



ScheibenWischer



# Zentrale

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



Mobilitätskonzept S. 3



Neue Altersteilzeit S. 5



Vertrauensleutewahlen S. 8



**MEHR AUF DEM KONTO,  
MEHR IN DER TÜTE!**

Seite 5



Das ist die zweite Stufe des Tarifabschlusses von 2007. Und schon bald geht's in die nächste Runde. Je mehr wir sind, desto durchsetzungsfähiger.

**PLUS  
IST MEHR**  
WIR HABEN'S GESCHAFFT!

Deshalb: jetzt Mitglied werden!

**Inhalt:**

■ Gekaufte Gewerkschaftskonkurrenz	2
■ GECS – wen wundert's	3
■ Neue betriebliche Altersversorgung	4
■ Alturlaub – Einigung doch noch erzielt	6
■ NAVI-Zwischenbeurteilung – was beachten?	7



## Editorial



## Gekaufte Gewerkschaftskonkurrenz?

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

war Siemens und die AUB (Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsräte) ein Einzelfall?

Sicher erinnern sie sich noch an die Wirren um den ehemaligen AUB Chef Schelsky, der nunmehr seit einem Jahr in Untersuchungshaft sitzt. Auf rund 50 Mio. € beläuft sich inzwischen die Summe, die Siemens an die AUB gezahlt haben soll, um eine Gegenorganisation zur IG Metall aufzubauen.

Viele Kolleginnen und Kollegen sahen diesen Vorgang als einen Einzelfall. Weit gefehlt. In den letzten Wochen ist bekannt geworden, dass auch ALDI-Nord auf Umwegen Betriebsratsschulungen der AUB finanziert hat. Man habe diese Organisation als vertrauenswürdige Alternative zur Gewerkschaft gesehen, heißt es dort.

Aber damit nicht genug:

Die PIN-Group, eine nach dem Ende des Postmonopols gegründetes Unternehmen des Axel Springer Verlages (Herausgeber der Bild-Zeitung), hat plötzlich eine neue „Gewerkschaft der neuen Brief- und Zustelldienste“ hervorgerufen. Das Geld für diese Organisation, wie kann es anders sein, kommt natürlich von der PIN-Group, also von Axel Springer selbst.

Gelohnt hat sich diese Investition allemal. Kurz nach ihrer Gründung hat sie bereits einen ersten Tarifvertrag über den Mindestlohn abgeschlossen, der es ermöglicht, die geplante Allgemeinverbindlichkeitsklärung über höhere Löhne, die ver.di vereinbart hat, zu blockieren. Ist diese Vorgehensweise der Unternehmen neu? Nein, man muss nur lange genug zurückschauen. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts florierte das Geschäft mit gekauften Interessenvertretungen. Werkvereine hießen sie damals. Erst 1918 konnte - nach massivem Widerstand durch die Beschäftigten - erreicht werden, dass die Finanzierung solcher Vereine durch die Arbeitgeber ein Ende fanden.

Dieses Phänomen von damals wird wohl nicht wieder auferstehen. Dafür sorgen die entsprechenden Gesetze. Auf die leichte Schulter sollte man die Vorgänge um Aldi, PIN und Siemens aber nicht nehmen.

Zeigt sich doch beim CGM und in deren Wirkungsbereich abgeschlossenen so genannten Tarifverträgen, dass auch eine solche Organisation, die den Begriff der Gewerkschaft in ihrem Namen trägt, zu Billig-Abschlüssen bereit ist.

Ein Geschäftsmodell, das nicht auf die unternehmerische Tüchtigkeit, sondern lediglich auf der Kleinhaltung ihrer Arbeitnehmer beruht, darf sich nicht durchsetzen.

Es bleibt zu hoffen, dass die Beschäftigten dies erkennen und sich in freien Gewerkschaften organisieren, deren Finanzierung rein auf Mitgliedsbeiträgen aufgebaut ist. Nur so ist es möglich, gute Tarifverträge durchzusetzen, die den Beschäftigten in den unterschiedlichen Branchen gerecht werden.

Wir hoffen sehr, dass die Vorfälle um ALDI, PIN und Siemens Einzelfälle bleiben und die Liste der Unternehmen, die sich eine „Gewerkschaft“ kaufen, nicht noch länger wird.

Verhindern kann man das nur mit der persönlichen Entscheidung, Mitglied in einer Gewerkschaft zu werden, die diesen Namen auch verdient hat, wie zum Beispiel unsere IG Metall. Stellt sie doch seit Jahren auch und gerade durch ihre Mitglieder sicher, dass die Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie auf einem weit überdurchschnittlichen Niveau sind.

Herzlichst

Jörg Spies  
IG Metall-Listenführer  
Betriebsratsvorsitzender

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

Mobilitätskonzept für Untertürkheim:

# Verhandlungen abgeschlossen



Nach fast einem Jahr Verhandlungsmarathon unter schwierigen Voraussetzungen konnte nun doch noch ein gutes Ergebnis erzielt werden. Dieses Ergebnis konnte nur nach massivem Eingreifen der beiden IG Metall Betriebsratsvorsitzenden Jörg Spies (Zentrale) und Helmut Lense (Werk Untertürkheim) erreicht werden.



**Jürgen Fischer**  
Verhandlungsgruppe  
Mobilitätskonzept  
Tel: 2 06 79

## Zu den Fakten:

Bisher durften 1875 Mitarbeiter/Innen ins Werk UT einfahren/parken. Ab 1. August werden dies ca. 30 % weniger sein. Darauf hat die Unternehmensleitung bestanden. Dadurch soll die Verkehrssicherheit im Werk UT wieder gewährleistet werden und hoffentlich der Parkplatzsuchverkehr ein positives Ende finden.

Die Fahrzeuge der E4-Beschäftigten und zusätzliche Mobilitätskontingente (bestimmte Kriterien sind hinterlegt) in der Größenordnung von 1065 Fahrzeugen



Bauhofparkplatz am Untertürkheimer Tor

(Werk Ut und Zentrale) werden im **U-Kanal** und im **Reisserparkhaus** Platz finden. Das Parkhaus **P5** (vor der NfZ-Entwicklung) wird für alle MitarbeiterInnen freigegeben,

die Parkmarkenbesitzer (ca. 120) sollen im Parkhaus **VTC** (127/3) einen Platz bekommen. Dies wird zurzeit noch überprüft. Der **Bauhof** am Untertürkheimer Tor mit ca. 185 Parkplätzen wird wie bisher erst um 8.00 Uhr geöffnet. Somit steht dieser Parkplatz für Beschäftigte, die später zur Arbeit kommen, zur Verfügung. Für den **P9** (gegenüber der Schleyerhalle) wird ein **Buspendelverkehr** eingesetzt. Die Abfahrzeiten werden noch geregelt. Voraussichtliche Zeiten sind: von 7.30 bis 10.00 Uhr und zurück von 15.30 bis 19.00 Uhr. Wobei bei Bedarf Verschiebungen noch möglich sind. Sollte der Buspendelverkehr nicht angenommen werden, wird nach einer Pilotphase von 6 Monaten der Bus wieder eingestellt.

**Nutzen Sie diesen Bus. Es gibt keine bessere Möglichkeit, weder im Sommer noch im Winter, an den Arbeitsplatz zu kommen.**

Über die **Tiefgaragen in den Geb. 119 und 120** sowie die Parkplätze auf dem Gelände der **NfZ- und PKW-Entwicklung** wurden noch keine Verhandlungen geführt, diese werden erst in 6 Monaten erfolgen. In **Brühl** gibt es 89 Stellplätze, davon sollen 27 Plätze für Mobilitätsfahrzeuge und 62 Plätze für die E4-Fahrzeuge reserviert werden. Am Standort Ut müssen die E4-Fahrzeuge in die Parkhäuser, sonst dürfen die Fahrzeuge z. B. in Mettingen, Brühl usw. in die Werke einfahren.

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.

## 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.

## Kommentar

### GECS – wen wundert's?

Selbst in der offiziellen Auswertung von der Mitarbeiterbefragung GECS kann nicht beschönigt werden, was die Spatzen seit langem von den Dächern pfeifen: „Motivationsklima und Gesamtzufriedenheit unverändert vergleichsweise niedrig“.

Wen wundert's?

Zu den Fakten:

Es wurde rund ein Drittel aller Mitarbeiter des Konzerns befragt. Es gab eine signifikante Steigerung der **Beteiligungsquote** von 55% (2006) auf 69% (2007), wobei der Van-Bereich allerdings mit nur 60 % Beteiligung negativ ins Auge fällt. Tatsache ist auch, dass der Grad des Commitment bei den Angestellten niedriger ist als der Durchschnitt und niedriger im Vergleich zu den Arbeitern. **Commitment** ist der Grad der Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen sowie deren Engagement für das Unternehmen. Das Commitment des Bereichs FC, der besonders von NMM und Verlagerung betroffen ist, ist besonders niedrig. Wen wundert's?

Die Bewertung der **Arbeits- und Führungssituation** ist relativ durchwachsen. Schlechte Bewertung bekamen Fragen zu Information und Kommunikation. Die Beschäftigten sind der Meinung, dass sie schlecht über Hintergründe von Entscheidungen, die sie selbst betreffen, informiert werden. Beim Führungsverhalten wird bemängelt, dass keine klaren und hilfreichen Rückmeldungen zu den persönlichen Leistungen vom Vorgesetzten kommen. Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten werden als eher nicht attraktiv gesehen, ebenso wie die Unterstützung des direkten Vorgesetzten bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Die Freiräume, seine Fähigkeiten zeigen zu können, sind wohl auch nicht sehr hoch. Glasklar ist allerdings, was im Aufgabengebiet von den KollegInnen erwartet wird. Hoch ist auch die Erwartung an die Eigeninitiative der Beschäftigten, die Leistung der Abteilung zu verbessern. Die notwendigen Arbeitsmittel stehen zur Verfügung, um die tägliche Arbeit gut zu erledigen. Wen wundert's?

Die Daimler **Unternehmenswerte** (Begeisterung, Wertschätzung, Integrität, Disziplin) sind sehr bekannt, wurden auch entsprechend kommuniziert, die Beschäftigten können sich auch mit ihnen identifizieren, aber die Umsetzung in den Bereichen scheint nicht sehr groß zu sein, dafür ist der weitere Handlungsbedarf, sie spürbar im Alltag zu integrieren, umso größer. Wen wundert's?

Zum wiederholten Male propagiert das Unternehmen, Führung müsste von unten nach oben leben, doch die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Realität im Betrieb nach wie vor eine andere ist. Aber die Köpfe, die vorne dran sind, sind ja auch immer noch die Gleichen. Dass sich da nicht wirklich was ändert (außer den üblichen Fensterreden) - **wen wundert's?**

Beispielhaft ist, wie die Kommunikation zur Mitarbeiterbefragung in TP/PS gelaufen ist. Dort wurden in einer Bereichsversammlung die Ergebnisse schonungslos offen gelegt. Der Betriebsrat wurde dazu eingeladen. Jetzt wird an der Umsetzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Situation gearbeitet. Solches Vorgehen ist zu begrüßen und wäre in allen Bereichen wünschenswert.

**Christa Hourani**

# Neue Betriebliche Altersversorgung

Nach den bisher vorliegenden Verhandlungsergebnissen zeichnet sich bei der Umstellung der bisherigen Daimler Rente auf die neue betriebliche Altersversorgung ein Top-Ergebnis ab. Es konnte nicht nur sicher gestellt werden, dass der bisherige Umfang komplett erhalten bleiben wird, sondern sogar sequenzielle Verbesserungen an Stellen erreicht werden können, an denen das Altsystem Schwachstellen hatte.



**Friedrich Pflerger**  
IG Metall-Betriebsrat  
Tel. 9 33 42

Dies ist ein toller Erfolg, den unser Gesamtbetriebsrat hier erreichen konnte. Ohne den gemeinsamen Zusammenhalt aller Metallerrinnen und Metaller in allen Werken wäre dieser Erfolg nicht möglich gewesen. Die Unternehmensleitung hätte uns an dieser Stelle sicher Geld weggenommen, wenn sie auch nur die geringste Chance dazu gesehen hätte. In vielen Unternehmen haben die Unternehmensleitungen diese Gelegenheit genutzt, um den Belegschaften die Betriebsrenten zu kürzen. Wieder ein Zeichen dafür, dass nur mit Geschlossenheit ein solcher Erfolg möglich ist. Danke an dieser Stelle an unsere Verhandlungskommission und deren Unterstützer im Hintergrund.

## Aktueller Stand der Verhandlungen

Allmählich treten die Verhandlungen zur Betrieblichen Altersversorgung in die entscheidende Phase ein. Über die Grundzüge des neuen Betriebsrentensystems besteht Einigkeit. Jetzt geht es darum, die vielen Details zu regeln, in denen ja oft der Teufel steckt. Das gemeinsame Fundament, das

sich Gesamtbetriebsrat (GBR) und Unternehmensleitung mit den Grundpositionen im Januar 2008 geschaffen haben, trägt. Die neue betriebliche Altersversorgung wird bei ungekürztem Aufwand für das Unternehmen einige attraktive Verbesserungen mit sich bringen.

## Wahlmöglichkeiten

Zukünftig soll es eine Wahlmöglichkeit geben zwischen einer lebenslangen monatlichen Rente, einer Einmalzahlung oder Ratenzahlungen über mehrere Jahre. Gegenüber heute, wo es nur die monatliche

## Betriebsrentenbriefe nochmals kontrollieren

Der zweite Brief zur Betriebsrente ist an alle MitarbeiterInnen verschickt worden. Bitte kontrollieren Sie nochmals alle Angaben. Diese Bescheide sind die Basis für die Umstellung. Gibt es Korrekturen zu melden, wenden Sie sich bitte bis Ende Juni an Ihren zuständigen Personalbetreuer oder die Hotline 0800/3292-374. Probleme sind insbesondere bei Auszeiten wie Eltern- und Familienzeit und bei Teilzeittätigkeiten aufgetaucht (Berechnung Dienstzeitfaktor). Falls Sie unbezahlten Sonderurlaub o. ä. hatten, hat dies ebenfalls Auswirkungen auf den Dienstzeitfaktor.

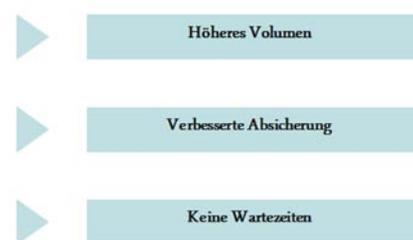
Zu beachten ist, dass der Stichtag der 31. Dezember 2006 ist.

Rente gibt, wäre eine solche individuelle Wahlmöglichkeit eine deutliche Verbesserung für die persönliche Lebensplanung.

## Verbesserung der Absicherung bei Erwerbsminderung

Ein anderer Bereich, der dem GBR sehr am Herzen liegt, ist die Absicherung bei Todesfall und Invalidität. Gerade bei der Erwerbsminderung wurden die staatlichen Leistungen in der Vergangenheit massiv gekürzt. Der GBR möchte deshalb, dass es hier gegenüber dem bisherigen System zu Leistungsverbesserungen in der betrieblichen Altersversorgung kommt.

## Erwerbsminderung/Todesfall



## Gleichstellung „alte“ und „neue“ Belegschaft

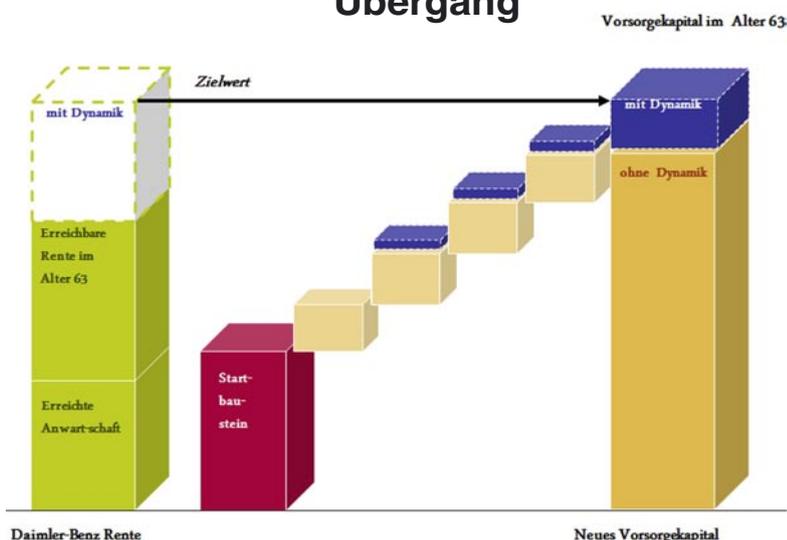
Wichtig ist für den GBR auch, dass „alte“ und „neue“ Belegschaften nicht gegeneinander gestellt werden. Alle Beschäftigten, ob bereits langjährig beschäftigt oder erst neu eingetreten, sollen gleichermaßen in den Genuss der Altersversorgung beim Daimler kommen. Dabei werden selbstverständlich bereits erarbeitete Ansprüche gewahrt.

Die Verhandlungen befinden sich auf einem guten Weg. Die Gremien arbeiten intensiv daran, dieses Thema baldmöglichst unter Dach und Fach zu bringen.

## Einige Erläuterungen zur rentenfähigen Dienstzeit

Die rentenfähige Dienstzeit beginnt mit Vollendung des 20. Lebensjahres. Ein Jahr tarifliche Regelarbeitszeit entspricht einem Jahr rentenfähige Dienstzeit. Einzelne Monate/Tage werden anteilig gezählt. Für Teilzeitbeschäftigte ergibt sich der Dienstzeitfaktor aus dem Verhältnis der vertraglichen zur Regelarbeitszeit. Elternzeit wird als Beschäftigungszeit gezählt, Familienzeit (-pause) wird zu einem Drittel als Dienstzeit gezählt. Unbezahlter Sonderurlaub wird bei der Dienstzeit nicht berücksichtigt. Dies sind die wesentlichen Grundsätze. Bei Sonderfragen wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Personalbetreuer oder die Hotline 0800/3292-374.

## Übergang



## Gewerkschaftliche Nachrichten

# Mehr als 100.000 protestierten für neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit



**Mehr als 115.000 Metallern und Metallern aus über 250 Betrieben protestierten seit dem Ende der Friedenspflicht. Mit ca. 100.000 Beteiligten war in der ersten Aktionswoche Baden-Württemberg Schwerpunkt der Warnstreikaktionen. (Stand: 17.6.08)**

In Stuttgart hatten sich am ersten Streiktag (4. Juni) über 5000 KollegInnen vor den Werkstoren versammelt. Auch hier vor dem Cannstatter Tor in Untertürkheim versammelten sich 2000 MetallernInnen. Bei der vierten Verhandlungsrunde am 9. Juni demonstrierten 1000 Jugendliche vor dem Verhandlungsort in Böblingen. Mit einem Band der Generationen umringten die Jugendlichen das Kongresszentrum. Auch am 17. Juni beteiligten sich wieder insgesamt ca. 2000 KollegInnen an der Aktion in Untertürkheim und dem Frühschluss.

Die große Dynamik dieser Tarifbewegung hat seine Ursache mit darin, dass der Gesetzgeber alle Möglichkeiten des vorzeitigen Renteneintritts verbaut hat. „Wenn keine neue Altersteilzeit kommt, bedeutet dies, dass zwischen 2012 und 2018, also sechs Jahre lang, kein Beschäftigter den Betrieb wird vorzeitig verlassen können“, erläutert **Hans Baur**, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart. „Das heißt, dass wir mindestens fünf Jahrgänge Azubis, zukünftige Facharbeiter, auf den Müllhaufen der Geschichte schmeißen. Das kann nicht sein, und deshalb stehen wir hier.“

## Wer profitiert von den freiwerdenden Arbeitsplätzen?

Auch in der Vergangenheit wurden die durch Altersteilzeitler frei werdenden Arbeitsplätze zu über 60 Prozent wieder besetzt, in Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten sogar zu fast 70 Prozent. Am meisten haben Auszubildende profitiert, die nach ihrer Ausbildung übernommen wurden bzw. einen Ausbildungsplatz bekommen haben. Aber auch viele Arbeitslose.

## Altersteilzeit – aus Liebe zur Gesundheit

Weiteres wichtiges Ziel eines neuen Tarifvertrages ist, älteren Beschäftigten einen Ausstieg vor dem gesetzlichen Rentenalter zu ermöglichen. Dieser soll zu Bedingungen erfolgen, die möglichst geringe finanzielle Einbußen für die Beschäftigten nach sich ziehen.

Nur jede/r zweite Beschäftigte hält es für möglich, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen seine Tätigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersrente ausüben zu können. Bei unserer Umfrage in der

Daimler Zentrale hielten es sogar mehr als drei Viertel nicht für möglich, die derzeitige Tätigkeit bis 67 Jahre auszuüben.

Tatsache ist: 2005 gingen nur 5,1 Prozent aller neuen AltersrentnerInnen (ca. 36.000 Menschen) mit 65 aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Rente. Von den Neurentnern zogen sich 2006 mehr als 22 Prozent wegen Erwerbsminderung

aus dem Erwerbsleben zurück – trotz erschwelter Zugangsvoraussetzungen und verschlechterter Leistungen für diese Rentenart.

**Altersteilzeit ist deshalb nach wie vor für viele Beschäftigte die beste Chance, ohne größere gesundheitliche Beeinträchtigung in Rente gehen zu können.**



Auch Beschäftigte aus der Zentrale beteiligten sich am 17. Juni an der Aktion vor dem Cannstatter Tor.

## Zweite Stufe der Tarifierhöhungen 2007 tritt am 1. Juni in Kraft

# Ab Juni 1,7 Prozent dauerhaft und 3,98 Prozent einmalig

**Die Beschäftigten der Metall und Elektroindustrie haben in diesem Sommer zweimal Grund, sich über die IG Metall zu freuen: Am 1. Juni tritt die zweite Stufe der im letzten Jahr vereinbarten Tarifierhöhungen in Kraft, im August gibt's dazu noch eine Einmalzahlung.**

Ausbildungsvergütungen und Entgelte werden zum 1. Juni um 1,7 Prozent angehoben. Laufzeit bis 31. Oktober. Danach wird - so viel ist sicher - auf diese erhöhte Basis eine weitere Tarifierhebung drauf kommen. Wie hoch sie ausfällt, wird in der nächsten Tarifbewegung entschieden.

Vorher gibt es noch eine Einmalzahlung, fällig mit der August-Abrechnung. Sie beträgt 3,98 Prozent des Entgelts für den Monat August. Die 3,98 Prozent setzen sich zusammen aus fünf mal 0,7 Prozent für die Monate Juni bis Oktober und anteiliges Urlaubsgeld.

Diese zwei guten Gründe zur Freude sind auch zwei gute Argumente für eine Mitgliedschaft in der IG Metall. Wer schon Mitglied ist, sollte sich dafür einsetzen, Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall zu gewinnen. Wer noch nicht in der IG Metall mitmacht,

der sollte wissen: Die nächste Tarifbewegung kommt bestimmt. Und wenn für ihn oder sie wieder eine kräftige Tarifierhöhung rauskommen soll, dann geht das um so besser, je mehr sich in der IG Metall engagieren.

Wer wirksam für seine Interessen eintreten will, sollte in die IG Metall eintreten. **HERZLICH WILLKOMMEN**



## Entgelterhöhung auch für BA Studenten eingefordert

Der Gesamtbetriebsrat hat den Personalvorstand aufgefordert, auch den BA-Studierenden mindestens die Entgelterhöhung von 1,7 Prozent und Einmalzahlung von 3,98 Prozent zukommen zu lassen. Für die BA'ler gibt es ja noch keinen Tarifvertrag, so dass diese Erhöhungen immer separat eingefordert und durchgesetzt werden müssen.

# Nachrichten aus dem Betrieb

## Alturlaub – Einigung doch noch erzielt!!

Ende 2007 hat die Geschäftsleitung alle Mitarbeiter der Zentrale mit einem Rundschreiben darüber informiert, dass zukünftig (also ab Urlaubsjahr 2008) für die Urlaubsnahme die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur Anwendung kommen. Über die Behandlung der Alturlaubsstände, die vor dem 31. Dezember 2007 entstanden sind, haben Geschäftsleitung und Betriebsrat verhandelt. Es konnte in diesen Verhandlungen keine Einigung erzielt werden, da beim Thema eines möglichen Verfalls die jeweiligen Standpunkte zu weit auseinander lagen.



**Rainer Konrad**  
Vorsitzender des  
Arbeitszeitausschusses  
Tel: 3 35 47

Durch persönliche Intervention des IG Metall-Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies** beim Personalchef der Zentrale **Jürgen Hartwig** konnte doch noch eine im Interesse der MitarbeiterInnen ausgesprochen günstige Regelung abgeschlossen werden. Die wesentlichen Inhalte sind:

- Ein Zeitfenster zum Abbau Alturlaub bis Ende 2011 und ein Mindestkontingent von 10 Tagen abzubauen dem Alturlaub pro Jahr
- Verpflichtung von Mitarbeiter und Führungskraft, bis Ende 1. Quartal eines jeden Jahres eine schriftliche verbindliche Urlaubsplanung zu erstellen, die sowohl den



aktuellen Urlaub als das Mindestkontingent 10 Tage Alturlaub umfasst

- Zusätzlich zu diesen 10 Tagen Alturlaub können (erstmalig zum 31.12.2008) weitere 10 Tage Alturlaub ins Langzeitkonto eingestellt werden

- Werden weniger als 10 Tage Alturlaub genommen, erfolgt eine Streichung im Umfang der Differenz zu den geforderten 10 Tagen

- **Eine Streichung erfolgt nicht, wenn der Alturlaub teilweise oder ganz erfolglos geltend gemacht wurde**

- Über den Umgang mit Restbeständen, die am 31. Dezember 2011 noch bestehen, werden Geschäftsleitung und Betriebsrat verhandeln. Im Nichteinigungsfall kann die Einigungsstelle angerufen werden.

### Fazit:

Die getroffene Regelung gibt dem Mitarbeiter ein verbrieftes Recht, den abzubauen Alturlaub im Rahmen der verbindlichen Urlaubsplanung festzulegen.

Es genügt, ausreichende Umfänge **schriftlich** geltend zu machen. Entweder können diese Urlaubsumfänge genommen werden oder sie sind durch die erfolglose Geltendmachung vor der Streichung geschützt.

Sollten wider aller Erwartungen zum 31. Dezember 2011 immer noch Alturlaubsstände bestehen, können diese nicht einfach unter den Tisch fallen. Es muss mit dem Betriebsrat über dieses Thema verhandelt werden. Die Möglichkeit der Einrichtung einer Einigungsstelle und gegebenenfalls die arbeitsgerichtliche Überprüfung des Einigungsstellenspruches sichern diese Bestände ab.

Es ist Erfolg des Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies** mit dieser praktikablen Lösung doch noch eine Einigung zugunsten der MitarbeiterInnen erzielt zu haben, die den nicht unbeträchtlichen Alturlaubsstand von ca. 35.000 Tagen sauber regelt.

### Kinderkrippen – wie geht es weiter?

Seit nunmehr einem Jahr laufen Verhandlungen mit der Unternehmensleitung über Kinderkrippenplätze. Was da auf die Beine gestellt wurde, das ist eine gute Sache, ein Schritt in die richtige Richtung. Die ersten Kinderkrippen haben ihren Betrieb aufgenommen und weitere werden folgen. Zu begrüßen ist auch, dass die Anzahl der Kinderkrippenplätze zwischenzeitlich erhöht wurde.

Was wir aber bemängeln ist, dass es Verhandlungspartner auf Seiten des Unternehmens gibt, die erst die Anschlussbetreuung der 3 bis 6-Jährigen in Aussicht stellen und dann wieder zurücknehmen. Zur Wahrung einer qualitativ guten Erziehung und Bildung sollte man doch die Anschlussbetreuung der 3 bis 6-Jährigen nicht endgültig ausschließen.

## Bericht aus der örtlichen Paritätischen Kommission

In den letzten Wochen fanden weiterhin regelmäßig Sitzungen der örtlichen Paritätischen Kommission (öPaKo) statt, in der Regel zwei Sitzungen wöchentlich.

Nachdem Anfang Mai der große Block der Sekretariatszuordnungen überprüft worden war (siehe Scheibenwischer Ausgabe Juni 2008), wurde in den nachfolgenden Sitzungen konsequent die noch offenen Reklamationen erörtert. Eine Entscheidung erfolgt dann, wenn die Sachstandserhebung bzgl. der für die ERA-Erstzuordnung maßgeblichen Tätigkeit abgeschlossen ist. In den anderen Fällen wurden weitere Prüfaufträge erteilt, entweder zur weiteren Recherche/Nachfrage durch die BR-Vertreter bei den reklamierenden Mitarbeitern oder durch die ERA-Vergüter bei den jeweiligen Vorgesetzten (E3 bzw. E2). In Zweifelsfällen wird eine Vorort-Klärung vereinbart.

ERA-Erstzuordnungen	10.484
davon Reklamationen	4.272
erledigte Reklamationen	3.439
geänderte Profile	1.005
offene Reklamationen	833

Betrieb Zentrale Stuttgart, Stand 10.06.2008

80,5% aller Reklamationen sind somit abgeschlossen. Die Erfolgsquote der abgeschlossenen Reklamationen beträgt im Betrieb Zentrale Stuttgart 29%. Dies entspricht exakt dem Durchschnittswert über alle Werke der Daimler AG.

Die 833 noch offenen Reklamationen (19,5% der Reklamationen) werden wie bisher weiterhin in den wöchentlichen Sitzungen der öPaKo abgearbeitet. Im Fall einer von der öPaKo abgelehnten Reklamation ist der Vorgesetzte (E3) nach gemeinsamem Verständnis der öPaKo-Parteien verpflichtet, dem/der MitarbeiterIn die Gründe für die Ablehnung zu erläutern.

## 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 Pflöghar, Tel: 9 33 42,  
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33,  
Jordana Vogiatzi (IGM)

### Herstellung:

hartmann Druck, Wildberg

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe:**  
17. Juni 2008

**Redaktionsschluss nächste Ausgabe:**  
8. Juli 2008

NAVI-Zwischenbeurteilung:

# Was ist zu beachten

Im ersten Quartal 2008 wurden die ersten NAVI-Gespräche zwischen Mitarbeitern und Führungskräften geführt und freiwillige Zielvereinbarungen abgeschlossen oder Leistungserwartungen formuliert.



**Christa Hourani**  
IG Metall-Betriebsrätin  
Tel: 3 35 49

Manche Führungskräfte können sehr gut mit dem neuen Instrument umgehen, andere haben NAVI wohl etwas falsch verstanden. So wurde in mancher Zielvereinbarung versucht, den Krankenstand, freiwillige Wochenendarbeit oder ähnlichen Unsinn festzuschreiben. Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich deshalb zu Recht beim Betriebsrat beschwert. In vielen Gesprächen auf örtlicher aber auch überörtlicher Basis wurden die Positionen wieder zurechtgerückt.

## Zwischenbilanzgespräche - Frühwarnsystem

In den kommenden Wochen steht die nächste Runde von NAVI bevor, nämlich

das **Zwischenbilanzgespräch**. Dieses Zwischenbilanzgespräch dient sowohl für den/die MitarbeiterIn als auch für die Führungskraft als Frühwarnsystem. Der Vorgesetzte muss entscheiden, ob eine Kollegin bzw. Kollege in der Zielvereinbarung bzw. Leistungsvereinbarung auf dem richtigen Weg ist oder nicht. Ist die Zielerreichung gefährdet oder wird voraussichtlich die Vorjahresleistung nicht erreicht, wird es brenz-



lig. Dann muss die Führungskraft den/die betroffenen Kollegen/in auf **Karenz** setzen. Dies muss bis zum **30. September** geschehen sein, andernfalls ist eine Kürzung des Leistungsentgelts ausgeschlossen. Wichtig ist zu wissen, dass diese Karenz dokumentiert und **schriftlich begründet** werden muss. Und nur wenn die Karenz zum Jahresende bestätigt wird, vermindert sich das Leistungsentgelt im Folgejahr.

## Karenzfall – und dann?

- Die Führungskraft muss Maßnahmen (ggf. Qualifizierungen) vorschlagen und mit dem Mitarbeiter gemeinsam vereinbaren, wie die Leistung wieder in den „grünen Bereich“ gebracht werden kann.
  - Die Entscheidung, ob die Karenz endgültig wirksam wird oder nicht, kann erst zum Jahresende fallen.
- Ebenfalls wichtig zu wissen: gibt es zum Jahresabschluss zwischen Führungskraft und Mitarbeiter unterschiedliche Auffassungen zur Abschlussbeurteilung, kann diese reklamiert werden. Als Vermittler zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn kann auch der Betriebsrat hinzugezogen werden.

## Van-Bereich mal wieder auf Abwegen

Ausgerechnet der Van-Bereich sticht beim neuen Leistungsentgelt mal wieder negativ hervor. Dort wurde in einer Regelkommunikation von E4- und E3-Leitern behauptet, der Schnitt und das Ziel beim Leistungsentgelt hätte 14 Prozent zu betragen. Dies wurde so auch im Protokoll vermerkt. Nach Nachfragen von Kollegen dazu, dass dies doch 15 Prozent seien, war die Konsequenz nicht etwa eine entsprechende Korrektur, nein, es erfolgte die Sperrung des Zugriffs auf diese Protokolle.

Damit sind weiterhin schlechte Ergebnisse bei künftigen Mitarbeiterbefragungen im Van-Bereich bereits vorprogrammiert.

## Arbeitnehmerüberlassungen in der VAN/EG-Werkstatt

Für die Werkstatt VAN/EGW wurden vom Fachbereich beim Personalausschuss **zehn Arbeitnehmerüberlassungen (ANÜs) für kurzfristige Zusatzaufgaben bis 31.12.2008 beantragt. Der Personalbereich wollte diese ANÜs mit Pauschalentgelt vergüten, wie es in der Gesamtbetriebsvereinbarung zu DMove für direkte Mitarbeiter in der Produktion geregelt ist.**

Der Betriebsrat hat dies vehement abgelehnt, da der Einsatz der gewünschten ANÜs auf dem Niveau der EG8 (Facharbeiter) erfolgt. Dies wird mit der DMove-Regelung weder geregelt noch abgebildet. Damit ist auch die gesetzliche Forderung des



„equal pay“ (gleiche Vergütung wie interne Vergleichsarbeitnehmer) nicht erfüllt.

Geschäftsleitung und Betriebsrat haben sich darauf geeinigt, dass der ANÜ-Einsatz bis zum 31. Juli 2008 genehmigt wird und bis dahin eine Regelung der Vergütung von indirekten gewerblichen Leiharbeitnehmern über alle Werke zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat gefunden wird.

Damit können die dringend notwendigen Arbeiten im Fachbereich durchgeführt werden und die Vergütung wird gemäß ausübtem ERA-Niveau geregelt werden.

## Sonderurlaub bei Erkrankung des Kindes

Bisher gab es zur Betreuung und Pflege eines kranken Kindes pro Elternteil und Kind 10 Tage Sonderurlaub bis zum Alter von 12 Jahren. Für 12- bis 14-Jährige gab es nur 5 Tage. Dies wurde jetzt durch die neue tarifliche Regelung (Manteltarifvertrag zum ERA-TV §13.2.1) auf **10 Tage Sonderurlaub** erhöht. Alleinerziehende erhalten grundsätzlich **20 Tage pro Kind**. Die maximale Freistellung beträgt 25 Tage pro Elternteil, bei Alleinerziehenden 50 Tage.

## Notruf im Werk bei medizinischen Notfällen

Bei medizinischen Notfällen alarmieren Sie bitte über die internen Festnetzapparate über die **Notrufnummer 112** (Beachten: nicht mehr 110), über Handy 0711-17-112. Bei mehr als 90 Prozent der Notfalleinsätze liegt der Zeitintervall zwischen der Notfallmeldung und dem Eintreffen am Notfallort unter 7 Minuten.



# FAIR LEIHEN



Vertrauensleutewahlen 2008

**Beteiligen –  
Mitmachen –  
Mitgestalten**

Nur wer sich beteiligt, kann mitgestalten. Ohne starke und gute Interessenvertretung geht es nicht. Deshalb ist es wichtig, dass alle Bereiche mit engagierten und kompetenten Vertrauensleuten vertreten sind.

**Wahlzeitraum:  
29. Mai – 27. Juni 2008**

Letzter Abgabetermin 1.7.2008, also beeilen und Unterlagen absenden.

Weitere Informationen bei allen IG Metall Betriebsratsmitgliedern und den IG Metall-Vertrauensleuten



**Arbeitskreis Umwelt  
(AKU)**

**Präsentation und Preisverleihung  
Ready for Green Car? Designwettbewerb**

**Professor Fügener**, FH Pforzheim  
8 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

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 Landschaften, pastorale Landschaften,



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

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**

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

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																			
<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>																							