

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Langzeitkonten: Brauchen wir das?



Top-Thema

Langzeitkonten

- Langzeitkonten:
Brauchen wir das? 2
- Ein falscher Weg? 4
- Meinungen 4
- Interview 5

- Heiße Ohren für den Vorstand 6
- Arbeitskreis Umwelt 7
- Zentrale: Gegen Mobbing 8
- Zentrale: Entwicklung Lkw 9
- „Sterntaler“ eröffnet 11





Langzeitkonten: Brauchen wir das?

Überlaufende Gleitzeitkonten, hohe Freischichtkonten oder verfallene Überstunden. All das begegnet einem überall im Unternehmen. Der Druck auf die Ausweitung der mit Arbeit verbrachten Lebenszeit hat sich enorm verschärft. Der Betriebsrat kann diesen Druck nicht einfach abstellen.

Was er aber machen kann ist, gemeinsam mit den Beschäftigten nach intelligenten und modernen Arbeitszeitregelungen zu suchen, die den Interessen der einzelnen Beschäftigten entgegenkommen. Es geht also darum, die Freude an flexibler und selbstbestimmter Arbeit zu erhalten. Aber auch zu verhindern, dass Arbeitszeit einfach verfällt. Ziel der IG Metall-Betriebsräte ist es, einige Arbeitszeitregelungen so zu verändern, dass beides möglich ist.

Ein mögliches Modell sind Langzeitkonten. Langzeitkonten sind Arbeitszeitkonten nach dem „Sparbuchprinzip“. Sie sind abzugrenzen gegenüber den Kurzzeitkonten nach dem „Girokontenprinzip“.

■ Kurzzeitkonten verwalten „atmend“ den kurzfristigen Wechsel von Arbeitszeiten, um die gültige Durchschnittsarbeitszeit innerhalb eines definierten (bei DC 24 Monate) Ausgleichszeitraumes zu gewährleisten.

■ Auf Langzeitkonten werden Zeitguthaben – d.h. Wertguthaben für geleistete, aber noch nicht bezahlte Arbeitszeit – angespart mit dem Ziel, sie mittel- bzw. langfristig auszugleichen. Eine besondere Art des Langzeitkontos ist das Lebensarbeitszeitkonto. Dieses dient dem Ziel, dem Arbeitnehmer das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben z.B. in Verbindung mit Altersteilzeit zu ermöglichen.

Langzeitkonten nicht für alles und Jeden

Unbestritten bieten Langzeitkonten eine ganze Reihe von Chancen. Doch sie beinhalten auch einige Risiken, die man nicht unberücksichtigt lassen darf:

Langfristkonten können:

- Freiräume für persönlich motivierte, längere Freizeitblöcke schaffen
- Die Bedingungen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbessern
- Und je nach Anlageform der kreditierten Beträge interessante Renditen erwirtschaften.



Allerdings:

■ wird die Freistellungswirkung von Langfristguthaben oft überschätzt, denn hohe Freistellungswirkung setzt hohe Vorleistung voraus

■ der „Hamstereffekt“, kann die Tendenz fördern, die tarifliche Höchststarbeitszeit zu überschreiten

■ die Beschäftigungswirkung wird auf die Herabsetzung des Rentenalters verschoben und wirkt nicht sofort

Damit wird klar, dass Langzeitkonten nicht in jedem Fall und nicht für jeden Beschäftigten die geeignete Methode ist, Arbeitszeit anders zu gestalten.

Warum werden Langfristkonten trotzdem z.Z. diskutiert bzw. wie in NRW schon per Tarifvertrag eingeführt? Insbesondere durch den Mangel an hochqualifizierten Mitarbeitern hat sich die Arbeitsituation so angespannt, dass eine Zunahme von Arbeitszeitverfall bei diesem Personenkreis festzustellen ist. Dieser Zustand wird sich auch durch unseren Qualifizierungstrend in absehbarer Zeit nicht ändern. Ein weiterer Grund liegt in der Zunahme von eigenverantwortlicher Projektarbeit, bei gleichzeitiger Beschleunigung der Produktentwicklung.

Lebensarbeitszeit im Mittelpunkt

Daneben stellen wir eine stärkere Veränderung des individuellen AZ-Verhaltens der Arbeitnehmer fest. Während in der Produktion durch die immer engere Verkettung quasi feste Arbeitszeiten unabdingbar sind, entwickeln sich in

Entwicklungsbereichen und teilweise in der Verwaltung durch Kompetenzverlagerungen auf untere Ebenen stark ausdifferenzierte Arbeitszeitmuster. Die Debatte um die Rentenentwicklung und Altersteilzeit haben die Lebensarbeitszeitgestaltung in den Blickpunkt gerückt. Durch Tarifverträge soll u.a. die Konkurrenz unter den Arbeitnehmern durch für alle gleich geltende Regeln eingeschränkt werden, um den Arbeitgebern ein gegenseitiges Auspielen schwerer zu machen. Klar ist aber auch, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen immer auch die realen Entwicklungen aufgreifen müssen, da sie in der Praxis sonst einfach missachtet werden.

Die Entwicklung der „Gleitenden Arbeitszeit“ ist ein deutliches Beispiel dafür. Die IGM hat lange Zeit die Einführung von GAZ bekämpft mit dem Ergebnis, dass ohne normierende Kraft eines Tarifvertrages sich ein Wildwuchs entwickelt hat, der nicht mehr korrigierbar ist. Deshalb lautet die Frage nicht, ob Langzeitkonten, sondern zu welchen Bedingungen und für welchen Zweck wollen wir Langzeitkonten.

Zukunft gestalten - nicht Vergangeheit bewahren!

Das bedeutet auch, dass Langzeitkonten nicht für jede Arbeitnehmergruppe sinnvoll sind. Im Bereich der An- und Ungelernten ist zur Bewältigung des dort noch vorhandenen und tendenziell eher sich verschärfenden Arbeitsplatzknappheit an kurzfristig wirksame AZV zu denken.

Die bisher bekanntesten Regelungen zu Langfristkonten gibt es bei VW und erstmals als Flächentarif in der Stahlindustrie in NRW. Beides sind sowohl Zeit- und Wertkonten. Mit dem Schwerpunkt der Chancenverbesserung zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Es ist gut, dass wir den Diskussionsprozess, wo und zu welchen Bedingungen Langfristkonten bei uns sinnvoll sind, führen. Wir sollten dies vorurteilsfrei und in dem Wissen tun, dass sich nicht nur die Zeiten, sondern auch die Bedürfnisse der Menschen ändern und Tarifpolitik die Zukunft regelt und nicht die Vergangenheit bewahren soll.

Kommentiert

von Gerhard Haag

Es geht kreuz und quer in den Diskussionen um das seit langer Zeit umstrittene Thema „Langzeitkonten“. Während die Befürworter - allen voran die Mehrheit der Angestellten - sich sehr leidenschaftlich für die Einführung solcher Zeitkonten engagieren, werden die „Gegner“ dieser Zeitsouveränität nicht müde, ebenso tapfer am Altbewährten festzuhalten. Sicher haben beide Seiten in ihren jeweiligen Argumenten gute Gründe. Aber ist es wirklich noch zeitgemäß, den Beschäftigten vorschreiben zu wollen, wie, wann und zu welcher Zeit diese ihre Arbeit zu verrichten haben, und festzulegen, wie deren freie Tage liegen? Ist es real nicht so, dass zwischenzeitlich vermehrt ein großer Teil der Belegschaft mit klar umrissenen und definierten Aufgaben in Projekten und an Entwicklungen arbeitet, die oftmals nicht leistbar sind innerhalb den gängigen Arbeitszeiten? Im gewerblichen Bereich wird dieses Instrument zur Arbeitszeitgestaltung sowieso nur wenig Gegenliebe finden, da dort im Rahmen der Freischichtenregelung ohnehin keine geleistete Zeit verfällt oder aber als Überstunden bezahlt werden. Natürlich können wir Betriebsräte und die Gewerkschaft IG Metall kein Interesse daran haben, dass arbeitende Menschen sich kaputt schufte. Aber wenn Freiheitsgrade, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung der Menschen erstrebenswerte Ziele und Vorstellungen sind, die nicht nur in Funktionärskreisen wichtige Bedeutung haben, dann sollte auch mündigen Mitarbeitern die Chance dazu gegeben werden, ihre Bedürfnisse und Ansprüche selbst zu gestalten. Gleichwohl haben wir aber darauf zu achten, dass eben mit dieser Zeitsouveränität kein Schindluder getrieben wird; schon gar nicht durch Vorgesetzte missbraucht werden kann. Dass die Gefahr besteht, in Bereichen mit hohem Arbeitsanfall die Leistung noch mehr zu verdichten und notwendig werdendes Personal zu unterschlagen bzw. nicht einzustellen, liegt auf der Hand. Aber genau darin liegt jetzt die Chance für die Beschäftigten, mit ihren jeweiligen Vorgesetzten ein Arbeitszeitbudget sowie planbare Freizeiten zu vereinbaren, auf deren Einhaltung sie einen Anspruch haben. Gewerkschaftliche Traditionen und weitere Überlegungen zukünftiger Arbeitszeitpolitik sind das eine, neue Trends und eigene Vorstellungen der Beschäftigten das andere. Diese sinnvoll miteinander zu verbinden, die besonderen Belastungen zu berücksichtigen, die Wahlmöglichkeiten mit einschließen sowie weitere Perspektiven zur Verkürzung der Arbeitszeiten zu entwickeln, wird trotzdem die vorrangige Aufgabe der Gewerkschaft und der örtlichen Betriebsräte sein. Dafür stehen wir ein!

Gerhard Haag

IG Metall-Betriebsrat
Werk Untertürkheim

Sichtweise Bereits seit längerer Zeit verhandeln Gesamtbetriebsrat und Vorstand der DaimlerChrysler AG über die Einführung von Langzeitkonten. Die Verhandlungen stehen mittlerweile kurz vor einem Abschluss. Ich halte den angestrebten Weg jedoch für falsch und möchte an ein paar Punkten zum Nachdenken anregen und die Fallen aufzeigen, in die wir blindlings zu treten scheinen.

Geleistete Arbeitszeit muss vergütet werden

Am Anfang gleich zu einem zentralen Argument der Befürworter von Langzeitkonten:

„Geleistete Arbeitszeit muss vergütet werden. Verfallene Gleitzeitguthaben machen deshalb Langzeitkonten notwendig“.

Der Eingangs-Grundsatz ist richtig. Fragwürdig ist die daraus gezogene Konsequenz. Ich gehe davon aus, dass verfallene Gleitzeit - oder aber auch die Unmöglichkeit andere Zeitkonten im Rahmen des Ausgleichszeitraumes auszugleichen -, Anzeichen dafür sind, dass entweder die übertragenen Aufgaben falsch bemessen sind, oder für die vorhandenen Aufgaben zu

zeitkonto arbeiten. Dies entspricht insgesamt einer Überschreitung der tariflichen Arbeitszeit um 25 Prozent je Beschäftigten!

Fazit: Auf diesem Weg kommen wir der Annäherung von tatsächlicher und tariflicher Arbeitszeit keinen Schritt näher. Das Gegenteil wäre eher der Fall.

Dauerhafte Mehrarbeit akzeptieren?

Im vorliegenden Entwurf einer Betriebsvereinbarung zum Thema Langzeitkonten ist außerdem von „in begrenztem Umfang zusätzliche Arbeit leisten“ und „Langzeitkonten sind kein Ersatz für dauerhaften Personalbedarf“, die Rede. Auch unser Manteltarifvertrag sagt, dass Mehrarbeit nicht als Ersatz für Neueinstellungen genutzt werden darf. Durch die Einführung der Langzeitkontenregelungen würden wir jedoch diese Passage des Tarifvertrages ad absurdum führen.

„Langzeitkonten sind eine Alternative zu bezahlten Überstunden und somit wenigstens mittel- bis langfristig beschäftigungswirksam“ wird von

Langzeitkonten - ein falscher Weg

Ein Beitrag von IG Metall-Betriebsrat Karl Reif

wenig Personal zur Verfügung steht. Unser Bestreben müsste es deshalb sein, auf Leistungs- und Personalbemessung einen solchen Einfluss zu bekommen, dass Zeiten, die in ein Langzeitkonto fließen sollen, gar nicht erst anfallen.

Verlängerte Arbeitszeiten legalisieren?

Das eigentliche Problem ist jedoch: Langzeitkonten „bekämpfen“ nicht die Ursachen von Gleitzeitverfall und Arbeitszeitverlängerung, sondern werden dazu führen, verlängerte Arbeitszeiten zu „legalisieren“, statt sie zurückzudrängen.

Im Fall der derzeit bei DaimlerChrysler diskutierten Langzeitkonten, würden verlängerte Arbeitszeiten zu einem unerträglichen Dauerzustand werden. Dies lässt sich auch in den meisten aufgeführten Verwendungsmöglichkeiten des Zeitguthabens der Langzeitkonten ablesen: Teilzeitarbeit, vorgezogener Ruhestand, private Qualifizierung. Die genannten Verwendungen sind nur dann nutzbar, wenn die Langzeitkonten jahre- bis jahrzehntelang gefüllt werden, d.h. aber auch, dass über diesen Zeitraum die Arbeitszeit um ca. 10 Prozent verlängert wird - auf Grundlage der im Tarifvertrag verankerten 35 Stunden-Woche.

Noch schlimmer wird es bei Beschäftigten mit 40 Stunden-Verträgen: Zu ihrer vertragbedingten um 14,3 Prozent höheren Arbeitszeit werden sie möglicherweise noch bis zu 150 weitere Stunden geleistete Arbeitszeit pro Jahr für das Lang-

den Befürwortern des Langzeitkontenmodells gerne eingewandt. Doch auch hier gilt: Dauerhafte Mehrarbeit in ein Langzeitkonto zu verschieben bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als dauerhafte Mehrarbeit zu akzeptieren.

Für völlig unverständlich halte ich auch die Möglichkeit einzuräumen, Freischichten in Langzeitkonten einzubringen. Da Freischichten in den Personalbedarf eingerechnet werden, würde das sofort personalreduzierend wirken! Deshalb Hände weg davon.

Ich bin überzeugt davon, dass aus den genannten Gründen Regelungen zu Langzeitkonten kontraproduktiv sind und keines der genannten Probleme lösen helfen. Ich befürchte sogar, dass Langzeitkonten zu einer weiteren Verschärfung der Probleme führen werden.

Ich plädiere deshalb dafür, unsere Überlegungen deutlich in Richtung „Begrenzung der Arbeitszeit“ zu verändern, anstatt der Zementierung verlängerter Arbeitszeiten Vorschub zu leisten.

Karl Reif ist IG Metall-Betriebsrat in PAC und Vorsitzender der VKL im Werk Untertürkheim. Er sieht in der Einführung von Langzeitkonten große Gefahren für die Beschäftigten. Für ihn werden durch Langzeitkonten dauerhaft hohe Arbeitszeiten zementiert.





Ich stehe voll hinter der Einführung eines Langzeitkontos. Ich bin mir zwar sicher, dass es nicht die Lösung unseres Problems der Leistungsverdichtung und des Personalmangels in den Bereichen darstellt, aber es ist zumindest ein Instrument zur Verhinderung von verfallenen Stunden.

Mitarbeiter und Vorgesetzte werden zukünftig in der Pflicht sein, intensiver als bisher über eine übertragene Aufgabe und die zur Verfügung stehende Zeit zu diskutieren. *Michael Häberle, IG Metall-Betriebsrat*

Ich bin dafür persönliche (und damit oft auch betriebliche) Belange bestmöglichst zu erfüllen. Mitarbeiter können oder wollen manchmal mehr arbeiten. Diese Zeiten können dann für Pflege von Angehörigen, Fortbildung, einen längeren Urlaub ... genützt werden. Ich war neulich in einer Psychosomatischen Klinik und sehe genauso auch die gesundheitlichen Gefahren. Auch darf man die Arbeitslosigkeit dabei nicht aus dem Auge verlieren. Volkswirtschaftlich kann es für alle mehr bringen, wie andere Länder zeigen.

Udo Bangert, IG Metall-Betriebsrat

Ich lehne Langzeitkonten ab. Sie sind kein Mittel, um das Problem von Millionen Überstunden und verfallener Zeit in den Griff zu bekommen. Die Arbeitsmenge wird

Meinungen zu Langzeitkonten



deshalb ja nicht weniger werden. Die Leistungsüberforderung wird eher ansteigen. Viele werden zu noch mehr Überstunden genötigt werden. Das heißt, noch mehr Stress, noch größere Belastung der Gesundheit, noch weniger Zeit für Familie, Freundeskreis, Erholung und Freizeit. Sinnvoller wäre, wenn der Betriebsrat und die Beschäftigten mit einbezogen werden, wenn es um die Festlegung der Arbeitsmenge geht und wieviel Personal dazu benötigt wird. Das würde am ehesten helfen, Überstunden und Arbeitsüberlastung in den Griff zu bekommen.

Christa Hourani, IGM-Vertrauensfrau

Welche Ziele werden Führungskräfte verfolgen, wenn sie mit ihren MitarbeiterInnen Arbeitszeitbudgets vereinbaren? Dass diesen ein Teil der Stunden, die bisher verfallen, also geleistet werden ohne das Unternehmen was zu kosten, auf einem LZK gutgeschrieben werden? Warum sollten sie das tun, funktioniert doch dieses System bisher ganz prima. Das Szenario wird eher so aussehen: Nehmen wir ein ganz normales Projekt, personell unterbesetzt und eng terminiert, das, wie die Erfahrung zeigt, nur unter Leistung unbezahlter, verfallender Gleitzeit zu realisieren ist. Nehmen wir an, für das Projekt sind 10000 Stunden angesetzt. Nun stellt der Centerleiter diesem Projekt 1000 Stunden im Rahmen von Arbeitszeitbudgets zur Verfügung. Schneller Rechner, der der Centerleiter nun mal

ist, verkürzt er die Projektlaufzeit um 10 Prozent. Was haben die Beschäftigten damit gewonnen? Sie arbeiten bei gleicher Leistungsdichte in einem verkürzten Zeitraum 1000 Stunden mehr. Die Tage werden länger, die Arbeitsbelastung steigt und der Stundenverfall ist so hoch wie eh und je.

Georg Rapp, IG Metall-Betriebsrat



Im Prinzip gute Lösung, jedoch im Sekretariatsbereich nur möglich bei Doppelsekretariat. Bei Einzelsekretariaten müsste auf Kollegen aus anderen Bereichen, welche bereit wären die Vertretung zu übernehmen, zurückgegriffen werden. Auch denkbar wären Ferienbeschäftigte, Aushilfskräfte oder Sprin-gerpool.

Marzella Riedmann

Die Begründungen der Befürworter von Langzeitkonten scheinen auf den ersten Blick zunächst einmal sehr plausibel. Doch bei näherer Betrachtung ergeben sich Bedenken, die wir hiermit formulieren wollen: Es ist mehr als zweifelhaft, dass durch die Einführung von Langzeitkonten der Termindruck und die schwarzen Überstunden reduziert würden. Die 35-Stundenwoche mit all ihren positiven Effekten wäre begraben. Die Unternehmer würden die Personalreserve für Freischichtabbau drastisch reduzieren. Die Folge: weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit. In Zeiten von Konjunkturlauten wollen die Arbeitgeber die angesparte Zeit zum Ausgleich von Produktionsschwankungen nutzen. Das bedeutet, dass bei schlechter Absatzlage die Belegschaft das Risiko alleine tragen soll. Was passiert bei Kurzarbeit? Nach der jetzigen Rechtslage kann das Arbeitsamt vor Zahlung von Kurzarbeitergeld verlangen, dass erst einmal jegliche Zeitkonten - Guthaben abgebaut werden. Während Hochkonjunkturphasen werden die Beschäftigten sich kaputt arbeiten, um möglichst viele Stunden anzusammeln. Dass eine solche Arbeitszeitverlängerung negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat, liegt auf der Hand. Die gesundheitlichen Spätfolgen sollen dann von der Allgemeinheit der Versicherten finanziert werden

André Halfenberg und Mate Dosen, IG Metall-Vertrauensleute,



Langzeitkonten führen in die Irre, weil sie nicht an den Ursachen für verfallene Zeit ansetzen. NEZE war ein anderer Versuch hier Abhilfe zu schaffen. Das hat in der Fläche schlicht nicht funktioniert.

Das kann man sich so verdeutlichen: Es regnet durchs Dach und man stellt einen Eimer unter (NEZE). Das hat es nicht gebracht, weil es nämlich noch immer weiter reinregnet. Deshalb stellt man jetzt einen noch größeren Eimer darunter (Langzeitkonten). Es wird aber weiterhin reinregnen, weil keiner das Dach repariert. Das ist die Hauptkritik an den Konten: Die Ursachen - für die immer weitere Ausdehnung der AZ - werden nicht angegangen. Gravierend ist zudem, dass das Themenfeld „Personal- und Leistungsbemessung im Angestelltenbereich“ mit den Langzeitkonten von der aktuellen betriebspolitischen Tagesordnung genommen wurde. Das ist keine gute Sache. Solch eine Regelung ist damit für den gewerblichen Bereich überhaupt nicht vorstellbar.

Dieter Gerlach, IG Metall-Betriebsrat



Ich bin für Langzeitkonten, weil ich als Betriebsrat sehe dass den Angestellten eine Möglichkeit an die Hand gegeben werden muss, damit endlich dem Verfall von Überzeiten Einhalt geboten wird. Im gewerblichen Bereich haben wir ja eine Freischichten-Regelung die wir alle schätzen. Deshalb bin ich der festen Überzeugung, nach Lösungen auch für die Angestellten suchen zu müssen. Solange diese nicht, und dies ist sehr wichtig, in Lebensarbeitszeit-Konten ausgeweitet wird, finde ich Langzeitkonten als berechtigt. Und wie ich vermehrt von ange-

stellten Kollegen und Kolleginnen erfahren habe, ist dies ein weitverbreiteter Wunsch. Durch die zeitliche Begrenzung wird sicher gestellt, dass dadurch keine Neueinstellungen verhindert werden. Damit ist dann auf alle Seiten Rücksicht genommen. Lebensarbeitszeitkonten würde ich total ablehnen. Langzeit-Konten sind ein gangbarer Weg. Sie helfen unseren Angestellten sicherlich.

Otto Groß, IG Metall-Betriebsrat

Das Thema Langzeitkonten beschäftigt die Menschen in den Büros und der Fabrik ebenso wie deren Arbeitnehmervertreter und die IG Metall. Zu diesem Thema gibt es bei den Gewerkschaftern unterschiedliche Standpunkte. So Wolfgang Nieke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender in Untertürkheim und ein Befürworter von Langzeitkonten. Der **SCHEIBENWISCHER** hatte Gelegenheit zu diesem Thema ein Gespräch mit ihm zu führen.



Interview mit Wolfgang Nieke zu Langzeitkonten

Keine dauerhaft langen Arbeitszeiten

SCHEIBENWISCHER: Der Gesamtbetriebsrat verhandelt über die Einführung von Langzeitkonten. Was ist das Ziel dabei?

Wolfgang Nieke: Unser Ziel ist, den Verfall von Gleitzeitguthaben zu reduzieren. So verfallen z.B. in der Motorenentwicklung jedes Jahr Zehntausende von Stunden, weil diese nicht abgebaut werden können. Unsere Gleitzeitregelungen lassen offen, was mit solchen Zeitguthaben geschieht. Die Firma möchte diese Zeiten nicht vergüten.

SW: Welche Auswirkungen haben Langzeitkonten auf die Freischichten?

WN: Keine, wer im Freischichtmodell arbeitet, dem verfallen keine Arbeitszeiten, sondern dort wird jede Stunde verbucht. Insofern ist unser Ziel, mit Langzeitkonten eine neue Gestaltungsmöglichkeit für die Gleitzeit zu schaffen.

SW: Wie viele Stunden können in ein Langzeitkonto gebucht werden?

WN: In einem Jahr bzw. über 12 Monate, 150 Stunden

SW: Führt dies nicht zu einer Verlängerung der Arbeitszeit?

WN: Meiner Ansicht nach wird diese Zeit heute bereits in den allermeisten Fällen gearbeitet. Allerdings ohne vergütet zu werden. Das Einstellen von Zeiten in das Langzeitkonto ist freiwillig, d.h. es kann niemand dazu gezwungen werden. Im Übrigen sind 150 Stunden im Jahr pro Woche 3 Stunden um die Relationen zu berücksichtigen.

SW: Trotzdem die Frage: Gibt es nicht eine dauerhafte Verlängerung der Arbeitszeit?

WN: Der Betriebsrat wird mit dem Unternehmen jährlich die Zeitvolumen vereinbaren, die in ein Langzeitkonto fließen. Ich denke, dort wo wir regelmäßig hohe Zeitvolumen in Abteilungen haben werden, wird es um die Frage von zusätzlichem Personal gehen. Wir wollen mit Langzeitkonten nicht dauerhaft verlängerte Arbeitszeiten. Dies wird im Übrigen Bestandteil der Betriebsvereinbarung sein: „Langzeitkonten sind kein Ersatz für Neueinstellungen“. Wir wollen nicht, dass Arbeiten ohne Ende für manche zu einer Dauerveranstaltung wird. Deswegen wird der Betriebsrat die Pilotphase zur Einführung von Langzeitkonten intensiv begleiten.

SW: Hat denn jeder Anspruch auf ein Langzeitkonto?

WN: Voraussetzung ist, dass die vom Vorgesetzten übertragenen Arbeitsaufgaben nicht im Rahmen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit erledigt werden können. Es wird kein Durchreichen von Gleitzeitguthaben auf das Langzeitkonto geben. Zeiten, die in das Langzeitkonto gehen, müssen im Vorfeld zwischen Mitarbeiter/-in und Vorgesetztem in einer Budgetvereinbarung vereinbart werden.

SW: Warum?

WN: Zeitguthaben aus dem Langzeitkonto sollen für längere Blockfreizeiten oder Sabbaticals, für individuelle Qualifizierungswünsche (z.B. Meister oder Techniker Ausbildung) oder für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben verwendet werden. Dies sollen die Mitarbeiter/-innen selbstständig entscheiden. D.h. aber auch, es muss für das Unternehmen planbar sein, wann, wer, wie viel Stunden abbaut, einschließlich der entsprechenden Rücklagen. Insofern meine ich ist es vernünftig, solche Zeiten vorher zu vereinbaren.

SW: Wie erfolgt die Verzinsung des Langzeitkontos?

WN: Wir haben uns im GBR bewusst entschieden ein Zeitkonto und kein Geldkonto zu führen. Die Verzinsung hängt von der individuellen Einkommensentwicklung ab. Wenn Zeiten aus dem Langzeitkonto entnommen werden, werden diese Stunden mit dem aktuellen Einkommen vergütet.

SW: Wann wird diese Betriebsvereinbarung abgeschlossen?

WN: Die Verhandlungen sind weitgehend abgeschlossen, so dass der GBR in seiner November-Sitzung die zentrale Rahmenvereinbarung beschließen wird. Wir werden dann auf örtlicher Ebene klären müssen, wie wir unsere Gleitzeitvereinbarung anpassen.

Langzeitkonten: So könnte die Praxis aussehen

In das Langzeitkonto können maximal 150 Stunden/Kalenderjahr eingestellt werden. In begründeten Ausnahmefällen ist es möglich, diese Grenze auf bis zu 300 Stunden zu verschieben. Auf das Langzeitkonto können ausschließlich Zeiten

- aus AZB-Vereinbarungen und
- aus vereinbarten Mehrarbeitszeiten (Grundstunden ohne Zuschläge) fließen. Das Gesamtvolumen des Langzeitkontos ist unbegrenzt. Zeiten aus dem Langzeitkonto können für folgende Zwecke entnommen werden:
- vorzeitiger Übergang in den Ruhestand
- individuelle Blockfreiheit
- persönliche, individuelle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Ein Abbau des Langzeitkontos kann grundsätzlich nur in Höhe des jeweiligen Guthabens erfolgen. Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kann auch bis zu 300 Stunden ins Soll gegangen werden.

Die Ankündigungsfristen für Zeitentnahmen entsprechen jeweils dem Entnahmezeitraum, sie betragen jedoch mindestens zwei Wochen sowie höchstens sechs Monate.

Bei Arbeitsunterbrechungen bis zu drei Monaten ist die Rückkehr auf den gleichen Arbeitsplatz garantiert. Bei Abwesenheiten zwischen drei bis zu zwölf Monaten besteht Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz am gleichen Standort. Demjenigen, der die Arbeit länger als ein Jahr unterbricht, muss ein vergleichbarer Arbeitsplatz möglichst am gleichen Standort angeboten werden.

Zum Thema Langzeitkonten haben die IG Metall-Betriebsräte eine Broschüre unter dem Titel **ZEITPUNKT** herausgegeben. Sie ist in den Betriebsratsbüros und über die IG Metall-Betriebsräte erhältlich.



„Oktoberrevolution“-Betriebsrätekonferenz in Sindelfingen

Heiße Ohren für den Vorstand

Auch vor der diesjährigen Betriebsrätekonferenz machten die Ereignisse des 11. September keinen Halt. Im Zusammenhang mit den Terroranschlägen in den USA warnte der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der DaimlerChrysler AG, Erich Klemm, vor einem „Kampf der Kulturen“. Er mahnte vor leichtfertigen Schuldzuweisungen und Pauschalverurteilungen, egal ob an die Adresse von „einzelnen Nationen oder Religionsgemeinschaften“. Gleichzeitig beteuerte er den vielen tausend Kolleginnen und Kollegen moslemischen Glaubens, die in den deutschen DaimlerChrysler-Fabriken arbeiten, dass die Arbeitnehmervertreter auch in diesen Zeiten zu ihnen stehen würden und appellierte an die Toleranz im Konzern.

Daimler-Spende war ein wichtiges Signal

Die Spende von DaimlerChrysler in Höhe von 10 Millionen Mark für die Opfer der Anschläge, begrüßte Klemm ausdrücklich als wichtiges Signal. Gleichzeitig verurteilte er jedoch die Kriegshandlungen der USA in Afghanistan. „Mit Bomben kann man kein Problem lösen“, sagte Klemm unter dem großem Beifall von einigen Hundert Betriebsräten, die sich anlässlich der diesjährigen Betriebsrätekonferenz (hausintern „Oktoberrevolution“ genannt) im Werk Sindelfingen eingefunden hatten.

Doch die Terroranschläge führten auch schnell wieder zu einer Konfrontation mit den wirtschaftlichen Realitäten. Viele Konzerne missbrauchten die Taten des 11. September, um ihre Belegschaften zu verringern, so Klemm. Allen voran der Flugzeughersteller Boeing, der viele Tausend Entlassungen angekündigt hat.

Keine tariffreien Zonen bei Daimler!

Der Unternehmensführung sagte Klemm auch weiterhin die Unterstützung für den eingeschlagenen Kurs zur Restrukturierung von Chrysler zu. Gleichzeitig stehen die Arbeitnehmervertreter zur strategischen Ausrichtung

des Konzerns, „bei der wieder das Auto im Mittelpunkt steht“.

Nicht hinnehmen wollen die Betriebsräte allerdings Überlegungen des Vorstandes, wonach der Motor für den 4-sitzigen Smart zwar in einer Fabrik in Deutschland gebaut werden soll, diese allerdings tarifvertragsfrei bleiben soll. „Eine solche Entscheidung würde ich persönlich nehmen und nicht akzeptieren“, machte Klemm seine Ablehnung deutlich.

Zusätzliche Kindertagesstätten

Auf grundsätzliches Lob stieß die neueröffnete Kindertagesstätte in Möhringen. Sie sei eine richtige Entscheidung gewesen. Gleichzeitig gab Klemm aber zu bedenken, dass das Unternehmen größer sei als die Verwaltung in Möhringen. „Auch an anderen Standorten brauchen wir solche Angebote für Beschäftigte mit Familien“, forderte er vom Vorstand.

Azubis keine billigen Arbeitskräfte

Der Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense bedankte sich bei Personalvorstand Günter Fleig für den Stopp des Einsatzes von Auszubildenden als vollwertige Arbeitskräfte in der Produktion. Dieser Schritt habe auch deutlich gemacht, dass Azubis keine billigen Arbeitskräfte sind, sagte Lense. Er forderte Fleig aber gleichzeitig auf, auch den zweiten Schritt zusammen mit den Betriebsräten zu wagen und dafür zu sorgen, dass diejenigen, die für die Qualität der Ausbildung verantwortlich sind, also die Fachausbilder, „endlich die entsprechende Zeit und vor allem auch eine entsprechende Vergütung für diese verantwortungsvolle Aufgabe bekommen“.

Haarsträubende Einsparvorgaben

Kritik übte Aufsichtsrat Lense an den Einsparvorgaben in allen deutschen Werken, die mittlerweile bei vier bis fünf Prozent pro Jahr liegen. Aus der Erfahrung heraus berichtet



Der Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense auf der Betriebsrätekonferenz in Sindelfingen

Lense, dass dies in der Regel vier bis fünf Prozent weniger Personal heißt. Für ihn sind diese Zustände schlicht untragbar.

Anpassung der Betriebsrente

„Wir waren mal stolz darauf, dass die Betriebsrente mit der gesetzlichen Rente dazu geführt hat, dass mit einer Gesamtrente von ca. 90 Prozent des letzten Nettoeinkommens ausreichend Geld zur Verfügung stand“, erinnert sich Lense. Mittlerweile bewege man sich allerdings mit riesigen Schritten auf 75 oder gar 70 Prozent zu. Als Grund dafür nannte er, dass die Betriebsrente deutlich hinter der Nettolohnentwicklung zurückbleibt. Von der Unternehmensleitung erwartet er in Verhandlungen um die Anpassung der Rententabelle, „...dass es zu einer Erhöhung kommt, die wieder anschließt an das Niveau, auf das wir zu Recht einmal stolz waren“.

Jubilaraufenthalt 2002

Ab November sind an den Anschlagtafeln die Orte und Häuser für den Jubilaraufenthalt ausgehängt. Anspruchsberechtigt sind alle Kolleginnen und Kollegen mit 25jähriger Betriebszugehörigkeit. Die Termine:

1. Gruppe	13.06. - 27.06. 2002
2. Gruppe	27.06. - 11.07. 2002
3. Gruppe	11.07. - 25.07. 2002
4. Gruppe	25.07. - 08.08. 2002

5. Gruppe	08.08. - 22.08. 2002
6. Gruppe	22.08. - 05.09. 2002
7. Gruppe	05.09. - 19.09. 2002

Der Jubilaraufenthalt wird auf den Tarifurlaub angerechnet. Ehepartner können mitgenommen werden, diese müssen jedoch ihre Kosten selbst bezahlen. Anträge können ab sofort bei folgenden Stellen abgeholt werden:

■ Für Werk 00 + 96 + 05: Soziale Dienste, Gebäude 136, Zimmer 33, Frau Adler, Tel.: 5 47 66, HPC: E 650

■ Für Werk 10 + 19: P/ZPD in Mettingen, Gebäude 1, Zimmer 403, Frau Oberth, Tel.: 6 09 29, HPC: M 113 (jedoch nur vormittags!)

■ In den Büros des Betriebsrates der jeweiligen Werkteile.

Um rechtzeitig den Urlaub planen zu können, werden alle Bewerber bis Ende Januar 2002 benachrichtigt.

Grüne Träume oder realistische Alternative?

Am Mittwoch, dem 24. Oktober fand im „Conference Center“ in Untertürkheim ein Tageskongress mit fast 400 Teilnehmern statt. Veranstalter waren der Arbeitskreis Umwelt und die Forschung unter Leitung des Umweltbevollmächtigten der DCAG Prof. Werner Pollmann.

Udo Bangert
Mitglied des AK Umwelt

Die Rednerliste reichte u.a. von Prof. Ernst Ulrich von Weizsäcker (ehemaliger Leiter des Wuppertalinstitutes), Prof. Fritz Vahrenhold (ehemaliges Vorstandsmitglied der Shell AG), Prof. Ferdinand Panik (Leiter des Projektes Brennstoffzelle der DCAG), Fr. Dr. Angelika Zahmt (Bundsvorsitzende BUND), Hartmut Heinrich (VW), Holger Braess (BMW) bis zum Alternativnobelpreisträger Hermann Scheer.

In drei Diskussionsrunden (Politik u. Wissenschaft; Automobilindustrie; Kraftstoffexperten) waren sich die Experten über die Notwendigkeiten für die Zukunft einig. Unterschiede gab es vor allem in den Zeithorizonten. Aus Luftreinigungsgründen sind Zero-Emission-Fahrzeuge auf Grund guter heutiger Abgasanlagen höchstens lokal erforderlich. Jedoch werden Kraftstoff- und damit CO₂ Einsparungen wie auch der Übergang zu regenerativen Kraftstoffen, Herausforderungen des 21. Jahrhunderts sein. Hierbei ist Prof. Weizsäcker der Meinung, dass die CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2050 trotz Bevölkerungswachstums um mindestens

50 % im Vergleich zu heute gesenkt werden müssten. Für Fr. Dr. Zahmt müsste, schon heute mehr getan werden für Verkehrsvermeidung und Optimierung der Verkehrssysteme.

Zunächst werden Alternativkraftstoffe jedoch im Stromerzeugungsbereich (Stichwort Blockheizkraftwerk) die größte Rolle spielen und vor allem Kohlekraftwerke ersetzen müssen, da damit zunächst die größten Umweltentlastungen zu erreichen sind. Mit einer zeitlichen Verzögerung werden Bio- und synthetische CO₂-neutrale-Kraftstoffe die heutigen Kraftstoffe verdrängen. Treiber in diesem Prozess wird der Ölpreis und die Politik (notwendige Umweltgesetzgebung, unabhängige Kraftstoffversorgung, ...) sein. Schon heute steht Rapsbiodiesel in Konkurrenz zur Pflanzenmargarine (welche oft aus Rapsöl gewonnen wird). Sicher wird man auch noch in 100 Jahren Auto fahren. Doch werden diese Fahrzeuge effizienter sein und in einer entsprechenden Infrastruktur mit regenerativen Kraftstoffen betankt werden. Zur Zeit ist der Königsweg aber noch nicht gefunden, weshalb H. Braess (BMW) sich für eine breite Förderung der Alternativkraftstoffe (AK) ausspricht. Dem widerspricht zwar der Aral-Vertreter, da die Ölindustrie aus Kosten-

gründen nur auf einen AK umrüsten könnte.

Nachdem laut einer Studie der Bölkow-Stiftung für den Deutschen Bundestag in den letzten 20 Jahren pro Jahr jeweils weniger Öl neu gefunden als verbraucht wurde, wird es Zeit, hier noch mehr Geld für die Untersuchung der Alternativkraftstoffe bereitzustellen. Hier ist seit dem Regierungswechsel viel geschehen, jedoch fließt noch immer zu viel Geld in die Atomforschung und in Kohlesubventionen. Hermann Scheer gibt noch zu bedenken, dass die USA laut offiziellen Angaben des amerikanischen Energieministeriums 100 US \$ pro Barrel Öl für die Sicherung der Ölnachschubwege aus dem nahen Osten ausgeben.

Das Fazit von Prof. Pollmann war einer der Höhepunkte dieser rundum gelungenen Veranstaltung. Die Kongressteilnehmer konnten Dank der in einem Tagungsbuch gebundenen Vorträge das Wissen mit nach Hause nehmen.



Abgabe der Lohnsteuerkarten 2002

Die Gemeinden haben in den letzten Wochen die Lohnsteuerkarten für das Jahr 2002 zugestellt. Die Entgeltabrechnung erinnert jetzt daran, dass alle Mitarbeiter so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Ende Dezember 2002, Ihre Lohnsteuerkarten abgeben sollten. So kann bereits für die Januar-Abrechnung 2002 die korrekte Lohnsteuer ermittelt werden.

Vor der Weitergabe sollten Sie die Steuerkarte auf Ihre Steuermerkmale hin überprüfen. Um das Handling zu erleichtern sollten Sie rechts oben das Feld „Ordnungsmerkmale des Arbeitgebers“ mit Ihrer Kostenstelle und Personalnummer versehen. Verwenden Sie hierfür bitte die Ihnen zugesandten Aufkleber und leiten Sie die Karte danach an die zuständige Entgeltabrechnungsstelle weiter. Die Weitergabe erfolgt über den Meister, Werkschreiber, die Sekretariate oder per Post/Hauspost.

Nach der Datenerfassung bzw. Januar-Abrechnung können Sie Ihre Steuerkarte wieder bei Ihrer Entgeltabrechnung anfordern, um eventuelle Freibeträge oder sonstige Änderungen eintragen zu lassen. Falls die rechtzeitige Abgabe der Lohnsteuerkarte aus besonderen Gründen nicht erfolgen kann, setzen sie sich bitte mit Ihrer Entgeltabrechnungsstelle in Verbindung.

Für Ihre Unterstützung möchten wir uns recht herzlich bedanken.

Die Kolleginnen und Kollegen der Entgeltabrechnung P/EA und PZ/EA



Wichtige Termine des „Arbeitskreis Umwelt“

Am 12. November sprechen **Willi Hoss** und **Gerd Rathgeb** über ihre **Aktivitäten in Amazonien** (mit Dias) und stellen den Ort vor, in dem eine Wasseranlage gebaut wird, die aus den Spenden der DC-MitarbeiterInnen finanziert wird.

Über 100 DC-Beschäftigte haben inzwischen fast 11.000 DM gespendet. Über weitere SpenderInnen freuen wir uns.

Volksbank Waiblingen BLZ 602 901 10
Konto Nr. 460 734 407 „Stichwort Amazonien“
Ort der Veranstaltung: Cafe zwischen Restaurant und Museum. Beginn: 16.00 Uhr

Entwicklung LKW: Keine Ruhe

Nachdem in den letzten Jahren in den Werkstätten der Entwicklung Lkw Personal abgebaut wurde, geht es jetzt den Angestellten an den „Kragen“! Bis 2004 sollen ca. 170 Stellen im Angestelltenbereich abgebaut werden. Zur Zeit sind in EL komplett ca. 1.050 Mitarbeiter beschäftigt.

Werner Funk

IGM-Betriebsrat Zentrale, Tel.: 2 06 52

Ein Blick zurück in die vergangenen Jahre zeigt uns, wie teilweise nicht nachvollziehbare Strukturen entgegen den Warnungen der Beschäftigten und des Betriebsrates umgesetzt wurden. Nachdem die Geschäftsprozessoptimierung (GPO) (ein langes Wort mit wenig Inhalt) nicht den Erfolg brachte, soll jetzt der Prozess qualitative Personalplanung (qPP) den durchschlagenden Erfolg bringen und EL für die Zukunft fit machen.

Managen durch Personalabbau

Es ist immer erstaunlich, was Managern zuerst einfällt, nämlich die altbewährte Methode Personalabbau. Dies ist das Einzige, mit was die Manager auf den Betriebsrat zukommen, wenn es um Kostenreduzierungen geht. Dabei werden nicht die Manager für die Kostensituation

verantwortlich gemacht, sondern die Beschäftigten sind die Leidtragenden. Der Personalabbau soll sozialverträglich abgewickelt werden. Dies bedeutet Nichtersatz der Fluktuation, Altersteilzeit, Frühpensionierung und unter Umständen auch Abfindungen, dies ist aber noch nicht gesichert.

Personalbedarf für 2002-2004

Da der Personalabbau auf dann ca. 880 Beschäftigte beschlossene Sache für die Geschäftsleitung ist, wird es notwendig, dass die Angestellten im Bereich EL mit den IG Metall Betriebsräten und Vertrauensleuten eng zusammenarbeiten. Nur durch gemeinsames Handeln können wir die schlimmsten Auswirkungen auf die Beschäftigten verhindern.

Die IGM-Fraktion im Betriebsrat Zentrale hat für weitere Verhandlungen als Ansprechpartner die Kollegen Peter Darter, Rainer Konrad und Werner Funk auf der Angestelltenseite benannt. Diese Kollegen werden versuchen, ein Konzept zu finden, das die Beschäftigten nicht über die Löffel balbiert.

Über den weiteren Fortgang des Personalabbau in der Entwicklung LKW werden wir in den nächsten Ausgaben des **SCHEIBENWISCHER** berichten.



Betriebsversammlung Zentrale

Dienstag

**4. Dezember 2001,
um 8.15 Uhr**

**im Betriebsrestaurant Untertürkheim
Geb. 135 OG**

Mittwoch

**5. Dezember 2001,
um 9.00 Uhr**

in Möhringen Forum

„Zum Mittagessen mit dem Bus, bringt Balluff nur Verdruss“

Im Gebrauchtwagenverkauf in Wangen ist es bis vor kurzem normal gewesen, mit dem Bus zum Mittagessen ins Werk zu fahren. Es war geregelt, dass die Beschäftigten sich absprechen, wer zum Essen geht. Die Beschäftigten dort können aber nicht alle gleichzeitig zum Essen gehen, da die Ansprechbarkeit des Bereiches gewährleistet sein musste.

Jetzt auf einmal soll laut dem Vorgesetzten Herrn Balluff nichts mehr funktionieren. Deshalb soll jeder minutiös erfasst werden bei der Geht- und Kommtzeit in der Mittagspause.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Da in der Vergangenheit die Beschäftigten im Vertrieb PKW/Gebrauchtwagenverkauf ebenso wie die Beschäftigten der anderen Außenstellen zum Mittagessen mit dem Bus fahren konnten, kommt natürlich der Verdacht gleich auf, hier soll eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle eingeführt werden.

In den letzten Monaten hat sich das Arbeitsklima zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern rasant verschlechtert. Einige, für die Beschäftigten nicht nachvollziehbare, Entscheidungen führten dazu, dass die Beschäftigten auch mal widersprochen haben. Dies war natürlich Gift für die Vorgesetzenseite.

Gleichzeitig wurde das Verkaufsteam in zwei Teams zu je 6 Beschäftigten aufgeteilt. Die sollten dann untereinander regeln, wer wann zum Mittagessen geht. Gleichzeitig sollte aber die Ansprechbarkeit des Bereichs gewährleistet sein.

Mittagspause von 40 Minuten ist laut Bereich einzuhalten!

Im Juli wurde auf dem Gelände ein Containerbau aufgestellt, um die Nähe zu den Kunden zu verbessern. Der Betriebsrat Zentrale hat damals bereits darauf hingewiesen, bei Aufteilung auf zwei Teams und Containerbau wird es für die Beschäftigten schwierig, nor-

mal zum Mittagessen zu kommen. Nun hat der Bereich die Beschäftigten auch noch verdonnert, die 40minütige Mittagspause einzuhalten. Dies soll minutiös festgehalten werden. Jedem normal denkenden Menschen ist klar, dass die 40 Minuten nicht ausreichen. Busfahrt von der Außenstelle ins Werk, ab zum Mittagessen (hinunterschlingen) und wieder ruckzuck zurück.

Wer sich solch einen Schwachsinn ausdenkt, sollte sich die Mastgänsefütterung der polnischen Weihnachtsgänse anschauen oder selber so gefüttert werden.

In intensiven Gesprächen wurde der Bereich überzeugt, dass man hier über das Ziel hinaus geschossen ist. Das exakte Festhalten der Kommt- und Gehtzeiten ist vom Tisch.

Dringend verbessert werden muss das Arbeitsklima. Dazu werden in den nächsten Wochen Gespräche zwischen den Vorgesetzten und dem Betriebsrat anlaufen.

Weiterhin guten Appetit!

Gemeinsam gegen Mobbing

Dass Mobbing für Unternehmen ein hoher Kostenfaktor sein kann, ist ja nichts Neues. Die in Dublin ansässige Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen veröffentlichte ein Befragungsergebnis, wonach acht Prozent der befragten 21.500 Arbeitnehmer in der Gemeinschaft (sie repräsentieren rund zwölf Millionen Arbeitnehmer) unter Mobbing litten. Vier Prozent beklagten sich über physische Gewalt, ebenfalls vier Prozent waren sexuellen Belästigungen ausgesetzt.

**Klaus Hildenbrand,
IGM-Betriebsrat Zentrale**

Eine Studie der AOK-Bayern beziffert die Kosten pro Mobbingfall auf 60.000 bis 70.000 Mark.

Bei den uns bekannten Fällen in der Zentrale entstehen demnach also auch für DaimlerChrysler immense Kosten.

Wie heißt es doch immer so schön: „Ein gutes Arbeitsklima im Betrieb ist eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg“.

Eine wesentliche Rolle spielen nach Ansicht der Experten die Führungskräfte. Sofern es sich nicht um „Bossing“ handelt, also wenn sie selbst die Mobber sind, können sie Mobbing stoppen oder mit einem guten Betriebsklima Voraussetzungen schaffen, damit es gar nicht soweit kommt.

Aber: Führungskräfte sind zwar meist fachlich qualifiziert, sie haben unter Umständen jedoch Defizite, was die soziale Kompetenz betrifft.

Sie haben Probleme, Mobbingprozesse rechtzeitig zu erkennen und können so Mobbing sogar unbewusst unterstützen.

Dass Vorgesetzte für ihre Mitarbeiter immer weniger Zeit haben, trägt auch nicht unbedingt zur besseren Zusammenarbeit bei.

Es wird heute härter gemobbt, weil sich Unternehmen ständig verändern. Stichwort: Globalisierung, Fusionen, personelle Veränderungen.

Es ist ja nichts Neues, dass unser Unternehmen in punkto Umstrukturierungsmaßnahmen Weltmeister ist. Mir wäre es lieber, wenn wir wieder in der Formel 1 weltmeisterlich wären.

Je häufiger gewachsene soziale Systeme am Arbeitsplatz aufbrechen und umstrukturiert wird, sich also Kollegen neu zusammenraufen müssen, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass das mal schief läuft und es zu Mobbing kommt.

Es bleibt immer weniger Zeit, kollegiale Beziehungen am Arbeitsplatz zu pflegen. Wo aber kollegiale Kontakte gepflegt werden, kommt auch Mobbing seltener vor. Informelle Beziehungen am Arbeitsplatz, dies zeigt sich in der Unternehmenspraxis immer wieder, sind eine wichtige Quelle für Innovationen und unkonventionelle Lösungen. Ideen, die aus dem Rahmen fallen, erörtern Kollegen lieber beim Kaffee in der Kantine, als bei der offiziellen Videokonferenz.

Eine Betriebsvereinbarung (BV) ist in unserem Unternehmen schon lange überfällig. Die Geschäftsleitung ist nach eigener Aussage grundsätzlich nicht gegen eine BV. Was bei VW geklappt hat, sollte bei uns auch möglich sein.

Eine Arbeitsgruppe des Betriebsrat wird mit der Geschäftsleitung über eine BV zum Thema Mobbing verhandeln.

Mobbing funktioniert nur, wenn sich Kollegen daran beteiligen – aktiv oder passiv.

Wer an einem guten Betriebsklima interessiert ist, der sollte sich von Hetzkampagnen distanzieren oder sogar einem betroffenen Kollegen den Rücken stärken.

Krankheit: Kein Entgelt für Diplomanden und Praktikanten?

Im September informierte der Personalbereich (PZ/PW) in einem Schreiben alle Zeitwirtschaftsbeauftragten der Zentrale in den Werken 00, 96 und 19, wonach Diplomanden und Praktikanten mit Pflichtpraktikum im Krankheitsfall keine Entgeltfortzahlung mehr geleistet wird. Entsprechende Fehlzeitschlüssel 50,51 und 53 wurden deaktiviert. Diese Maßnahme ist rechtlich nicht haltbar und betriebspolitisch eine Fehlentscheidung, die umgehend zurückgenommen werden muss.

**Dr. Karl-Ernst Haak, IGM-Betriebsrat
Vorsitzender des Gehaltsausschusses**

Gesetzliche Regelung

Vertragsgemäß erhalten die meisten Diplomanden und Praktikanten bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden/Woche eine monatliche Vergütung einschließlich Aufwandsentschädigung von 650 Euro. Das Entgeltfortzahlungsgesetz bestimmt, dass Arbeitnehmer - Arbeiter und Angestellte - sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bei Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 6 Wochen haben.

Betriebliche Übung

Es befremdet und ist ein Schlag ins Gesicht der Betroffenen, dass die Firma einseitig und ohne Beteiligung des Betriebsrats in einer Nacht- und Nebelaktion von einer jahrzehntelangen betrieblichen Praxis abrückt. Unabhängig von der rechtlichen Auslegung und Anwendung des Arbeitnehmerbegriffs im Entgeltfortzahlungsgesetz ist bereits nach drei Jahren eine betriebliche Übung entstanden, aus der sich ein eigenständiger arbeitsrechtlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die betroffenen Diplomanden und Praktikanten ergibt. Ach, übrigens gewährt unsere Firma den leitenden Führungskräften ab Ebene 3 (Abteilungsleiter) im Krankheitsfall eine Entgeltfortzahlung von 12 Monaten.

Betriebspolitische Folgen

Was glaubt eigentlich unsere Firma, sich im Umgang mit nicht tariflich Beschäftigten noch erlauben zu können? Wie bereits die Doktoranden (20 Tage Urlaub statt den tariflichen 30 Tagen jährlich bzw. fehlende Berechtigung auf die jährliche Erfolgsbeteiligung) bekommen nun auch die Diplomanden und Praktikanten einen hervorragenden Eindruck, wie sozial und fair unser Unternehmen sich gibt bzw. ist. Ob sich dieses Verhalten für DaimlerChrysler bei der Anwerbung von Ingenieuren und Naturwissenschaftlern bei einem auf längere Zeit engen Arbeitsmarkt positiv auswirkt? Wohl kaum.

Unsere Forderung

Die IGM-Betriebsräte fordern daher, dass für Diplomanden und Praktikanten die seitherige Regelung auf volle Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch weiterhin angewandt wird. Bei dieser Gelegenheit sei es unserem Nachwuchs empfohlen, über die langfristigen Vorteile einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft nachzudenken.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Jürgen Stamm,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart,
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart,
e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de;
internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: Udo Bangert, Tel. 2 16 34; Kai Bliesener,
Tel. 2 18 29; Manfred Dautel, Tel. 0711-1 62 78-50;
Gerhard Haag, Tel. 2 40 28, Klaus Hildenbrand,
Tel. 9 33 43, Christa Hourani, Tel. 3 41 81; Rainer Konrad,
Tel. 3 35 47, Isa Pscheidl, Tel. 2 06 78;

Gestaltung: Manfred Dautel, Kai Bliesener, Gerhard Haag;

Druck: Druckerei Wenzel, Kornwestheim.
Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe:

Freitag, 30.11.2001

Artikel an: Betriebsrat DaimlerChrysler AG, E 606,
70546 Stuttgart, Telefax: (0711)17-5 33 20

Finanzbehörden entscheiden gegen die Betroffenen

Hagelschaden
beim
Mietmodell

IM März berichtete der **SCHEIBENWISCHER**, dass, aufgrund unserer Initiative beim Finanzministerium Baden-Württemberg, die Frage, ob ein Werbungskostenabzug des auf den Hagelschaden bei Mietmodellen angefallen zu versteuernden geldwerten Vorteils möglich ist, den Finanzbehörden der Bundesländer zur Entscheidung vorgelegt werden sollte.

Peter Darter

IGM Betriebsrat Zentrale Stuttgart,

Diese Entscheidung ist auf einer gemeinsamen Sitzung der Länderfinanzministerien im

September gefallen. Leider nicht in unserem Sinne.

Die Referatsleiter schlossen sich der Meinung des Finanzministeriums Baden-Württemberg mehrheitlich an, dass „wenn der geldwerte Vorteil für einen Firmenwagen durch die Einzelnachweismethode ermittelt wurde, (hierdurch werden die Gesamtkosten für das Fahrzeug ermittelt) kann die Erhöhung des geldwerten Vorteils aufgrund eines Unfalls oder Hagelschadens zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bzw. auf dem Firmenparkplatz nicht als Werbungskosten berücksichtigt werden.“

Damit hat sich unsere Hoffnung, dass die Betroffenen im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung die einbehaltene Steuer rückerstattet bekommen könnten, zerschlagen. Wir halten diese kleinkrämerische Entscheidung nach wie vor für falsch.

Der Staat kassiert bei Unwettern mit!

Leider sind unsere Möglichkeiten eine andere Entscheidung zu erreichen erschöpft. Selbstverständlich steht dem Betroffenen der Einspruchsweg offen, doch ohne den Willen, notfalls mit Hilfe einer Rechtschutzversicherung den Klageweg zu beschreiten, ist dies wohl nicht hilfreich. Über die Erfolgsaussichten ist zur Zeit von unserer Seite keine Prognose möglich. Sollte ein Mitarbeiter klagen, bitten wir um Kontaktaufnahme.

Der „Mercedes“ unter den Krankenkassen: Die AOK

„Die Entscheidung für eine gesetzliche Krankenkasse ist einfach, die billigste ist gerade gut genug.“ Kaum glaubhaft, dass manche so denken. Sie als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter von DaimlerChrysler wissen es besser. Sie setzen auf Leistung, Qualität und Service. Darin ist auch die AOK überlegen. Seit 1915 ist sie erfolgreicher Partner der heutigen DaimlerChrysler AG. Wenn es um die Gesundheit geht, heißt es kühlen Kopf zu bewahren. Wer sich für die AOK Baden-Württemberg entscheidet, vertraut auf einen Versicherungsschutz, der sich in vielen Jahren stets bewährt hat. Die AOK ist ein Stützpfiler unserer sozialen Sicherheit, so lange wir denken können. Allein in Baden-Württemberg schätzen weit mehr als vier Millionen Versicherte diese Geborgenheit.

Mehr Partnerschaft

Seit 1915 besteht die Partnerschaft zwischen DaimlerChrysler und der AOK. In der AOK-Selbstverwaltung wirken Vertreter der DaimlerChrysler AG (sowohl aus der Arbeitnehmerschaft als auch dem Management) mit.

Mehr Nähe und Service

Krankenkassen gibt es viele. Aber nur die AOK ist wirklich immer in der Nähe, egal ob am Arbeitsplatz oder am Wohnort. AOK-Beratungsstellen gibt es in den DC-Werken Untertürkheim, Hedelfingen und Mettingen. AOK-Kundencenter sind in allen größeren Städten bzw. Stadtteilen.

Mehr Leistungen

Eigene Rehabilitationskliniken in Baden-Württemberg, das AOK-Kinderkurheim auf der Nordseeinsel Föhr sind weitere Pluspunkte. Das kann nur ein starker, regionaler Versicherungsträger. Die AOK Baden-Württemberg tut mehr:

- Neues Therapiekonzept bei chronischen Rückenschmerzen
- Akupunktur gegen Schmerzen durch Ärzte ohne Zuzahlung
- Schnelle Termine bei ambulanten Operationen
- Qualitätsgesicherte Behandlung von Diabetikern
- Zusätzliche Hilfen für Pflegende.
- Erhöhte Diagnose-Sicherheit bei Brustkrebs-Untersuchungen.

Die regionale Kompetenz in Sachen Gesundheit

Für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von DaimlerChrysler machen wir uns auch in der Zukunft stark.

Friedensbewegung fordert:

Konflikte ohne Krieg lösen!

Keine Bomben mehr auf Afghanistan! Ursachen des Terrorismus bekämpfen

Mehr als 15.000 Friedensaktivisten demonstrierten am 13. Oktober 2001 in der Stuttgarter Innenstadt für ein Ende der Bombardements auf Afghanistan und gegen einen Kriegseinsatz der Bundeswehr. Eingeladen zu der Friedenskundgebung hatten u. a. das Friedensnetz Baden-Württemberg, verschiedene Gewerkschaften, die ökumenische Aktion Ohne Rüstung Leben, die katholische Friedensbewegung Pax Christi, die Gesellschaft Kultur des Friedens.

„Gewalt ist nicht mit Gegengewalt wegzubomben“ erklärte Jürgen Grässlin, Bundessprecher der Deutschen Friedensgesellschaft DFG/VK: und forderte: „Demokratie, die ihrem Namen gerecht werden will, muss demokratische Mittel einsetzen und das Völkerrecht wahren. Mit jeder US-Bombe, die auf afghanische Städte und Dörfer abgeworfen wird, sterben unschuldige Zivilisten, wird neuer Hass geschürt“.



Betriebsversammlungen

Entwicklung Pkw und Werk Untertürkheim

Werkteil Untertürkheim

Montag, 3. Dezember, 8.30 Uhr
Gebäude 134/III, Erdgeschoss

Werkteil Mettingen/Brühl

Dienstag, 4. Dezember, 8.30 Uhr
Gebäude 4/05

Werkteil Hedelfingen

Mittwoch, 5. Dezember, 8.30 Uhr
Gebäude 41, Wareneingang

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 8.15 vorverlegt.

Werkteil Zuffenhausen

Mittwoch, 5. Dezember, 14.00 Uhr
Betriebsrestaurant Zuffenhausen

einigen Jahren für den Bau einer Tagesstätte. Doch die Sindelfinger Werkleitung spricht sich bis jetzt dagegen aus.

Der Bau in Möhringen sollte ein Anfang sein auch für andere Werke. Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, sind die Eltern nun mal auf Kinderbetreuungsplätze angewiesen.

Kindertagesstätte eröffnet:

„Sterntaler“

Im Oktober öffnete endlich die erste Kindertagesstätte der DaimlerChrysler AG - „Sterntaler“. Jetzt haben die Mütter und Väter in Möhringen die Möglichkeit, ihre Kinder entweder halb- oder ganztägig zwischen 7.30 und 18.00 Uhr in der Nähe ihres Arbeitsplatzes betreuen zu lassen, sogar zweisprachig. Seit Anfang August sind die ersten Kinder im Sterntaler aktiv. Bis jetzt sind 80 „Mikis“ eingezogen. 320 Anmeldungen gab es für 130 Plätze. Die volle Belegung wird im Frühjahr 2002 erreicht. Die Warteliste ist mittlerweile auf 240 Kinder angewachsen.

Die Kinder werden in altersgemischten Gruppen betreut. 6 Gruppen von je 15 Kindern im Alter von 8 Wochen bis sechs Jahren und zwei Gruppen mit jeweils 20 Kindern im Alter von drei bis zwölf Jahren. Die sechs Belegplätze für behinderte Kinder sind bereits vergeben. 28 Erzieherinnen und Erzieher, davon 5 mit Muttersprache englisch, kümmern sich um die Kinder.

Die Elternbeiträge schwanken je nach Hierarchiestufe und Einkommen zwischen 300 und 800

DM bei Ganztagesbetreuung mit Mittagessen und zwischen 100 DM und 350 DM für Halbtagsbetreuung ohne Mittagessen. Für Zweitkinder wird der Beitrag auf 50 % ermäßigt.

Im DC Werk in Sindelfingen wurde 1999 in einer Umfrage über die IG Metall-Betriebszeitung Brennpunkt ermittelt, dass dort ein Bedarf für mindestens 150 Kinder wäre. Die Betreuungssituation in Sindelfingen ist von allen Werksstandorten am schlechtesten, weil die Sindelfinger Kindertagesstätten völlig ausgebucht sind und lange Wartelisten haben, und auch nur Sindelfinger Kinder aufgenommen werden. Viele Eltern des Sindelfinger Werkes kommen aber aus den umliegenden Gemeinden. Der Sindelfinger Betriebsrat kämpft seit

In Produktion und Montage:

Ständige Qualifizierung für Facharbeiter notwendig

Ausschließlich Facharbeiter und Auszubildende werden seit einiger Zeit in die Montagebereiche eingestellt. Erst mal hört sich das nicht negativ an, aber langfristig betrachtet ist einiges hinsichtlich persönlichem und betrieblichem Fachwissen, der vorhandenen Qualifikation und dem Erhalt des erlernten Wissens sehr problematisch.

Ali Kul
IGM-Betriebsrat

Für einen Facharbeiter, der in die Montage kommt, besteht die reelle Gefahr, dass das mitgebrachte und erlernte Schul- und Fachwissen durch die eintönige Tätigkeit am Band mit der Zeit abhanden kommt. Es wird immer schwerer, aus zeitlichen und betrieblichen Gründen, notwendige und anforderungsbezogene Qualifikation nachzuholen oder nebenher persönlich auszugleichen.

Deswegen ist eine ausreichende betriebliche Qualifikation des Einzelnen, durch Freistellung während der Arbeitszeit besonders in der Montage angebracht und erforderlich. Damit muss verhindert werden, dass das erlernte, indivi-

duelle Wissen der Kolleginnen und Kollegen in einem fachfremden Bereich wie die Montage nicht verloren geht.

Der Wissensverlust kann zum Teil durch sinnvolle Arbeitsanreicherung und eine vernünftige Arbeitsorganisation verhindert werden.

Außerdem müssten Plätze, die im Betrieb qualitativ besser sind und aus verschiedenen Gründen frei werden, den Kollegen vorrangig angeboten werden, die seit einigen Jahren in der Montage arbeiten, und nicht durch Neueinstellungen von außen belegt werden. Das ist im Sinne der betrieblichen Perspektiven, dem Erhalt von Qualifikation, Belastungswechsel und Gesundheit der Montage - Kollegen von großer Bedeutung.

Viele Kollegen behaupten, dass Plätze, die innerbetrieblich frei werden, im voraus schon besetzt sind und es deswegen weniger sinnvoll ist, sich auf die freien Stellen intern zu bewerben.

Wenn man das Ganze betrachtet, ist dringender Handlungsbedarf gegeben. Der IG Metall Betriebsrat wird diese Fragen angehen, damit sinnvolle betriebliche Lösungen gefunden werden.

Frauentreffen

Zum Jahresausklang wollen wir nochmals alle interessierten Kolleginnen zum gemütlichen Beisammensein recht herzlich einladen. Wir treffen uns am Montag, 26. November 2001 um 17.00 Uhr im VfL-Vereinsheim in der Mercedesstraße 90 (vom Cannstatter Tor aus Richtung Bad Cannstatt, zweite Straße links an der SG-Stern-Sporthalle vorbei). Wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme.

Betrieb 1 – Werk Untertürkheim (10,19)
Monika Müller-Bertrand Tel: 2 31 04 / 2 63 06
Isa Pscheidl Tel: 2 06 78

Betrieb 2 – Zentrale (00,15,96)
Christa Hourani Tel: 3 41 81
Kerstin Keller Tel: 3 30 93
Claudia Kustin Tel: 2 65 21

Die Beschäftigten des Werkes Untertürkheim können am 15. November 2001 über eine Öffnung der DaimlerChrysler-Betriebskrankenkasse für den Standort Untertürkheim entscheiden. Zahlreiche Anfragen von Beschäftigten hatten dem Betriebsrat in den letzten Monaten signalisiert, dass es ein hohes Interesse innerhalb der Belegschaft an dieser Öffnung gibt. Das Un-

Abstimmung entscheidet über Einrichtung

ternehmen beantragte deshalb auf Wunsch des Untertürkheimer Betriebsrats und der Werkleitung die Abstimmung der Belegschaft über die Ausdehnung der DaimlerChrysler-BKK auf das Werk 10.

Hervorgegangen ist die DaimlerChrysler-BKK aus der am 1. Juli 2001 vollzogenen Fusion der seit drei Jahren existierenden Betriebskrankenkassen im Unternehmen (Daimler-BKK, Mercedes-Benz-BKK und BKK Evobus).

Mit dem Gang zu den Wahlurnen am 15.11.2001 wird entschieden, ob auch die Mitarbeiter des Werkes Untertürkheim zukünftig die Möglichkeit haben, Mitglied der DaimlerCh-

rysler-BKK werden zu können. Die Ausdehnung der BKK auf das Werk Untertürkheim findet jedoch nur statt, wenn sich mehr als 50 Prozent aller Mitarbeiter des Werkes an der Abstimmung beteiligen und mit „Ja“ stimmen. Nicht abgegebene Stimmen werden als „nein“ behandelt. Die Mehrheit der Abstimmenden reicht also nicht aus um die Ausdehnung durchzuführen. Wählen dürfen alle, die so-

wohl am 15.11.2001 als auch am 01.01.2002 Mitarbeiter sind – Befristete oder unbefristete (inklusive der Beschäftigten, die in Urlaub, Freischicht, erkrankt oder außer Haus tätig sind). Dies betrifft auch Beschäftigte im Erziehungsurlaub und in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, Ferienarbeiter, Diplomanden, Doktoranden, Praktikanten und Auszubildende.

Nach erfolgreicher Abstimmung hat jeder Mitarbeiter des Werkes Untertürkheim das Recht, Mitglied der BKK zu werden. Vor einem eventuellen Wechsel sollten jedoch nicht allein die Beitragssätze verglichen werden, sondern

auch die Leistungen und Angebote der verschiedenen Kassen. Oftmals erweisen sich im Nachhinein vermeintlich günstigere Kassensätze als Trugschluss, wenn es im konkreten Krankheitsfall um die Einforderung versprochener Leistungen geht.

Mit der Abstimmung wird nicht über einen Kassenwechsel der Beschäftigten entschieden. Ob der/die einzelne Beschäftigte diese Möglichkeit wahrnimmt und die Kasse wechselt oder nicht, bleibt ihm/ihr völlig selbst überlassen.



Exklusiv für IG Metall-Mitglieder:



Schutzbrief inklusive
Partner inklusive
Kinder inklusive
und ein attraktives Begrüßungs-Präsent

Echt clever!!!



intelligent mobil sein



1. Begrüßungs-Präsent für Ihre ACE-Club-Mitgliedschaft!



Travel-Set Praktisch und bequem

Reisetasche „Luca Vergani“ aus strapazierfähigem Polyester plus „Goldofel“ Kulturbbeutel mit Aufhängesack, geräumigen, teils abnehmbaren Taschen.



CD-Porti Klangerlebnis pur

Mit elektronischer Stoßsicherung (ESP) und Anti-Rollschutzregelung, Programmspeicher, vorwärts-rückwärts Suchlauf, DIBBS-Schalter, Ladegerät.



All in One Touch-Screen Ihr persönlicher Digital Assistent

- Telefonverzeichnis
- Terminplaner mit 15 Minuten Voralarm
- Weltzeituhr
- 12-stelliger Taschenrechner
- Währungsumrechner
- Sicherheitspasswort
- Tastaturfeld mit 44 Tasten
- Maße: 11,3 x 8 cm

2. Begrüßungs-Präsent für Ihre ACE-Club-Mitgliedschaft plus ACE-Verkehrs- Rechtsschutz Verkehrs-Unfallversicherung!



Vergnügen pur Der micro-skate-scooter

Alu-Design, Schwefelbrühte vom Feinsten, Halbkäpp für die Lenkerenden, Federgabel, praktischer Tragegurt, TÜV geprüft.

Das Original, erkennbar an dem roten „Schweizer-Berg-Aufkleber.“



Pen Cam Trio

Digitalkamera für daheim und unterwegs, bis zu 80 Bilder

Standkamera für Videokonferenzen oder Camcorder für Video Aufnahmen

100.000 Pixel, 16 MB interner Speicher, inkl. Mini-Stativ und umfangreichem Software-Bundle

Systemvoraussetzungen:

MS Windows 98, mind. 200 MHz, 32 MB RAM, 16 BIT Videokarte 2MB, 4-fach CD-ROM

Die ACE-Aktion mit den oben abgebildeten Begrüßungs-Präsenten läuft noch bis 31. Dezember 2001. Nähere Auskünfte bei Ihren IG Metall-Betriebsräten.