



ScheibenWischer

# Zentrale

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



## Anfang vom Ende?

### Inhalt:

- New Management Modell 2
- Personalabbau bei smart / „Erfolge“ CGM 3
- Who is who – IG Metall-Betriebsräte / Ausschüsse 4/5
- Tarifrunde 2006 / Abbau Kündigungsschutz 6
- Nachrichten aus dem Betrieb 7

New Management Modell:

# Vorbereitung zum Interessenausgleich gestartet

## Erstinformation des Konzernbetriebsrats am 3. Mai enttäuschend

**Eigentlich war zwischen der Unternehmensleitung und der Verhandlungskommission des Konzernbetriebsrates unter der Führung von Erich Klemm ein klarer Zeitplan über den Verlauf NMM und die verpflichtende Information des Betriebsrates besprochen. So sollte die Arbeitnehmervertretung nach der Entscheidung im Vorstand (13. April) und nach der Verabschiedung der Strukturen bis zur Ebene 4 im gleichen Gremium über die konkreten Auswirkungen zum NMM zeitnah informiert werden.**

Mit Enttäuschung mussten die Interessenvertreter der einzelnen Standorte am 3. Mai feststellen, dass diese zugesagte Informationspolitik des Unternehmens nicht eingehalten wird. In einer mehrstündigen Veranstaltung hat die Unternehmensleitung lediglich Sachverhalte vorgestellt, die bereits seit Wochen in den Betrieben bekannt sind. So hat man dem BR sehr ausführlich die Veränderungen vom Level C bis zur Ebene 3 vorgestellt. Nicht informiert wurde über die Konsequenzen, die auf die tariflichen Mitarbeiter entstehen. Kein Wort zur Ebene 4, keine Aussage zu wegfallenden Funktionen unterhalb der leitenden Führungskräfte und keine Zahlen zum Personalabbau in den betroffenen Betrieben, auch nicht zur Zentrale.

### Basis für Interessenausgleichverhandlungen gefährdet

Die Interessenvertreter der Belegschaft sehen in dieser Vorgehensweise keine Basis, auf der Interessenausgleichsverhandlungen geführt werden können. Es geht dabei nicht darum, dass sich der Betriebsrat solchen Verhandlungen entziehen will, vielmehr geht es darum, dass die gesetzlichen Rahmenbedingun-

gen, die das Betriebsverfassungsgesetz vorschreibt, eingehalten werden. Es reicht eben nicht aus, dass die Unternehmensleitung permanent erklärt, Personal abbauen zu wollen, ohne dass auch nur ansatzweise zu erkennen ist, welche Aufgaben zukünftig nicht mehr gemacht werden und welche Auswirkungen auf das Unternehmen und auf die Mitarbeiter zu erwarten sind. Für den Betriebsrat ist klar, dass erst wenn alle Fakten auf dem Tisch liegen, die Verhandlungen beginnen können. Ob damit der Zeitplan der Unternehmensleitung zur Umsetzung von NMM in Gefahr gerät, spielt dabei eine untergeordnete Rolle.

### Arbeitsstrukturen auf Betriebsratsseite eingerichtet

Nach dem Aufschlag von Vorstandschef Dieter Zetsche im Februar zum Thema Personalabbau in den zentralen Bereichen wurden in der letzten Gesamtbetriebsratssitzung zur Bearbeitung des gesamten Komplexes New Management Modell (NMM) die entsprechenden Arbeitsstrukturen auf Betriebsratsseite installiert.

Die Zentrale wird in den Arbeitsgremien entsprechend ihres hohen Anteils an betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit zwei Vertretern an dem geplanten Interessenausgleich mitarbeiten.

### Am 10.05. weitere Gespräche geplant

Unabhängig von der aktuellen Informationspolitik des Unternehmens sind für die nächsten Wochen (bis 14. Juli) weitere Gespräche mit der Unternehmensleitung geplant. Die Ziele auf Betriebsratsseite sind dabei klar u. a.

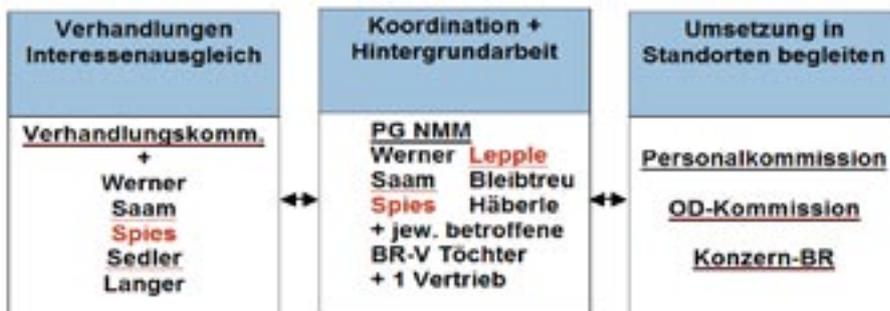
- konkrete Regelungen zu personellen Auswirkungen auf Basis der Zukunftssicherung 2012
- bei Wegfall eines Bereiches/Arbeitsplatzes entsprechende Angebote für die Betroffenen
- Arbeitsplatzsicherungsmaßnahmen, damit möglichst wenig MitarbeiterInnen ihren Arbeitsplatz verlieren
- Lastenausgleich bei Standortwechsel

Der Katalog zu diesen Forderungen ist erstellt. Es ist nun an der Unternehmensleitung, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung ernst zu nehmen.



Jörg Spies

Betriebsratsvorsitzender  
Tel: 3 35 45



## Porträts

### Manfred Heinrich

55 Jahre, 2 Kinder, vh.  
Mechaniker / Maschinenbautechniker



Seit 18 Jahren arbeitet Manfred beim Daimler, seit 16 Jahren ist er Mitglied in der IG Metall.

Als vor 8 Jahren nach der Abtrennung vom Werk Untertürkheim der Vertrauenskörper der Zentrale aufgebaut wurde, war Manfred aktiv mit dabei und engagiert sich seitdem in der Vertrauenskörperleitung der Zentrale. Ursprünglich wurde er Vertrauensmann, „weil sich kein anderer gefunden hat“. Doch mittlerweile ist ihm durch die tägliche Arbeit bewusst geworden, wie wichtig Vertrauensleute sind, damit in den Abteilungen vor Ort Vertrauenspersonen als Ansprechpartner für die KollegInnen da sind. Sein Engagement wurde auch wesentlich geprägt durch Erfahrungen mit Vorgesetzten und der Notwendigkeit, sich gegen so manche kurzfristig orientierte und Unternehmenswerte vernichtende Maßnahme zur Wehr zu setzen. Ein Themenschwerpunkt von ihm ist die Qualität der Daimlerprodukte sowie der Fortbestand der DaimlerChrysler AG. Im Betrieb ist er Ersthelfer bei Notfällen. Er war viele Jahre aktiv bei der Freiwilligen Feuerwehr tätig.

## CGM „Erfolge“

Vor wenigen Tagen erklärte der französische Kabelhersteller Nexans, seine rund 1.800 hierzulande Beschäftigten würden ab sofort nach einem mit der CGM geschlossenen Haustarifvertrag entlohnt. Die damit einhergehende Lohnkürzung von knapp 17 Prozent könne ja durch eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit ausgeglichen werden, ließ das Unternehmen zynisch verlauten.

Für die Zeitarbeitsbranche vereinbarte die „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA“, an der die CGM beteiligt ist, mit drei Unternehmerverbänden Stundenlöhne von 6,80 Euro West / 5,60 Euro Ost. Diese liegen damit noch unter dem von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Niedrigsteinkommen von 7,02 Euro in der Stunde.

Während die IG Metall mit Warnstreiks von Hunderttausenden Druck für die Durchsetzung der 5 Prozent Einkommenserhöhung aufbaute, hatte die CGM bereits abgeschlossen. Mit dem Unternehmerverband Ostmetall vereinbarte sie u. a. Lohnsteigerungen von 1,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwei Jahren.

## Kommentar

### Die Billigheimer der CGM

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) vom Bundesarbeitsgericht für tariffähig erklärt.

Die Unternehmer kennen viele Wege, Tarifstandards zu senken. Einer davon ist die Unterstützung oder gar Gründung sogenannter gelber Gewerkschaften, die der Spaltung der Arbeiterschaft dienen. Eine solche Organisation ist die „Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)“. Die CGM gibt offiziell eine Mitgliederzahl von 98.000 an. Im Gerichtsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht weigerte sie sich aber, dies zu belegen (zum Vergleich: Die IG Metall hat über 2,4 Millionen Mitglieder). Aufgrund geringer Mitgliederzahl, geringer Finanzkraft und eines fehlenden gewerkschaftlichen Apparates ist die CGM nicht fähig, eigenständig Tarifverträge abzuschließen und Forderungen im Ernstfall auch im Arbeitskampf durchzusetzen. Sie hat entweder bei der IG Metall abgeschrieben, oder mit regionalen Arbeitgeberverbänden (insbesondere im Handwerk) Tarifverträge vereinbart, die bei Einkommen, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen deutlich unter den Standards der IG Metall liegen. Mit ihren Billig-Tarifverträgen betreibt die CGM Lohn- und Sozialdumping. Arbeitgeber versuchen, mit Hinweis auf CGM-Verträge Löhne zu drücken und Arbeitszeiten zu verlängern. Sie schließen mit der CGM selbst da Verträge ab, wo der Verein überhaupt keine Mitglieder hat. Für IG Metall-Mitglieder haben CGM-Verträge keine Rechtswirkung. Allerdings werden Arbeitgeberverbände und CGM versuchen, mit dem BAG-Urteil im Rücken Täuschungsmanöver zu starten und neue Dumping-„Tarifverträge“ zu vereinbaren.

Fazit: Wegen geringer Mitgliederstärke ist die CGM nicht in der Lage, eigene tarifpolitische Vorstellungen ernsthaft mit den Arbeitgebern zu verhandeln und durchzusetzen. Sich mit CGM-Fahnen bei Warnstreikaktionen unter die IG Metall-Mitglieder zu mischen, stellen meistens die einzigen „Kampfmassnahmen“ seitens der CGM dar. Vielmehr betreibt sie mit ihren Gefälligkeitstarifverträgen Lohn- und Sozialdumping zugunsten der Unternehmen (Motto: Geiz ist Geil).

Klaus Hildenbrand

Aus der Presseinformation vom 3.4.2006:

## Konzept des Betriebsrates der smart gmbh zum Stellenabbau

**Böblingen. Der Vorstand der DaimlerChrysler AG hat Anfang vergangener Woche beschlossen, die Produktion des smart forfour zu stoppen und weitere 300 Stellen in Böblingen abzubauen. Die smart gmbh soll vollständig in die DaimlerChrysler AG integriert werden.**

Am Freitag, 31. März 2006 fand in Böblingen eine Betriebsversammlung mit einer überwältigenden Beteiligung der smart-Beschäftigten statt. Der Betriebsratsvorsitzende Pitt Moos stellte hier die Kernpunkte der Forderungen vor, mit denen der Betriebsrat in die Verhandlungen um einen Interessenausgleich und Sozialplan gehen will:

- Die Beschäftigten sollen im Rahmen eines offenen Ausscheidensmodell mit job-placement das Unternehmen verlassen können. Das heißt, ihnen wird eine professionelle Unterstützung bei der Jobsuche angeboten.
- Betriebsbedingte Kündigungen sind in diesem Modell nicht vorgesehen.
- Der Personalabbau soll allein über sozialverträgliche Maßnahmen stattfinden.
- Die Abfindungen und Frühpensionsierungsregelungen sollen den Regelungen entsprechen, die für die Beschäftigten der Mercedes Car Group vereinbart sind.

● Außerdem soll gewährleistet werden, dass bei der Integration von smart in die DaimlerChrysler AG keine Nachteile für die smart-Mitarbeiter entstehen und für sie die dort geltende Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung „Zukunftssicherung 2012“ Anwendung findet.

Die Belegschaft der smart gmbh machte auf der Betriebsversammlung deutlich, dass sie alle diese Forderungspunkte mit trägt und den Betriebsrat in den Verhandlungen unterstützen wird.

Pitt Moos, Betriebsratsvorsitzender: „Nachdem die Kolleginnen und Kollegen schon letztes Jahr durch das Fegefeuer der Personal-Auswahl gegangen sind, hat man ihnen immer wieder versichert, dass die neuen Ziele erreicht werden. Jetzt ist das schon wieder nicht mehr wahr. Alle sind sauer und nicht mehr bereit, einfach alles über sich ergehen zu lassen. Wir haben den Auftrag, unsere mit der Belegschaft erarbeitete Verhandlungsposition in aller Härte durchzusetzen. Dass die Kolleginnen und Kollegen uns dabei mit Aktionen unterstützen wollen und uns mit Ideen und Vorschlägen dazu überhäufen, ist einfach toll!“

# Ihre IG Metall- Betriebsrats- mitglieder



**Ingrid Lepple**  
Vorsitzende Ausschuss Organisation und Datenverarbeitung (OD/SP)  
Tel.: 9 38 94  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Organisations- und Strukturveränderungen
- Personenbezogene DV Systeme
- Frauenförderung/Chancengleichheit
- Vereinbarkeit Familie und Beruf



**Friedrich Pflerhar**  
Vorsitzender Ausschuss Bildung und Qualifizierung (ABQ)  
Tel.: 9 33 42  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Kaufmännische Berufsausbildung/Berufsakademie
- Qualifizierung
- Scheibenwischerredaktion
- IGM Vertrauenskörperleiter Zentrale



**Klaus Hildenbrand**  
Vorsitzender Sozial- und Kantinenausschuss(SoKa)  
Tel.: 9 33 43  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Vorsorgekuren / Jubilaraufenthalte
- Betriebsrestaurants
- Scheibenwischerredaktion
- IGM Mitgliederbetreuung



**Sigrid Krohn**  
Tel.: 3 43 18  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Jugend und Ausbildung
- Entgeltfindung
- ERA Einführung
- Betriebsratsschritfführerin



**Rainer Konrad**  
Tel.: 3 35 47  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Personalangelegenheiten
- Altersteilzeit / Rentenberatung
- Scheibenwischerredaktion



**Erster Ersatzkandidat:  
Ernst Jäckle**  
Tel.: 9 31 82  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Altersteilzeit / Rentenberatung (ab Juli 2006)
- Personalangelegenheiten



**Kerstin Keller**  
Vorsitzende Personalausschuss (PA)  
Tel.: 3 30 93  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Personalangelegenheiten
- Verlagerungen
- Versetzungen
- Abmahnungen, Kündigungen



**Ulrike Seemann**  
Tel.: 9 33 47  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Personalangelegenheiten
- Versetzungen / Stellenausschreibungen
- Eingruppierungen
- Chancengleichheit
- Fairer Umgang am Arbeitsplatz



**Jürgen Fischer**  
Stellv. Vorsitzender Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG)  
Tel.: 2 06 79  
Arbeitsschwerpunkte:  

- Arbeitssicherheit / Arbeitsplatzgestaltung
- Organisationsänderungen CVD
- ERA Einführung
- Gefährdungsanalyse



**Jörg Spies**  
**Betriebsratsvorsitzender**  
 Tel.: 3 35 45  
 Arbeitsschwerpunkte:  
 • New Management Model (NMM)  
 • ERA Arbeitsbewertung / Leistungsentgelt  
 • Gesamtbetriebsrat  
 • IGM Ortsvorstand  
 • Tarifkommission



**Udo Heinemann**  
 Tel.: 5 89 05  
 Arbeitsschwerpunkte:  
 • Neustrukturierungen  
 • ERA Einführung / Entgeltfindung  
 • Rentenberatung  
 • EDV Themen



**Christa Hourani**  
**Vorsitzende des Steuerungsgremiums Frauenförderung (SGFF)**  
 Tel.: 3 35 49  
 Arbeitsschwerpunkte:  
 • Frauenförderung  
 • Beruf und Familie / Eltern-, Familienzeit  
 • Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheit  
 • Scheibenwischerredaktion (Leitung)



**Dr. Karl-Ernst Haak**  
**Vorsitzender Entgeltausschuss (EGA)**  
 Tel.: 5 86 91  
 Arbeitsschwerpunkte:  
 • ERA Einführung  
 • Entgeltfindung / E4 Variable Vergütung  
 • Eingruppierungen / Paritätische Kommission  
 • Arbeitsrecht



**Dieter Kräuslich**  
 Tel.: 2 43 18  
 Arbeitsschwerpunkte:  
 • Personalangelegenheiten  
 • Betriebsrestaurants Außenstellen  
 • Scheibenwischerverteilung



**Patricia Dujic**  
 Tel.: 9 89 52  
 Arbeitsschwerpunkte:  
 • Kindertagesstätten  
 • Strukturänderungen  
 • Arbeitsplatzgestaltung  
 • Ersthelfer / Sicherheitsbeauftragte



**Matthias Baur**  
**Vorsitzender Vorschlagswesen/ Ideenmanagement**  
 Tel.: 3 35 46  
 Arbeitsschwerpunkte:  
 • Arbeitsbewertung gewerblicher Bereich  
 • ERA Einführung  
 • BKK Verwaltungsrat



**Erste Ersatzkandidatin:**  
**Simone Richter**  
 Tel.: 2 20 49  
 Arbeitsschwerpunkte:  
 • Vertrauensleute  
 • Frauenförderung

IG Metall-Mitglieder in den Ausschüssen des Betriebsrates Zentrale Stuttgart			
Ausschuss	Vorsitzende(r)	Stellvertreter(in)	Weitere Mitglieder
<b>Betriebsausschuss</b>	<b>Jörg Spies</b>		Ingrid Lepple, Friedrich Pflegehar, Dr. Karl-Ernst Haak
<b>Personalausschuss</b> (9 Mitglieder)	<b>Kerstin Keller</b>		Rainer Konrad, Ulrike Seemann
<b>Entgeltausschuss</b> (9 Mitglieder)	<b>Karl-Ernst Haak</b>		Udo Heinemann, Sigrid Krohn
<b>Bildung und Qualifikation</b> (9 Mitglieder)	<b>Friedrich Pflegehar</b>		Sigrid Krohn, Klaus Hildenbrand, Matthias Baur
<b>Arbeitsicherheit, Umwelt und Gesundheit</b> (9 Mitglieder)		<b>Jürgen Fischer</b>	Patricia Dujic, Christa Hourani
<b>Organisation, Daten/Strukturen, Prozesse</b> (9 Mitglieder)	<b>Ingrid Lepple</b>		Patricia Dujic, Jürgen Fischer, Udo Heinemann
<b>Sozial-/Kantinausschuss</b> (7 Mitglieder)	<b>Klaus Hildenbrand</b>		Patricia Dujic, Dieter Kräuslich
<b>Vorschlagswesen/Ideenmanagement</b> (7 Mitglieder)	<b>Matthias Baur</b>		Jürgen Fischer
<b>Steuerungsgremium Frauenförderung</b> (5 Mitglieder)	<b>Christa Hourani</b>	<b>Ingrid Lepple</b>	

Tarifrunde 2006:

# Das Ergebnis steht!

„Rausgeholt, was machbar war“  
(Jörg Hoffmann, IG Metall- Bezirksleiter).

Nach über 18 Stunden haben sich die Tarifparteien am Samstag, 22. April 2006 mit einem Pilotabschluss in NRW geeinigt. Somit werden die Einkommen für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie **ab dem 01. Juni 2006 um 3% erhöht**. Für die Monate März bis Mai 2006 erhalten die Beschäftigten einen **Einmalbetrag** in Höhe von **310 Euro**. Die Auszubildenden erhalten einen anteiligen Betrag von 125 Euro. Die Einmalzahlung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens angepasst werden. Möglich ist demnach eine zeitliche Verschiebung der Auszahlung, Reduzierung, aber auch eine Verdoppelung der zu zahlenden Summe. Kommt es zu keiner Einigung auf betrieblicher Ebene, werden 310 Euro ausbezahlt. Der Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 13 Monaten.

**Baustein für die Rente:** Die bisherigen Vermögenswirksamen Leistungen (VWL) werden zu Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL). Für eine längere Übergangszeit können die Gelder noch wie bisher angelegt (und bestehende Verträge selbstverständlich weiterhin bedient) werden; danach werden die Leistungen (319 Euro im Jahr) zur Altersvorsorge eingesetzt. Welche Anlagenmodelle wie bedient werden können, erfahren Sie bei Ihren IG Metall BetriebsrätInnen.

**Steinkühlerpause:** Auch künftig bleibt ein grundsätzlicher Anspruch von pauschal 5 Minuten Erholpausen erhalten, wenn Beschäftigte (derzeit 92.000) überwiegend manuelle Tätigkeiten mit kurzen Taktzeiten bzw. Prüfaufgaben mit hoher Konzentrationsanforderung erledigen. Es hat sich wieder deutlich gezeigt, dass dieses Tarifergebnis nur durch den Druck der ca. 800.000 Warnstreikenden Metaller in den letzten Wochen möglich wurde. Wäre es



nicht eine Überlegung wert, um in die IG Metall einzutreten? Nur gemeinsam lässt sich etwas erreichen. Zuschauen und abwarten allein bewegt nichts!

Die Umsetzung im Zusammenhang mit der abgesengten DaimlerChrysler Entgeltlinie (ZUSI 2012 / 2,79%) wird in den nächsten Wochen geklärt.



**Klaus Hildenbrand**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel.: 9 33 43

# Gravierende Änderungen beim Kündigungsschutz geplant

**Der deutsche Kündigungsschutz steht weiter unter Beschuss. Bei Neueinstellungen soll er in den ersten zwei oder drei Jahren nicht gelten. Auch sollen Betriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern davon ausgenommen sein. Fakt ist: Solche weit reichenden Änderungen würden den Kündigungsschutz zu einer Ausnahmeregelung für wenige degradieren. Neue Arbeitsplätze bringt dies nicht.**

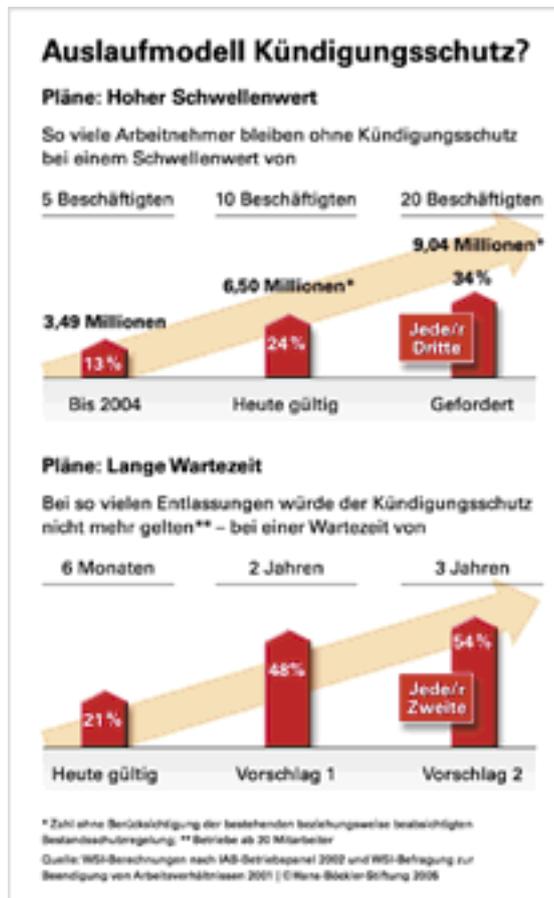
Derzeit gilt das Kündigungsschutzgesetz in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten. Erhöht sich der Schwellenwert auf 20 Beschäftigte, würden über 91 Prozent der Betriebe aus dem Geltungsbereich des Gesetzes heraus fallen. Neun Millionen Beschäftigte würden im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung ohne Schutz dastehen. Aber auch die verlängerte Wartezeit von bis zu drei Jahren – derzeit gelten sechs Monate – würde sich massiv auf die Rechte der Beschäftigten auswirken. Bereits jetzt sprechen Arbeitgeber in einem Fünftel der Fälle Kündigungen innerhalb der ersten sechs Monate aus. Bei einer Erhöhung auf drei Jahre würde dieser Anteil auf über die Hälfte gesteigert, so das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI). Selbst wenn die Pläne der Kündigungsschutz-Gegner sich nur auf Neueinstellungen beziehen würden: An Schärfe verlieren sie nicht. Denn der angeblich so starre deutsche Arbeitsmarkt verzeichnet über das Jahr eine starke Fluktuation. Und wer einmal den Betrieb wechselt, der bleibt in

Zukunft für mindestens drei Jahre außen vor. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beginnen jährlich zwischen 7,3 und 8,9 Millionen Menschen ein neues Arbeitsverhältnis. Und dies alles ohne die Aussicht auf zusätzliche Arbeitsplätze: Unterschiedliche Schwellenwerte im deutschen Kündigungsschutzrecht haben weder die Zahl der Einstellungen noch die der Kündigungen messbar verändert, so Studien des IAB und anderer Institute.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat die Bundesregierung aufgefordert, ihre Pläne für eine weitere Lockerung des Kündigungsschutzes aufzugeben. Andernfalls, so DGB-Chef Sommer, würden die Gewerkschaften auch in Deutschland zu Protesten nach französischem Vorbild aufrufen. Der Unterschied ist, dass die Neuregelung in Frankreich nur für Ersteinstellungen gelten sollte und für unter 26-Jährige, in Deutschland dagegen für jeden Arbeitsvertrag.

Er könne der Bundesregierung deshalb nur raten, sich das Projekt Kündigungsschutz noch einmal genau zu überlegen, drohte

Sommer. Nur weil dies im Koalitionsvertrag stehe, dürfe das Vorhaben „nicht einfach exekutiert werden“.



# Nachrichten

## aus dem Betrieb

### Tariflichen Leistungszulagensumme erstmals wieder ganzjährig über 10 Prozent

Wiederholt ist der **SCHEIBENWISCHER** auf die Problematik der betrieblichen Leistungszulagensumme im Angestelltenbereich eingegangen. Nach Einführung der E4-variablen Vergütung zum 1.1.2000 wurde die tarifliche Vorgabe von mindestens 10% der Tarifgehaltssumme nicht mehr eingehalten. Die Werte sind von 2000 bis 2002 kontinuierlich gefallen. Doch die ständigen Reklamationen des Betriebsrats hatten letztlich Erfolg. Erstmals wurde im gesamten Jahresverlauf 2005 für die über 7.000 beurteilten Tarifangestellten der Zentrale – jedoch ohne die derzeit ca. 2.500 E4-Leiter in der E4-variablen Vergütung - die 10%-Linie unterjährig nicht mehr unterschritten.

### Verlauf der Leistungszulagensumme

Der Januarwert fiel von 10,74% in 1998 auf einen Tiefststand von 10,33% in 2002. Bereits im Juni 2002 wurde die 10%-Marke unterschritten und lag zum Jahresende bei 9,6%.

Im Laufe eines jeden Jahres fällt der Anfangswert nach der jährlichen LB-Runde ab. Dies ist Folge von tariflichen Höhergruppierungen mit LB-Rücknahme, Erstbeurteilungen, Beschäftigungsjahressprüngen und auch Austritten.

Nach Intervention des Betriebsrats im Jahre 2002 und nochmals in 2004 kehrte sich der Trend um. Die Januarwerte stiegen wieder an und erreichten in 2005 10,56% und in 2006 sogar 10,78%.

In 2005 lag der Betriebsdurchschnitt erstmals wieder ganzjährig über den notwendigen 10%! Der Personalbereich hat somit unsere Forderung erfüllt.

Trotz aller Fortschritte sind weitere Anstrengungen notwendig, damit auch bei Einbeziehung der E4-Leiter in der E4-variablen Vergütung die Tarifzulagensumme ganzjährig mindestens 10% der Tarifzulagensumme erreicht.

### Verlängerung der Protokollnotiz bis zum 31.12.2006

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind übereingekommen, die Protokollnotiz vom 6.6.2002 bis zum 31.12.2006 weiterhin anzuwenden. Somit gilt weiterhin, dass bei einer Höhergruppierung

- von bis zu 2 Rängen keine Änderung des LB-Wertes erfolgt,
- von 3 und 4 Rängen der LB-Wert um 0,5 Punkte reduziert wird,
- bei mehr als 4 Rängen der LB-Wert um 1,0 Punkte reduziert wird.

### Schildbürgerstreich im Bereich Gastronomie & Services (GS)

Als neuesten Geniestreich hat sich der Bereich GS mit einem „Kreativitätsschub“ etwas Besonderes einfallen lassen. Das bisherige eintönige Speisenangebot beim Spezialitätenangebot (drei gleiche Essen in einer Woche) ist um eine neue Variante, von Gespür für Kundenwünsche geprägt, bereichert worden. Am ersten Tag steht nun der Zwiebelrostbraten an erster Stelle, die Currywurst an der zweiten Stelle. Am nächsten Tag steht die Currywurst an erster, der Zwiebelrostbraten an der zweiten Stelle. Als Krönung steht am dritten Tag der Zwiebelrostbraten wieder an der ersten Stelle. Bei soviel Kreativität und innovativer Kompetenz verschlägt es einem fast die Sprache. Da kann man dem Bereich GS nur gratulieren und mit auf den Weg geben: „Weiter so! Hauptsache es „bewegt“ sich etwas. Auch wenn es die größte Lachnummer ist.“

### Auszahlung Ergebnisbeteiligung Ende April

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat haben für das Jahr 2005 eine Ergebnisbeteiligung von 1.000 € für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG in schwierigen, aber letztlich erfolgreichen Verhandlungen ausgehandelt. Die Ergebnisbeteiligung wird Ende April 2006 ausbezahlt.

### Aktion VVS-Firmenticket für 2006/2007

Auch in diesem Jahr gibt es für die MitarbeiterInnen am Standort Stuttgart wieder die Möglichkeit, eine VVS-Jahreskarte, das sogenannte Firmenticket, auf bequeme Weise zu bestellen. Der Großkunden-Rabattes von 10% kommt Ihnen zugute.

Letzter Abgabetermin für alle Bestellungen ist Freitag, 02.06.2006.

Die Firmentickets werden rechtzeitig Mitte/Ende Juli 2006 ausgegeben und gelten ab August 2006. Der Einbehalt des Kaufpreises über die Entgeltabrechnung erfolgt analog des Vorjahres. Bei Rückfragen stehen Ihnen **Gisela Ahlf**, Tel. 6 67 54, und **Mechthild Oberth**, Tel.6 09 29, zur Verfügung.

### Qualifizierung von WiedereinsteigerInnen läuft gut

Insgesamt haben 47 Erzieher einen oder mehrere Kurse besucht, insgesamt

über 100 Kurse. Der Schwerpunkt lag wieder auf der Qualifizierung der aktuellen IT-Kenntnisse. An speziellen Wiedereinsteigerinnenseminaren haben fast 40 Erziehende teilgenommen. Auch wurden 2005 insgesamt 125 Vertretungseinsätze während der Eltern- und Familienzeit geleistet. Ansprechpartnerin ist Frau **Sabine Knapp** – PZ/K – Tel: 5 86 14.

### „Over the top“

Am Donnerstag, den 27. April 2006 fand die letzte Sitzung der Verhandlungskommission des Betriebsrats zur neuen Gleitzeitregelung mit der Geschäftsleitung statt. Über die Regelungsinhalte liegt Konsens vor, über die sprachliche Ausgestaltung ist man sich weitgehend einig. Ein Redaktionsteam, bestehend aus Vertretern der Geschäftsleitung und der Verhandlungskommission des Betriebsrates wird schnellstmöglich einen unterschriftsreifen Entwurf vorlegen. Von Seiten der IGM-Betriebsratsfraktion sind **Dr. Karl Ernst Haak** und **Rainer Konrad** Mitglieder des Redaktionsteams. Nähere Infos folgen in der Juni-Ausgabe des **SCHEIBENWISCHERS**.

### Impressum

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart

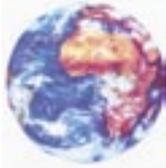
**Verantwortlich:** Hans Baur  
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart  
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart  
e-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de  
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

**Redaktion:**  
Jordana Vogiatzi (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 Pflöghar, Tel: 9 33 42,  
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

**Herstellung:**  
hartmanndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:  
4. Mai 2006

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:  
12. Mai 2006



**Veranstaltung des Arbeitskreises Umwelt (AKU)**

**Exkursion: Motorenteknik Ahaus - Demeterbetrieb Fam. Holz**

Die Idee, reines, natürliches Pflanzenöl als Kraftstoff für Dieselmotoren zu verwenden, ist so alt wie der Dieselmotor selbst. Pflanzenöl eignet sich hervorragend für die motorische Verbrennung in Dieselfahrzeugen. Allerdings muss auf Grund der höheren Viskosität und Zündtemperatur das Pflanzenöl für den Betrieb insbesondere während der Kaltstartphase erhitzt werden. Deshalb ist ein Umbau auf ein Zweitank-System erforderlich. Motorentekniker Ahaus informiert Sie über den Umbau und die Vorzüge dieser Technik.

Die Ausbringung von Gülle auf die Felder verursacht häufig eine Überdüngung insbesondere während der vegetationsarmen Zeiten. Dabei könnte aus Flüssig- und Festmist Methan gewonnen werden. Erich und Marianne Holz, Besitzer und Betreiber des großen Demeterbetriebes Karlshof bei Backnang, haben dazu ihren Viehbestand konsequent auf die

Anbaufläche ausgerichtet. In einer Biogasanlage wird aus der Gülle Methan gewonnen. Die Familie heizt, kocht, backt mit selbst erzeugtem Biogas, der Abwärme des Motorkleingenerators und selbst erzeugter Elektrizität. Der überschüssige Strom wird ins Netz eingespeist und bringt über die Einspeisevergütung bares Geld. Während der Führung durch die Anlage erhalten Sie einen Einblick in den nachhaltigen Landwirtschaftsbetrieb.

**Termin:** Montag, den 22.05.2006

**Zeit:** 13.30 bis ca. 18:00 Uhr

Anmeldung per e-mail oder telefonisch bei **Margit Schüller**, Tel.: 17-34901 max. Teilnehmerzahl: 20 Personen

**Ausstellung Regenerative Energie:** Regenwassernutzung – Solarthermie – Photovoltaik - Wärmedämmung

Eine gute Wärmedämmung reduziert den Energiebedarf im Haus und kann erheblich

Energie und Kosten sparen. Die Nutzung regenerativer Energien senkt den Verbrauch fossiler Ressourcen und trägt zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs bei. Regenwasser kann u. a. für Toilettenspülungen und Gartenbewässerungen verwendet werden. Das hilft, wertvolles Trinkwasser zu sparen.

In der Ausstellung für regenerative Energien erhalten Sie Informationen, wie Sie in Ihrem Haus Maßnahmen zur Energieeinsparung umsetzen können. Auch in diesem Jahr wartet ein Angebot auf die DC- Mitarbeiter.

**Termin:** Montag, 08.05. – Donnerstag, 11.05.2006

**Beratung:** 11:00 bis ca. 14:00 Uhr

**Ort:** DC - Werk Untertürkheim, Café zwischen Museum und Betriebsrestaurant

**Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern**

**Kunsterlebnis Nr. 1.160**

**Prominenz auf dem Waldfriedhof**

Nach 1900 verbreitete sich in Deutschland der Gedanke von einer natürlicheren Grabgestaltung in einem Landschaftspark. Als 1908 die Filder-Gemeinde Degerloch in die württembergische Hauptstadt eingegliedert wurde, konnte endlich der „Degerlocher Fleckenwald“ als Sitz eines ersten „Waldfriedhofes“ geplant werden.

Unmittelbar vor Ausbruch des 1. Weltkriegs wurde nach den Plänen von Paul Ehmann und Albert Pantle der Waldfriedhof angelegt, gerade rechtzeitig, um als „Heldenfriedhof“ des Weltkriegs zur Verfügung zu stehen. 1924 wurde nach einem Entwurf von Architekt Paul Bonatz ein Gefallenen-Ehrenmal



**Mutter Heimat – Ein Standbild des Bildhauers Fritz von Graevenitz**

in einem weiten Gräberfeld errichtet. Die idyllische Lage machte den Friedhof beliebt, besonders nachdem seit 1929 eine Standseilbahn von Heschlach direkt vor die Tore führte. Die 30 Hektar große Gesamtanlage umfasst heute etwa 22 000 Grabstellen. Der Friedhof gilt heute als Prominen-

tenfriedhof, besonders seit die Stadt Stuttgart ihre Ehrengräber für verdiente Mitbürger hier anlegen ließ. Bei unserem Spaziergang treffen wir auf bekannte Namen u. a. auf die Gräber von Theodor Heuss, Arnulf Klett, Robert Bosch, Wolfgang Windgassen, Gebhard Müller, Paul Bonatz, aber auch der Tierbändigerin Cläre Heliot oder des Malers Adolf Hölzel.

**Termin:** Dienstag, 23. Mai 2006, 18.00 Uhr

**Treffpunkt:** 17.45 Uhr, Standseilbahn, Südheimer Platz, Stuttgart-Süd

**Führung:** Jörg Kurz

**Kosten:** € 8,00

**Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei: Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Massek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77**

**Vorschau:**

**Claude Monet – Felder im Frühling**, Staatsgalerie Stuttgart Kunsterlebnis Nr. 1.161, 29. Juni 2006

**Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.160**

**Waldfriedhof, Stuttgart Heschlach, Dienstag, 23. Mai 2006**

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 Betrags 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:				