



ScheibenWischer

entrale



Informationen für die Beschäftigten der Forschung, Nutzfahrzeugentwicklung und Zentralbereiche der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



# Arbeitszeitprobleme

## - und keine Besserung in Sicht

### Inhalt:

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| ■ Porträts / Kommentar        | 3 |
| ■ Speisenangebotsreduzierung  | 4 |
| ■ Dienstleistungstarifvertrag | 5 |
| ■ E4 - Forschung              | 6 |
| ■ Nachrichten aus dem Betrieb | 7 |

# Entwicklung Transporter erwartet Unterbeauftragung

Nur wenige Wochen sind seit der Eröffnung des VTC vergangen, bis die Geschäftsleitung des Bereichs Transporter erstmals über Maßnahmen diskutieren musste, die nicht mehr so ganz in das Erfolgsbild Transporter passen. Trotz zu erwartender neuer Rekorde beim Sprinter wird die Luft am Markt für die zweite Baureihe den Vito dünner. Zeitgleich erwartet der neue CVD-Vorstand (H. Renschler) unverändert hohe Renditen. Dieser Zustand führt vermutlich erstmals zu einer Unterbeschäftigung in Entwicklung und Versuch.

## Dr. Bartke Leiter des Geschäftsbereiches CVD/V kommt in den Betriebsausschuss

In der Juni Betriebsausschusssitzung (30.06.) erklärte Herr Dr. Bartke dem Betriebsrat recht kurz und knackig, dass entgegen der Planungsdaten aus dem Jahr 2004, es ab Mitte 2006 bis Ende 2008 zu einer Unterbeauftragungssituation in der Entwicklung Transporter kommen könne. Aus diesem Grund habe die GL entschieden, die ersten 16 Überstunden im Monat ab sofort in ein Freizeikonto einzustellen, um diese dann bei tatsächlicher Unterbeauftragung wieder abzubauen. Ab der 16. Überstunde könne dies der Mitarbeiter auf freiwilliger Basis tun. Selbstverständlich würden die tariflichen Zuschläge ausbezahlt.

Ursache für die zu erwartende Unterbeauftragung sei zum einen der Wegfall einer gesamten Baureihe (Vaneo) und zum anderen die bis Mitte nächsten Jahres abgeschlossene Produkteinführung des NCV3 sowie die noch ausstehenden Produktentscheidungen für die nächsten Jahre. Ob und wie groß die Beschäftigungslücke tatsächlich werde, könne man erst nach Abschluss der operativen Planung 2006 - 2008 im Oktober abschließend sagen.

Der Betriebsrat war, nach den vielen Erfolgsmeldungen der letzten Jahre, schon überrascht. Er hat sehr deutlich formuliert, dass das Thema Arbeitszeit der Mitbestimmung unterliegt und es keine einseitigen Maßnahmen der GL geben dürfe. Gleichwohl könne man sich vorstellen, kurzfristig eine gemeinsame Lösung zum Thema Mehrarbeitszeit zu finden.

Zur Absicherung der Beschäftigung brauche man aber Lösungen die eine langfristig stabile Beschäftigungssituation im Trapo-Bereich schaffen. Unterbeauftragung sei immer ein Hinweis auf zu erwartende Personalüberhänge, welche aber durch die Zukunftssicherung 2012 nicht zu aktiven Personalabbaumaßnahmen führen dürfen.

## Betriebsrat bildet Verhandlungskommission

Nach dieser Sitzung hat der Betriebsrat umgehend eine Verhandlungskommission



gegründet, die sich sehr intensiv mit dem gesamten Thema auseinandersetzt.

Klar ist, dass zur Überbrückung einer möglichen Unterbeauftragung alle tarifpolitischen und betrieblichen Instrumente geprüft werden müssen, die es ermöglichen, die Personalzahlen auf dem heutigen Niveau zu halten.

Dies sind im einzelnen:

- Langzeitkonto
- Flexibles Arbeitszeitkonto nach neuem IGM Manteltarifvertrag
- Rückführung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 35 Stunden (siehe IGM Tarifvertrag Arbeitszeit Forschung u. Entwicklung)
- Rückführung Fremdvergabe
- Kapazitätsausgleich innerhalb des CVD insbesondere TPC
- Qualifizierung zum Ausbau von ggf. neuen Kernkompetenzen

Eine weitere wesentliche Forderung des Betriebsrats ist natürlich eine Produktplanung, die diesen Namen auch verdient. So muss über einen möglichen Ersatz für den NCV1 (Vaneo) sowie auch über ein Modellpflegepaket und die Produktablösung NCV2 (Vito) gesprochen werden.

## Erstes Gespräch am 09.08.2005 noch ohne Ergebnis

Am 09.08. fand das erste Gespräch zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat statt. Leider konnte die Geschäftsleitung dem Betriebsrat immer noch keine verlässlichen Daten liefern, die eine gemeinsame positive Lösung ermöglichen. Die Daten aus der operativen Planung seien noch zu weich erklärten die Vertreter der Geschäftsleitung. Aus diesem Grund müsse man die Mehrarbeitszeitregelung vom 04.07.2005 nochmals verlängern, am besten bis Ende 2005.

Der Betriebsrat hat deutlich gemacht, dass er sich eine solche Verlängerung bis Ende Dezember nicht vorstellen kann. Es muss

möglich sein, nach Vorliegen der Planung bis Ende Oktober eine Lösung zu finden. Der Betriebsrat hat daher den Vorschlag gemacht, die aktuell anfallende Mehrarbeitszeit bis 31.10.05 bei Auszahlung der Zuschläge als Freizeitausgleich zu parken. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt keine Lösung in Form einer abschließenden Vereinbarung möglich sein, müsse der Mitarbeiter entscheiden können, ob er die MAZ zeitnah abbaut, in sein Langzeitkonto überführt oder eine Auszahlung erfolgt.

## Bereichsversammlung Transporter bietet Plattform

Am Freitag den 30. September findet die jährliche Bereichsbetriebsversammlung für den Geschäftsbereich Transporter statt. Hier besteht die Möglichkeit für alle Beschäftigten, im direkten Dialog mit den Bereichsverantwortlichen und dem Betriebsrat offene Fragen zum gesamten Themenkomplex zu diskutieren, Ideen zu platzieren aber auch Kritik zu äußern. Die MitarbeiterInnen sollten diese Chance nutzen. Wer außer Ihnen kennt den Bereich so genau und kennt vielleicht Lösungen über die wir bisher noch nicht nachgedacht haben.



**Jörg Spies**  
Stellv. Betriebsratsvorsitzender  
Tel: 3 35 45



**Ingrid Lepple**  
IG Metall-Betriebsrätin  
Tel: 9 38 94

## Porträts

**Udo Heinemann**  
57 Jahre  
Formenbauer,  
Maschinenbau-  
techniker



Bereits seit 32 Jahren arbeitet Udo beim Daimler und genauso lange engagiert er sich schon als Vertrauensmann für die Durchsetzung der Interessen der KollegInnen. Während seiner Ausbildung hat er die Erfahrung gemacht, dass man sich wehren muss, um seine Interessen durchzusetzen und dass die Beschäftigten nur gemeinsam stark sind.

Seit den 80er Jahren ist Udo Ersatzbetriebsrat, seit 3 Jahren ist er amtierender Betriebsrat. Seine Arbeitsschwerpunkte sind soziale Themen, Renten, Entgelt und die Organisationsstruktur innerhalb der Bereiche. Für die Zukunft liegt ihm besonders die Einführung des neuen Entgelttarifvertrages (ERA) sowie die Bedingungen für die älteren MitarbeiterInnen im Betrieb am Herzen.

Seine Hobbies sind sein Haus mit Garten und er reist sehr gerne.

**Ulrike Seemann**  
52 Jahre  
kaufmännische  
Berufsausbildung



Seit 1986 arbeitet Ulrike im Konzern. Seit 3 Jahren engagiert sie sich im Betriebsrat und als Vertrauensfrau. Ihr Interesse an gewerkschaftlicher Arbeit wurde bereits vom Elternhaus durch die Aktivitäten ihres Vaters geweckt. Ihr Engagement im Frauennetzwerk und das Erleben von Ungerechtigkeiten im Unternehmen waren Anlass, aktiv betriebsrätliche Tätigkeiten anzustreben. Die Schwerpunkte ihrer Arbeit sind alle Personal- und Personalentwicklungsthemen sowie gerechte Eingruppierung. Besonders am Herzen liegt ihr das Pilotprojekt „fairer Umgang am Arbeitsplatz“ und die qualifizierte Betreuung von Mobbingbetroffenen. Die Arbeit mit Menschen macht ihr großen Spaß. Ihr Lebensmotto ist: „Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren.“ Wichtig ist ihr, dass die Errungenschaften, die hier im Betrieb erkämpft wurden, gesichert werden. Sie möchte mit ihrer Arbeit dazu beitragen, den MitarbeiterInnen mehr Mut zu machen, sich bei Ungerechtigkeiten zu wehren und gemeinsam mit dem Betriebsrat nach konstruktiven Lösungen zu suchen.

In ihrer Freizeit ist sie in der Natur unterwegs, sie liest und reist gerne und ist Katzenliebhaberin.

## Kommentar

### Betriebsräte unter Kollektivverdacht

Lustreisen, Schmiergelder, Tarnfirmen. Die Vorwürfe gegen ehemalige VW-Manager und Belegschaftsvertreter bei Volkswagen haben die Arbeit von Betriebsräten in Deutschland in Verruf gebracht. Mit den Verfehlungen Einzelner wird nun weggewischt, dass VW in den letzten 50 Jahren Dank der beispielhaften Arbeit von Vertrauensleuten und Betriebsräten hervorragende Ergebnisse möglich gemacht hat. Die überwältigende Mehrheit von über 60.000 Betriebsräten, die in der IG Metall sind, wird jetzt von Verfehlungen Einzelner, so sie denn stattgefunden haben, in Misskredit gebracht. Diese Betriebsräte haben eine enorme Verantwortung für Beschäftigung, die Interessen der Beschäftigten umzusetzen, für reibungslose Abläufe und ein produktives Betriebsklima zu sorgen. Und sie werden dieser Verantwortung auch gerecht. Es wird versucht mit dem Fall Volkert das Modell der deutschen Mitbestimmung und die Arbeit von Betriebsräten generell zu diskreditieren. „Der Versuch, einzelne Betriebsräte durch Vergünstigungen gefügig zu machen, muss schon daran scheitern, dass kein Betriebsrat, auch der Vorsitzende nicht, alleine entscheidet. In einem Konzern wie DaimlerChrysler würden dutzende Betriebsräte gemeinsam entscheiden und dabei ihre Vertrauensleute hinzuziehen“, so Erich Klemm, DaimlerChrysler-Gesamtbetriebsratsvorsitzender in den Stuttgarter Nachrichten vom 9. Juli 2005. Einerseits wird den Betriebsräten zu viel Macht, andererseits eine zu große Nähe zum Management und Käuflichkeit vorgeworfen, was jeglicher Logik entbehrt. Man muss nur ein Jahr zurückgehen, um die harten Auseinandersetzungen um das Thema Sparpaket und Zukunftssicherung 2012 miterlebt zu haben. Ich glaube nicht, dass der Zeitpunkt der Veröffentlichung der VW-Affäre zufällig ist. Da werden im Vorfeld der Bundestagswahl politische Absichten verfolgt, die im momentan politischen Klima auf fruchtbaren Boden fallen. Es muss hier an dieser Stelle ganz klar aufgezeigt werden, welche politische Absicht mit Hilfe der VW-Affäre durchgesetzt werden soll. Hier wird versucht, den Gedanken der Mitbestimmung und der Arbeitnehmer-Beteiligung kaputt zu machen.

**Klaus Hildenbrand**

## Auslaufmodell Mitbestimmung?

**Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Unternehmen ist seit mehr als 50 Jahren ein bedeutender Baustein der deutschen Unternehmensverfassung.**

Der Strukturwandel in Deutschland wird durch den globalen Änderungsdruck noch weiter beschleunigt. Ohne Mitbestimmung wäre es kaum möglich, diesen Wandel so zu organisieren, dass größere soziale Verwerfungen vermieden werden. Es ist immer Erfolg versprechender, in den Unternehmen miteinander statt gegeneinander zu handeln. Die seit Monaten andauernde Kampagne gegen die Mitbestimmung machen deutlich, dass viele in Wirtschaft und Politik immer noch nicht ihren Frieden mit einer Mitbestimmung auf Augenhöhe gemacht haben. Offensichtlich sehen sie nun die Chance gekommen (VW lässt grüßen) dieser Mitbestimmung den Garaus zu machen. Das wäre dann aber der Abschied vom Erfolgsmodell Deutschland. Gerade dieses Modell lebt vom Engagement, der Kreativität und der Verantwortungsbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Weg in die vielzitierte Industrielle Wissensgemeinschaft führt ohne Mitbestimmung der MitarbeiterInnen

in die Sackgasse. Wer intelligente Beschäftigte will, muss sie auch wie intelligente Menschen behandeln. Ohne Verantwortung keine Motivation. Die Einbeziehung der Beschäftigten in Entscheidungen über ihre eigenen Arbeitsplätze steigert die Produktivität. Dennoch ist das uralte Vorurteil nicht auszurotten, die Mitbestimmung im Aufsichtsrat schwäche die Unternehmenskontrolle und mindere den Wert deutscher Unternehmen auf den internationalen Kapitalmärkten. Eine Studie von Roland Berger Unternehmensberatung (der gewiss nicht als besonders Arbeitnehmerfreundlich gilt) belegt, dass diejenigen Unternehmen, die ihre Vorgehensweise intensiv mit den Arbeitnehmervertretern abstimmen, wesentlich weniger krisenanfällig sind und besser und schneller eingetretene Krisen überwinden. Sogar die US-Börsenaufsicht SEC erklärt „Die Mitbestimmung ist historisch gewachsen und wir nehmen keinen Anstoß daran.“ Deutschland ist Exportweltmeister. Die Klage, die Mitbestimmung sei ein Hemmnis für den Erfolg international tätiger Unternehmen, kann man vor diesem

**Fortsetzung auf Seite 4**

## Reduzierung des Speisenangebotes Teil 2

## Die unendliche Geschichte

## der Erpressung?

Wir hatten bereits im Scheibenwischer Nr.04/Mai 2005 über die Reduzierung des Speiseangebotes vor dem Hintergrund des Dienstleistungstarifvertrags berichtet.

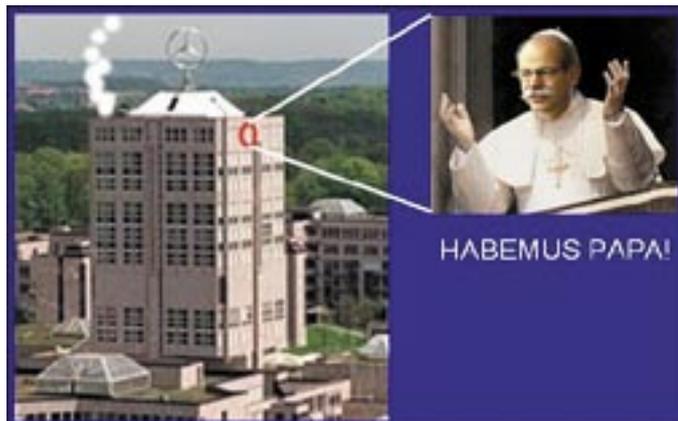
Als neuestes „Highlight“ hat der Bereich Gastronomie & Services (GS) durchblicken lassen, dass man von einer Rückkehr zum alten Essensangebot, wie vor dem 18.04.2005, so nicht ausgehen sollte. Die MitarbeiterInnen wären mit dem reduzierten Angebot an Speisen zufrieden (sie würden sich daran gewöhnen) und die Stückzahlen an verkauften Mittagessen wären als gesamtes auch nicht zurück gegangen. Seltsam ist dabei nur, dass man dem Betriebsrat bei der Reduzierung des Speisenangebotes ab dem 18.04.2005 wörtlich mitgeteilt hatte „Helfen würde auch die baldige Einigung über den Dienstleistungstarifvertrag“. Nun kommt also der nächste Aufschlag. Neuestes Druckmittel ist das Kosteneinsparungsprogramm CORE. Unter dem Stichwort „Kosten runter, Erlöse rauf“ (wir berichteten im Scheibenwischer Nr. 03/April 2005). Plötzlich werden bei GS Überlegungen angestellt, wie man (in vorausseilendem Gehorsam?) weiter Kosten



Zukunft des Kantinenessens? - Kostengünstig dank Core

sparen kann, nachdem es ja bereits seit Mitte April ohne großes Murren seitens der Belegschaft geklappt hat. Seltsam ist nur, wie es scheint, dass einige GS-Leiter an Gedächtnisschwund zu leiden scheinen. Auf einem Workshop der GS-Leiter vergangenes Jahr stellte ein Vertreter des Betriebsrats Thesen zum Thema Mitarbeiterverpflegung vor. Unter anderem hieß es dabei:

- Mitarbeiterverpflegung ist eine betriebliche Sozialleistung, die nicht an den Kosten, sondern an ihrem Nutzen gemessen werden muss.
- Mitarbeiterverpflegung darf nicht kostengetrieben sein. Sie muss bestimmten Kriterien folgen, die die soziale Verantwortung des Unternehmens gegenüber den Beschäftigten und der Umwelt zum Ausdruck bringen.



Gewählt und dann in den Urlaub verschwunden um göttliche Eingebung zu finden?

## Fortsetzung von Seite 3

Hintergrund nicht nachvollziehen. Auch die Forderung, die Gewerkschaftsvertreter hätten in Aufsichtsräten nichts zu suchen, ist wenig einleuchtend. Auf der Anteilseignerbank ist externer Sachverständiger durchaus gefragt, warum soll das für die Arbeitnehmervertreter nicht gelten? Zumal auch die Gewerkschaftsvertreter durch die Belegschaft des Unternehmens demokratisch gewählt wurden. „Der deutsche Standard sei im Ausland nicht vermittelbar“ heißt es oft. Die Mitbestimmung ist kein auf Deutschland beschränktes Phänomen. In zahlreichen Ländern der EU finden sich Modelle mit unterschiedlichen Beteiligungsformen. Und die Euro-Betriebsräte in den großen europäischen Unternehmen haben dazu beigetragen, dass die deutsche Mitbestimmung positiv wahrgenommen wird.

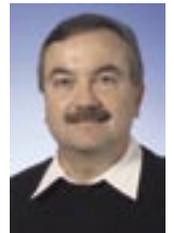
Es wird allzu oft übersehen, dass es die Arbeitnehmer und ihre Vertreter selbst sind, die das größte Interesse an der Zukunftsfähigkeit der Unternehmen haben. Bei den Beschäftigten geht es stets und unmittelbar um die berufliche Existenz. Das ist der Unterschied zu den Kapitalmärkten. Natürlich müssen schwarze Zahlen geschrieben werden. Aber der Tanz um das goldene Kalb namens Shareholder-Value kann es nicht sein. Das wichtigste Kapital sind die Menschen.

Das deutsche Modell der Mitbestimmung ist kein Standortnachteil, sondern ein Standortvorteil.

Klaus Hildenbrand  
IG Metall Betriebsrat  
Tel.: 9 33 43

- Mitarbeiterverpflegung ist weit mehr als Nahrungsaufnahme: Sie ist das Gesicht des Unternehmens gegenüber Beschäftigten wie Gästen.

Am Schluss des Vortrags steht im Protokoll ein „bezeichnender“ Satz: „Die vorgestellten Thesen wurden von den GS-Leitern sehr begrüßt. Sie baten darum, eine Kopie des Vortrags zu bekommen.“ Leider heißt dies nicht automatisch, dass eine Verbesserung des heutigen Zustandes auch ernsthaft verfolgt wird. Für uns als IG Metall-Betriebsräte sind Begriffe wie, Sozialleistung, soziale Verantwortung, oder auch Gesicht des Unternehmens noch keine Fremdwörter. Ganz anders sieht dies zumindest bei der Verpflegung, auf der Unternehmensseite aus. Als neuesten Gag führt man ein Essen, welches vor dem 18.04.2005 unter einem „normalen“ Essen angeboten wurde, heute unter dem Begriff „Spezialitäten“. Es gehört schon sehr viel Phantasie dazu einen solchen Schwachsinn zu verstehen.



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

## Impressum

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart

**Verantwortlich:** Jürgen Stamm, 1.  
Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart  
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart  
e-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de  
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

**Redaktion:** Kai Bliesener (IGM), Jörg Spies, Tel: 3 35 45, Christa Hourani, Tel: 3 35 49, Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43, Rainer Konrad, Tel: 3 35 47, Friedrich Pflieger, Tel: 9 33 42, Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

**Gestaltung:** Kai Bliesener

**Druck:** hartmandruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:  
31. August 2005

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:  
21. September 2005

# Dienstleistungsbereiche im Trockenen

**Gerade rechtzeitig, bevor die Zeiten noch stürmischer werden, haben wir den größten Teil der Dienstleister im BS-Bereich und bei CSD unter das Dach des Dienstleistungstarifvertrags gebracht.**

Gegen den anfangs erbitterten Widerstand mancher Betriebsräte, die den Dienstleistungstarifvertrag in Bausch und Bogen verdammt haben, haben wir eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die die Zukunft der MitarbeiterInnen im Unternehmen sichert.

Für folgende Abteilungen oder Teams tritt der DLTV zum 1. September in Kraft.

- CSD (Team Steinheimer)
- Querschnittsfunktionen (BS/QF, Christel Götz)

- Infrastruktur Management / Services Management (BS/IS, Paul Peiskar)
- Medienservice (BS/M, Andreas Braitmaier)
- Infrastruktur Management / Facility Management (BS/I, Helmut Armbruster) mit Ausnahme der Teams:
  - Flächenmanagement (Florentine Munz)
  - Gebäudemanagement (Josef Loder)
  - Projekte-Gebäudeentwicklung (Nureddin Akis)
  - Advanced Workplace Konzepte (Werner Baumeister)

Nicht einbezogen wurden – auch auf mehrheitlichen Wunsch der Betroffenen –

- Sprachendienst (BS/SD)
- Fachinformationsdienst (BS/FID)
- Travel Management (BS/TM)

- Konzernsport (BS/Konzernsport)

Sicher hätten wir uns im Gegenzug mehr an Insourcing gewünscht. Nachdem aber Teile der Unternehmensleitung erkennen ließen, dass für sie weiteres Outsourcing die attraktivere Variante ist, war es gut und richtig zu einem Abschluss zu kommen.

In anderen Werken hat die UL inzwischen bei den seit Monaten fertig verhandelten Bereichen die Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung ausgesetzt. Sie versucht – je nach Kostendifferenz zum externen Markt – die Übernahme in den DLTV wieder in Frage zu stellen, um sich die Freiheit zu erhalten nach ihrem Gusto die Aufgabenfelder fremd zu vergeben.

**Richard Roos**

## Hängepartie Gleitzeit

**Seit über einem Jahr ziehen sich nun die Verhandlungen für eine neue Gleitzeitvereinbarung in der Zentrale hin. Wir befinden uns in einer Art Schwebzustand, weil durch Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes unsere Gleitzeitbetriebsvereinbarung als nicht tarifkonform und somit in Teilen als nichtig erklärt wurde. Dieser Zustand muss dringend beendet werden: durch eine neue Betriebsvereinbarung.**

### Übergangsregelung wirkt fort

Um ausreichend Zeit für die Annäherung der bei Betriebsrat und Geschäftsleitung recht unterschiedlichen Zielsetzungen zu haben, wurde im Juli 2004 eine Übergangsregelung vereinbart, wonach

- das Gleitzeitsystem NEZE vorerst weiter angewendet werden sollte
- alle MitarbeiterInnen in das Arbeitszeitmodell NEZE überführt und
- der Verfall von Arbeitszeiten größer +100 Stunden vorerst ausgesetzt wurde.

Diese Übergangsregelung gilt weiterhin. In der letzten Betriebsausschusssitzung wurde nochmals ausdrücklich bestätigt, dass ein Abschneiden der Salden über 100 Stunden auch für den 30.09.2005 ausgesetzt ist.

### Wiederaufnahme der Gleitzeitverhandlungen nach Unterbrechung

Nach vielen harten Runden, die einige Annäherungen gebracht haben, hat die Geschäftsleitung (GL) im April die Verhandlungen mit dem Betriebsrat (BR) – für uns überraschend – unterbrochen.

Begründet wurde dies mit der fehlenden Bereitschaft des Betriebsrats, auf bestimmte Forderungen der Geschäftsleitung einzugehen, nämlich

- weiterhin Zeitverfall zuzulassen,
- die Führungskräfte E4 aus der Gleitzeit/Zeiterfassung herauszunehmen,
- den Arbeitszeitrahmen auf Zeiten nach 19 Uhr auszudehnen,
- kurzfristig Stundenabbau durch den Vorgesetzten anordnen zu können.

In unserem Mitarbeiter-Mail vom 20.04.2005 haben wir die differierenden Positionen im Detail dargestellt.

Inzwischen wurde von der GL die Fortsetzung der Verhandlungen für September angekündigt. Der Betriebsrat ist weiterhin verhandlungsbereit. Jedoch müssen und werden wir die vom Bundesarbeitsgericht gesetzten Maßstäbe sowie die tarifvertraglichen Standards beachten. Diese Bereitschaft erwarten wir auch von der Geschäftsleitung.

### Irritationen durch CORE

Seit im Rahmen der „Quick wins“ bei CORE die Reduzierung der Gleitzeitsalden und der Urlaubsstände verlangt wird, um die Bilanzen aufzubessern, versuchen immer mehr Vorgesetzte vorzuschreiben, wer wann Urlaub oder Gleitzeit zu nehmen hat. Die Regeln sind klar gesetzt, im Urlaubstarifvertrag der IG Metall und in der Gleitzeitvereinbarung NEZE. Eine weitere eigene Regelungskompetenz für Geschäftsleitung und Führungskräfte gibt es nicht.

Die Vorgesetzten haben natürlich die Möglichkeit im Rahmen der Urlaubsplanung die Urlaubs- bzw. Gleitzeitnahme in ihrem Bereich mit den Kolleginnen und Kollegen einvernehmlich zu besprechen und zu lösen. Die Tarifverträge setzen zwar Grenzen, beinhalten aber auch genügend Spielraum für Flexibilität, sowohl im Sinne der MitarbeiterInnen als auch der Vorgesetzten. Und ebenso ist das bei der immer noch geltenden NEZE-Gleitzeitvereinbarung.

Wir haben nichts dagegen, wenn hohe Gleitzeitsalden und Urlaubsüberhänge einvernehmlich abgebaut werden. Allerdings muss dann auch sichergestellt werden, dass die Arbeitslast reduziert und eine Balance zwischen Aufgaben und verfügbarer Kapazität hergestellt wird.

Damit der eingangs beschriebene Schwebzustand beendet wird und hier endlich wieder klare Regelungen herrschen, für Führungskräfte und Belegschaft, müssen die Gleitzeitverhandlungen nun zügig abgeschlossen werden.



**Richard Roos**  
Betriebsratsvorsitzender  
Tel: 2 28 18

## E4-Leiter ohne Strukturstelle rückgestuft

# Massiver Vertrauensbruch in der Forschung

Bereits im Frühjahr 2005 erreichten den Betriebsrat erste Hinweise, jetzt haben wir die traurige Gewissheit: Im Ressort Forschung hat sich bei 49 von 141 E4-Leitern ohne Strukturstelle die Stufe im Einkommensband der variablen E4-Vergütung verschlechtert. Dies bedeutet ab 2006 nach Bestätigung der Maßnahme eine Niveauabsenkung des Zieljahreseinkommens. Der Betriebsrat der Zentrale und auch die Forschungskommission im Gesamtbetriebsrat haben gegen diese Vorgehensweise protestiert und fordern von der Geschäftsleitung eine Revision der Rückstufungen.

Zum 1.8. 2004 wurde im Zusammenhang mit einer grundlegenden Strukturänderung in RT auch die Anzahl der E4-Strukturstellen drastisch reduziert. Es hieß gegenüber dem BR, dass die beschlossenen Veränderungen bei hoher Akzeptanz der Mitarbeiter erfolgen sollen. Bei Entfall der E4-Strukturstelle bliebe der persönliche Status (Rang, Vergütung, Dienstwagen, Altersversorgung usw.) erhalten. Insbesondere wird die Wertigkeit der jeweiligen Aufgabe nicht in Frage gestellt. **Jürgen Hartwig** (PZ/F, seit 1.5.2005 EP/PO) sprach von einer Strukturstellenreduzierung bei „bestmöglicher Motivation der betroffenen Mitarbeiter“. Dazu haben Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat am 07.07.2004 eine Protokollnotiz verabschiedet.

## 131 E4-Leiter ohne Strukturstelle

Auf Nachfrage des Betriebsrats informierte die Geschäftsleitung fast 3 Monate später, dass es im Rahmen der Einkommensüberprüfung 2005 von 414 E4-Leitern in RT - davon 131 ohne Strukturstelle - zu 45 vorläufigen Rückstufungen in der Stufe im Band gekommen sei.

## 50% Stufenreduzierung am Standort

Am Forschungs-Standort Stuttgart sind 46 E4-Leiter ohne Strukturstelle, davon 44 in der E4-variablen Vergütung. Davon sind 19 E4-Leiter von der vorläufigen Rücknahme der Stufe im Band betroffen. Wenn man die 19 Rückstufungen auf die 38 Personen bezieht, die überhaupt rückgestuft werden konnten - 6 Kollegen waren bereits in 2004 in der Stufe 1 - so wurden in RT am Standort Stuttgart 50% jeder Zweite der potentiell in Frage kommenden 38 E4-Kollegen rückgestuft.

## BR fordert Rücknahme

Die betroffenen Kollegen wurden durch den Entgeltausschuss angeschrieben. Es gab erste Rückmeldungen, dass Vorgesetzte die Rückstufungen ganz offen als Folge der fehlenden Strukturstelle und als Vorgabe der Lab-Leitung (E2) bezeichnet haben. Geradezu logisch erscheint es dann, wenn in diesen Fällen das erforderliche Formblatt mit dem Bewertungsvorgang für die Festsetzung der Stufe im Band durch den



Vorgesetzten nicht ausgefüllt bzw. nicht ausgehändigt wurde. Allein dieser formale Mangel macht die Rückstufung aber bereits ungültig.

Die Rückstufungen bedeuten ein Verlassen der Geschäftsgrundlage im Zusammenhang mit der Protokollnotiz vom 07.07.2004. Dieser Wortbruch trägt mit Sicherheit nicht zu der von der Ressortleitung angesagten hohen Akzeptanz der Mitarbeiter und deren Motivationserhalt

bei. Der Betriebsrat, wie auch die Forschungskommission des GBR, haben bei der GL verschärften Protest eingelegt und eine Revision der Stufenverschlechterungen gefordert. Die Verantwortlichen von RT und PZ sind aufgefordert den eingetretenen Vertrauensverlust wieder gut zu machen.

## Dr. Karl-Ernst Haak

Vorsitzender des Entgeltausschusses  
Tel: 5 86 91

## IG Metall Betriebsräte vor Ort bei VTC-Tag

# Ein freier Samstag für den guten Zweck

**Am 16. Juli fand für die Mitarbeiter des Transporterbereiches rund um das VTC der „VTC-Tag“ statt. Neben allerlei kulinarischen Köstlichkeiten und musikalischen Unterhaltungen waren neben der BKK auch wir IGM-Betriebsräte der Zentrale mit einem Infostand sowie mit einem Torwandschießen vor Ort.**

Wir haben uns lange überlegt was wir zum Gelingen dieses Tages beitragen sollten, bis wir zu dem Ergebnis gekommen sind, etwas für den „Guten Zweck“ zu organisieren. Als bald haben wir uns für ein Torwandschießen entschlossen und der Erlös, wie auch die Einnahmen aus einer Spendenaktion welche gleichzeitig stattfand, sollte an die Aktion „6 Dörfer für 2006“ der SOS Kinderdörfer gehen ([www.6dörferfür2006.com](http://www.6dörferfür2006.com)).

Es wurde tatkräftig gegen den Ball getreten und gespendet, so dass am Abend eine Gesamtsumme von 435 Euro zusammen kam, welche wir in den nächsten Tagen an

die SOS Kinderdörfer überreichen werden. Danke an alle KollegInnen, welche zu diesem Ergebnis beigetragen haben. Danke aber auch an die KollegInnen des BR, welche an diesem Tag in ihrer Freizeit durch ihre Arbeit diesen Stand betreut haben, und nicht zuletzt noch ein Danke an den TSV Harthausen, von dem wir die Torwand kostenfrei für diesen Tag zu unserer Verfügung gestellt bekommen haben. Eine sportliche Aktion mit dem Ergebnis etwas für Kinder getan zu haben, denen es nicht so gut geht wie uns.



## Matthias Baur

IG Metall-Betriebsrat  
Telefon 33546

# Nachrichten

## aus dem Betrieb

### Kommentar zum Artikel Motorenprüfstände in der Juli/August-Ausgabe

Leider wurde in diesem Artikel die ironische Bemerkung „Urlaub in Bad Brühl“ von Kolleginnen und Kollegen missverstanden. Wir wissen, dass die KollegInnen in Brühl genauso hart und gut arbeiten wie die Kollegen in Untertürkheim. In einem persönlichen Gespräch zwischen dem Autor und den Kollegen aus Brühl wurde dieses Missverständnis ausgeräumt und nochmals klar gemacht, dass diese Aussage ironisch gemeint war.



## Ringtausch in der LKW-Entwicklung

### Wahlvorstand gebildet

Betriebsratswahl 2006 - es ist wieder einmal soweit. Der neue Wahlvorstand hat sich gebildet. Vorsitzende ist Verena Schiltenwolf. Sie wird unterstützt von unseren IGM-Wahlvorständen Ralf-Dieter Foerster und Oliver Steininger.

### Personaldrehscheibe DC Move

Betriebsleitung und Geschäftsleitung haben sich in der Zentrale darauf verständigt, dass MitarbeiterInnen, die unter die Anwendung der Gesamtbetriebsvereinbarung „DC Move“ fallen, für 12 Monate auf der lokalen Drehscheibe bleiben. Werden befristete MitarbeiterInnen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, wird die „Drehscheibenzeit“ im befristeten Arbeitsverhältnis angerechnet auf die 12 Monate, d. h. die Zeit beginnt nicht wieder bei Null zu laufen an.

### DC Sao Bernardo: Streik erfolgreich

Im letzten Scheibenwischer berichteten wir über den Streik im DC Werk Sao Bernardo in Brasilien um die Erfolgsbeteiligung. Mit etlichen Aktionen im Juni (Abteilungsstreiks, Protestkundgebungen vor dem Verwaltungsgebäude) konnte die Belegschaft, die letztes Jahr 5 600 Reais als Erfolgsbeteiligung erhalten hatte, die Summe dieses Jahr auf 6 200 bis 6 300 Reais (etwa 2000 Euro) hochdrücken. Mobilisierung lohnt sich immer!

**Zum 01.08.05 wurden folgende 1:1 Verlagerungen durchgeführt: Die Abteilung „Antriebsstrangregelung“ TPC/MMP (Dr. Lutz Paulsen) wurde in den Bereich „Antriebsstrang Elektrik / Elektronik“ TPC/PI (betrifft ca. 34 MitarbeiterInnen) integriert und die komplette „Achsentwicklung“ von Jürgen Vollmar TPC/PA ist zur „Entwicklung Gesamtfahrzeug Mercedes-Benz & System Chassis“ TPC/M überführt worden (betrifft ca. 138 MitarbeiterInnen).**

Folgende Begründungen wurden dem Betriebsrat mitgeteilt:

- Notwendigkeit standardisierter Prozesse für die weltweite Softwareentwicklung und -anpassung als Erfolgsfaktor und damit Intensivierung der Zusammenarbeit

- Reduzierung der Schnittstelle zwischen TPC/P und TPC/M mit klar definierten Aufgaben, Kompetenz- und Verantwortungsumfängen

- Optimierung der komplexen Schnittstelle zwischen Achse und Achsaufhängung (Federungssysteme)

- Verstärkte Integration der Entwicklung des Vorderwagens mit Achse, Achsaufhängung, Lenkung und vorderen Rahmenmodulen

- Stärkere Vernetzung der Schnittstelle Achse und Bremssysteme

Eine 1:1 Verlagerung bedeutet, dass das Budget und der Personalstand, wie in der operativen Planung der Jahre 2005 - 2007 von TPC/PA vorgesehen, ebenfalls verlagert und auch fortgeschrieben wird. Nach mehreren Gesprächen mit H. Vollmar konnten wir eine Personalstands- und Funktionsgarantie bis Ende 2007 erreichen.

Wir werden sehr genau darauf achten, dass diese Garantie auch eingehalten wird. Sollte es in den betroffenen Bereichen / Abteilungen Probleme geben, so bitten wir unsere KollegInnen uns dies mitzuteilen, um dann die nötigen Schritte einleiten zu können.



**Ingrid Lepple**  
OD/SP-Ausschuss-  
vorsitzende  
Tel. 9 38 94



**Jürgen Fischer**  
OD/SP-Ausschuss-  
mitglied  
Tel. 2 06 79



**Bereichsversammlungen für die Beschäftigten des Betriebs Zentrale Stuttgart (Betrieb 02)**

für Zentrale Bereiche am Standort Stuttgart

- Zentralressorts (COB, P, FC, RT, CD, GP&S)
- zentrale Funktionen von MCG und CVD (inkl. Vertriebsbereiche: MCG/M, DCOS, GSP, DS)

**Dienstag, 20. September 2005 um 8.15 Uhr** in Untertürkheim, Geb. 135, Betriebsrestaurant 1.OG

**Mittwoch, 21. September 2005 um 9.00Uhr** in Möhringen / Forum

für Geschäftsbereich Transporter CVD/V  
**Freitag, 30. September 2005 um 8.00 Uhr** in Untertürkheim, Geb. 135, Betriebsrestaurant 1.OG

für Geschäftsbereiche CVD/P (TPC) und CVD/E (inkl.VL)am Standort Stuttgart

**Freitag, 7. Oktober 2005 um 8.00 Uhr** in Untertürkheim, Geb. 135, Betriebsrestaurant



**Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt MitarbeiterInnen DaimlerChrysler AG Stuttgart**

**Thema: Zukunft Naturfaser? Nachhaltige Mobilität – Naturfasern im Kraftfahrzeug**

Der Einsatz nachwachsender Rohstoffe rückt immer stärker in den Vordergrund im Automobilbau. Endliche Ressourcen einerseits und wachsendes Umweltbewusstsein beim Verbraucher andererseits zwingen die Hersteller, auch Naturfasern zu verarbeiten.

Wie das funktionieren kann, zeigt das Projekt Poema in Brasilien. Mit nachhaltigen Anbaumethoden und umweltfreundlichen Produktionsverfahren werden Kokosfasern zu Kopfstützen für die brasilianische A- Klasse verarbeitet. Das hilft den dort lebenden Menschen, erhält den Regenwald und trägt zum globalen Klimaschutz bei. Doch wie sieht die Zukunft für dieses Projekt aus, nachdem die A- Klasse- Produktion in Juiz de Fora mit Jahreswechsel eingestellt wird?

Welche weiteren Möglichkeiten bieten Naturfasern im Kraftfahrzeug? Welche sozialen und ökologischen Chancen und Risiken eröffnen Mensch und Natur in den Erzeugerländern?

Antworten auf diese und weitere Fragen geben Ihnen

**Dr. Ralph Greiner DaimlerChrysler AG Forschung Ulm**  
**Prof. Dr. Göntenboth, Uni Hohenheim, Agrarökologe der Tropen und Subtropen**  
**Termin:**  
**Montag, 19.09.2005 um 16:00 Uhr**  
**Ort:**  
**DC-Werk Untertürkheim, Café zwischen Museum und Betriebsrestaurant**

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

**Kunsterlebnis Nr. 1.154**

**Picasso – Badende Staatsgalerie Stuttgart**

Zeitlebens gehörten Bade- und Spielszenen am Strand zu den wesentlichen künstlerischen Faszinationen Picassos.

Erstmalig wird in der Ausstellung der Staatsgalerie Stuttgart, in deren Mittelpunkt das Skulpturenensemble der „Badenden“ von 1956 steht, dieses zentrale Bildthema des Jahrhundertkünstlers anhand von über 150 Arbeiten aus den großen Museen und Privatsammlungen in Europa und Übersee beleuchtet.

Verwandte Figurenbilder jener Künstler,



**Pablo Picasso: Laufende Frauen am Strand (Das Rennen) 1922. Musée de Paris**

die Picasso unmittelbar inspiriert haben – wie Ingres, Puvis de Chavannes, Cézanne, Matisse, Renoir oder auch Derain und Braque – vervollständigen das Panorama.

**Termin:** Donnerstag, 29. September 2005, 17.15 Uhr (A), 17.45 (B) Uhr, 19.30Uhr (C), 19.45 Uhr (D)

**Treffpunkt:** Jeweils 15 Minuten vor Beginn im Foyer Staatsgalerie Stuttgart, Konrad-Adenauer-Str. 30 - 32

**Führung:** Andrea Welz, Heike Mühl, Mirja Kinzler, Susanne Jakob

**Kosten:** € 12,00 (Eintritt, Führung)

**Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:**  
**NEU! Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20**

**Vorschau:**  
**„Es ist genug, so nimm den meine Seele“.**  
**Hoppenlau-Friedhof, Stuttgart**  
Oktober 2005, Kunsterlebnis Nr. 1.153

**Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.154**

**Picasso – Badende, Staatsgalerie Stuttgart, 29. September 2005**

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

|                        |     |                   |              |           |
|------------------------|-----|-------------------|--------------|-----------|
| 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: |     |                   |              |           |