Sprung sei zu groß ausgefallen, so einzelne Stimmen. Wenn aber klar ist, dass die gesamte Höhe des Budgets von 125 Mio. Euro für 125 Jahre durch den Vorstand gesetzt ist, dann kommt es, unter einer Berücksichtigung von Betriebsjahresstufen, an irgendeiner Stelle zum Bruch. Eine Gleichverteilung der 125 Mio. Euro wäre auch keine echte Alternative gewesen, weil damit die Treue zum Unternehmen keine Rolle mehr gespielt hätte. Also, gab es wie immer einen Kompromiss.

Bei der Ergebnisbeteiligung war die Kritik eher gedämpft. Natürlich gab es und gibt es immer Stimmen, die diese Ergebnisbeteiligung für zu gering halten. Dennoch liegen wir mit den 3150 Euro leicht über dem tatsächlichen Ergebnis im Fahrzeug-

geschäft. Es wird all zu oft vergessen, dass die Summe des Ebit aus dem PKW, LKW und VAN-Geschäft die Basis für die Berechnung der Ergebnisbeteiligung sind und nicht der Ebit des Konzerns. Wer also genau rechnet, muss bei einem Vergleich zu den letzten Jahren das DFS- und Bus-Ergebnis herausrechnen. Dann ist schnell klar, dass die Ergebnisbeteiligung fair ist.

Vielleicht schaffen wir es im Jahr 2011, wenn es so weiter geht wie es angefangen hat, eine noch bessere Beteiligung am Gewinn zu erzielen.

**Karin Matthes-Kastner**  
IG Metall Betriebsrätin  
Tel: 9 31 79



## Sylvia Hirsch

Vertrauensfrau in Untertürkheim  
Tel.: 4 93 97

Sylvia ist 46 Jahre alt und ledig. Sie hat eine Ausbildung zur Wirtschaftsassistentin gemacht und arbeitet im Bereich Corporate Communications COM/M. Seit 26 Jahren ist sie beim Daimler und seit 2 Jahren Mitglied in der IG Metall.

Wie auch der Puls Check im Unternehmen gezeigt hat, blieb die letzten Jahre das Vertrauen der Mitarbeiter zum Unternehmen auf der Strecke. Mit mehr Transparenz von Informationen möchte Sylvia ihre Kollegen unterstützen. Privat und auch als Vertrauensfrau würde sie sich wünschen, dass die Menschen mehr Rücksicht aufeinander nehmen. Außerdem sollte man Vorbild sein und dies gilt auch für Führungskräfte im Unternehmen! Privat reist sie gerne in die USA und bringt von dort auch den einen oder anderen Teddybären für ihre Sammlung mit.



## Tim Strebe

Vertrauensmann in Möhringen  
Tel: 7 52 21

Bereits in seinem Studium zum Wirtschaftsingenieur setzte sich Tim intensiv mit Fragen der sozialen Verantwortung von Unternehmen auseinander. Seine Diplomarbeit bei einem Sozialunternehmen zeigte ihm, wie wichtig ein fairer Umgang mit Mitarbeitern und den anvertrauten Ressourcen für die gesunde Entwicklung eines Unternehmens ist. Nach dem Berufseinstieg über die Internationale Nachwuchsgruppe setzte er sich zunächst im Bereich Compliance und seit 2009 im Umweltschutz After-Sales dafür ein, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden und soziale Verantwortung auch gelebt wird. Rasch wurde ihm dabei klar: das Thema „Nachhaltigkeit“ wird nur dann nachhaltig erfolgreich sein, wenn sich ähnlich motivierte Kolleginnen und Kollegen miteinander vernetzen, gegenseitig unterstützen und gemeinsam dafür stark machen. Seit 2010 engagiert er sich deshalb als Vertrauensmann in der IG Metall, um die Vernetzung der Mitarbeiter und vor allem die gegenseitige Unterstützung zu fördern. Auch privat ist Tim im sozialen Bereich aktiv. Unter anderem hat er die Socialbar Stuttgart ([www.socialbar.de](http://www.socialbar.de)) gegründet und engagiert sich in seiner Kirchengemeinde.



## Jubiläumsgeld und Ergebnisbeteiligung

Wir freuen uns außerdem, nochmals auf die vom Gesamtbetriebsrat ausgehandelten Sonderzahlungen hinweisen zu können:

- Es gibt eine Jubiläums-Sonderzahlung von bis zu 1.000 Euro, gestaffelt nach den Beschäftigungsjahren. Es gelten die Beschäftigungsjahre, die am Stichtag 31.12.2010 vollendet sind. Dies wird mit dem Februargehalt ausbezahlt.
- Die Ergebnisbeteiligung beträgt 3.150 Euro und wird mit dem Aprilgehalt ausgeschüttet. Zum ersten Mal werden auch Auszubildende ab dem zweiten Ausbildungsjahr, Studierende der Dualen Hochschule und Doktorandinnen und Doktoranden mit einem Betrag bedacht.

Für die Teilzeitbeschäftigten gilt wie immer, dass die Zahlungen anteilig ihres Teilzeitgrades berechnet werden.

## Auszubildende und Studierende der Dualen Hochschule erhalten ab dem zweiten Ausbildungsjahr eine nach Ausbildungsjahren gestaffelte Ergebnisbeteiligung:

im 2. Jahr (zum 31.12.2010): 315 Euro  
im 3. Jahr (zum 31.12.2010): 630 Euro  
im 4. Jahr (zum 31.12.2010): 945 Euro  
Übernahmejahr 2010: 50 Prozent der Ergebnisbeteiligung zeitanteilig für die vollen Monate in der Ausbildung, 100 Prozent der Ergebnisbeteiligung zeitanteilig ab dem Übernahmemonat

## Nachrichten aus dem Betrieb

## Alles sauber oder doch nicht???

Selten hat das Redaktionsteams des Scheibenwischer's Zentrale auf einen Artikel so viele Mails und Nachfragen bekommen wie auf den Artikel in unserer letzten Ausgabe „Alles sauber im neuen Jahr?“

Die Empörung am Telefon und in den Mails ist oft sehr groß und immer wieder wird zum Ausdruck gebracht, dass sich die KollegInnen nicht wertgeschätzt fühlen und die Zustände als menschenunwürdig empfinden.

Auch wir waren zum Teil entsetzt über manche Schilderungen. Wir halten die Zustände für sehr bedenklich und können nicht nachvollziehen, dass die Unternehmensleitung trotz 7 Milliarden Euro Ebit die KollegInnen weiterhin unter unhygienischen und gesundheitsgefährdenden Zuständen arbeiten lassen. Sparen ohne Sinn und Verstand – das können wir nicht



dulden. Es geht um unsere Gesundheit und unsere Wertschätzung.

Hier einige (gekürzte) Zitate aus Mails:

- Fenster werden übrigens überhaupt nicht mehr geputzt! Wir haben das letzte Jahr selber geputzt! Ja, das ist wahr!!
- Und schon wieder wird nicht gemacht was Soll ist! Boden kehren und feucht

wischen steht auf dem Plan und nicht wie heute morgen beobachtet: Mit trockenem Wischer drüberfahren.

- Die Zustände in den Toilettenanlagen werden immer verheerender. Verwundern tut mich das nicht. Es wird nicht gereinigt und wenn schon mal jemand vorbeisieht, nicht wie im Reinigungsplan vorgesehen. Eine Reinigung gemäß dem Reinigungsplan hat seit Wochen nicht mehr stattgefunden.

- Solche Zustände kenne ich allenfalls aus Bahnhofstoiletten in 3. Weltländern. Ich meine nicht akute Verschmutzungen, sondern den gesamten "versifften" Zustand! Ekeleregend.

- Dies sind nur die Toiletten - der Rest des Gebäudes ist vergleichbar. Ich finde es peinlich, wenn hier Vertreter anderer Firmen empfangen werden.

## Leiharbeit bei Daimler - das Zukunftsmodell?

## Aus dem Leben eines Leiharbeiters

Ich möchte aus dem Leben eines Leiharbeiters berichten.

Ein junger Mann wurde kurz vor der Krise bei einem Zulieferer fest angestellt und noch in der Probezeit wieder entlassen. Begründung: Arbeitsmangel durch die Krise. Danach war er bis Anfang 2010 arbeitslos.

Der Kollege wurde Anfang Januar 2010 bei einer neuen Firma befristet bis Ende März eingestellt. Sein erster Einsatz war bei uns im Werk Sindelfingen in der Produktion. Sein Vertrag mit dem Entleiher wurde dreimal um jeweils drei Monate verlängert, woraus man schließen kann, dass er seine Aufgaben bei Daimler immer gut erfüllt hat, denn einigen seiner Kollegen wurden die Verträge nicht verlängert.

Mitte Dezember wurde der Entleihfirma mitgeteilt, dass die Stückzahlen des Modells, an dessen Produktion der Kollege beteiligt war, zurückgefahren werden und man die Leiharbeitskräfte nicht mehr braucht. Die

Folge für den Kollegen war, dass er wieder ab 1. Januar 2011 arbeitslos wurde.

Warum schreibe ich dieses Beispiel? Nun ich meine, wir sollten uns alle einmal überlegen, wie es diesen Kolleginnen und Kollegen geht. Erstens arbeiten sie bei uns im Zweischichtbetrieb für sage und schreibe 8,60 Euro netto in der Stunde und dies als ausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter.

Zweitens könnten nun einige sagen: "Na ja, bekommt er jetzt halt Arbeitslosengeld". Hier in diesem Fall mitnichten! Denn der Kollege wurde erst am 7. Januar 2010 bei der Entleihfirma eingestellt und Ende Dezember arbeitslos was für ihn bedeutet: weniger als ein Jahr Beschäftigung! Also bekommt er keinen Cent Arbeitslosengeld und da er noch bei seinen Eltern wohnt, auch kein Hartz IV. Dem Kollegen wurden also wegen sechs fehlenden Arbeitstagen im Jahr 2010 alle Zahlungen verwehrt. Hier stellen sich mir viele Fragen: Wie

sollen diese KollegInnen für die Zukunft planen? Angefangen von der Familienplanung, Kosten für eine Mietwohnung, Wohneigentum, bis hin zur privaten Altersvorsorge usw. Ganz zu schweigen von unseren Sozialsystemen, welche aus diesen Hungerlöhnen auch nicht viel Geld erhalten.

Wir alle sollten einmal darüber nachdenken, was in den Köpfen unserer Kolleginnen und Kollegen von den Leiharbeitsfirmen vorgeht, wenn sie hier bei uns buckeln bis sie krumm werden, in der Hoffnung, doch eventuell übernommen zu werden. Diese Hoffnung erfüllt sich aber leider nur für die Wenigsten.



**Matthias Baur**  
IG Metall Betriebsrat  
Tel. 3 35 46



## Stuttgart 21 – Daimler's Infomobil genehmigt?

Der Autobauer Daimler stellt Geld für ein Infomobil für das umstrittene Bahnprojekt Stuttgart 21 zur Verfügung. Die Kosten von 250.000 Euro werden weitgehend von der Wirtschaft getragen, insbesondere von Daimler, Südwestmetall und der IHK Ulm. Den Anstoß für das Projekt hat Daimler gegeben. Unser Vorstandsmitglied Porth

ist ja als großer Befürworter von Stuttgart 21 bekannt.

Doch: Das Thema Stuttgart 21 ist aus unserer Sicht ein Wahlkampfthema für die Landtagswahl in Baden-Württemberg am 27.3.2011. Nach der Konzernrichtlinie gilt: "Während der letzten drei Monate vor einer Wahl dürfen keine Wahlkampagnen unter-

stützt werden (z.B. von der Presse begleitete Werksbesichtigungen, Bereitstellung von Fahrzeugen für Kampagnen zwecke, Auftreten von Daimler-Sprechern bei Parteiveranstaltungen usw.). Alle Ausnahmen von dieser Regel müssen im Voraus von der Abteilung External Affairs and Public Policy genehmigt werden."

## Betriebsversammlungen Zentrale Stuttgart

**Dienstag, 15. März 2011 um 8.15 Uhr** in Untertürkheim im Betriebsrestaurant im Gebäude 135, 1. OG

**Mittwoch, 16. März 2011 um 9.00 Uhr** in Möhringen im Betriebsrestaurant

### Themen sind u. a.:

- NAVI – Konzeptentwurf des Gesamtbetriebsrates
- Ergebnisbeteiligung und Jubiläumsgeld
- Arbeitspolitik
- Leiharbeit und Werkverträge
- Aktuelle wirtschaftliche Situation
- Veränderungen im Daimlervorstand
- Diverse Themen aus dem Betrieb

## CeBIT und Hannover Messe Freikarten für IG Metall-Mitglieder

IG Metall-Mitglieder bekommen ab sofort Freikarten für die CeBIT in Hannover vom 1. bis 5. März und für die Hannover Messe vom 4. bis 8. April. Die Karten können abgeholt werden bei

**Sigrid Krohn**, Geb. 136, Zimmer 128

**Christa Hourani**, Geb. 119, Zimmer 68

**Klaus Hildenbrand** in Möhringen, Haus 6, Zimmer 12



### Für Beschäftigte im Daimler-Konzern

## Kunsterlebnis Nr. 1.1.207

### Der Stuttgarter Bauzaun – Phantasie des Protests

Witzig und wütend, ironisch und intelligent, kreativ im Einsatz von Computerprogrammen wie „Photoshop“ und „Paint“ oder einfach mit Stift, Papier und Schere, drücken sie in Collagen, Texten, gebastelten Objekten ihren Protest und ihre Empörung aus: Der geplante unterirdische Durchgangsbahnhof S 21, Bahnchef Grube, Oberbürgermeister Schuster, Ministerpräsident Mappus sind die Zielscheiben ihres Unmuts, der Erhalt des Bonatz'schen Kopfbahnhofs ihre Vision. Texte und Bilder, die in unserem kollektiven Bewusstsein schlummern, aber auch die teuren Werbeslogans der Bahn werden kenntnisreich verfrem-



Dialog am Bauzaun – Führung mit Dr. Ulrich Weitz

det. Und so wurde dieser Bauzaun, der inzwischen vom Haus der Geschichte erworben wurde, eine große, kreative Pro testwand einer in der ganzen Bun-

desrepublik einmaligen Bürgerbewegung. Auch der „Neue Bauzaun“ wurde wieder geschmückt, die Führung macht Dr. Ulrich Weitz, der mit seiner Frau auch ein schönes Bilderbuch zum Bauzaun herausgegeben hat.

**Termin:** Donnerstag, 31.03.2011

**Treffpunkt:** 18:15 Uhr Nordausgang Hauptbahnhof

**Führung:** Dr. Ulrich Weitz

**Kosten:** € 5,00

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 Masek, E 606, Tel. (0711) 17-5 64 46

## Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.1.207

### Der Stuttgarter Bauzaun

Donnerstag, 31.03.2011, 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
Name und Ort der Bank:				