

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW



Für eine neue Altersteilzeit

Aus dem Inhalt

- | | |
|--|----|
| ■ <u>Werkleiter Willkür aus Köllda</u> | 3 |
| ■ <u>Offener Brief an Herrn Mauser</u> | 4 |
| ■ <u>Neue Vereinbarung zur Rufbereitschaft</u> | 5 |
| ■ <u>90 Prozent der Betriebe nutzen Altersteilzeit</u> | 6 |
| ■ <u>Silbernes Lorbeerblatt für K. Hatzilazarou</u> | 10 |



Ausgabe Nr. 251 / Juni 2008



Betriebsrat



Bereitschaft zur Flexibilität erfordert Sicherheit im Einkommen

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Firma verlangt von den Mitarbeitern in der Montage beziehungsweise in der Produktion viel ab. Die Belastung wird immer höher, weil das Unternehmen die Takte an den Stationen immer mehr kürzt.

Jetzt will das Unternehmen zusätzlich die Einsatzflexibilität der Beschäftigten erhöhen. Grundsätzlich ist das nichts Negatives, weil durch ein breites Produktspektrum Personalbedarfsänderungen am Standort ausgeglichen werden können. Das hat den Vorteil, dass in solchen Fällen keine Mitarbeiter zwangsweise in andere Werke abgeordnet werden müssen.

Allerdings hat das Unternehmen bereits jetzt genügend Instrumente, die ein hohes Maß an Flexibilität bieten: Bereits jetzt gibt es pro Monat rund 500 bis 600 Verleihungen bzw. Versetzungen. Außerdem können in begrenztem Umfang Leiharbeiter eingesetzt werden. Auch Überstunden oder Ausfallschichten sind möglich.

Bevor sie noch mehr Flexibilität verlangen, sollten die Führungskräfte zunächst die vorhandenen Möglichkeiten nutzen und vor allem für ein entsprechendes Klima in den Abteilungen sorgen. Denn nur motivierte Mitarbeiter, die sich von ihrem Vorgesetzten geschätzt fühlen, sind bereit, von der einen in die nächste Kostenstelle zu wechseln. Dazu gehört auch, dass der Vorgesetzte seinen Mitarbeitern entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Der wichtigste Punkt ist allerdings: Den Mitarbeitern, die bereit sind, sich so flexibel einsetzen zu lassen, muss die Firma Sicherheit im Ein-

kommen bieten. Das eine wird ohne das andere nicht funktionieren. Für die Verdienstsicherung müssen klar nachvollziehbare Regeln vereinbart werden. In anderen Werken gibt es bereits weit reichende Verdienstsicherungen. Es muss doch möglich sein, auch den Beschäftigten im Werk Untertürkheim diese Sicherheit im Einkommen bei Versetzungen und Verleihungen zu bieten.

Kommt es dazu nicht, wird der Betriebsrat zukünftig bei jeder Verleihung bzw. Versetzung seine Mitbestimmungsrechte ausnutzen: Wenn das Unternehmen dabei den Kollegen Aufgaben zuweist, die weniger hochwertig als bisher sind, dann werden wir durchsetzen, dass die Betroffenen so bald als möglich wieder auf einen Arbeitsplatz kommen, der ihrer Entgeltgruppe entspricht. Dann ist es aber vorbei mit der Flexibilität! Ich meine, da wäre eine Verdienstsicherung allemal sinnvoller. Zumal es bisher in Untertürkheim nie zu Abgruppierungen kam, wenn das Unternehmen Arbeitsplatzwechsel ausgelöst hat. Diese bisher belebte Sicherheit sollte das Unternehmen dem Betriebsrat und der Belegschaft schriftlich geben.

Herzlichst

Wolfgang Nieke

Wolfgang Nieke

stv. Betriebsratsvorsitzender

So werden unsere Thüringer Kollegen behandelt

Werkleiter Willkür aus Kölleda

Von Alexander Rutkowsky

Zuerst zahlt die Firma monatelang zu viel Lohn. Dann meint sie, das Geld auf einen Schlag wieder abziehen zu können. Wenn man die Geschichte liest, kann man nicht glauben, dass so etwas beim Daimler vorkommt. Es geht um Beschäftigte aus dem Werk Kölleda. Sie arbeiten gerade in Untertürkheim in der PMO. Die Thüringer lernen im Gebäude 134 wie die Fertigmontage des OM 651 funktioniert. Sie sollen dann ihr Wissen den Kollegen in Kölleda weitergeben.

Monatelang passiert nichts

Die Firma hat versehentlich den Kollegen aus Kölleda, die gerade in Untertürkheim arbeiten, Zuschläge ausgezahlt. Die Kollegen weisen die Unternehmensvertreter sofort auf den Fehler hin. Monatelang passiert erst mal gar nichts. Die unberechtigten Zuschläge werden fleißig weiter ausbezahlt. Nach Monaten fällt es einem Mitarbeiter in der Entgeltabrechnung irgendwann doch auf, dass zu viel ausbezahlt wurde. Klar ist, dass die Kollegen das Geld wieder zurückzahlen müssen. Die Firma teilt den betroffenen Beschäftigten mit, dass das gesamte zu viel überwiesene Geld von der nächsten Entgeltabrechnung abgezogen werde.

690 Euro übrig

Nachdem der Betriebsrat sich beschwert hat, war die Werkleitung „gütigerweise“ bereit, den falsch überwiesenen Betrag auf zweimal abziehen. Einem Betroffenen blieben nach den Abzügen auf seinem Lohnzettel nur noch 690 Euro übrig. Hätte es im Mai nicht 500

Euro Sonderzahlung gegeben, wäre der Betrag noch geringer ausgefallen. Von 690 Euro kann keine Familie einen Monat lang leben, auch nicht in Thüringen. So ein Vorgehen ist nicht nur verwerflich, sondern weder sozial noch gesetzlich vertretbar. Denn laut der gesetzlichen Pfändungstabelle darf man bei einem Nettolohn von rund 1400 Euro nur 290 Euro einziehen.

PMO-Betriebsräte setzen sich durch

Die PMO-Betriebsräte haben den Führungskräften (darunter auch dem Werkleiter Dr. Sven Breitschwerdt) in Kölleda mehrfach vorgeschlagen, das Geld in mehreren Raten

abzuziehen. Dann haben die Kollegen in einem Brief an Werkleiter Breitschwerdt ihrem Unmut Luft gemacht. Die PMO-Betriebsräte haben angekündigt, dass zu dem Thema im SCHEIBENWISCHER ein Artikel veröffentlicht wird und dass sie notfalls vor das Arbeitsgericht ziehen würden. Erst dann hat die Werkleitung in Kölleda eine Abbuchung in mehreren Raten angeboten.

Alexander Rutkowsky
Betriebrat
Tel. 5 31 99



Tariferhöhung

Neue Mitarbeiter bekommen anteilige Einmalzahlung

Laut Tarifvertrag gibt es zusätzlich zur Erhöhung um 1,7 Prozent zum 1. Juni 2008 auch eine Einmalzahlung (für die Monate Juni bis Oktober) in Höhe von 3,98 Prozent. Die Einmalzahlung wird im August ausgezahlt.

Es stellte sich die Frage, was neue Mitarbeiter bekommen, die nach dem Auszahlungsmonat, also im September oder Oktober 2008 eingestellt werden. Der Gesamtbetriebsrat hat durchgesetzt, dass den Mitarbeitern der Einmalbetrag gleich im Einstellmonat anteilig ausbezahlt wird.

Einsparungen beim Projekt Gesundheit und Leistung

Sehr geehrter Herr Mauser,

Sie haben entschieden die Aktivitäten im Projekt Gesundheit und Leistung bis zunächst Ende September 2008 deutlich zurückzufahren. So werden zum Beispiel keine Gespräche mehr mit Beschäftigten geführt, die aus gesundheitlichen Gründen einen neuen Arbeitsplatz benötigen. Stattdessen soll sich das Team Gesundheit und Leistung um die Besetzung von Angestelltenstellen kümmern.

Ich halte diese Entscheidung für die vollständige Bankrotterklärung des Personalbereiches. Sie haben Ihr Personal zwischenzeitlich soweit heruntergefahren, dass der Personalbereich seine ureigenen Aufgaben, nämlich die Besetzung von Stellen, nicht mehr wahrnehmen kann. Das ist absurd! So kneift es auch in PGE beim Personal hinten wie vorne. Was würde passieren, wenn der Centerleiter Herr Engling dem Leiter eines Aufbauwerkes sagen würde: „Sorry, habe da etwas wenig Personal in der Wandlerfertigung, die nächsten drei Monate gibt es deswegen so und so viele Getriebe weniger.“ Das sprengt die Vorstellungskraft! Da wäre was geboten! Genau das aber ist im Kern Ihre Situation. Sie scheinen die Auseinandersetzung mit Ihren Vorgesetzten, die Ihnen diese irrsinnigen Vorgaben machen, zu scheuen. Stattdessen suchen Sie nach einem Ausweg in den eigenen Reihen. Ich fürchte Sie meinen noch Centerleiter der Logistik zu sein, wo man bei einem Engpass mit den Ablieferrmengen jonglieren kann.

Zum Jonglieren kam Ihnen das Team Gesundheit und Leistung wohl gerade recht. Dabei müssten Sie eigentlich wissen, dass es an diesem Thema gilt, geduldig und intensiv zu arbeiten bis Fortschritte sichtbar werden. Mit ihrer Entscheidung setzen Sie ein falsches Signal.

Übrigens: In der Betriebsratssitzung wurde Ihre Entscheidung, am Thema Gesundheit und Leistung zu sparen folgendermaßen kommentiert: „Da sieht man, wie wichtig der Firma die nachhaltige Arbeit an diesem Thema ist“

Auch wenn der Betriebsrat nicht immer begeistert ist, weil im Einzelfall bei Gesundheit und Leistung mal was schief läuft. Im Kern ist sich der Betriebsrat einig: Das Thema Gesundheit und Leistung ist wichtig und muss konsequent bearbeitet und begleitet werden. Da kann man nicht am Personal sparen.

Natürlich ist es gut, dass das Werk Untertürkheim von extern einstellen darf und natürlich müssen dazu die Bewerbungen zügig entschieden werden. Da haben Sie Recht. Der Betriebsrat kennt sehr wohl die personellen Engpässe bei wichtigen Projekten oder Bereichen. Er hat immer und schon früh gefordert hier gegenzusteuern, sprich einzustellen. Das werfe ich Ihnen nicht vor. Der Vorwurf ist, dass es Ihnen egal zu sein scheint, was aus den Beschäftigten Ihres eigenen Bereiches wird. Sie verschließen ganz offensichtlich die Augen vor der Belastung und Stimmung der eigenen Mitarbeiter.

Ihr Bereich braucht ausreichend Personal, um einen guten Job zu machen. Da unterscheidet sich der Personalbereich nicht von anderen Centern. Teilt aber ein Dienstleister (und der Personalbereich ist ein Dienstleister!) seinen Kunden - in Ihrem Fall den Centern - mit: „Sorry, ich kann die Leistung die nächsten drei Monate nicht mehr wie gewohnt bringen.“ Dann läuft er Gefahr, dass die Kunden sagen: „Nun, wenn das so ist, brauche ich dich auch nicht mehr.“ Ich warte bereits auf den ersten Centerleiter, der sich seinen eigenen Personalbereich schafft, um sich unabhängig zu machen. Ob das für Ihren Bereich und das Unternehmen insgesamt der richtige Weg ist, ist eine ganz andere Frage. Sie erinnert an die Centerbildung aus den Neunziger Jahren, die doch gerade erst über eine Zentralisierung rückgängig gemacht wurde. Hat hier noch irgendjemand einen Plan? Glücklicherweise ist Daimler so groß und die Belegschaft hält trotz allem noch bei der Stange. Jedes andere Unternehmen wäre an diesen eigenen Widersprüchen schon mehr als einmal zu Grunde gegangen.

Was ich Ihnen wünsche, Herr Mauser: Sie mögen nicht als der Totengräber des Personalbereiches in die Geschichte des Werk Untertürkheim eingehen.



Mit freundlichen Grüßen

Dieter Gerlach

Auch ehrenamtliche Richter müssen verfassungstreu sein

Oliver Hilburger ist Mitglied in der Nazi-Band „Noie Werte“. Das ehemalige Betriebsratsmitglied der CGM-Liste war bis vor einem halben Jahr ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht Stuttgart. Als Hilburgers Mitgliedschaft in der rechtsextremen Band bekannt wurde, setzte das Landesarbeitsgericht Stuttgart ihn als Amtsrichter ab. Hilburger wurden Verfassungsfeindlichkeit und Gewaltverherrlichung vorgeworfen. Dagegen klagte Hilburger vor dem Bundesverfassungsgericht. Er sah seine Kunst- und Meinungsfreiheit verletzt. Was er in seiner Freizeit mache, habe keine Auswirkungen auf seine Tätigkeit als ehrenamtlicher Richter und gehe deshalb den Staat nichts an.

Amtsenthörung war richtig

Das sah das Bundesverfassungsgericht anders: Nach Auffassung des Gerichts müs-

sen nicht nur hauptamtliche, sondern auch ehrenamtliche Richter der Verfassung treu sein. Das Gericht bestätigte Ende Mai, dass die Amtsenthebung richtig war.

Die Texte der Band „Noie Werte“ verherrlichen offen Nazi-Gedankengut. So heißt es



beispielsweise: „Der Nationalismus ist dein gewählter Weg – Der Weg, der bald wieder seine Früchte trägt!“ Oder: „Deutschland den Deutschen, ja so soll es sein! Drum lasst keine Fremdlinge mehr rein in unser Land!“ hetzen die Bandmitglieder – und verehren gleichzeitig den verurteilten Kriegsverbrecher Rudolf Hess („Alter Mann aus Spandau“).

Einzelne Stücke der Band waren auch auf den berüchtigten Schulhof-CDs der »Freien Kameradschaften« und der NPD zu hören. Darin bedrohen sie zum Beispiel Journalisten („Ich kenne deinen Namen, ich kenne dein Gesicht. Du bist die Faust nicht wert, die deine Nase bricht“). Bereits 2004 hatte das Amtsgericht Halle die Beschlagnahme der CD „Anpassung ist Feigheit“ veranlasst. Darauf war auch die Gruppe »Noie Werte« zu hören.

Neue Vereinbarung zur Rufbereitschaft

Mehr Geld für die Einsätze

Wenn in der Nachtschicht eine Maschine ausfällt, wird der Instandhalter, der gerade Rufbereitschaft hat, angerufen. Der Kollege muss ins Werk kommen und die Maschine wieder zum Laufen bringen. Wer Rufbereitschaft hat, steht sozusagen auf Abruf für die Firma bereit. Wer diese Einschränkungen in seiner Freizeit hinnimmt, kann erwarten, dass der Einsatz auch ordentlich vergütet wird.

Nachdem das Unternehmen lange Zeit nicht bereit war, über Verbesserungen bei der Rufbereitschaft zu verhandeln, hat der Betriebsrat angekündigt, die alte Vereinbarung zu kündigen. Dann kam plötzlich Bewegung in die Angelegenheit. Seit Anfang Juni gibt es eine neue Vereinbarung zur Rufbereitschaft.

Erhöhung der Pauschale

Der Betriebsrat hat durchgesetzt, dass die Rufbereitschaftspauschale zukünftig an Tarifierhöhungen teilnimmt. Erstmals diesen Monat wird deshalb die Pauschale um 1,7 Prozent erhöht. Dieser Punkt ist besonders wichtig:

So wird die Pauschale im Lauf der Jahre nicht immer weniger wert, sondern wird wie alle anderen Einkommensbestandteile auch mit den Tarifierhöhungen angehoben. Weiter hat der Betriebsrat erreicht, dass pro Einsatz zusätzlich 25 Euro gezahlt werden. Das Benzingeld wird von 30 auf 35 Cent erhöht. Außerdem bekommen die Kollegen für zehn Rufbereitschaften in zwölf Monaten einen Tag Freischicht.





Umfrage der IG Metall in 135 Betrieben:

Fast 90 Prozent der Betriebe nutzen Altersteilzeit

In 87 Prozent der Betriebe wird Altersteilzeit angeboten, so das Ergebnis einer am 11. Juni in Stuttgart veröffentlichten Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg. An der Umfrage beteiligten sich Betriebsräte in 135 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie im Südwesten.

Positive Impulse

Bezirksleiter Jörg Hofmann sieht die IG Metall durch das Ergebnis in ihrer Forderung nach einer Fortführung der Altersteilzeit bestätigt. „In den Betrieben, in denen Altersteilzeit angewendet wird, zeigen sich ganz deutlich positive Impulse mit Blick auf die Übernahme von Auszubildenden oder auch bei der Altersstruktur der Belegschaft.“ Auch sei Altersteilzeit längst nicht nur in den Großbetrieben ein Thema. Altersteilzeit gibt es in 87 Prozent der befragten Betriebe, davon haben 36 Prozent weniger als 200 Beschäftigte. Altersteilzeit ist demnach auch für kleinere Betriebe schon heute ein durchaus interessantes Instrument. Lediglich in 13 Prozent der Betriebe gab es 2006 und 2007 keine Angebote für Altersteilzeit. Interessant ist dabei, dass 22 Prozent der Betriebe ohne Angebot von Altersteilzeit auch nicht ausbilden.

2007 waren in den befragten Betrieben 5.115 Beschäftigte in Altersteilzeit (vgl. 2006: 5.237).

Die Quote der Altersteilzeit in den Betrieben liegt im Durchschnitt bei 4,22 Prozent. Die Bandbreite ist allerdings sehr groß und geht von 0,3 Prozent bis 11,5 Prozent. In Betrieben mit hohen Durchschnittswerten deutet dies in der Regel auf Personalabbau oder einen hohen Altersdurchschnitt hin.

Nach Angaben der Betriebsräte wurden 2.240 Altersteilzeitfälle (43,8 Prozent) gefördert.

In Betrieben mit Altersteilzeit hat die Übernahme von Auszubildenden einen deutlich höheren Stellenwert, was auf positive Erfahrungen bei der Anwendung von Altersteilzeit deutet. In Betrieben ohne Altersteilzeit bestehen häufig Probleme mit alternden Belegschaften.

Stress nimmt überall zu

In allen befragten Betrieben überwiegt der Wunsch nach einer Neuregelung der Altersteilzeit. Die Zunahme von Stress und körperlicher Belastung wird ebenfalls in allen Betrieben beklagt.

Hofmann forderte die Arbeitgeber erneut auf von ihrer Position abzurücken und mit der IG Metall einen Tarifvertrag zu schließen, der allen

Beschäftigten einen Anspruch auf Altersteilzeit einräumt. „Beschäftigte, die 30 oder 40 Jahre gearbeitet haben, sollen auch grundsätzlich die Möglichkeit bekommen, selbst zu bestimmen, ob sie früher aus dem Beruf wollen. Altersteilzeit darf nicht zum Gnadenbrot des Arbeitgebers verkommen“, sagte er mit Blick auf die Vorstellungen der Arbeitgeber.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.stuttgart.igm.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-32; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29,
Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmannruck Wildberg, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Dienstag, 1. Juli 2008



Für jung.
Für alt.
Für alle.

Neue Altersteilzeit. Jetzt!



Will die Firma die Verhandlungen an die Wand fahren?

Von Karl Reif

Der Betriebsrat will eine positive Zukunftsperspektive für die Beschäftigten der Instandhaltung schaffen. Deshalb führen wir seit längerem Verhandlungen mit der Werkleitung.

Denn die Zukunft der Instandhalter im Werk ist alles andere als sicher! Auf Druck von oben soll in den Instandhaltungsabteilungen an allen Ecken und Enden gespart werden. Jahr für Jahr gibt die Unternehmensleitung vor, wie Personal in den Meistereien und Teams abgebaut werden soll. Einwände von Vorgesetzten und Beschäftigten, dass die Personaldecke sowieso zu dünn ist, werden ignoriert. Deshalb will der Betriebsrat vereinbaren, dass die Beschäftigten mitentscheiden können, wie viel Personal für die Arbeit notwendig ist. Jedenfalls muss mit den Sollvorgaben von oben endlich Schluss sein.

Schreckgespenst Fremdvergabe

Ein weiteres Schreckgespenst für die Instandhaltung ist die Fremdvergabe. In den vergangenen Jahren wurden schon beispielsweise der Öldienst und der Stahlbau in den Zentralwerkstätten fremd vergeben. Die Beschäftigten leben in ständiger Angst: Was kommt als nächstes? Deshalb fordern wir: Die Werkleitung muss sich zur Produktionsinstandhaltung als Teil des Werkes bekennen. Fremdvergaben, die nur zur Erreichung von Kostenzielen dienen sollen, sind nicht akzeptabel. Wir wollen die Werkleitung in einer Vereinbarung verpflichten, vor geplanten Fremdvergaben eingehend mit dem Betriebsrat über Alternativen zu beraten. Außerdem muss das Unternehmen den Nutzen auch mit betriebswirtschaftlichen Zahlen nachweisen.

Instandhaltung blutet aus

Hinzu kommt, dass die Instandhaltung langsam aber sicher ausblutet: Früher wurden viele Jungfacharbeiter nach der Ausbildung

in die IS-Bereiche übernommen. Die Arbeitsplätze in der Instandhaltung sind auch heute noch begehrt. Jedes Jahr werden 72 Auszubildende für die IS-Bereiche ausgebildet. In der IS übernommen werden jedoch nur eine Handvoll. Die anderen müssen mit Plätzen in der Produktion vorlieb nehmen. Dafür wurden sie nicht ausgebildet. Die Quittung dafür: Viele junge Menschen haben die Firma verlassen. Deshalb fordert der Betriebsrat die Zusage der Firma, jährlich mindestens 50 Auslerner bzw. Jungfacharbeiter in die Instandhaltung zu übernehmen.

Die Firma hat sich zwar bereit erklärt mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Wir haben bisher jedoch den Eindruck, dass die Firma mit uns keine Vereinbarung abschließen will, sondern das Thema Zukunftssicherung Instandhaltung auf die lange Bank schieben möchte. Auf die Forderungen der Instandhalter und des Betriebsrats reagiert das Unternehmen bisher fast nur mit unverbindlichen Absichtserklärungen.

Arbeitszeithemen

Die Werkleitung stellt eine Vereinbarung zur Zukunft der Instandhaltung unter den Vorbehalt weit reichender Zugeständnisse bei Arbeitszeithemen. Der Betriebsrat hat jedoch schon frühzeitig erklärt, dass er über die meisten der dort geforderten Punkte nicht verhandeln kann und wird. Beispielsweise will die Firma die tägliche Arbeitszeit auf 7 Stunden und 15 Minuten reduzieren und den Samstag und die sechste Nachtschicht in die Regelarbeitszeit einbeziehen. Sie will eine bestimmte Anzahl von Freischichten kollektiv und individuell anordnen können. Der Betriebsrat wird trotzdem am Ball bleiben. Wir fordern die Werkleitung auf, Einigungswillen zu zeigen und die Verhandlungen ernsthaft zu führen. Denn die Geduld der Instandhalter und des Betriebsrats hat auch mal ein Ende.

Karl Reif
Betriebsrat
Tel. 6 62 83



Pendelverkehr von der Schleyer-Halle ins Werk

Von Michael Schick

Ab 1. August 2008 gilt eine neue Parkplatzordnung für das Werk Untertürkheim. Über anderthalb Jahre haben Betriebsrat und Unternehmen über die Betriebsvereinbarung verhandelt. Da durch die Verlagerung der Konzernzentrale von Möhringen nach Untertürkheim der Verkehr innerhalb des Werkes Untertürkheim stark zugenommen und die internen Parkplätze nicht mehr ausreichten, mussten die Einfahrt- und Parkberechtigungen neu geregelt werden.

Die Verhandlungen dauerten auch deshalb so lange, da die Unternehmensleitung zunächst Forderungen stellte, die für den Betriebsrat überhaupt nicht in Frage kamen. So wollte die Firma ursprünglich z.B. alle Frauen- und Spätschichterparkplätze auflösen. Auch die Nachtschichter sollten nicht mehr ins Werk fahren. Dies konnte der Betriebsrat abwehren. Auch was die restlichen Regelungen angeht, hat der Betriebsrat ein gutes Ergebnis erzielt: So gibt es im Werkteil Bad Cannstatt keine Veränderungen. Für Beschäftigten im Werkteil Untertürkheim wird morgens und nachmittags ein Pendelverkehr vom Parkplatz gegenüber der Schleyer-Halle aus eingerichtet.

Hier noch einmal ausführlich die Inhalte der neuen Parkordnung:

Ausweise tauschen

Alle Ausweise der bisher Einfahrt- und/oder Parkberechtigten werden spätestens bis Ende Juli getauscht. Voraussetzung für eine Neuausstellung ist, dass die notwendigen Kriterien erfüllt werden (z.B. bisher berechnete Spätschichter, Nachtschichter, Fahrgemeinschaften usw.). Gesichert ist aber auch, dass persönliche Härtefälle (z.B. die Versorgung eines pflegebedürftigen Partners) eine Einfahrt- und Parkberechtigung erhalten.

Fahrzeuge von E4-Leitern bekommen um die einzelnen Werkteile herum speziell zugewiesene Parkplätze. Diese Fahrzeuge sollen stärker als bisher für dienstliche Belange genutzt werden. Damit sollen gleichzeitig Fahrten mit dem Privatfahrzeug und damit verbundene Kosten eingespart werden.



Da durch die Verlagerung der Konzernzentrale von Möhringen nach Untertürkheim der Verkehr innerhalb des Werkes Untertürkheim stark zugenommen und die internen Parkplätze nicht mehr ausreichten, mussten die Einfahrt- und Parkberechtigungen neu geregelt werden.

Beschäftigte, die besonders häufig mit dem Auto von einem Termin zum nächsten müssen (z.B. bestimmte Projektleiter aus dem Bereich Qualitätsmanagement), bekommen auch weiterhin eine zeitlich befristete Einfahrt- und Parkberechtigung.

Der Parkplatz gegenüber der Hanns-Martin-Schleyer-Halle (P9) wird morgens und nachmittags über einen Pendelverkehr mit dem Werkteil Untertürkheim verbunden. Der Pendelverkehr entlastet die Parkplätze zusätzlich und vereinfacht den Beschäftigten der Normalarbeitszeit die Parkplatzsuche.

Schwerbehinderte Beschäftigte

Für schwerbehinderte Beschäftigte ab einem Grad der Behinderung von 50 Prozent und dem Merkzeichen „G“ wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, ein besonders gekennzeichnete Parkplatz in unmittelbarer Nähe des Betriebseingangs zur Verfügung gestellt werden. Zur Benutzung einer Abstellfläche innerhalb des Betriebsgeländes für außergewöhnlich gehbehinderte Beschäftigte ab einem Grad der Behinderung von 50 Prozent und Merkzeichen „aG“, bedarf es einer besonderen, jederzeit widerruflichen Zusage.

Bei der Verlängerung oder Neuausgabe von befristeten Park- und Einfahrtberechtigungen für schwerbehinderte Beschäftigte mit oben genannten Merkzeichen wird nach dieser Vorgabe verfahren. Dabei hat der Antragsteller seinen Schwerbehindertenausweis mit den entsprechenden Merkzeichen vorzulegen. Ausnahmefälle müssen vom Werksarzt bestätigt werden.

Damit der Verkehr optimal fließen kann, werden an den Parkhäusern für den Werkteil Untertürkheim so genannte Füllstandsanzeigen installiert. So soll das lästige Suchen nach einem freien Parkplatz vereinfacht werden, da jeder Beschäftigte sieht, ob und wie viele Parkplätze noch frei sind. Das Unternehmen wird alle Beschäftigten über die neue Parkplatzordnung informieren.

Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 2 06 54



Innenminister Schäuble ehrt Konstantinos Hatzilazarou und seine Frau Conny

Silbernes Lorbeerblatt für Rock´n Roll-Weltmeister

Von Alexandra Wolf

In seiner Freizeit tanzt der Mettinger Betriebsrat Konstantinos Hatzilazarou Rock´n Roll – wobei tanzen etwas untertrieben ist: Wenn der IG Metalller mit seiner Frau Conny über die Tanzfläche wirbelt, ist das schon eher Akrobatik. Denn er schleudert seine Partnerin mehrere Meter in die Höhe und fängt sie scheinbar mühelos wieder auf.

Sieben Mal Weltmeister

Ende Mai hat Innenminister Wolfgang Schäuble dem Ehepaar Hatzilazarou in Berlin die höchste Auszeichnung für sportliche Leistungen in Deutschland verliehen: Das „Silberne Lorbeerblatt“. Und das bereits zum zweiten Mal! Schon 2003 wurden die Tänzer dafür geehrt, dass sie vier Mal mit der Formation „Wilder Süden“ Weltmeister wurden. Inzwischen wurden die Formation sogar sieben Mal im Zeitraum von 1999 bis 2005 Rock´n Roll-Weltmeister. „Natürlich sind wir stolz auf diese Auszeichnung. Denn wir haben ja schon viel Zeit und Energie ins Tanzen investiert“, so Konstantinos Hatzilazarou.

Auf gleicher Wellenlänge

Die ersten Schritte auf dem Parkett wagte der Grieche mit Anfang 20. Vorher hat er Handball und Fußball gespielt. Seine Frau Conny begann ihre sportliche Karriere als Kunstturnerin beim VfL Kirchheim. Das Ehepaar trainiert inzwischen schon seit über 20 Jahren zusammen. Nachdem sie mehrere nationale Sportturniere und Meisterschaften gewonnen haben, war der Weg für die Teilnahme an großen internationalen Turnieren wie World Masters, Europa- und Weltmeisterschaften frei. Damals haben sie noch zwischen drei und sieben Mal pro Woche trainiert. „Je mehr wir trainiert haben, desto besser wurden wir. Wichtig ist auch, dass Conny und ich auf der gleichen Wellenlänge sind“, erzählt Konstantinos Hatzilazarou.

Kinder tanzen auch

Die aktive Wettkampfzeit haben die beiden inzwischen abgeschlossen. „Man muss aufhören, wenn es am schönsten ist“, meint der 49-jährige Betriebsrat dazu. Konstantinos Hatzilazarou und seine Frau trainieren aber noch zwei Mal die Woche für Showauftritte auf Veranstaltungen wie zum Beispiel Vereins-



festen, Jubiläen oder Hochzeiten. 2005 hatten sie ihren letzten Wettkampf im Formationstanz in Böblingen. Dort haben sie zum siebten Mal den Weltmeistertitel geholt. Trotzdem wird Rock´n Roll die große Leidenschaft der Hatzilazarous bleiben. Inzwischen eifern Sohn Marcel (10) und Tochter Marina (8) schon ihren begabten Eltern nach: Die beiden tanzen auf Turnieren und Shows. Conny Schulz-Hatzilazarou gibt übrigens nicht nur ihr eigenen Kindern Tanzunterricht, sondern auch dem Nachwuchs des TSV Notzingen. Außerdem leitet sie eine Rock´n Roll-Arbeitsgemeinschaft in der Grund- und Hauptschule Deizisau.



Gesucht wird mehr Gerechtigkeit

Von Waldemar Rasch

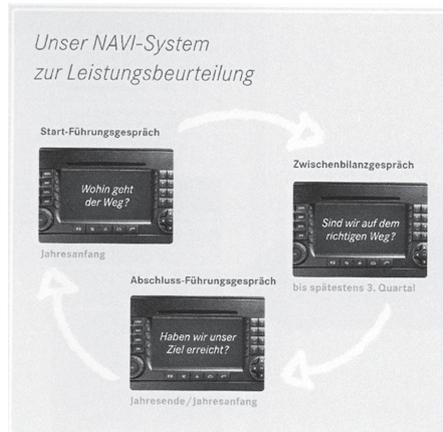
Seit Anfang des Jahres gilt für Angestellte und ehemalige Zeitlöhner das neue Leistungsbeurteilungssystem NAVI. NAVI ist zunächst auf zwei Jahre befristet. Danach werden die Ergebnisse zeigen, ob das Verfahren so beibehalten oder ob es geändert werden muss.

Zwischenbilanz bis 30. September

Bis 30. September muss der Vorgesetzte hinsichtlich der Zielerreichung bzw. Erfüllung der Leistungserwartung Zwischenbilanz ziehen. Deshalb heißt das Gespräch „Zwischenbilanzgespräch“. Zeichnet sich ab, dass ein niedrigeres Bewertungsergebnis im Vergleich zur letzten Bewertung erreicht wird (Karenz), muss dies spätestens bis zum 30. September dem Beschäftigten mitgeteilt werden und in epeople begründet dokumentiert werden. Gleichzeitig müssen Maßnahmen besprochen werden, durch die die Leistung bis zum Jahresende verbessert werden kann und die Ziele bzw. die Leistungserwartung noch zu erreichen sind. Sollte bis einschließlich 30. September keine Karenz angezeigt sein, kann das Leistungsentgelt im Folgejahr nicht sinken.

„Krumme“ Werte

Entgeltwirksam wird das neue Leistungsbeurteilungssystem ab dem 1. Januar 2009, wenn sich die Leistung aus Sicht des Vorgesetzten zum Vorjahr verändert hat. Bei der ERA-Einführung wurde das bestehende Leistungsentgelt umgerechnet. Dabei haben sich zum Teil „krumme“ Prozentsätze der Leistungsbeurteilung (LB) ergeben (z. B. 14,8 Prozent). Diese werden in 2009 durch die neue



Beurteilung „glatt gezogen“. Sollte aus Sicht des Vorgesetzten die Leistung allerdings gleich geblieben sein, bleibt der alte „krumme“ Prozentsatz und damit auch der absolute Betrag des Leistungsentgelts unverändert bestehen. Bei einer Leistungsminderung (Karenzfall) sinkt das Leistungsentgelt entsprechend auf den niedrigeren Wert und reduziert das monatliche Einkommen.

Unzulässige Zielvereinbarungen

Nicht alles was Vorgesetzte in die Zielvereinbarung schreiben, ist erlaubt: „Der Mitarbeiter passt seine Arbeitsquantität dem Auftragsvolumen an und nutzt in diesem Zusammenhang die flexible Anwesenheit im Sinne der Konzernziele“. Genauso wenig zulässig ist folgende Zielvereinbarung: „Unterstützung in Form von Mitarbeit außerhalb der Regelarbeitszeit bei betrieblichen Erfordernissen“. Im Klartext würde das nämlich bedeuten, dass der Mitarbeiter

nach Belieben des Vorgesetzten in Freischicht geschickt werden kann und Überstunden würden ohne Voranmeldung ebenfalls nach Belieben abverlangt. Solche Zielvereinbarungen können aus Sicht des Betriebsrats nicht toleriert werden. Wer sich nicht sicher ist, ob eine Zielvereinbarung zulässig ist, sollte sie nicht unterschreiben und einen Betriebsrat hinzuziehen.

Die Führungskräfte sollten bei den Zielvereinbarungen bzw. Leistungserwartungen darauf achten, dass Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Es geht darum, dem Mitarbeiter zu zeigen, in welchen Punkten er sich wie verbessern kann. Auf jeden Fall muss der Vorgesetzte dem Mitarbeiter in den Gesprächen im Rahmen der Leistungsbeurteilung Rückmeldung geben, ob er mit dessen Leistung zufrieden ist. Besprochen werden muss auch, welche Qualifizierungen der Mitarbeiter braucht. Außerdem kann der Mitarbeiter in dem Gespräch seinen Vorgesetzten fragen, wie er sich weiterentwickeln sollte bzw. welche Aufgaben er übernehmen könnte, um in eine höhere Entgeltgruppe eingestuft werden zu können.

Waldemar Rasch
Betriebsrat
Tel. 6 62 81



Grundlage der neuen Leistungsbeurteilung

Grundlage der neuen Leistungsbeurteilung ist die Beurteilung von Arbeitsergebnis und Arbeitsverhalten durch den Vorgesetzten. Das Arbeitsergebnis kann über ein Leistungserwartungsgespräch oder anhand einer freiwilligen Zielvereinbarung ermittelt werden. Das Arbeitsverhalten wird anhand der drei Kriterien „Initiative“, „Zusammenarbeit“ und „verantwortliches Handeln“ beurteilt. Arbeitsergebnis und Arbeitsverhalten fließen in einer Gewichtung von 50 zu 50 in die Beurteilung ein. Eine „erwartungsgemäße“ Leistung bzw. 100prozentige Zielerreichung führt dabei zur durchschnittlichen Bewertung und zum durchschnittlichen Leistungsentgelt von 15 Prozent vom tariflichen Grundentgelt.



Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt

Präsentation und Preisverleihung

Ready for Green Car? Designwettbewerb

Professor Fügener, Fachhochschule Pforzheim

Acht Studenten der FH Pforzheim präsentieren ihre Öko- Designs

Wann? Montag, den 7. Juli 2008 16:00 bis ca. 18:00 Uhr

Wo? Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Café Brut neben Betriebsrestaurant

Vortrag und Diskussion

Biokraftstoffe - Fluch oder Segen

Muss die europäische/deutsche Biokraftstoffstrategie geändert werden?

Claus Sauter, Vorstandsvorsitzender VERBIO

Wann? Montag, den 14. Juli 2008 16:00 bis ca. 18:00 Uhr

Wo? Mercedes-Benz Werk Untertürkheim, Café Brut neben Betriebsrestaurant

Ansprechpartner:

Sven Giesler, Tel. 2 35 12, **Harald Walter**, Tel. 5 85 26, **Husni Suwandhi**, Tel. 5 88 18

ERA-Reklamationen in PAC/GPA

Viele Kollegen aus dem Bereich PAC/GPA wissen nicht ob und wie ihre ERA-Reklamation entschieden wurde. Es handelt sich um die Reklamationen der Entgeltgruppe (EG) 6 auf 7, EG 7 auf 8 und EG 8 auf 9. Die meisten Kollegen haben die Reklamationen bereits im Januar 2007 bei der Personalabteilung abgegeben. Verständlicherweise werden die Betroffenen langsam ungeduldig. Sie fragen sich auch, wie der Abteilungsleiter zu den Reklamationen steht.

Klar ist, dass die Paritätische Kommission (PaKo) sich noch einmal mit diesen Reklamationen beschäftigen wird. Ein Termin steht aber immer noch nicht fest. Das liegt nicht am Betriebsrat. Grund ist, dass die Personalabteilung mit den zahlreichen offenen Reklamationen völlig überfordert ist. Deshalb wird es wohl noch eine Weile dauern, bis die PaKo wieder tagt.

Wie erfahren die Mitarbeiter, ob ihre Reklamation erfolgreich war? Wenn eine Reklamation

entschieden ist, informiert die Personalabteilung den zuständigen Vorgesetzten über e-people oder schriftlich. Aufgabe des Vorgesetzten ist es, seine Mitarbeiter dann über die Reklamation zu informieren.

Aristidis Chiliopoulos
PAC/GPA
Vertrauensmann



Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis Nr. 1.182

„Reisen mit William Turner - Das Liber Studiorium“

Ende Mai 2008 wird die neue Galerie Stihl in Waiblingen mit einer großen Turner Ausstellung eröffnet. Erstmals werden die 71 Graphiken des „Liber Studiorium“ (1807-1819) komplett in einem deutschen Ausstellungshaus zu sehen sein. Die Motive basieren auf Turners Skizzenbüchern, die er während seiner vielen Reisen durch England, Schottland und auf dem Kontinent mit seinen Eindrücken füllte. Damit schuf der große englische Landschaftsmaler, der 1802 als ordentliches Mitglied der Royal Academy aufgenommen worden war, neben einem Katalog seiner Werke auch einen Ansatz zur Kategorisierung der Malerei nach bestimmten Kriterien. Turner unterteilte das „Liber“ in die Gattungen: architektonische



J.M. William Turner: Ehrenbreitstein, 1832
Copyright Bury Art Gallery, Museum + Archives, Lancashire, UK

Landschaften, pastorale Landschaften, Gebirgslandschaften, Marinen, epische pastorale Landschaften und historische Landschaften. In den überwiegend kleinformatigen Graphiken zeigen sich bereits Turners genaue Beobachtungsgabe und sein ungeheures Gespür für Dynamik und Lichtspiele, die auch seine späten, fast gegenstandslosen Werke prägen. Zeit seines Lebens war

Turner unterwegs, um sich selbst ein Bild von verschiedenen Landschaften, Naturerscheinungen und Völkern zu machen. Dies war im 19. Jahrhundert aufgrund von Kriegen, Hafenblockaden und schlechten Straßen oft sehr beschwerlich und abenteuerlich und auch davon kann sich der Besucher in der Ausstellung ein Bild machen.

Termin: Dienstag, 22. Juli 2008, 18:00 Uhr
Treffpunkt: 17:45 Uhr, Galerie Stihl
Weingärtner Vorstadt 14, 71332 Waiblingen
Führung: Gisela Sprenger-Schoch
Kosten: € 10,00 (Eintritt, Führung, Sonderöffnung)

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) 17-3 98 95, Fax (0711) 17- 5 88 77

**Vorschau: Luxus und Lustbarkeit des Rokoko:
Herzog Karl Eugens Venezianische Messe**
Kunsterlebnis Nr. 1.183, 18. September 2008
Württembergisches Landesmuseum Stuttgart

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.182

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto. Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrages leider nicht möglich. Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung																		
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon																		
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum																			
Konto-Nr.		BLZ	Unterschrift																			
<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>																						

„...Strotzend von romantischen Dingen –
J.M. William Turner und das „Liber Studiorium“
22. Juli 2008, Württembergisches Landesmuseum Stuttgart