



Brennpunkt

m a g a z i n

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Sindelfingen



Lisa Schweizer,
Auszubildende zur
Werkzeugmechanikerin

**MIT DER POWER DER IG METALL
FÜR DIE ZUKUNFT DIESES STANDORTS**





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit Beginn des Jahres steht das Unternehmen unter neuer Führung: Dr. Dieter Zetsche hat das Amt des Vorstandsvorsitzenden der Daimler-Chrysler AG nun auch offiziell angetreten, gleichzeitig bleibt er auf Dauer Vorstand für die Mercedes Car Group. In dieser doppelten Funktion lastet jetzt eine Menge Verantwortung auf seinen Schultern. Und er ist konfrontiert mit hohen Erwartungen: Die Anteilseigner wollen, dass er den Unternehmenswert deutlich steigert und wir Beschäftigten wollen, dass er die Arbeitsplätze im Unternehmen sichert.

Dr. Zetsche hat nun in den vergangenen Wochen sein Konzept für den Umbau des Unternehmens vorgelegt und wir haben den Eindruck, dass er vor allem die Erwartungen der Anleger bedienen will. Anders kann man die immer neue Verkündung von pauschalen Personalabbauzahlen nicht bewerten. Deshalb haben die IG Metall-Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat weder der Zahl für die Mercedes Car Group noch der für die Verwaltung zugestimmt und das Vorgehen des Vorstands öffentlich kritisiert.

Umso wichtiger ist für uns auch die einzige Haltelinie, die wir haben: unsere Zukunftssicherung 2012, die wir im Sommer 2004 gemeinsam hart erkämpft haben. Um es deutlich zu sagen: niemand kann den Vorstand dieses Konzerns daran hindern, Abbauzahlen zu beschließen. Diese Beschlüsse können aber in Deutschland nicht gegen den Willen der Beschäftigten umgesetzt werden. Denn das entscheidende Druckmittel - betriebsbedingte Kündigungen - ist definitiv ausgeschlossen. Es bleibt dabei: **niemand verlässt das Unternehmen gegen seinen Willen.**

Zum Glück müssen wir die Zukunftssicherung 2012 nicht in der aktuellen Situation des Unternehmens erkämpfen, sondern haben unsere Hausaufgaben bereits im Vorfeld gemacht. Wir haben in den letzten Monaten sehr darauf geachtet, dass die Gespräche im Rahmen des Personalabbaus fair verlaufen und mussten in mehreren Fällen auch eingreifen. Jetzt liegt unser Augenmerk auf den Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen, die bleiben. Die Qualität ihrer Arbeit und ihres Arbeitsumfelds darf nicht dem zugegebenermaßen schwierigen Umbauprozess im Unternehmen zum Opfer fallen. Wir ringen darum, dass dieser Wandel - der sicher zum Teil auch

notwendig und sinnvoll ist - in einer für die hier beschäftigten Menschen erträglichen Form stattfindet. Das ist keine leichte Aufgabe. Aus allen Bereichen der Fabrik erreichen uns massive Beschwerden über Leistungsverdichtung, schlechtes Betriebsklima, pauschale Verschlechterungen der Leistungsbeurteilungen usw.

Wir stellen uns diesen Herausforderungen. Dazu brauchen wir Geschlossenheit, Stärke und Erfahrung. Kurz: Die soziale Bewältigung des Wandels gelingt **nur mit der Power der IG Metall.**

**Deshalb:
Bei der Betriebsratswahl 2006
die Liste der IG Metall wählen.**

LISTE 3



MIT DER **POWER** DER IG METALL

Die Vorbereitungen zur Betriebsratswahl laufen auf Hochtouren. Der Vorsitzende des Wahlvorstands, Willi Lux, zieht positive Zwischenbilanz: "Die Organisation der Wahl ist natürlich ein aufwändiger Prozess, aber wir sind zeitlich gut im Plan und ich bin sicher, dass wir eine reibungslose und ordnungsgemäße Wahl durchführen werden."

Alle Beschäftigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, sind am 15. März 2006 aufgerufen, die betriebliche Interessenvertretung für die kommenden vier Jahre zu wählen. Das Gremium wird sich künftig aus 57 Betriebsräten (bisher 59) zusammensetzen. Zum ersten Mal wird eine elektronische Wählerliste eingesetzt, sodass die Beschäftigten bei der Stimmabgabe nicht an ein zugeordnetes Wahllokal gebunden sind. "Wir sind froh über die elektronische Unterstützung," sagt Willi Lux, denn "so haben alle Wahlberechtigten die Möglichkeit, in einem beliebigen der 30 Wahllokale ihre Stimme abzugeben." Willi Lux weist aber ausdrücklich darauf hin, am Wahltag **"unbedingt den Werksausweis mit zu bringen. Mehr braucht man nicht, um seine Stimme abgeben zu können."**

Möglichkeiten zur Briefwahl

Beschäftigten der Wochenendschicht, im 3-Schicht-Betrieb, im Mutterschutz, im Erziehungsurlaub bzw. in Elternzeit, in Schichterregelung, des Werkschutzes, der Feuerwehr, Langzeitkranken, Wehrdienstleistenden und Beschäftigten in Abteilungen, die örtlich vom Werk getrennt sind, wurden Briefwahlunterlagen zugeschiedt, ohne dass sie selbst etwas unternehmen mussten. Auch Beschäftigte, von denen Ende Januar bekannt war, dass sie am Wahltag nicht im Betrieb sein werden, nehmen automatisch an der Briefwahl teil. Alle

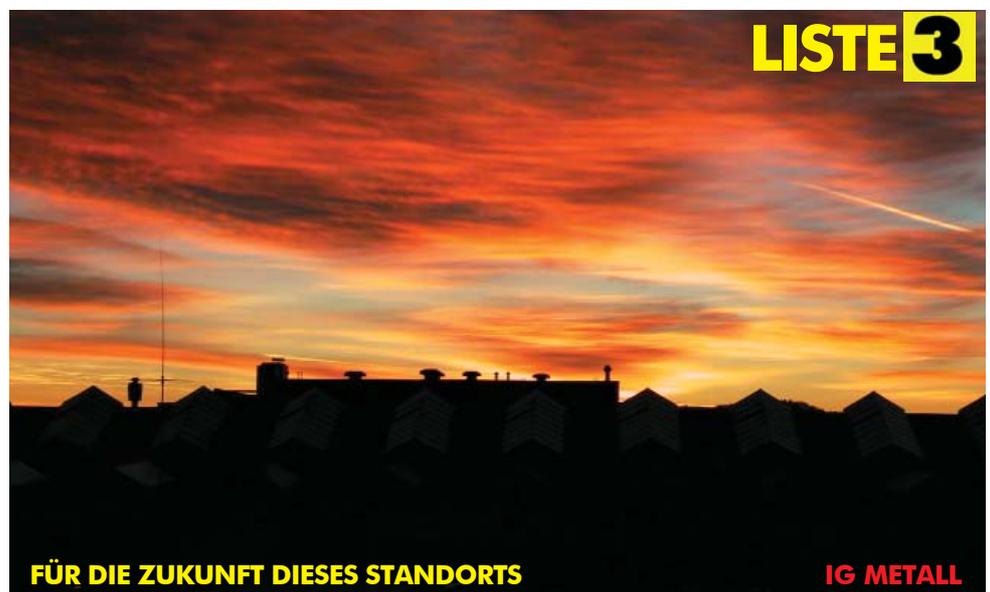
Wahlberechtigten, die aufgrund einer kurzfristigen Vereinbarung am 15. März im Urlaub, in Freischicht, in Gleitzeit oder aus anderen Gründen wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, können seit dem 24. Februar beim Wahlvorstand die Übersendung von Briefwahlunterlagen beantragen.

Gegnerische Listen lehnen IG Metall-Angebot zur Persönlichkeitswahl ab

Der Betriebsratsvorsitzende Erich Klemm hatte den anderen Gruppierungen, die aktuell im Betriebsrat vertreten sind, vorgeschlagen, mit einem gemeinsamen Wahlvorschlag anzutreten. Dies hätte den Beschäftigten die Möglichkeit geboten, sich im Rahmen einer Persönlichkeitswahl für die aus ihrer Sicht besten Kandidatinnen und Kandidaten zu entscheiden. **Leider waren CGM und AUB dazu nicht bereit** und so kam in dieser Frage keine Einigung zustande. Wie in der Vergangenheit wird die Wahl als Listenwahl durchgeführt. Erich Klemm blickt dem 15. März trotzdem gelassen entgegen: "Ich habe keine Zweifel daran, dass die Beschäftigten am Standort wissen, wer etwas für sie bewegen kann."



“Ich habe keine Zweifel daran, dass die Beschäftigten am Standort wissen, wer etwas für sie bewegen kann.”



Zukunftssicherung 2012

■ Grundlage für Zukunftsfähigkeit und Beschäftigungssicherung

■ Absenkung der Entgeltlinie um 2,79 % ab Januar 2006

LISTE 3

Als wir im Sommer 2004 nach einer harten Auseinandersetzung mit dem Vorstand die Zukunftssicherung 2012 vereinbart haben, hat noch niemand gedacht, dass wir ihren Schutz so schnell brauchen würden.

Zwar bedeutet der vom Vorstand beschlossene Personalabbau insgesamt eine erhebliche Belastung für die Belegschaft und einen Verlust vieler Arbeitsplätze. Aber dank der Zukunftssicherung 2012 erfolgt der Personalabbau ausschließlich auf freiwilliger Basis und niemand kann zum Verlassen des Unternehmens gezwungen werden.

Somit ist auch niemand von Arbeitslosigkeit und damit in seiner Existenz bedroht. Dies ist trotz aller Belastung durch die Abbaugespräche doch eine wertvolle Sicherheit für uns alle und unsere Familien.

Über den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen hinaus haben wir noch weitere wichtige Absicherungen erstritten:

- Durch den Dienstleistungstarifvertrag haben wir Bereiche dauerhaft im Unternehmen gehalten, die sonst von Fremdvergabe bedroht gewesen wären.
- Durch die vereinbarte Verdienstsicherung werden finanzielle Risiken bei der Neubewertung der Arbeitsplätze im Rahmen von ERA ausgeglichen, wobei die Höherbewertungen selbstverständlich dann auch zu einem höheren Entgelt führen.

- Wir haben für die Standorte neue Produkte und Investitionen vereinbart, die dringend notwendig sind, um auch in den nächsten Jahren Beschäftigung in unseren Werken zu sichern.

Die Zukunftssicherung 2012 ist also ein umfassendes Paket, das der Belegschaft in vielfältiger Weise Schutz und Sicherheit bietet.

Mehr Azubis

Auf Basis der Zukunftssicherung 2012 haben wir es auch geschafft, dass in 2006 unternehmensweit 80 Azubis mehr eingestellt werden als im Vorjahr, obwohl das Unternehmen ursprünglich 20 % weniger Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen wollte. Für 80 % der 1.650 Azubis, die im Jahr 2006 einzustellen sind, ist die Übernahme heute schon garantiert. Für die restlichen 20 % wird dies im Übernahmejahr 2009 auf Basis des Beschäftigungssicherungstarifvertrags entschieden. Für alle bereits heute beschäftigten

Azubis ändert sich an der Regelung der Zukunftssicherung 2012 nichts: Es bleibt für sie bei einer hundertprozentigen Übernahme.

Absenkung Entgeltlinie

Für dieses Vereinbarungspaket haben wir für die bestehende Belegschaft eine Senkung der Entgeltlinie um 2,79 % (Dienstleistungsbereiche 3%) vereinbart. Diese Senkung ist seit Januar 2006 vorgenommen worden. Im Jahr 2006 findet ein Ausgleich über monatliche Einmalzahlungen statt - so, dass es zu keinem nominalen Einkommensverlust kommt. Mit der Tarifrunde 2006 sollte es uns gelingen, die Absenkung dann auf Dauer auszugleichen.

Der Wert der Zukunftssicherung 2012 wird jetzt besonders deutlich, weil wir sie dringend brauchen. **Möglich wurde sie nur durch den Einsatz vieler Kolleginnen und Kollegen**, die sie zusammen mit dem Betriebsrat und der IG Metall in einer grossen Auseinandersetzung erstritten haben.



Weiter Weg

zu vernünftigen Verhältnissen

LISTE 3

Mitte des vergangenen Jahres wurde entschieden, den bis Ende 2005 im Gebäude 2 angesiedelten Bereich ATS (Näherei, Manufaktur, Designo, Bordliteratur) ab 2006 im Werksteil Tübingen Allee unterzubringen. Erst nach Protesten der Belegschaft und nachhaltigem Einsatz des Betriebsrats wurden die Gebäude in einen "vernünftigen Zustand" gebracht, berichtet der zuständige IG Metall-Bereichsbetriebsrat Sahin Akbulut.

Das ursprünglich für die Renovierung der Gebäude vorgesehene Budget wurde "im seit Monaten herrschenden Kostensenkungsklima mehrfach gekürzt", sagt Sahin Akbulut. Unter anderem fiel eine Brücke, die Werk und Tübingen Allee direkt verbinden sollte, dem Rotstift zum Opfer. Aber auch unter den veränderten Vorzeichen forderte der Betriebsrat vernünftige Lösungen zur Verkehrsanbindung und Verpflegung sowie einen angemessenen Standard der Produktions-, Büro- und Sozialräume.

Protest der Beschäftigten

Im September teilte man jedoch dem Betriebsrat im BC-Planungsgespräch mit, dass Betriebsrestaurant und Shuttle-Verkehr ins Werk aus Kostengründen gestrichen würden. Immerhin hatte man inzwischen mit den Umbaumaßnahmen begonnen, "doch im Grunde genommen waren dies nur Minimallösungen", so Sahin Akbulut. "Es wurde nur das

Notwendigste in Angriff genommen." Der Unmut der Betroffenen wuchs und Anfang Dezember protestierten die ATS-Beschäftigten mit einer Unterschriftensammlung gegen den unzureichenden Zustand der Sozialräume und forderten den Centerleiter auf, diesen "unhaltbaren Zustand zu beseitigen."

Ziel nur bedingt erreicht

Die Beschäftigten bewirkten mit dieser Aktion, dass an der Begehung des Betriebsrats auch die zuständigen Führungskräfte teilnahmen. "Zu diesem Zeitpunkt waren Toiletten, Duschen und Sozialräume teilweise noch in einem katastrophalen Zustand. Wir forderten, die Mängel bis Anfang Januar zu beseitigen. Das hat allerdings nur bedingt geklappt," stellt Sahin Akbulut fest. "Bei der Arbeitsaufnahme reklamierten wir immer noch defekte Neonröhren, Fenster, die sich nicht öffnen, Jalousien, die sich nicht bedienen ließen und Sanitäreinrichtungen in fragwürdigem Zustand." Außerdem wirbelten Ventilatoren Feinstaub bis in den letzten Winkel und mangelhafte Beschilderung erschwerte den Beschäftigten die Orientierung in der neuen Umgebung.

Bedingungen erheblich verbessert

Bei anschließenden weiteren Begehungen mit dem Bereichsbetriebsrat und dem Arbeitssicherheitsausschuss im



Sahin Akbulut,
zuständiger Bereichsbetriebsrat
Tel.: 83801 oder 65361

Januar wurden erneut alle Mängel festgehalten. Inzwischen sind etliche weitere Maßnahmen getroffen worden und die Bedingungen konnten erheblich verbessert werden. Aus der räumlichen Lage resultierende Probleme wurden gelöst. Eine neu gestaltete Pausenregelung ermöglicht es den Beschäftigten, das Mittagessen im Betriebsrestaurant 5/4 einzunehmen. Auch die Zwischenverpflegung ist durch mobile Versorgung und Automaten gewährleistet. "Außerdem ist es uns gelungen, dass die Beschäftigten nun pünktlich ihren Schichtbus erreichen können", stellt Sahin Akbulut fest. Er wird in den kommenden Wochen in der Tübingen Allee ein Betriebsratsbüro beziehen, um als Ansprechpartner regelmäßig zur Verfügung zu stehen und die Interessen der Beschäftigten vor Ort zu vertreten.



Mit der aktuellen Situation nicht zufrieden



Thomas Spohr,
neuer Vorsitzender des
Kantinenausschusses



Gerhard Wagner,
PSS-Betreuung

Aufgrund der laufenden Personalanpassungsmaßnahmen sind zum Jahresende 2005 in PSS (Personal Standort Service) rund 90 Beschäftigte mit Ausscheidensvereinbarungen bzw. Frühpensionierungsverträgen ausgeschieden. Die PSS-Verantwortlichen kündigten an, das bisherige Angebot an Verkaufsshops nicht aufrecht erhalten zu können. Sie planen, das Angebot künftig auf die Warmverpflegung in den Betriebs-restaurants zu beschränken und die Verkaufsshops in mehreren Stufen zu schließen.

Anfang Dezember 2005 protestierten PSS-Beschäftigte im Rahmen der Betriebsversammlung gegen diese Pläne. Der Betriebsratsvorsitzende Erich Klemm machte deutlich, dass der Betriebsrat die geplanten Veränderungen "keinesfalls akzeptieren" werde und forderte, die Verantwortlichen auf, eine vernünftige Lösung zu finden. In anschließenden Gesprächen zwischen Betriebsrat und PSS konnte ein Ergebnis erzielt werden. "Wir haben die geplante Shop-Schließung verhindert, aber ein Wermutstropfen bleibt: die Öffnungszeiten wurden eingeschränkt" berichtet der IG-Metall-Betriebsrat Thomas Spohr. Er hat seit Anfang Februar den Vorsitz des

Kantinenausschuss für Georg Riegel übernommen, der nun in der Ruhephase der Altersteilzeit ist.

In der Mittagszeit sind momentan von 17 Shops noch vier geöffnet. In der Nachtschicht sind jetzt noch drei Shops offen. Bislang waren es vier. "Wir sind mit der aktuellen Situation nicht zufrieden" sagt Thomas Spohr.

Momentan führt PSS eine Personalbedarfsermittlung durch und ein internes Stellenausschreibungsverfahren ist bereits angelaufen. Man hofft, geeignetes Personal zu finden, um frei gewordene Stellen wieder besetzen zu können. Andernfalls droht eine weitere Einschränkung des Shop-Angebots.

Unternehmen in der Pflicht

Gerhard Wagner, der als IG-Metall-Bereichsbetriebsrat u. a. die PSS-Beschäftigten betreut, fasst die Position des Betriebsrats zusammen: "Wir kämpfen für den Erhalt der Shops, weil auch die Zwischenverpflegung für die Beschäftigten in der gewohnten Form erhalten bleiben muss. Das Unternehmen steht hier in einer sozialen Verantwortung gegenüber der Belegschaft. Außerdem haben wir mit dem Dienstleistungs-ergänzungstarifvertrag die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, um die Arbeitsplätze auch in der Gastronomie zu sichern. Jetzt ist das Unternehmen in der Pflicht."



Wir wollen, dass unser Stern wieder glänzt

- gute Arbeit braucht
gute Bedingungen



"Moderne Zeiten" - wer kennt nicht den legendären Film von Charly Chaplin? Chaplin, wie er am Band entlang hetzt, noch in seiner Pause tickhaft den Schraubenschlüssel bewegt und zum Schluss von den Zahnrädern der Maschine aufgefressen wird.

"Moderne Zeiten", ein Film der 30-iger Jahre wird zum Symbol für kurze Taktzeiten und zunehmende Leistungsverdichtung.

Der Betriebsrat setzt sich für größere Arbeitsinhalte ein

Was heißt es, in kurzen Takten zu arbeiten? 60 mal in der Stunde die gleichen Handgriffe zu machen, über 400 mal am Tag! Bei Toyota sind solch kurze Takte Alltag. Nun plant die Unternehmensleitung auch in den Montagen der PKW-Werke die derzeitigen Arbeitstakte von bis zu 5 Minuten pro Mitarbeiter auf 1 Minute Arbeitsumfang pro Takt zu reduzieren. Gesundheitliche Belastungen würden dadurch steigen - insbesondere dann, wenn der Arbeitsumfang auf einen Takt reduziert wird.

Und die flächendeckende Einführung des Eintakters ist die strikte Marschroute des Managements in diesen Tagen.

Nicht noch mehr Chefs

Über den Eintakter hinaus soll außerdem eine zusätzliche Hierarchieebene in den Gruppen - der so genannte Prozessführer - eingeführt werden. Dies würde das "Aus" für die Gruppensprecher und für die selbst bestimmte Arbeit in den Gruppen bedeuten.

Diese massiven Eingriffe in die bestehende Arbeitsorganisation lehnt der Betriebsrat ab - auch aus wirtschaftlichen Gründen. Denn Wirtschaftlichkeit misst sich nicht nur an kurzfristigen Sparerfolgen.

So steigt zum Beispiel der Altersdurchschnitt der Beschäftigten im Unternehmen stetig. Damit wird die Anzahl der Mitarbeiter mit Einsatzbeschränkungen immer größer. Hier könnten Belastungswechsel durch die Einbeziehung von Umfeldaufgaben oder Rotationsmodellen helfen. Wichtig sind auch Maßnahmen, um langfristig die Gesundheit, die Lernfähigkeit und vor allem die Motivation der Beschäftigten zu erhalten.

Arbeitspolitische Konferenz von Betriebsräten und IG Metall in Rastatt fordert Korrekturen an der Standardmontage.

Auf einer gemeinsam mit der IG Metall veranstalteten arbeitspolitischen Konferenz in Rastatt haben Ende Januar rund 130 Betriebsräte von DaimlerChrysler und von anderen Unternehmen darüber diskutiert und deutlich gemacht, dass sie nicht bereit sind, uneingeschränkt einen Kurs Richtung Toyota mitzugehen.

Humane Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Gesamtbetriebsratsvorsitzender Erich Klemm erklärte: "Unsere Antwort auf die zunehmenden Verlagerungen in Billiglohnländer ist die Nutzung und die Erweiterung der Qualifikationen unserer Mitarbeiter. Nur dadurch wird uns der Produktivitätsfortschritt gelingen. Bei der Weiterentwicklung der Arbeitspolitik müssen die Verbesserung der Effizienz und

die humane Gestaltung der Arbeitsbedingungen weiterhin gleichrangige Ziele bleiben. Verbindliche Grundlagen dafür sind bislang die Betriebsvereinbarungen Gruppenarbeit, REZEI und KVP. Die Standardmontage erfüllt diesen Anspruch nicht und ist an vielen Stellen mit den geltenden Betriebsvereinbarungen nicht vereinbar." Der Betriebsrat fordert bereits seit langem verbindliche Vereinbarungen zum Inhalt und zur Einführung der Standardmontage, die garantieren, dass die gültigen Regelungen zur Arbeitsorganisation eingehalten werden.

Unterstützung aus der Wissenschaft

Die bei der Konferenz anwesenden Arbeitswissenschaftler unterstützten die Grundpositionen des Betriebsrats. Unter dem Druck der Globalisierung und hoher Renditeerwartungen würden die Unternehmen ihr Augenmerk oft zu wenig auf die Verbesserung von Produkten und Prozessen und zu stark auf kurzfristige Gewinnerwartungen richten. Deshalb würden hohe Erwartungen bezüglich einer Senkung der Kosten an die Arbeitspolitik gestellt. Zugleich sei das Potential der Gruppenarbeit noch längst nicht ausgeschöpft, so Michael Schumann vom renommierten Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut (SOFI) in Göttingen.

Übereinstimmend fordern die Teilnehmer der arbeitspolitischen Konferenz die Verantwortlichen im Unternehmen auf, den mit der Standardmontage eingeschlagenen Kurs zu korrigieren.

Notfall in der Nachtschicht

CORE macht ja bekanntlich erfinderisch. Vor allem Führungskräfte werden plötzlich so was von kreativ. Da wird sogar vor der Ersten Hilfe in der Nachtschicht nicht Halt gemacht.

Was passierte bisher bei einem Notfall in der Nachtschicht? Die Feuerwehr rückte mit zwei Personen im Rettungsfahrzeug aus, holte den Sanitäter in Bau 28 ab, ein Feuerwehrmann blieb im Bau 28, um die Notversorgung dort zu sichern und der Sanitäter fuhr mit dem Rettungswagen der Feuerwehr vor Ort. Damit war die Besetzung im Bau 28 sicher gestellt und gleichzeitig konnte der Sanitäter den verletzten Kollegen versorgen.

Ab 1. März soll sich dieser Ablauf ändern. Die Leitung der Feuerwehr stellt jetzt keinen

Feuerwehr-Kollegen mehr bereit, der während des Einsatzes im Bau 28 die Notversorgung übernimmt. Sollte in dem Moment, in dem der Sanitäter zum nächsten Einsatz gerufen wird, dort ein ebenfalls verletzter oder in anderer Weise erkrankter Kollege zu versorgen sein, dann wird er wohl alleine zurück bleiben.

Wir fragen uns intensiv, ob dem Unternehmen hier die paar Euro Einsparungen wichtiger sind als die Gesundheit der Kollegen in der Nachtschicht. Soll der Sanitäter die Kranken künftig im Bau 28 einschließen? Und für diejenigen, die genau in der Zeit seiner Abwesenheit ein Problem haben - sei es Übelkeit oder eine Schnittverletzung oder was auch immer - wird dann vor der Tür ein Bänkchen eingerichtet?

Diesen Zustand werden wir nicht akzeptieren. Auch derjenige, der in der Nacht hier arbeitet, hat einen Anspruch auf eine gesicherte medizinische Versorgung - zu jeder Zeit. Dafür werden wir uns einsetzen.



ZOFF

Baureihe S-Klasse

In der Baureihe S-Klasse, Bau 46, gibt's Zoff. Ausgelöst durch die so genannte "Begehungsoffensive" macht sich Unruhe in der Belegschaft breit. Schließlich spazieren hier Führungskräfte mit internen und externen Experten an den Bändern entlang und sagen den Kollegen dort, wie man es besser und vor allem schneller machen kann. Die Befürchtung von Beschäftigten und Betriebsräten: Hier wird rationalisiert, was das Zeug hält und das voll auf dem Buckel der Belegschaft. Das zeigt sich schon allein daran, dass sich die Führungskräfte des Centers neuerdings nicht mehr an Absprachen und Vereinbarungen zur Standardmontage und REZEI halten. Die neue Losung im Führungskreis heißt: "Mein Wort ist Gesetz. Die Beteiligung von Beschäftigten und die Mitbestimmung des Betriebsrats interessieren mich nicht." Das war für den Betriebsrat Anlass genug, zwei außerordentliche Bereichsversammlungen im Bau 46 zu veranstalten.

Insgesamt rund 1000 Kolleginnen und Kollegen informierten sich auf den Versammlungen über den Stand der Dinge und machten ihrem Unmut Luft. Neben den genannten arbeitspolitischen Problemen wurde besonders kritisiert, dass in der Baureihe S-Klasse noch keine verbindliche Urlaubsplanung vorliegt. Die Menschen wollen jetzt endlich wissen, ob ihre Familie

mit oder ohne sie in die Ferien fahren wird. Auf den Abteilungsversammlungen machten die Kolleginnen und Kollegen sehr deutlich, dass sie nicht bereit sind, diesen Zustand weiter hin zu nehmen und dass sie entschlossen sind, ihre Beteiligungsrechte und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu verteidigen.



Kahlschlag 2006

CORE und Stellenabbau geben derzeit den Takt für den Umgang mit den Beschäftigten vor. Die diesjährige Leistungsbeurteilungsrunde zeigt dies sehr drastisch. Noch nie in der Geschichte des Unternehmens wurden so viele Reklamationen wegen Reduzierungen der Leistungsbeurteilungen bekannt; das Spektrum reicht von der Rücknahme von Punkten in verschiedenen Kriterien bis zu entgeltwirksamen Kürzungen.

In den vergangenen Jahren gab es eine mehr oder weniger konstante Zahl von Erhöhungen bei der Leistungsbeurteilung. Das ist nicht weiter erstaunlich: Menschen entwickeln sich, sie sammeln an ihrem Arbeitsplatz Erfahrungen, was sich in der Regel in einer positiven Leistungsentwicklungen niederschlägt. Eine gewisse Konstanz gab es in der Vergangenheit aber auch bei der Rücknahme von Leistungsbeurteilungen: in Summe waren davon jährlich 50 bis 70 Kolleginnen und Kollegen betroffen.

Das hat sich in diesem Jahr geändert. Die Unternehmensleitung hat offensichtlich zum Halali geblasen und das Motto vorgegeben: Runter mit der LB! CORE fordert eben seinen Preis.

Der Betriebsrat hat zwar noch keine genaue Zahlen, aber die Vielzahl der Reklamationen in allen Bereichen zeigt, dass es sich hier um eine gezielte Aktion handelt. Das hat offensichtlich nichts mit einer schlechteren Leistung der Belegschaft zu tun. Vielmehr drängt sich der Eindruck auf, dass hier enormer Druck gemacht werden soll. Und davon wird niemand - ob krank, gesund oder behindert - verschont. Alle werden in die Mangel

Motto Unternehmensleitung:

Runter mit
der LB!

CORE
fordert eben
seinen Preis!



genommen und das in einer Situation, in der die Kolleginnen und Kollegen die Arbeit von rund 2000 ausgeschiedenen Beschäftigten mit übernehmen müssen. An der Leistungsschraube wird erbarmungslos weiter gedreht, aber die Leistungszulage wird gekürzt.

Deshalb:

LISTE 3

Sie können ihrer Leistungsbeurteilung widersprechen. Sie haben das Recht, nach dem LB-Gespräch die Beurteilung 5 Tage mitzunehmen.

Innerhalb von 10 Tagen können sie eine Beschwerde formulieren; daraufhin muss ein Gespräch stattfinden.

Nutzen Sie dieses Recht!!!

Falls Sie Fragen dazu haben, wenden Sie sich an die zuständigen Betriebsräte.

Impressum

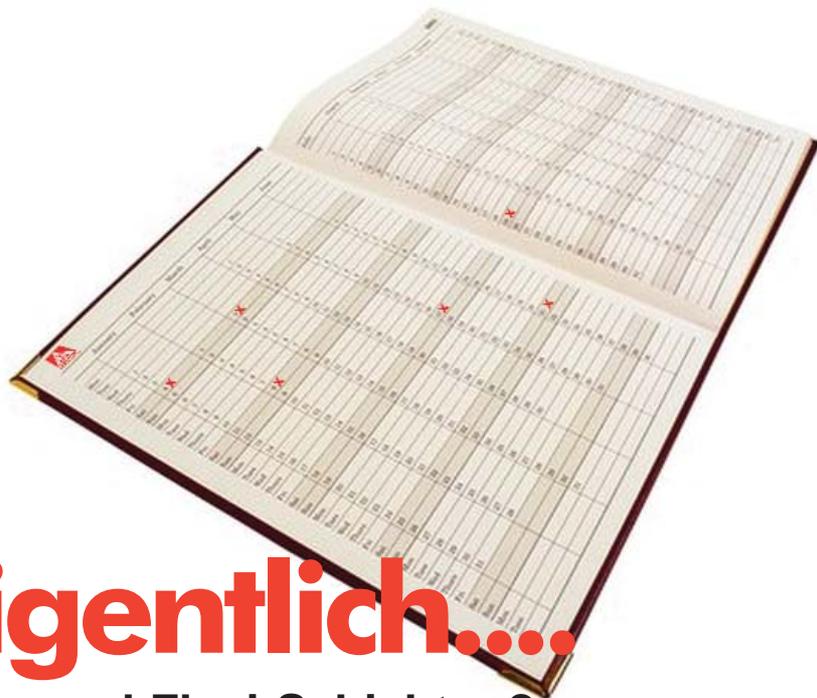
brennpunktmagazin

Herausgeber: IG Metall Stuttgart
V.i.S.d.P.: Hans Baur, 1 Bevollmächtigter
IG Metall Stuttgart, Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart.
e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de;
internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: 07031 / 90-
Silke Ernst, Tel. 81523
Jürgen Uppenthal, Tel. 81432
Jürgen Hesse, Tel. 2309
Uwe Meinhardt

Gestaltung: Edgar Jörg, Tel. 44711

Druck: Leserbrief an: BRENNPUNKT, HPC: D100



Was sind eigentlich....

Absage-, Ausgleichs- und Flexi-Schichten?

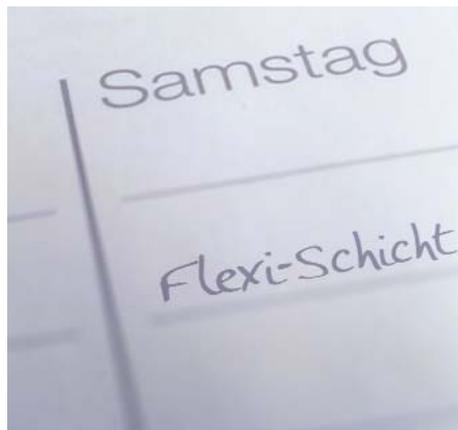
Ausgleichsschichten

Mit den vor rund vier Jahren neu geregelten Schichtarbeitszeiten wurde die Betriebsnutzungszeit um 30 Minuten pro Arbeitstag verlängert. Betriebsrat und Unternehmensleitung haben damals geregelt, dass diese zusätzliche Betriebsnutzungszeit, sofern sie nicht benötigt wird, durch maximal sieben Ausgleichsschichten pro Schichtgruppe im Jahr wieder abgebaut werden kann. Mindestens eine Ausgleichsschicht jährlich muss auf einen Brückentag fallen.

Ausgleichsschichten sind kollektive Freischichten des ganzen Werks, ganzer Bereiche oder der mit der Produktion eines Fahrzeugtyps beschäftigter Mitarbeiter. Sie werden mit 4-wöchiger Ankündigungsfrist vom Unternehmen festgelegt und die Zeiten werden (in der Regel) vom Freischichtkonto abgezogen. Sie werden in der Regel an Freitagen in der Spätschicht angesetzt, können grundsätzlich aber auch in der Frühschicht und an Brückentagen angesetzt sein. Wenn Früh- und Spätschicht mit Ausgleichsschichten belegt sind, wird auch in einer angrenzenden Nachtschicht und für nicht benötigte Funktionen bzw. Bereiche Arbeitsruhe vereinbart.

Absageschichten

Bei Programmabsenkungen, die mit Ausgleichsschichten nicht aufgefangen werden können, nehmen Unternehmensleitung und Betriebsrat Verhandlungen auf, um zur Kapazitätsanpassung erforderliche Absageschichten festzulegen. Absageschichten müssen also im Einzelfall mit dem Betriebsrat verhandelt werden und bedürfen seiner Zustimmung. Auch für Absageschichten gilt eine 4-wöchige Ankündigungsfrist. Sie werden für alle Beschäftigten des Produktionswerks, auf Centerebene oder fahrzeugtypbezogen festgelegt. Anders als bei Ausgleichsschichten ist die Zahl möglicher Absageschichten nicht begrenzt. Sie werden mit Freischicht, Gleitzeit oder Urlaub belegt.



Flexi-Schichten

Flexi-Schichten wurden bereits vor zehn Jahren im Rahmen der Standort-sicherung vereinbart. Mit der Betriebsvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit will das Unternehmen saisonale Schwankungen und An- bzw. Auslaufsituationen besser beherrschen. Außerdem wurde vereinbart, dass der Produktionsbetrieb im Werk 50 in der Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr ruht und pro Jahr ein Brückentag als Betriebsruhetag zwischen Betriebsrat und Werkleitung vereinbart wird. Zusätzlich können weitere 3 Betriebsruhetage pro Jahr vereinbart werden.

samstags zuschlagfrei

Die dazu notwendigen Arbeitszeiten werden an Flexi-Schichten - die im Prinzip den vorherigen Vorhol- bzw. Nachhol-schichten entsprechen - erbracht. Flexi-Schichten werden samstags zuschlagfrei gefahren und werden mindestens 8 Wochen vorher angekündigt. Die Zeiten werden auf einem separaten Flexi-Konto geführt und in einem zweijährigen Zeitraum abgerechnet.

Die Zukunft meister

mit der Power der IG Metall

Die wichtige Rolle der Meister muss weiter gestärkt werden

Die Meister - sie sind die ersten Ansprechpartner in der Produktion, sie sind Bindeglied zwischen Centerleitung und Mitarbeitern. Sie müssen Vorgaben von oben umsetzen, ausgleichen, vermitteln, und "nebenbei" auch ein offenes Ohr für die persönlichen Belange ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Doch wird ihr Engagement auch ausreichend anerkannt? Wird ihre Leistung hinreichend honoriert? Entsprechen die Handlungs- und Gestaltungsspielräume der Verantwortung und sind die Qualifizierungsmaßnahmen ausreichend und bedarfsgerecht? Gibt es Entwicklungsmöglichkeiten für Meister oder ist mit der Übernahme einer Meisterei EDeKa (Ende der Karriere)?

Der Betriebsrat setzt sich für Rahmenbedingungen ein, in denen die Rolle und Funktion der Meister entsprechend gewürdigt und honoriert wird und in denen Entwicklungsmöglichkeiten bestehen.

Handlungsfelder und Erfolge:

Entwicklung:

LEAD für Meister

L E A D

LEAD, das verbindliche Führungsinstrument zur Potenzialeinschätzung von Führungskräften, wird seit 2003 auch für Meister angewendet. Damit soll zum einen

eine Entwicklung auf gleicher Ebene ermöglicht werden. Zum anderen sollen sich besonders qualifizierte Meistern durch dieses Instrument weiterentwickeln können. LEAD soll jedenfalls nicht zur Begründung von Rotation und Degradierung von Meistern verwendet werden.

Anerkennung:

Rolle und Funktion der Meister

Der Betriebsrat verhandelt seit letztem Jahr mit der Unternehmensleitung über die Rolle und Funktion der Meister. Die in manchen Bereichen gestiegene Verantwortung der Meister soll im Unternehmen wieder die gebührende Anerkennung finden - hierfür setzt sich der Betriebsrat ein. Dabei ist das Unternehmen in der Verantwortung, klar zu sagen, was die originären Aufgaben der Meister sind. Gleichzeitig müssen die Meister von Zeit fressenden Nebentätigkeiten befreit werden, damit sie wieder mehr Zeit für ihre Führungsaufgabe haben.

Inzwischen hat sich das neue "Meisterbild" schon weit entwickelt. Aber eine verbindliche Beschreibung von Rolle und Aufgaben der Meister macht erst Sinn, wenn die angemessene Bezahlung der Aufgaben gesichert ist. Hierzu finden Gespräche statt. Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass Ausbildung, Aufgabenvielfalt und Verantwortung der Meister endlich mit der Vergütung und den Entwicklungsmöglichkeiten in Übereinstimmung gebracht werden. Auch die Qualifizierungsmaßnahmen müssen entsprechend gestaltet sein.



Klarheit und Sicherheit:

Qualitätsstandards für Zielvereinbarungen

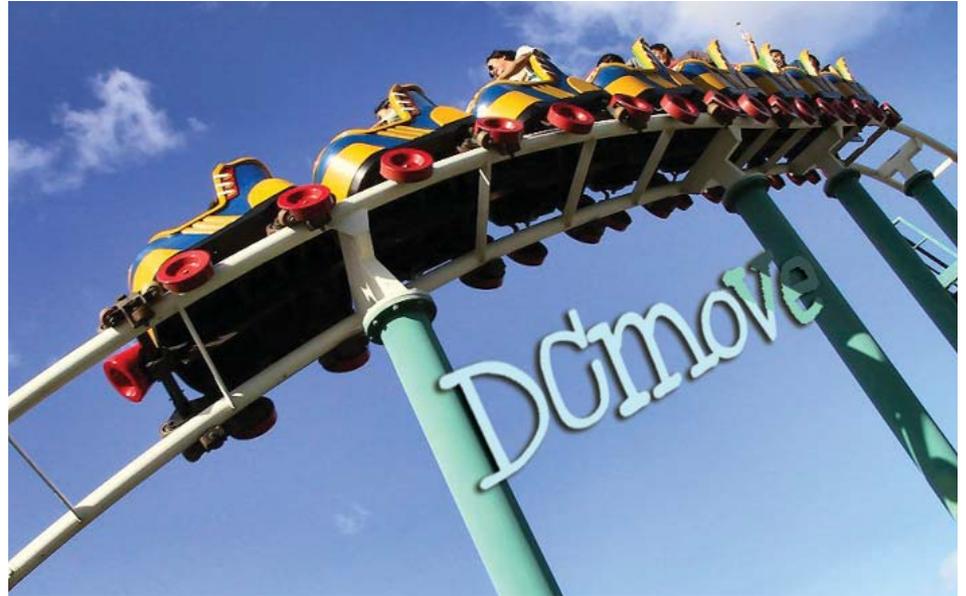
Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben gemeinsam Qualitätsstandards für Zielvereinbarungen definiert. Sie entsprechen der Gesamtbetriebsvereinbarung zu Zielvereinbarungen.

Zielvereinbarungen sind keine Zielvorgaben. Richtig abgeschlossene Zielvereinbarungen geben sowohl den Meistern als auch den Vorgesetzten Orientierung und helfen mit, die verabredeten wichtigen Ziele und Aufgaben zu bilanzieren. Sie setzen wenige Schwerpunkte innerhalb der zahlreichen Arbeitsaufgaben im Jahr und sie müssen individuell auf jede einzelne Meisterei zugeschnitten sein. Dabei gehört zu jedem Ziel, dass ausreichend Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume, Mittel sowie die notwendigen Qualifikationen vorhanden sind. Der Weg zu einer guten Zielvereinbarung ist manchmal nicht einfach. Der Weg lohnt sich jedoch, denn Zielvereinbarungen geben Klarheit und Sicherheit. Zudem bleibt man "im Gespräch". Und auch das wurde nochmals klar gestellt:

Zielvereinbarungen sind für Meister freiwillig.

Mobilität besser organisieren

Derzeit sind über 800 Sindelfinger über Abordnungen in anderen Werken der Mercedes Car Group eingesetzt. Die Beschäftigten dieses Unternehmens haben längst verstanden, dass sie in diesen Zeiten flexibel und mobil sein müssen. Nicht verstehen können die Betroffenen allerdings, warum das Unternehmen die Organisation dieser Mobilität nicht besser in den Griff bekommt. Wenn die Erwartungen an die Flexibilität der Beschäftigten stetig wachsen, dann müssen die Abläufe besser strukturiert und alle Beteiligten besser informiert und vorbereitet sein.



Worüber ärgern sich unsere Kolleginnen und Kollegen, die gerade in Rastatt, Gaggenau oder Untertürkheim arbeiten? Die Liste der Klagen ist lang:

“Bäumlein wechsel Dich”

Von 400 Sindelfingern, die mit der letzten Abordnung nach Rastatt gingen, wurden ca. 70 nicht in die Schicht eingeteilt, die sie beantragt hatten. Dadurch wurden Fahr- und Wohngemeinschaften auseinander gerissen und z. T. private Familienorganisation über den Haufen geschmissen. Lackierer aus Sindelfingen wurden in Rastatt in die Montage geschickt. Montagearbeiter aus unseren Baureihen dürfen dort jetzt A- und B-Klassen lackieren. Der tiefere Sinn dieses Bäumchen-Wechsel-Dich-Spiels hat sich uns bisher nicht erschlossen.

“Nette Begrüßung”

Allgemein wurde bemerkt, dass die Begrüßung bei der Ankunft in Rastatt etwas brüsk ausfiel. Ein verantwortlicher Personaler aus Rastatt glaubte, dies sei

der richtige Moment, um den Sindelfingern einzuschärfen, dass Krankmeldungen, die nicht rechtzeitig beim Meister eingehen, Abmahnung und Kündigung zur Folge haben können. Andere - vielleicht wertvollere - Informationen gab es weniger.

Auch die Busfahrt bietet wenig Anlass zur Freude: Los geht's kurz vor 5 Uhr morgens in Herrenberg. Auch von Sindelfingen, Heimsheim und Pforzheim starten Busse Richtung Rastatt. Die Fahrtdauer beträgt ca. 1 1/2 Std. Die Kolleginnen und Kollegen, die außerhalb der Städte wohnen, müssen natürlich mit dem PKW zur Bushaltestelle fahren. Für sie beginnt der Arbeitstag also mitten in der Nacht. Im Bus weiter zu schlafen gelingt manchen, anderen nicht. So richtig kuschelig sind die Busse auch nicht,



“Luxusausstattung” mit viel Beinfreiheit gibt es erst bei weiteren Strecken.

Na ja, Hauptsache der Bus nimmt einen überhaupt mit. Acht Kollegen, die am ersten Tag in Heimsheim zusteigen wollten, hatten dieses Glück nicht. Sie standen auf dem offiziellen Park&Ride-Parkplatz und warteten dort auf den Bus. Der Busfahrer fuhr allerdings lieber einen dunklen Parkplatz auf der anderen Straßenseite an, weil er dort besser wenden konnte. Die acht Kollegen hatten das Nachsehen.

“Bestechender Eindruck”

Einen bestechenden Eindruck von der Organisation der Abordnungen haben diejenigen erhalten, nach die Untertürkheim abgeordnet wurden. Sie erlebten so manche Überraschung hinsichtlich der Dauer ihres Einsatzes. Und auch die Rastatter “Abgeordneten” sind nicht sicher vor Schnellschüssen aus dem P-Bereich. Mal will man sie zwingen, länger in Rastatt zu arbeiten. Dann besinnt man sich wieder.

Service der IG Metall Kostengünstige Steuerberatung

Wie in den vergangenen Jahren bietet die IG Metall im IGM-Haus in Sindelfingen, Gartenstr. 10, auch 2006 wieder kostenpflichtige Steuerberatungstermine an.

Termine im ersten Halbjahr 2006

01., 15. und 29. März
12. April
03., 17. und 31. Mai
21. Juni

Jeweils von 10:00 bis 13:00 Uhr ohne Terminvereinbarung bzw. von 14:00 bis 17:00 Uhr nach vorheriger Terminvereinbarung. Verlängerte Sprechzeiten nach telefonischer Vereinbarung sind möglich. Weitere Einzelheiten telefonisch unter



0561/707575 oder direkt bei
Herrn Fisch unter
0177/8036573 oder
0711/1204330

Leistungsangebot

- Erstellen und Einreichen der Einkommenssteuererklärungen sowie steuerliche Beratung und Betreuung
- Beantragung von Freibeträgen im Rahmen des Lohnsteuerermäßigungsverfahrens
- Beratung und Antrag auf Eigenheimzulage inklusive Kinderzulage
- Beratung und Antragstellung in Kindergeldangelegenheiten
- Freistellungsaufträge bei Einnahmen aus Kapitalvermögen
- Errechnen der voraussichtlichen Steuer-rückerstattung bzw. Steuernachzahlung
- Überprüfen des Steuerbescheides
- Einlegen von Einsprüchen und Führen von Finanzgerichtsklagen
- Wahl der richtigen Steuerklasse und steuerliche Vorausplanung

Ansprechpartner des Sindelfinger Betriebsrats für Abordnungen und DCmove



Hermann Junker
Tel. (07031) 90-74465
hermann.junker@daimlerchrysler.com



Klaus Peters
Tel. (07031) 90-83127
klaus-dieter.peters@daimlerchrysler.com



Habib Demez
Tel. (07031) 90-70411
Habib.Demez@daimlerchrysler.com

Da muss doch die Frage gestattet sein, ob die Personalbedarfsplanung in unserem Hause inzwischen den Gesetzen der Chaostheorie folgt.

Diese Überlegung stellen im Übrigen auch unsere Jungfacharbeiter an, die im Rahmen von DCmove in die Welt geschickt werden - auch hier heißt es "was kümmern mich meine Pläne von gestern" (siehe S. 16).

Weitere Verwirrung

Verwirrung gab es auch bezüglich anderer praktischer Fragen. Sollen nun Arbeitskleidung und Arbeitssicherheitsschuhe aus Sindelfingen mitgenommen werden oder nicht? Die Informationen dazu sind in den Centern unterschiedlich. Nur soviel steht fest: Am ersten Tag bitte nichts mitbringen! In Rastatt organisiert eine Fremdfirma die Spinde. Einen Spind gibt es hier nur bei Vorlage der Personalnummer. Die Rastatter Personalnummer wird aber erst am Ende der Schicht vergeben. Zahlreiche Kollegen haben deshalb ihre Arbeitsklamotten am ersten Tag wieder mit nach Hause geschleppt.

Insgesamt halten wir es für dringend notwendig, dass sich die Verantwortlichen noch einmal Gedanken über die Organisation der Abordnungen machen.

Auch ist es offensichtlich unverzichtbar, dass all diejenigen, die hier in Sindelfingen und in den aufnehmenden Werken mit der Sache betraut sind, mehr miteinander reden.



**“Sind Sie doch froh,
dass Sie überhaupt
einen Arbeitsplatz
haben!”**

Die betroffenen Beschäftigten hören bei Klagen oft, dass sie - Zitat - "doch froh sein können, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben". Das ist diesen Menschen sehr bewusst. Sie wollen einfach fair behandelt werden und wissen, woran sie sind. Das dürfte nicht zuviel verlangt sein.



Ende einer Ära

Abbrucharbeiten Bau 2

Den Bau 2 gibt's nicht mehr. Die Abrissbagger haben ganze Arbeit geleistet: außer Bergen von Steinen, Staubwolken und Eisengewirr ist nichts von der "alten Heimat" des Betriebsrats und ATS übrig. Bei den Abbrucharbeiten wurden die Beschäftigten im Bau 1 einem Dauerbelastungstest unterzogen, der die wissenschaftliche Frage "Wie viel Lärm verträgt ein arbeitender Mensch?" abschließend klären sollte.

Der Betriebsrat ist jetzt bekanntermaßen im Bau 11, 4. OG, zu finden und natürlich weiterhin in allen bekannten "Außenbüros" in den Bereichen.



ERA

Entgelt-Rahmen-Tarifvertrag

Kürzlich veröffentlichte die AUB Listen mit Bewertungen der Unternehmensseite zu Arbeitsplätzen des Bereiches Forschung und Entwicklung. Diese Grundentgelt-Bewertungen sind mit dem Betriebsrat noch nicht verhandelt. Sie geben auch nicht das gesamte Entgelt wider, denn die außertariflichen Zulagen können erst errechnet werden, wenn alle Bewertungen stehen.

Lassen Sie sich nicht verunsichern durch Halb Wahrheiten, die von manchen Gruppierungen in die Welt gesetzt werden. Diese Stimmungsmache verurteilt der Betriebsrat aufs Schärfste. Sicherlich wird es zu Verschiebungen im Entgelt-aufbau kommen, aber der Grundsatz gilt:

Einkommensrisiken durch ERA sind ausgeschlossen

Unabhängig von der Einstufung wird keiner der Beschäftigten nach der ERA-Umsetzung weniger verdienen als vorher. Darauf kann sich jeder verlassen. Dies wurde im Rahmen der Zukunftssicherung 2012 festgezurr. Sollten das neue Grundentgelt, die Belastungs-, die Leistungs- und die außertarifliche Zulage zusammen weniger ergeben, als der heutige Verdienst, wird die Differenz durch den tarifdynamischen individuellen Besitzstand - den TIB - ausgeglichen. Einkommensrisiken durch ERA sind also ausgeschlossen.

Die Einkommenschancen, also die Möglichkeit mehr zu bekommen, wenn der Arbeitsplatz entsprechend bewertet ist, werden aber umgesetzt.

Für neue Mitarbeiter gilt die neue ERA-Einstufung.

Grundentgeltfindung ist Basis für die Berechnung der außertariflichen Zulagen

Erst wenn die Bewertung und damit die Grundentgeltfindung abgeschlossen ist, lassen sich die außertariflichen Zulagen auf Basis der neuen betrieblichen Entgeltlinie berechnen. Und erst mit den außertariflichen Zulagen lässt sich das zukünftige Einkommen von jedem einzelnen bestimmen. Das heißt, die ERA-Einstufung macht nur einen Teil des zukünftigen Entgelts aus.

Arbeitsplatzbewertung nur vor Ort sinnvoll

Im gesamten Prozess hat sich gezeigt, dass Arbeitsplätze nur dort bewertet werden können, wo sie sich befinden. Nämlich vor Ort. Es ist wichtig, diejenigen an den Tisch zu holen, die den Arbeitsplatz gut kennen. Nur so ist eine faire Einstufung gesichert - das Grundanliegen des Betriebsrats. Im Gegensatz dazu will die Unternehmensleitung die Bewertungen nach unten drücken. Dies hat der Betriebsrat bereits in den ersten gescheiterten zentralen Verhandlungen im Dezember 2003 kritisiert.

Weitere Vorgehensweise festgelegt

Betriebsrat und Unternehmensleitung haben nun folgende Vorgehensweise festgelegt. Jeder Funktionsbereich wird an einem ausgewählten Standort beschrieben und bewertet. Nach einem weiteren Probelauf gelten die Beschreibungen für alle Werke. Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass die gleichen Arbeitsplätze nicht an allen 12 Standorten einzeln beschrieben und bewertet werden müssen. Dennoch liegen den Bewertungen konkrete Arbeitsplätze zugrunde. Und jeder Arbeitsplatz ist gleich bewertet, ganz egal, ob er in Sindelfingen, Bremen oder Würth ist. Die Workshops als Vorbereitung laufen natürlich weiter wie bisher.

So geht es weiter

Bis Herbst 2006 werden voraussichtlich alle Bewertungen abgeschlossen sein. Auf dieser Grundlage wird das individuelle Entgelt mit den Bestandteilen Grundentgelt, Leistungsentgelt, außertarifliche Zulage und ggf. TIB und/oder Belastungszulage festgelegt. Bis Herbst 2006 ist es jedoch eine lange Zeit. Wir halten Sie auf dem Laufenden!

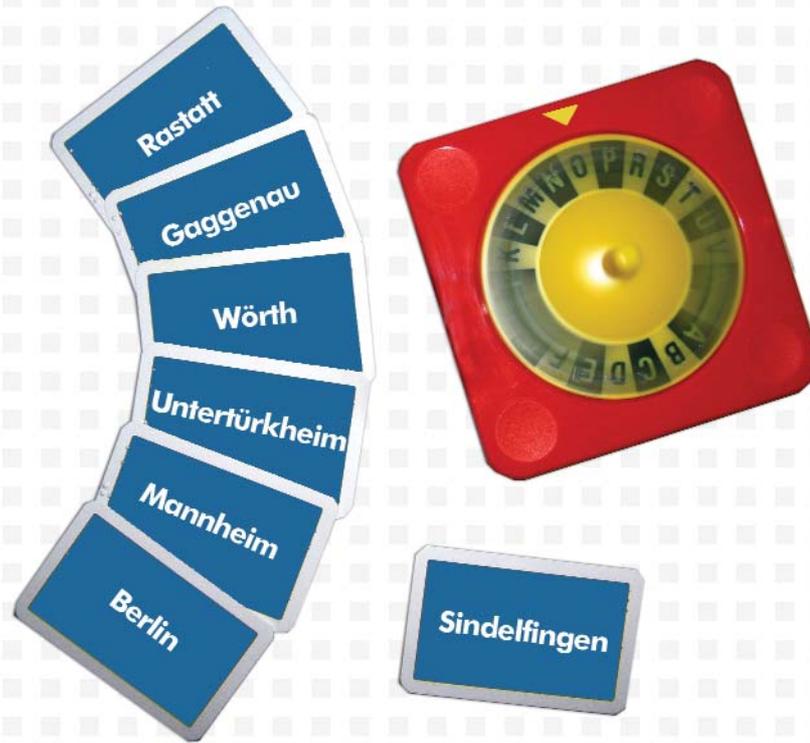
In schwierigen Verhandlungen durchgesetzt:

LISTE 3



1.000 €
Ergebnisbeteiligung für 2005

Wohin
der Weg
auch führt...



die verrückte Drehscheibe

Die Vereinbarung zu DCMove, die ein wichtiger Bestandteil unserer Zukunftssicherung 2012 ist, regelt unter anderem, dass Jungfacharbeiter flexibel in andere Werke versetzt werden können. In welches ist allerdings manchmal eine schwierig zu beantwortende Frage.

Auf Vorstandsebene wurde im Oktober 2005 beschlossen, dass alle Sindelfinger Azubis, die im Frühjahr 2006 auslernen, nach Rastatt versetzt werden. Die Nachricht von diesem Beschluss wurde vom Betriebsrat an die Jugend- und Auszubildendenvertretung weitergegeben. Diese informierte wiederum umgehend die Auszubildenden und zukünftigen Facharbeiter.

Auf unserer Jugendversammlung am 8. und 12. Dezember 2005 versicherten wir den Auslernern nochmals, dass ihre Reise nach Ende ihrer Ausbildung in das Werk Rastatt gehen wird. Die Vertreter der Betrieblichen Bildung äußerten sich auf der Versammlung gar nicht zu diesem Thema.

Pünktlich zum neuen Jahr gab es dann eine neue Ansage aus dem P-Bereich: "Im Werk Rastatt ist der Personalbedarf gedeckt!" Das Sprinter-Werk in Düsseldorf habe dagegen Personalbedarf gemeldet. Deshalb ging die neue Parole an alle Auslerner: "Richtung kehrt und marsch, marsch gen Düsseldorf."



Diese Überraschung war gelungen. Plötzlich mussten sich die künftigen Jungfacharbeiter mit der Idee vertraut machen, dass sie mit Sack und Pack in den Norden ziehen müssen. Da konnte selbst die Aussicht auf rheinischen

Karneval zunächst nicht wirklich trösten. Als aber die ersten anfangen, sich an den Gedanken zu gewöhnen, da wurde die nächste Runde auf der verrückten Drehscheibe eingeläutet.

Selbst das Unternehmen kam mit so vielen Umdrehungen nicht zurecht. Bezüglich des Personalbedarfs im Werk Düsseldorf hat es sich jedenfalls wüst verrechnet: Düsseldorf wird erfolgreich von Beschäftigten aus dem Werk Bremen unterstützt. Sindelfinger braucht man dort derzeit nicht.

Also Kommando zurück und jetzt alle nach.....: **Wörth!**

Man muss dabei bedenken, dass unsere zukünftigen Jungfacharbeiter sich mitten in der Prüfungsphase befanden, als mit ihnen "Reise nach Jerusalem" gespielt wurde. In der Zeit, in der sie sich eigentlich auf ihre bevorstehende Facharbeiterprüfung konzentrieren mussten, durften sie gleichzeitig darüber rätseln, ob sie nun demnächst umziehen müssen oder nicht. Wie belastend das ist, kann sich jeder vorstellen.

scheibe

Weitere Tage der Unklarheit folgten, denn erst auf der Informationsveranstaltung im Bau 18/3 am 26. Januar 2006 stand endgültig fest:

!!!Es geht nach Wörth!!!

Da die Ankündigungsfrist für die Versetzung von Jungfacharbeitern in andere Werke, die ebenfalls in der DCmove Vereinbarung festgehalten ist, schon abgelaufen war, müssen die zukünftigen Jungfacharbeiter noch einen Monat im Werk Sindelfingen beschäftigt werden.

Somit werden die Jungfacharbeiter zum 1. März 2006 das Werk Sindelfingen verlassen und auf Verleihbasis für 18 Monate ins Werk Wörth wechseln.

Wie sagt man doch so schön: "Die Hoffnung stirbt zuletzt" und deshalb wünschen und erhoffen wir uns auch, dass es in Zukunft eine bessere Organisation und Absprache beim Thema DCmove geben wird. Wenn dann unsere nächsten Azubis im Sommer auslernen, sollte unbedingt im Vorfeld schon feststehen, wann sie wohin kommen.

Ausbildung *light*

Im Sindelfinger Ausbildungsbereich tut sich was im Jahr 2006: Wie bereits berichtet, werden im Herbst 21 Azubis mehr als in den vergangenen Jahren eingestellt. Aber nicht nur die Zahl der Azubis ändert sich. Wir haben auch ein neues Berufsbild dazu bekommen. Den KFZ-Service-mechaniker, dessen Ausbildung zwei Jahre beträgt.

DaimlerChrysler hat sich unternehmensweit zum Ziel gesetzt, die 2-jährige Berufsausbildung von derzeit 8 % auf 42 % auszubauen und die qualifizierten, 3 bis 3 ½-jährigen Ausbildungsgänge abzubauen. Republikweit regt sich seitens der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Betriebsräte und der IG Metall Widerstand gegen diese Pläne.

Mancher stellt sich jetzt die Frage: Was ist so schlimm daran, nur 2 Jahre ausgebildet zu werden? Ganz einfach: Hinter der Verkürzung der Berufsausbildung steht ein Bild von Produktionsarbeit, bei der der einzelne Beschäftigte deutlich weniger Verantwortung als bisher zu tragen haben.

Am Ende ist dann Zahltag: Wenig qualifizierte Arbeit wird gering bewertet. Produktionsarbeit wird damit billiger für das Unternehmen und die Beschäftigten kommt dieser Kurs teuer zu stehen.

Aus unserer Sicht ist auch schwer vorstellbar, wie wir ohne qualifizierte Mitarbeiter dauerhaft die Qualitätsprobleme in den Griff bekommen sollen. Selbst die vom Unternehmen in Auftrag gegebene "Labour-Studie" kommt zu dem Schluss, dass Arbeiter mehr in Planung und Konstruktionsprozesse mit einbezogen werden müssen. Wir fragen uns, wie das ohne ausreichende Qualifikation gehen soll.

Die Betriebsräte und Jugendvertreter der IG Metall haben aus den genannten Gründen versucht, die Einführung der neuen Kurzausbildung zu verhindern. Doch

leider hat der Betriebsrat in der Frage, welcher Beruf in einem Unternehmen ausgebildet wird, kein Mitbestimmungsrecht und das Unternehmen zeigte sich überhaupt nicht gesprächsbereit.



Die Jugendvertretung und der Betriebsrat werden sich dafür stark machen, dass jeder die Chance bekommt, nach seiner 2-jährigen Ausbildung weiter zu machen.

Wir meinen: Wenn die Unternehmensleitung erwartet, dass unsere Jungfacharbeiter flexibel einsetzbar sind, dann erwarten der Betriebsrat und die Jugendvertretung auch, dass die Ausbildung umfassend und breit angelegt bleibt.

**Monika Doberschütz, 53,
26 Jahre im Betrieb, PSS:**

"Die immer stärker werdende Leistungsverdichtung konnte ich gesundheitlich nicht mehr ertragen. Wenn ich vermittelt werde, dann setze ich mich künftig für soziale Dienste ein. Außerdem muss ich meine 84-jährige Mutter pflegen."



...endlich Zeit

Kurz vor Jahresende 2005 durften noch hunderte von Kolleginnen und Kollegen am Standort Verträge zur Frühpensionierung abschließen. Für 2006 sind neue Kontingente beschlossen worden: die Gelder für 200 Frühpensionierungen und 200 Altersteilzeitverträge werden frei gemacht. Aus dem Kreis der 1.900 Sindelfinger, die Jahrgang 1950 und älter sind bzw. den Jahrgängen 1951, 1952, 1953 angehören und letztes Jahr trotz ernsthaftem Interesse nicht zum Zuge kamen, wurden in den letzten Tagen ca. 800 vom Unternehmen angeschrieben. Was Menschen bewegen kann, dieses Angebot anzunehmen, erzählten uns Betroffene am 27.12.2005.

**Günter Orth, 54,
30 Jahre im Betrieb, KT 4:**



"Ich gehe aus gesundheitlichen Gründen. Außerdem ist die Zukunft bei Daimler-Chrysler so unsicher, dass ich lieber jetzt die Gelegenheit wahrnehme. Zuhause werde ich erstmal die Wohnung renovieren und sicher künftig viel angeln gehen."

**Roswitha Hoffmann, 53,
20 Jahre im Betrieb, Bau 38 Finish:**



"Ich habe Schwierigkeiten mit meiner Gesundheit. Wenn das Angebot nicht gekommen wäre, hätte ich Teilzeit beantragt. Jetzt erhole ich mich erstmal. Glücklicherweise konnte ich mit meinem Mann zusammen in Vorruhestand gehen."



Martin Miller, 55,
26 Jahre im Betrieb, OF/CSP:



"Bei mit waren es auch gesundheitliche Gründe, die den letzten Ausschlag gegeben haben. Ich finde es schade, dass so viele ältere Mitarbeiter gehen und somit auch eine Menge Wissen und Erfahrung verloren geht. Die ganze Kultur, die das Unternehmen bisher ausgezeichnet hat, verschwindet dabei. Die Entscheidung fiel jedenfalls ruckzuck. Jetzt gehe ich erst zum Arbeitsamt nach Nagold und lebe dann ganz normal weiter. Wir sind bescheidene Leute und das Haus ist schon abbezahlt. Außerdem bin ich ein guter Hausmann und kann mich jetzt intensiv um Haus, Hof und Enkel kümmern."

Manfred Joatzsch, 54,
16 Jahre im Betrieb:



"Ich war Gruppensprecher, aber jetzt gehe ich aus gesundheitlichen Gründen. Ich denke, dass ich mit dem Geld klar kommen werde. Jetzt habe ich endlich Zeit für meine Enkelin."



Dimitrios Chourmonzis, 54,
30 Jahre im Betrieb, OF:

"Ich habe die Schnauze voll. Ich war früher in der Kontrolle und jetzt muss ich polieren und kontrollieren. Die Polierpaste hat mir meine Nägel kaputt gemacht. Ich war 10 Jahre nicht krank, aber seit der Umstrukturierung ist alles viel schlechter

..schnauze voll

geworden. Hoffentlich klappt es heute mit der Unterschrift. In Griechenland hab` ich als kleiner Junge von 10 Jahren angefangen zu arbeiten. Seitdem arbeite ich ununterbrochen. Jetzt möchte ich endlich meine Ruhe. In Griechenland habe ich ein Haus und möchte einen schönen Garten bauen. Dort engagiere ich mich in der Kommunalpolitik. Ich war 16 Jahre lang IG Metall-Vertrauensmann und kann von den Seminaren, die ich besucht habe, dann profitieren.

Ich bin es gewohnt, mit wenig Geld zu leben. In Griechenland habe ich zum Überleben bessere Voraussetzungen als in Deutschland. Hier würde ich mit 1200 € nicht über die Runden kommen. Als ich 1969 in Griechenland auf dem Bau gearbei-

tet habe, hatte ich einen Lohn von 70 DM im Monat. In Deutschland bekam man damals für die gleiche Arbeit 650 DM. Heute bekommt ein guter Bauarbeiter in Griechenland 1200 € im Monat und hier in Deutschland bekommst du auch nicht mehr. Deshalb kommt auch keiner mehr her."

Unter den künftigen Frühpensionären trafen wir auch **Frank Schüler, 47, 22 Jahre im Betrieb, Rohbau Bau 7/4**, der noch mit Abfindung plus Turbo ausgeschieden ist:

"Ich möchte in meinem Leben noch etwas anderes machen als Autos zu bauen, einfach noch einmal andere Akzente setzen. Der Job hier war in Ordnung, aber die Zukunftsaussichten bei DaimlerChrysler sind nicht so rosig. Das hat dazu beigetragen, dass ich das "Risiko" auf mich nehme. Ich sehe meine persönliche Zukunft positiv, aber nicht gerade einfach. Jetzt werde ich erstmal die IHK kontaktieren und meine BWL-Kenntnisse aufbessern. Auch den ein oder anderen Sprachkurs werde ich belegen. Ich wünsche mir, dass meine Ex-Kollegen zufrieden sind mit dem, was sie machen und sie mir dasselbe wünschen."

MIT DER POWER DER IG METALL

FÜR DIE ZUKUNFT DIESES STANDORTS

1. Wir setzen uns für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Standorte ein.
2. Wir sichern mit der Zukunftssicherung 2012 die Investitionen in neue Produkte und damit die Arbeitsplätze in den Werken.
3. Wir kämpfen für Beschäftigungssicherung. Es gilt: Niemand verlässt das Unternehmen gegen seinen Willen.
4. Wir sichern Dienstleistungsbereiche gegen Outsourcing ab und unterstützen das Zurückholen ausgegliederter Bereiche.
5. Wir sichern die Stammebelegschaft und überwachen die Regelungen von Befristungen und Leiharbeit.
6. Wir kämpfen für hohe Einstellzahlen bei Auszubildenden und für eine möglichst hohe Übernahmequote.
7. Wir verlangen die Beibehaltung einer qualifizierten Ausbildung und schaffen Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen.
8. Wir kämpfen für den Erhalt qualifizierter (Gruppen)Arbeit auch in der Standardmontage.
9. Wir setzen uns für ergonomische, menschengerechte Arbeitsbedingungen ein - zum Beispiel mittels systematischer Gefährdungsanalysen.
10. Wir sorgen bei der ERA-Einführung für Verdienstsicherung und für Einkommenschancen. Es gilt: Niemand wird weniger verdienen.
11. Wir setzen uns für eine weiterhin gute betriebliche Altersversorgung ein und entwickeln Konzepte für einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben.
12. Wir engagieren uns für unterschiedliche Beschäftigten-Gruppen: zum Beispiel für mehr Frauen in qualifizierten Berufen, für die Stärkung der Rolle der Meister und für eine bessere Integration von Schwerbehinderten sowie Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen.

LISTE 3**Die Zukunft gestalten -
mit der Power
der IG Metall**

12 gute Argumente, die Betriebsräte der IG Metall zu wählen!

Menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt

- mit der Power der IG Metall

Gemeinsam mit der IG Metall macht sich der Betriebsrat stark für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt. Dabei setzt er sich dafür ein, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Jüngere und Ältere nebeneinander arbeiten können. Und er entwickelt mit der Unternehmensseite Angebote wie "Sifi fit", damit jeder Einzelne langfristig etwas für seine Gesundheit tun kann.

Handlungsfelder und Erfolge:

Internationale Leitsätze

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Die Leitsätze Arbeits- und Gesundheitsschutz helfen in Deutschland die Aktivitäten vor Ort sinnvoll zu steuern und zu koordinieren. Das Unternehmen verpflichtet sich dabei, alle Aspekte eines modernen Gesundheitsschutzes zu beachten. Das heißt, dass durch vorbeugende Maßnahmen die Gesundheit des Einzelnen erhalten, beziehungsweise verbessert wird. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die Berücksichtigung der Ergonomie bereits in der Fabrikplanung. Der Gesamtbetriebsrat setzt sich dafür ein, dass die Leitsätze künftig auch weltweit gelten. International sollen damit überprüfbare Standards geschaffen werden. In Sindelfingen ist der Arbeitssicherheitsausschuss im Moment damit beschäftigt, diese Standards auch für das ehemalige STP-Gelände an der Tübinger Allee (s. Seite 5) einzufordern.

Im Entwicklungsbereich haben sich die IG-Metall-Betriebsräte ebenfalls für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen eingesetzt.

Ein Beispiel: Im Bau 80, gab es unter anderem Beschwerden über die schlechte Qualität der Luft und über Staubeentwicklung. Hier wurden Verbesserungen wie die Erhöhung der Luftansaugtürme und die Einhausung von Fräsanlagen erreicht.



Arbeitssicherheit - Schutz auch vor psychischen Fehlbelastungen:

Bei der Arbeitssicherheit ist der Schutz am größten, wenn Gefahren am Arbeitsplatz möglichst schnell und umfassend erkannt werden. Da Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz stattfindet, ist hier die Arbeitnehmermitbestimmung besonders wichtig. Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Unternehmensseite in einer Betriebsvereinbarung festgelegt, wie Arbeitsschützer und Betriebsrat Gefährdungen systematisch ermitteln, abstellen oder zumindest verringern können ("Gefährdungsbeurteilung").

Für jeden Arbeitsplatz wird in nächster Zeit festgehalten, welchen Gefährdungen die an diesem Arbeitsplatz beschäftigten Menschen ausgesetzt sind. Auch psychische Fehlbelastungen sollen künftig erfasst werden. Hierzu gehören Stressfaktoren wie hohe Anforderungen an die Aufmerksamkeit bei monotonen Arbeitsabläufen oder extremer Zeitdruck. Ein viel versprechendes Pilotprojekt zur Verringerung psychischer Fehlbelastungen wurde im Werk Würth angestoßen.

Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Einzeleinschränkungen (ME) / Schwerbehinderte (SB):

2002 schloss die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) gemeinsam mit dem Unternehmen eine Integrationsvereinbarung für Schwerbehinderte ab. Im selben Jahr wurde der Handlungsleitfaden für Mitarbeiter mit Einzeleinschränkungen verabschiedet. Bei beidem geht es insbesondere darum, dass entsprechende Arbeitsplätze für Schwerbehinderte und Mitarbeiter mit Einzeleinschränkungen bereits bei der Planung berücksichtigt werden. Weiterhin geht es um Ergonomie, um Qualifizierungsmaßnahmen und natürlich um die Prüfung der künftigen Einsatzmöglichkeit dieser Kolleginnen und Kollegen, wenn Bereichen Fremdvergabe droht. Die Integrationsvereinbarung und der Handlungsleitfaden für Mitarbeiter mit Einzeleinschränkungen werden derzeit auf ihre Wirksamkeit überprüft. Im Anschluss werden gegebenenfalls neue Maßnahmen aufgesetzt.

Weitere Infos

zum Thema finden Sie auf der Intranet-Seite des GBR unter dem Schwerpunktthema "Aging Workforce".



"Verstehen können wir unser Leben nur rückwärts
- leben aber müssen wir es vorwärts."

Søren Aabye Kierkegaard(1813 bis1855)

"Natürlich ist Betriebsratsarbeit in den vergangenen Jahren immer schwieriger geworden: Die politischen Veränderungen in Europa, die Veränderungsprozesse in der Weltwirtschaft und der Zusammenschluss von Daimler-Benz mit Chrysler. Betriebsräte müssen heute in ihrer Arbeit viel mehr Aspekte berücksichtigen als früher." Trotz der kritischen Analyse fällt Georg Riegel (58), der Ende Januar nach fast 44 Jahren beim Daimler in die Ruhephase der Altersteilzeit gegangen ist, der Schritt in den Ruhestand nicht leicht. "Die Tätigkeit hat mir unheimlich viel Spaß gemacht. Betriebsrat war für mich nie nur Job, sondern ich war Betriebsrat aus Überzeugung und ich habe meine Entscheidung nie bereut, auch nicht in harten Zeiten."



Verabschiedung Georg Riegel

Die Einstellung zum Beruf gemacht

Im Herbst 1957 endete die Monate lange Flucht seiner Familie aus Ungarn in Hochdorf bei Horb. Fünf Jahre später hat der in Mélykut (Südungarn) geborene Georg Riegel die Ausbildung zum Werkzeugmacher beim Daimler begonnen. Anschließend arbeitete er im Werkzeugbau im Gebäude Bau 7. "Die Umstellung von kleinen Werkzeugen, mit denen wir es in der Ausbildung zu tun hatten, auf die riesigen Werkzeuge im Betrieb war groß. Aber es war eine schöne Zeit, denn ich war gerne Werkzeugmacher," erinnert sich Georg Riegel. Er arbeitete über 20 Jahre im erlernten Beruf und feierte im Bereich sein

25jähriges Betriebsjubiläum, wenige Tage bevor er Betriebsrat geworden ist. Sein Vater, selbst über 30 Jahre bei Daimler-Benz in Sindelfingen, war "ein treues, aber sehr kritisches IG Metall-Mitglied". So hat auch Georg Riegel "sehr früh die Wichtigkeit der Gewerkschaft erkannt." Ab 1976 war er IG Metall-Vertrauensmann, später Mitglied der Vertrauenskörperleitung und der Vertreterversammlung der IG Metall Stuttgart. Im März 1987 konnte Georg Riegel seine "Einstellung zum Beruf machen" und wurde Betriebsrat, zunächst zuständig für die Beschäftigten im Betriebsmittelbau. Seit den 80er-Jahren hat er sich

als Mitglied der SPD außerdem anderthalb Jahrzehnte lang als Gemeinderat in Gäufelden kommunalpolitisch engagiert. Anfang 1993 hat Georg Riegel, der auch dem geschäftsführenden Betriebsausschuss angehörte, den Vorsitz des Kantinenausschusses übernommen. Diese Funktion war "sehr interessant und anspruchsvoll, denn die Gastronomie war schon damals von Fremdvergabe bedroht und der Vorstand wollte Verpflegungszuschüsse kürzen." Seither haben veränderte Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe auch im Kantinenwesen viele Umstrukturierungen erfordert. "Es war nicht immer leicht, bei den Beschäftigten Verständnis für schwierige Entscheidungen zu finden und der Belegschaft zum Teil komplizierte Zusammenhänge zu vermitteln."

Im Rahmen der Verabschiedung Ende Januar würdigte der Betriebsratsvorsitzende Erich Klemm Georg Riegel als Betriebsrat, der "immer wieder bereit gewesen ist, völlig neue Bereiche und Funktionen zu übernehmen und dessen

Arbeit von dem Bewusstsein geprägt war, dass hinter allen Entscheidungen die getroffen werden, Menschen mit Familien stehen." Erich Klemm beschrieb ihn als "Gewerkschafter, der Solidarität nicht als abstrakten Begriff verstanden hat und der immer gewusst hat, wann man zupacken muss." Georg Riegel war im Kreise seiner Kolleginnen und Kollegen sehr beliebt. Christa Bürkle "bedauert sehr, dass ein lieber Kollege aus dem Betriebsrat ausscheidet." Der Centerkoordinator der S-Klasse Willi Lux beschreibt Georg Riegel als "sehr angenehmen und zuvorkommenden Kollegen, der seinen Standpunkt immer hartnäckig und intensiv vertreten hat." Die letzten Berufsjahre teilte Hans Kuhnle das Büro mit dem "stets hilfsbereiten" Georg Riegel: "Die Zusammenarbeit beruhte immer auf gegenseitigem Vertrauen. Probleme von Mitarbeitern hat er immer ernst genommen und versucht Lösungen zu finden." Der Centerkoordinator von PP/FWT/ITM/WD Jürgen Hesse charakterisiert ihn als "sympathischen, glaubwürdigen Menschen", der "als Interessenvertreter und Betriebsrat immer ein Fuchs gewesen ist, sich ohne viel Lärm der Themen annahm, Neues schaffte und für die IG Metall erfolgreich war." Auch die Beschäftigten seines Betreuungsbereichs schätzten Georg Riegel. Das belegen die überdurchschnittlichen Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen der Vergangenheit.

Im Ruhestand wird Georg Riegel endlich dazu kommen, rund ums Haus "Vernachlässigtes auf zu holen" und er freut sich darauf, auch "mal kurz entschlossen verreisen zu können". Außerdem wird sich der ehemalige Fußballer, Turner und Ringer, für den "Sport und Bewegung immer eine große Rolle gespielt" hat, mit Tennis und Fahrrad fahren fit halten.

Wir wünschen Georg Riegel für den Ruhestand Gesundheit und alles Gute.

Georg Riegel ist zum 1. Februar 2006 in die Ruhephase der Altersteilzeit ausgeschieden. Bis zum Ende der laufenden Amtsperiode hat der Betriebsrat folgende Zuständigkeiten beschlossen:

PP/PWT Hans Kuhnle
Jürgen Hesse

GSP/TD Hans Kuhnle
Jürgen Hesse

IT Hans Kuhnle

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an

Hans Kuhnle, Tel.: 76934

Jürgen Hesse, Tel.: 2309



Dr. Petra Wassermann

neue IG Metall-Sekretärin für unseren Standort

Seit Anfang dieses Monats betreut Dr. Petra Wassermann (44) als IG Metall-Sekretärin der Verwaltungsstelle Stuttgart die IG Metall-Mitglieder bei DaimlerChrysler in Sindelfingen. Sie ist promovierte Soziologin mit dem Schwerpunkt Industrie- und Organisationssoziologie und verfügt über fundierte theoretische Kenntnisse von Prozessen und Strukturen in Unternehmen - insbesondere über Zusammenhänge betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Gleichzeitig ist ihr als ehemaliger Facharbeiterin und aktivem Gewerkschaftsmitglied der betriebliche Alltag sehr vertraut. Sie steht also für die Verbindung von Theorie und Praxis.

Nach erfolgreichem Gymnasialabschluss hat Dr. Petra Wassermann die Ausbildung zur Buch- und Offsetdruckerin absolviert und war bis 1990 in diesem Beruf tätig. Sie ist seit 25 Jahren Gewerkschaftsmitglied, zunächst in der IG Druck und Papier. Während ihrer Zeit als Druckerin war sie in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit aktiv und drei Jahre lang Vorsitzende des Kreisjugendausschusses des DGB Alb-Donau. Mit dem Beginn des Studiums



1990, das ebenso wie ihre Promotion durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde, wechselte sie zur IG Metall. Von 1992 bis 1994 war sie als ehrenamtliche Referentin für Betriebsräte-I-Seminare der IG Metall-Verwaltungsstelle Frankfurt am Main tätig. Im Anschluss an ihre Promotion arbeitete sie freiberuflich, u. a. für die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main und das Bildungswerk Rhein-Main. Sie sagt über sich, dass sie Spaß daran hat, sich "auf neue Themenfelder und Anforderungen einzulassen" und dabei ihr Wissen und ihre Fähigkeiten "anwendungsorientiert einzusetzen." Wir wünschen ihr für ihre Arbeit viel Erfolg.



Erfolgreiche Lotterie

42.869 Euro

für SOS-Kinderdörfer weltweit



Mit der Betriebsversammlung Anfang Dezember 2005 hatte die vom Betriebsrat veranstaltete Lotterie "Ein Stück vom Glück" ihren Höhepunkt. Der beliebte Schwergewichtsboxer und "Botschafter" der SOS-Kinderdörfer Luan Krasniqi ermittelte die Hauptgewinner. Betriebsratsvorsitzender Erich Klemm überreichte den Vertreterinnen der Organisation einen Scheck über 42.869 Euro.

In den vergangenen Monaten haben die Belegschaft und den Betriebsrat viele wichtige Themen beschäftigt. Doch auch in dieser schwierigen Situation bleibt soziales Engagement für Andere wichtig. Deshalb haben Betriebsrat und IG Metall-Vertrauensleute "Ein Stück vom Glück" organisiert und durchgeführt. Erich Klemm begründete auf der Betriebsversammlung die Notwendigkeit der Aktion: "Es ist leider so, dass es trotz aller Probleme, die uns beschäftigen, auf der Welt viele Menschen gibt, die mit noch viel schwierigeren

Problemen zu kämpfen haben. Dafür die Augen offen zu halten und trotz eigener Probleme zu helfen und zu unterstützen war unser Ziel."

Betriebsrat dankt allen, die zum Erfolg der Aktion beigetragen haben

Wir freuen uns, dass sich wieder sehr viele Beschäftigte an der Aktion beteiligt haben und sich die Bilanz der Aktion sehen lassen kann. Wir danken unseren Partnern bzw. Sponsoren, die uns wertvolle Hauptgewinne und viele Trostpreise kostenlos überlassen haben: die Sindelfinger Werkleitung, die Mercedes-Benz-Motorsportabteilung, die IG Metall Stuttgart, der Automobilclub Europa ACE, die Mercedes-AMG GmbH, der Motorsport Club Stuttgart, die Hockenheimring GmbH, das Fechtzentrum Tauberbischofsheim, der Erlebnispark Tripsdrill und die SOS-Kinderdörfer. Außerdem danken wir allen betrieblichen

Unterstützern in Sindelfingen und Möhringen.

Dank der SOS-Kinderdörfer an die Beschäftigten

In einem Schreiben der SOS-Kinderdörfer haben die Verantwortlichen Mitte Januar den Erhalt der "überaus generösen Spende" bestätigt und sagen "allen Mitarbeitern des DaimlerChrysler-Werkes Sindelfingen noch einmal ein ganz herzliches ‚Dankeschön‘. Mit der Spende, mit der das laufende Projekt ‚6 Dörfer für 2006‘ unterstützt wird, "tragen Sie dazu bei, die Welt wieder ein bisschen menschlicher zu machen - vor allem für die rund 800 Kinder in Mexiko, Nigeria, Brasilien, Südafrika, Vietnam und der Ukraine, die bald in den neuen SOS-Kinderdörfern zuhause sein werden."

ein Stück vom Glück



Strahlende Gesichter

Norbert Wosar (QM/QKT), der Gewinner des vierten Preises, hat seine Kollegen zum Kart-Event auf die neue Bahn in Gärtingen eingeladen.

Neben spannendem Sport gab es anschließend natürlich noch ein gemütliches Beisammensein.

Einhellige Meinung:
Es hat großen Spaß gemacht, niemand wurde verletzt und bei der nächsten Aktion des Betriebsrats machen die Gewinner ganz sicher wieder mit.

Tarifrunde 2006

Ausgleich für Preissteigerungen und Stärkung der Inlandsnachfrage

Mit der geforderten Entgelterhöhung von 5% wollen wir einen Ausgleich für gestiegene Preise. Außerdem sollen die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie am Produktivitätsfortschritt der vergangenen Jahre beteiligt werden. Weil die momentan schwache Nachfrage der Privathaushalte negativ auf das Wirtschaftswachstum und so auf die Beschäftigungssituation wirkt, soll zusätzlich die Inlandsnachfrage gestärkt werden.

Vermögenswirksame Leistungen erhalten und weiter entwickeln

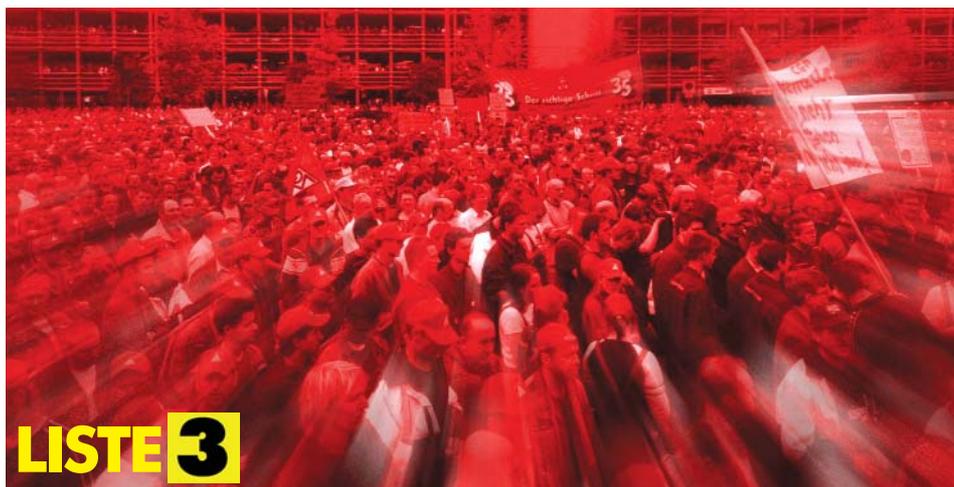
Die Kündigung des Tarifvertrags durch den Arbeitgeberverband trifft ab 2006 neu eingestellte Beschäftigte - auch Azubis. Alle

anderen Beschäftigten der M + E-Industrie erhalten die Vermögenswirksamen Leistungen weiter, denn für sie wirkt der 1970 abgeschlossene Tarifvertrag nach. Wir wollen, dass die vermögenswirksamen Leistungen weiter entwickelt und künftig zur immer wichtiger werdenden privaten Altersabsicherung eingesetzt werden können.

Tarifliche Standards und Mitbestimmungsrechte von elementarer Bedeutung

Der Lohnrahmentarifvertrag II regelt die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Personalbesetzung und den Leistungsbedingungen (Fließarbeit). Er beinhaltet Regelungen zur Erholzeit (5 Minuten/Stunde), zur persönlichen Bedürfniszeit (3 Minuten/Stunde), zur Mindesttaktzeit (1 ½ Minuten) und definiert Arbeitssysteme. Der Verhandlungsführer der IG Metall Baden-Württemberg, Bezirksleiter Jörg Hofmann: "Angesichts der deutlich verschärften Leistungsbedingungen in den Betrieben und der Rücknahme human gestalteter Arbeitskonzepte sind diese tariflichen Standards und die damit verknüpften Mitbestimmungsrechte für uns von elementarer Bedeutung. Der Eingriff bei der bezahlten Erholzeit würde eine Verlängerung der tariflichen Arbeitszeit um 8,6 Prozent bedeuten. Gleichzeitig wäre der Wegfall der Erholzeiten auch ein gewaltiges Jobvernichtungsprogramm".

Bisher brachten die Verhandlungen der laufenden Tarifrunde keine Annäherung. Das könnte sich ab dem 1. März ändern: An diesem Tag endet die Friedenspflicht für den Lohnrahmentarifvertrag II. Die IG Metall will zum einen durchsetzen, dass die Bestimmungen des Lohnrahmentarifvertrags II fortgeführt werden. Zum anderen fordert sie eine Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 5%. Außerdem soll der von Arbeitgeberseite gekündigte Tarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen wieder in Kraft gesetzt werden.



LISTE 3

80 000 Menschen demonstrieren für ein soziales Europa

Unter dem Motto "Europa ja - Sozialdumping nein" haben am 11. Februar über 40.000 Menschen in Straßburg und Berlin gegen die geplante EU-Dienstleistungsrichtlinie protestiert. Noch einmal über 40.000 Demonstranten sind am 14. Februar dem Aufruf des Europäischen Gewerkschaftsbundes nach Straßburg gefolgt. Ca. 800 Busse brachten Kolleginnen und Kollegen aus ganz Europa von Norwegen bis Portugal ins Elsaß. Auch viele Sindelfinger waren dabei. Am 11. Februar fuhr ein Bus vom Tor 1 nach Straßburg, am Dienstag, 14. Februar, setzte sich von dort noch ein Bus gen Westen in Bewegung. Das EU-Parlament hat inzwischen entschieden. Die Dienstleistungsrichtlinie wurde in abgemilderter Form beschlossen.



Bereits wenige Tage vor den Großdemonstrationen hatten die großen Fraktionen des Europaparlaments ihren Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie im Sinne der Gewerkschaften entschärft. Das so genannte Herkunftslandprinzip ist demnach gestrichen, das europäischen Unternehmen erlauben sollte, seine Arbeitskräfte überall in Europa zu den Sozial- und Lohnstandards seiner Heimat anzubieten.

Für die Akzeptanz eines europäischen Binnenmarktes für Dienstleistungen durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es von entscheidender Bedeutung, dass die jeweiligen Regelungen im Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht der Nationalstaaten durch die Richtlinie nicht ausgehebelt werden. Dass die konservativen Abgeordneten allerdings den Nationalstaaten die Möglichkeit genommen haben, ihre Märkte aus verbraucher- und sozialpolitischen Gründen zu regulieren zeigt, dass die Gewerkschaften den Druck im weiteren Verfahren nicht aufgeben dürfen. "Nach der Abstimmung wäre es nicht redlich, schon eine abschließende Bewertung zu geben. Wir werden den neuen Stand der Richtlinie sehr genau prüfen. Sollten sich darin Formelkompromisse zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa finden oder neue Verschlechterungen im Laufe des weiteren Verfahrens auftauchen, werden wir das mit allen notwendigen Mitteln kritisieren", sagte DGB-Vorsitzender Michael Sommer.

Kritik der Gewerkschaften an der Dienstleistungsrichtlinie in ihrer ursprünglichen Form:

Die Dienstleistungsrichtlinie in der ursprünglichen Form könnte zu abstrusen Folgen führen.

Beispiel: Ein deutsches Unternehmen verlagert seinen Sitz in die Slowakei, macht aber in Deutschland mit denselben Mitarbeitern weiter wie bisher. Nur dass diese deutschen Mitarbeiter jetzt nicht mehr nach deutschen Bedingungen sondern nach slowakischen bezahlt werden können. Dieser Missbrauch durch bloße Umfirmierung muss verhindert werden. Je einfacher die formale Sitzverlagerung ist, desto größer ist die Gefahr des Sozialdumpings.

Die Dienstleistungsrichtlinie in ihrer ursprünglichen Form könnte auch von der Industrie missbraucht werden

Beispiel: Die werksinterne Reparaturabteilung eines deutschen Industrieunternehmens wird als eigenständiges Unternehmen ausgegliedert und als Briefkastenfirma im steuergünstigen Estland angesiedelt. Die Beschäftigten werden aufgefordert, neue Arbeitsverträge mit dem "estnischen Unternehmen" abzuschließen. Es gilt das estnische Recht.

Ursprünglich sollte auch die Leiharbeit von der Dienstleistungsrichtlinie erfasst werden. Das hätte zu einer europaweiten unkontrol-

lierten Verleihung von billigen Arbeitskräften führen können. Verleihfirmen würden überall preiswerte Arbeitskräfte anbieten, die reguläre Arbeitsplätze ersetzen würden. Eine solche rücksichtslose, sinnentleerte Geschäftemacherei muss verhindert werden.

Die nationale Versorgungssicherheit für Wasser-, Gas- und Elektrizitätsversorgung darf nicht durch die Dienstleistungsrichtlinie gefährdet werden. Ein unkontrollierter Wettbewerb muss daher verhindert werden. Für öffentliche Leistungen wie Weiterbildung und Altenpflege gilt: sie müssen zugänglich, hochwertig und dauerhaft verfügbar sein. Gerade die Hilfsbedürftigen dürfen nicht unkontrollierten, unsicheren Bedingungen ausgesetzt werden. Die öffentlichen Dienste müssen daher von der Dienstleistungsrichtlinie ausgenommen werden.

Weitere ausführliche Informationen



<http://www.dienstleistungsrichtlinie.dgb.de>



Betriebsversammlungen 2006

Mehr Spielraum für Spätschichter

Die IG-Metall-Betriebsräte haben mit dem Personalbereich eine erweiterte Regelung für den Betriebsversammlungsbesuch von Spätschichtern getroffen. Beschäftigte der Spätschicht können wahlweise an der Betriebsversammlung ab 10:00 Uhr oder an der Nachtschicht-Betriebsversammlung ab 22:35 Uhr teilnehmen. In beiden Fällen wird die Dauer der Betriebsversammlung mit Grundstunden vergütet. Unabhängig von der tatsächlichen Dauer der Betriebsversammlung werden mindestens 4 (Grund-)Stunden bezahlt. Auf Wunsch wird statt Bezahlung Freizeitaus-

gleich gewährt. Die Teilnehmer der Betriebsversammlung ab 10:00 Uhr betätigen die Zeiterfassungsgeräte vor Beginn, die Teilnehmer der Nachtschicht-Betriebsversammlung nach Ende der Versammlung.

Center-Betriebsversammlungen 2006:

Die Centerbetriebsversammlungen der Produktions- und produktionsnahen Cen-

ter finden am Samstag, 23. September 2006, statt. Die Versammlungen der indirekten Bereiche finden in KW 38 - in der Zeit vom 18. - 22.9.2006 - statt.

| Datum | Uhrzeit | Ort |
|---------------------|-----------|----------|
| Montag, 13. März | 10.00 Uhr | Bau 17/4 |
| Montag, 26. Juni | 10.00 Uhr | Bau 17/4 |
| Montag, 4. Dezember | 10.00 Uhr | Bau 17/4 |

Mitfahrbörse

| (S)uche (B)iete | Ort(e) | Tor(e) | Schicht | Name Vorname | Telefon geschäftlich | Telefon privat |
|--------------------|------------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------------|--------------------------------|
| S, B | Bad Friedrichshall und Umgebung | Tor 3, 7, 9, 10 | B-Schicht | Müller, Thomas | 63263 | 0172 / 8664286 |
| S, B | Bondorf | Tor 1 | Gleitzeit | Binder, Johann | 84467 | 07457 / 4133 0160 / 8649705 |
| S | Denkendorf/Ostfildern | Tor 1, 9, 10 | B-Schicht | Ugur Ücler | 42833 | 0711 / 3400437 |
| S, B | Gechingen | Tor 5, 9, 10 | Gleitzeit | Klein, Ralf | 84780 | 07056 / 200925 |
| S | Gechingen | Tor 9, 10 | B-Schicht | Leonardi | 80308 | 07056 / 966511 |
| S, B | Kornwestheim | Tor 7, 9 | | Krüger, Timo | 63211 | 0174 / 1939082 |
| S, B | Kuppingen, Affstätt | Tor 1 | Gleitzeit | Berstecher, David | 89318 | 0177 / 2080924 |
| B | Pforzheim | Tor 7, 9, 10 | B-Schicht | Schuster, Andreas | 80918 | 07232 / 8969 |
| B | Rottenburg | alle Tore | Normalschicht | Grunert, Wolfgang | 78601 | 07472 / 41909 |
| B | Schömberg- Langenbrand | Tor 1, 7, 9 | A-Schicht | Vöhringer, Harry | 70503 | 07084 / 4053 |
| S, B | Stuttgart-Hausen | Tor 9, 10 | B-Schicht | Haas, Fedor | | 0711 / 5300287 |
| S, B | Sulz am Eck | Tor 1 | Normalarbeitszeit | Proß, Andreas | | 07054 / 2224 |
| S, B | Villingen- Schwenningen | Tor 7, 9, 10 | B-Schicht | Kowitz, Wilhelm | 74450/ 88555 | 07721 / 63604 |
| S, B | Wendlingen, Köngen | Tor 1,3,5,6,7,9 | A-Schicht | Kreisel, Jochen | 89319 | 0162 / 3395593 |

| | | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|---------|----------------------|--------------|----------------------|
| Suche <input type="radio"/> | Biete <input type="radio"/> | Von | <input type="text"/> | bis Tor | <input type="text"/> |
| A-Schicht | <input type="radio"/> | Name | <input type="text"/> | | |
| B-Schicht | <input type="radio"/> | Telefon | <input type="text"/> | privat | <input type="text"/> |
| C-Schicht | <input type="radio"/> | Datum | <input type="text"/> | Unterschrift | <input type="text"/> |
| D-Schicht (WE) | <input type="radio"/> | | | | |
| Normalarbeitszeit | <input type="radio"/> | | | | |
| Gleitzeit | <input type="radio"/> | | | | |

Coupon ausfüllen, ausschneiden und an folgende Adresse schicken: Brennpunkt, W50, HPC: B300

Liebe Leserin, lieber Leser,

am **15. März** ist Betriebsratswahl am Standort Sindelfingen

"Betriebsrat? Das ist doch etwas für Leute, die sich selbst nicht helfen können". Das hört man oft. Aber mal ehrlich: Können Sie folgende Fragen allein mit Ihrem Vorgesetzten regeln?

- Lohn- oder Gehaltsfragen: Eingruppierung, Umgruppierung und so weiter
- Festsetzung der Akkordsätze oder des Projektumfangs
- Weiterbildungs- oder Umschulungswünsche
- Widerspruch gegen eine Kündigung
- Aufstellen eines Sozialplans bei Betriebsänderungen oder -schließungen
- Abbau des ständig wachsenden Überstundenbergs

Bei all diesen Fragen hat der Betriebsrat ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Und warum dann IG Metall-Vertreter in den Betriebsrat wählen? Weil gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte gute Berater haben. Wer die Interessen der Beschäftigten vertreten will, braucht sachkundige Experten. Es gibt eine Vielzahl von Verordnungen, Gesetzen und Urteilen, jede Menge arbeitswissenschaftliche und arbeitspsychologische Erkenntnisse. Ein Betriebsrat braucht sie nicht alle zu kennen. Aber er muss jemanden kennen, der sich damit auskennt: die IG Metall.

Die IG Metall bietet Betriebsräten zu einer Fülle von Fachthemen Seminare und Informationen. Sie hat auch zu vielen Themen Experten, die sich auch mit kniffligen Fragen auskennen. Viele IG Metall-Betriebsräte sind zudem in regionalen Netzwerken organisiert und geben sich so gegenseitig Unterstützung.

Anders herum brauchen die IG Metall-Betriebsräte und -Kandidat/innen auch Unterstützung - die der Wählerinnen und Wähler bei der Betriebsratswahl. Aber auch nach der Wahl braucht der Betriebsrat den Rückhalt der Beschäftigten; er ist auf Wünsche, Anregungen und Kritik aus der Belegschaft angewiesen, um deren Interessen zu vertreten. Es gibt also viele Gründe dafür, in der IG Metall zu sein und Kandidat/innen der IG Metall zu wählen.

Aus diesem Grund wollen wir Sie mit mehreren Veröffentlichungen noch vor der Wahl über unsere Arbeit informieren - eine davon liegt gerade in Ihren Händen.

Wir wollen aber auch, dass Sie persönlich von unserer Kompetenz profitieren. Deshalb haben wir den beliebten "IG Metall-Ratgeber" für Sie komplett überarbeitet und auf den neuesten Stand gebracht. Darin enthalten sind alle wichtigen gesetzlichen, tariflichen, aber auch betrieblichen Regelungen, die hier am Standort Sindelfingen Gültigkeit haben. Der "IG Metall-Ratgeber" ist damit ein äußerst nützliches "Werkzeug", um sich täglich durch den Dschungel des Arbeitslebens zu schlagen.

Er wird über die Betriebsräte und Vertrauensleute in den Bereichen verteilt. Die Auflage des Ratgebers beträgt für Sindelfingen 40 000 Stück. Das heißt, es reicht für alle Beschäftigten am Standort - und auch für Sie ist einer dabei. Falls Sie also zunächst "leer ausgehen", wenden Sie sich einfach an ihre Betriebsräte oder Vertrauensleute.

Vor der Wahl wird natürlich auch der **Kandidatenprospekt der IG Metall - Liste 3** erscheinen. Darin können Sie die IG Metalller, die für den Betriebsrat kandidieren, direkt in Augenschein nehmen. **Zum Kandidatenprospekt wird es ein Wahlgeschenk geben** - was, wird noch nicht verraten. Beides wird ebenfalls über die Betriebsräte und Vertrauensleute verteilt werden.

Wir hoffen, dass Sie damit auf die Betriebsratswahl 2006 "eingestimmt" sind: **IG Metall - Liste 3 wählen !**



NEUAUFLAGE
ab sofort erhältlich

LISTE 3



Kandidaten-Liste
ab 6. März erhältlich