



ScheibenWischer



Zentrale

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



Nichts ist mehr
sicher
Seite 4/5



Umstufungen und Reklama-
tionsmöglichkeiten
Seite 7



Jugendversammlung
Zentrale
Seite 7

MÖHRINGEN
HORIZONT BRÜHL
HÄUSSLER ROSER
HAUS 11 VAIHINGEN
FELLBACH



Zukunft sichern mit der IG Metall



Inhalt:

■ Editorial: Nach der Wahl ist vor der Wahl	2
■ Betriebsruhe Weihnachten 2009 vereinbart	3
■ Nachlese Blockpause Sommer 2009	3
■ Kommentar: Situation schreitet nach Lösung	3
■ Neue Parkordnung Möhringen	6
■ Debeos: Betriebsbedingte Kündigungen	6
■ Wir Vertrauensleute in Möhringen	6



Editorial

Nach der Wahl ist vor der Wahl



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 15. Oktober fiel der Startschuss zur Betriebsratswahl 2010 in allen Werken der Daimler AG Deutschland weit. Schon wieder eine Wahl - mögen Sie da denken. Wir haben doch gerade erst gewählt. Und warum eigentlich einen Betriebsrat wählen? Immerhin haben Betriebsräte doch alle das gleiche Ziel, oder?

Leider ist das schon lange nicht mehr der Fall. Nach der Wahl 2006 in der Daimler Zentrale haben sich neben der IG Metall weitere sechs Gruppierungen im Betriebsrat etabliert. Das geht über Fraktionen mit zwei Mandatsträgern bis zu einer Größe von 15 Personen. Klare Mehrheiten - Fehlanzeige. Lange, viel zu lange schon, können die ArbeitnehmerInneninteressen in der Zentrale nicht mehr geschlossen vertreten werden. Einzelthemen und persönliche Befindlichkeiten prägen allzu oft den Meinungsbildungsprozess während der Beratungen im Betriebsrat.

In einer wirtschaftlich schwierigen Situation sicher das größte Hemmnis, um politischen Einfluss im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuüben.

Bei all dem, was uns in den nächsten vier Jahren erwartet, ist Geschlossenheit das wichtigste Ziel. Und bei den Erwartungen meinen wir nicht nur die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Vielmehr geht es um die Entscheidungen zur Weiterentwicklung von Daimler.

Es gilt, jede Menge ungelöster Fragen zu beantworten. **WICHTIGER DENN JE** wird die Frage nach sicheren Arbeitsplätzen bei Daimler.

Können wir die C-Klasse am Standort Deutschland halten? Gelingt der Umbau des Konzerns zum Marktführer bei grünen Technologien? Welche Produkt- und Produktionsumfänge prägen die nächsten Jahre? Wie kann das Unternehmen profitabel wirtschaften, ohne ständig von einem in das andere Personalabbauprogramm zu springen? Welchen Stellenwert haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nächsten Jahren? Ist Wertschätzung nur ein Wort?

Auf all diese Fragen brauchen wir Antworten. Diese bekommen wir aber nur, wenn wir unsere Kräfte bündeln und die Verantwortlichen auf Unternehmensseite tagtäglich neu fordern.

Horst Köhler, unser Bundespräsident, hat dies schon lange erkannt. In seinem Grußwort zum 60. Geburtstag des DGB am 5. Oktober hat er dazu folgendes formuliert „...die Gewerkschaften haben gerade jetzt eine bedeutende Rolle. Schließen sie ihre Reihen, damit eine Veränderung zum Guten gelingt...“

Um dieses Schließen der Reihen umzusetzen, braucht es zuerst ein hohes Maß an Geschlossenheit in den ArbeitnehmerInnenvertretungen. Und das geht nur, wenn Sie bei der Wahl im nächsten Frühjahr die IG Metall unterstützen. Für eine starke Zentrale im Daimler-Konzern und sichere Jobs in der Zukunft.



Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

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

Betriebsruhe Weihnachten 2009 vereinbart

Der Grundgedanke war: Betriebsruhe grundsätzlich ja, Zeitraum so klein wie möglich, Anwesenheit nur Notdienst und Jahresabschlussarbeiten und ein individueller Freiraum bei vor- und nachgelagerten freien Tagen.

Klaus Hildenbrand
IG Metall Betriebsrat
Tel: 9 33 43



Vereinbart wurde nun:

Letzter Arbeitstag ist der 23. Dezember 2009, erster Arbeitstag ist der 7. Januar 2010. Damit entfallen 6 Arbeitstage (24.12.2009 und 31.12.2009 = 2 halbe Arbeitstage). Eine erweiterte Freizeitnahme vom 21. bis 23. Dezember 2009 und/oder vom 7. bis 8. Januar 2010 ist möglich und **wird auf Wunsch des Beschäftigten genehmigt.**

Wenn eine solche erweiterte Freizeitnahme betrieblich nicht möglich ist, muss dem Mitarbeiter dies analog der Notdienstplanung bis spätestens KW 45 durch den Vorgesetzten formlos mitgeteilt werden. Individuell zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter abgesprochene Urlaubsnahme vor oder nach diesem Zeitraum ist davon unabhängig möglich. Die ausfallenden Arbeitstage können auch in 2010 frei mit

Tarifurlaub aus dem Kalenderjahr 2009 ggf. Alturlaub (nur in 2009, wenn Tarifurlaub aus 2009 aufgebraucht ist) oder Gleitzeit belegt werden. Im Rahmen der Gleitzeit können die ausfallenden Tage auch mit negativen Stunden bis minus 100 Stunden belegt werden.

In diesem Jahr kann nicht genommener Jahresurlaub formlos in Absprache zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten in das **erste Quartal 2010 übertragen** werden (bis 31. März 2010).

Bei einem möglichen **Urlaubsverfall** aus 2009 wird es keine Rückforderung bereits geleisteter pauschaler Abschlagszahlungen auf das Urlaubsgeld geben.

Mit diesen 2 Sonderregelungen hat die Unternehmensleitung auf den Druck der Beschäftigten und des Betriebsrates reagiert.



Nachlese Blockpause Sommer 2009

Die insgesamt 1.700 Anträge zur Durchbrechung der Blockpause wurden von Seiten des Betriebsrats als nicht akzeptabel betrachtet. Die Geschäftsleitung hielt sich nicht an die abgesprochenen Notdienstquoten. Dieser Umstand muss bei zukünftigen Vereinbarungen besonders kritisch überwacht und verbindlich festgelegt werden.

Abstimmungsergebnis der Umfrage im Intranet:

- Sehr positiv und empfehlenswert für Wiederholung (1.979 Stimmen/19,3 Prozent)
- Für mich ist es egal, ob es Blockpausen oder individuelle Regelungen gibt (1.117 Stimmen/10,9 Prozent)
- OK, als einmalige Regelung (2.068 Stimmen/20,1 Prozent)

- Schlecht, da ich sonst nicht auf Schulferien angewiesen bin (3.143 Stimmen/30,7 Prozent)
- Ganz negativ, sollte zukünftig unbedingt vermieden werden (1.942 Stimmen/19,0 Prozent)

Fazit:

70 Prozent der MitarbeiterInnen sprechen sich ganz klar gegen eine erneute Blockpause im Betrieb aus. Wir werden der Geschäftsleitung ihre eigene Umfrage unter die Nase halten, sollte das Thema Blockpause im Jahr 2010 erneut auf den Tisch kommen. Vor Verhandlungen muss allerdings die Geschäftsleitung noch ihre Hausaufgaben erledigen: Die tatsächlichen Einsparungen aus der Blockpause 2009 nachweisen.

Kommentar

Situation schreit nach Lösungen

Die meisten Beschäftigten in der Entwicklung spüren den Widerspruch zwischen dem steigenden Arbeitsumfang und den verkürzten Arbeitszeiten. Der Druck von oben steigt, keine Arbeit liegen zu lassen – möglichst alles gleich, schnell und nebeneinanderher zu erledigen. Dabei muss natürlich auch immer der Gleitzeitkonto-stand im Auge behalten werden, damit Ende Juni 2010 keine Zeiten in Abzug gebracht werden. Eine schier unlösbare Aufgabe. Doch wo sind die Lösungen?

In den Entwicklungsbereichen stehen jede Menge neuer zukunftsweisender Projekte an, die bearbeitet werden müssen. Die EntwicklerInnen arbeiten gerne und gut, das haben sie in den vergangenen Jahren immer wieder bewiesen. Aber durch die Arbeitszeitverkürzung und die Kompensationsregelung hat das Unternehmen Rahmenbedingungen gesetzt, die jetzt die Zukunftsprojekte in Gefahr bringen. Und was für Lösungen schlägt die Unternehmensseite vor? Noch mehr Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassungen!

Für uns als IG Metall ist dies kein Lösungsweg.

Wir haben jetzt schon Bereiche, in denen die Fremdkapazität die Eigenkapazität überschreitet. Das bedeutet, dass Entwicklungs-Knowhow zu den Fremdfirmen abwandert und auf Dauer für Daimler verloren ist. Außerdem können nicht unbegrenzt Fremdarbeitskräfte von Daimler-Entwicklern betreut werden, ohne dass die Betreuung und das Ergebnis der Arbeit an Qualität einbüßt. Ebenso bedeutet mehr Fremdkapazität auch einen gewaltigen Mittelabfluss.

Wir haben Bereiche, in denen die Stammbesetzung „überaltert“ ist und absehbar ist, dass in den nächsten Jahren die KollegInnen und damit ihr gesamtes Wissen und ihre Qualifikationen unwiderruflich weg sind. Fremdbeschäftigung sichert dieses Wissen nicht!

Beide Probleme schreiben nach intelligenten Lösungen. Mögliche Lösungen sind:

- Kurzfristig die Möglichkeit von Zwischenzeitkonten zuzulassen, auf denen Stunden geparkt werden können, ohne dass sie verfallen bzw. vom Weihnachtsgeld abgezogen werden.
- Baldmöglichst Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, ab 2010 die Ausstiegsklausel aus der Arbeitszeitverkürzung des Maßnahmenpakets in Anspruch zu nehmen und eine seriöse zukunftsgerichtete Personalplanung durchzuführen.
- Knowhow-Sicherung der älteren Kollegen durch Übernahme von Auszubildenden aus den Werken, am Besten über Doppelbesetzungen für die Zeit der „Wissensübergabe“. Das würde auch den jungen KollegInnen eine Zukunftsperspektive eröffnen.

Christa Hourani

Nichts ist mehr sicher!

Auch Angestellte müssen sich darauf immer mehr einstellen. War es früher noch üblich, die Angestellten bei Maßnahmen möglichst zu schonen, hat sich dieses in den letzten Jahren massiv gewandelt. Die Beispiele hierfür sind zahlreich.

Sei es nun die missbräuchliche Umsetzung im Rahmen der Zuordnung zu einem Arbeitsplatz bei der Einführung von ERA, Missbrauch von NAVI durch nicht nachvollziehbare Karenzsetzung in 2008 oder die versuchten Degradierungen bei E4-Führungskräften – es waren gezielte Angriffe auf die Einkommen der Angestellten. New Management Model (NMM), Androhung von Änderungskündigungen, Androhung der Verlagerung der Buchhaltung ins Ausland, aber auch die versuchten Entlassungen bei E3-Führungskräften zielten direkt auf die Beschäftigungssicherung. Verletzungen von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, von Absprachen mit dem Betriebsrat quer durch alle Themenbereiche sind im Unternehmen keine Seltenheit mehr. Auch die im Rahmen der Krise vereinbarte kollektive Arbeitszeitverkürzung zeigt, dass die Angestellten genauso bluten müssen wie die Gewerblichen. Die Erwartungshaltung vieler Vorgesetzter und der Unternehmensleitung, doch bitte auch bei verkürzter Arbeitszeit das gleiche Arbeitsvolumen, wenn nicht gar mehr, zu erbringen, bedeutet letztendlich: Doppelt, ja dreifach bluten. Zum einen mit Entgeltverlusten von 8,75 Prozent, zum anderen mit mehr Stress und damit der Gesundheit. Dazu kommt das Selbstverständnis des Vorstands ggf. über Arbeitszeitverfall in den Werken oder Kompensation in der Zentrale ein zweites Mal Cash zu generieren.

Es zeigt sich deutlich: Die Angestellten werden immer mehr zu den Arbeitssklaven des 21. Jahrhunderts.

Deshalb gilt auch für Angestellte in Zukunft eindeutig und klar:

IG Metall - WICHTIGER DENN JE!

Angestellte müssen in Zukunft ihre Kohlen selber aus dem Feuer holen, selber sich gegen Angriffe wehren und tarifliche und soziale Errungenschaften verteidigen. Einerseits, weil nichts

einen fast reinen Angestellten-Betrieb. Es hat viele Jahre benötigt, bis die Belegschaft zusammengewachsen ist. Mit dazu beigetragen haben sicher die vielen Angriffe der Geschäftsleitung auf diese Belegschaft und immer wieder das gemeinsame Abwehren dieser Angriffe.



17. Juli 2006: Angestellte entdecken ihre Stärke

mehr sicher ist, andererseits, weil der Strukturwandel hin zu immer mehr Angestelltentätigkeiten unaufhaltsam weiter voran schreiten wird. Und dass die Angestellten auf dem richtigen Weg sind, zeigen die folgenden Beispiele. Doch dass es dabei auch einer starken Gewerkschaft im Rücken bedarf, zeigen diese Beispiele ebenfalls.

Auch Angestellte wissen sich zu wehren

Seit fast 12 Jahren gibt es die Zentrale und damit erstmalig im Daimlerkonzern

Stationen des Weges

• Erfolgreiche Prozesse und neue Gleitzeit

Stationen auf diesem Weg waren die jahrelangen Prozesse gemeinsam mit der IG Metall gegen den massiven Verfall von Überstunden – bis hoch zum Bundesarbeitsgericht, die zweijährigen Verhandlungen für den Abschluss einer neuen Gleitzeitvereinbarung. Auf das Ergebnis dieser Auseinandersetzung, auf unsere tarifizierte Gleitzeitvereinbarung, können wir alle stolz sein. Sie ist bundesweit einmalig: Sie lässt keinen Arbeitszeitverfall mehr zu.

So etwas geht nur mit einer starken IG Metall.

• Ausschluss von Kündigungen bei NMM

Auch die verschiedenen Aktionen gegen den Spar- und Personalabbauplan NMM hatten neue Qualitäten: Fast 20.000 Unterschriften (hauptsächlich von Angestellten) wurden bundesweit im Sommer 2006 auf den Listen der IG Metall gegen Zwangsmaßnahmen bei den Personalanpassungsmaßnahmen und für Ausschluss von betriebsbe-

BUNDESARBEITSGERICHT

1 ABR 30/02
2 TaBV 2/01
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Verkündet am
29. April 2004

Schliege, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

BESCHLUSS



dingten Beendigungs- und Änderungskündigungen gesammelt. Und auf den Betriebsversammlungen im Juni 2006 setzten die Betroffenen ein weiteres deutliches Signal: Noch nie gab es so volle Versammlungen und so viele Beschäftigte, die das Wort ergriffen. Höhepunkt der Protestwelle war dann die IG Metall-Kundgebung am 17. Juli 2006 in Möhringen vor dem Campus mit 2500 KollegInnen. Das Ziel, betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigungen auszuschließen, wurde erreicht.

So etwas geht nur mit einer starken IG Metall.

• Protestaktionen der BuchhaltungskollegInnen

Bei den Auseinandersetzungen um die Verlagerung der Buchhaltung ins Ausland kam es 2007 immer wieder zu Protesten der BuchhaltungskollegInnen bei von der IG Metall organisierten verhandlungsbegleitenden Aktionen. Wieder einmal kam es auch zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, weil

zuviel geleistete Arbeitszeit verfällt. Diese Regelung schloss der Betriebsrat für die Zentrale aus, da wir eine tarifizierte Betriebsvereinbarung haben, die Arbeitszeitverfall ausschließt. Das Angebot an die Geschäftsleitung nach dem Modell vom Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies** (IG Metall), ein Stundenkonto einzurichten, auf dem die zu viel erbrachte Zeit zwischengeparkt wird und am Ende der Laufzeit zu klären ist, wie mit diesen Stunden verfahren wird, wurde abgelehnt. Der Vorstand setzte sich mit seinem Kompensationsmodell durch. Die Reaktion der Kolleginnen und Kollegen ist eindeutig, sie gehen nach Hause und setzen damit die Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung und Arbeitskostensenkung strikt um.

Auch hier zeigen die KollegInnen Biss. Denn sie arbeiten trotz großen Drucks von oben so, dass die Zeitkonten nicht über den Aprilwert 2009 laufen. Sie bau-



Jahren zunehmend ebenso von Verschlechterungen betroffen. An vielen Stellen haben sie Gegenwehr gezeigt und konnten damit Erfolge verbuchen. Die Unternehmensseite war darüber doch äußerst überrascht. Damit hatten sie nicht gerechnet.

Zukünftig müssen die Angestellten diese Präsenz noch deutlicher zeigen und gemeinsam für ihre Interessen einstehen. Nur sie selber können die Kohlen aus dem Feuer holen - das kann niemand anderes stellvertretend für sie tun.

Die Zeiten der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung wurden einseitig aufgekündigt und sind damit vorbei. Das Klima ist mittlerweile knallhart und eiskalt.

Da hilft nur solidarische Gegenwehr mit einer starken Gewerkschaft im Rücken. Nur damit können die Angestellten ihre Zukunft sichern.

IG Metall - WICHTIGER DENN JE!



6. Februar 2007: Protest der KollegInnen aus der Buchhaltung

der Betriebsrat Überstundenanträge nicht genehmigte. Damit konnten wir den BuchhaltungskollegInnen den Rücken stärken und die wichtigsten Ziele erreichen: Keine Verlagerungen ins Ausland und Ausschluss von Änderungskündigungen.

So etwas geht nur mit einer starken IG Metall.

• Und jetzt?

Im April wurde das Maßnahmenpaket zur Senkung der Arbeitskosten beschlossen. Im Mittelpunkt steht für die Zentrale die kollektive Arbeitszeitverkürzung von 8,75 Prozent. In den Werken gibt es zwei Stichtage, an denen die

en sogar noch Zeit ab! So hatten wir im Schnitt Ende August 5 Stunden weniger auf dem Gleitzeitkonto als im August 2008, und sogar 7 Stunden weniger als zum Stichtag Ende April 2009. Aktuell entsteht durch dieses Verhalten Druck bis hoch in die oberen Management-Etagen. Dort gibt es die Ansage, dass sie diskutieren müssen, wie es weiter gehen soll.

Zukunft sichern mit der IG Metall

Ein Kulturwandel im Unternehmen ist in den letzten Jahren deutlich sichtbar geworden. Sind früher oft die Angestellten vom Management geschont worden, sind sie in den vergangenen

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:
26. Oktober 2009

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
16. November 2009

Nachrichten aus Möhringen

DEBEOS GmbH

Betriebsbedingte Kündigungen

Nun ist die Katze aus dem Sack. Nachdem der bisherige Stellenabbau bei der DEBEOS GmbH noch unter „normalen“ Vorzeichen abgewickelt wurde, kam es nun dieses Jahr zu betriebsbedingten Kündigungen. So geht DEBEOS wie befürchtet immer mehr in Richtung kompletter Auflösung.

Einem massiven Stellenabbau von über 250 Stellen im vergangenen Jahr folgt nun die Steigerung durch betriebsbedingte Kündigungen. Über 100 ehemalige DAIMLER KollegInnen stehen nun auf der Straße, und weitere sollen in Haus Lämmerbuckel kurzfristig folgen. Und die DAIMLER AG rühmt sich weiter damit, dass die Krise ohne Entlassungen über-

standen werden kann. So einfach ist das! Man verkauft die unerwünschten Teile einfach nach außen und überlässt denen draußen dann die Aufgabe, den Betrieb abzuwickeln.

„Aus den Augen – aus dem Sinn“ - das ist die Devise.

Nie wieder!

Unser Fazit: Das darf nicht noch einmal passieren! Es muss zukünftig eine solche Konstellation mit aller Kraft verhindert werden. Das Unternehmen, aber auch wir Betriebsräte; haben Verantwortung gegenüber unseren MitarbeiterInnen. Und im Fall DEBEOS wurde

mit uns Schindluder getrieben. Zunächst wurde uns der Verkauf als sichere Zukunftsperspektive untergejubelt, das heißt mit langfristigen klar umrissenen Aufträgen für die DEBEOS wurde uns der Erhalt

vorgegaukelt. Die Realität ist heute eine ganz andere. Gemachte Verträge werden von der DAIMLER AG nicht eingehalten und keiner getraut sich, dagegen zu klagen. Und wer sind die Leidtragenden? Wieder einmal der kleine Mann und die kleine Frau ganz unten: **Betriebsbedingt gekündigt wegen von Daimler herbeigeführtem Arbeitsmangel.**

**Neue Parkordnung Möhringen:**

Erste Erfahrungen positiv

Seit dem 1. Oktober ist die neue Parkordnung für den Standort Möhringen endgültig in Kraft. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die Umsetzung erfolgreich ist. Es gibt wieder genügend Parkplätze für die DAIMLER Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Friedrich Pflegar
IG Metall Betriebsrat
Tel. 93342



Seit Inkrafttreten sind wieder genügend Parkplätze vorhanden. Das ist die positive Nachricht. Allerdings nur für unsere DAIMLER Kolleginnen und Kollegen. Für die Fremdfirmen sieht das ganz anders aus. Es gehen massive Klagen darüber ein, dass diese nun nicht mehr parken können und somit eine erhebliche Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen hinnehmen müssen. Dies hatten wir ja so aber bereits vorhergesagt und es ist nun Aufgabe unserer Geschäftsleitung, dieses Problem mit

ihren externen Auftragnehmern befriedigend zu lösen.

Intern jedenfalls hat sich die Lage entspannt. Bis auf einige Unstimmigkeiten,

welche nun im Anlaufbetrieb noch zu lösen waren bzw. noch sind, sieht es nach einer erfolgreichen Umsetzung aus. An dieser Stelle möchten wir nochmals dringend darauf hinweisen, dass:

- Die Parkberechtigung während des Parkens gut sichtbar am Innenspiegel zu befestigen ist
- Nur auf ausgewiesenen Parkflächen geparkt werden darf
- Sonderparkplätze (Behinderte, Fahrgemeinschaften etc.) für Berechtigte freizuhalten sind
- Firmenfahrzeuge mit orangenem Punkt parken intern
- Bei Problemen immer an der Pforte West melden
- FremdfirmenmitarbeiterInnen dürfen unseren Parkplatz nicht nutzen

Bei allen Zuwiderhandlungen wird von der Werkssicherheit eine gebührenpflichtige Verwarnung in Höhe von 15 Euro ausgesprochen, bei gravierenden Fällen kann es zum Abschleppen mit Kosten und Gebühren entsprechend der Parkordnung kommen.

Falls es noch Probleme geben sollte, stehen wir IG Metall-BetriebsrätInnen gerne zur Verfügung.

Wir Vertrauensleute in Möhringen

Mit Omas Kalendersprüchen gegen die Krise

Morgens auf dem Weg zur Möhringer Betriebsversammlung sticht im Tunnel vom Mitarbeiterparkhaus ein bunter DIN A4-Zettel ins Auge:

„Schlechte Zeiten sind gute Zeiten für die Besten“

Unterzeichnet ist das Ganze von einer kleineren Betriebsratsfraktion, deren Name mir schon wieder entfallen ist. Der Rest des Weges verläuft in tiefem Grübeln. Wer sind die ‚Besten‘? Ist es etwa die Leiterin einer westdeutschen MB-Niederlassung, die am 8. September im „heute Journal“ unter der Rubrik ‚Die Reichen und die Krise‘ auf der Pferderennbahn Iffezheim mit einem Glas Champagner in der Hand über ihre gar nicht so große Distanz zu ihren ‚kleinen Monteuren‘ schwadronieren durfte? Ist es unser Vorstand, der sich in der Liste der bestbezahlten DAX-Vorstände immer noch sehr wacker schlägt? Sind es Vorgesetzte, die die Ängste und Unsicherheiten in der Belegschaft ausnutzen, um sich zu profilieren? Ist es der Kollege, der bei der letzten Grippewelle die halbe Abteilung angesteckt hat, nur weil er krank zur Arbeit kam?

Für Oktober schlage ich folgenden Sinnpruch vor: ‚Es ist nicht Deine Schuld, dass dieses Land ist, wie es ist, aber es ist Deine Schuld, wenn es so bleibt‘ (Die Ärzte). Der Sinn erschließt sich wenigstens auch so schlichten Gemütern wie mir.

Uwe Dyballa



Nachrichten aus dem Betrieb

Umstufungen und Reklamationsmöglichkeit

Der Betriebsrat der Zentrale hat inzwischen eine namentliche Liste der im 4. Quartal 2009 zu realisierenden Umstufungen erhalten. Danach werden jetzt 497 MitarbeiterInnen der Zentrale umgestuft. Unternehmensweit sind 2.500 Umstufungen vorgesehen, nach ca. 7.000 Umstufungen im Vorjahr.

Dr. Karl-Ernst Haak

Vorsitzender
Entgeltausschuss
Tel: 5 86 91



Im letzten Scheibenwischer wurde über den mit dem Unternehmen verabredeten Umgang mit Umstufungen im 4. Quartal 2009 berichtet. Kern dieser Regelungsabrede war, dass die für April bis Juli durch die Führungskräfte geplanten Umstufungen ab Oktober bis Dezember 2009 umzusetzen sind. Voraussetzung ist jedoch eine Bestätigung der Umstufungen durch den Fachbereich. Die Personalma-

nager von HRM/DH müssen dabei strikt auf die Einhaltung der Vorgaben von PER (Personal- und Arbeitspolitik) achten. Dies sind mindestens 12 Monate Einarbeitungszeit und eine Anhebung um höchstens eine Entgeltgruppe. Diese einseitigen Bedingungen sind nicht tarifvertragsgemäß und auch so nicht vereinbart.

Wenn Sie mit Ihrer derzeitigen Einstufung nicht einverstanden sind, können Sie die Einstufung reklamieren. Klären Sie zunächst mit Ihrer Führungskraft Ihre Umstufungsperspektive. Grundsätzlich gilt, dass Sie nach Übernahme einer neuen Tätigkeit, sobald Sie die übertragenen Aufgaben wahrnehmen, Anspruch auf Zuordnung zur Ziel-Entgeltgruppe gemäß der innerbetrieblichen Stellenausschreibung haben. Dabei ist auch eine schrittweise Anhebung der Entgeltgruppe (EG) möglich, wenn die Einarbeitung dies erfordert. Abzulehnen ist aber eine einseitige Vorgabe von maximal einer EG-Anhebung pro 12 Monate.



Gesamtbetriebsvereinbarung zum „Mobilen Arbeiten“

Zum Thema „Mobiles Arbeiten“ wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Kern der Vereinbarung ist die unbedingte Pflicht, alle mobilen Arbeiten zu dokumentieren und in die Gleitzeitprotokolle einzupflegen. Damit haben wir beim Thema Arbeitszeit Rechtssicherheit umgesetzt. Außerdem ist die Mitnahme des Laptops legalisiert worden.

Rückabwicklung des „E4-Downgrade“ für 350 E4-Leiter

In der Scheibenwischerausgabe Juli 2009 wurde über den erfolgreichen Ausgang der Musterklage zum E4-Downgrade berichtet. Hier hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschieden, dass die NMM-bedingte Versetzung von der Führungsebene 4 zum Sachbearbeiter unwirksam ist. Die Zusage des Unternehmens aus 2008 auf Gleichbehandlung der konzernweit ca. 350 betroffenen E4-Leiter wurde vollzogen.

Zur weiteren Abklärung und Unterstützung bei einer Reklamation können Sie sich jederzeit an ein IGM-Mitglied des Entgeltausschusses wenden. Auf Wunsch schicken wir Ihnen gerne ein von uns vorbereitetes Reklamationsformular zu. Dieses Formular füllen Sie dann aus unter Angabe der zu reklamierenden aktuellen Einstufung / Profilbezeichnung und der angestrebten Entgeltgruppe / Profilbezeichnung neu. Im Begründungsfeld führen Sie z. B. eine abgeschlossene Einarbeitung an unter Angabe des Einstellungsdatums oder Versetzungsdatums. Das ausgefüllte Formular schicken Sie dann an Ihre/n PersonalmanagerIn / P-SachbearbeiterIn und eine Kopie an den Entgeltausschussvorsitzenden des Betriebsrats.



Auszüge aus Brennpunkt BRISANT vom 24. September 2009

Region vor dem Ausbluten

„Wir brauchen hier für Sindelfingen eine richtige, tragfähige Zukunftsperspektive. Wir wollen und werden nicht zulassen, dass dieser Standort und damit die Region schleichend ausblutet. Dafür werden wir mit aller Macht und allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln kämpfen. Und noch ein paar klare Worte an den Vorstand:

Was wir sicher nicht tun werden, ist ein weiteres Sparprogramm zu verhandeln und damit ein drittes Mal für die C-Klasse zu bezahlen. Ihr erinnert Euch: bereits bei den Standortsicherungsverhandlungen 1996 hier in Sindelfingen ging es um den Nachfolger der damaligen C-Klasse. Und auch der Kampf um die Zukunftssicherung 2012 hatte seinen Ausgangspunkt in der Drohung des Vorstands, die C-Klasse aus Sindelfingen abziehen und nach Bremen zu verlagern. Jedes mal haben wir gekämpft und am Ende einen Preis bezahlt, um die Investitionen und damit die Arbeitsplätze hier am Standort zu sichern. Es reicht jetzt! Wir bauen die C-Klasse seit 1982, wir haben die Qualifikation und Erfahrung, die Zulieferer sind hier angesiedelt – schlagende Argumente dafür, die C-Klasse in Sindelfingen zu lassen. ...

Die vollständige Ausgabe vom Brennpunkt BRISANT finden Sie auf der Homepage der IG Metall Stuttgart unter:
www.stuttgart.igm.de
=> Betriebszeitungen
=> Brennpunkt extra

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Am 8. Oktober 2009 fand die erste Jugendversammlung der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung der Zentrale statt. In den Räumlichkeiten des Conference Centers in Untertürkheim wurde über aktuelle Themen wie die Auslandsaufenthalte, die bevorstehende Umfrage zur Qualität der Ausbildung, die Übernahme und Weiteres berichtet. Zudem gab es Vorträge des Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies**, des Vertrauenskörperleiters **Friedrich Pflieger**, der IG Metall-Betriebsbetreuerin **Jutta Dahmann** und des GJAV-Vorsitzenden **Yunus Sari**. Wobei der Begriff „Vortrag“ hier wohl fehl am Platz ist. Denn es waren keine trockenen Beschallungen, sondern sehr informative, lebendige Referate, bei denen die Zuhörer eingebunden wurden. Das Interesse an einer guten und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der Jugend in der Zentrale war deutlich spürbar. Unter

den Gästen waren auch Vertreter der Kaufmännischen Berufsausbildung und der kaufmännischen Abteilung des Dualstudiums.

Im Anschluss an das offizielle Programm wurden noch rege Diskussionen geführt und rundeten die Veranstaltung damit ab.

Weitere Jugendversammlungen, zu denen alle Auszubildenden, DualstudentInnen, LangzeitpraktikantInnen und junge Angestellte eingeladen sind, werden folgen.

Ein großes Dankeschön an alle Beteiligten!

Eure JAV



Aktionen der IG Metall gegen Arbeitsplatzvernichtung

Im Oktober fanden viele Aktionen der IG Metall / Region Stuttgart gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen statt. Die Wirtschaftskrise droht, den mittelständischen Maschinenbau in der Region Stuttgart zu zerstören. Deshalb sind die Maschinenbauer nun auf die Straße gegangen.

Auftakt machten am **5. Oktober** die KollegInnen von **KBA MetalPrint** (ca. 300

Beschäftigte) aus Zuffenhausen. Über 500 MetallarbeiterInnen protestierten vor dem **Arbeitsgericht Stuttgart** für den Erhalt der Arbeitsplätze bei KBA. "Manager, die massenhaft Arbeitsplätze opfern, weil sie mehr Befehlsempfänger als Geschäftsführer sind, erinnern mich an den Spruch: Wer glaubt, ein Geschäftsführer führe die Geschäfte, der muss glauben, dass ein Zitronenfalter die Zitronen faltet", sagte Manfred Jansen, Betriebsratsvorsitzender der KBA MetalPrint in Stuttgart. "Wenn diese Leute meinen, dass 70 Menschen entlassen werden müssen, sollen sie mit gutem Beispiel voran gehen. Wir werden sie nicht vermissen." Die Geschäftsführung von KBA will per Arbeitsgericht eine Einigungsstelle erzwingen, um auf diesem Wege die geplanten



70 Kündigungen zu erreichen. Die KBA'ler wurden unterstützt von Delegationen der Betriebe Behr, Coperion, Bosch, Porsche, Alcatel und aus den Daimler-Standorten Sindelfingen, Untertürkheim und Zentrale. Am **13. Oktober** protestierten rund 1000 Beschäftigte von **Index / Esslingen** und **Traub / Reichenbach** vor der **LBBW in Stuttgart am Hauptbahnhof**. Bei der Index-Traub Gruppe sind fast 1.000 Arbeitsplätze bedroht. Das wäre fast eine Halbierung der Belegschaft. Im Anschluss an die Kundgebung begann eine **Mahnwache** vor der LBBW, die die ganze Nacht durch bis zur Ankunft der **Heller-Belegschaft** aus Nürtingen ging, die am **14. Oktober**

demonstrierte und mehr Unterstützung für mittelständische Unternehmen durch die Landesregierung forderte.

Nach der Kundgebung wollten die Demonstranten das **Regionalparlament** der Region Mittlerer Neckar, das in den Räumen der LBBW tagte, über die aktuellen Probleme des Maschinenbaus informieren. Das Präsidium des Regionalparlaments lehnte ein Rederecht für den 1. Bevollmächtigten der IG Metall Esslingen, **Sieghard Bender**, jedoch ab. Die Empörung darüber, dass ein von den Bürgern gewähltes Parlament sich

nicht die Zeit nahm, die Probleme seiner WählerInnen anzuhören, war groß.

Mit einer **Flugblattverteilaktion** vor dem Gebäude der LBBW haben die Beschäftigten von **KBA MetalPrint** am **15. Oktober** erneut auf ihre betriebliche Situation aufmerksam gemacht.

Am **16. Oktober** machten **300 MetallarbeiterInnen aus Ludwigsburg und Winnenden** auf die existenzbedrohende Lage vieler Maschinenbaubetriebe und Zulieferer der Automobilindustrie aufmerksam.

Am vorerst letzten Aktionstag machte am **21. Oktober** die **Metalljugend** mit großen Denkblasen und Flugblättern auf fehlende Ausbildungsplätze, schwierige Übernahmesituation der Azubis sowie die besondere Betroffenheit der jungen Generation durch ungesicherten Arbeitsverhältnisse aufmerksam.

Betriebsversammlungen Zentrale Stuttgart

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

Mittwoch, 9. Dezember 2008 um 9.00 Uhr in Möhringen im Betriebsrestaurant

Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis Nr. 1.195

Den Nagel auf den Kopf getroffen

Bei den Schützenfesten unserer Altvordenen wurde die „12“ auf den hölzernen Schützenscheiben mit einem eingeschlagenen Nagel markiert. Wer dessen Kopf traf, war Schützenkönig. Wir verwenden heute viele Sprichworte „anachronistisch“, dafür ist die heute mit dem Auto in Verbindung gebrachte Aufforderung „leg einen Zahn zu“ ein anschauliches Beispiel. Das Sprichwort aus dem 17./18. Jahrhundert nimmt Bezug auf die damals gebräuchlichen „Kaminsägen“. Mit ihnen konnte der Abstand der über dem offenen Feuer hängenden Kochtöpfe reguliert werden. Kam der Mann nach Hause und das Essen war noch nicht fer-

tig, dann gab er die Anweisung „dann leg´ jetzt einen Zahn zu!“ Eine reizvolle, vergnügliche Führung mit vielen „Aha“-Effekten, bei der Sie über die Exponate dem Ursprung alter Redewendungen „auf die Schliche kommen“.

Termin: Mittwoch, 25. November 2009, 18:00 Uhr

Treffpunkt: 17:45 Uhr, Foyer

Galerie der Stadt Kornwestheim

Stuttgarter Str. 93, 70806 Kornwestheim

Führung: Gert Nagel

Kosten: € 9,50 (Führung, Eintritt)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:

Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, E 606,

70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-2 06 78, Fax (0711) 17-5 33 20

oder bei Julia Massek, E 610, Tel. (0711) 17-5 64 46, Fax (0711) 17-5 88 77,

E-Mail: Kunsterlebnisse@Daimler.com

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.195

Den Nagel auf den Kopf getroffen

25. November 2009, Galerie der Stadt Kornwestheim

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:							