Ausgabe Nr. 03 / April 2005

ScheibenWischer
Zentrale

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

Betriebsrat
Zentrale Stuttgart

MCG-CORE

COst – **R**evenue – **E**xecution

Trauerfall DC oder „strahlendster Stern am Autohimmel“?

Inhalt:

- Porträts/Kommentar 3
- ERA - Entgeltaufbau/Grundentgelt 4
- Mehrarbeitspauschale 5
- Parkplatzsituation 6
- Stand Gleitzeitverhandlungen 7

SW-zentrale-stuttgart@igmetall.de

COst down-Revenue up-Execution

CORE –Unruhe und mehr Fragen als Antworten

Dunkle Schatten wirft das Kosteneinsparungsprogramm CORE. Dass das nichts zum Lachen ist, will uns wohl schon das düstere schwarz-weiß Symbol des Programms aufzeigen.

Oder was sonst will uns dieses düstere Bild sagen? Dass alles so traurig ist, oder dass man zu wenig Zeit hatte etwas farbiges, zukunftsorientiertes, Mut machendes zu entwerfen? So schnell wie das ganze Programm zustande kam, scheint dies eine durchaus mögliche Erklärung zu sein.

„Kosten runter, Erlöse rauf, konsequente Umsetzung“ sind markige Worte, die jetzt mit Leben gefüllt werden müssen. Wie, das weiß im Moment noch keiner so richtig zu sagen, Tag für Tag sickert aber etwas mehr von oben nach unten durch, was denn damit alles so gemeint ist.

Wobei vieles nicht so richtig nachvollziehbar ist! Dass der Preisdruck immer weiter zunimmt, dass Rohstoffpreise steigen und der Euro sich verteuert hat, das sind Dinge, die nicht so einfach vom Himmel gefallen sind. Genauso wenig wie veränderter Modellmix, hohe Anlaufkosten und, leider noch immer, Aufwendungen für die Qualitätsoffensive. Das alles sind die Dinge, die eigentlich die ureigensten Aufgaben der Führung eines Betriebes darstellen. Und da scheint doch einiges mehr im Argen zu liegen, als man bisher dachte.

Das wird noch eine spannende Geschichte wie Vorstand Eckhard Cordes das den Führungskräften näher bringt. An einigen Stellen rumpelt es ja schon gewaltig, aber alle rausschmeißen, das geht ja wohl nicht. Also wie wird die bisherige Kultur in die neue Richtung gedreht? Weg vom technisch Machbaren hin zum vom Kunden Gewünschten, das wird noch eine äußerst spannende Geschichte.

Und das auf jeden Fall mehr für die Führungskräfte als für die „normalen“ Beschäftigten. Die haben ihr Opfer bereits letztes Jahr mit der Beschäftigungssicherung 2012 gebracht. Und da wird auch vom Vorstandsvorsitzendem Jürgen Schrempp und Mercedes-Chef Eckard Cordes bereits bestätigt, dass an den dort abgeschlossen Dingen nicht gerüttelt wird. Weder in die eine noch in die andere Richtung. Dazu hat sich auch schon unser Gesamtbetriebsratsvorsitzender Erich Klemm klar positioniert. Er hebt schon heute warnend den Finger, falls es doch noch irgendjemand einfallen sollte, in diese Richtung was zu unternehmen.

Da wird sich also in nächster Zeit in der Zentrale Stuttgart noch einiges tun. Nicht gleich und sofort, aber nach und nach wird sich die neue Kultur doch durchsetzen. Die MCG Leitung ist gut beraten, alle Maßnahmen darauf zu prüfen, ob sie im Rahmen des geltenden Rechtes und geltender Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge liegen. Wir werden dabei sein und kritisch beobachten, aber einer Neuausrichtung des Unternehmens für eine profitable Zukunft nicht im Wege stehen.

Friedrich Pfleghar
IG Metall Betriebsrat
Tel. 9 33 42

Porträts

Ingrid Lepple

47 Jahre,
2 Kinder
Gymnasiallehrerin, Betriebswirtin

Seit über 15 Jahren arbeitet Ingrid bei Daimler. Seit 5 Jahren setzt sie sich als Vertrauensfrau und seit 3 Jahren als streitbare IG Metall-Betriebsrätin für die Kolleginnen und Kollegen ein. Motivation für sie, diese Ämter auszuüben, war, dass die Interessen der KollegInnen wahrgenommen und durchgesetzt werden. Wichtige Anliegen sind ihr die Durchsetzung der Interessen der KollegInnen bei Strukturveränderungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauenförderung, sowie die Situation der Auszubildenden. In ihrer Freizeit liest, reist und schwimmt sie gerne oder spielt Volleyball und Badminton.
Sie arbeitet engagiert im Arbeitskreis Umwelt von DC (AKU) und im Sozialen Netzwerk Stuttgart mit und mischt sich aktiv in die Stuttgarter Kommunalpolitik ein. Mit ihrem Optimismus, ihrer Spontaneität und Fröhlichkeit steckt die Lebensgenießerin Ingrid andere an. Wichtigste Punkte für die Zukunft sind für sie, die bisher erreichten Rechte und Arbeitsbedingungen zu erhalten und ausbauen, um eine bessere Welt zu ermöglichen.

Oliver Steininger

39 Jahre,
dreijähriger Sohn
Kfz-Mechaniker

Oliver arbeitet seit über 20 Jahre bei Daimler, zuerst in der Produktion, später wechselte er in die Nfz-Entwicklung. Seit über 20 Jahren ist er IG Metall-Mitglied. Seit 7 Jahren gestaltet er aktiv die Arbeit im Vertrauensleutekörper mit, seit über 6 Jahren engagiert er sich in der Vertrauenskörperleitung (VKL) und seit letzten Sommer ist er stellvertretender VKL-Vorsitzender.
Wichtiges Anliegen ist ihm, dass nicht einfach alles als selbstverständlich hingenommen wird, sondern auf die Ursprünge von sozialen Errungenschaften aufmerksam gemacht wird. Als Sicherheitsbeauftragter ist ihm wichtig, dass die Standards für Arbeitssicherheit umgesetzt und verbessert werden. Neben seinen ehrenamtlichen Tätigkeiten in verschiedenen kommunalpolitischen Gremien in der Stadt Esslingen (Bürgerausschuss, Sozialausschuss, Ausländerausschuss, Agenda Arbeitswelt, Schule) setzt er sich auch für sozial benachteiligte Jugendliche im Übergang von Schule ins Berufsleben ein. Seine Familie ist ihm trotz des vielfältigen Engagements das Wertvollste.
Für die Zukunft ist ihm ein faires Miteinander sowohl am Arbeitsplatz, in den Gewerkschaften, aber vor allem auch in unserer Gesellschaft wichtig.

Gegendarstellung

Gegendarstellung zur Scheibenwischer Ausgabe März 2005, Artikel auf Seite 2

Laut Pressegesetz sind wir als Redaktion verpflichtet, Gegendarstellungen von betroffenen Personen zu Veröffentlichungen in unserer Betriebszeitung ebenfalls zu veröffentlichen.

Auszug aus Schreiben von Mitarbeitern des Classic-Centers an die Redaktion vom 18.03.2005:

„Wir möchten uns auf diesem Wege nochmals für das konstruktive Gespräch am 04.03.2005 in unserem Hause bedanken. Bezug nehmend auf dieses Gespräch würden wir gerne wie besprochen die folgenden Punkte von unserer Seite in einer geänderten Weise dargestellt haben.
Im Einzelnen handelt es sich dabei um die folgenden Punkte:

- *Es ist uns sehr wichtig nochmals darauf hinzuweisen, dass die von Ihnen geschilderten Meinungen die Meinungen einiger Personen in der Werkstatt des Classic-Centers sind, und nicht die Meinung aller Mitarbeiter/Innen des Mercedes-Benz Classic Centers widerspiegeln. Wir denken, dass dies in unserem Gespräch auch sehr klar zum Ausdruck kam.*
- *Der nach Ihrer Aussage unbewusst hervorgerufene Zusammenhang zwischen dem Artikel über das Mercedes-Benz Classic Center und dem eingeschobenen Text über den Alkoholgenuss am Arbeitsplatz sollte ebenfalls nochmals klargestellt werden. Hier wurde dem Leser/in der Eindruck vermittelt, dass hier im Mercedes-Benz Classic Center nur Feste gefeiert werden und der Alkohol in Strömen fliesst. Mit dieser Darstellung fühlen wir uns und unsere Arbeit hier im Mercedes-Benz Classic Centers in ein extrem negatives Licht gerückt und verunglimpft.“*

Kommentar

Information oder Panikmache?

Was die Aufgaben eines Betriebsrates sind, steht im Betriebsverfassungsgesetz. Was Betriebsräte in der Zentrale daraus machen, ist das andere.
In letzter Zeit häufen sich die Beschwerden über von Betriebsräten flächendeckend verteilte Informationen (respektive Desinformationen) zum Thema ERA-Umsetzung in der Zentrale. Dies hat inzwischen sogar schon soweit geführt, dass sich die Geschäftsleitung offiziell beim Betriebsrat beschwert, dass es so nicht weiter gehen könne. Das von der Gewerkschaft IG Metall und dem Arbeitgeberverband sowie Betriebsräten und Geschäftsleitung der DC AG gemeinsam vereinbarte Vertragswerk ERA sollte doch nun auch gemeinsam umgesetzt werden.
Das ist auch das, was die IGM-Fraktion in der Zentrale will, nur haben wir aber das Problem, dass dieses Verständnis anscheinend für viele Betriebsräte nicht gilt. Das wäre an sich ja noch zu verkraften, doch wenn dies dazu genutzt wird, flächendeckend Angst und Schrecken, durch z. B. angebliche drohende Entgeltverluste zu verbreiten, dann erreicht das Dimensionen, die so nicht mehr tragbar sind. Ganz unerträglich wird das Ganze, wenn diese „Informationen“ auch noch mit Halbwahrheiten bzw. eindeutig falschen Aussagen, (bewusst oder ungewusst?) gespickt sind.
Hier zeigt sich für mich wieder einmal, wer in diesem Betrieb für das Wohl der Belegschaft arbeitet und wer auf puren Populismus aus ist, um mit allen Mitteln in der nächsten Betriebsratswahl Stimmen einzufangen.

Friedrich Pfleghar

Anmerkung der Redaktion:
Der im letzten Scheibenwischer auf Seite 2 abgebildete Kasten zum Thema Einstellung Alkoholverkauf in den Werkskantinen, steht in keinem Zusammenhang mit dem Classic-Center Fellbach. Für den irrtümlich entstandenen Eindruck, dass im Classic-Center „der Alkohol in Strömen fließt“, entschuldigen wir uns bei allen betroffenen Mitarbeitern.

ERA Einführung in der Zentrale

Entgeltaufbau nach ERA – Das Grundentgelt Teil 2

Der ERA-TV macht Schluss mit den Unterschieden zwischen Arbeitern und Angestellten. Deshalb gibt es in Zukunft weder Lohn- noch Gehaltsgruppen, sondern jede und jeder Beschäftigte wird nach den gleichen Regeln einer Entgeltgruppe zugeordnet. Das Grundentgelt ist der anforderungsabhängige Entgeltanteil.

Das bedeutet im Ergebnis gleiches Grundentgelt bei vergleichbarer Arbeitsaufgabe in Entwicklung, Produktion und Verwaltung. Je anspruchsvoller die Arbeit, um so höher die Entgeltgruppe. Auf der Basis von Funktionsmatrizen mit Profilen erfolgt eine Bewertung. Die Differenzierung (Gewichtung) der Merkmale untereinander und innerhalb eines Merkmales erfolgt durch die Festlegung von Wertzahlen (Punkte) für die beschriebenen Stufen.

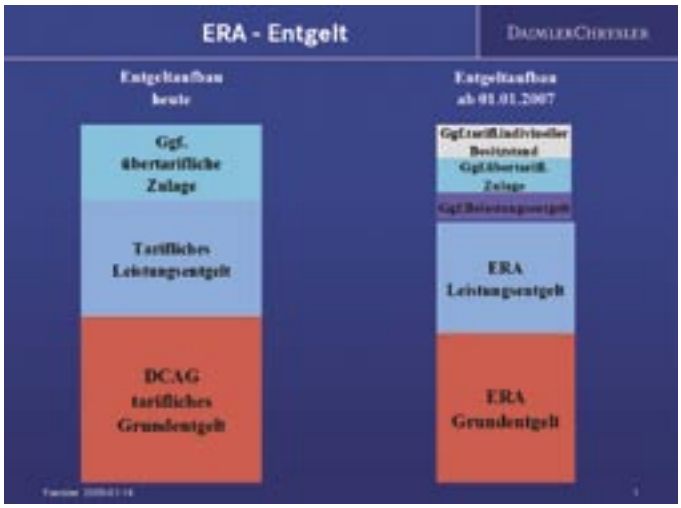
Eine Anforderung wird erfüllt, wenn man etwas weiß oder kann und dieses Wissen und Können über Denken im Rahmen eines Handlungsspielraumes zusammen mit Anderen (Kommunikation) in Arbeitsergebnisse umsetzt. Als Ergebnis wird eine Gesamtpunktzahl über alle Merkmale ermittelt, die der beschriebenen Stelle eine Entgeltgruppe zuweist.

Bei der Umsetzung von ERA lassen sich bisherige Arbeitswerte und Rangstufen nicht einfach in ERA-Entgeltgruppen umrechnen. Auch die bisherigen Stellenbeschreibungen können nicht ohne weiteres verwendet werden, sondern alle Tätigkeiten müssen zunächst erfasst, dann zugeordnet und anschließend mit den neuen ERA Kriterien bewertet werden.

Erstellung der Funktionsmatrizen

Mit dieser Aufgabe wurde ein zentrales Projekt beauftragt, das aus den Vertretern des Arbeitgebers, der Fachbereiche und des GBR bestand. Als Input brachten die Vertreter der Unternehmensleitung die vom Projekt ERA erstellten Funktionsmatrizen ein. Diese basieren auf dem tariflichen Beispielkatalog, der 122 Beispiele beinhaltet und eine repräsentative Auswahl von Eckpositionen der vertikalen Wertigkeit aus allen Funktionsbereichen der Unternehmungen darstellt. Zusätzlich wurden für die DCAG weitere 10 Beispiele formuliert.

Durch die Fachbereichsvertreter wurden die Funktionsmatrizen mit dem Wissen aus der täglichen Arbeit überprüft und ergänzt. Die GBR-Vertreter haben die Ergebnisse unter Berücksichtigung von bisherigen Stellenbeschreibungen, aktuellen Tätigkeiten und Tarifbeispielen auf Vollständigkeit geprüft und Änderungen/Ergänzungen eingebracht. Das Ergebnis sind die in den Workshops zu bearbeitenden Funktionsmatrizen der Bereiche.



Anpassung der Funktionsmatrizen in Workshops

Eine Funktionsmatrix besteht aus der Beschreibung der Funktionen eines Bereiches und deren Ausprägungen mit den dazugehörigen Erläuterungen. Grundlage einer Ausprägung ist eine Niveau-Beschreibung mit den wertigkeitsprägenden Elementen unabhängig von den Zeitanteilen. Bei ganzheitlicher Betrachtung der Funktionen muss sichergestellt werden, dass alle Ausprägungen berücksichtigt sind.

In den Workshops werden die Funktionsmatrizen mit den tatsächlichen Verhältnissen in den Bereichen abgeglichen und ggf. ergänzt. Die Führungskräfte benennen alle wertigkeitsprägenden Tätigkeiten, ordnen diese Tätigkeiten nach Schwierigkeitsgraden ein und beschreiben sie. An den Workshops, die vom Personalbereich geleitet werden, sind Abteilungsleiter und Vertreter des Betriebsrats (dies können auch Beschäftigte aus den Abteilungen sein, die die dortigen Verhältnisse besonders gut kennen) beteiligt.

Profilbildung

Die Funktionsmatrix wird um Aufgaben-Profile ergänzt, diese entsprechen den bisherigen Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen. Dabei werden die Funktionen mit Teil-Ausprägungen, die eine Aufgabenstellung erfordert, zu einem Profil gebündelt. Diese Profilbildung und Erstzuordnung der Beschäftigten zu den Profilen wird von den zuständigen Führungskräften vorgenommen.

Zuordnungskonferenz

Die Bereichsergebnisse der Standorte werden in der Zentrale in einer Zuordnungskonferenz durch den Personalbereich überprüft und ggf. verändert. Die so entstandenen Profile (Arbeitsplatzbeschreibungen) werden vom Personalbereich vorläufig bewertet und die Zuordnung der Beschäftigten zu den Entgeltgruppen vorgenommen. Die zentral abgeleiteten Aufgabenbeschreibungen und die Zuordnung der Beschäftigten werden dann dem Betriebsrat am jeweiligen Standort vom Personalbereich vorgestellt. Erst danach werden die Unterlagen mit Beschreibung, vorgeschlagener Bewertung und Entgeltgruppe der örtlichen Paritätischen Kommission übergeben.

Einstufung nach dem Stufenwertzahlverfahren

Die Paritätische Kommission verhandelt und beschließt die Einstufung durch Festlegung der Entgeltgruppe. Die ERA-Bewertung der Tätigkeiten erfolgt mit dem Stufenwertzahlverfahren (Differenzierung der Arbeitsaufgaben durch eine analytische Betrachtung nach Bewertungsmerkmalen), einem fest definierten Kriterien– und Punktekatalog. In die Bewertung nach dem ERA-Tarifvertrag gehen die Merkmale Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum bzw. Verantwortung, Kommunikation und bei Führungskräften Mitarbeiterführung ein. Innerhalb dieser Bewertungsmerkmale gibt es verschiedene Abstufungen, mit entsprechenden Punktwerten. Aus der Summe aller Punkte resultiert die Zuordnung zu einer der 17 tariflichen Entgeltgruppen, welche die Höhe des tariflichen Grundentgelts festlegt.

Das ERA-Infoteam der IG Metall:
Sigrid Krohn
Ralf-Dieter Foerster

Betriebsrat erreicht Gleichbehandlung bei Auszahlung

Geänderte Modalitäten der Mehrarbeitspauschale bei Auslandseinsatz

Ab dem 1. Januar 2005 entfällt der bisher erforderliche schriftliche Antrag auf Gewährung der 20%igen-Mehrarbeits-(MAZ) Pauschale bei Auslandsdienstreisen. Die Auszahlung dieser Pauschale erfolgt jetzt automatisch, wenn im Zeitsystem ZEM@WEB bei ganztägiger „geschäftlicher Abwesenheit Ausland" der Fehlzeitschlüssel „34" verwendet wird. Durch diese Maßnahme ist in allen Bereichen eine Gleichbehandlung bei der Vergütung von Auslandsreisen sichergestellt.

Die Vergütungsrichtlinie der Daimler-Chrysler AG sieht für alle Mitarbeiter einschließlich der Führungsebene 4 bei Auslandseinsätzen eine 20%ige Mehrarbeitspauschale vor. Die Auszahlung dieser Pauschale erforderte bisher einen schriftlichen Antrag durch den Fachbereich. In den Fachbereichen hatte sich jedoch in der Vergangenheit eine uneinheitliche Handhabung entwickelt. Oftmals wurde die Auszahlung der MAZ-Pauschale auf Vorgabe „von oben" oder auch in unmittelbarer Entscheidung des Vorgesetzten verweigert. Den Betriebsrat erreichten dazu wiederholt Beschwerden. Auf Initiative des Entgeltausschusses und des Betriebsausschusses hat der Personalbereich die Handhabung der Mehrarbeitspauschale bei Auslandsdienstreisen für den Betrieb Zentrale modifiziert. Die Gleitzeitbeauftragten wurden entsprechend informiert.

Neue Regelung

Ab dem 01.01.2005 ist die Abwicklung und die Handhabung der Vergütung von Mehrarbeit bei Auslandsdienstreisen für den Betrieb Zentrale neu geregelt. Im Einzelnen gilt:

1. Bei Auslandseinsätzen erhalten Mitarbeiter für anfallende Mehrarbeitsstunden, unabhängig von der Einsatzdauer, eine Pauschale in Höhe von 20% des der Einsatzdauer entsprechenden Bruttoentgelts.

2. Hin- und Rückreise in das Ausland bzw. aus dem Ausland sowie eintägige Auslandsdienstreisen sind im Zeitsystem mit den jeweiligen effektiven Zeiträumen anzugeben. Dies gilt unabhängig davon, ob der/die MitarbeiterIn vorab arbeitet oder ob die Reise direkt von zu Hause aus beginnt oder endet. Eine MAZ-Pauschale wird für diese Tage nicht gezahlt.

3. In begründeten Ausnahmefällen kann vor Beginn der Reise eine konkrete Mehrarbeitsberechnung vereinbart werden, unter Angabe der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten. Bei Versuchsfahrten, Messeeinsätzen und Kundendienst-Montageeinsätzen erfolgt stets eine effektive Mehrarbeitsabrechnung über einen Mehrarbeitsantrag.

4. Reisezeiten werden kalendertäglich bis zu 12 Stunden anerkannt. Für Reisezeiten an Sonn- und Feiertagen wird ein betrieblicher Zuschlag in Höhe von 20% vergütet.

5. Arbeit im Ausland an Samstagen, Sonn- und Feiertagen ist effektiv abzurechnen und als Mehrarbeit mit den tariflichen Zuschlägen zu vergüten.

6. Für Arbeitszeiten im Ausland werden an Arbeitstagen (Montag bis Freitag) pauschal 8 Std./Tag gutgeschrieben. Arbeitet ein/e MitarbeiterIn im Ausland arbeitstäglich weniger als 8 Stunden, so sind die Arbeitszeiten effektiv zu erfassen.

Fazit:

Insgesamt stellt die neue Regelung für die Vergütung bei Auslandseinsätzen eine deutliche Verbesserung dar. Der Anspruch auf Auszahlung der 20%-igen Mehrarbeitspauschale ist jetzt für alle Betroffenen sichergestellt. Das seitherige schriftliche Antrags- und Genehmigungsverfahren entfällt. Die Umstellung auf eine effektive Abrechnung bei An- und Rückreisetagen führt besonders bei Reisezeiten in Verbindung mit zusätzlichen Arbeitszeiten im Vergleich zur früheren pauschalen Abrechnung oftmals zu günstigeren Ergebnissen.

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

Erste Schulungsrunde gelaufen
Im Februar wurde die erste Schulungsrunde zur Beschäftigungssicherung 2012 und ERA-Einführung erfolgreich durchgeführt. Mehr als 30 IG Metall Vertrauensfrauen und –männer wurden in Tagesschulungen in die Inhalte zu diesen beiden Themen eingeführt. Somit können diese ihrer Aufgabe der Betreuung der KollegenInnen vor Ort kompetent nachkommen. Sie können erläutern und auftretende Fragen direkt klären.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
e-mail: sw-zentrale-stuttgart.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 Pfleghar, Tel: 9 33 42, Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Gestaltung: Kai Bliesener

Druck: hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 22. März 2005

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 20. April 2005

Nachrichten

Parkplatzsituation Möhringen

Nach wie vor eine Katastrophe

Die Belegschaft und der Betriebsrat werden frei weg verar....! Da glaubt man, es könnte nicht mehr schlimmer kommen und dann teilt die Geschäftsleitung doch tatsächlich mit, dass sie mit uns „über evt. noch vorhandene Defizite“ bezüglich der Parksituation Möhringen mit uns reden wolle!
Da reichen anscheinend drei Jahre Bemühungen nicht aus um der Geschäftsleitung klar zu machen, dass es so nicht mehr weiter gehen kann. Erst wird die geforderte Parkdeckerweiterung, für die das Geld vom Vorstand anscheinend bereits freigegeben ist, einfach zurückgestellt. Und dann will man mit uns darüber reden, wie es weitergehen soll.

„Verar.....“ können wir uns selber! Drei Jahre argumentieren sind genug. Jetzt ist entgültig klar, die Geschäftsleitung (wer immer das auch ist) will nicht! Die KollegInnen werden hingehalten, der Betriebsrat irgendwie beruhigt und so vergeht die Zeit.

Damit ist jetzt Schluss!

Wir sind nicht mehr bereit, dies weiter mitzumachen. Unterstützen Sie unsere Forderung zur Aufstockung des Parkdecks mit eMails an die Geschäftsleitung (peter.fries@daimlerchrysler.com) bzw. an uns (SW-zentrale-stuttgart@igmetall.de). Wir leiten diese dann umgehend anonymisiert weiter.

Text der Betreffzeile: „Aufstockung Parkdeck jetzt!“

Text des Mails ansonsten nach belieben.

Wir sehen das im Moment als letzte Möglichkeit, um verstärkten Druck auf die Geschäftsleitung aufzubauen. Unterstützen sie die Aktion, je größer die Beteiligung, je deutlicher wird denen da oben die Größe des Problems.

Friedrich Pfleghar
IG Metall Betriebsrat
Tel: 9 33 42

Betriebsrestaurant

In der kalten Jahreszeit sollten die MitarbeiterInnen darauf achten, dass sie ihre Mäntel an den dafür vorgesehenen Örtlichkeiten ablegen. Die bereits angespannte Situation an Sitzplätzen in den Betriebsrestaurants wird durch die Belegung der Sitzgelegenheiten durch Mäntel weiter verschärft.

Buslinie Van-Technology-Center (VTC)

Rund 200 MitarbeiterInnen sollten durch die neue Buslinie zum Werkteil Cannstatt zum Essen gebracht werden. Eine Entlastung des Betriebsrestaurants in Untertürkheim wäre die Konsequenz gewesen. Herr Fries (PZ) stellt hierfür kein Geld zur Verfügung. Die so genannte soziale Verantwortung bleibt wieder einmal auf der Strecke.

Fassadenbrand im neuen VTC

Mitte März kam es im Neubau des Van Technology Centers (VTC) zu einem Fassadenbrand, ausgelöst durch Verschweißungsarbeiten. Dabei entzündete sich die hinter der Fassadenverkleidung liegende Isolierschicht. Die Situation war sehr konfus – niemand wusste, was zu tun ist. Etliche KollegInnen verließen das Gebäude, viele blieben am Arbeitsplatz. Es herrschte große Unsicherheit. Dringend notwendig wäre, dass Pläne für solche Notfälle erarbeitet werden, dass Vorgesetze wissen, was zu tun ist und klare Anweisungen weitergeben und dass die vorhandene Lautsprecheranlage zum Einsatz kommt. Gerade in einer solchen Situation wie im VTC, wenn Bauarbeiten noch in vollem Gang sind, während KollegInnen bereits schon im Gebäude arbeiten, wäre dies dringlich. Wir fragen uns, wie viel ist die Sicherheit und der Schutz der VTCler der Geschäftsleitung wert?

Sorgenkind Parkplätze in Untertürkheim

Einige Verhandlungen zur Parkplatzsituation haben seit Mai 2004 schon stattgefunden, nur in ganz kleinen Schritten geht es vorwärts. Momentaner Stand ist folgender:
Es ist angedacht, einen Buspendelverkehr vom P9 (gegenüber der Schleyerhalle) einzurichten, damit auch dieser Parkplatz wieder voll zur Nutzung kommt. Die Parkplatzbelegung durch PWI (ca.1350 Stellplätze) soll überprüft werden und ein Teil nach außerhalb (z. B. Fellbach-Schmiden) verlegt werden. Beschäftigten des VTC soll im Parkhaus 127/3 (bei der PWI) und im Parkhaus P5 (vor der Nfz-Entwicklung) begrenzt Plätze angeboten werden. Die Parkplätze (ca.120) für das Haus des Sports im Benz-Parkhaus werden zurzeit überprüft. Die jetzige Überprüfung hat einen Bedarf von ca. 30 bis 40 Parkplätzen ergeben für die Zeit tagsüber bis ca. 16.00 Uhr. Beim demnächst beginnenden 2. Bauabschnitt entfallen etliche Parkplätze vor dem Haus des Sports, so dass auch für dort weitere Parkplätze benötigt werden.
Der Stellplatzfaktor liegt bei DC bei 1 zu 2,5. Die Stadt Stuttgart schreibt einen Stellplatzfaktor von 1 zu 3 vor. Somit erfüllt DC den vorgeschriebenen Faktor. Von der Firmenseite aus wird das Werk Ut und die Zentrale nicht immer gleich behandelt. Wir müssen immer wieder den Fuß zwischen die Tür setzen. Eine Diplomandin hat ein umfassendes Konzept zum Lösen der Parkplatzsituation erarbeitet. Diese Vorschläge enthalten kreative Ansätze für eine wesentliche Verbesserung. Ein gutes Konzept, dank der Geschäftsleitung, wieder mal nur für die Schublade?
Weitere Gespräche finden demnächst statt.

Jürgen Fischer
IG Metall Betriebsrat
Tel: 2 06 79

aus dem Betrieb

Gleitzeitverhandlungen:

Ein Ende ist noch nicht in Sicht

Liebend gerne würden wir über das Ergebnis der Gleitzeitverhandlungen berichten. Aber die Verhandlungen ziehen sich seit vielen Monaten dahin. Immer wieder werden Themen, die besprochen wurden und die wir für erledigt glaubten, bei der nächsten Verhandlungsrunde wieder auf den Tisch gebracht.

Drei Kernpunkte machen die Verhandlungen so zäh:

Der erste ist die Frage nach der Grundphilosophie: Gleitzeit oder Flexible Arbeitszeit? Die Geschäftsleitung (GL) hat ihren Entwurf mit flexibler Arbeitszeit überschrieben. Und was außen drauf steht, steckt in ihrem Entwurf auch innen drin: die Vorgesetzten sollen künftig ein weit stärkeres Eingriffsrecht in die Zeitgestaltung des Einzelnen haben als bisher.

Wir wollen, dass Gleitzeit auch Gleitzeit bleibt. Und wir verweisen immer wieder darauf, dass unsere in der NEZE-Vereinbarung niedergelegten Regelungen weit überwiegend zur allseitigen Zufriedenheit gelebt werden.

Der zweite ist die unterschiedliche Einschätzung über die Entstehung von hohen Zeitkonten. Immer wieder wird von der GL in den Verhandlungen dargestellt, dass die MitarbeiterInnen, sozusagen aus „schwäbischer Sparmentalität“ ihre Zeitsalden ohne betriebliche Notwendigkeit aufbauen. Und deshalb müssten die Vorgesetzten das Handwerkszeug haben, um dies abzustellen. Doch hoch laufende Gleitzeitsalden haben ihre Ursache im abverlangten Arbeitsvolumen und Arbeitsdruck und darin, dass in diesem Unternehmen schon immer mit Personalkapazitäten gegeizt wurde.

Der dritte Kernpunkt ist eine völlig unterschiedliche Auffassung über den Verfall von Gleitzeit. Diese wohl schwierigste Klippe haben wir auch noch nicht umschifft. Die GL geht davon aus, dass Gleitzeitverfall etwas Normales ist, das selbstverständlich zur Gleitzeit dazu gehört. Wir haben da – wie auch das Bundesarbeitsgericht – eine völlig andere Position.

Wir haben festgestellt, dass in Anbetracht der noch offenen Punkte keine Chance mehr besteht, die Verhandlungen bis zum 30.04. abzuschließen. Inzwischen wurde auf unsere Forderung die Übergangsregelung – die wir ja schon einmal vom 31.01. auf 30.04. ausgedehnt hatten - unbefristet verlängert. Vorläufig gilt also NEZE für alle Beschäftigten weiter.

Die GL hat dabei von ihrer ursprünglichen Absicht, Zeiten über 100 Stunden abzuschneiden, Abstand genommen und den Umgang mit solchen Überhängen den abschließenden Verhandlungen vorbehalten.

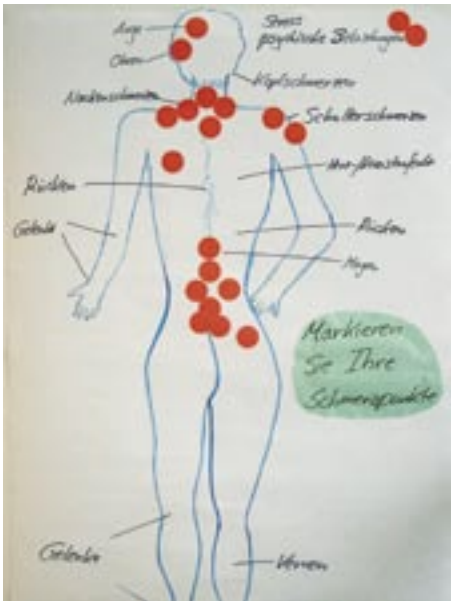
Es empfiehlt sich auf jeden Fall, soweit das möglich ist, sich wieder in Richtung 100 Stunden zu bewegen. Allerdings scheint dies in manchen Bereichen aufgrund des Arbeitsdrucks kaum möglich zu sein. Dort müsste dieses Thema aber über Mehrarbeitszeit, Personaleinstellungen oder Arbeitszeit-Budgets für das Langzeitkonto angegangen werden.

Beidseitig – BR und GL - haben wir die Absicht erklärt, ernsthaft und zügig auf den Abschluss einer neuen Gleitzeitvereinbarung hinzuarbeiten.

Richard Roos
Betriebsratsvorsitzender
Tel: 2 28 18

Internationaler Frauentag

Wie jedes Jahr stießen die Infostände zum Internationalen Frauentag am 8. März in und vor den Betriebsrestaurant auf großes Interesse und das Frauentagspräsent, ein Theraband, stieß, nicht nur bei Frauen, auf rege Nachfrage. In den angebotenen Schnupperstunden mit SG Stern und Konzernsport mit dem Theraband konnten die Kolleginnen die Vielfältigkeit des kleinsten Fitnessgerätes der Welt erfahren.



An welchen Körperteilen Frauen in sitzenden Tätigkeiten gesundheitliche Probleme haben, zeigt dies sehr anschaulich. In einer Schnupperstunde von SG Stern haben die anwesenden Kolleginnen ihre Schmerzpunkte markiert.

Infostand im Möhringen im Punkthaus – Betriebsrätin Ulrike Seemann und Betriebsrat Klaus Hildenbrand in Aktion

Vor 15 Jahren:

Arbeitszeitverkürzung auf 36 Stunden durchgesetzt

Ab Februar 1990 bis in den Mai hinein beteiligte sich fast eine Million Beschäftigte an Warnstreiks. Die IG Metall konnte so Lohn- und Gehaltserhöhungen von 6 Prozent ab Juni 1990 sowie Arbeitszeitverkürzungen auf 36 Stunden ab 1. April 1993 sowie auf 35 Stunden ab 1. Oktober 1995 durchsetzen.

Dieser Erfolg war möglich, weil im Frühjahr 1984 7 Wochen Streik in der Metallindustrie und 16 Wochen Streik in der Druckindustrie für die 35-Stundenwoche genügend Druck geschaffen hatte. Dieser Streik war begleitet von einer breiten gesellschaftlichen Bewegung. Die wirtschaftliche Lage war gekennzeichnet von Massenentlassungen und der höchsten Arbeitslosigkeit seit dem 2. Weltkrieg. Das Motto: „Statt Arbeitslosigkeit für viele – Arbeitszeitverkürzung für alle“ mobilisierte die Belegschaften.

Doch diese Errungenschaften müssen verteidigt werden. In den letzten Jahren gab es immer wieder Angriffe auf die 35-Stundenwoche von Seiten der Arbeitgeberverbände, aber auch der Politik. In der letzten Tarifrunde 2004 forderten die Unternehmerverbände massiv Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich. Durch Warnstreiks und andere Aktionen konnte dies verhindert werden. Auch in anderen europäischen Ländern wird versucht, die Arbeitszeit zu verlängern. So soll in Frankreich die gesetzlich eingeführte 35-Stundenwoche wieder rückgängig gemacht werden. Seit Monaten gibt es dort große Demonstrationen und massenhafte Streiks zum Erhalt der 35-Stundenwoche.

Was wäre, wenn wir die 35-Stundenwoche nicht durchgesetzt hätten? Hätten wir dann statt offiziell 5,2 Millionen Arbeitslosen jetzt 8 Millionen? Würden wir statt einer Erhöhung der Arbeitszeit auf 39 oder 40 Stunden in manchen Bereichen dann von einer Erhöhung auf 44 oder 45 Stunden reden?

Tatsache ist: Würden nur in den 11 größten Stuttgarter Metallbetrieben Arbeitszeitverlängerungen auf 40 Stunden flächendeckend umgesetzt, würden 12500 Arbeitsplätze vernichtet.

Es ist uns nicht gelungen, diese erkämpften Errungenschaften komplett zu erhalten. Die Angriffe im Zeitalter der Globalisierung und des Raubtierkapitalismus waren stärker als die Kraft der Gewerkschaften. Auch in unserer Zukunftssicherung 2012 mussten wir dem Erpresswerk des Kapitals Tribut zollen und z.B. in Dienstleistungsbereichen eine unbezahlte Erhöhung der Arbeitszeiten hinnehmen. Nur starke Gewerkschaften können dies verhindern. Werde auch Du Mitglied. Jedes Mitglied mehr gibt uns mehr Kraft.

Christa Hourani
IG Metall-Betriebsrätin
Tel: 3 35 49

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.149

Cézanne, Degas, Toulouse-Lautrec und Picasso: Boudoirs und Bordelle

Götz Adriani präsentiert zu Beginn des Kunstjahres 2005 wieder einen „Knüller“, der garantiert, dass Zehntausende nach Tübingen pilgern werden.

In der spektakulären Schau, die so nur von ihm realisiert werden konnte, wird der bisher tabuisierte Kunstschauplatz Bordell mit Meisterwerken französischer Klassiker belegt. Wie hochkarätig diese Ausstellung wird, zeigt die Tatsache, dass die Schau anschließend im Pariser Musée Picasso gezeigt wird.

Adriani beginnt mit dem Cézanne der 60er Jahre im 19. Jahrhundert, zeigt wie Degas das Thema in den 70er Jahren behandelte und ein Schwerpunkt bildet natürlich

Paul Cézanne: Ein Nachmittag in Neapel, 1875-1877

Toulouse-Lautrec, der diese Welt des Rotlichtmilieus umfassend in seinem Werk behandelt. Das Jahrhundertgenie Picasso darf natürlich nicht fehlen, das Spektrum reicht von der Zeit der „Demoiselles d' Avignon“ zu den Auseinandersetzungen des über 90-jährigen Picasso mit den Bordellszenen von Degas.

Termine: Dienstag, 26. April 05, 17.15 Uhr (A), 17.45 Uhr (B), 18.15 Uhr (C), 18.45 Uhr (D)

Treffpunkt: Kunsthalle, Philosophenweg 76, Tübingen jeweils 15 Minuten vor der

Führung: Heike Mühl M.A. (1), Dr. Ulrich Weitz (2)

Kosten: € 12,.00 (Eintritt, Führung mit elektronischer Führungsanlage)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG, Werk 10, H 120, 70546 Stuttgart
Tel. (0711) 17-5 74 58, Fax (0711) 17-5 46 95

Vorschau:

Otto Dix, Adolf Hölzel und Fritz Winter: Highlights im neuen Kunstmuseum Stuttgart
Kunsterlebnis Nr. 1.150, 11. Mai 2005

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.149

Boudoirs und Bordelle
Kunsthalle Tübingen, 26.04.2005

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 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:			