

SCHE!BENW!SCHER ZENTRALE

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

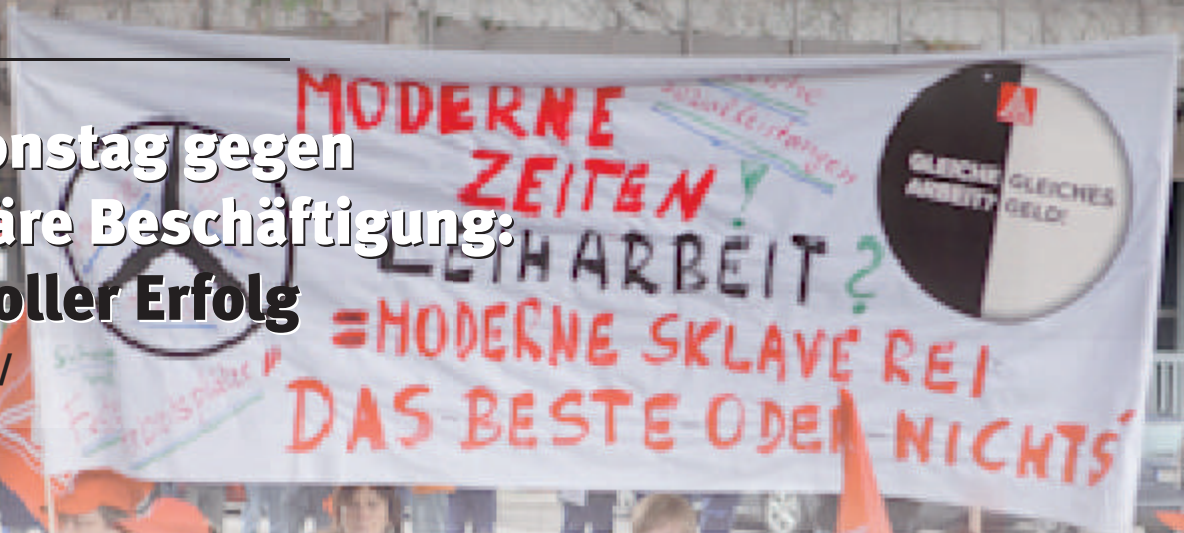


Nr. 62 • Ausgabe April/Mai 2011

Titel //

Aktionstag gegen prekäre Beschäftigung: ein voller Erfolg

Seite 3 //



VAN-Entwicklung:
Eindämmung prekärer
Beschäftigung
Seite 4 //

Ausbildung bei Daimler:
Ausbildungsplätze
erhöhen
Seite 5 //

**Leserbrief einer
Sekretärin:**
Chancengleichheit
Seite 6 //

Der neue **SCHE!BENW!SCHER** ZENTRALE



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit über 26 Jahren begleitet der Scheibenwischer das betriebliche Geschehen beim Daimler am Standort Stuttgart. Mit unserem Scheibenwischer Zentrale informieren wir Sie seit Januar 2005 regelmäßig über wichtige Themen und Ereignisse in der Daimler Zentrale.

Mit der heutigen Nummer geben wir unserem Scheibenwischer ein neues Erscheinungsbild. Mit dem neuen Layout wollen wir dem Scheibenwischer ein frischeres Gesicht und mehr Übersichtlichkeit geben, selbstverständlich unter Beibehaltung der bisherigen Ansprüche an die Qualität und Seriosität. Wir werden wie bisher mit einer klaren Meinung sagen, wer „das Rad in der Zentral am Laufen hält“ und Ihnen unsere Positionen darstellen. Sie können sich Ihre Meinung selbst bilden und die Positionen mit der von anderen Gruppierungen im Betriebsrat vergleichen.

Allzu oft wird der Scheibenwischer Zentrale als die offizielle Betriebsratszeitung angesehen. Dem ist aber nicht so. Hinter dieser Zeitung steht die IG Metall-Fraktion im Betriebsrat gemeinsam mit den Vertrauensleuten und allen Mitgliedern der IG Metall in der Zentrale. Ohne Unterstützung der IG Metall bei der Finanzierung, bei Layout und Druck könnten wir weder das häufige Erscheinen noch diese Qualität sicherstellen.

Für die Zukunft wünschen wir uns eine noch größere Beteiligung unserer Leserschaft mit Berichten, Leserbriefen oder Kommentaren.

Wir hoffen, mit dem neuen Layout und interessanten Inhalten den „Nerv“ von Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, und manchmal auch den der Geschäftsleitung zu treffen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen unseres neu gestalteten Scheibenwischer Zentrale.

Herzlichst

Jörg Spies
IG Metall-Listenführer
Betriebsratsvorsitzender

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



Aktionstag 24. Februar 2011 //

Nein zur prekären Beschäftigung

Rund 210.000 Beschäftigte aus 1.360 Betrieben haben am Donnerstag, 24. Februar 2011 unter dem Motto „Arbeit – sicher und fair“ an Kundgebungen der IG Metall teilgenommen. Die bundesweiten betrieblichen Proteste richteten sich gegen die zunehmende Bedrohung regulärer Arbeitsverhältnisse durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit, befristete Anstellungen und Werkverträge.

Nur ein Fünftel der Arbeitsplätze, die im aktuellen Aufschwung entstehen, sind normale Arbeitsverhältnisse. Der Rest verteilt sich auf Leiharbeit, befristete Arbeitsplätze und Werkverträge.

Über 2.500 in Untertürkheim und 1.200 Kolleginnen und Kollegen in Mettingen nahmen am bundesweiten Aktionstag gegen prekäre Beschäftigung teil. Der Protest der MetallerInnen richtete sich gegen die massive Zunahme von Leiharbeit, Werkverträge und Befristungen. Mit dabei waren auch Beschäftigte der Firma Mahle, Foxboro und Kolleginnen und Kollegen aus den Daimler-Niederlassungen. Wir durften an diesem Tag auch Kollegen aus dem Personalbereich („Aufpasser“?) begrü-

ßen, die sich „informierten“, was da so alles ablief. Erstmals zum Aktionstag wurde ein Bus für die MitarbeiterInnen aus Möhringen eingesetzt, welcher sehr gut angenommen wurde.

„Es ist ein Skandal, dass junge Ingenieurinnen und Ingenieure in Werkvertragsbeschäftigung mehr und mehr die Stammbesellschaften ersetzen. Damit muss Schluss sein. Festeinstellungen sind in diesem Bereich dringend notwendig, damit die Menschen eine planbare Zukunft haben“, appellierte **Jörg Spies**, Betriebsratsvorsitzender der Daimler Zentrale eindringlich auf dem Aktionstag. **Noemi Kicherer**, JAV-Vorsitzende der Zentrale, unterstrich in ihrem Redebeitrag die Verantwortung des Unternehmens gegenüber den Auszubildenden und verwies auf den Umstand, dass die jungen Menschen im Unternehmen auch ein Recht auf eine sichere, planbare Zukunft haben. **Uwe Meinhardt**, Zweiter Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Stuttgart und **Wolfgang Nieke**, Betriebsratsvorsitzender Werk 10 Untertürkheim, mahnten in ihren Redebeiträgen ebenfalls an, dass die Menschen

Arbeit wollen, welche sicher und fair sein soll. Der Entwicklung zu immer mehr prekären Beschäftigungsverhältnissen müsse endlich ein Riegel vorgeschoben werden. **Berthold Huber**, Erster Vorsitzender der IG Metall, forderte auf einer Kundgebung in Braunschweig: „Wir sagen es den Arbeitgebern ganz deutlich: Stoppt diesen Dumpingwettbewerb zu Lasten der Menschen.“ Denn auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist diese Entwicklung schädigend. Mit prekärer Beschäftigung kann man vielleicht kurzfristig den Kostenwettbewerb gewinnen, wird aber im Innovationswettbewerb dauerhaft verlieren.

Der Aktionstag war ein voller Erfolg. Nun sind die Arbeitgeber und die Politik gefordert.



Klaus Hildenbrand
IG Metall Betriebsrat
Mitglied der Vertrauens-
körperleitung
Tel.: 9 33 43



Ausbildung bei Daimler //

Ausbildungsplätze gegenüber Vorjahr deutlich erhöhen!

In diesem Jahr suchen doppelt so viele Abiturienten einen Ausbildungsplatz wie sonst. Dadurch, dass in einigen Bundesländern bereits die verkürzte Gymnasialstufe eingeführt wurde, steigt die Zahl der Bewerber dramatisch an.

Diese Umstellung trifft außerdem mit den starken Schülerjahrgängen zusammen. In Baden-Württemberg werden im Jahr 2012 deutlich über 85.000 Studienberechtigte erwartet, das sind 30.000 mehr als im Jahr 2005, also eine Erhöhung um mehr als 60 Prozent. Wenn die Abiturienten keinen Studienplatz erhalten, werden sie auf den Ausbildungsmarkt drängen. Das wird für alle Schulabgänger fatale Auswirkungen haben. Bisher machen schon rund 25 Prozent aller Abiturienten eine Ausbildung.

Erschwerend kommt dazu noch der Entfall von Wehr- und Zivildienst ab diesem Jahr. Auch dadurch strömen viele Schulabgänger auf den Arbeits- und insbesondere Ausbildungsmarkt. Es wird also voraussichtlich viele zusätzliche gute Bewerber-

innen und Bewerber geben, die einen qualifizierten Ausbildungsplatz auch in unserem Unternehmen suchen. Die Unternehmen in Deutschland, auch Daimler gehört dazu, beklagen einen zunehmenden Fachkräftemangel in Deutschland. VW will zum Beispiel 200 zusätzliche Ausbildungs- und Studienplätze zur Verfügung stellen. Die Investitionen in Höhe von sieben Millionen Euro seien nicht allein aus gesellschaftlicher Verantwortung heraus bewilligt worden, so Personalvorstand Horst Neumann, „es nutzt auch dem Unternehmen (VW) gute Leute an Bord zu holen und damit die Zukunft zu sichern“.

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) von Daimler hat die Unternehmensleitung aufgefordert, in diesem Jahr die Gunst der Stunde zu nutzen und nicht nur Hochschulabsolventen, sondern auch zusätzliche Azubis und Absolventen der Dualen Hochschule einzustellen. Das Unternehmen käme damit seiner gesellschaftlichen Verantwortung nach und zum anderen könnte man die Chance nutzen, qualifizierte Schüler zu gewinnen und ein posi-

ves Image in der Öffentlichkeit abzugeben. Für beide Seiten gäbe es nur Gewinner.

Bisher hat der GBR von Seiten der Unternehmensleitung hierzu aber noch keine Antwort erhalten. Der Automobilabsatz zieht kräftig an, Daimler verdient wieder sehr gut und die Zuwachsraten sind wie in besten Zeiten. Alles spricht somit für die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen. Oder?



Klaus Hildenbrand
IG Metall Betriebsrat
Vorsitzender Ausschuss-
bildung und Qualifizierung
Tel.: 9 33 43



Daimler Students Day 2011

Zielgruppe: Schülerinnen und Schüler für Studienbeginn 2012

Der Bewerbungszeitraum läuft ab 01.04.2011
voraussichtlich bis zum 31.05.2011.

Alle Informationen zum Event (Zielgruppe, Bewerbung, Infos zum Tag, FAQs ...) findet man ab 01.04.2011 unter:
www.career.daimler.de/studentsday



Titel //



Prekäre Beschäftigung //

Jährliches Treffen der Weltarbeitnehmervertretung: Gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Ende Februar fand das turnusgemäße jährliche Treffen der Weltarbeitnehmervertretung, des World Employee Committee (WEC), statt. 13 Arbeitnehmervertreter aus Deutschland, den USA, Brasilien, Japan, Spanien und Südafrika diskutierten die Lage in den Werken und den Ländern. Mit dem Vorstand wurden die Beschäftigungssituation und die Planungen für die kommenden Jahre erörtert.

Die Weltarbeitnehmervertretung schloss sich einer Resolution des Automobilarbeitskreises des Internationalen Metallarbeiterbundes gegen prekäre Beschäftigung an. Die Internationale Metallgewerkschaft IMB beobachtet seit geraumer Zeit weltweit die Zunahme prekärer Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen, Arbeit auf Abruf usw. Vor diesem Hintergrund wurde eine globale Kampagne gegen prekäre Beschäftigung gestartet. In der Resolution werden die Arbeitgeber weltweit aufgefordert, die Verantwortung für den negativen Einfluss ihrer Beschäftigungspolitik auf die Gesellschaft als Ganzes anzunehmen. Sie müssten erkennen, dass die gesamte Gesellschaft den Preis für die Schäden zahlt, die prekäre Arbeit anrichtet.

Die Regierungen werden in der Deklaration aufgerufen, Gesetze zum Schutz der Rechte prekärer Beschäftigter zu erlassen. Erich Klemm, WEC-Vorsitzender: „Es ist wichtig, dass das WEC gemeinsam Stellung zu prekärer Arbeit bezieht. Wir wollen, dass weltweit alle Hebel in Bewegung gesetzt werden, um prekäre Arbeitsverhältnisse zu begrenzen und zu regulieren. Es muss verhindert werden, dass durch die Belegschaften und die Gesellschaft eines Landes ein tiefer Riss geht, der immer größer wird. Wichtig ist, dass für alle die gleichen Regeln gelten. Es darf nicht sein, dass die Unternehmen, die ihre Leiharbeiter anständig behandeln oder gar keine an Bord haben, mit einer schmutzigen Billigkonkurrenz zu kämpfen haben – auf dem Rücken der Leiharbeiter und der Stammbeschafteten.“

Resolution des Internationalen Metallarbeiterbundes gegen prekäre Arbeitsverhältnisse

„...In ihrem Versuch, Flexibilität zu erzeugen, haben Arbeitgeber den Umfang an prekären Arbeitsverhältnissen stark ausgeweitet. Dies hat zu einem ganzen Industriezweig aus Zeitarbeitsfirmen und Subunternehmen geführt, der nur dazu dient, von dem Anspruch auf gute Bezahlung und Sozialleistungen gegen die eigentlichen Arbeitgeber abzulenken. Der Einsatz von Zeitarbeitsfirmen und Subunternehmen ermöglicht es vielen Arbeitgeber, heuchlerisch die Fahne als „guter Unternehmensbürger“ hoch zu halten, obwohl sie einem immer größeren Anteil der Beschäftigten, die ihre Produkte erstellen, faire Löhne und Sozialleistungen vorenthalten. Die Arbeitgeber müssen den Einsatz prekärer Arbeit beenden und das Recht aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, anständige Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, verlässliche Arbeitszeiten und Sozialleistungen anerkennen. Wir rufen die Regierungen auf, Gesetze zum Schutz der Rechte prekärer Beschäftigter zu erlassen. Unsere Rechtssysteme müssen Arbeitgeber davon abhalten, irreguläre Arbeitsverhältnisse einzusetzen, die prekäre Arbeit entstehen lassen und mit ihr Ungleichheit und Ungerechtigkeiten unter den Arbeitnehmern bei Arbeitsplatzsicherheit, Löhnen und Sozialleistungen. Wir, die Mitglieder des Automobilarbeitskreises des Internationalen Metallarbeiterbundes, setzen uns dafür ein, prekären Arbeitsverhältnissen ein Ende zu setzen. Wir wollen dies auch dadurch erreichen, dass

- wir Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zum Schutz vor den negativen Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse abschließen,
- wir die Mitgliederbasis unserer Gewerkschaften stärken, um unsere kollektive Handlungsstärke zu untermauern und
- wir unsere gewählten Arbeitnehmervertreter in die Pflicht nehmen, dass für alle Beschäftigten ein faires Entgelt, anständige Löhne und gleicher Lohn für gleiche Arbeit erreicht wird.

Schließlich werden wir die Mitglieder in unseren eigenen Gewerkschaften dazu ermuntern, in prekären Beschäftigten nicht den Feind zu sehen, sondern die Ursache dieses Problems zu erkennen und den prekären Beschäftigten die helfende Hand der Solidarität zu reichen, wenn sie versuchen ihre Löhne und Arbeitsbedingungen durch kollektive Aktionen zu verbessern.“



Betriebliche Prozesse //

Gemeinsamer Führungs- und Vergütungsprozess 2011

Mit der betrieblichen Einführung von ERA zum 1. Januar 2007 hat sich die Unternehmensleitung zum Ziel gesetzt, durch entsprechende Vorgaben verbunden mit einem konsequenten Controlling die Personalkosten der Tarifbeschäftigten aktiv zu beeinflussen. Dazu wurde der sogenannte „gemeinsame Führungs- und Vergütungsprozess“ (gFVP) erfunden und eingeführt. Die Folgen davon erfahren alle MitarbeiterInnen und Vorgesetzte Jahr für Jahr unmittelbar.

Was regelt der gemeinsame Führungs- und Vergütungsprozess?

Der gFVP regelt den Prozess für die Planung aller entgeltrelevanten Bausteine. Dies betrifft somit das Thema Umstufungen (= tarifliches Grundentgelt), das Thema Leistungsbeurteilung /NAVI (=tarifliche Leistungszulage) und übertarifliche Zulagen. Dabei sind zwar tarifliche und betriebliche Normen zu berücksichtigen, das Unternehmen nimmt für sich aber die Interpretationshoheit dieser Regeln in Anspruch. Der gFVP soll z.B. durch entsprechende Vorgaben (Rahmenvorgaben) sicherstellen, ob und wann und mit welchem Entgeltgruppenzuwachs eine Umstufung geplant und umgesetzt wird, oder in welchem Umfang (kollektiv) und in welchen Schritten (individuell) die Leistungszulage über den NAVI-Prozess festzusetzen ist.

Steuerkreis Entgelt

Der Steuerkreis Entgelt besteht aus Vertretern aller Ressorts auf Topmanagementebene (Level C und E1). Er ist das maßgebliche Entscheidungsgremium für den jährlichen Vergütungsrahmen und maßgebliche Spielregeln (Rahmenvorgaben). Jedes Steuerkreismitglied muss diese Vorgaben in seinem Bereich mit Unterstützung durch HR in die Führungskaskade einbringen.

Der gFVP im zeitlichen Ablauf und seine Wirkung

Im 4.Quartal eines Jahres definiert der Steuerkreis die Rahmenvorgaben unter Angabe der Prämissen. Danach erfolgt im Planungsgespräch zwischen HR und in der Regel dem E2 die Konkretisierung der Rahmenvorgaben. Das heißt z. B.: Welches Bereichs-Soll beim Entgeltgruppenniveau ist einzuhalten, welches Budget wird für Umstufungen eingestellt unter Beachtung aller Rahmenvorgaben. Welches Budget wird für die Leistungsbeurteilungen oder die übertariflichen Zulagen eingestellt unter Berücksich-

tigung der Beschäftigtenstruktur und der Durchschnittsvorgaben.

Am Ende des 4. Quartals erfolgen die Planung der Leistungsbeurteilung und die Vergütungsplanung (Umstufung und ÜTZ) auf MA-Ebene. Im Januar und Februar des 1. Quartals des Folgejahres erfolgt die Umsetzungskonferenz oder auch Integrationskonferenz zwischen HR und den Führungskräften eines Bereichs. Hier werden die Planwerte für das Grundentgelt, Leistungsentgelt und ÜTZ auf Einhaltung der Rahmenvorgaben geprüft und im Quervergleich „austariert“.

Im 2. Quartal des Folgejahres werden durch den Steuerkreis die erzielten Ergebnisse abgeglichen mit den Eingangsprämissen und ggfs. Maßnahmen abgeleitet.

Außerdem soll im Rahmen einer Reklamationsoffensive - beschlossen durch den Gesamtbetriebsrat - allen MitarbeiterInnen aufgezeigt werden, wie man seine Einstufung richtig reklamiert. Zusätzlich wird das Reklamationsverfahren erläutert.

Entscheidungen des Steuerkreises für 2011 Prämissen und Vorgaben für Grundentgelt / Umstufungen – Beispiele

- Keine Beantragung von Umstufungen im 1. Quartal
- Überprüfung der Entgeltgruppe (EG) in der Regel frühestens nach 12 Monaten, bei hochwertigen Funktionen i.d.R. länger (mindestens 2 bis 3 Jahre)
- Heranführung an Ziel-EG nur schrittweise, d. h. i.d.R. um eine Entgeltgruppe

Ausblick

In der Scheibenwischerausgabe Mai 2011 wird die vollständige Beschlusslage des Steuerkreises Entgelt vorgestellt. Außerdem werden konkrete Auswertungen für den Betrieb Zentrale dargestellt bzgl.

- der Anzahl von Umstufungen im Jahresvergleich und für den April 2011
- für die Verteilung der individuellen Leistungszulagen und die Einhaltung der betrieblichen Mindestvolumina
- für Leistungsentgelt und übertariflichen Zulagen für VM2 und VM3.



Dr. Karl-Ernst Haak
IG Metall Betriebsrat
Vorsitzender Entgeltauusschuss
Tel.: 5 86 91

MitarbeiterInnen Meinung //

Leserbrief einer Sekretärin aus der Zentrale: Chancengleichheit

Ein kleiner Input zum Thema Chancengleichheit und Sekretärinnen:

Sucht man(n)/Frau im Intranet unter
› Daimler & Ich
› Entwicklung & Qualifizierung
› Wegweiser Personalentwicklung
› Mein Weg bei Daimler

eine berufliche Entwicklungsmöglichkeit für Sekretariate, so stellt sich heraus, dass diese Berufsgruppe sehr deutlich ausgeklammert ist!

Soviel zum Thema Gleichbehandlung!

Liest man(n)/Frau die ersten Zeilen der Frontseite:

› "Mein Weg bei Daimler"

"Personalentwicklung ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensstrategie. Sie umfasst die gezielte Förderung der Mitarbeiter, um die Unternehmensziele zu erreichen. Daimler bietet optimale Bedingungen für Ihren Weg im Unternehmen, für dessen Gestaltung Sie mitverantwortlich sind. Sie suchen eine neue Aufgabe oder wollen sich in Ihrem aktuellen Job weiterentwickeln? ..."

so stellt sich doch gleich danach unter dem Kapitel **› "Wechsel"**

"Unser Unternehmen lebt von aktiver Veränderung und beständigem Wandel. Wir benötigen und unterstützen Mitarbeiter, die sich neuen Herausforderungen stellen ..."

unter dem Punkt **› "Möglichkeiten zum Wechsel"**

"...Sie können in eine Projektaufgabe, ein anderes Team, eine andere Abteilung oder an einen anderen Standort wechseln. Jede Möglichkeit bietet einen anderen Mehrwert."

sehr deutlich heraus, dass ausschließlich nur Facharbeiter, Meister, Sachbearbeiter und Teamleiter eine berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geboten wird. Sekretärinnen gehören keiner der genannten Gruppen an, somit wird deutlich gemacht, dass es für diese Berufsgruppe keine berufliche Weiterentwicklungsmög-

lichkeit (beispielsweise Wechsel auf eine Sachbearbeiter-Stelle) gibt.

Ein Facharbeiter, der am Band arbeitet, kann sich also beruflich "nach oben" weiterentwickeln. Einer Sekretärin gibt man erst gar nicht die Chance, sich beruflich "nach oben" (auf eine Sachbearbeiter-Stelle) weiterentwickeln zu können.

Gleichbehandlung???

Wo ist hier die Gleichbehandlung mit anderen Berufsgruppen und wo bitte liegt für Sekretärinnen dann die Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung??? Und hier geht es nicht um irgendwelche Fortbildungskurse für "wie telefoniere ich richtig" und "wie ordne ich meine Ablage" - denn das sind Themen, die schon lange bereits in der Ausbildung abgeschlossen wurden!

Da erscheint doch die Überschrift bei "Mein Weg bei Daimler" - „Lernen ist wie rudern gegen den Strom – sobald man aufhört, treibt man zurück.“ wie eine Ohrfeige für eine Sekretärin, denn auf diesen Intranetseiten ist das Lernen für unsere Berufsgruppe nicht erwünscht und eine berufliche Weiterentwicklung wird schon gar nicht erst geboten.

Ein reales Beispiel

Und um nur mal eines von vielen realen Beispielen für den Umgang mit der sogenannten "Chancengleichheit" (u.a. auch verankert im Thema „Diversity“) zu nennen und die Chance für eine "berufliche Weiterentwicklung" einer Sekretärin aufzuzeigen:

ich habe zwei erfolgreich vor der IHK abgeschlossene Ausbildungen und parallel zu meinem Job im Sekretariat zusätzlich ein BWL-Studium erfolgreich absolviert. Seit mehreren Jahren bemühe ich mich aktiv um eine Sachbearbeiter-Stelle. Zwischenzeitlich habe ich mittlerweile über 70 Bewerbungen sowohl auf interne Stellenausschreibungen als auch gezielte Initiativbewerbungen an E1's, E2's und E3's verschiedener Bereiche, in denen ich gerne arbeiten möchte, geschrieben. Meine Zeugnisse sind alle durchweg gut bis sehr gut und ein Gespräch mit dem



der an meinen Zeugnissen, noch an meinem Anschreiben, noch an meinen Fähigkeiten und Kompetenzen oder meiner Persönlichkeit liegt. Kommentierung: „Geben Sie nicht auf, irgendwann werden Sie Erfolg haben.“

Schubladendenken

In den vielen Jahren meiner Bemühungen wurde und wird mir leider jedoch immer wieder deutlich gemacht, dass wenn man die Brandmarkung "Sekretärin" einmal auf der Stirn trägt, dass man in eine Schublade gesteckt wird, aus der man anscheinend nie wieder herauskommt. Bedauerndswert, dass dann das Thema Wertschätzung, befristet. Weiterentwicklung, Chancengleichheit, Gleichbehandlung und Frauenquote hier so hoch gerühmt wird, wenn das Schubladen-Denken noch so hoch im Kurs steht.

Wandel im Kopf und in der Unternehmenskultur

Um einen wirklichen Wandel in der Unternehmenskultur zu vollziehen, muss sich dieser Wandel auch im Kopf der Leute vollziehen. Aber hier ist bei sehr vielen noch eine umfangreiche "Entwicklungsarbeit" für eine wirklich echte Veränderung zu betreiben. Dies betrachte ich als einen wichtigen Bestandteil in der Personalentwicklung, der „Mein Weg bei Daimler“ weitaus motivierender im Berufsbild einer Sekretärin und im Sinne der Chancengleichheit bei der beruflichen Weiterentwicklung für Sekretärinnen gestalten würde.

“Du musst selbst zu der Veränderung werden, die du in der Welt sehen willst.”
 Mahatma Gandhi (1869 - 1948)

Name der Redaktion bekannt



Geschichte //

125 Jahre Automobil - 125 Jahre Arbeits- und Sozialgeschichte

Teil 3: Geschichte der Angestellten

Das Bild, das wir von einem Angestellten im 18. Jahrhundert haben, ist meist das des Buchhalters oder Korrespondenten, der mit weißem Hemd, steifem hohen Kragen, Weste, Schlips und Ärmelschönern an seinem Stehpult steht und fleißig arbeitet.

Er hat einen Federkiel in der Hand, wahrscheinlich eine runde Nickelbrille auf und zu seiner Rechten steht das Tintenfass. Das Büro ist hoch über der Werkhalle. Man kann durch große Glasscheiben hinunter sehen wie die Arbeiter, meist mit nacktem Oberkörper, schwitzen. Die ganze Gestalt des Angestellten drückt die Macht und Stellung aus, die er damals gegenüber den Arbeitern hatte. Sie waren in Vertrauensstellungen, meist die rechte Hand des Chefs und hatten große betriebliche Machtbefugnisse, übten Kontrolle aus, hatten ein Weisungsrecht und besaßen selbst große Sicherheit vor Entlassungen. Einige wohnten sogar bei ihren Chefs, sie bekamen schon ein Monatsgehalt, hatten längere Kündigungsfristen und erhielten Zusatzleistungen wie Geschenke oder Prämien zu Weihnachten, Unterstützung im Krankheitsfall und, zwar noch selten, sogar einige Tage Urlaub. Sie waren aber auch besser ausgebildet wie die Schicht der Arbeiter, die oft nicht einmal lesen und schreiben konnten. So mussten die Angestellten, die mit Geld zu tun hatten, wie z.B. der Kassier, beim Chef eine Sicherheitsleistung hinterlegen. Schon dies schloss die armen unteren Bevölkerungsschichten aus.

Gesellschaftliche Stellung

Die gesellschaftliche Stellung war denen der Arbeiter doch sehr überlegen. So schätzte sich selbst ein Angestellter der unteren Ebene, wie der Ladendiener, schon sehr viel höher ein und brachte dies auch durch entsprechende Kleidung zum Ausdruck.

Im 19. Jahrhundert wuchs die Zahl der Angestellten dann stetig und 1987 war es dann soweit, sie überholten die Arbeiter zahlenmäßig. Es setzte auch noch ein an-

derer Wandel ein, nämlich der, dass Frauen ganz langsam Einzug in das Büroleben nahmen. Sie waren zumeist nur die „Schreibmamsellen“, aber sie waren da!

Die Angestellten erzielten im 19. Jahrhundert aber auch viele arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Erfolge, die dann nach und nach auch auf die Arbeiter übertragen wurden. Es gelang den Angestelltenverbänden 1911, die Verabschiedung des Angestelltenversicherungsgesetzes (AVG) als eigene, von den Arbeitern getrennte Sozialversicherung durchzusetzen. Dies festigte die gesellschaftlichen Trennungen sogar noch bis vor ein paar Jahren. Man spricht sogar noch heute von „Krawattenträgern“ und „Blaumännern“.

Industrialisierung verwischt Unterschiede Mit der fortschreitenden Industrialisierung auch der Dienstleistungen verwischte sich der Unterschied jedoch mehr und mehr. Auch die Tätigkeiten veränderten sich immer weiter durch den Einzug von technischen Fortschritten in den Büros, der Wandlung von Klein- zu Großunternehmen, der Übergang von Eigentümern zu Managern.

1998 gab es eine Verschmelzung der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) mit mehreren DGB-Gewerkschaften. Es setzten sich die großen Industriegewerkschaften durch, die die Arbeiter und Angestellten gemeinsam organisieren.

Und heute???

Heute gibt es keine Sonderstellung der Angestellten mehr. Die Unterschiede im Arbeits- und Sozialrecht sind weg. Durch die Einführung von ERA hat die Entlohnung einen gemeinsamen Bewertungsrahmen bekommen. Die Angestellten sehen sich seit ein paar Jahren einem immer stetig steigendem Leistungsdruck ausgesetzt, der Unterschied zu mancher Akkordarbeit am Band schmilzt dahin. Es sollen immer mehr Aufgaben in kürzerer Zeit erledigt

werden. Lean Administration ist das Schlagwort der Neuzeit auch im Angestelltenbereich. Man versucht, genau wie in den Produktionsbereichen, für Aufgaben Taktzeiten vorzugeben. Die Arbeitswelt der Angestellten verwandelt sich. Sich häufende Burn-out-Fälle beweisen diesen negativen Trend.

Heute bewegen sich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in demselben Arbeitsumfeld mit entsprechender Leistungsverdichtung. Der einzige Unterschied ist noch das Wörtchen „gewerblich“ und dass diese Kolleginnen und Kollegen mehrheitlich gewerkschaftlich organisiert sind, z.B. in der IG Metall. Dies ist bei den Angestellten bei weitem noch nicht so, obwohl sich die Arbeitsbedingungen in ihrem Umfeld sehr verschlechtert haben.

Die ständige Veränderung scheint die einzige Konstante. Wir kennen noch eine. Die IG Metall unterstützt nicht nur die Gewerblichen bei der Auseinandersetzung gegen Leistungsverdichtung, sondern auch die Angestellten. Und das schon seit über 125 Jahre. Mitmachen ist erlaubt.



Karin Matthes-Kastner
IG Metall Betriebsrätin
Mitglied der Vertrauens-
körperleitung
Tel.: 9 31 79

Reinigung //

Campus Möhringen – Es war einmal ein Vorzeigeobjekt



Es ist schon sehr schade, wie man ein einstmaliges Millionenvorzeigeobjekt so verkommen lassen kann. Interessant ist, dass unser Vorstand sein Gehalt verdoppelt hat und hier in Möhringen verdoppelt sich der Dreck.

Leider ist das nicht der erste Artikel zum Thema Sauberkeit, es wird daraus eine Serie, denn es ändert sich trotz aller Proteste bis jetzt nichts. Wir benötigen bald an den Fenstern keine Jalousien mehr, die Sonne

kommt sowieso nicht mehr durch. Die Gefahr, dass man aus Versehen gegen die Glaseingänge läuft oder Vögel dagegen fliegen ist auch gebannt, durchsichtig ist da schon lange vorbei. Die Drehtüren sind total verschmiert, richtig gammelig. Gesaugt wird in den Büros immer noch nicht richtig. Die Toiletten riechen schon wieder eklig, Toilettensitze sind locker, Haare liegen auf den Böden und und und. Einmal im Jahr eine Generalreinigung in sanitären Einrichtungen ist eben wie ein Tropfen auf

den heißen Stein. Die Schreibtische sollen einmal im Monat gereinigt werden, es bleibt wohl beim „Sollen“. Die Gänge in den Häusern sehen auch nicht besser aus, man muss sich vor Besuchern richtig schämen.

Das ist wirklich eine Schande, denn das ist dieselbe Leier seit Monaten. Es werden Reinigungsfirmen beauftragt mit Mindestanforderungen und denen wird obendrein auch nicht viel bezahlt. Genauso wenig verdient dann das Personal und so wird auch geputzt. Wir sparen uns richtig in den Dreck. In den Vorstandsetagen sieht es sicherlich um Lichtjahre besser aus.

Aber es naht die Hoffnung und der Frühling ist auch schon in Sicht! Hier auf dem Campus wird unser neues Vorstandsmitglied einen großen Teil ihres Bereiches haben. Vielleicht verhelfen uns ja diese Tatsachen, dass sich die Lage an der Reinigungsfront ändert und der Campus wieder aufgepäppelt wird. Mit der ersten Vorstandsdame in unserer „Möhringer Mitte“ dürfte ja unser Image wieder steigen, wir geben die Hoffnung auf Besserung nicht auf!

Betriebsrestaurant in Möhringen

Kolleginnen und Kollegen auf dem Campus diskutieren seit geraumer Zeit über die Platzverhältnisse in unserem Betriebsrestaurant. Wir haben auch schon schriftliche Beschwerden über mangelnde freie Plätze zur Mittagszeit erhalten. Auch mir ist es nicht erspart geblieben, eine Runde zweimal zu drehen, bis Plätze frei geworden sind. Deshalb haben wir mit unserem Facility Management Kontakt aufgenommen und diese haben folgende Erklärung von der Betreiberin ISS erhalten:

"Campus Möhringen hat ca. 750 Sitzplätze im Restaurant ca. 300 Sitz- und Stehplätze im Bistro (im Sommer ca. 300 zusätzliche Sitz- und Stehplätze draußen) Wir haben am Campus an normalen Tagen etwa 2.200 - 2.500 Essensteil-

nehmer; d.h. etwa 3,5-maligen Wechsel der 750 Plätze.

Wenn wir von einer Verweildauer von 20 Minuten ausgehen, müssten wir bei gleichmäßiger zeitlicher Verteilung der Gäste eine Öffnungszeit von 70 Minuten haben. Wir haben geöffnet von 11.30 Uhr bis 13.30 Uhr; d.h. 120 Minuten. Rechnerisch passt es also auch noch bei 30 Minuten Verweildauer der Gäste. Das Hauptproblem liegt meiner Meinung darin, dass die meisten Gäste geballt zwischen 12.00 Uhr und 13.00 Uhr kommen."

Dies finden wir ist eine schlüssige Erklärung für die immer wieder auftretenden Probleme mit den Sitzplätzen. Wenn größere Gruppen zusammentreffen, staut sich die Menge auch oft an den Ausgaben.

Vielleicht überlegt es sich der eine oder andere Hungerige doch ab und zu, seine Essenszeiten zu verlegen. Es wäre auch sehr hilfreich, bei großem Andrang die Plätze frei zu machen. Man kann sehr gut weitere Neuigkeiten im Bistro oder bei warmem Wetter auf der Terrasse austauschen. Eine Tasse Kaffee oder im Sommer Eiskaffee lässt die Mittagspause optimal ausklingen. Das Problem lässt sich wahrscheinlich nicht hundertprozentig abstellen, aber mit ein bisschen Rücksicht aufeinander, sollten wir es gut in den Griff bekommen.



Karin Matthes-Kastner
IG Metall Betriebsrätin
Sozial- und Kantinen-
ausschuss
Tel.: 9 31 79



Wir Vertrauensleute in Möhringen Hoch auf dem gelben Wagen

Frage: Warum ist morgens in Hedelfingen an der Ampel immer so ein Stau? Antwort: Weil es von der Maultierkarawane, die die Post nach Möhringen bringt, immer nur 2 Tiere bei grün über die Ampel schaffen. Auf diese Idee könnte man kommen, wenn man in Möhringen auf dringende Post wartet.

Vor einiger Zeit wurde die Poststelle in Möhringen geschlossen, seitdem wird die Post direkt aus Untertürkheim zugestellt. Dies hat zur Folge, dass sich die Postlaufzeit massiv verlängert hat. So benötigt Hauspost aus Vaihingen nach Möhringen eine gute Woche. Fatal bei terminkritischen Unterlagen, z.B. Krankmeldungen, die am 3. Arbeitstag in der Abteilung vorliegen müssen. Und wehe, der HPC stimmt nicht.

Diese Kostensenkungsmaßnahme behindert die Arbeit und verlagert Arbeit auf die Mitarbeiter, die in Möhringen ihre interne Hauspost jetzt selbst in die anderen Häuser tragen oder hinter dringenden Unterlagen hertelefonieren. Gut gemeint ist halt doch das Gegenteil von gut gemacht. (Uwe Dyballa)



Fehlerteufelchen

Im letzten Scheibenwischer Zentrale haben wir auf S. 8 die falsche Mary Anderson abgebildet. Die abgebildete war die berühmte Schauspielerin. Hier die richtige Mary Anderson, die die Scheibenwischeranlage erfunden hat. Die Verwechslung bitten wir zu entschuldigen.

Portrait: Sylvia Giebelbach
Vertrauensfrau in Möhringen
Tel.: 9 39 54



Sylvia ist 46 Jahre alt und verheiratet. Seit fast 25 Jahren ist sie im Konzern tätig, davon 12 Jahre beim Daimler und sie arbeitet im Bereich ITM/FP. Sie hat eine Ausbildung als Rechtsanwaltsgehilfin gemacht, worin ihr stark ausgeprägtes Rechtsempfinden wurzelt. Seit 3 Jahren ist Sylvia Mitglied in der IG Metall und konnte am eigenen Leibe erfahren, wie wichtig es ist, einen starken Rückhalt zu haben und Menschen, denen man sich anvertrauen kann. Das galt gleichsam als Motivation, ebenfalls ein offenes Ohr für ihre Kolleginnen und Kollegen zu haben und sie zu unterstützen, wo immer es möglich und machbar ist. Als Vertrauensfrau möchte sie diesem Anspruch weiterhin gerecht bleiben, damit Arbeiten in einem sozial ausgewogenen Umfeld stattfinden kann und Spaß macht.

Privat unternimmt Sylvia gerne Fernreisen (USA, Asien), auf denen sie Land und Leute kennen lernt. Dort möchte sie auch interkulturelle Erfahrungen sammeln, die sie in unseren globalen Konzern einbringen kann.

Portrait: Uwe Dyalla,
Vertrauensmann in Möhringen
Tel: 9 68 51



Uwe ist 45 Jahre alt, verheiratet und hat zwei 9 und 6 Jahre alte Söhne. Er hat Betriebswirtschaft (VWA) studiert und arbeitet im Produktmarketing PKW im Bereich für Produktinformationen. Seit 1989 ist er im Unternehmen und seit 3 Jahren Mitglied in der IG Metall. Uwe engagiert sich aufgrund eigener Erfahrungen gegen den zunehmenden Druck und die Missachtung von Mitarbeiterrechten seitens der Vorgesetzten. Dies war für ihn auch einer der Hauptgründe, sich gewerkschaftlich zu betätigen. Darüber hinaus nimmt er gerne die Möhringer Situation auf's Korn. Seine interessanten Beiträge erscheinen seit fast 2 Jahren im Scheibenwischer unter der Rubrik „Wir Vertrauensleute in Möhringen“.

Seine Hobbys sind die Familie, Ausflüge mit Freunden, Fußball sowie die Beschäftigung mit seinem Computer. Er ist im Elternbeirat im Schülerhort Pliezhausen und stellvertretender Elternbeirat sowie Mitglied der Schulkonferenz der Grund- und Hauptschule Pliezhausen. Außerdem ist er im Förderverein der Schule aktiv.

100 Jahre Internationaler Frauentag: Kein Tag wie jeder Andere

Mit Infoständen in Untertürkheim und Möhringen und einer Ausstellung zur Geschichte des Internationalen Frauentags und zu den Erfolgen der Frauenförderung bei Daimler haben wir dieses Jahr den 100. Geburtstag des Internationalen Frauentages gewürdigt. Erfreulich waren die positiven Rückmeldungen zu unserer kontinuierlichen Frauenarbeit und unserer Präsenz als Gewerkschaftsfrauen in der Betriebsöffentlichkeit. Die Präsente der IG Metall - Shopper-Taschen, Notizbücher und Kullis - sind von unseren Kolleginnen gut angenommen worden, ebenso wie die vielen Infobroschüren zu Frauenthemen. Auch viele Kollegen zeigten reges Interesse. Weibliche IG Metall-Mitglieder, die noch kein Präsent erhalten haben, dürfen sich gerne dieses bei den IG Metall-Betriebsrätinnen abholen. Die Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrates hat eine Broschüre erstellt und berichtet über die Geschichte des Frauentags, wie auch über 13 Jahre Frauenpolitik bei Daimler. Die Broschüre finden Sie im Intranet unter:

- Daimler & Ich
- Arbeitsumfeld & Soziales

- Gesamtbetriebsrat
- Aktuelles



1. Mai 2011

Demonstration
ab Marienplatz
Beginn um 10.00 Uhr
Musikalische Begleitung:
"BANDA MARACATÚ"

Kundgebung
auf dem Karlsplatz
Beginn um 11.00 Uhr

Maifest
auf dem Karlsplatz
von 12:00 bis 14.00 Uhr

Weitere Infos:
www.nordwuerttemberg.dgb.de

IMPRESSUM

Herausgeber:
IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter der
IG Metall Stuttgart
Theodor-Heuss-Strasse 2,
70174 Stuttgart
sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de
www.stuttgart.igm.de

Redaktion:
Jörg Spies Tel: 3 35 45,
Christa Hourani Tel: 3 35 49,
Klaus Hildenbrand Tel: 9 33 43,
Rainer Konrad Tel: 3 35 47,
Sigrid Krohn Tel: 5 26 39,
Oliver Steininger Tel: 2 06 53,
Karin Matthes-Kastner Tel: 93179,
Jordana Vogiatzi (IGM)

Gestaltung und Druck:
aigelb/McDeere - agentur für marketing,
kommunikation, design und druck

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 9. Mai 2011



Kunsterlebnis

Termin 20.04.2011
18.00 bis 19.30 Uhr

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, E 606,
70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17- 2 06 78, Fax (0711) 17-5 33 20
oder bei Julia Masek, E 610, E. (0711) 17- 5 64 46, Fax (0711) 17- 5 88 77,
E-Mail: Kunsterlebnisse@Daimler.com

Mittwoch, 20.04.2011 von 18 bis 19.30 Uhr.
Treffpunkt Innenhof Altes Schloss. Das Stutt-
garter Hutzelmännle – eine Stadt-führung für
Kinder und Erwachsene frei nach Eduard
Mörike „Ein Kobold gut bin ich bekannt in
dieser Stadt und weit im Land...“ So beginnt
die Geschichte vom Stuttgarter Hutzel-
männle, die der Dichter Eduard Mörike 1853
aufgeschrieben hat. Wir hören die Geschichte
vom Hutzelmännle, vom Schusterjungen Sep-
pe und seiner Vrone. Wir erfahren von den
Schwierigkeiten, das Glück und die Liebe zu
finden und vom Leben in einer mittelalter-
lichen Stadt. Unsere Spurensuche führt uns
vom Alten Schloss zum Bohnenviertel, über
den Marktplatz zurück zum Fruchtkasten.

Kunst + Reisen Andrea Welz,
Kleiststraße 20, 70197 Stuttgart,
Fon 0711/ 6596 52

Anmeldung und Einzugsermächtigung

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 Kunstintenziv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldungen entscheidet, empfehlen wir sich möglichst früh anzumelden.

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

