



ScheibenWischer



Zentrale

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

Für jung.
Für alt.
Für alle.

**Neue Altersteilzeit
vereinbart**

Seite 3



Für eine starke
Zentrale
Seite 6/7



Umfrage zu Arbeits-
zeithemen
Seite 9/10

**MÖHRINGEN
HORIZONT BRÜHL
HÄUSSLER ROSER
HAUS 11 VAHINGEN
FELLBACH**



JÖRG SPIES



INGRID LEPPLE

Für eine starke Zentrale im Konzern



Inhalt:

- Editorial: Rückblick 2009
- Kommentar: Formel 1-Wahnsinn geht weiter
- Jörg Spies rückt in den Aufsichtsrat nach
- ERA – ein Rückblende
- UL hält an Arbeitszeitverkürzung fest
- Wir Vertrauensleute in Möhringen
- Nachrichten: Aktuelles vom Gastro-Service, keine Blockpause in 2010, Auslerner, Mobilität

2
3
4
5
8
8
11



Editorial

Auf ein Wort zum Jahresende



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

eines der spannendsten Jahre in der Geschichte von Daimler und der deutschen Wirtschaft neigt sich dem Ende. Absatzrückgänge und hohe Verluste gefolgt von Insolvenzen von Unternehmen mit großem Namen prägten und prägen das Bild. Nie war es vorstellbar, dass der Kapitalismus und das ewige Streben nach Wachstum einen so jähen Absturz erleiden würden.

Beim Daimler gab und gibt es aufgrund gewaltiger Auftragsrückgänge und der damit verbundenen Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung erstmals seit langer Zeit Verzicht in einem bisher unbekannten Ausmaß.

Einzig die Vernunft von Gewerkschaften und Politik haben bisher Massenentlassungen verhindert. Aktuell scheint das Schlimmste vorbei, wie man auch bei uns im Hause an der wieder leicht ansteigenden Nachfrage nach Daimler PKWs sieht. Dennoch ist der Optimismus verhalten. Daimler besteht nämlich nicht nur aus den Vans, C-, E-, S-Klassen dieser Welt. Der zweite große und in den letzten Jahren sehr erfolgreiche Bereich sind die Trucks. Dort scheint die Talsohle zwischenzeitlich erreicht, aber bereits heute steht fest, dass am wichtigsten Standort in Würth Kurzarbeit im ersten Halbjahr weiter im Vordergrund steht.

Es wird also entscheidend sein, wie sich der Konzern im ersten Quartal 2010 entwickelt und ob die Ankündigungen unserer Vorstände in Sachen Produktoffensive und Weltmeister bei grünen Technologien in allen Geschäftsfeldern nachhaltig wirken.

Ein Zeichen unserer Vorstände in die Zukunft wäre jetzt das richtige Signal: **Schluss mit einer nicht mehr nachvollziehbaren Arbeitszeitverkürzung mit gemindertem Entgelt.** Die Cashesituation ist entspannt und Arbeiten zum Nulltarif kann keine wirkliche Alternative sein. Wer die Belegschaften gewinnen will und die notwendige Motivation der Vergangenheit zurückbekommen möchte, muss seine starre Denkweise aufgeben. Dass so etwas möglich ist, zeigen die Entscheidungen zur neuen Altersteilzeit und die jetzt feststehende Auszahlung der Ergebnisbeteiligung aus 2008.

Es bleibt zu hoffen, dass diesen Schritten im neuen Jahr weitere folgen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen erholsame Feiertage. Tanken Sie im Kreise Ihrer Familien und Freunde neue Energie und kommen Sie vor allem gesund ins Jahr 2010.



Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürhrer
Betriebsratsvorsitzender

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

Die neue Altersteilzeit

Nachdem die Bundesregierung die finanzielle Förderung der Altersteilzeit (ATZ) durch die Bundesagentur für Arbeit ausgesetzt hatte, hat sich die IG Metall stark dafür eingesetzt, dass es eine Weiterführung der gesetzlichen Regelung zur ATZ gibt. Denn durch die Streichung der Förderung sind die bis dahin gültigen Tarifverträge wirkungslos geworden. Um trotzdem älteren KollegInnen zu ermöglichen, vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersrente auszusteigen, hat die IG Metall im Frühjahr 2008 Verhandlungen für einen neuen ATZ-Tarifvertrag aufgenommen.

Rainer Konrad

Vorsitzender
Arbeitszeitausschuss
Tel: 3 35 47



Durch den Druck im Sommer 2008 von mehreren hunderttausend Streikenden konnte ein neuer Tarifvertrag erkämpft werden. Zentrale Punkte waren u. a., dass alle Beschäftigtengruppen ATZ in Anspruch nehmen können, nicht nur besonders Belastete (z.B. Schichtarbeiter), wie es der Arbeitgeberverband im Fokus hatte. Dies war für uns in der Zentrale von großer Bedeutung, denn dies ist die Voraussetzung, dass auch Entwickler, Verwaltungsangestellte, SachbearbeiterInnen usw. ATZ in Anspruch nehmen können. Andere Auseinandersetzungspunkte waren die Finanzierung, die Höhe der Aufstockungsbeträge und die Dauer. Alle diese Punkte konnten mit dem neuen ATZ-Tarifvertrag 2008 in unserem Sinne festgeschrieben werden.

Jetzt ist es dem Gesamtbetriebsrat gelungen, auf Grundlage dieses Tarifvertrages eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung abzuschließen, die sich an die alte Vereinbarung anlehnt, ergänzt durch Vereinbarungen aus dem neuen Tarifvertrag und weiteren zusätzlichen Verbesserungen.

Eckpunkte der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung Altersteilzeit

- Das mögliche Zeitfenster für die Laufzeit liegt für die Beschäftigten zwischen dem 57. und 63. Lebensjahr. Die maximale Laufzeit beträgt sechs Jahre bei Vertragsabschlüssen bis 31. Dezember 2016.
- Versicherte, die nach dem 1. Januar 1952 geboren sind, können eine ATZ nur vereinbaren, wenn sie eine andere Altersrente beanspruchen können, beispielsweise als schwerbehinderter Mensch oder als langjährig Versicherte/r (siehe Kasten).
- Endet das Arbeitsverhältnis nach ATZ mit 63 Jahren (das ist der Regelfall), erhält der/die Beschäftigte für jeden Monat

Für jung.
Für alt.
Für alle.

Neue Altersteilzeit

zwischen Beendigung der ATZ und dem Antritt einer ungeminderten Altersrente – maximal für 24 Monate – eine Abfindung von 250 Euro pro Monat. Dies ist ein Ausgleich für die Abschläge, die 0,3 Prozent pro Monat bei einem Rentenantritt vor dem Erreichen der ungeschmälernten Regelaltersrente eintreten. Das heißt zum Beispiel: Wer mit Alter 63 ausscheidet und mit Alter 65 ungekürzten Rentenzugang hat, erhält also 6000 Euro als Abfindung obendrauf.

- Die materiellen Konditionen sind im Übrigen unverändert gegenüber der alten ATZ-GBV, d.h. Aufstockungsbeträge, Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung und Einmalzahlungen.

Voraussetzung und Wartezeit für langjährig Versicherte

Voraussetzung für die Altersrente für langjährig Versicherte ist, dass sie die Wartezeit von 35 Jahren erfüllen. Auf die Wartezeit von 35 Jahren werden alle Kalendermonate mit rentenrechtlichen Zeiten angerechnet, das sind beispielsweise Beitragszeiten, beitragsfreie Zeiten und Berücksichtigungszeiten (z. B. Kindererziehung, nicht erwerbsmäßige Pflege eines Pflegebedürftigen, Zeiten aus Versorgungsausgleich).

Brücken bauen – Für Jung – für Alt – für Alle

Nachdem es der IG Metall durch massiven Einsatz im September 2008 gelungen ist, den „Tarifvertrag zum Übergang in die Rente“ abzuschließen, ist obige ATZ-GBV – gerade in den Zeiten der Krise – ein weiterer Erfolg der IGM und ihrer Vertreter im Gesamtbetriebsrat. Für die älteren KollegInnen eröffnet sie die Möglichkeit, früher und damit bei besserer Gesundheit aus dem Erwerbsleben auszusteigen und seine Lebenszeit länger und vitaler genießen zu können. Die gefundene Lösung macht auch im Hinblick auf die Übernahme der Azubis Mut. Die Brücke „Jung für Alt“ kann weiterhin funktionieren. Die Jugend hat damit eine bessere Zukunftsperspektive. Auch Erwerbslosen wird in einigen Fällen eine neue Chance gegeben.

Unterstützen auch Sie die IG Metall bei der Wahrnehmung der ArbeitnehmerInneninteressen: Durch Ihren Eintritt in die IG Metall und Ihre Stimme bei der Betriebsratswahl im März 2010.

Kommentar

Formel 1-Wahnsinn geht weiter!

Der Ausstieg bei McLaren wäre für Mercedes eine Chance gewesen, den Millionen verschlingenden Formel 1-Wahnsinn mit einem blauen Auge zu beenden. Weit gefehlt. In einem neuen, nicht nachvollziehbaren Streich unseres Vorstandes wurde beschlossen, ab 2010 ein eigenes Team in den Kampf um die Weltmeisterschaft zu schicken. Plötzlich soll wie durch Wunderhand das Formel 1-Engagement mit reduziertem Budget seitens Mercedes-Benz möglich sein und in „absehbarer Zeit“ gar kostenneutral werden. Man höre und staune. Hintergrund dieser Entscheidung soll ein geändertes Umfeld in der Formel 1 mit „signifikant“ verbesserten Rahmenbedingungen sein. Im Laufe der nächsten zwei Jahre soll der Gesamtkostenaufwand („Ecclestone-Soli“) auf jährlich unter 60 Millionen Euro reduziert werden (wie günstig). Ein weiterer Aspekt des Formel 1-Engagement soll unser Führungsanspruch bei grünen Technologien sein. Bei BMW, Honda und Toyota, welche die Formel 1 verlassen haben, müssen lauter Idioten sitzen, die solch klare Vorteile nicht feststellen konnten. In den Fabriken und bei den Beschäftigten wird derzeit jeder Cent dreimal umgedreht. Arbeitszeitverkürzung und Kurzarbeit führen zu erheblichen Einkommensverlusten in der Belegschaft. Anstatt Geld für Marketingmassnahmen und in reale Autos zu investieren, welche die Kunden auch kaufen können, wird wieder ein falsches Signal in der Öffentlichkeit abgesetzt. Auf den letzten Betriebsversammlungen kam von Seiten der Belegschaft ganz klar zum Ausdruck, dass dieser Wahnsinn so schnell wie möglich beendet werden solle. Unser Vorstand zeigt sich aber mal wieder absolut beratungsresistent. Mit der Führerschaft in grünen Technologien, innovativen Fahrzeugen und neuester Technologie müssten wir nach außen punkten und glänzen. Aber nein, man macht diesen, im wahrsten Sinne des Wortes, Formel 1-Zirkus schön weiter. Wenn es um die vorzeitige Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung geht, fehlt überall das Geld. Für diese „Spielereien“ hat man aber weiterhin Geld im Überfluss. Wenigstens kann unsere Vorstandschaft weiterhin zu den Formel 1-Events auf der ganzen Welt reisen und mit ihresgleichen feiern. Wie lange will man eigentlich die MitarbeiterInnen noch verschaukeln und demotivieren? Irgendwann ist auch beim gutmütigsten Menschen das Maß voll. Es ist kurz davor, macht nur so weiter.

Klaus Hildenbrand

Jörg Spies rückt in den Aufsichtsrat nach

Wir gratulieren!

Ab dem 1. Januar 2010 wird **Jörg Spies** in den Aufsichtsrat der Daimler AG nachrücken. Er rückt für **Helmut Lense** (Betriebsratsvorsitzender Werk Untertürkheim) nach, der ab 1. Januar 2010 eine neue Aufgabe beim Internationalen Metallgewerkschaftsbund in Genf übernimmt und dort den Bereich Automobilindustrie koordinieren wird.

Bei den Aufsichtsratswahlen 2008 hatte **Jörg Spies** den Einzug in den Aufsichtsrat knapp verfehlt. Es fehlten ganze drei Delegierten-Stimmen.

Mit **Jörg Spies** als Vertreter der IG Metall und Betriebsratsvorsitzender der Zentrale wird erstmalig der größte Angestellten-Betrieb im Konzern mit Sitz und Stimme im Aufsichtsrat vertreten sein.

WICHTIGER DENN JE ist es, den Aufgaben unseres Betriebes Zentrale mit all ihren klassischen Konzernfunktionen wie Strategie, Controlling, Finanzen, Entwicklung, Einkauf, Vertrieb, Dienstleistung, das After Sales Geschäft usw. Rechnung zu tragen. Diese Tätigkeiten sind mit der klassischen Produktion nicht vergleichbar und es ist **WICHTIGER DENN JE**, all den Menschen mit ihren verschiedenen Aufgabenfeldern ein Mitbestimmungsrecht im Aufsichtsrat einzuräumen. Die Sicherung und Schaffung von Beschäftigung muss oberste Priorität bleiben.

Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist nur mit einer einflussreichen und handlungsfähigen Gewerkschaft möglich – das bietet nur die IG Metall.

Wir wünschen Jörg Spies für diese verantwortungsvolle Aufgabe alles Gute, vor allem viel Kraft und Erfolg.

IG Metall Betriebsrats-Fraktion



Der Zentrale im Aufsichtsrat eine Stimme geben

Interview mit Jörg Spies

Scheibenwischer: Was haben die Beschäftigten in der Zentrale davon, dass du jetzt im Aufsichtsrat bist?

Jörg Spies: Neu einbringen will ich die Sichtweise unseres Betriebes Zentrale, der in seiner Zusammensetzung einmalig in diesem Konzern ist: zum einen sind da die klassischen Konzernfunktionen wie Strategie, Controlling, Finanzen usw. zum anderen die Entwicklungsbereiche, der Vertrieb, die Dienstleister und das After Sales Geschäft. Da gibt es eine große Bandbreite von unterschiedlichen Aufgaben und Interessen, denen Rechnung getragen werden muss. Alle zusammen sind wir mit der klassischen Produktion nicht vergleichbar.

Ich denke, es ist wichtig, diesen Aufgabenfeldern und den Menschen, die dort arbeiten, im Aufsichtsrat eine Stimme zu geben. Im Unternehmen muss verankert werden, dass im Betrieb Zentrale Werte geschaffen werden, die ein erfolgreiches Unternehmen zwingend braucht. Unsere Entwickler, Strategen, Kauf und Vertriebsleute - um nur einige von ihnen zu nennen - haben einen großen Anteil daran, dass unsere Fahrzeuge im Markt den richtigen Platz einnehmen und vom Kunden ak-

zeptiert werden. Es ist also höchste Zeit, ein anderes Bewusstsein, eine andere Haltung gegenüber der Zentrale und ihren Beschäftigten im Unternehmen zu schaffen. Dazu will ich im Aufsichtsrat beitragen.

Scheibenwischer: Welche Themen möchtest du im Aufsichtsrat vorantreiben?

Jörg Spies: Die Themen, die die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat bislang nachhaltig verfolgt hat, sind grundsätzlich die Richtigen: Wir müssen die Nummer 1 im Umweltschutz werden – schon um unsere Fahrzeuge auch in Zukunft mit Gewinn verkaufen zu können, aber auch und vor allem, weil wir das den Menschen und unserem Planeten schuldig sind. Die Sicherung und Schaffung von Beschäftigung muss weiterhin ganz oben auf der Tagesordnung stehen. Wir müssen insgesamt Strategien entwickeln und vorantreiben, die die Menschen schützen, ihnen aber auch im gleichen Maße nützen. Das ist eines meiner wichtigsten Ziele.

Scheibenwischer: Zum Abschluss des Gespräches noch eine ganz persönliche

Frage: Welche Deiner Eigenschaften qualifizieren dich aus deiner eigenen Sicht für die verantwortungsvolle Aufgabe im Aufsichtsrat?

Jörg Spies: Darauf zu antworten fällt mir schwer, aber ich glaube, dass ich auf der einen Seite zielgerichtet Themen angehen kann, auf der anderen Seite aber auch in der Lage bin, einen vernünftigen Kompromiss zu entwickeln und durchzusetzen. Ich bin ein Freund klarer Worte – und eine klare Sprache ist ja eines der wichtigsten Werkzeuge der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, um überhaupt etwas zu erreichen. Auch in völlig verfahrenen Situationen gebe ich nicht auf, an einer Lösung zu arbeiten. Durchsetzungskraft und Überzeugungskraft – sind für mich die beiden entscheidenden Eigenschaften eines Interessenvertreters. Ein gewisses Durchhaltevermögen gehört natürlich auch dazu. Ich denke, dass ich über viele dieser Eigenschaften verfüge.

Scheibenwischer: Vielen Dank für das Gespräch. Wir wünschen Dir viel Erfolg, Durchsetzungskraft und Weitblick in deiner neuen Funktion.

ERA – eine Rückblende

Am 1. Januar 2007 erfolgte die offizielle betriebliche Einführung des ERA-Tarifvertrags. Im Vorfeld dieses Stichtages wurde in ca. 200 betriebsinternen Workshops der Katalog der 122 ERA-Tarifbeispiele um über 800 betriebliche Ergänzungsbeispiele erweitert. Durch den neuen ERA-TV wurde von den Tarifvertragsparteien ein Instrument geschaffen, das in der Lage ist, in der modernen Arbeitswelt Durchlässigkeit und Transparenz zu garantieren. Führt es doch für die bisher unterschiedenen technischen und kaufmännischen Tätigkeiten (T,K) zu der einheitlichen Bewertungsmethodik des Stufenwertzahlverfahrens.

Rainer Konrad

IG Metall Betriebsrat
Tel: 3 35 47



Jürgen Fischer

IG Metall Betriebsrat
Tel: 2 06 79



Die Möglichkeit einer Entwicklung in höhere Entgeltgruppen wird nicht mehr durch die Unterscheidung in Angestellte und Arbeiter erschwert.

Über 1600 ERA-Gewinner

Allein durch die Einführung von ERA - bzw. durch die Ersteingruppierungen - gab es in der Zentrale über 1600 sogenannte „Unterschreiter“, d.h. Beschäftigte, die durch die bloße Einführung mehr verdienen. Dieser erste große Erfolg des neuen TV wurde aber durch das weitere Verhalten des Unternehmens in den Hintergrund gedrängt. Es wurden von oben herab reichs-



zifische Entgeltgruppendurchschnitte festgelegt, die schon vom Ansatz her keine tarifvertragskonforme Eingruppierung garantieren. Dies führte am Standort Deutschland zu über 60.000 Reklamationen!!! Auf die Zentrale allein entfielen ca. 4.500 Reklamationen. Mit diesem massenhaften Anfall war das Schlichtungsinstrument Örtliche Paritätische Kommission (ÖPK) von Anfang an total überlastet. Zusätzlich wurde vom Personalbereich sukzessive die für ERA-Themen zur Verfügung gestellte Personalkapazität auf Unternehmensseite reduziert.

Tariflich definiertes Schlichtungsverfahren anwenden

Als weiteren Angriff weigerte sich das Unternehmen, in der ÖPK das tariflich definierte Schlichtungsverfahren bei Uneinigkeit anzuwenden. Erst jetzt, nach fast drei Jahren, gibt es dazu ein Arbeitsgerichtsurteil, das dem Arbeitgeber aufgibt, im Konfliktfall das Schlichtungsverfahren zu akzeptieren.

Das Unternehmen spielt weiterhin auf Zeit und setzt das Verfahren in der nächsten Instanz fort. Das führt dazu, dass das Unternehmen in Streitfällen die sogenannte „arbeitgeberseitige Zuordnung“ durchzieht.

Betroffene MitarbeiterInnen können ihre Eingruppierung gemäß ERA-TV reklamieren, aber das Verfahren wird durch die destruktive Haltung des Unternehmens länger und aufwändiger.

Gemeinsam an einem Strang ziehen

Das oben beschriebene Szenario erfordert eine einheitliche, konzertierte Gegenwehr des gesamten Betriebsratsgremiums. Hier war die Enttäuschung bei uns IGM-Betriebsräten groß. Anstatt nach dem Verursacherprinzip gemeinsam gegen das Unternehmen zu agieren und vorzugehen, entschieden sich etliche „unabhängige“ Gruppierungen dazu, nicht den Arbeitgeber anzuzählen, sondern aus Profilierungssucht und Eigennutz das Fehlverhalten der Unternehmensleitung der IGM anzulasten. Die alleinige Verantwortung des Unternehmens wird dadurch verschleiert. Im Endergebnis wird dadurch zu Gunsten des Unternehmens und zu Lasten der MitarbeiterInnen gehandelt.

Die IGM-Betriebsräte, die allein eine durchsetzungsfähige Gewerkschaft im Rücken haben, achten auf die Einhaltung des ERA-TV, insbesondere auf die Einhaltung der Reklamationsfristen bei Einsprüchen bestehender Zuordnungen. Im Bedarfsfall werden wir uns nicht davor scheuen, die Tarifvertragsparteien (IGM und arbeitgeberseitig Südwestmetall) anzurufen.

Mitglied in der ÖPK:
Karlernst Haak, Tel: 5 86 91



Ergebnisse Reklamationen: Leistungsbeurteilung 2008 / 2009

Es gibt 155 Reklamationen bei insgesamt 7.461 Beurteilungen. Aus Sicht des Personalbereichs sind 152 Reklamationen abgeschlossen – davon 130 ohne Korrektur des Tariflichen Leistungsentgeltes; 3 Reklamationen sind noch nicht erledigt. Dem Betriebsrat wurde noch immer nicht die vereinbarte namentliche Liste mit den Reklamationsergebnissen zugestellt. Nach Kenntnis des Betriebsrats sind von Beschäftigten der Zentrale beim Arbeitsgericht 2 Klagen anhängig, 2 weitere werden noch folgen.

Stand der Zwischenbeurteilung 2009

Zu beurteilen waren über 7.500 Beschäftigte der Zentrale. Die ausgesprochenen Karenzen entsprechen einer Quote von 5,28 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr (31.10.2008) mit 14,8 Prozent Karenzen ist die Karenzquote annähernd gedrittelt. Karenzbegründungen wurden dem Betriebsrat nicht vorgelegt.

Gerechte Bemessungsbasis für die betriebliche Sondervergütung

Als Folge der GBV „Arbeitskostensenkung und Beschäftigungssicherung“ wurde ab dem 1.5.2009 für alle Beschäftigten, die nicht in Kurzarbeit sind, eine Arbeitszeitverkürzung von 8,75 Prozent wirksam. Bereits im Oktober wurde auf Initiative des Gesamtbetriebsrats bezüglich der Bemessungsgrundlage für die betriebliche Ergebnisbeteiligung (Weihnachtsgeld) eine Verbesserung erreicht, um unterschiedliche Auswirkungen je nach Lage von Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung gerechter zu gestalten. Anstatt des tariflich üblichen Bemessungsmonats November wird das durchschnittliche Monatsentgelt der Monate Januar bis Oktober 2009 zugrunde gelegt.

Die E4-Leiter waren am 21.9.2009 noch darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass als Bezugsgrundlage für die variable Vergütung das Zieljahreseinkommen auf Basis der Dezemberverhältnisse zur Anwendung kommt. Zwischenzeitlich konnte auch hier in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung eine Verbesserung erreicht werden. Der GBR hat darüber am 6.11.2009 informiert. Auch bei dieser Beschäftigtengruppe werden die Monate ohne Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt. Bezugsgrundlage für die variable Vergütung ist das durchschnittliche Zieljahreseinkommen der Monate Januar bis Dezember 2009.

„Für eine starke Zentrale im Konzern“

In unserer Daimler Zentrale haben wir nach wie vor einen zu niedrigen Organisationsgrad in der IG Metall. Hierfür gibt es verschiedenste Gründe: Für die Einen ist es natürlich zunächst mal ein Problem des Geldes, für die Anderen das Problem, sich nicht als Angestellte zu der angeblich arbeiterlastigen Gewerkschaft zu bekennen. Und der große Rest braucht die Gewerkschaften angeblich sowieso nicht, da man alles ja auch ohne IG Metall trotzdem bekommt.

Diese „vorgeschobenen“ Argumente galten vielleicht für die Vergangenheit. Für die Zukunft wird das „Verstecken“ hinter den Arbeitern definitiv nicht mehr ausreichen. Die Angestellten müssen die Kohlen zukünftig selber aus dem Feuer holen. Und in der besonderen finanziellen Situation des überwiegenden Teils der Angestellten dürfte das auch kein Problem sein, wenn man/frau mal ganz ehrlich gegen sich selber ist und wenn man die Gesamtsituation und die möglichen Konsequenzen objektiv betrachtet.

Schwimmweste und Gewerkschaft

Wer schon einmal mit einem Schiff in See gestochen ist, sei es nun mit der kleinen Jolle oder dem großen Kreuzfahrtschiff, hat sicher festgestellt, dass dort immer Schwimmwesten an Bord sind. Die hängen oder liegen da einfach rum und interessieren auch kaum jemanden. Wenn dann aber ein Ernstfall eintritt, ist man/frau schnell zur Stelle und will auch eine Weste haben. Die Einschränkungen durch das Tragen der Weste werden jetzt akzeptiert, da sie doch ein Gefühl der Sicherheit vermittelt und im tatsächlichen Notfall bietet sie ganz offensichtlich eine wesentlich verbesserte Überlebenschance.

Warum funktioniert dieses Rettungssystem auf einem Schiff, aber nicht in der Zentrale?

Die Gewerkschaft IG Metall ist da (so wie die Schwimmwesten), aber obwohl wir im Moment den Ernstfall haben, ist kaum jemand bereit, der IG Metall beizutreten (also die Schwimmweste anzuziehen). Ist die Last durch das Bekenntnis zur IG Metall für die Angestellten tatsächlich immer noch so groß, dass diese Überlebenshilfe nicht akzeptiert werden kann? Muss erst der akute Notfall eintreten, dass das Bewusstsein wach wird?

Die Lage der Angestellten spitzt sich immer weiter zu und es wird höchste Zeit

einer, im Verhältnis zu den möglichen Konsequenzen, geringen Belastung möglich. Gering im finanziellen Sinn als auch gering im Sinn der Bekenntnis zur Gewerkschaft IG Metall. Damit werden deutliche Signale in Richtung Kapital gesendet, dass wir gut vorbereitet und bereit sind, für unsere Sache einzutreten. Nur so haben wir den Funken einer Chance, den Notfall tatsächlich aus eigener Kraft zu verhindern, der in einem Unternehmen ja nicht vom Himmel fällt, sondern hausgemacht ist.

Also jetzt handeln, die Solidarität der Arbeiter endlich auch auf die Angestellten übertragen und gemeinsam „Für eine starke Zentrale im Konzern“ eintreten.



die Schwimmweste IG Metall anzulegen. Verhindert werden kann der Notfall durch die Schwimmweste nicht, aber die Auswirkungen können doch massiv verringert werden.

Jetzt Handeln!

Wir müssen uns vorbereiten und das ist mit

Werden Sie Mitglied in der IG Metall und wählen Sie bei der Betriebsratswahl im März 2010 die IG Metall. Nur eine geschlossene Betriebsratsvertretung hat eine Chance, gegen die Unternehmensseite anzukommen. Deshalb:

IG Metall – WICHTIGER DENN JE



Lebensdauer von Rettungswesten ist begrenzt

Die Lebensdauer aufblasbarer Rettungswesten ist auf etwa 10 bis 15 Jahre begrenzt. Wie ist es mit der Lebensdauer der Rettungsweste Gewerkschaft? Gewerkschaften gibt es seit über 150 Jahren – und genauso lange gewähren sie uns Schutz und setzen sich für bessere Bedingungen für abhängig Beschäftigte ein – sowohl im Betrieb, wie auch in der Gesellschaft. Sie tun dies unter den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Verhältnissen – sowohl bei ruhiger, wie bei stürmischer See. Sie engagieren sich für alle, die mit im Boot sind – und dieses Boot hat in den 150 Jahren viele unterschiedliche Besatzungen gehabt. In den letzten Jahren hat sich un-

sere Arbeitswelt rasant verändert. Neue Beschäftigtengruppen sind gewachsen: EntwicklerInnen, Verwaltungsangestellte, DienstleisterInnen, IT-Beschäftigte. Auch sie sind mittlerweile im Boot der IG Metall. Wir wollen von und mit Ihnen lernen. Wir beschäftigen uns aktiv mit Fragen, wie und mit was wir in Zukunft arbeiten wollen, welche Technologien fortschrittlich nutzbar sind, was für eine Mobilität zukunftsfähig und mit unserer Umwelt verträglich ist. Und vieles mehr. Wir laden Sie/Dich ein, mitzuwirken. Damit machen wir die Rettungsweste IG Metall zukunftsfähig und verlängern deren Lebensdauer.

Rettungswesten müssen das Gewicht auch tragen können

So wie auch Rettungswesten nur das Gewicht tragen können, für das sie zugelassen sind, ist es auch bei Gewerkschaften. Auch da ist ausschlaggebend, dass sie stark genug sind, uns zu „tragen“ und vor dem Ertrinken zu beschützen. Insbesondere in Zeiten der Krise ist dies entscheidend.

Über 2 Millionen ArbeitnehmerInnen aus Industrie, Dienstleistungen und Handwerk haben sich in der IG Metall zusammengeschlossen. Damit ist die IGM eine Gemeinschaft mit Durchsetzungskraft. Ein Einzelner vermag manches zu erreichen, aber zusammen erreichen wir wesentlich mehr. Die IG Metall beweist dies immer wieder auf's Neue.

Aktive gewerkschaftliche Arbeit heißt, im Betrieb und vor Ort die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Die größte Stärke ist: Die IG Metall hat am Arbeitsplatz über 130.000 Frauen und Männer als AnsprechpartnerInnen: die von ihr gut qualifizierten Betriebsräte, Vertrauensleute, Jugend- und AusbildungsvertreterInnen. Die IG Metall ist in über 170 regionalen Verwaltungsstellen bundesweit vor Ort aktiv und damit für die Mitglieder und ihre Probleme ein kompetenter Ansprechpartner und Unterstützer bei betrieblichen



und tariflichen Auseinandersetzungen. Über Tarifverträge sichert die IG Metall Einkommen, Arbeitszeiten, Urlaub, Arbeitsbedingungen und vieles mehr. Diese Absicherungen wurden oft in harten Auseinandersetzungen durchgesetzt. Sie sind unsere Rettungsweste und geben uns Sicherheit auch in solch schwierigen Zeiten wie heute. Sie müssen aber auch verteidigt werden gegen die Angriffe aus dem Unternehmenslager. Auch kleine Nadelstiche haben eine fatale Wirkung. Sie gilt es abzuwehren. Das geht nur mit Stärke – mit Ihnen/Dir zusammen sind wir stärker.



Noch kein Mitglied? Schade, denn Beschäftigte, die in ihrem Arbeitsvertrag den Hinweis auf den Tarifvertrag haben, aber nicht gewerkschaftlich organisiert sind, können sich nicht auf den Tarifvertrag berufen. Für Nicht-Mitglieder greifen deshalb grundsätzlich nur die gesetzlichen Regelungen. Ein Vergleich:

Problembereich	So regelt es die IG Metall	So regelt es das Gesetz
Arbeitszeit	35-Stunden-Woche, Mo.-Fr., 7-Stunden-Tag; Samstag frei	48-Stunden-Woche, Mo.-Sa., bis zu 10-Stunden-Tag; Samstag Werktag
Urlaubsanspruch	Urlaubsanspruch für 30 Arbeitstage, also sechs Wochen, (6 x 5 Tage)	24 Arbeitstage = vier Wochen (4 x 6 Tage)
Urlaubsgeld	Etwa 70 Prozent des Monatseinkommens	keine gesetzliche Regelung
Entlohnung	Löhne und Gehälter sowie Ausbildungstarife sind durch Tarifverträge festgelegt	keine gesetzliche Regelung
Schichtzulagen	Verbindliche Ansprüche	keine gesetzliche Regelung
Betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)	25 bis etwa 55 Prozent eines Monatsgehalts; je nach Beschäftigungsdauer	keine gesetzliche Regelung
Altersvorsorgewirksame Leistungen, (AvwL)	26,59 Euro je Monat; für Azubis 13,29 Euro	keine gesetzliche Regelung
Altersteilzeit	Anspruch	kein Anspruch
Alterskündigungsschutz	Kündigung für Arbeitnehmer/innen ab 53 bzw. 54 Jahren sind bei mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit nicht möglich.	keine gesetzliche Regelung
Altersverdienstsicherung	Ab dem 54. Lebensjahr	keine gesetzliche Regelung
Abgruppierungsschutz	Für alle Arbeitnehmer	keine gesetzliche Regelung
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	Gemäß Manteltarifvertrag volle Lohn- und Gehaltsfortzahlung für sechs Wochen	100prozentige Lohn- und Gehaltsfortzahlung für sechs Wochen
Qualifizierung	Anspruch auf Qualifizierungsgespräch und Berücksichtigung der Weiterbildungswünsche	kein Anspruch

Werden Sie Mitglied. Sichern Sie sich Ihre Vorteile.

IG Metall. Wir haben die besseren Argumente.

Betriebsversammlungen Zentrale Stuttgart

Dienstag, 8. Dezember 2009 um 8.15 Uhr in Untertürkheim im Betriebsrestaurant im Gebäude 135, 1. OG

Mittwoch, 9. Dezember 2009 um 9.00 Uhr in Möhringen im Betriebsrestaurant

Themen auf den Betriebsversammlungen sind u. a.:

- Automobilindustrie im Überblick
- Wirtschaftliche Lage bei Daimler
- Arbeitszeitverkürzung 2010
- Mitarbeiterkapitalbeteiligung
- ERA und NAVI
- Neue Altersteilzeit
- Einstellungstests / Bluttests
- TOS/MPS in administrativen Bereichen
- Neue GBV „Mobiles Arbeiten“

Nachrichten vom Gesamtbetriebsrat

Unternehmensleitung hält an Arbeitszeitverkürzung fest

Im Rahmen der Gesamtbetriebsvereinbarung „Senkung der Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung“ wurde unter anderem vereinbart, die Arbeitszeit aller Beschäftigten, die nicht in Kurzarbeit sind, bis Mitte 2010 um 8,75 Prozent abzusenken.

Mit dem gesamten Maßnahmenpaket hatten Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat auf die dramatische Liquiditätssituation und die erheblichen Verluste des Unternehmens aufgrund der Wirtschafts- und Branchenkrise im Frühjahr 2009 reagiert. Die Vereinbarung dient der zusätzlichen Arbeitsplatzsicherung für die 16.000 Kolleginnen und Kollegen, die nach August 2004, also nach Abschluss der Zukunftssicherung 2012, eingestellt wurden. In der Regelung wurde auch festgeschrieben, dass erstmals zum Jahresende die Arbeitszeitverkürzung von den Betriebsparteien überprüft wird. Damit wollten die Unterzeichner der Vereinbarung die Möglichkeit schaffen, einer bis dahin veränderten Situation Rechnung zu tragen. Genau diesen Versuch hat der Gesamtbe-

triebsrat jetzt unternommen: bei der Überprüfung plädierte er dafür, die Regelung zur Arbeitszeitverkürzung für die restliche Laufzeit bis Mitte 2010 an die inzwischen veränderte Situation des Unternehmens anzupassen. Das im April 2009 vereinbarte Maßnahmenpaket hat maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Liquiditätssituation im Unternehmen deutlich verbessert hat. Zwar wird im Truck- und Van-Bereich vermutlich noch längere Zeit Kurzarbeit in größerem Umfang notwendig sein. Im PKW-Bereich besteht dagegen die Hoffnung, dass die Kurzarbeit auf ein niedriges Niveau sinkt. Gleichzeitig arbeiten viele Bereiche am Kapazitätslimit und leiden entsprechend unter der Arbeitszeitverkürzung – das gilt für die Entwicklung, Forschung und Planung ebenso wie für einzelne Produktionsbereiche, z.B. die E-Klasse.

Die Unternehmensleitung ist jedoch nicht bereit, die Arbeitszeitverkürzung an die Bedürfnisse der Bereiche anzupassen und will die Verkürzung um 8,75 Prozent bis zum Ablauf der Vereinbarung im Sommer 2010 in vollem Umfang aufrecht erhalten.

Unsere Vereinbarung sieht vor, dass beide Seiten einer abweichenden Regelung zustimmen müssen. Eine einseitige Kündigung der Arbeitszeitverkürzung durch den Gesamtbetriebsrat ist daher nicht möglich.

Der Gesamtbetriebsrat bedauert diese Entscheidung des Unternehmens. Weitere



Nur melken geht nicht

Handlungsmöglichkeiten gibt es nicht: Eine Kündigung der gesamten Vereinbarung hätte Nachwirkung bis zu ihrem regulären Ablauf. Auch will der Gesamtbetriebsrat die zusätzliche Sicherung von Arbeitsplätzen in keinem Fall gefährden.

Wir Vertrauensleute in Möhringen



Sieben Monate 'Wir Vertrauensleute in Möhringen'

Ein Höhepunkt in diesem ansonsten mit Höhepunkten dünn gesäten Jahr war für uns Vertrauensleute die Einführung der Rubrik 'Wir Vertrauensleute in Möhringen' im **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE**. Jenseits der großen Themen gibt es viele Dinge, die speziell die Möhringer KollegInnen bewegen, sei es Debeos, die Parkplatzsituation oder auch unsolidarisches Verhalten einer kleinen Minderheit.

Wir haben viele Reaktionen auf unsere Artikel bekommen, auch aus Untertürkheim, viel Positives, aber auch Kritisches. Ganz besonders gefreut haben uns die Anmerkungen vieler Führungskräfte. Hier scheinen wir eine wirklich treue und aufmerksame Leserschaft gefunden zu haben. Dies motiviert uns, auch nächstes Jahr 'Möhringer Spezialitäten' aufzugreifen und zu thematisieren. Für Themenvorschläge und Anregungen sind wir jederzeit dankbar. Bis nächstes Jahr!

Uwe Dyballa

Der Phantasie sollten manchmal Grenzen gesetzt werden

Laut **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** vom November 2009 bleiben die Zeitkonten im Rahmen, trotz Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitig konstantem oder sogar wachsendem Arbeitsdruck. Das ist gut so. Allerdings gibt es auch ein paar schwarze Schafe unter den MitarbeiterInnen, die immer wieder meinen, sich auf Kosten von KollegInnen profilieren zu müssen. In deren Köpfen herrscht leider immer noch die Meinung, man tut sich damit etwas Gutes und kommt dabei auch noch vorwärts. Das Gegenteil ist jedoch der Fall. Es ist ein Fakt, dass der Arbeitgeber natürlich gerne stillschweigend alle ihm überbrachten „Geschenke“ annimmt, die Konsequenzen für Verstöße z.B. gegen die Arbeitszeitordnung bleiben in der Regel beim Mitarbeiter hängen.

Der Gesetzgeber hat sich sicherlich etwas dabei gedacht, als er die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden begrenzte. Und es hat seine guten Gründe, wenn krankgeschriebene ArbeitnehmerInnen zuhause bleiben und ihre volle Leistungskraft wieder herstellen, ganz abgesehen vom Verlust des Versicherungsschutzes, wenn sie trotz Krankmeldung im Betrieb sind.

Es gibt KollegInnen in Möhringen, die morgens oder abends außerhalb ihrer Stempelzeiten arbeiten. Der Berufsgenossenschaft einen Wegeunfall zu verkaufen, wenn man auf der Epplerstraße 2 Stunden nach Ausstempeln angefahren wird, ist sicherlich eine spannende Herausforderung.

Wenn KollegInnen ihre Zeit nichts wert ist, könnten sie eigentlich auch ganz auf's Gehalt verzichten. Hier wird durch unsolidarisches Handeln eine Spirale nach unten in Gang gesetzt, die im Zweifel nur schwer zu stoppen ist und die Belegschaft spaltet. Auf Dankbarkeit oder eine Bevorzugung durch Vorgesetzte aufgrund solcher Alleingänge sollte man jedoch nicht hoffen.

Viele gute Errungenschaften sind durch die IG Metall erkämpft worden, so auch die Arbeitszeiten und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Warum halten wir uns nicht einfach daran und machen uns das Arbeitsleben nicht noch schwerer als es schon ist. Die überwiegende Mehrheit der KollegInnen hat in den letzten Monaten bewiesen, dass es funktioniert.

Karin Matthes-Kastner
Uwe Dyballa



Wo endet in der Daimler AG der demokratische Sektor?

Eine spannende Frage stellt sich in den letzten Wochen voll-
erheblichen Irritationen.

Worum geht es?

Im Oktober 2009 haben sich die BetriebsrätInnen der IG Metall-
macht, neue Ideen zu entwickeln, um eine stärkere Einbindung der
Fragen zu organisieren. Dazu wurde ein Fragebogen erarbeitet, der mit 10 kurzen Fragen den KollegInnen die Chance bieten sollte, ihre
Meinung zu einzelnen Themenfeldern zu äußern. Antworten auf Kernfragen zur **Arbeitszeitverkürzung, Beschäftigungssicherung,
individuelle Belastungssituation** und der **Gestaltung von Tarifverträgen** sollte den IG Metall BetriebsrätInnen die Möglichkeit geben,
die politischen Entscheidungen der kommenden Jahre daran auszurichten.

Was ist zwischenzeitlich passiert?

Anfang November ist die Fragebogenaktion unter Berücksichtigung aller datenschutzrechtlichen Belange gestartet. Nicht als Massen-
Email ohne jeglichen Bezug zu den Menschen, sondern ganz direkt über den persönlichen Dialog in den Fachbereichen. Die IG Metall-
BetriebsrätInnen haben versucht, sich mittels des Fragebogens ein Bild zu verschaffen, wo die Reise in den nächsten Jahren hingehen
soll. Völlig überrascht waren die FragestellerInnen von der Offenheit, mit der sie von den KollegInnen vor Ort empfangen wurden. Die
Befragten fanden es toll, dass sie jemand nach ihrer Meinung fragt und auch noch das Ziel definiert ist, die Ergebnisse in die IGM – Arbeit
einfließen zu lassen.

Ganz anders sehen das die Vertreter der Geschäftsleitung Zentrale. Unter nicht nachvollziehbaren Gründen wurde der **IGM Frak-
tions- und Betriebsratvorsitzende Jörg Spies** bereits am 3. Tag der Befragung schriftlich aufgefordert, dafür Sorge zu tragen, dass
die Befragung unverzüglich eingestellt wird. Warum eigentlich? Hält das Unternehmen nichts von der Einbeziehung der Belegschaft in
wichtige Fragen, die deren Zukunft betreffen? Hat man vielleicht sogar Angst, es könnte ein Ergebnis entstehen, dass die IGM im Be-
trieb Zentrale stärkt? Oder ist es nur der Versuch den Dialog zwischen IGM- BetriebsrätInnen und der Belegschaft zu verhindern? Mit
einer fairen Partnerschaft zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zum Wohle des Unternehmens und den Beschäftigten hat diese
Vorgehensweise jedenfalls nichts mehr zu tun.

Wie geht es jetzt weiter?

Da uns Ihre Meinung, auch unter dem Druck des Befragungsverbots der Geschäftsleitung **WICHTIGER DENN JE** ist, hat die IG Metall im
Betrieb entschieden, die gestoppte Befragung mit gerichtsfest optimierten Fragestellungen weiter zu machen. Die Fragen haben einen
klaren Bezug zur IG Metall und deren Tarifverträge inkl. der Wirkung im Betrieb. Eine Gewerkschaft darf, auf der Grundlage von Recht
und Gesetz, jederzeit Beschäftigte in ihrem Zuständigkeitsbereich befragen. Lediglich der betriebliche Ablauf darf dadurch nicht gestört
werden.

Also, auf geht's. Sie finden auf der Rückseite dieses Beitrags den Fragebogen, den Sie am Besten gleich ausfüllen und an **Jörg Spies,
Werk 96, HPC: E 603** schicken.

Einsendeschluss ist der 15. Januar 2010. Das Ergebnis der Befragung wird im März **SCHEIBENWISCHER 2010** veröffentlicht.



Jörg Spies
IGM-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender



Ingrid Lepple
stellvertr. IGM-Listenführerin
OD/SP Ausschussvorsitzende



Fritz Pfliegbar
Vertrauenskörperleitung



Fragebogen zu tarifpolitischen Arbeitszeitthemen im DAIMLER Betrieb Zentrale Stuttgart



Datum:

MA arbeitet im E2-Bereich _____ als SB ☐ als E5 ☐ als E4 ☐ Vollzeit ☐ Teilzeit ☐

1. Im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages wurde u. a. als Maßnahme zur Sicherung der Arbeitsplätze das Mittel der Arbeitszeitverkürzung in der Daimler AG vereinbart. Halten Sie dies für ein geeignetes Instrument zur Sicherung der Beschäftigung?
☐ Ja ☐ Nein
2. Mein persönliches Arbeitsvolumen ist seit der Anwendung der Arbeitszeitverkürzung im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages bei Daimler
☐ Weniger geworden ☐ Mehr geworden ☐ Gleich geblieben
3. Führen die Maßnahmen im Rahmen des Beschäftigungssicherungstarifvertrages bei Ihnen zu einer weiteren Arbeitsverdichtung?
☐ Ja ☐ Nein
4. Ist Ihr flexibles Arbeitszeitkonto während der Umsetzung des Beschäftigungssicherungstarifvertrages
gleich geblieben ☐
angestiegen ☐ bis 20 h ☐ über 20 h
gesunken ☐ bis 20 h ☐ über 20 h
5. Ich kann mein flexibles Arbeitszeitkonto und Tarifurlaub eigenverantwortlich steuern
☐ Ja ☐ Nein ☐ Teilweise
6. Mein Vorgesetzter/meine Vorgesetzte achtet auf die ordnungsgemäße Umsetzung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung in Bezug auf das flexible Arbeitszeitkonto
☐ Ja ☐ Nein ☐ Weiß nicht
7. Die IGM-Betriebsräte in der Zentrale stehen für den Grundsatz, dass geleistete Arbeitszeit bezahlt werden muss. Ist Ihnen diese Position für die Zukunft wichtig?
☐ Ja ☐ Nein
8. Glauben Sie, dass nur die IGM Tarifpolitik für Sie machen kann?
☐ Ja ☐ Nein
9. Halten Sie es für Ziel führend, dass bis zu 10 unterschiedliche Fraktionen im Betriebsrat die Interessen der Belegschaft vertreten?
☐ Ja ☐ Nein
10. Wer vertritt Ihrer Meinung nach die ganzheitlichen Interessen der Belegschaft am effektivsten?
- ☐ IGM-Betriebsräte
- ☐ Betriebsräte anderer Gruppierungen

Nachrichten aus dem Betrieb

Aktuelles aus dem Gastronomie-service HRM/SG

Speiseplan & Aktionen



Neue Preisstrukturen

Die Preise bei einigen Warengruppen sind seit einigen Monaten sehr schwankend auf dem Markt. Die letzte Preisanpassung in der Gastronomie erfolgte in 2008. Preisanpassungen erfolgten nachläufig, d.h. zeitlich verschoben. Die Preise wurden (in beide Richtungen) nicht entsprechend dem Markt angepasst. Ziel wird es in der Zukunft sein, auf Preisbewegungen am Markt besser reagieren zu können. Bei ausgewählten Einzel-Artikeln je Warengruppe z.B. Milch, Käse, Joghurt erfolgen Preisreduzierungen (Abschläge, vergleichbar mit Markt). Preisreduzierte Artikel können neu gelistete Artikel bzw. bestehende Artikel sein. Diese Artikel werden offensiv über Intranet bzw. Aushang in den Shops beworben. Der Betriebsrat wird über Preis-Veränderungen informiert.

Angebotserweiterung Beilagen und Gemüse

Das folgende Angebot an **Beilagen** z.B. Kartoffeln, Nudeln, Spätzle, Reis, Pommes frites zum Verkaufspreis von 0,70 Euro und bei **Gemüse** z.B. Möhren, Mais/Erbsen, Brokkoli, Zucchini, Bohnen, Kohlgemüse zum Verkaufspreis 0,85 Euro. Dieses Angebot bleibt weiterhin zu identischen Verkaufspreisen bestehen.



Die bisher angebotene Produktpalette an Beilagen und Gemüsen soll um hochwertige und frische Beilagen und Edelgemüse erweitert werden. Die Gemüse entsprechen

dabei den Grundsätzen von **Besser Essen***. Das Angebot wird für die Mitarbeiter vielfältiger und vor allem abwechslungsreicher als bislang.

Zusätzliche höherwertige Beilagen:

z.B. Kartoffelgratin, Kartoffeltörtchen, Mandelbällchen, Dauphinkartoffeln; Gnocchi, Schupfnudeln, Bulgurrisotto, Safranrisotto, Polentataler, Quarkknöpfle u.s.w. zum Verkaufspreis von 1,10 Euro.

Gemüse frisch und/oder hochwertig:

z.B. Spargel, Fenchel, Zuckerschoten, hausgemachtes Ratatouille, Navetten, Brokkoli, Romanesko u.s.w. zum Verkaufspreis von 1,20 Euro.

Die Einführung dieser Beilagen und Gemüse wird zum 30. November 2009 angestrebt. Es wird höchstens eine höhere Preisgruppe (Beilagen/Gemüse) pro Tag zusätzlich angeboten.

Der Betriebsrat begrüßt dieses zusätzliche Angebot für die MitarbeiterInnen und befürwortet diese Aufwertung des Speiseplans.

Angebot von islamischen Produkten

Ein erster Verkaufsstart wurde im Herbst 2006 mangels verkaufter Menge eingestellt.

Seit 1. September 2009 sind nun wieder islamische Produkte in den Shops erhältlich.

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



Auslerner wieder in Normalzeit

Im Rahmen der "Vereinbarung Senkung der Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung" wurde vereinbart, dass die Auslerner zur Herstellung einer Kostenneutralität eine um 20 Prozent abgesenkte Arbeitszeit haben, bis die 20 Prozent Nichtübernahmequote durch entsprechendes Ausscheiden von Auslernern erfüllt ist. In der Zentrale wurde die Quote bereits im August erreicht, so dass alle Auslerner rückwirkend zu diesem Termin wieder auf Normalarbeitszeit gesetzt werden konnten und somit alle Restriktionen aufgehoben und die Auslerner jetzt ganz normale Mitarbeiter sind (allerdings mit D-Move Konditionen).

Mobilität (Parkplätze) an den Standorten im Neckartal

Seit Mitte Oktober sind einige so genannte Mobilitätsparkplätze (in nächster Umgebung der Hauptpforten) z. B. in Brühl, Hedelfingen um einiges geschrumpft. Somit stehen zusätzlich wieder etliche Parkplätze für die MitarbeiterInnen zur Verfügung. Im Reisserparkhaus in UT werden noch etliche Fahrgemeinschaften untergebracht. Das sanierte Parkhaus U - Kanal ist zur Zeit nur zu 1/3 belegt, obwohl 95 Prozent der Kontingente ausgegeben sind. Hier verhandelt die Arbeitsgruppe Mobilität mit der Geschäftsleitung, wie die Auslastung des U - Kanals verbessert werden kann.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur,

1. Bevollmächtigter der

IG Metall Stuttgart

Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart

E-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de

Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion:

Jörg Spies, Tel: 3 35 45,

Christa Hourani, Tel: 3 35 49,

Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43,

Rainer Konrad, Tel: 3 35 47,

Sigrid Krohn, Tel: 5 26 39,

Friedrich Pflieger, Tel: 9 33 42,

Oliver Steininger, Tel: 3 35 33,

Jordana Vogiatzi (IGM)

Herstellung:

hartmannndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:

23. November 2009

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:

11. Januar 2010

Bilder: S. 6 oben ©fotolia.com, James Steidl;

S. 6 unten © fotolia.com, objectsforal;

S. 8 © fotolia.com, © Fotolyse

Keine Blockpausen in 2010

Nach intensiven Beratungen des Betriebsrates mit der Geschäftsleitung steht fest, dass es im Jahr 2010 **keine** größeren kollektiven Betriebsschließungen geben wird. Damit erfüllt der Betriebsrat den Auftrag aus der Mitarbeiterbefragung via Intranet im September 2009, Blockpausen als einmaliges Instrument zu zulassen, aber eine dauerhafte Anwendung im Betrieb Zentrale, bei verbesserter wirtschaftlicher Lage, nicht zu akzeptieren. Ein gutes und in der aktuellen Stimmung wichtiges Signal an die Kolleginnen und Kollegen in der Zentrale. Gleichermaßen erkennen wir an, dass die Unternehmensleitung auf die weitere Anwendung des Instruments Blockpausen im Jahr 2010 verzichtet.

Mit dieser Entscheidung können die Fachbereiche ihre Jahresplanung 2010 beginnen und entsprechend der tariflichen Bestimmungen die Personalkapazitäten planen. Darüber hinaus ist es den MitarbeiterInnen ab sofort möglich, nach Rücksprache mit ihren Vorgesetzten, ihre Urlaubsplanung 2010 zu beginnen.



Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie halten heute die 50. Ausgabe des „SCHEIBENWISCHER ZENTRALE“ in den Händen. Darauf sind wir schon ein klein wenig stolz. Als wir uns vor 5 Jahren auf den Weg machten, in der Zentrale eine eigene gewerkschaftliche Betriebszeitung herauszugeben, hatten einige doch Zweifel, ob es uns gelingt, eine eigene Zeitung in einem fast reinen Angestelltenbetrieb zu verankern.

Dass uns dies geglückt ist, zeigen die vielen positiven Äußerungen von KollegInnen und Nachfragen nach aktuellen Ausgaben, aber auch häufige Telefonate oder Mails als Reaktion auf Artikel. Wir hoffen, Ihre Wünsche nach Informationen aus Betrieb, Gewerkschaft und Gesellschaft erfüllt und die wichtigen Themen in der Zentrale richtig und umfassend informiert zu haben. Wir wollen dieses Jubiläum auch zum Anlass nehmen, ein paar Informationen zum **SCHEIBENWISCHER** in den Blickpunkt zu rücken:

Wer macht mit?

Die Redaktion setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

Jordana Vogiatzi (IGM), Christa Hourani, Klaus Hildenbrand, Sigrid Krohn, Friedrich Pflegar, Rainer Konrad, Oliver Steininger.

Die Redakteure recherchieren, schreiben Artikel, und führen die von anderen Betriebsräten und Vertrauensleuten abgelieferten Artikel zusammen, überarbeiten diese und bereiten sie, mit dem dazugehörigen Layout, bis zur fertigen Ausgabe auf.

Wer finanziert den SCHEIBENWISCHER?

Die IG Metall Ortsverwaltung Stuttgart übernimmt sämtliche anfallenden Kosten zur Erstellung des **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE**. Die IG Metall wiederum finanziert dies aus den Beiträgen ihrer Mitglieder.

Wer und wo wird verteilt?

Die IG Metall BetriebsrätInnen und Vertrauensleute verteilen eine Auflage

von momentan 9000 Exemplaren in Untertürkheim, Möhringen und in über 20 Außenstellen.

Und warum das alles?

Die Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall der Daimler Zentrale Stuttgart wollen durch diese regelmäßige Information die gesamte Belegschaft der Zentrale in Bezug auf **betriebliche, tarifliche, politische und gesellschaftliche** Veränderungen aktuell und pointiert auf dem Laufenden halten. Der **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** ist die einzige regelmäßig herausgegebene ArbeitnehmerInneninformation für die Beschäftigten der Zentrale. Dies alles erfolgt in ehrenamtlicher Arbeit, sowohl das Schreiben, das Fotografieren als auch das Layouten.

Wir hoffen: Ihre Wünsche nach Informationen erfüllt zu haben. Falls Sie Anregungen an uns haben, schreiben Sie uns bitte unter:

sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de

Die Redaktion

Mitarbeiterkapitalbeteiligung momentan kein Modell für die Zukunft

Die Idee, die Beschäftigten direkt an der Unternehmensentwicklung zu beteiligen, hat in den letzten Tagen ein unerwartetes Ende gefunden. Mit viel Energie und Einsatz hat sich seit dem Frühjahr ein Expertenteam aus Finanz- und Wirtschaftsspezialisten sowie Juristen unter Beteiligung des Gesamtbetriebsrats (GBR) auf den Weg gemacht, aus der Krise 2009 eine Chance für die Zukunft zu machen.

Neben dem positiven Effekt für das Unternehmen in Sachen Cashabfluss, sollte die jedem Beschäftigten zustehende Ergebnisbeteiligung aus dem Jahr 2008 in Höhe von 1900€ in eine Kapitalbeteiligung eingebracht werden. Vor dem Hintergrund einer sich in den ersten Monaten des Jahres abzeichnenden dramatischen Finanzlage des Unternehmens war der Einbehalt der Ergebnisbeteiligung bei gleichzeitiger Gegenleistung in Form einer Gewinnbeteiligung fraglos eine elegante Lösung. Ziel war darüber hinaus, mit der Beteiligung der Belegschaften zu einer Stabilisierung der Aktionärsstruktur von Daimler beizutragen.

Es war für den GBR aber auch klar, dass ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell beim Daimler nur dann eingeführt werden kann, wenn es für die Belegschaft auch attraktiv ist. Fakt ist zwischenzeitlich, dass aus den unterschiedlichsten Gründen eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung aktuell nicht zu Stande kommt.

Drei wesentliche Gründe sind dafür entscheidend:

- Das Steuerrecht macht eine dauerhafte nachgelagerte Besteuerung, also eine Steuerzahlung erst nach einer Kapitalisierung der Anteile erfolgt, unmöglich.
- Eine Haltedauer der Anteile (Sperrfrist) macht die individuelle Entnahme von Geldanteilen in dringenden persönlichen Bedarfsfällen unmöglich.
- Die uneingeschränkte Steuerpflicht nach Ablauf der Sperrfrist für alle – auch für diejenigen, die ihre Anteile weiter behalten wollen.

Es ist daher folgerichtig, wenn jetzt entschieden wurde, dieses Thema vorläufig

zu den Akten zu legen. Das heißt nicht, dass die Idee

nun gänzlich begraben ist. Aber um ein wirklich erfolgreiches und attraktives Kapitalbeteiligungsmodell aufbauen zu können, müssen zuerst die Rahmenbedingungen positiv verändert werden. Allen voran ist die Politik gefragt.



Ergebnisbeteiligung von 2003 Euro im Dezember

Die Ergebnisbeteiligung 2008 in einer Gesamthöhe von **2003 Euro** (1900 Euro plus einer Verzinsung auf Basis 5 Prozent bis April 2010) wird ausbezahlt. Dabei ist es dem GBR in Gesprächen mit der Unternehmensleitung gelungen, den **Auszahlungsmonat Dezember 2009** zu vereinbaren und nicht wie ursprünglich geplant erst im April 2010 auszuzahlen. **Ein Erfolg, der sich sehen lassen kann** und der widerspiegelt, dass sich die Gesamtsituation im Unternehmen leicht verbessert hat.