



ScheibenWischer



entrale

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

**HR
Service
Center**

Personalbereich
wohin? S. 4



Büroarbeitsplatz
und Gesundheit S. 5

Für jung.
Für alt.
Für alle.

Neue Altersteilzeit. Jetzt!

Arbeitgeber provozieren
Eskalation S. 6

„Schöne Ferien“



Inhaltsverzeichnis:

- | | |
|---|---|
| ■ Die schönste Jahreszeit: Urlaubszeit | 2 |
| ■ Weitere Geniestreiche: Hochhaus-Abriss | 3 |
| ■ Hurra, der Urlaub ist da | 3 |
| ■ MetallerInnen am Aufschwung beteiligen | 6 |
| ■ Navi - Missbrauch der Karenzregelung | 7 |
| ■ Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung | 7 |



Editorial



Die schönste Jahreszeit: Urlaubszeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

endlich beginnt für viele von uns die schönste Jahreszeit, die Urlaubszeit. Urlaubszeit heißt: abschalten, ausspannen, neue Energie tanken – kurz: das Leben genießen. Mehr als zwei Jahre NMM haben zunehmenden Leistungsdruck und Leistungsverdichtung gebracht und die Anspannung hat zugenommen. Sie alle haben trotz veränderter Strukturen und Prozesse Ihre Arbeitskraft eingebracht und mit viel Engagement zum Unternehmenserfolg beigetragen. Klar ist, Sie haben Ihren Urlaub mehr als redlich verdient.

Sechs Wochen bezahlter Urlaub und zusätzlich Urlaubsgeld ist für uns heute selbstverständlich. Dabei gibt es das noch gar nicht so lange. Erst seit 1981 können alle Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie 6 Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr genießen. Diesen Anspruch hatte die IG Metall damals gemeinsam mit den Beschäftigten in einer Tarifaufeinanderersetzung erkämpft. Das zusätzliche Urlaubsgeld wurde 1965 erstmals in Höhe von 30 Prozent eines Monatsentgeltes erstritten. Neun Jahre später konnte die Erhöhung auf 50 Prozent durchgesetzt werden.

Dieses Jahr haben wir mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung ausgehandelt, die den Abbau des „Alturlaubs“ regelt. Wie im letzten Scheibenwischer beschrieben ist damit klar, dass auch Alturlaub nicht gestrichen wird, wenn er erfolglos geltend gemacht wurde.

Mit diesen Erfolgen im Rücken wünschen wir für die bevorstehende Urlaubszeit, auch dank des Urlaubsgeldes, allen Kolleginnen und Kollegen einen wunderschönen und erholsamen Urlaub.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenfürher
Betriebsratsvorsitzender

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

Hurra, der Urlaub ist da!

In Deutschland hat jede/r ArbeitnehmerIn grundsätzlich einen Anspruch auf bezahlten Urlaub. Der Erholungsurlaub dient dem Erhalt und der Wiederherstellung der Arbeitskraft der/des Beschäftigten. Er ist das Gegenstück zum stressreichen Arbeitsalltag. Die Auszeiten werden benötigt, um die eigenen Ressourcen wieder zu erneuern, quasi den Akku wieder zu füllen. Es gibt dabei kein Allheilmittel, welches verrät, wie lange eine erneuernde Auszeit dauern sollte. Bei manchen Menschen setzt die Erholung erst nach mindestens zwei

Ohne das Urlaubsabkommen der IG Metall hätten die Beschäftigten nur den gesetzlichen Anspruch auf 24 Werktage Urlaub pro Jahr (einschließlich Samstage – entspricht somit 4 Wochen) und kein zusätzliches Urlaubsgeld.

Wochen ein. Bei Anderen gibt es diesen Effekt bereits nach wenigen Tagen. Wie lange der Körper benötigt, um abzuschalten, hängt von den individuellen Umständen ab. Bei der Urlaubsplanung ist es wichtig darauf zu achten, dass die Erholung im Vordergrund steht.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen einen wunderschönen, erholsamen Urlaub.

Ihre IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute



IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Bezirksleitung Baden-Württemberg

Urlaubsabkommen
für Beschäftigte
zum ERA-TV

Metall- und Elektroindustrie
Nordwürttemberg/Nordbaden

Abschluss:	14.06.2005
Gültig ab:	Beginn der Einführung des ERA-TV
Kündigungsfrist:	3 Monate

Urlaubsanspruch je Kalenderjahr

- **ArbeitnehmerInnen und Auszubildende:** 30 Arbeitstage (TV)
 - **Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen:** 5 Arbeitstage (Gesetz)
 - **Zusatzurlaub für Jubilare ab dem 25. Dienstjahr:**
 - ➔ Jubiläum vor dem 01.01.1997: 3 Arbeitstage dauerhaft (1 x TV, 2 x BV)
 - ➔ Jubiläum nach dem 01.01.1997: 3 Arbeitstage im Jubiläumsjahr (1 x TV, 2 x BV)
 - ➔ in Folgejahren jeweils 1 Arbeitstag je Jahr (TV)
 - **Zusatzurlaub für AN im Dreischichtbetrieb:** 1 Arbeitstag (BV)
- TV - Tarifvertrag / BV - Betriebsvereinbarung



Kommentar

Wahnha, weitere Geniestreiche!

Edzard Reuter, unser „Visionär“, setzte sich mit der ehemaligen Hauptverwaltung in Möhringen sein Denkmal. **Jürgen Schrempf**, der Shareholder Value-Fan, bescherte uns mit Chrysler und anderen Überraschungen ein Desaster ohne gleichen. **Dr. Dieter Zetsche**, welcher sich durch die „Chryslersanierung“ als Vorstandsvorsitzender ans Ruder brachte, möchte sich nun, wie es scheint, in den Kreis von Denkmalpflegern einreihen. Am 24. Juni wurden die lieben MitarbeiterInnen durch die Nachricht überrascht, dass das Verwaltungs-Hochhaus in Untertürkheim abgerissen werden soll. Vorausgegangen war der Umzug des Vorstands im vergangenen Jahr samt Mitarbeitern von Möhringen nach Untertürkheim. Nachdem man bereits Gebäudeteile inklusiv der gesamten Fassade saniert und angefangen hatte, ein neues Sicherheitskonzept (siehe **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** Nr. 29) zu installieren, kam man plötzlich zu der Einsicht, dass das Gebäude nicht kostengünstig zu sanieren ist. Welche „Kapazitäten“ im Vorstand haben dies im Vorfeld geplant und vorausschauend übersehen? Wie ist es möglich, dass diese Punkte nicht berücksichtigt bzw. verschlafen wurden? Jetzt erinnert man sich daran, dass das Gebäude aus dem Jahr 1958 stammt. Moderne und umweltgerechte Bürostrukturen wären selbst mit aufwändigsten Sanierungsmaßnahmen nicht zu realisieren gewesen. Und plötzlich kommt man zu der Einsicht, im Sinne seiner gesellschaftlichen Verantwortung ein Gebäude zu errichten, das mit zukunftsweisenden Klima-Vergleichswerten höchsten ökologischen Standards entspricht. Warum kommt man erst jetzt, nach der Verpulverung von Millionen Euros, zu dieser Erkenntnis? Der Eindruck drängt sich einem auf, dass hier wieder einmal Entscheidungsträger in vorauseilendem, überstürztem Gehorsam, planlos rumgefuehrt haben. Ich möchte gar nicht darüber nachdenken, wie es planerisch mit unseren Produkten in Zukunft weitergehen soll, bei diesen „Kapazitäten“ im Konzern. Es wäre alles nicht so schlimm, wenn es nicht um unser mühsam erarbeitetes, gutes Geld gehen würde, das an anderer Stelle dringender und sinnvoller eingesetzt werden könnte. Da werden Summen planlos verpulvert und in gleichem Atemzug die MitarbeiterInnen mit immer neuen Einsparzielen und Abbauprogrammen an den Rand ihrer psychischen und physischen Leistungskraft gebracht. Nun wird wieder fleißig umgezogen, verschoben, gestopft und Unruhe und Unverständnis verbreitet. Ein Zustand, der in unserem Unternehmen leider immer mehr zum Normalzustand wird. Im **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** Nr. 08 vom Oktober 2005 wurde in einem Kommentar mit der Überschrift „Mach's besser Dieter“ die Hoffnung zum Ausdruck gebracht, dass es mit **Dr. Zetsche** endlich wieder strukturierter, zukunftsweisender, berechenbarer und motivierter weitergehen würde. Langsam aber sicher beschleichen mich immer mehr Zweifel, dass dies zutreffen wird.

Klaus Hildenbrand

NMM zwingt zu tief greifenden Änderungen in der Personalpolitik Personalbereich wohin?

Personalbereich wohin?

Zu teuer, zu uneffizient, nicht wettbewerbsfähig. Die Verwaltungskosten müssen runter, so die Vorgabe des Vorstands im Zuge von NMM. 33 % des Personals im Personalbereich müssen eingespart werden. Angesichts der auch im Personalbereich spürbaren Leistungsverdichtung, oftmals von den MitarbeiterInnen nur mehr als Personalverwaltung denn Personalbetreuung empfunden, war klar, dass dieser Kahlschlag zu strukturellen Umgestaltungen zwingt, die tief greifende Veränderungen in der Personalarbeit nach sich ziehen werden. Seit Dezember letzten Jahres entwickelt der Personalbereich ein neues Arbeitsmodell, das nun ab 1. September umgesetzt werden soll.

Kerstin Keller

Vorsitzende
Personalausschuss
Tel.: 3 30 93



Was ändert sich strukturell?

Das Zauberwort heißt auch im Personalbereich (HR) Standardisierung. Wie zuvor schon in der Entgeltabrechnung (Payroll Service Center) und der Buchhaltung (SSC Accounting) werden zukünftig alle administrativen Funktionen in einem **HR Service Center** gebündelt. Das HR SC wird in **Möhringen im VDZ I** lokalisiert sein und außer für die MitarbeiterInnen der Zentrale auch für die Forschungs- und EntwicklungsmitarbeiterInnen in Untertürkheim, Sindelfingen und Ulm zuständig sein. Alle PersonalsachbearbeiterInnen, die bisher einem Personalmanager zugeordnet und die i.d.R. erste Anlaufstelle für alle Fragen aus einem bestimmten Fachbereich waren, werden in das HR SC versetzt. Die PersonalmanagerInnen sind weiterhin „vor Ort“ für ihre Fachbereiche zuständig und primär AnsprechpartnerInnen zu bereichsspezifischen Fragen für die Führungskräfte.

Wie arbeitet das HR Servicecenter? Welche Konsequenzen hat das für die MitarbeiterInnen?

Eines ist klar. Der Personalabbau im Personalbereich wirkt sich überdimensional in den administrativen Funktionen aus. Das schlägt sich in der zukünftigen Arbeit

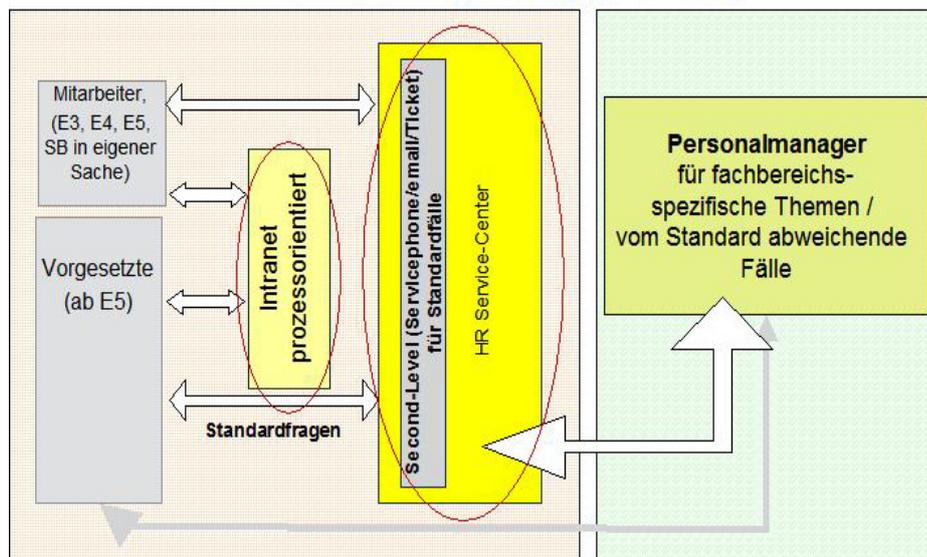
des HR SC nieder, sowohl für die dort tätigen verbliebenen SachbearbeiterInnen als auch für jede/n einzelne/n Mitarbeiter/in, denn jede/r hat irgendwann einmal mit dem Personalbereich zu tun.

Standardisierung, Prozessorientierung, damit aber auch **Anonymisierung**, so sieht die zukünftige Zusammenarbeit mit dem Personalbereich aus. Bei Standardfragen ist der/die MitarbeiterIn aufgefordert, sich zunächst in Eigenregie im Intranet (nicht beim Personalbereich) zu personellen Themen kundig zu machen.

Sogar ein **Ticketsystem** wird eingeführt, das sicherstellen soll, dass nicht sofort beantwortbare Fragen weitergeleitet werden und der/die MitarbeiterIn zeitnah eine Rückmeldung erhält.

Als dritte Anlaufstelle steht bei **Sonderfällen** oder fachbereichsspezifischen Themen dann noch der Personalmanager oder die Personalmanagerin zur Verfügung.

Arbeitsmodell HR Service Center



Dazu soll im Intranet eine HR Datenbank eingerichtet werden, in der einheitliche Antworten zu personellen Standardfragen abrufbar sind. Da darf man wirklich gespannt sein, gestaltet sich die Suche nach bestimmten Themen im Intranet doch zunehmend aufwändig durch allgemeine Orientierungslosigkeit.

Als zweite Anlaufstelle für die MitarbeiterInnen wird es ein so genanntes „**Servicephone**“ geben.

Das „Servicephone“ hat die Funktion einer Hotline, zwischen 8.00 und 17.00 Uhr ist eine ständige Erreichbarkeit garantiert, aber mit ständig wechselnder Besetzung. Die Zeiten, in denen jede/r Mitarbeiter/in „seinen/ihren“ Ansprechpartner im Personalbereich hatte, sind endgültig vorbei. Es werden nur noch Prozesse abgearbeitet.

Fazit

Jeder Bereich muss hin und wieder seine Prozesse und Strukturen überdenken und Anpassungen vornehmen. Das hat im Personalbereich seit vielen Jahren nicht stattgefunden. Ob der nun eingeschlagene Weg des HR Servicecenters der richtige ist, wird sich zeigen (oder auch nicht). Die „Dienstleistung“ Personal ist nur so gut wie sie in der Belegschaft auch akzeptiert ist. Selbst wenn Servicephone und Datenbank nach den erwarteten Anfangsschwierigkeiten gut funktionieren sollten, bleibt ein schaler Nachgeschmack, nämlich die „**Entpersonalisierung**“ des Mitarbeiters in Standards und Prozesse. **Der Mensch wird immer mehr zur Nummer.** Was im CUHD für PC-Probleme gut läuft, lässt sich aus meiner Sicht eben nicht 1:1 auf personelle Fragestellungen transferieren.

**HR
Service
Center**

Büroarbeitsplätze und Gesundheit



Wohlbefinden im Büro? Ist das nicht ein bisschen viel verlangt? Reicht es nicht, wenn man gesund bleibt? Ja, aber nur, wenn man unter Gesundheit mehr versteht als nicht krank zu sein. Wer z. B. bei der Arbeit ständig unter Zeit- und Leistungsdruck steht, wenig Anerkennung erfährt, ständig noch mehr Aufgaben übernehmen muss, mit steigender Leistungsverdichtung und Stress kämpft, fühlt sich zwar schlecht, krank im medizinischen Sinne ist er oder sie aber nicht. So richtig gesund allerdings auch nicht.

Christa Hourani

Ausschuss für
Arbeitssicherheit, Umwelt
und Gesundheit
Tel: 3 35 49



Um sich richtig gesund zu fühlen, bedarf es etwas mehr. Doch dieses „mehr“ lässt sich nicht immer mit Messwerten und Untersuchungsergebnissen bestimmen. Gesundheit im umfassenden Sinne schließt viel mehr ein: neben dem körperlichen auch das psychische Wohlbefinden.

Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Frei-seins von Krankheiten und Gebrechen.“
Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

Wie lässt sich dieser „Zustand“ erreichen? Mit etwas Sport am Wochenende? Kann dies ein Ausgleich sein zu den tagtäglichen Belastungen am Arbeitsplatz, an dem man einen großen Teil seines Tages und seines Lebens verbringt? Sicher nicht.

Büroarbeitsplätze und Bildschirmarbeit führen zu vielfältigen Krankheiten wie Beschwerden im Rücken-, Nacken- und Schulterbereich, in den Augen, Handgelenksentzündungen, Folgeerkrankungen durch psychische Belastungen, Stress, Überforderung. Die Anzahl der Beschäftigten in diesen „Büro-Berufen“ haben stark zugenommen und die Belastungen in diesen Berufen ebenfalls.

Neuere Ansätze der betrieblichen Gesundheitsförderung gehen davon aus, dass der Arbeitsplatz eben nicht „nur“ der Ort ist, wo es Unfälle zu verhüten und Krankheiten zu vermeiden gilt. Eine gut gestaltete Arbeit beinhaltet wesentlich mehr.

Wie kann gute Arbeit aussehen? Wie soll der Arbeitsplatz gestaltet sein?

Was ist dem Menschen angemessen, dass seine Gesundheit, sein Wohlbefinden nicht

beeinträchtigt wird? Gefragt sind deshalb **neue Konzepte**, die die Gestaltung der **Arbeitsumgebung**, der **Arbeitsmittel**, der **Arbeitsorganisation** und der **Arbeitsinhalte** beschreiben, den Istzustand einer kritischen Analyse unterziehen und verbessern helfen. Der Mensch soll nicht an den Arbeitsplatz angepasst werden, sondern die Bedürfnisse des Menschen sollen am Arbeitsplatz Berücksichtigung finden. Nur eine **ganzheitliche Gestaltung der Arbeit**

wird dem ganzen Menschen gerecht, fördert sein Wohlbefinden, seine Gesundheit.

Wir wollen deshalb eine **Umfrage** durchführen, was an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz schlecht ist und wo Sie Verbesserungen für notwendig halten. Wir hoffen dadurch, die Kernpunkte der Belastungen an den Büroarbeitsplätzen herausfiltern und zur Verbesserung der Büroarbeitsplätze beitragen zu können.



Fragebogen:

Was stört sie an der Gestaltung Ihrer **Arbeitsumgebung**? Erläutern sie bitte:

Erläuterung:

- Lärm
- Raumklima
- Raumgestaltung
- Lichtverhältnisse

Verbesserungsmöglichkeiten:

Welche **Arbeitsmittel** (Tisch, Stuhl, PC, Software) beeinträchtigen Sie und warum?

Verbesserungsmöglichkeiten:

Wie läuft die **Arbeitsorganisation**?

Haben Sie genügend Handlungsspielraum?

Haben Sie genügend Zeitspielraum?

Sind die Aufgaben eindeutig definiert?

Ist die Zusammenarbeit mit KollegInnen und Vorgesetzten beeinträchtigt? In wie fern?

Können Sie ungestört die Aufgaben abarbeiten? Störungen?

Verbesserungsmöglichkeiten:

Sind die **Arbeitsinhalte**

- zu langweilig, wenig abwechslungsreich
- zu umfassend, zu viele, zu komplex
- sind Sie für diese Arbeitsinhalte qualifiziert?

Ist ihr **Arbeitsplatz ergonomisch** richtig gestaltet?

Wenn nein, was müsste verändert werden?

Haben Sie **gesundheitliche Schäden/Beeinträchtigungen**, die durch ihren Arbeitsplatz hervorgerufen wurden? Wenn ja, welche?

Sonstige **Bemerkungen**:

Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen an:

Sigrid Krohn, Werk 96, HPC: E603

Gewerkschaftliche Nachrichten

Tarifverhandlungen über neue Altersteilzeit vorerst gescheitert

Arbeitgeber provozieren Eskalation

Insgesamt haben sich über 360.000 Warnstreikende bundesweit (aus über 1100 Betrieben) an den Aktionen für einen neuen Altersteilzeit-Tarifvertrag beteiligt, davon über 210.000 in Baden-Württemberg. Der Abbruch der Verhandlungen durch Südwestmetall ist eine Provokation für alle MetallerInnen.

Der „Lösungsvorschlag“ von Südwestmetall würde willkürlich ganze Belegschaftsgruppen wie Facharbeiter, kaufmännische und technische Angestellte oder Ingenieure ausschließen. Dies würde die Daimler Zentrale voll treffen. Unsere Umfrage zu diesem Thema hatte aber klar zum Ausdruck gebracht, dass auch in der Zentrale fast alle KollegInnen Altersteilzeit (ATZ) in Anspruch nehmen würden, wenn die Konditionen ähnlich der früheren Regelung wären.

Die Stellungnahme der IG Metall ist eindeutig. Sie wird keinen Abschluss akzep-

tieren, der nicht allen Beschäftigtengruppen in jedem Betrieb einen Zugang zur ATZ ermöglicht. Auch wird nicht akzeptiert werden, dass die Arbeitgeber alleine über den Anspruch auf Altersteilzeit entscheiden. Betriebsräte müssen wirkungsvoll bei



der Ausgestaltung der ATZ mitbestimmen können. Weiteres Ziel ist, dass 5 Prozent der Beschäftigten in ATZ gehen können. Die Arbeitgeber wollen eine Mehrheit der



Betriebe von einem Anspruch auf Altersteilzeit ausschließen und auf eine Quote von 2 Prozent begrenzen. Die Arbeitgeber haben bei der 7. Verhandlungsrunde heftig provoziert und die Verhandlungsführer der IG Metall mit Abbruch der Verhandlungen erpresst, falls sie nicht zustimmen würden.

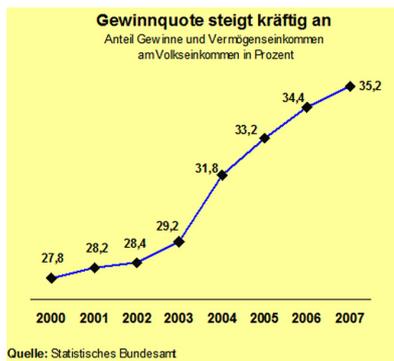
Die Große Tarifkommission der IG Metall hält an ihrem Ziel fest, vor Beginn der Entgelttrunde den Tarifvertrag zur ATZ durchzusetzen. Die hervorragende Warnstreikbeteiligung und erwiesene Mobilisierungskraft zeigt die Wichtigkeit dieses Themas für die MetallerInnen. **Zu einer Zuspitzung auf Urabstimmung und Arbeitskampf kann es im Herbst kommen, nehmen die Arbeitgeber ihre Provokation nicht zurück.**

Einkommensrunde im Herbst:

MetallerInnen am Aufschwung beteiligen!

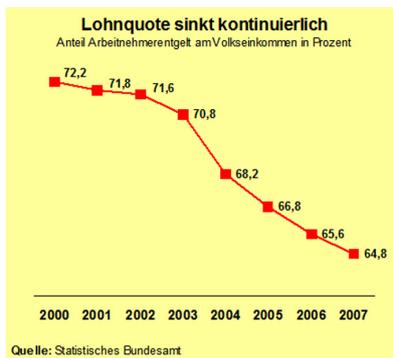
An den Beziehern von Lohneinkommen ging der Aufschwung bislang vorbei. Die realen Nettolohneinkommen aller Beschäftigten, gemessen in der Nettolohn- und Gehaltssumme, sanken um 1,5 Prozent. Die realen Nettolöhne je Arbeitnehmer gingen in diesem Aufschwung sogar um 3,5 Prozent zurück. Die Einnahmen von Unternehmern, vielen Selbstständigen, Aktienbesitzern und anderen Kapitaleignern stiegen dagegen deutlich an.

Die Gewinne der Unternehmen seien „geradezu explodiert“, so die Forscher: Die nominalen Bruttogewinne der Unternehmen wuchsen in diesem Aufschwung um 25 Prozent. Der Anteil der Bruttogewinnquote am Volkseinkommen stieg von 32 auf knapp 36 Prozent.



Was jeder von uns schon lange gewusst hat und jeden Tag bei seinen Einkäufen

feststellen kann, wird nun langsam auch offiziell zugegeben: Produkte des täglichen Bedarfs sind deutlich stärker angestiegen, als dies der Inflationsrate der letzten Jahre entspricht. „Verschleiert“ werden die Preissteigerungen durch die Zahlen des Verbraucherpreisindex. Dieser ermittelt in



regelmäßigen Abständen, was die Produkte in einem so genannten **Warenkorb** kosten und präsentiert dann die Teuerungsrate gegenüber den vorigen Erhebungen. Der Schmah liegt allerdings in der Zusammensetzung des Warenkorbes.

Der Warenkorb enthält auch Produkte wie Computer, Videogeräte, Handys oder Fernreisen, die von Jahr zu Jahr deutlich billiger werden, aber keineswegs zum täglichen Bedarf gehören. So wird eine **niedrige Inflation vorgetäuscht**, obwohl die Produkte des täglichen Lebens zum Teil enorm verteuert wurden.

Dies bedeutet: Die Preiserhöhungen treffen nicht alle gleich, wie man glauben könnte. Da vor allem die Güter des täglichen Verbrauchs teurer werden, wird der Einkauf für

Leichtes Heizöl wies mit einer Preissteigerung von 57,4% gegenüber dem Vorjahr die höchste Jahresteuerrate seit Oktober 2000 auf (+63,1%). Auch die Preise für die anderen Haushaltsenergien stiegen binnen Jahresfrist deutlich (darunter Strom: +7,4% und Gas: +4,7%). Die Preise für Nahrungsmittel und alkoholfreie Getränke erhöhten sich im Mai 2008 gegenüber Mai 2007 um 7,5%. Deutlich teurer binnen Jahresfrist waren weiterhin Molkereiprodukte und Eier (+18,9%; darunter Quark: +33,1% und H-Milch: +15,5%) sowie Speisefette und -öle (+14,2%). Auch die Preise für Brot und Getreideerzeugnisse (+8,8%; darunter Nudeln: +27,4%) sowie für Obst (+8,7%) lagen über denen des Vorjahres.

Mehrpersonen-Haushalte mit mittlerem und geringem Einkommen verhältnismäßig teurer. Sie müssen wesentlich mehr für den täglichen Einkauf ausgeben als die offizielle Preissteigerungsrate. Eine hohe Forderung für die Entgelttrunde im Herbst ist deshalb notwendig.

Nachrichten aus dem Betrieb

Poema bekommt Stuttgarter Friedenspreis 2008

Poema - PObreza E Maio ambiente na Amazonia setzt sich seit mehr als 10 Jahren für die Menschen in einem der sensibelsten Gebiete dieses Planeten ein. Die für das Weltklima und den sozialen Frieden wichtigen Tropenwälder sind in größter Gefahr.

Unsere Rinder in Amazonien fressen den Regenwald buchstäblich auf. Der Hunger nach billigem Soja für die Massentierhaltung und sogenanntem „Bio“sprit hat heute schon furchtbare, ja verheerende Folgen für den Regenwald und damit auch mittelbar und unmittelbar für den internationalen Frieden. Armutsbekämpfung, Umweltentwicklung und der Schutz des Regenwaldes – das ist praktische Arbeit vor Ort, solidarische Hilfe, Wissensvermittlung, Zusammenarbeit – und Aufklärung hierzulande. Für diese dauerhafte, basisnahe und beispielhafte Arbeit wird Poema mit dem Stuttgarter Friedenspreis

2008 ausgezeichnet. Der Preis ist mit 5000 Euro dotiert und wird am 19.12.2008 bei der FriedensGala im Theaterhaus Stuttgart an Poema Deutschland überreicht.

Was hat Poema mit Daimler zu tun?

Die Arbeit von Poema in Belem wurde unterstützt von brasilianischen Institutionen, von der Unicef und von DaimlerChrysler. Dass DaimlerChrysler das Poema-Projekt unterstützte ist u.a. Verdienst von Willi Hoss, der als ehemaliger Betriebsrat des Konzerns die notwendigen Kontakte und Einflussmöglich-

keiten hatte. Dem Konzern ging es um den Einsatz von nachwachsenden Rohstoffen in Fahrzeugen und um die Erforschung der Kokosfaser im Hinblick auf die industrielle Nutzung. So entstand in Praia-Grande auf Marajo eine kleine Fabrik, in der schon sehr bald Kopfstützen hergestellt wurden. Anfang 2000 wurde dann die größere Fabrik - Poematec - gegründet, in der Sitze und Rückenlehnen produziert werden. Die Verarbeitung der Kokosfasern wurde zum



bekanntesten Beispiel der Vermarktung von Regenwaldfrüchten zu ökologisch sinnvollen Produkten bei gleichzeitigen Verdienstmöglichkeiten für die Landbevölkerung.

Es kommen immer wieder Gerüchte auf, dass Daimler dieses Vorzeigeprojekt loswerden will und er auf der Suche nach einem neuen Investor ist. Näheres herauszufinden gestaltet sich äußerst schwierig. Die IG Metall-Betriebsräte würden einen Ausstieg aus diesem Projekt als eine Fehlentscheidung sehen, steht es doch für Umweltfreundlichkeit, Innovation und soziales Engagement.

NAVI – Missbrauch der Karenzregelung?

Beim Wechsel vom alten Richtwertsystem in die ERA-Welt wurden auch die Vergütungen der MitarbeiterInnen (MA) umgestellt. Dabei ist die alte Leistungszulage (0-20%) in eine neue Leistungszulage (0-30%) umgerechnet worden. In die neue Leistungszulage wurde auch der alte Betriebsdurchschnitt der Leistungszulage eingerechnet. Die so entstandenen krummen Werte weichen von den vorgesehenen neuen Systemwerten ab. Etliche Führungskräfte kamen auf die glorreiche Idee, ihre MA auf den nächst niedrigeren Systemwert zu setzen. Dies sollte durch eine Karenzsetzung erfolgen.

Da die Karenz als Indikator für eine Leistungsver schlechterung eingeführt wurde, ist es nicht zulässig, sie nur aus Gründen einer gewollten Positionierung der Leistungszulage auf den nächst niedrigeren Systemwert einzuführen. Nur bei einer eindeutig leistungsbezogenen Beurteilung greift der neue Systemwert. Bei Absenkung muss das Karenzgespräch durch den Vorgesetzten geführt werden. Bei Erhöhung des LB-Wertes greift der neue höhere Wert.

Dazu folgendes Beispiel:

Ein MA wurde mit 15,4 % übergeleitet und bekommt einen neuen Beurteilungswert von 12 Punkten. Dies entspricht 15 % Leistungszulage. Trotzdem muss der Wert von 15,4 % unbefristet bestehen bleiben. Nur durch eine Leistungsver schlechterung und eine Karenzsetzung kann es zu einer Absenkung kommen.

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.igmetall.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:

hartmandruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
11. Juli 2008

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
11. September 2008

Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung

Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2008 findet wie alle zwei Jahre die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Für Jugendliche und Auszubildende ist die JAV ein wichtiger Ansprechpartner für alle Fragen rund um Arbeit, Ausbildung und Übernahme. Gemeinsam mit dem Betriebsrat ist die JAV die Interessenvertretung aller jugendlichen ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahren und Auszubildende, BA-Studenten, Praktikanten und Werkstudenten unter 25 Jahren.

Die Anforderungen an die Ausbildung steigen und gefragt ist, was morgen in der Arbeitswelt wichtig ist. Die Qualität der Ausbildung entscheidet letztendlich über die berufliche Zukunft.

Eine Übernahme nach der Ausbildung und das Angebot an Arbeitsplätzen ist eine der wichtigsten Fragen. JAV und Betriebsrat kümmern sich gemeinsam mit der IG Metall

um eine qualifizierte und moderne Ausbildung, die fit für die Zukunft macht. Wir IG Metall-BetriebsrätInnen möchten besonders betonen, dass eine wirksame Interessenvertretung keine einseitige Sache ist. Durch die Einbindung von ArbeitnehmerInnen und Auszubildenden in Entscheidungen werden diese motiviert, Verantwortung zu übernehmen und damit zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Wir erwarten von der Geschäftsleitung - im Besonderen von der KBA- und BA-Leitung - eine positive Haltung gegenüber den Jugendlichen und Auszubildenden, damit diese sich stark machen für eine gute JAV-Arbeit.

Sigrid Krohn
Ausschuss für Bildung
und Qualifizierung
Tel: 5 26 39



