



ScheibenWischer

Zentrale



Informationen für die Beschäftigten der Forschung, Nutzfahrzeugentwicklung und Zentralbereiche der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart

Schöne Ferien

wünschen die Vertrauensleute
und IGM-Betriebsräte der Zentrale Stuttgart

Inhalt:

■ Rückblick Scheibenwischer / Porträts / Kommentar	3
■ Einstiegsgehälter bei DC / Flächentarifvertrag	4
■ Arbeitszeitverlängerung – der falsche Weg	5
■ Solidaritätsaktion bei LKW-Prüfstände	6
■ Aufbau BR/IGM nach 1945	7
■ Frauenförderung – Erfolge sind sichtbar	8
■ Parkplatzsituation in Untertürkheim	9
■ Global Youth / LKW-Versuch in Wörth	10
■ Nachrichten aus dem Betrieb / Stimmen aus BS	11

30 Tage Urlaub – selbstverständlich?

Gerne genießen wir jedes Jahr 6 Wochen Urlaub und auf Grund des permanenten Leistungsdrucks und des Ausgepresstwerdens ist dies auch mehr als notwendig. Sechs Wochen im Jahr abschalten, ausspannen, sich's gut gehen lassen, neue Energie tanken erhält uns unsere Gesundheit. Aber wie so vieles, was in Tarifverträgen geregelt ist, mussten auch diese 30 Tage hart erkämpft werden.

Seit den 50er Jahren war der Urlaub immer wieder Thema bei Tarifkonflikten. Seit 1981 gibt es 30 Urlaubstage für ArbeitnehmerInnen, seit 1983 auch für Auszubildende. 1965 wurde erstmals Urlaubsgeld in Höhe von 30 Prozent erstritten. 1974 konnte die Erhöhung auf 50 Prozent durchgesetzt werden. Wer sich auskennt, weiß zu gut, dass keine einzige Verbesserung zu Gunsten der Beschäftigten automatisch gekommen ist. Hinter jedem Erfolg stand bisher immer ein zäher Kampf – oftmals ging es nicht ohne Streik. Und daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern – wir werden nichts geschenkt bekommen.

Ganz im Gegenteil, manches Erreichte, das als absolut gesichert erschien, soll zu unseren Ungunsten verändert werden.

Urlaubnahme 2005

Vorgesetzte verlangen von den KollegInnen, den gesamten Urlaub 2005 auch im Jahre 2005 zu nehmen. Seitherige Praxis beim Daimler war seit vielen Jahren, dass der Resturlaub spätestens in Zusammenhang mit Ostern des folgenden Jahres genommen werden kann. Das wollen manche jetzt ändern. Tatsache ist aber: Ein Übertrag von Urlaub in das nächste Jahr aus persönlichen Gründen ist nach wie vor möglich (tarifvertragliche Regelung). Nicht genommener Urlaub verfällt nicht zum 31. Dezember, wenn es nicht möglich war, den Urlaub zu nehmen.

Immer wieder muss der Betriebsrat in Streitfällen rund um die Urlaubnahme zwischen den KollegInnen und ihren Vorgesetzten eingreifen und vermitteln. Den Gipfel abgeschossen haben dabei Vorgaben wie die Privatnummer oder Hoteladresse zu hinterlassen für „Notfälle“, geforderte tägliche Anrufe aus dem Urlaub beim Vorgesetzten, kurz-

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

Urlaubsanspruch je Kalenderjahr:

für ArbeitnehmerInnen und Auszubildende 30 Arbeitstage (TV)

Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen 5 Arbeitstage (gesetzlich)

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

fristiges Streichen von zuvor genehmigtem Urlaub, die Anforderung, dann Urlaub zu nehmen, wenn wenig Arbeit da ist. All dies ist nicht zulässig.

Deutsche haben (leider) nicht mehr Feiertage als Beschäftigte in anderen Ländern Westeuropas. Auch bei den tariflichen bezahlten Urlaubstagen liegen sie keineswegs an der Spitze.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen und im Urlaub sind wir nicht im Dienst.

Ein Teil des Urlaubs sollte zusammenhängend über mehrere Wochen genommen werden, da nach heutigen Erkenntnissen erst ab einer zusammenhängenden Urlaubsdauer von drei bis vier Wochen der Erholungseffekt beginnt. Angesichts der ständig steigenden Anforderungen und Belastungen, des hohen Arbeitstempos, der Leistungsdichte und der Zunahme psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist dies mehr als dringlich.

Für die bevorstehende Urlaubszeit wünschen wir, auch dank des Urlaubsgeldes, allen KollegInnen einen wunderschönen erholsamen Urlaub.

Die Redaktion

DEUTSCHLAND KEIN FREIZEITCHAMPION

Arbeitstage und freie Tage in der „alten“ EU, 2003

Wöchentliche tarifliche Arbeitszeit (Durchschnitt, in Std.)	Tarifliche Urlaubstage (pro Jahr)	Gesetzliche Feiertage (pro Jahr)
Griechenland 40,0	Schweden 33,0	Spanien 14
Irland 39,0	Niederlande 31,3	Finnland 12
Portugal 39,0	Dänemark 30,0	Dänemark 12
Luxemburg 30,0	Deutschland 29,1	Italien 12
Schweden 30,0	Italien 28,0	Österreich 11
Österreich 30,5	Luxemburg 28,0	Griechenland 12
Spanien 30,5	Finnland 25,0	Schweden 11
Belgien 30,0	Frankreich 25,0	Frankreich 11
Italien 37,7	Österreich 25,0	Portugal 11
Deutschland 37,7	Großbrit. 24,5	Luxemburg 10
Finnland 37,5	Portugal 23,5	Deutschland 10
Großbrit. 37,2	Griechenland 23,0	Belgien 10
Dänemark 37,0	Spanien 22,0	Irland 9
Niederlande 37,0	Irland 20,0	Niederlande 8
Frankreich 35,0	Belgien 20,0	Großbrit. 8

Quellen: WSI, EIRO, Hess, RoadBank

Mitgliedschaft in der IG Metall

Große Leistung, kleiner Preis

Eine Mitgliedschaft in der IG Metall bringt zahlreiche Vorteile. Für nur 1 Prozent des monatlichen Bruttoentgeltes bietet die Mitgliedschaft z.B. kostenlosen Rechtsschutz bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, Unterstützung bei Streik oder Aussperrung, eine Freizeit-Unfallversicherung sowie zahlreiche Seminare, Beratungsangebote und Informationen zu vielen gesellschaftspolitischen und gewerkschaftlichen Themen. Kostenlos gibt es außerdem für alle Mitglieder das Monatsmagazin „metall“. Anspruch auf die Leistungen hat allerdings nur, wer den vollen Beitragssatz bezahlt.

In eigener Sache

Siebte Ausgabe Scheibenwischer Zentrale

Dies ist nun die siebte Ausgabe des eigenständigen Scheibenwischers der Zentrale Stuttgart. Im vergangenen Halbjahr hat sich gezeigt, dass die Entscheidung für eine Ausgabe Zentrale die Richtige war. Wir haben eine bessere und direktere Information für die Beschäftigten der Zentralbereiche, Forschung und Nutzfahrzeugentwicklung erreichen können.

Die uns nicht leicht gefallene Entscheidung im vergangenen Jahr, den bisherigen Scheibenwischer, der bis dahin eine gemeinsame Information für alle Beschäftigten der DC AG am Standort Stuttgart darstellte, in ein Ausgabe für das Werk Untertürkheim und eine Ausgabe für die Zentrale zu trennen, hat sich für uns als richtig erwiesen. So konnten wir erreichen, dass unsere Beschäftigten der Zentralbereiche, Forschung und Nutzfahrzeugentwicklung direkter angesprochen werden können. Wir haben es auch geschafft, die Verteilung direkter vor Ort zu organisieren, so dass unsere

Kolleginnen und Kollegen ihn nun teilweise sogar direkt am Arbeitsplatz erhalten. Auch haben wir unser Ziel der monatlichen Erscheinungsweise einhalten können, woran wir zu Beginn aus Kapazitätsgründen doch selber noch Zweifel hatten.

Noch haben wir gelegentlich das Problem, dass einzelne Seiten eine „Bleiwüste“ enthalten, aber oft ist eben einerseits leider viel Text notwendig, um Dinge ausreichend zu erklären und andererseits wollen wir möglichst viel rüberbringen. Wir arbeiten daran und hoffen die Lesbarkeit noch weiter zu verbessern.

An dieser Stelle wollen wir auch nochmals klarstellen, dass der **SCHEIBENWISCHER** das von den IG Metall-Mitgliedern finanzierte **Informationsorgan der IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute** der Zentrale Stuttgart ist und (leider) nicht das offizielle Presseorgan des Betriebsrates.

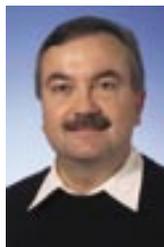
Wünsche und Anregungen nehmen wir weiterhin gerne entgegen.

(sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de)

Die Redaktion

Porträts

Klaus Hildenbrand
50 Jahre
Groß- und Außenhandelskaufmann



Seit 29 Jahren arbeitet Klaus bereits beim Daimler und seit 25 Jahren engagiert er sich als Vertrauensmann. Seit 7 Jahren ist Klaus auch im Betriebsrat aktiv, um die Interessen der KollegInnen durchzusetzen. Sein Vater war schon Gewerkschaftsmitglied und hat ihn positiv beeinflusst. Während seiner Bundeswehrzeit hat er die Erfahrung gemacht: „Wer sich nicht wehren kann, geht unter.“ Im Mittelpunkt seines Engagements stehen soziale Themen sowie die Betreuung der IG Metall-Mitglieder. Seine Hobbies sind Lesen, Modellbau und Wandern. Er ist ein sehr humorvoller Mensch, gelegentlich auch mit einer leichten Neigung zum schwarzen Humor, er ist wahrheitsliebend und versucht, ausgleichend zu wirken. Sein wichtigstes Anliegen für die Zukunft ist, die bestehenden Errungenschaften der ArbeitnehmerInnen zu verteidigen und auszubauen und dazu beizutragen, dass diese Welt ein klein wenig menschlicher wird.

Kerstin Keller
49 Jahre
Chemie / Biologie für
Lehramt



Seit 1982 arbeitet Kerstin im Konzern, zuerst in der Tochtergesellschaft DAUG, 1989 wurde sie mit ihrer Abteilung in die Forschung ausgegründet. 1990 kandidierte sie für den Betriebsrat der neu gegründeten DB Holding und wurde somit Betriebsrätin „der ersten Stunde“. Das Betriebsratsamt ermöglicht ihr, einen breiten Überblick über alles zu bekommen, was im Unternehmen läuft. Die Arbeit mit Menschen verbunden durch ihr Betriebsratsamt macht ihr großen Spaß. Da jede/r einmal in die Situation kommen kann, sein Schicksal in der Firma nicht selbst bestimmen zu können (z. B. bei Umstrukturierungen, räumlichen Verlagerungen), ist ihr als Betriebsrätin wichtig, im Rahmen der Mitwirkungsrechte solche Situationen im Sinne der Interessenvertretung der MitarbeiterInnen wirkungsvoll mitzugestalten. Ihre Themenschwerpunkte sind alle Personal- und Personalentwicklungsthemen. Sie ist Ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht Stuttgart. Der Erhalt der umfassenden Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer-Interessenvertretung in den Betrieben ist ihr wichtigstes Anliegen für die Zukunft. Ihre Hobbies sind Reisen, Wandern, die Stadt Rom, Fotografieren und Lesen.

Kommentar

Völlig durchgeknallt?

Zur Senkung der Arbeitskosten hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks vorgeschlagen, Krankheitstage mit dem Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern zu verrechnen. Zuletzt sollte Mitte der 90er Jahre die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch die Einführung sogenannter Karenztage ausgehöhlt werden. Dies scheiterte jedoch am entschiedenen Widerstand der Gewerkschaften.

Der Krankenstand in Deutschlands Betrieben ist im vergangenen Jahr auf ein Rekordtief gesunken. Der Druck der Massenarbeitslosigkeit und der steigende Verarmungsdruck auf Erwerbslose haben dies bewirkt. Das Disziplinierungsinstrument der Urlaubskürzung für Krankheitstage ist auch angesichts der Tatsache, dass die Ausgaben der Unternehmen für Lohnfortzahlungen stetig sinken, als reine Stimmungsmache, die in die heutige politische Landschaft passen, zu sehen. Denn während die Krankmeldungen abnehmen, steigt die Zahl gravierender chronischer Gesundheitsstörungen aufgrund mangelnder Regeneration sowie die Zahl stressbedingter organischer und psychischer Erkrankungen dramatisch an. Volkswirtschaftlich ist der verschärfte Druck auf kranke Beschäftigte ein Desaster. Die Kosten für ihre später oftmals notwendige intensive Behandlung und Rehabilitation übersteigen nach Berechnungen von Gesundheitsexperten mögliche Einsparungen bei der Lohnfortzahlung um ein Vielfaches. Doch an diesen Kosten werden sich die Unternehmer nach der angestrebten „Kopfpauschale“ im Gesundheitswesen nicht mehr nennenswert beteiligen müssen. Schon heute haben viele Beschäftigte Angst, durch krankheitsbedingte Fehltag zum potentiellen Entlassungskandidaten zu werden. Man darf gespannt sein, mit welchen „Überraschungen“ unsere Wirtschaftsführer und Politiker in nächster Zeit weiter versuchen werden, die Wirtschaft und die Stimmung im Volk am Boden zu halten.

Klaus Hildenbrand

Ja zum Flächentarifvertrag

Flächentarifverträge regeln die Standards der Arbeitsbedingungen (Entgelte, Arbeitszeiten etc.), und zwar bezogen auf eine Branche und auf einen definierten räumlichen Geltungsbereich. Die Unternehmen, die unter den Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages fallen, sind tarifgebunden, sie arbeiten diesbezüglich also unter gleichen Voraussetzungen.

Flächentarife stellen sicher, dass die Arbeitnehmer einer Branche an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben, sie halten zugleich aber die Tarifkonflikte aus den Betrieben heraus, sparen damit Kosten und garantieren während ihrer Laufzeit störungsfreie Arbeitsbeziehungen. Deshalb haben Arbeitgeberverbände und Politik in Zeiten der Hochkonjunktur auch nicht am System des Flächentarifvertrages gerüttelt. In Zeiten einer schwächelnden Konjunktur dagegen, wie heute, wird von Arbeitgeberverbänden und Teilen der Politik offenbar die Chance gesehen, Arbeitnehmerrechte zu beschneiden und Gewinne umzuverteilen. Daher auch die immer wiederkehrende Polemik gegen den Flächentarifvertrag.

Grundsätzlich, da herrscht Einigkeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, sind Flächentarifverträge besser zu handhaben als Firmentarifverträge oder Einzelverträge. Daher galt der Flächentarifvertrag bislang als eine Art ökonomische Friedensformel für Deutschland. Als Beispiel: In den USA, in denen es das System nicht gibt, fielen seit 1990 pro 1.000 Arbeitnehmern durchschnittlich 41 Arbeitstage im Jahr durch Streik aus, in Griechenland waren es 300, in Deutschland 12. Aus Sicht des Staates ist dem Tarifvertragssystem vor allem eine wirkungsvolle Entlastungsfunktion verbunden. Er kann sich auf eine Schlichterrolle bei schweren Tarifkonflikten zurückziehen. Die Tarifautonomie (Grundgesetz Art. 9 Abs. 3) ist das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern, die Arbeits- und Einkommensbedingungen ohne staatliche oder sonstige Eingriffe in freien Tarifverhandlungen festzulegen. Flächentarifverträge definieren stets ein Mindestniveau. Dieses Tarifniveau ist Ergebnis der sozialen und wirtschaftlichen Auseinandersetzungen und umfassen einen Kompromiss der Tarifvertragsparteien. Der Flächentarifvertrag ist auch nicht zu abstrakt und starr. Nach einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) gibt es bereits mehrere hundert Tarifverträge mit Öffnungsklauseln. Sie erlauben variable Regelungen bei der Arbeitszeit und sogar die Abweichung vom Tarifabschluss in Krisenfällen. Der Flächentarifvertrag schützt, ordnet und gestaltet die Arbeitsbeziehungen in Deutschland.

Eine etwaige Aufweichung des Tarifsyste-



tems (siehe Vorschläge von CDU/CSU/FDP) wäre nicht als zeitlich befristetes Notstandsprogramm gedacht, sondern für immer. Es hätte sinkende Einkommen, Streichung von Sonderzahlungen, längere Arbeitszeiten, weniger Urlaub, vielleicht die

Anrechnung von Krankheitstagen auf den Urlaub usw. zur Folge.

Klaus Hildenbrand
IG Metall Betriebsrat
Tel.: 9 33 43

Neue Einstellgehälter ab 1.3.2005

Hochschulabsolventen statt K6/T6 nur noch K5/T5

Unternehmensleitung und Geschäftsleitung haben ab dem 01.03.2005 die Einstellgehälter neu geregelt. Anlass der Neujustierung war die Erhöhung der Tarifgehälter im Tarifgebiet NW/NB um 2%. In der Vergütungsrichtlinie werden je nach Tarifgebiet und entsprechend der Markterfordernisse die Einstellgehälter für typische Ausbildungsvoraussetzungen mit einer Min-/Max-Spanne festgelegt.

In der Zentrale werden innerhalb der in der Vergütungsrichtlinie genannten Grenzen eigene Min-/Max-Werte für eine erste Tätigkeit nach Ausbildung auf Basis der tariflichen Arbeitszeit von 35 Std./Woche angewandt.

Die Einstellgehälter orientieren sich durchweg am jeweiligen Tarifentgelt, im Regelfall werden maximal einige wenige Prozentpunkte draufgelegt. Die Ausgebildeten mit der Tarifgruppe K1 bis T4 werden nach den Bedingungen von DC-Move eingestellt. Im Vergleich zum Vorjahr wurden die Verhält-

nisse für Fach- und Hochschulabsolventen grundlegend neu geregelt.

Die einschneidendsten Änderungen ist für die Hochschulabsolventen zu verzeichnen. Wurden diese in 2004 wie in all den Jahren zuvor noch mit K6, T6 (= Rang 21) übernommen, so gilt ab 2005 nur noch K5/T5 (= Rang 16). Die unteren und oberen Einstellgehälter wurden um ca. 300 € abgesenkt! Begründet wird dies mit dem Arbeitsmarkt, der eine solche Korrektur rechtfertigt.

Im Vergleich der Jahre 2005 zu 2004 wurden für FH-Absolventen, BA-Absolventen, Bachelor lediglich die Obergrenzen der Einstellgehälter um 170 € abgesenkt. Annähernd unverändert blieb die Obergrenze bei FH-Absolventen mit techn./kaufm.-Aufbaustudium, die zwischen den Oberwerten für FH-Absolventen und Hochschulabsolventen liegt.

Der Betriebsrat findet es befremdlich, dass Eingruppierungen vom Arbeitgeber nach Markterfordernissen gehandhabt werden, obwohl es hierfür eindeutige Tarifmerkmale gibt, ohne Ermessensspielraum.

Arbeitszeitverlängerung - der falsche Weg

Publizistisch monatlang vorbereitet von Arbeitgeberverbänden, konservativen Politikern und Wirtschaftswissenschaftlern denen Nachfragepolitik ein Fremdwort scheint und mit Schlagwörtern wie Arbeitszeiten zu kurz, Urlaub zu viel, Löhne zu hoch und Flexibilität zu gering angereichert, werden wir tagtäglich bombardiert.

Als Ziele für verlängerte Arbeitszeiten werden Punkte wie Kosten sparen, angeblich schlechte Wettbewerbsposition zu stärken, Wachstumsschwäche überwinden und Arbeitsplätze zu schaffen genannt. Dabei sind diese Argumente schon längst widerlegt. Sie beruhen auf falschen Diagnosen. Die

Nebenwirkungen dieser „Therapien“ schaffen größeres Übel, als sie zu bekämpfen vorgeben.

- Deutschland ist nicht das Land der 35-Stunden-Woche. Die durchschnittlichen Tarifarbeitszeiten sind hierzulande nur eine Stunde kürzer als in der EU.

- Es gibt keinen nachweisbaren Zusammenhang zwischen Wochenarbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Europäische Länder mit kürzeren Arbeitszeiten als Deutschland zählen deutlich weniger Arbeitslose.

- Im europäischen und internationalen Vergleich ist die deutsche Wirtschaft äußerst wettbewerbsfähig, das beweisen Exportüberschüsse und Lohnstückkosten.

- Wer die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängern will, verschleiert damit nur seine Absicht, die Löhne zu kürzen.

- Die 40-Stunden –Woche ist nicht das Ziel, Sie gibt es faktisch ja schon in vielen Bereichen. Arbeitgeber und Politiker wollen die 42- oder gar die 45-Stunden-Woche.

- Längere Arbeitszeit schafft und sichert keine Arbeitsplätze. Zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, wenn Unternehmen ihren Absatz nicht mehr mit Mehrarbeit und höherer Effektivität, sondern nur noch mit mehr Beschäftigten und erweiterter Produktion steigern können. Das Hauptproblem der deutschen Volkswirtschaft ist jedoch Wachstumsschwäche aufgrund der mangelnden Binnennachfrage.

- Längere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich vernichtet Arbeitsplätze. Wenn mehr Stunden auf weniger Köpfe verteilt werden, kann kostengünstiger produziert und auf Arbeitskräfte verzichtet werden.

- Längere Arbeitszeit steht Innovationen im Weg. Nicht mehr Produktinnovation und höhere Produktion, sondern Kostenersparnisse stehen bei längerer Arbeitszeit im Vordergrund.

- Längere Arbeitszeit ist frauen- und familienfeindlich. Kürzere Arbeitszeit hat für viele Frauen und Männer bessere Chancen geschaffen, ihre Familien- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich miteinander zu teilen. Bei längerer Arbeitszeit werden Frauen hingegen wieder aus dem Erwerbsleben gedrängt.

- Längere Arbeitszeit wird für die Volkswirtschaft teuer. Länger arbeiten ist nicht gesund. Längere Arbeitszeit macht krank und frühzeitig arbeitsunfähig. Es entstehen höhere Kranken-, Renten- und Pflegekosten.

- Längere Arbeitszeit passt nicht zu flexibler Arbeitszeit. Dauerhaft verlängerte Arbeitszeiten verringern die Spielräume für schwankende Arbeitszeiten. Branchen haben ein System hoch flexibler Arbeitszeiten entwickelt.

- Längere Arbeitszeit senkt die Produktivität. Arbeitswissenschaftlich ist es erwiesen, dass bei verlängerter Arbeitszeit die Leistung sich verteilt, pro Stunde also sinkt. Längere Arbeitszeit senkt die Arbeitsproduktivität, die aber gerade den Lohnkostenvorteil der deutschen Wirtschaft ausmacht.

Sachlich spricht alles gegen längere Arbeitszeit. Sie löst kein Problem, sondern schafft neue.

Klaus Hildenbrand
IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 9 33 43

Einstiegsgehälter für Studienabsolventen			
Gehalt/ Euro pro Jahr	Median	unteres Zehntel	oberes Zehntel
Universitätsabschluss in Betriebswirtschaft/Volkswirtschaft	47 395	43 112	50 494
Universitätsabschluss als Ingenieur, Informatiker, Naturwissenschaftler	48 629	42 900	50 592
Fachhochschulabschluss Betriebswirtschaft	43 426	35 111	45 963
Fachhochschulabschluss als Ingenieur, Informatiker, Naturwissenschaftler	43 546	37 899	46 122
Berufsakademie-Abschluss Betriebswirtschaft	41 747	36 912	44 859
Berufsakademie-Abschluss als Ingenieur/Informatiker	42 258	35 562	43 967

Median: Dieser Wert liegt genau in der Mitte, 50 Prozent der Einstiegsgehälter liegen darüber, 50 Prozent darunter.
Unteres Zehntel: 80 Prozent aller ermittelten Einkommen liegen darunter.
Oberes Zehntel: 90 Prozent aller ermittelten Einkommen liegen darunter.
Quelle: IG Metall Stand: 3. Quartal 2004

Ausbildung		Tarifgehalt ab 1.3.2005 in €
Haupt- und Realschüler ohne Berufsausbildung	K1	1.451,46
Stenokontorist	K2	1.779,73
Kaufmann / - frau für Bürokommunikation.	K2	1.779,73
Technischer Zeichner	T2	2.010,29
Industrie- und IT-Kaufmann	K3	2.105,25
Techniker	T4	2.753,58
Stufe 1: FH-Absolventen, BA-Absolventen Bachelor	K5 T5	2.848,56 3.128,52
Stufe 2: Absolventen von Hochschulen und Master-Studiengängen, Stufe 1 bei Arbeitsmarkterfordernissen	K5 T5	2.848,56 3.128,52
Stufe 3: Stufe 2 bei Arbeitsmarkterfordernissen und /oder speziellen Kenntnissen	K5 T5	2.848,56 3.128,52

Auf die Frage des Betriebsrats, ob mit der Absenkung der Einstiegstarifgruppe für Hochschulabsolventen auch die Anforderungen abgesenkt werden, antwortete die Geschäftsleitung mit Kopfschütteln.

Die sich anschließende Frage, ob für Hochschulabsolventen die Eingruppierung nach abgeschlossener Einarbeitung auch abgesenkt werde, wurde ebenfalls verneint. Dies stünde auch im offensichtlichen Widerspruch zu den Eingruppierungsfestsetzungen des Richtwertsystems mit seinen Richtbeispielen! Ebenso verneint wurde von der Geschäftsleitung ein Zusammenhang mit der Einführung von ERA. Wir sind gespannt, wie der Personalbereich die Eingruppierungen nach abgeschlossener Einarbeitung handhaben wird und werden zu gegebener Zeit darüber berichten.



Dr. Karl-Ernst Haak
Vorsitzender des
Entgeltausschusses
Tel: 5 86 91

Quo vadis, Herr Runschke?

In der Abteilung TPC/PSS, unter der Leitung von Herr Runschke, wird seit ca. zwei Monaten ein unwürdiges Theater inszeniert: Ein 58-jähriger Mitarbeiter soll nach Brühl versetzt werden, ohne sein Einverständnis. Meister, Teamleiter, Abteilungsleiter haben es so entschieden.

Wohl gemerkt, alle müssen wir eines Tages in „Bad Brühl“ Urlaub machen: Alle LKW-Prüfstände sollen dort landen; alle Prüfstandsführer müssen in zwei bis drei Jahren versetzt werden, alle sind vorbereitet im Zuge einer vernünftigen Lösung, die VISION von Herr Lotter zu unterstützen.

Die IG Metall Nfz-Betriebsräte Spies, Baur, Fischer und Jäger sowie die IG Metall Vertrauensleute haben den Standort Brühl als vernünftige Vision unterstützt, weil alle anderen paranoiden Visionen ein Ende fanden. Kurz und bündig gesagt: Herr Runschke hat vor 6 bis 7 Jahren, als „junger Bursche“ u.a. folgende Ziele zur Umsetzung gesagt bekommen:

- Flexibilisierung an den Prüfständen
- Einführung von Neze
- Gruppenarbeit
- Zweischichtbetrieb

Er hat klugerweise um Unterstützung der ganzen Mannschaft, des Betriebsrates und der Vertrauensleute mit dem Versprechen der Lohnverbesserung geworben. Nach dem Motto: „Alle die mitmachen, bekommen einen Teil des Kuchens über den Lohnzettel“, alle anderen, die nicht mithalten können, werden keine Schikane erleben. Das Wort Motivation war groß geschrieben: Verantwortung, Anerkennung, Bewusstsein, Menschlichkeit des einzelnen Prüfstandsführers wäre eine neue Philosophie, um die teuren Prüfstände vor der Fremdvergabe zu retten. Trotz einiger Pannen (Containerprüfstände, versteckte Fremdvergabe und Bevorzugung) hat die Mannschaft spitze Arbeit geleistet: die Gruppe im ersten Stock hat heute eine Bilanz vorzuweisen, die allen verrückten Plänen der Vergangenheit (40% sofortige Schließung der besten und teuersten Prüfstände, um Kosten zu sparen!) eine Abfuhr erteilt. So haben wir eine 100-prozentige Flexibilisierung erreicht, jeder Prüfstandsführer kann jeden ablösen und im Falle eines Falles kann jeder jeden der zehn verschiedenen Prüfstände betreiben. So werden bei uns im ersten Stock Vernetzungen in einer wunderbaren Mischung praktiziert, die keinerlei Probleme verursacht haben. So ist die bei uns umgesetzte Gruppenarbeit, obwohl unsere „Herren“ dagegen waren, ein positives Beispiel für Kostensenkung und Leistungssteigerung. So ist im ersten Stock, trotz mangelnder Pläne, eine zuverlässige Schichtmannschaft entstanden. Manche Prüfstände, die früher nur einen 1 bis 2 Stunden-Tagbetrieb erleben konnten,

haben mittlerweile eine weit über 15-stündige Auslastung. Wenn Steigerungen über 400% keine Effizienz bedeuten, dann..... bitte

Die Bilanz der anderen Seite – Runschke-Seite - hätte fast die Motivation der Gruppe auf Minus gebracht, wenn wir daran denken, wie viel Arbeit die Betriebsräte Spies, Baur und Fischer investieren mussten, um 3 AW auf dem Lohnzettel landen zu lassen. Es war ein harter Kampf, der nur erfolgreich war, weil wir zu 100% in der IG Metall organisiert waren und nicht auf faule Kompromisse eingehen wollten. Trotz Drohungen, Spaltungen und Warnungen, die der Menschlichkeit nicht dienen können, haben wir auf unseren Teil des Kuchens bestanden. Versprechungen nehmen wir immer ernst!

Quo vadis mit unserem Kollegen, Herr Runschke? Soll er und die ganze Mannschaft für die erreichte spitze Leistung bestraft werden? Der Kollege fühlt sich gemobbt, die ganze Mannschaft hat gegen die schlampige und unbegründete frühere Versetzung protestiert und unterschrieben, weil auf seinem Rücken Lüge, Unwahrheiten und Mobbing von Vorgesetzten bewusst oder unbewusst betrieben wurde.

Einen Mitarbeiter, fast in Ihrem Alter, dürfen Sie nicht wie einen Gummiball behandeln. Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie haben immer und sehr oft so oder ähnlich gesagt: „Ich fühle mich als Motormensch, alle Teile des Motors sind mir gleich wichtig, alle

Teile müssen mit Menschlichkeit und Anstand behandelt werden.“ Der Kollege hat nicht nur den Motor mit Sorgfalt und Liebe behandelt, er wird uneingeschränkt unterstützt, die Gruppe weiß seine Leistung zu schätzen. Eine Bestrafung, eine frühere Zwangsversetzung, wenn es andere Alternativen gibt, untergräbt die gute Motivation der Mannschaft. Diese Mannschaft im 1. Stock des Gebäudes 124/4 UT braucht keine Behandlung oder Lektion alter Prägung wie: eine Personalentscheidung ist gefallen und darf nicht revidiert werden. Wir wollen, dass unsere Flexibilität anerkannt wird, und auch von Seiten der Vorgesetzten Flexibilität herrscht und wir mit Achtung behandelt werden. Und zwar jeder von uns!



Salvatore Cugusi
IG Metall-
Vertrauensmann

Die Vollversammlung (08.06.05) der IGM-Vertrauensleute der Zentrale Stuttgart stellt sich hinter den Kollegen und unterstützt die Solidaritätserklärung der Kollegen seiner Abteilung.

Stuttgart-Untertürkheim den, 01.06.2005

Solidaritätserklärung

An die
Bereichs- und Abteilungsleitung TPC/PSS

Sehr geehrter Herr Lotter, sehr geehrter Herr Runschke,
im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Personalbelegung innerhalb TPC/PSS Motorenprüfstände, wurde auf Seiten der Abteilungsleitung beschlossen, den Kollegen [REDACTED], vom Standort Stuttgart Untertürkheim nach Esslingen Brühl zu versetzen. Die Mitarbeiter der Meisterei Wehrer lehnen diese Versetzung, im Sinne des Kollegen [REDACTED], ab.

Begründung:

- der Kollege [REDACTED] ist integraler Bestandteil der Gruppe Wehrer
- es gab bisher und es gibt aus heutiger Sicht keinen Grund, weder bei der Erbringung der Arbeitsleistung, noch durch das persönliche Verhalten des Kollegen [REDACTED], eine Zwangsversetzung durchzuführen.

Wir möchten Sie bitten ihre Entscheidung zu überdenken und im Sinne des Kollegen [REDACTED] sowie der Gruppe eine andere Lösung zu suchen.
Unser Vorschlag ist, den Einsatz eines neuen Mitarbeiters in Brühl zu organisieren. Dies hätte zum einen den Vorteil, dass die langfristige Strategie am Standort Brühl, die Prüfstandsaktivitäten auszuweiten, konsequent umgesetzt würde und zum anderen ein langjährig verdienender Mitarbeiter eine Wertschätzung erhielt, die nicht unerhebliche für dessen Motivation ist.

Den Unterzeichnern dieser Erklärung ist bekannt, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft sind und somit eine Regulierung über das Organ des Betriebsrats nicht möglich ist.
Der IGMetall Betriebsrat unterstützt diese Solidaritätserklärung und fordert die Abteilungsleitung auf, im Sinne einer einvernehmlichen Lösung, zu handeln.

Wiederaufbau der Gewerkschaften und Betriebsräte nach 1945

8.5.1945. Die Waffen ruhen. Aber die Kriegszerstörungen waren barbarisch. Die Stuttgarter hausten in Ruinen, hatten nichts zu Essen, kein Heizmaterial. Es fehlte am Allernotwendigsten. Die durchschnittliche tägliche Kalorienzufuhr in den ersten Monaten lag unter 1.000 Kilokalorien, ab Mitte 1945 waren es 1.230 Kilokalorien. Die Betriebe waren kaum arbeitsfähig. Es fehlte an Material, Energie und der notwendigen Infrastruktur. Also gab es für kaum jemand entlohnte Arbeit.

Daimler legte das Werk Untertürkheim im April 1945 still. Die meisten ehemaligen Daimler-Arbeiter, die sich nach dem Krieg zurückmeldeten, wurden kurzerhand entlassen. Nur 1.240 Arbeiter und Angestellte wurden im Mai 1945 wieder eingestellt. Im Februar 1945 hatte das Werk Untertürkheim 14.126 Arbeitskräfte gezählt, darunter 4.614 ZwangsarbeiterInnen.

Sofort nach Ende der Kampfhandlungen ergriffen die alten Funktionäre der Arbeiterbewegung die Initiative für Selbstorganisation in den Betrieben. Vor allem in den großen Stuttgarter Metallbetrieben (Daimler, Siemens Schuckertwerke AG, Siemens und Halske AG, Robert Bosch GmbH, SKF-Norma, Mahle, AEG, Heinkel und Hesser) wurden Betriebsräte aufgebaut. Bei Daimler entstand ein Arbeiterrat, aus dem am 28.3.1946 der Betriebsrat hervorging.

Ab Mai 1945 bildeten sich in Stuttgart betriebsübergreifende gewerkschaftliche Fachgruppen – Vorläufer der Einzelgewerkschaften. Die Fachgruppen schlossen sich zu einem Ortskartell zusammen. Der Aufbau der Gewerkschaften erfolgte unter extrem schwierigen Bedingungen.

Das ehemalige Gewerkschaftshaus in der Roten Straße (der heutigen Theodor-Heuss-Straße) war zerstört. Behelfsmäßig richteten sich die Metaller ein Büro in der Filderstraße ein. Für alles war die Genehmigung der Amerikaner notwendig. Jedes Flugblatt, jede Broschüre, jede Versammlung musste genehmigt werden. Jedes Blatt Papier musste mühsam beschafft werden.

Trotz der zahlreichen Schwierigkeiten machte der Wiederaufbau der Metallarbeitergewerkschaft Fortschritte. In den Betrieben wurden Vertrauenskörper aufgebaut. Mitgliedsbeiträge schufen eine finanzielle Basis für die Arbeit. 1946 ist die Metallarbeitergewerkschaft in 170 von 214 Stuttgarter Betrieben vertreten. Von rund 36.000 Beschäftigten waren im Juli 1946 22.000 oder 61,5% gewerkschaftlich organisiert. Am 15.6.46 beschloss die erste Bevollmächtigtenkonferenz der Metallarbeiter von Württemberg und Baden die provisorische Gründung des Industrieverbandes Metall. Im August 1946 fand in der Sängerkirche Untertürkheim der erste ordentliche Verbandstag der IG Metall Württemberg-Baden statt.

In den Betrieben betrachteten die Betriebsräte und Antifaschisten die Entnazifizierung als eine ihrer ersten Aufgaben. Diejenigen, die Hitler an die Macht gebracht hatten, sollten nie mehr was zu sagen haben – weder im Betrieb noch in der Gesellschaft. Bei Daimler-Benz nimmt der neu entstandene Arbeiterrat die Entnazifizierung selbst in die Hand. Nur wer eine Unbedenklichkeitsbescheinigung des Arbeiterrats vorweisen konnte, bekam eine Arbeitsbescheinigung und Zutritt zum Werk. Als im Oktober 46 die „Organisation

ehemaliger SS-Angehöriger“ Bombenschläge verübt, kam es zu einer Welle von Empörung in den Betrieben und Stadtteilen. Gewerkschaften, KPD und SPD riefen zu einem 15-minütigen Proteststreik auf. In allen Stuttgarter Betrieben ruhte am 22.10. für kurze Zeit die Arbeit. 4.000 KollegInnen versammelten sich bei Daimler, 8.000 bei Bosch. Das war der erste politische Streik in Stuttgart nach dem Zweiten Weltkrieg. Die Daimler-Belegschaft kritisierte die lasche Praxis der Spruchkammern und forderte die Verhaftung aller Nazi-Größen.

In den Betrieben hatten sich die Arbeiter ein Stück Mitwirkung und Kontrolle erkämpft. Im Mai 1947 setzten die Daimlerbeschäftigten z.B. eine Betriebsvereinbarung durch, in der dem Betriebsrat weitgehende Anhörungs-, Mitsprache- und Mitwirkungsrechte gegeben wurden. Für die Aktivisten in den Betrieben war die erreichte Kontrolle die erste Etappe im Kampf für weitere Rechte.

Christa Hourani
IG Metall Betriebsrätin
Tel: 3 35 49

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
e-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: Kai Bliesener (IGM), Jörg Spies, Tel: 3 35 45, Christa Hourani, Tel: 3 35 49, Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43, Rainer Konrad, Tel: 3 35 47, Friedrich Pflieger, Tel: 9 33 42, Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Gestaltung: Kai Bliesener

Druck: hartmandruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
21. Juni 2005

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
30. August 2005



Betriebsvereinbarung Frauenförderung:

Erfolge sind sichtbar

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen zeigt Wirkung. Der Erfolg ist sichtbar. Fast in allen Handlungsfeldern konnte der Frauenanteil kontinuierlich gesteigert werden

Damit der Erfolg von Maßnahmen zur Frauenförderung messbar wird, wurden im Jahr 2000 Zielkorridore vereinbart, die bis Ende diesen Jahres erreicht werden sollen. Wie es sich für eine ordentliche Zielvereinbarung gehört, erschienen die Ziele anspruchsvoll, aber realistisch (siehe Grafik). Wie sieht die Umsetzung auf Konzernebene und in der Zentrale Stuttgart aus?

Steigerung des Frauenanteils in der Belegschaft

Der Frauenanteil in der Belegschaft konnte seit 2000 um 1 % erhöht werden und liegt jetzt mit 12,4 % knapp unter dem Zielkorridor. Der Anteil bei den Arbeitern hingegen ist nahezu unverändert geblieben

Der Anteil der Frauen an der Belegschaft in der Zentrale ist seit 2001 um 1,7 % gestiegen (2001 – 28,3 % / 2004 – 30,0 %). Wir liegen also weit über dem bundesweiten Schnitt. Problembereiche in der Zentrale sind die Forschung mit 23,7 % und die Nutzfahrzeugentwicklung mit 14,83 % Frauenanteil.

Anteil weiblicher Führungskräfte gestiegen

Den Anteil der weiblichen Führungskräfte auf Ebene 4 konnten wir bundesweit seit 2000 um 2 ½ % auf etwas über 9 % steigern, auf alle Ebenen gesehen um 2 % auf etwas über 6 %. Wir haben damit bereits den Zielkorridor erreicht.

In der Zentrale beträgt der Anteil der weiblichen Führungskräfte auf alle Ebenen bezogen mit knapp 500 Frauen bei 12,6 %. Dies entspricht nicht dem Frauenanteil in der Belegschaft, aber seit 2001 gab es eine Steigerung um 2,4 % bzw. 125 Frauen, was insgesamt eine positive Entwicklung ist. Auch hier liegen wir doppelt so hoch wie im bundesweiten Schnitt. Die höchsten Zunahmen hatten wir bei den Teamleiterinnen, dort haben wir auch die höchste Quote mit über 14 %.

Über 70 % der Auszubildenden in der Zentrale sind weiblich

Von unseren 114 Azubis in der Zentrale sind 81 weiblich, das sind über 70 %. Der einzige Ausbildungsberuf, in dem

die Mädchen unterrepräsentiert sind, sind die Informatikkaufleute mit 80 % männlichen Auszubildenden.

Im Vergleich dazu haben wir bundesweit einen Anteil von 20 % weiblichen Auszubildenden. In der Zentrale ist der Anteil auch deswegen sehr hoch, weil wir kaufmännische Ausbildungsberufe haben, bundesweit aber eine mehrheitlich technische Ausrichtung haben. Bei den technischen Auszubildenden sind nur etwas über 10 % Mädchen. Wir konnten dort aber auch seit 1999 um über 4 % zulegen, was durchaus beachtlich ist.

Viel erreicht bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben wir in der Zentrale viel Positives erreicht. Angefangen beim Einrichten einer Koordinationsfunktion „Beruf und Familie“ innerhalb des Personalbereichs und einer Internetplattform „Teamroom Beruf und Familie“ zur Information und Kommunikation für alle MitarbeiterInnen in Mutterschutz, Eltern- und Familienzeit. Für WiedereinsteigerInnen werden regelmäßig Seminare durchgeführt und es gibt ein Qualifizierungsprogramm. Während der Eltern- und Familienzeit konnten viele Vertretungseinsätze vermittelt und koordiniert werden. Es gibt Inforeveranstaltungen für alle Beschäftig-

ten zum Thema Beruf und Familie. In Notfallsituation wie Erkrankung der Tagesmutter, kurzfristige Schließung von Kindergarten, Hort oder Schule oder unerwartete Termine kann von unseren Beschäftigten die Kindernotfallbetreuung vom Familienservice „Olgakids“ in Anspruch genommen werden.

Sie sehen, durch die Umsetzung der Betriebsvereinbarung, durch die Arbeit des Betriebsrates, insbesondere durch die Aktivitäten des Steuerungsgremiums Frauenförderung, konnte viel erreicht werden und es wird auch zukünftig weitere Erfolge geben.

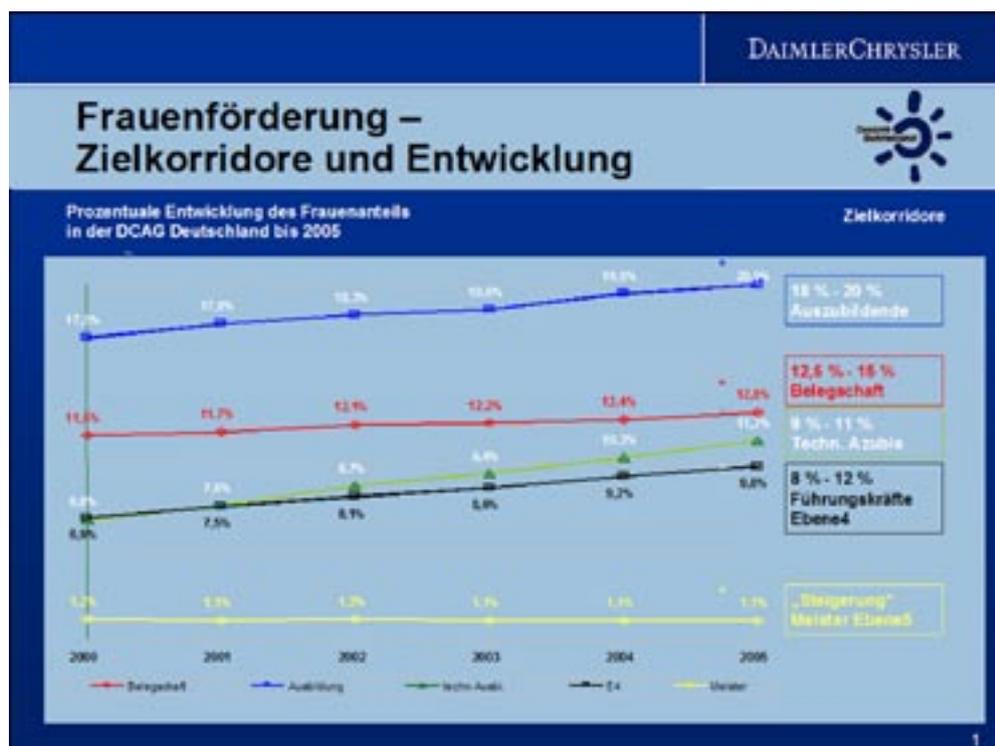


Christa Hourani
Tel: 3 35 49



Ingrid Lepple
Tel: 9 38 94

IG Metall-Betriebsrätinnen
Teamleitung Steuerungsgremium Frauenförderung



Standort Untertürkheim

Parkplätze fehlen

Während der Schlechtwetterperiode im Herbst und Winter und durch die Neu- belegung des Van-Technology-Center (VTC) fehlen einige hundert Parkplätze in Untertürkheim. Eine Automobilfirma sollte deshalb nicht nur für den Jahreswagenkauf werben, den Mitarbeitern sollten auch genügend werksnahe Parkplätze zur Verfügung stehen.

Da dies die Staus zu Hauptverkehrszeiten aber eher verstärkt, hat eine Diplomandin der Fabrikplanung verschiedene Lösungsmöglichkeiten untersucht. Da es in Untertürkheim keine Mobilitätsberaternostelle, wie im gleichgroßen Werk Sindelfingen gibt, werden Mobilitätsthemen nur mit begrenztem Aufwand bearbeitet. Die Ergebnisse der Diplomarbeit wurden mit den Parkplatzkommissionen des Betriebsrates des Werkes Untertürkheim und der Zentrale besprochen. Dabei wurden folgende Lösungsmöglichkeiten hervorgehoben:

1. Steigerung der Anzahl der VVS Firmentickets

Die Anzahl Firmentickets steigt durch spezielle Werbemaßnahmen wohl um ca. 200 Stück. Die IG Metall-Betriebsräte kritisieren seit Jahren, dass die Zentrale keine Quartalsabbuchungen wie das Werk Untertürkheim anbietet, welches sicher die preiswerteste und akzeptabelste Lösung für alle wäre.

2. Pendelbusse vom Parkplatz P9 (alter P4 am Cannstatter Wasen) ins Werk

Der Betriebsrat fordert, dass dieser früher sehr gut angenommene Pendelverkehr spätestens bis nach den Sommerferien eingerichtet wird.

3. Mitfahrgemeinschaften stärken

Das Mitfahrsystem „Pendlernetz“ in Stuttgart ist europaweit führend. Dafür erhält die Stadt Stuttgart zum zweiten Mal Fördergelder der EU. Ziel ist der Ausbau für Großveranstaltungen und für feste Fahrgemeinschaften. DaimlerChrysler im Raum Stuttgart wird die Homepage „Pendlernetz“ auf Drängen des Arbeitskreises Umwelt für alle Mitarbeiter im Intranet frei schalten. Die IG Metall-Vertreter drängen hier auf ein ganzheitliches Konzept, welches auch längerfristig Bestand hat. Unter anderem soll es bevorzugte Parkplätze für Mitfahrgemeinschaften geben. Die Kriterien für die Vergabe sollten für alle MitarbeiterInnen einfach nachzuvollziehen sein.

4. Schichterparkplätze für Teilzeitkräfte zugänglich machen

Die Doppelnutzung von in der Frühschicht nicht belegten Parkplätzen wurde aus Kosten-/Kapazitätsgründen (Einrichten von Parkschränken und Überwachung durch den Werkschutz) sowie Rückstauproblemen zurückgestellt.

5. Einrichten eines Parkplatzleitsystems

Da die vorhandenen Parkplatzflächen zu un-

terschiedlichen Zeiten unterschiedlich genutzt werden, unterstützt der Betriebsrat die Forderungen des Werkschutzes nach einem Parkplatzleitsystem, wie man dies z. B. von großen Städten kennt. Eine erste Zwischenlösung könnte

auch die gemeinsame Nutzung von Instandhaltungsparkplätzen sein.

Fazit: Die Parkplatzdefizite dürfen nicht dazu führen, dass im Herbst die Mitarbeiter vom Parkplatz P9 am Cannstatter Wasen bei strömendem Regen ans andere Ende des Werksgeländes Untertürkheim laufen müssen und dies dann unter dem Titel „Gesundheitsförderung“ den Mitarbeitern von Vorgesetzten, welche mit dem Firmenfahrzeug fast bis an



Im Parkhaus Benz beim „Haus des Sports“ sollten 150 Parkplätze für DC-MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt werden. Dies würde die Parkplatzsituation etwas entspannen. Nach wie vor können die Plätze jedoch nicht genutzt werden und ca. 100 Parkplätze sind täglich ungenutzt.

den Arbeitsplatz fahren können, verkauft wird.

Jürgen Fischer

Stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Gesundheit

Tel.: 2 06 79

Udo Bangert

Betriebsrat Werk Untertürkheim

Tel.: 2 16 34

Sozialwahl der Berufsgenossenschaft Metall Süd:

„Mitmachen und gestalten“ - IG Metall-Liste wählen

Im Juli und August wählen die Versicherten der Berufsgenossenschaft Metall Süd bei der Sozialwahl 2005 ihre Vertreterinnen und Vertreter für die kommenden sechs Jahre in das „Versicherungsparlament“ der gesetzlichen Unfallversicherung. Damit stellen sie wichtige Weichen für die Zukunft der Unfallversicherung, denn über die Selbstverwaltung „Regieren“ die Versicherten mit.

Auch die Versicherten der Metallbetriebe im Bereich der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart sind aufgerufen ihre Stimme abzugeben.

Die Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft gestaltet aktiv den Arbeitsschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb mit: Nur die Vertreterversammlung kann die so genannten Unfallverhütungsvorschriften beschließen - ein autonomes Recht der Berufsgenossenschaften.

Der Arbeitgeberforderung nach einer Privatisierung der gesetzlichen Unfallversicherung, steht die IG Metall ablehnend gegenüber. Auch der Vorstoß, Unfälle auf dem Weg von und zur Arbeit nicht mehr zu versichern, ist mit den Gewerkschaften nicht zu machen.

Stattdessen werden sich die Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall in den Selbstverwaltungsgremien der Berufsgenossenschaften dafür einsetzen, Prävention und Arbeitsschutz weiter zu verbessern und den Versicherten umfassende Rehabilitation bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten anzubieten.

Jürgen Stamm, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart rief alle Wahlberechtigten in der Region zur Stimmabgabe für die IG Metall-Liste auf. „Einfach das Kreuz bei der IG Metall machen und den Stimmzettel im Betrieb abgeben. Das kostet den Versicherten fünf Minuten Zeit und bringt ihnen sechs Jahre engagierte solidarische Mitbestimmung in der Unfallversicherung“, so Stamm.

Global Youth Solidarity Project:

Ein Austauschprogramm für junge betriebliche Interessenvertreter

Das „Global Youth Solidarity Project“ ist ein Austauschprogramm für junge ArbeitnehmervertreterInnen aus Deutschland, Kanada und den USA.

Ziel des Programms ist es, im Zeitalter der Globalisierung den kulturellen Austausch zu fördern, einander besser kennen zu lernen, und somit bestehende internationale Netzwerke zu vertiefen.

Zum 2. Mal fand dieses Jahr dieser Austausch statt. Nach insgesamt vier gemeinsamen Wochen, in denen die 34 deutschen, amerikanischen und kanadischen jungen betrieblichen InteressenvertreterInnen u.a. die jeweiligen Arbeits- und Lebensbedingungen der drei Länder er-

kundet haben, sind die TeilnehmerInnen begeistert und vollen Lobes aus Nordamerika zurückgekehrt.

Im Vordergrund dieses Projekts steht der Aufbau eines internationalen Netzwerkes und der gegenseitige Austausch über die unterschiedlichen Systeme der betrieblichen Interessenvertretungen sowie über die verschiedenen Ausbildungssysteme in den drei Ländern. Seminare und Diskussionen - unter anderem auch mit VertreterInnen der IG Metall - erweitern nicht nur das Wissensspektrum der amerikanischen und kanadischen TeilnehmerInnen, sondern auch das der deutschen Teilneh-

merInnen über die deutschen Systeme. Ein auf die Zielgruppe zugeschnittenes Sprachtraining in deutsch und englisch soll die künftige Kommunikation erleichtern. In Werksbesichtigungen erhalten die TeilnehmerInnen Eindrücke über die Produktionsbedingungen sowie über die Produktpalette in den verschiedenen Ländern. Während einer Besichtigungstour zu Standorten und Städten in den jeweiligen Ländern können die TeilnehmerInnen Land und Leute kennenlernen. Das erste Treffen im Jahr 2000 zeigte schon vielversprechende Erfolge.

Drei Äußerungen, die die Begeisterung der TeilnehmerInnen widerspiegeln:

„Eine Erfahrung, die ich niemals vergessen werde!“, „Es war eine einmalige Chance, viel Neues und Interessantes zu lernen und tolle Freundschaften zu schließen“, „Es war eine Ehre für mich, an diesem klasse Programm teilzunehmen zu dürfen!“...

Neues Entwicklungs- und Versuchszentrum (EVZ) in Wörth

Nach Verärgerung und Irritationen durch einen Artikel in der „Rheinpfalz“, hat nun Herr Professor Marwitz, Leiter der Entwicklung Mercedes-Benz LKW, die konkreten Planungen, einer möglichen Verlagerung, im Rahmen einer Bereichsversammlung auf den Tisch gelegt.

Die klare Botschaft dieses Tages war, dass es weiterhin erklärtes Ziel der Firma ist, das EVZ in Wörth zu konzentrieren. Entwicklung und Produktion so nah als möglich beieinan-

der zu haben ist einer der Gründe dafür.

Eine neue automatisierte Schlechtwegstrecke sowie eine Einfahrbahn mit allen dazu gehörenden Möglichkeiten sind dort geplant. Auslöser der Diskussion war die Vorstellung der Planung in einer öffentlichen Gemeinderatsitzung in Wörth, bei der es auch um Grundstückskäufe ging. Genau diese Verkaufsverhandlungen, sowie die noch abzuwartende Entscheidung des Vorstandes zur Finanzierung, sind die Hindernisse, die erst noch beseitigt werden müssen.



Kindergeld auch für Volljährige

Für volljährige Kinder mit eigenem Einkommen kann Kindergeld beansprucht werden, wenn die maßgebliche Einkommensgrenze von dem Kind nicht überschritten wird. Diese beträgt seit 2004 7.680 EUR, in 2002 und 2003 waren dies 7.188 EUR. Umstritten war lange die Ermittlung des maßgeblichen Einkommens, insbesondere die Abzugsfähigkeit von Sozialversicherungsbeiträgen. Das hat besondere Bedeutung für Kinder in Berufsausbildung, weil die Ausbildungsvergütung sozialversicherungspflichtig ist; aber auch für Schüler und Studenten, die ihren Unterhalt ganz oder teilweise aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen finanzieren.

Das Bundesverfassungsgericht hat nun in einem Beschluss vom 11.1.2005 (Aktenzeichen 2 BvR 167/02) festgestellt, dass auch die Sozialversicherungsbeiträge vom Einkommen abzuziehen sind. Das führt in vielen Fällen dazu, dass Kindergeld nunmehr oder auch schon für die Vergangenheit beansprucht werden kann.

Weitere Informationen zur veränderten Rechtslage und Tipps zur Vorgehensweise für die Betroffenen gibt es über die Rechtsstelle der IG Metall Stuttgart, Tel.: 0711-16 278-0, Mail: stuttgart@igmetall.de

Arbeitsniederlegungen bei DC Sao Bernardo – Brasilien

Am Montag, 6. Juni, begann im NFZ-Werk in Sao Bernardo eine Serie von Arbeitsniederlegungen und Protestmärschen. Der Grund der Mobilisierung: Wie in allen Jahren wird in der Metallindustrie in Brasilien um diese Jahreszeit die Erfolgsbeteiligung ausgehandelt. Die Verhandlungen bei Mercedes waren abgebrochen worden, als die Werkleitung lediglich anbot, denselben Betrag zu zahlen wie im letzten Jahr. Und das bei einer Produktionssteigerung von 11 %. „Die Aktionen gehen weiter, bis dass die Firmenleitung zu einer weiteren Verhandlung einlädt und ein besseres Angebot macht“, sagte Walter Souza von der Koordination der Fabrikkommission.

Nachrichten aus dem Betrieb

Werksausweise für Sicherheitsbeauftragte

Es ist immer wieder schön, diese Wege zu gehen, die umsonst sind. Man kriegt ein Schreiben vom Werkschutz, indem mitgeteilt wird, man kann sich als Sicherheitsbeauftragter kostenlos einen Ausweis machen lassen und dieser wäre bei der Ausweisstelle abzuholen. Nur wenn man dann diesen besagten Ausweis machen will, heißt es, dies ist nicht möglich. Also kurz um, für die Sicherheitsbeauftragten heißt es erst mal abwarten bis wieder eine Meldung kommt und hoffen, dass diese dann den Erwerb eines Sicherheitsbeauftragtenausweises ermöglicht.

Stand Gleitzeitverhandlungen



Still ruht der See - die Sonne ist noch immer nicht aufgegangen, aber kein Wasser fließt unbezahlt weg

Es geht doch ...

Im Scheibenwischer Nr. 04/ Mai 2005 berichteten wir über „Kaufverhalten“ unserer Vorstände bei der Handhabung von Fahrzeugen aus dem eigenen Haus. In der Zwischenzeit zeigte sich unser Vorstand Eckard Cordes einsichtig. Seine beiden Söhne fahren zwischenzeitlich keine Audi A3 mehr, sondern Fahrzeuge aus unseren, reichlich vorhandenen Beständen. Angesichts seiner Bezüge (siehe Tabelle/Vorstandsbezüge) dürfte ihm dieser Entschluss in finanzieller Hinsicht leicht gefallen sein.

Wir hätten nichts dagegen einzuwenden, wenn die Einkommen der DC-MitarbeiterInnen in besagten Zeiträumen auch so rasant gestiegen wären. Dann könnten auch sie sich einen „Daimler“ leisten.

Statements zu den Verhandlungen zum Dienstleistungstarifvertrag

15.JUNI 2005:

Für uns BSler ein besonderer Tag

Nervös und sehr aufgeregt warteten wir am 15.Juni auf das Verhandlungsende. Die Kollegen fragten mich viertelstündlich, ob es nun etwas Neues gibt. Während andere Betriebsräte hart verhandelten und ihre Hand ins Feuer legten, bekamen wir von „Unabhängigen und Co.“ Betriebsräten immer wieder Besuch. Sie versuchten Stimmung gegen die DLTV zu machen. Sie mussten schließlich nicht verhandeln und somit keine Verantwortung übernehmen. Sie haben die IGM kritisiert, aber neue Vorschläge, wie man es besser machen kann, haben sie uns nicht mitgeteilt.

Der kollektive 6.Sinn ist aber unverfälschbar. Innerhalb von 3 Stunden haben wir dann fast 100 Unterschriften gesammelt, die erklärten, dass bevor Outsourcing kommt, die DLTV zwingend zu akzeptieren ist.

Wir wissen wohl, dass wir zwischen Pest und Cholera wählen müssen. Daher bitten wir „alle“ Betriebsräte, nicht auf unsere Kosten zu pokern und verantwortungsvoll zu handeln.

Mustafa Sertatas IGM-Vertrauensmann

DLTV !!!!!!!!!

Was bleibt uns denn anderes übrig als Alternative? Outsourcing? Als Dank unserer langjährigen Mitarbeit? Ein komplettes Center, welches seit vielen Jahren in den Konzern eingebunden ist, einfach mal kurz abstoßen! Dieses alles nur um finanzielle Verluste auszugleichen, welche durch Missmanagement entstanden sind. Ein komplettes Center steht nun als Lückenbüßer da. Die Hauptfrage ist nunmehr - WO BEGINNT DIENSTLEISTUNG???????

Ist nicht auch eine hoch dotierte Führungsebene austauschbar? Welche Daseinberechtigung hat ein sogenannter Betriebsrat? Ist und war nicht die Funktion dieses Betriebsrates, die Mitarbeiter zu unterstützen? Wie es scheint, nicht, denn es wird einfach über die Köpfe hinweg entschieden. Und jetzt haben wir den Scheiß?

Meinung von ungefähr 10 Kollegen zusammengefasst

Mehr kann man heutzutage sowieso nicht holen. Die Kräfteverhältnisse lassen es einfach nicht zu. Das wissen die Arbeitgeber. Beharren auf die eigenen Standpunkte, bringt nichts. Kompromissbereit sind nur die, die schlauer sind.

Name der Redaktion bekannt

Auf mein Weihnachts- und Urlaubsgeld und auf die Gewinnbeteiligung kann ich nicht verzichten. Würden wir fremd vergeben, wäre außerdem die Laufzeit der Betriebsrente zum Stillstand gekommen. Mit dem DLTV kann man die Errungenschaften behalten. Sonst wäre alles weg.

Name der Redaktion bekannt

Ich finde es beschämend, wie wir von BS als Spielball für die politischen Machenschaften der einzelnen gewerkschaftlichen Gruppierungen missbraucht werden. Nun ist es an der Zeit, Einigkeit zu zeigen, denn nicht Ihr, sondern wir - die MA von BS - stehen mit dem Rücken an der Wand und deren Köpfe sollen rollen. Nehmt doch BITTE diesen DLTV an, denn es bleibt uns nichts anderes übrig.

Ulrich Stanko

Der DLTV ist nach langen harten Verhandlungen zustande gekommen. Leider auch mit schmerzlichen Kompromissen. Damit werden die ohnehin Geringverdienenden und auch die schwerbehinderten KollegenInnen noch mehr belastet. Unbestritten ist es, dass innerbetriebliche Umstrukturierungen jeglicher Art heute zu Tage immer zu Lasten der „KLEINEN“ gehen. Da die Fremdvergabe mit Sicherheit auch für die Mitarbeiter finanzielle Einbußen bringen würde, wären DC höchstwahrscheinlich auch Abnehmer ihrer eigenen Produkte verloren gegangen.

Ein gewerkschaftliches Engagement ist deshalb stets erforderlich. Es sollte aber von einer breiten Mitarbeiterschaft unterstützt und getragen werden.

K. Bayer, BS-IS Mitarbeiterin



Vertrauensleutearbeit

Vertrauensleutevolversammlung

Am 8. Juni fand die zweite Vertrauensleutevolversammlung der Zentrale Stuttgart in diesem Jahr statt. Es wurden die Vertrauensleute der IG Metall über die wichtigen Ereignisse der vergangenen Wochen informiert und ausführliche Meinungsbildung betrieben, insbesondere natürlich auch zum Thema Umsetzung des Dienstleistungstarifvertrages in der Zentrale.

Die regelmäßigen Vertrauensleutevolversammlungen dienen der Information und dem Meinungsaustausch innerhalb des Vertrauenskörpers, also insbesondere zwischen den IGM-Betriebsräten und IGM-Vertrauensleuten. Hier werden die Meinungen von vor Ort in den gemeinsamen Meinungsfindungsprozess eingebracht, es wird die gemeinsame Vorgehensweise in den einzelnen Themen diskutiert, abgestimmt und festgelegt.

In der letzten Sitzung wurde zunächst der Projektstand zur Frauenförderung in der DC AG berichtet. Danach mussten wir uns mit einem konkreten betrieblichen Problem bei der (Zwangs)-Versetzung eines Mitarbeiters auseinandersetzen. (s. separater Artikel). Hauptthemen waren dann die Vorbereitun-



Friedrich Pfleghar (rechts) beim Infostand der IG Metall-Betriebsräte im Mai im Gebäude Roser in Esslingen

gen zur Betriebsratswahl 2006, Stand der Gleizeitverhandlungen sowie Umsetzung des Dienstleistungstarifvertrages in der Zentrale. Bei Letzterem wurde ausführlich und durchaus auch kontrovers diskutiert, welche Möglichkeiten und Lösungen für uns hier in Frage kommen. Einhellige Meinung war dann aber, dass wir zu den gemachten

Vereinbarungen stehen und den bereiteten Weg weiter mitgehen. Abschließend gab es dann noch Informationen zum Thema CORE sowie zum Vertriebsprojekt Hermes.

Friedrich Pfleghar
Vertrauenskörperleiter, Tel: 9 33 42

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.152

Neuromanik: Matthäuskirche, der „Heslacher Dom“ und Theater am Faden Stuttgart-Heslach

Es brauchte lange Zeit, bis sich die Romanik gleichberechtigt neben der Gotik als Kirchenstil des 19. Jahrhunderts durchsetzen konnte. Das geschah erst, als die Gotik in Misskredit geraten war. Lange Jahre hatte sie als deutscher Nationalstil gegolten, und nun hatte man festgestellt, dass sie in Frankreich „erfunden“ worden war.

Um 1870 besann man sich auf die Blütezeit des mittelalterlichen Reiches. Unter den Ottonen, Salieren und Staufern hatte es seine größte Ausdehnung erreicht. Voller Begeisterung konnte sich nun das in Versailles am 18. Januar 1871 frisch gebackene zweite deutsche Kaiserreich seine Legitimation von den geistigen Ahnen holen.

Die Matthäuskirche erhebt sich monumental über die Häuserfluchten Heslachs. Wichtig und trutzig



Matthäuskirche in Stuttgarter Süden

erscheint der Bau wie eine „feste Burg“ im Stil der Spätromanik. Baurat Adolf Wolff erbaute den „Heslacher Dom“ 1876 – 1881 in exponierter städtebaulicher Lage. So erhielt die Matthäuskirche die Aufgabe,

den neuen Stadtteil zu ordnen. Neben der St. Elisabeth-Kirche im Stuttgarter Westen blieb sie als einzige große Kirche in der Innenstadt von schwerer Zerstörung im Zweiten Weltkrieg verschont.

Am Mittwoch besuchen Sie anschließend das „Theater am Faden“, in dem die Puppenspielerin Helga Brehme Sie durch dieses märchenhafte Haus führen und Ihnen Ihre beeindruckende Marionettensammlung zeigen wird.

- Termine:** Montag, 25. Juli 2005, 17.00 Uhr
- Treffpunkt:** Jeweils 15 Min. vor Beginn an der Matthäuskirche, Möhringer Str. 52, Stuttgart-Heslach
- Führung:** Michael Wenger M.A.
- Kosten:** € 6,00 (Führung) oder € 16,00 (Führung mit Theater)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
NEU! Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20

Vorschau:
„Es ist genug, so nimm den meine Seele“.
Hoppenlau-Friedhof, Stuttgart
Kunsterlebnis Nr. 1.153, 22. Sept. 2005

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.152

Neuromanik: Matthäuskirche und Theater am Faden, 25. und 27.07.2005

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

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.	BLZ	Unterschrift		
Name und Ort der Bank:				