

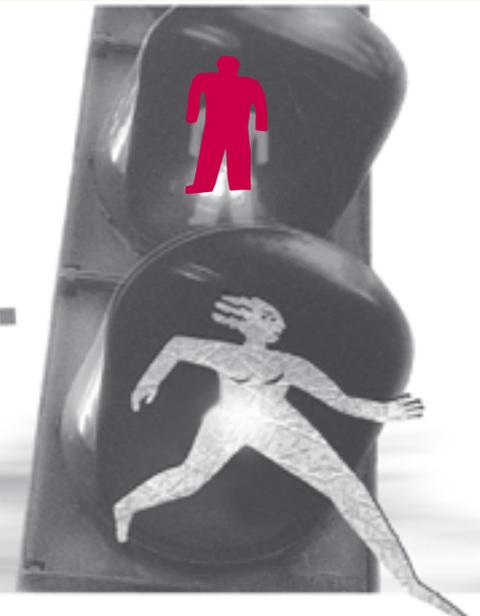
ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG Entwicklung PKW und Werk Untertürkheim



Internationaler Frauentag am Donnerstag, 8. März 2007:

Weitergehen!
Zwei Schritte vor.
Keinen zurück.



Aus dem Inhalt

- Mercedes muss zukunftsfähig bleiben 2
- Mehr Beschäftigung für Werk Untertürkheim 3
- Stau auf der ERA-Autobahn 5
- Internationaler Frauentag 6
- Charis Deligiannis im Portrait 11





Mercedes muss zukunftsfähig bleiben

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit den letzten beiden Aufsichtsratssitzungen wird heftig über die Zukunft von Chrysler spekuliert. Ursache ist die erneut schlechte Ertragslage der Chrysler-Group.

Die Lösung des Vorstandes ist wie immer höchst einfach: Arbeitsplätze abbauen und Fabriken schließen. Doch damit werden die Probleme auf keinen Fall gelöst. Auch bei der letzten „Chrysler-Sanierung“ hat der Stellenabbau nicht geholfen. Das rächt sich jetzt auf das Bitterste. Chrysler hat strukturelle Probleme, die in seiner Produktpalette begründet sind. Alle Hinweise der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, nicht ausschließlich auf großvolumige, spritfressende Fahrzeuge zu setzen, sondern verstärkt ins Kleinwagensegment mit verbrauchsarmen Motoren einzusteigen, sind einfach nicht ernst genommen worden. Aber ohne ein zukunftsweisendes Konzept für dieses strukturelle Problem wird Chrysler kaum saniert werden können.

Gerade weil man ein solches Konzept nicht ernsthaft erkennen kann, schießen die Spekulationen um Chrysler wie Pilze aus dem Boden und der Aktienkurs in die Höhe.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben bereits im Herbst letzten Jahres vom Vorstand Vorkehrungen gefordert, das Kernunternehmen Mercedes so zu schützen, dass es nicht von möglichen Turbulenzen eines Unternehmensteils nachhaltig geschädigt wird. Eine Lösung für Chrysler – darüber sind sich die Arbeitnehmervertreter einig- muss aber auch eine klare Perspektive für die Kolleginnen und Kollegen bei Chrysler bieten.

In Untertürkheim wird nun natürlich heftig diskutiert, ob mögliche Veränderungen bei Chrysler auch Auswirkungen auf gemeinsame Projekte hätten. Schließlich hängen einige hundert Arbeitsplätze in Untertürkheim von Lieferungen an Chrysler ab.

Ich bin der festen Überzeugung, dass unabhängig von der konkreten Entwicklung bei Chrysler, die begonnenen Projekte weitergeführt und die bereits geplanten auch realisiert werden. Das ist insofern logisch, weil auch bei einer rechtlichen Veränderung der Unternehmensstruktur nicht plötzlich die gemeinsamen Projekte und Produkte wegfallen. Das war übrigens auch im Fall von Mitsubishi so. Insofern werden zumindest kurz- und mittelfristig die vereinbarten Lieferbeziehungen auch weiterhin für Beschäftigung in Untertürkheim sorgen.

Neben Chrysler ist ein weiteres Thema vorherrschend: Spritverbrauch und CO₂-Ausstoss. Ich glaube die deutsche Automobilindustrie ist gut beraten, das Thema Umweltschutz ernst zu nehmen und sich nicht wieder in Ausflüchte zu retten, der Autoverkehr bilde ja nur den geringsten Teil des Problems. Viel zu lange wurde die Entwicklung verschlafen und wir müssen heute mit Erschrecken feststellen, dass andere weiter sind als wir.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben immer wieder darauf gedrängt, dass dies zum Thema gemacht wird. Das Unternehmen muss vermehrt in die Entwicklung umweltfreundlicher Autos investieren. Dass ist der Schlüssel zum Erfolg. Denn wenn wir Vorreiter im Umwelt- und Klimaschutz werden und Autos produzieren, die unsere Kunden nachfragen, sind das die besten Voraussetzungen, unsere Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

Herzlichst

Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender

Mehr Beschäftigung für das Werk Untertürkheim

In der Zukunftssicherung 2012 konnte der Betriebsrat eine wichtige Produktentscheidung für den Standort Untertürkheim vereinbaren: Die Fertigung und Montage des OM 651, des Nachfolgemotors unseres heutigen 4-Zylinder-Dieselmotors.

An diese Vereinbarung ist der Vorstand absolut gebunden. Sie kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats verändert werden. Deshalb hat die Werkleitung zunächst ganz vorsichtig angefragt, ob der Betriebsrat eventuell bereit wäre, die Fertigung des OM 651 an das DaimlerChrysler-Werk in Köllda abzugeben. In dem Thüringer Werk werden bisher Motoren für smart und Mitsubishi gebaut. Da der Liefervertrag für Mitsubishi 2011 ausläuft, braucht das Motorenwerk neue Produktionsumfänge, um die Arbeitsplätze in Köllda zu sichern.

Klare Position des Betriebsrats

Für den Betriebsrat gab es von Anfang an nur ein Kriterium für eine solche Entscheidung: Am Schluss muss das Werk Untertürkheim besser dastehen als vorher. Sonst bleibt alles wie vereinbart. Mit dieser klaren Position hat der Betriebsrat der Werkleitung wichtige Investitionsentscheidungen für den Standort Untertürkheim abgerungen. Ab 2008 werden dadurch in Untertürkheim über 470 Arbeitsplätze entstehen. Das sind deutlich mehr als die 260 Arbeitsplätze, die das Werk Untertürkheim nach Köllda abgibt. Zusätzlich kommen 80 Arbeitsplätze aus Mannheim. Für das Werk Mannheim wurden zum Ausgleich der OM 651-Umfänge, die nach Untertürkheim verlagert wurden, entsprechende Produktzusagen gemacht.

Doppelkupplungsgetriebe muss nach Untertürkheim

Dazu musste der Betriebsrat aber erst, wie im vergangenen Sommer, als es um die Zusatzgeschäfte für Chrysler ging, mit dem Abbruch der Verhandlungen drohen. Erst dann kam wieder etwas Bewegung in die Verhandlungen und wir konnten beispielsweise einen möglichen Nachfolgemotor für die A-Klasse für Untertürkheim vereinbaren. Der Betriebsrat hat der Vereinbarung unter dem Vorbehalt zugestimmt, dass der Vorstand die Produktion des Nachfolgetriebes für die A-Klasse (Doppelkupplungsgetriebe) noch nicht entschieden hat. Wir können es uns allerdings nicht vorstellen, dass wir den Einstieg in zukunftssträchtige Getriebetechnologien den Wettbewerbern überlassen. Deshalb wird

der Betriebsrat alles daran setzen, dass das Doppelkupplungsgetriebe in Untertürkheim entwickelt und produziert wird.

Mit dieser Vereinbarung haben unsere Kollegen am Standort Köllda wieder eine Perspektive. Gleichzeitig ist der Standort Untertürkheim weiter für die Zukunft gesichert. Denn die jetzt vereinbarten Produktzusagen bedeuten einen Einstieg in wichtige neue Technologien wie Alu- und Magnesiumguss für Karosserieteile und in modernste Einspritz- und Ladertechnologien für Motoren. Außerdem ergibt sich durch die Betriebsvereinbarung eine klare Produktionsordnung in PMO durch Hereinholen der Rumpfmontage der Motoren für den Nutzfahrzeugbereich (Van und Transporter).

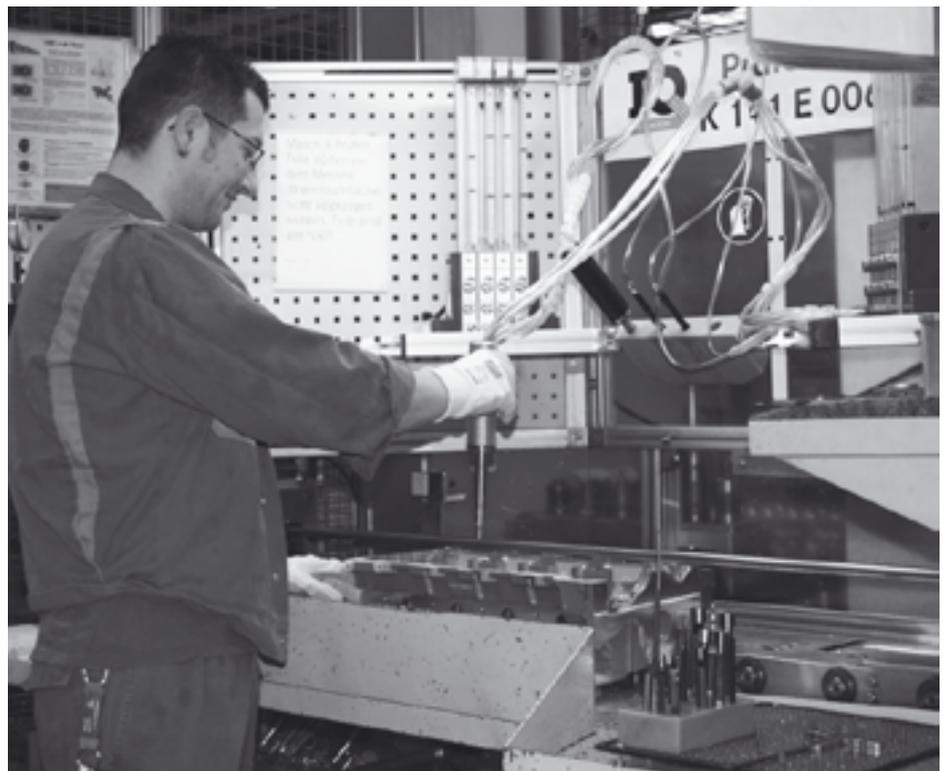
Wichtiger Beitrag zur Beschäftigungssicherung

Für die heute in der Montage des OM 646 arbeitenden Kolleginnen und Kollegen wird Anfang 2008 vereinbart, wer in die Rumpfmontage des OM 651 wechselt. Sicherergestellt ist, dass alle Beschäftigten durch diese Veränderung nicht schlechter gestellt werden als heute. Auch dies haben Werkleitung und Betriebsrat vereinbart. Betriebsrat und Centerleitung ha-

ben am 20. Februar rund 100 Kolleginnen und Kollegen der Fertigungsmontage Dieselreihenmotoren (PMO/DO) über die Betriebsvereinbarung informiert. Die Betroffenen machten sich vor allem Sorgen um ihren Arbeitsplatz. Helmut Lense garantierte, dass jeder Kollege, der in der Montage bleiben möchte, auch weiterhin in der Montage arbeiten können wird. Für einen kleinen Teil der betroffenen Kollegen besteht auch die Chance in eine Fertigungsabteilung zu wechseln. Bedenken, das Werk Untertürkheim verliere durch die Betriebsvereinbarung an Bedeutung als Motorenstandort, konnte der Betriebsratsvorsitzende ebenfalls ausräumen: „Im Gegenteil – die Betriebsvereinbarung stärkt das Werk Untertürkheim in seiner Rolle als Motorenwerk. Mit der Rumpfmontage der Van – und Transportermotoren haben wir sogar höherwertige Arbeitsplätze gewonnen als die Fertigungsmontagearbeitsplätze, die wir nach Köllda abgegeben haben.“

Standort gestärkt

Mit dieser Vereinbarung hat der Betriebsrat erneut bewiesen, dass er jede Chance nutzt, auch wenn manches dem Vorstand erst abgerungen werden muss – den Standort Untertürkheim weiter zu stärken und unsere Arbeitsplätze zu sichern.



Durch die Betriebsvereinbarung entstehen in Untertürkheim vor allem Arbeitsplätze in der Fertigung.

Freischichtenregelung gleicht Personalüberhang aus

Keine Abordnungen in andere Werke

Weil das Programm zurückgeht, sind dieses Jahr laut Werkleitung rund 500 Beschäftigte zu viel an Bord. Die Unternehmensseite beabsichtigte um dies auszugleichen, unsere Auszubildenden auf die Drehscheibe DCmove zu setzen und Beschäftigte in andere Werke abzuordnen. Soweit kommt es nicht. Das hat der Betriebsrat schon Ende letzten Jahres geregelt. Stattdessen hat der Betriebsrat jetzt mit der Werkleitung eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die eine am Netto-Bedarf ausgerichtete Freischichtensteuerung für das Jahr 2007 beinhaltet. Damit konnten wir sicherstellen, dass es keine Abordnungen gibt und die Azubis hier in Untertürkheim übernommen werden.

Gruppe plant Freischichten

Um den Personaleinsatz planen zu können, wird der aktuelle Personalbedarf auf Basis des jeweiligen Produktionsprogrammes für jede Kostenstelle berechnet. Die Arbeitsgruppen planen ihre Freischichten eigenständig und stimmen sie mit der Führungskraft ab. Ziel ist es, dass die Gruppe eine einvernehmliche Lösung findet. Findet die Gruppe trotz Unterstützung der Führungskraft keine Lösung, legt die Führungskraft den Anwesenheitsplan fest. Dann muss umgehend auch der Bereichsbetriebsrat informiert werden, um in Konfliktfällen eingreifen zu können.

Qualifizieren

Innerhalb der Kostenstellen sind ausgeglichene Freischichten-Kostenstände bei allen Beschäftigten anzustreben. Das heißt vorrangig sollen Kollegen mit hohem Zeitguthaben in Freischicht. Ist dies nicht möglich, weil die Beschäftigten nicht ausreichend qualifiziert sind, müssen sie entsprechend geschult werden.

Kollegen, deren Freischichtkonto im Minus ist, werden trotzdem individuelle Freischichten gewährt. Außerdem hat der Betriebsrat mit der Vereinbarung sichergestellt, dass die von der Führungskraft genehmigte vierzehntägige Planung verbindlich ist. Vorgesetzte dürfen keine Mitarbeiter aus genehmigter und angetretener Freischicht „zurückholen“.

Keine einseitigen Vorgaben

Einseitige Vorgaben sind nicht möglich. Im Eskalationsfall ist eine Clearingstelle anzurufen, die dann für den betroffenen Bereich verbindlich entscheidet. Mitglieder dieser Clearingstelle sind Vertreter des Betriebsrats und der Personalabteilung sowie der jeweilige E 3. Geregelt ist auch, dass Überstunden zur Program-



Die Azubis kommen nicht auf die Drehscheibe DCmove, das hat der Betriebsrat gegenüber der Werkleitung durchgesetzt.

merfüllung vermieden werden. Es kann nicht sein, dass Kollegen in der einen Woche in Freischicht geschickt werden und eine Woche darauf Überstunden schieben müssen.

Sofern Mitarbeiter in Altersteilzeit bereits konkrete Freischichten-Zeitblöcke am Ende der Arbeitsphase eingeplant haben, ist dies bei den Planungen besonders zu berücksichtigen. Eventuelle Minusstunden gehen nicht zu Lasten der Beschäftigten, wenn sie das Unternehmen verlassen.

An Brückentagen Freischicht

Der Personaleinsatz kann auch durch den Entfall von kompletten Schichten gesteuert werden, die

dann mit Freischicht entsprechend belegt werden. In diesem Fall informiert der Centerleiter den zuständigen Betriebsrat. Als Ausfalltage wurden in der Betriebsvereinbarung bereits die Brückentage 30. April, 18. Mai und 8. Juni 2007 festgelegt.

„geschafft“

Mit dieser Betriebsvereinbarung hat der Betriebsrat „geschafft“, dass die Gruppe in die Freischichtensteuerung miteinbezogen wird. Es gibt keinen willkürlichen Umgang mit Freischichten. Genehmigte Freischichten können nicht zurückgeholt werden. Und ganz wichtig: Niemand muss unfreiwillig in einem anderem Werk arbeiten – weder die Beschäftigten noch die Azubis.

Mehr Geld für DCmove-Beschäftigte

Seit Anfang des Jahres bekommen alle Kolleginnen und Kollegen im Werk Untertürkheim, die auf der Drehscheibe DCmove sind, rund 100 Euro mehr im Monat als vorher. Das liegt daran, dass sie während den zwei Jahren, die sie in DCmove beschäftigt sind, keiner Entgeltgruppe zugeordnet werden, sondern einen Pauschalloon bekommen. Dieser Pauschalloon beträgt ab 1. Januar 2007 2.297 Euro. Im Jahr 2006 wurden während der ersten 12 Monate

DCmove pauschal 2192 Euro bezahlt, im 2. Jahr betrug der Pauschalloon 2.292 Euro. Nach 24 Monaten DCmove werden die Beschäftigten dann der Entgeltgruppe zugeordnet, die ihrem Arbeitsplatz entspricht.

Özgür Binbir

JAV-Vorsitzender
Tel. 6 35 28 oder 6 35 10



Stau auf der ERA-Autobahn

Von Roland Schäfer

Die Bearbeitung der ERA-Reklamationen in der Paritätischen Kommission ähnelt dem Verkehrsfluss an einem Freitagnachmittag auf der A8 von Stuttgart nach Karlsruhe. Nichts geht mehr!

Nichts entschieden

Über einen Monat sitzen wir nun schon regelmäßig mit den Vertretern der Firma zusammen und immer wieder erleben wir das gleiche Schauspiel. Wir schauen uns Reklamationen an, tauschen die Argumente für oder gegen eine höhere Zuordnung aus. Entscheidungen jedoch wurden seither keine getroffen.

Anweisungen von oben

Die Personalabteilung sagt uns immer wieder, sie hätten einen aufwändigen Zuordnungsprozess betrieben und die Führungskräfte hätten deshalb auch die richtige ERA-Wahl getroffen. Andererseits wissen wir, dass es so genannte Durchschnittsvorgaben gibt und den Führungskräften eben nicht immer alle Informationen zur korrekten Entgeltgruppenzuordnung weiter gegeben wurden.

Viel Zeit für Reklamationen

Aus diesem Grund haben wir kurz vor den Faschingsferien nochmals den Versuch gestartet, diesen ERA-Zuordnungsreklamationsstau aufzulösen. Unser Vorschlag ist, die Reklamationen



jeder Abteilung in einer erweiterten Runde zu diskutieren und zu entscheiden. Dort sollen dann neben Mitgliedern der Paritätischen Kommission auch die Bereichsbetriebsräte, die direkten Vorgesetzten, die Teamleiter und eventuell auch der Abteilungsleiter anwesend sein. Uns

Belastungszulage

Wir haben im Betriebsrat eine „Spezialistengruppe“ zur Überprüfung und eventuellen Reklamation der Belastungszulage gebildet. Dies ist notwendig, da das Thema Belastung komplex ist und Fachwissen im Bereich der Lärmmessung, Berechnung der Muskelbelastung und Beurteilung der Umgebungseinflüsse fordert. Die Vorgehensweise wird nun sein, dass die Bereichsbetriebsräte die Abteilungen, in denen sie eine zu niedrige Belastungszulage vermuten, mit den Spezialisten besprechen werden. In diesem Kreis wird dann über eine Reklamation entschieden. Wer dazu Fragen hat, sollte sich an seinen Bereichsbetriebsrat wenden.

Missbrauch bei ERA-Eingruppierungen

ERA sollte eigentlich leistungsgerecht eingeführt werden. Dazu haben Gesamtbetriebsrat und Firma Regelüberleitungen vereinbart.

So wurde auch vereinbart, dass ein Arbeitsplatz in der Fertigung, der mit 26 AW bewertet wurde, in die ERA-Entgeltgruppe 6 überführt werden muss. In der Seitenwellenproduktion (SWP) kochen manche Meister allerdings ihr eigenes Süppchen. So werden dort Kollegen, die seit Jahren in 26 AW eingestuft sind, einfach in EG 4 auf die Einarbeitungsstufe eingruppiert, teilweise von demselben Meister, der sie damals in 26 AW eingestuft hat. Die fadenscheinige Begründung lautet: Die Mitarbeiter erfüllen angeblich die 26 AW nicht.

Meister wechselte

Als die betroffenen Mitarbeiter der Kostenstelle 18 34 von diesem Meister wissen wollten, wie das zustande kommt, wurden sie einfach weggeschickt. Begründung war, die Einstufung in EG 4 sei seiner Meinung nach richtig, außerdem sei er nicht mehr für die Kostenstelle zuständig. Inzwischen wechselte der Meister tatsächlich in einen anderen Bereich.

Verantwortung abgewälzt

Das ist aber meiner Meinung nach keine Unternehmenskultur, einfach in der ehemaligen Kostenstelle, die Leute falsch zuzuordnen und sich dann nicht mehr darum zu kümmern. Die Verantwortung für die ERA-Einstufungen wurde einfach an den nachfolgenden Meister abgewälzt. Auch Meister müssen sich an gewisse Spielregeln halten und dürfen ihre Mitarbeiter nicht so einstufen, wie es ihnen gerade in den Sinn kommt!

Kranke niedriger eingruppiert

Auffällig ist vor allem, dass verliehene Kollegen oder Beschäftigte, die längere Zeit krank waren, besonders niedrig eingestuft wurden. Und das obwohl sie, wenn man nach ihrer Qualifikation geht, Anspruch auf eine höhere Eingruppierung hätten.

Unruhe in den Bereichen

Ich verstehe nicht warum die Vorgesetzten durch solche Aktionen ihre Mitarbeiter demotivieren und für eine große Unruhe in den Bereichen sorgen, obwohl es klare Vereinbarungen und Absprachen zwischen Betriebsrat und Unternehmen gibt. Es wurde eine Regelüberleitung vereinbart, die bestimmte

Beschäftigten entsteht zwar kein Nachteil, weil die Reklamationen soviel Zeit kosten. Ärgerlich ist es trotzdem.

Firma sorgt für Chaos

Die Hauptschuld an diesem Chaos trägt die Firma! Wären die Herren nicht die ganze Zeit, derart arrogant aufgetreten, wäre die gesamte ERA-Einführung schon längst vollzogen. All die Diskussionen, die wir jetzt führen, hätten wir schon Mitte letzten Jahres erledigen können, als die Firma ihre so genannten Zuordnungskonferenzen abgehalten hat. Damals wollte die Personalabteilung den Betriebsrat aber mit aller Gewalt draußen halten. Das Ergebnis können wir nun alle bestaunen!

2700 Reklamationen erledigt

In dem ganzen Schlamassel gibt es jedoch auch noch etwas Positives zu berichten. Nach langen Verhandlungsrunden ist nun endgültig das Thema Regelüberleitung für die Serienfertigung und Montage (hier bis einschließlich der bisherigen Sollniveau-Arbeitsplätze) umgesetzt. Die Betroffenen bekommen von der Personalabteilung einen Brief, in dem die neue Entgeltgruppe steht. Damit dürften ca. 2700 Reklamationen erledigt sein. Zum heutigen Tag bleiben dann „nur“ noch ca. 6200 übrig.

Leistungsentgelt in der Produktion

Im Produktionsbereich ist heute die Leistungszulage für alle gleich. Das hat auch seine Gründe. Die Einflussmöglichkeiten für den Einzelnen auf das Stückzahlenergebnis sind sehr gering und werden in Zukunft eher noch weniger (Prozesszeiten in der Fertigung, Taktbindung in der Montage). Im ERA-Leistungsbeurteilungssystem hat der Gesamtbetriebsrat ein so genanntes „Optionsmodell“ vereinbart. Dieses kann auch für Produktionskostenstellen angewendet werden. **Aber nur, wenn der örtliche Betriebsrat zustimmt.** Der Entgeltausschuss des Untertürkheimer Betriebsrates hat hierzu eine eindeutige und einstimmige Meinung, der sich auch das gesamte Betriebsratsgremium angeschlossen hat. Unter oben genannten Gründen wird es im **Werk Untertürkheim keine Leistungsbeurteilung im Produktionsbereich** geben. Darüber hinaus haben wir im ehemaligen Zeitlohn überwiegend schlechte Erfahrungen mit der Leistungsbeurteilung gemacht. Leider ist es all zu oft eine Sympathiebeurteilung ohne sachliche Begründung. Unser Ziel ist, die Bereiche in denen der Nasenfaktor zählt, eher einzuschränken als auszuweiten!

Arbeitswerte bestimmten Entgeltgruppen in ERA zuordnet. Deshalb fordere ich die Vorgesetzten auf, sich an die Vereinbarungen zu halten.

Ich habe alle ERA-Eingruppierungen, die nicht der Regelüberleitung entsprechen, reklamiert.

Konstantinos Hatzilazarou

Betriebsrat

Tel. 6 76 20

Chancengleichheit für Frauen - noch in weiter Ferne

Von Monika Müller-Bertrand

Die Betriebsvereinbarung (BV) zur Förderung von Frauen in der DaimlerChrysler AG wurde im April 2006 um weitere fünf Jahre bis 2010 verlängert und neue Zielkorridore für den Frauenanteil, sowie konkrete Handlungsfelder festgelegt. Doch zunächst ein kurzer Überblick, was bis heute zu diesem Thema gemacht wurde.

Im Jahre 2000 wurde zum ersten Mal eine BV zur Förderung von Frauen in der DaimlerChrysler AG zwischen Gesamtbetriebsrat (GBR) und Unternehmensleitung abgeschlossen. Darin wurde festgelegt, den Frauenanteil an der aktiven Gesamtbelegschaft von damals bundesweit 11,5 Prozent auf einen Zielkorridor von 12,5 bis 15 Prozent bis Ende 2005 zu erhöhen. Als weitere Handlungsfelder wurden damals die Berufsausbildung (von 16 auf 18 bis 20 Prozent) vor allem die technische Berufsausbildung (auf 9 bis 11 Prozent), sowie die Personalentwicklung festgelegt. In der Personalentwicklung war das Ziel, mehr Frauen in die Führungspositionen, vor allem als Meisterinnen und Teamleiterinnen zu bekommen.

Frauen motivieren zu bleiben

Mit einem Frauenanteil von rund sechs Prozent im Jahr 2000 lag das Werk Untertürkheim am unteren Ende von allen deutschen Daimler-Standorten. In Untertürkheim wurde eine Arbeitsgruppe gegründet und es wurden verschiedene Maßnahmen beschlossen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Über Einstellungen war es nur möglich, den Anteil von Mädchen in der gewerblich-technischen Ausbildung zu erhöhen, was auch gelang. Weitere Maßnahmen mussten definiert werden, um Frauen im Unternehmen zu halten. Denn viele Frauen verlassen das Unternehmen trotz qualifizierter Ausbildung nach der Geburt ihrer Kinder. Es galt also über Verbesserung der Rahmenbedingungen die Frauen zu motivieren, auch nach Erziehungszeiten im Unternehmen zu bleiben oder zurückzukehren. Dazu wurden Workshops mit weiblichen

Frauentreff: Wie wehren wir uns gegen Mobbing?

Alle interessierten Kolleginnen sind herzlich eingeladen, zum **IG Metall-Frauentreff am Dienstag, 13. März um 17:00 Uhr** im Gebäude Böhlerstahl im Besprechungszimmer im 4. Stock. Angesichts des sich ständig verschlechternden Betriebsklimas im Unternehmen möchten wir darüber diskutieren, wie wir uns gegen Mobbing wehren können.

Beschäftigten sowie Jungfacharbeiterinnen aus verschiedenen Bereichen durchgeführt, um festzustellen wie die Rahmenbedingungen für Frauen im Unternehmen verbessert werden können und manche Maßnahmen wurden umgesetzt. Es gab auch einen Workshop für Meister, die in ihren Bereichen junge Frauen nach der Ausbildung übernommen haben. Ziel des Workshops war, anderen Meistern die Übernahme von weiblichen Auszubildenden in ihren Bereichen zu erleichtern. Leider führte der Personalbereich all diese Aktivitäten nicht zu Ende. Die Teilnehmerinnen wurden weder über Ergebnisse noch über umgesetzte Maßnahmen informiert.

Zu wenige Frauen in Führungspositionen

Zur Entwicklung von mehr Frauen in Führungspositionen gab es überhaupt keine Maßnahmen, obwohl diese bitter nötig wären. Denn es gibt bis heute auf den Ebenen 1 und 2 im Werk Untertürkheim keine einzige Frau. Unter den 218 E3-Leitern gab es Ende 2005 gerade mal vier Frauen und auf Ebene 4 arbeiteten 48 Frauen (von 1181 E4-Leitern).

Zusammen mit der Beruflichen Bildung werden Workshops zur Berufs- und Lebensplanung von Mädchen durchgeführt. Denn in wissenschaftlichen Studien wurde festgestellt, dass Mädchen und junge Frauen ihre Zukunft nur bis zur Geburt des ersten Kindes planen. In diesen Workshops wurden den Mädchen unter anderem Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung aufgezeigt. Diese Veranstaltungen wurden im Ausbildungsbereich unter anderem noch um die Inhalte von fairem Verhalten am Arbeitsplatz erweitert.

Ziele in Untertürkheim nur teilweise erreicht

Ende 2005 konnte der Zielkorridor bei der aktiven Gesamtbelegschaft von 12,5 Prozent knapp erreicht werden, allerdings konnte der Frauenanteil in Untertürkheim dadurch nur unwesentlich erhöht werden. Ende 2006 lag der Frauenanteil im Werk Untertürkheim bei nur 7,1 Prozent. Das liegt vor allem daran, dass bereits Anfang 2004 die Aktivitäten der Arbeitsgruppe von Firmenseite nicht weitergeführt wurden. Die in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Treffen des örtlichen Steuerungsgremiums Chancengleichheit haben trotz mehrfacher Aufforderung des Betriebsrats nicht stattgefunden.

Neue Zielkorridore und Handlungsfelder festgelegt

Schwerpunkt der neuen Betriebsvereinbarung liegt darin, den Frauenanteil in den technischen Ausbildungsbereichen (derzeit im Werk Untertürk-

heim 11,7 Prozent) und bei Fach- und hochschulabsolventinnen zu erhöhen. Wichtig ist es auch, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, vor allem muss der Beruf der Meisterin für Frauen attraktiver werden. Ein wichtiger Punkt den wir in diesem Rahmen vom Personalbereich fordern, ist zuerst einmal Daten zum Frauenanteil zu erheben. Zum Beispiel muss festgestellt werden, wie viele Frauen am Standort bereits den Meisterbrief haben. Dann könnten bestimmte Frauengruppen beruflich weiterentwickelt werden.

Beruf und Familie vereinbaren

Werden gemeinsam konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung festgelegt, können langfristig die Jungfacharbeiterinnen trotz DCMove gehalten werden, lassen sie sich motivieren, sich weiterzuqualifizieren und Führungsaufgaben zu übernehmen. Nur wenn es im Betrieb Frauen in Führungspositionen als Vorbilder gibt, werden sich weitere Frauen für diese Art von Qualifikation interessieren. Dies wäre ein Weg den Frauenanteil langfristig zu erhöhen. In gemeinsamen Gesprächen zwischen Personalleitung und Betriebsrat können sicher noch weitere Wege gefunden werden. Deshalb wäre es aus unserer Sicht sinnvoll, die gemeinsame Arbeitsgruppe wieder aufleben zu lassen. Dabei fordern wir die Personalleitung auf, ihre Aufgabe im örtlichen Steuerungsgremium wahrzunehmen und die Aktivitäten zur Chancengleichen in die Hand zu nehmen.

Nur wenn es gelingt, den Frauen aufzuzeigen, dass Beruf und Privatleben vereinbar sind (siehe auch Artikel zur Kinderbetreuung), werden Frauen langfristig ans Unternehmen gebunden werden können

Monika Müller-Bertrand
stellv. VK-Leiterin
Tel. 2 63 06



Zahida Kavazovic
(PMO/PA)

Mehr Frauen in Führungspositionen

„Bei uns in der Abteilung gibt es keine weiblichen Führungskräfte. Das finde ich sehr schade. Meiner Meinung nach sollten auch Frauen die Chance bekommen, in leitenden Positionen zu arbeiten. Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau gibt es noch lange nicht. Dafür müssen wir uns weiterhin einsetzen“.



Internationaler Frauentag 2007:

Weitergehen! Zwei Schritte vor. Keinen zurück.

So lautet das Motto der Gewerkschaftsfrauen für den Internationalen Frauentag am 8. März

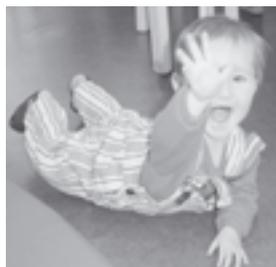
Wie in den vergangenen zwei Jahren wollen wir uns am Internationalen Frauentag wieder dem Thema Gesundheit widmen. Nachdem wir im vergangenen Jahr verstärkt auf psychische Belastungen eingegangen sind, wollen wir uns in diesem Jahr mit dem Thema „Gute Arbeit“ beschäftigen. „Gute Arbeit“ ist mehr als gute Arbeitsbedingungen und gute Bezahlung. Mehr Informationen erhalten Sie dazu am 8. März zur Mittagszeit in den Betriebsrestaurants in Untertürkheim und Mettingen.

300 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze

Der Vorstandsvorsitzender Dieter Zetsche hat im Rahmen der Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie 300 Kinderbetreuungsplätze an den deutschen DaimlerChrysler-Standorten versprochen.

Bisher gibt es für den Standort Untertürkheim (Werk 10 und Zentrale) 40 Plätze in der städtischen Kindertagesstätte in Untertürkheim. Was natürlich viel zu wenig ist. Zudem hat sich in den vergangenen Jahren herausgestellt, dass die Nachfrage nach Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder größer ist als die nach Hortplätzen für Schulkinder. Dazu muss mit der Einrichtung dringend eine Regelung gesucht werden, ob von den 40 Plätzen nicht mehr für die Betreuung von Kleinkindern zur Verfügung gestellt werden könnten. Diese Verhandlung sowie die Festlegung einheitlicher Vergabekriterien scheiterten bisher an einer Klärung der Zuständigkeit zwischen den Personal-

Weil am 9. März der Bundestag über die Rente mit 67 entscheidet, ist der Frauentag dieses Jahr für uns auch ein Protesttag gegen die Rente mit 67. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters ist nichts anderes als eine Rentenkürzung. Für die Frauen geht es dabei ans Eingemachte, denn sie bekommen durch Erziehungszeiten und Teilzeitbeschäftigung ohnehin deutlich weniger Rente als Männer. Die aktuelle Regierungspolitik führt zu einer weiteren Verarmung der Frauen und Verschlechterung ihrer Lebensumstände. Dagegen müssen wir uns wehren – nicht nur am Frauentag.



bereichen im Werk 10 und in der Zentrale. Da besteht ein dringender Handlungsbedarf.

Die Nachfrage nach weiteren

Kinderbetreuungsplätzen hat der Betriebsrat immer wieder an den Personalbereich weitergeleitet. Eine Bedarfsanalyse wie in der Betriebsvereinbarung Familie und Beruf vorgesehen wurde in Untertürkheim bis heute nicht durchgeführt. Wir fordern den Vorstand auf, den Worten Taten folgen zu lassen und dafür zu sorgen das weitere Plätze für eine Kleinkindbetreuung in Unternehmensnähe zur Verfügung stehen. Dann könnten die Beschäftigten Beruf und Familie erheblich besser vereinbaren.

Gehalt nicht viel übrig. An private Altersvorsorge ist nicht zu denken. Ein weiteres Problem ist natürlich, dass ich als Teilzeitbeschäftigte später weniger Rente bekomme, weil ich ja auch weniger Beiträge einzahle. Lange kann das so nicht mehr weitergehen. Ich kenne einige Kolleginnen, denen es ähnlich geht wie mir. Auch sie arbeiten noch in Teilzeit, obwohl ihre Kinder schon größer sind und sie längst wieder ganztags arbeiten könnten. Meiner Meinung nach sollte die Unternehmensseite uns unterstützen und uns helfen, wieder eine Vollzeitstelle zu bekommen. Auch das gehört zur Chancengleichheit“.

Veranstaltungen am 8. März 2007

Infostände in den Betriebsrestaurants

Alle Kolleginnen sind am 8. März herzlich eingeladen, über die Mittagszeit die Infostände der IG Metall in und vor den Betriebsrestaurants in Untertürkheim und Mettingen zu besuchen. Dort gibt es neben einem Präsent jede Menge Informationen zu Frauenthemen. Außerdem lädt die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) alle weiblichen Auszubildenden ins neue Ausbildungszentrum in Brühl zum „Frauencafé“ ein.

Vortrag und Frauenfest im DGB-Haus

„Was Frauen leisten“ zeigt die Präsidentin des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg Dr. Gisela Meister-Scheufelen in ihrem Vortrag am 8. März um 18 Uhr im DGB-Haus in der Willi-Bleicher-Straße 20 in 70174 Stuttgart. Um 20 Uhr sind alle Frauen herzlich zur Frauenfest-Disco im Lichthof des DGB-Hauses eingeladen.



Silke Langner
(PMO/PA)

Wir müssen für unsere Rechte kämpfen

„Hier in der Rumpfmontage arbeiten sieben Frauen und 53 Männer. Ich habe kein Problem, mit so vielen Männern zusammenzuarbeiten. Wenn mich einer dumm anquatscht, gibt es eben einen blöden Spruch zurück. Ich bin nicht auf den Mund gefallen.“

Es ist gut, dass der Internationale Frauentag daran erinnert, dass wir Frauen auch in der heutigen Zeit um unsere Rechte kämpfen müssen. In einer Studie hat man die Verdienste von Frauen und Männern verglichen, die die gleiche Position hatten. Dabei stellte sich heraus, dass Frauen häufig weniger verdienen als Männer und das bei gleicher Arbeit! Das finde ich total ungerecht! Dagegen muss man vorgehen“.

Monika N.

Würde gerne in Vollzeit arbeiten

„Seit 1990 arbeite ich in Teilzeit. Meine Kinder sind inzwischen 26, 21, 18 und 12 Jahre alt. Schon seit vier Jahren versuche ich auf Vollzeit aufzustoßen. Die Centerleitung lehnt dies leider ab, weil es im Center zu wenige Planstellen für Sekretärinnen gibt. Ich bin allein erziehend. Deshalb bleibt am Monatsende von meinem

Nichtraucher schützen ohne Raucher auszugrenzen

Ist Tabakrauch in der Luft nur lästig, weil er stinkt oder die Augen davon brennen? Daran glauben mittlerweile nur noch wenige Menschen. Passivrauchen ist eine nicht zu unterschätzende Gesundheitsgefahr. Das belegen wissenschaftliche Studien eindeutig.

Regelung zum Nichtraucherschutz

Deshalb enthält die Arbeitsstättenverordnung seit 28. April 2004 im Paragraphen 5 eine Regelung zum Nichtraucherschutz. Die Bundesländer bereiten eine Erweiterung der Nichtraucherschutz-Gesetze vor. Seit 1. Februar beispielsweise gilt in Frankreich ein generelles Rauchverbot in allen öffentlichen Gebäuden. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Unternehmensleitung mit dem Gesamtbetriebsrat eine Vereinbarung zum Nichtraucherschutz abzuschließen.

Für den Gesamtbetriebsrat sprechen drei Gründe für eine Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz:

1. Die Mehrheit der Belegschaft erwartet einen Nichtraucherschutz.

2. Jetzt können wir noch Bedingungen für Raucher vereinbaren, das heißt es müssen geeignete Raucherräume geschaffen werden, das heißt das Unternehmen muss investieren. Centerleitung und Bereichsbetriebsräte erarbeiten gerade Vorschläge, wo Raucherräume in oder vor den Hallen eingerichtet werden können.

3. In die Vereinbarung können wir Maßnahmen zum Gesundheitsschutz packen, zum Beispiel neue Absauganlagen in der Gießerei.

Die letzten beiden Punkte können wir jetzt noch als Bedingungen stellen. Wenn der Gesetzgeber erstmal ein generelles Rauchverbot ausgesprochen hat, können wir nichts mehr fordern.

Auch Maschinen „rauchen“

Gerade weil das Thema Konfliktstoff für das Arbeitsklima bietet, sollte gemeinsam und systematisch nach Lösungen gesucht werden, die Nichtraucher vor Tabakrauch schützen, ohne die Raucher auszugrenzen. Denn wann und wo soll beispielsweise ein Montagearbeiter rauchen, wenn er zunächst drei Stockwerke laufen muss, um sich eine Zigarette anzünden zu dürfen? Oder wie verhält es sich in der Gießerei, Schmiede oder Härterei? Dort staubt und qualmt es ohnehin. Die Luft ist so belastet, dass den Beschäftigten in diesen Bereichen ein Rauchverbot nur schwer zu vermitteln ist.

Deshalb wäre es sicher sinnvoll, dort zunächst einmal die Arbeitsumgebung, beispielsweise durch zusätzliche Absauganlagen, zu verbessern. Alleine ein Rauchverbot wird die Luft dort nicht sauberer machen. Deshalb fordert der Betriebsrat in die Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz auch Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Bereichen wie der Gießerei aufzunehmen.

Rauchern beim Aufhören helfen

Mit einem generellen Rauchverbot ist es ohnehin nicht getan. Vielmehr ist die Firma gefordert, Beschäftigte, die aufhören wollen zu rauchen, zu unterstützen. Dies könnten beispielsweise betriebsinterne Tabakentwöhnungskurse oder medizinische Beratung im Werksärztlichen Dienst sein.

Wichtig beim Thema Rauchen ist, beide Interessen zu berücksichtigen: die der Nichtraucher und die der Raucher. Das Ziel sollte immer der Schutz von Nichtrauchern und nicht der Kampf gegen Raucher sein.

Eyyup Toptas,
Betriebsrat (PTU)

Vorgesetzte sprechen eigenmächtig Rauchverbot aus

„In der Leichtmetallgießerei ist kein Rauchverbot, aber der Teamleiter und die Meister verbieten eigenmächtig den Kollegen das Rauchen. Ihre Begründungen sind überhaupt nicht nachvollziehbar. So behaupten die Führungskräfte beispielsweise, an Notausgängen dürfe man nicht rauchen. Das steht in keiner Vorschrift! Frech ist auch, dass sie den Kollegen verbieten wollen in der Halle einen Kaffee zu trinken und zu rauchen. Bisher gibt es kein Rauchverbot, das heißt die Kollegen können auch in der Halle rauchen. Ich befürchte, dass die Vorgesetzten ein Rauchverbot – sobald es ein solches gibt – missbrauchen würden, um Druck auf ihre Mitarbeiter auszuüben. Das wird der Betriebsrat nicht akzeptieren!“



Bernardo Inga
(LOG/N-MR)

Büro schon frühmorgens ver-raucht

„Wir hatten einen Kollegen, der hat schon morgens bis sechs Uhr mindestens fünf Zigaretten geraucht. Wir anderen kamen morgens also schon in ein total verrauchtes Büro. Der Tabakqualm hat mich sogar als Raucher gestört. Meine Frau hat mich abends gefragt, ob ich gearbeitet oder den ganzen Tag in der Kneipe verbracht hätte. Im Büro haben wir uns dann schließlich darauf geeinigt, nur noch in der Halle zu rauchen. Wenn es jetzt tatsächlich ein Rauchverbot in der Halle gäbe, müsste ich ins Freie um zu rauchen. Dann würde ich wahrscheinlich im Geschäft gar nicht mehr rauchen.“



Bernd Kehl
(LOG/TL)

Raucherzonen sind wichtig

„Ich arbeite in der Logistik in Brühl. Ich bin zuständig für die Motoren-Kleinteileverpackung nach Übersee. Da zwischen dem Material keine Zigarettenasche liegen soll, ist bei mir am Arbeitsplatz ohnehin Rauchverbot. Rauchen können wir aber im Treppenhaus. Im August ziehen wir in den Zentralversand II, der momentan gebaut wird. Dort sind spezielle Raucherräume vorgesehen. Meiner Meinung nach kann man ein Rauchverbot auch nur dann durchsetzen, wenn es Räumlichkeiten für Raucher gibt. Wäre das Rauchen in allen Räumen verboten, würden wahrscheinlich viele heimlich rauchen – ich schließe mich da nicht aus. Dann wäre auch nichts gewonnen.“



Umweltfreundlichere Autos entwickeln als Chance

Von Klaus Kaupert

Auch die Stadt Stuttgart wird voraussichtlich ab 1. Juli 2007 zur Umweltzone. Nach den bisherigen Plänen dürfen von diesem Zeitpunkt an nur noch Fahrzeuge der Schadstoffgruppe 2 bis 4 ins Stadtgebiet Stuttgart fahren. Fahrzeuge der Schadstoffgruppe 1 dürfen nicht in die Umweltzone fahren. Um nachzuweisen welcher Schadstoffgruppe das Fahrzeug angehört, benötigt jedes Auto eine Umweltplakette. Die Plaketten werden nach den in den Fahrzeugpapieren eingetragenen Emissionsschlüsselnummern zugeordnet. Entsprechend der Schadstoffgruppe sind die Plaketten farblich abgestuft: Rot kennzeichnet die Schadstoffklasse zwei, Gelb kennzeichnet die Klasse drei; grüne Plaketten werden an Autos der Schadstoffgruppe vier vergeben.



Denis Reichelt
(PTU/Gießwerkzeugbau)

Rauchverbot würde mir beim Aufhören helfen

„Das Problem ist: Wenn ich wie bisher fast überall rauchen darf, mache ich es auch. Deshalb bin ich für ein Rauchverbot in den Hallen. Das würde mir helfen, endlich mit dem Rauchen aufzuhören bzw. es zu reduzieren. Zurzeit rauche ich eine Schachtel pro Tag. Auch meine Kollegen hätten Vorteile durch ein Rauchverbot, weil die Luft dann besser wäre.“

Fahrzeuge, die in keine dieser Gruppen fallen, etwa Diesel-Fahrzeuge mit Abgasstufe Euro 1 oder schlechter, Benziner ohne geregelten Katalysator, aber auch ältere G-Kat-Fahrzeuge (Euro 1) dürfen nicht in Umweltzonen fahren. Von der Regelung ausgenommen sind Motorräder, Traktoren sowie Polizei- und Feuerwehrfahrzeuge.

Änderung der Kfz-Besteuerung

Es ist möglich, dass zukünftig der Kohlendioxid-Ausstoß (CO₂) und nicht mehr der Hubraum eines Fahrzeuges über die Höhe der Besteuerung entscheiden. Sollte die Besteuerung tatsächlich wie beschrieben geändert werden, werden auch die Kunden ihr Kaufverhalten ändern. Denn welcher Kunde zahlt denn gerne noch zusätzlich für sein neues Auto eine Art Strafsteuer? Somit wird die Frage „Wie klimaschädlich ist denn nun der Neuwagen?“ sicher nicht ausbleiben. Fraglich ist, wie viele der Kunden bereit sind, für Spritspar- oder Hybridtechnik Geld auszugeben. Dennoch muss man Gesetzesänderungen bei Kraftfahrzeugen auch immer als Chance betrachten. Denn so entstanden schon immer weitere Aufgaben für Forschung und Entwicklung.

Veli Cetin
(PTU/Leichtmetallgießerei)



Rauchverbot in der Gießerei wäre ein Witz

„Während der Arbeit bin ich ständig Alu- und Magnesiumdämpfen ausgesetzt. Beim Schleifen der Integralträger entsteht zusätzlich noch sehr feiner Aluminiumstaub, der durch die Luft fliegt. Eine Schutzmaske bringt mir nichts, weil ich dadurch keine Luft bekomme. Die Kollegen ein Stockwerk tiefer gießen und verputzen die Teile. Bei ihnen ist die Luft noch schlechter. Deshalb wäre ein Rauchverbot in der Gießerei der größte Witz! Das sagen sogar manche Vorgesetzte!“

Umweltschutz ist ein Muss

Eines steht fest: Umwelt- und Klimaschutz sind auch für die Automobilbranche die Themen der Zukunft. Man kann nicht einfach abwarten. Die Konkurrenz schläft nicht. Die Aufgabe ist klar: Das Unternehmen muss den Umwelt- und Klimaschutz ernst nehmen. Mercedes muss Vorreiter werden und vermehrt in die Entwicklung umweltfreundlicher Autos investieren. Unsere Zukunft und somit auch Arbeitsplätze hängen davon ab, ob Mercedes den Kunden Fahrzeuge bieten kann, die umweltfreundlicher sind als die der Wettbewerber.

Neuer Leitfaden der Personalabteilung

Was mache ich, wenn das Telefon klingelt?

Was macht ein Beschäftigter der Werkfeuerwehr, wenn ein Anruf in der Zentrale eingeht? Er nimmt den Hörer ab und da er nicht so recht weiß, was er jetzt sagen soll, legt er gleich wieder auf. Nein – das war ein schlechter Scherz. Aber wenn man sich den „Leitfaden zur Verbesserung der Erreichbarkeit und Qualität der Antworten in HRM/S“ durchliest, könnte man meinen, dass die Beschäftigten in Telefonzentralen bisher nicht fähig waren, Anrufe anzunehmen und zu bearbeiten. Auf insgesamt 12 Seiten wird in dem Leitfaden erläutert, wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben. Sogar Standardantwortsätze sind aufgelistet. Beispiel: „Ich kann Ihnen weiterhelfen und finde für Sie den zuständigen Ansprechpartner in HRM/S heraus.“ Warum beschäftigt sich die Personalabteilung nicht mit wichtigeren Themen? Solch einen Leitfaden braucht kein Mensch. Wieso verschwenden die Personaler ihre wertvolle Arbeitszeit damit? Anstatt Sachverhalte zu regeln, die in der Praxis funktionieren, sollte die Personalabteilung besser Arbeitszeit und Geld aufwenden, um beispielsweise endlich ein vernünftiges Personalentwicklungskonzept zu entwickeln.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart,
E-Mail: jordana.vogiatzi@igmetall.de
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-51; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29,
Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmann Druck Wildberg, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Dienstag, 3. April 2007

Fremdvergabe in Logistik stoppen

Die Fremdvergaben in der Logistik nehmen kein Ende. Bis 2006 wurden rund 90 Arbeitsplätze fremd vergeben, auch der Zentralversand Übersee mit rund 100 Beschäftigten wird seit 2004 von einem Dienstleister betrieben. Bis 2008 will die Centerleitung alles fremd vergeben, was mit Verpackung und Lagerung zu tun hat. Nur noch die Steuerungsfunktionen sollen von eigenen Mitarbeitern wahrgenommen werden. Soweit das Horrorszenario.

Unternehmen schafft Zwei-Klassen-Belegschaft

Wenn das Unternehmen diese Pläne umsetzt, wird das die Belegschaft in zwei Klassen spalten. Das heißt, dass es einerseits Kolleginnen und Kollegen gibt, die einen Daimler-Arbeitsvertrag haben und gemäß den Tarifverträgen der IG Metall arbeiten. Andererseits gibt es einen immer größer werdenden Teil von Fremdfirmen-Beschäftigte, für die ein Acht-Stunden-Tag ein Fremdwort ist. Sie sind billige Manövriermasse ihrer Geschäftsleitung, haben keinen Betriebsrat und ihre Tarifverträge sind wesentlich schlechter als die der IG Metall. Außerdem gehen Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten verloren. Solche Arbeitsplätze brauchen wir aber dringend für gering qualifizierte oder gesundheitlich angeschlagene Kolleginnen und Kollegen. Um die Fremdvergabe zu stoppen hat der Betriebsrat eine Arbeitsgruppe eingerichtet und das Institut für Medienforschung und Urbanistik (IMU Institut) hinzugezogen.

Das IMU Institut betreibt Forschungen, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern und berät Betriebsräte. Dabei zielt das Institut in erster Linie auf die Sicherung der Arbeitsplätze.

Wie geht es weiter mit der Fremdvergabe in der Logistik?

Konkret soll das Institut zusammen mit der Arbeitsgruppe eine Gegenstrategie erarbeiten. Dazu ist es wichtig zu erfahren, mit welchen Maßnahmen diese Entwicklung aufgehalten oder gar gestoppt werden kann. Das Institut soll auch Beispiele aufzeigen, wo und warum fremd vergebene Bereiche wieder in Eigenregie zurückgeholt wurden. Dabei soll verdeutlicht werden, welche Argumente dabei entscheidend waren. Außerdem soll auch die Bedeutung der „einfachen Tätigkeiten“ für

gesundheitlich angeschlagene Beschäftigte beleuchtet werden. Eine Antwort auf die Problematik der gering qualifizierten Kolleginnen und Kollegen wäre eine Qualifizierungsoffensive. Aber von solch einer Maßnahme sind wir noch ein großes Stück weg.

Arbeitsplätze sichern

Der Betriebsrat erhofft sich aus den Gesprächen mit dem IMU Institut besser gegen die Fremdvergabe in der Logistik argumentieren, Alternativen aufzeigen zu können und auf diese Weise die Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 2 06 54



Aktionen gegen Rente mit 67

Ende Januar haben am Cannstatter Tor 2700 Kollegen demonstriert. Auch am Tor 1 in Mettingen wurde demonstriert. In Esslingen protestierten sogar rund 3000 Menschen auf dem Marktplatz gegen die Regierungspläne, das Rentenalter mit 67 durchzusetzen und vorzeitige Ausstiegsmodelle zu streichen.



Auch in anderen Betrieben in ganz Deutschland äußerten die Beschäftigten bei Protestkundgebungen ihren Unmut.

Die Aktionen tragen die ersten Früchte: Die SPD-Fraktion spricht sich inzwischen gegen ein Auslaufen der Altersteilzeit aus. So kündigte der Rentenexperte der SPD, Anton Schaaf, einen Entschließungsantrag im Bundestag zur Neuregelung der Altersteilzeit an. Im „Spiegel“ schlug er vor, das heutige Altersteilzeitgesetz beizubehalten und an die neue Regelung der Rente mit 67 anzupassen.

Am Ball bleiben

Wir sind mitten in der Diskussion und müssen weiterhin am Ball bleiben und uns gegen die Rente mit 67 und das Ende der Altersteilzeit wehren, damit sich die Politiker, insbesondere die CDU in der großen Koalition, tatsächlich bewegen.



Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt

Vortrag und Diskussion

Gutes Geld und gutes Gewissen Nachhaltigkeit und Wirtschaftsethik

Welche Fragen der Wirtschaftsethik sollte sich ein Unternehmenslenker, aber auch jeder Mitarbeiter, stellen? Was macht gutes Handeln im Wirtschaftsleben aus? Wolfgang Schmalz, geschäftsführender Gesellschafter eines erfolgreichen mittelständischen Familienunternehmens, spricht im Vortrag über seine Philosophie des ethischen Wirtschaftens und setzt sich kritisch mit dem „Modethema“ Nachhaltigkeit auseinander. Zugleich zeigt der Ökomanager des Jahres 2004 praktische Ansätze des nachhaltigen Wirtschaftens aus seiner Unternehmenspraxis auf und verdeutlicht, wie ökonomischer Erfolg mit der intensiven Wahrnehmung von ökologischem und sozialem Engagement einhergehen kann.

Wolfgang Schmalz
Geschäftsführer und Ökomanager 2004

Termin: Montag, den 26. März 2007

Zeit: 16:00 bis ca. 18:00 Uhr

Ort: Werk Untertürkheim, Café zwischen ehemaligem Museum und Betriebsrestaurant

Sven Giesler Tel. 2 35 12,
Harald Walter Tel. 5 85 26

Der Untertürkheimer Betriebsrat Charis Deligiannis

Politisch aktiv in Feuerbach und in Pentalofos-Evrou

Vor 37 Jahren kam Charis Deligiannis an einem kalten Februartag auf dem Stuttgarter Hauptbahnhof an. Seine Frau und seinen nur wenige Monate alten Sohn ließ der damals 22-Jährige in seiner Heimatstadt Pentalofos-Evrou im Nordosten Griechenlands zurück. Für den angelesenen Maurer gab es in Griechenland keine Arbeit. Deshalb versuchte er sein Glück im Schwabenland. Im Raiffeisen-Lager im Wangener Hafen fand er Arbeit. Seine erste Unterkunft war bescheiden: Mit fünf Italienern teilte der junge Grieche sich ein 20-Quadratmeter-Zimmer in der Dietbachstraße in Untertürkheim. Deshalb sprach er zunächst auch kein Wort Deutsch, sondern lernte erst einmal Italienisch.

Wechsel zu Daimler-Benz

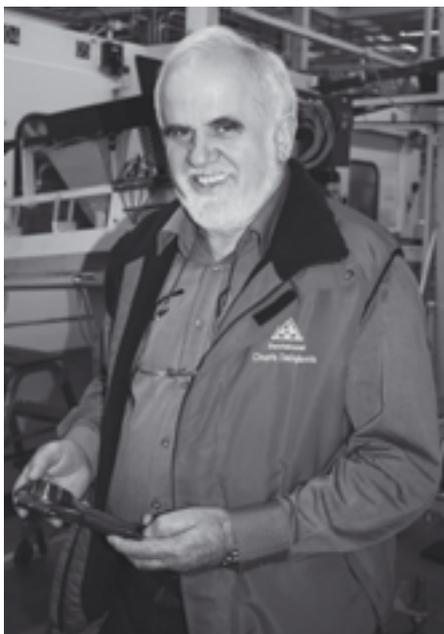
Dann ging es aufwärts: Im Juni 1970 kamen seine Frau und sein Baby nach Deutschland. Das junge Paar zog in eine 3-Zimmer-Wohnung in Heumaden. Er wechselte zu Daimler-Benz. Sein erster Arbeitsplatz war in der Pleuefertigung. Damals gab es noch keine Transferstraßen, fast nur Einzelarbeitsplätze. Jede Pleuelstange wurde in mühevoller Handarbeit von Hand gebohrt und geschliffen.

Betriebsrat bei „Plakat“

„Gleich an meinem ersten Arbeitstag beim Daimler bin ich in die IG Metall eingetreten. Das war für mich ganz klar“, meint der 59-Jährige. Ende der Siebziger Jahre begann Charis Deligiannis sich in der „Plakatgruppe“ zu engagieren. „Das waren damals die einzigen, die sich um die Belange der ausländischen Beschäftigten gekümmert haben. Zu dieser Zeit war der Ausländeranteil ja auch weitaus größer als heute“, so der ehemalige „Plakatler“. 1987 wurde er erstmals als Betriebsrat gewählt. 1988 schlossen sich dann IG Metall und „Plakat“ zusammen. „Das kostete die ‚Plakatgruppe‘ natürlich Plätze – so wurde ich Nachrücker“, erinnert er sich. Obwohl er formal nur Ersatzbetriebsrat ist, ist er ständig im Einsatz und engagiert sich sehr für seine Kollegen.

Einsatz für andere

Sich für andere einzusetzen wurde für Charis Deligiannis immer wichtiger. Schon bald wollte er sich nicht nur in der Firma sozial engagie-



ren, sondern auch in seinem neuen Wohnort Feuerbach. Dort lebt er seit 1973 mit seiner Familie. 1972 kam sein Sohn Diamantis und 1978 seine Tochter Emilia auf die Welt. In seinem Umfeld merkte er, dass Migrantenkindern manchmal Steine in den Weg gelegt werden.

Aktiv im Elternbeirat

Doch warum ließ er sich in den Elternbeirat wählen? Der Hauptgrund dafür war, dass er am eigenen Leib spürte, dass Ausländer benachteiligt werden und Unterstützung brauchen. „Mein Sohn Konstantinos hatte in der Grundschule nur gute Noten. Trotzdem wollte ihn seine Lehrerin nicht aufs Gymnasium empfehlen. Sie behauptete, das Kind habe ein schlechtes Schriftbild. Ich musste mit ihr stundenlang herumdiskutieren und ihr klarmachen, dass man einen Menschen doch nicht nach seiner Schrift beurteilen kann. Schließlich ließ die Lehrerin ihn doch aufs Gymnasium gehen“, erzählt der Grieche. 12 Jahre war er daraufhin aktiv im Elternbeirat und unterstützte vor allem ausländische Eltern. Sein Sohn ist übrigens inzwischen Rechtsanwalt und hat eine eigene Kanzlei in Stuttgart, auch wenn ihm seine damalige Grundschullehrerin nicht einmal zutraute, dass er das Abitur schafft.

Weil er noch mehr bewegen wollte, trat Charis Deligiannis 1991 in die SPD ein und wurde Mitglied in der Delegiertenkonferenz im Vorstand des SPD-Ortsvereins Feuerbach. Bei

den Kommunalwahlen 2004 kandidierte er als Stadtrat und sammelte sogar 32 000 Stimmen.

Der „Altersteilzeitexperte“

Seit mehr als zehn Jahren berät Charis Deligiannis die Kolleginnen und Kollegen in Untertürkheim vor allem zum Thema Altersteilzeit. Der Betriebsrat führt zahllose Gespräche mit Beschäftigten, die früher aus der Fabrik raus wollen. Gemeinsam hat er mit ihnen durchgerechnet, ob sie trotz der Abzüge über die Runden kommen. „Die Regierung muss die Altersteilzeit unbedingt verlängern. Hier in der Fabrik mit der hohen Belastung kann keiner bis 67 arbeiten“, fordert der 59-Jährige. Er selbst hat seinen Altersteilzeitvertrag auch schon längst unterschrieben und scheidet am 1. Dezember 2007 aus der Fabrik aus.

Politik ruft auch in Griechenland

Er freut sich schon, dann mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Obwohl er ein Haus in Griechenland hat, möchte er weiterhin in Stuttgart leben. „Die Stadt gefällt mir, es gibt viel Grün und meine Familie lebt hier – was will ich mehr“, so der Großvater einer Dreijährigen. In Feuerbach wird er sich weiterhin für die Integration der Migranten engagieren.

Doch selbstverständlich wird er seinen Freunden in Griechenland auch ab und zu einen Besuch abstatten. Natürlich will er auch wissen, was sich im Gemeindeleben in Pentalofos-Evrou so tut. Denn die Politik ruft auch dort: Charis Deligiannis ist Mitglied in der griechischen Sozialistischen Partei.



Gegendarstellung

In der Ausgabe Nr. 235 November 2006 der IG Metall Betriebszeitung „Scheibenwischer“ wurde auf der Rückseite (Seite 12, farblich hinterlegt) unter dem Artikel „75 Prozent wählten Constanze Tylla“ geschrieben:

Verstoß gegen Datenschutz

Kandidaten des Wahlvorschlags Volker Kraft haben im Vorfeld der SBV-Wahlen massiv gegen den Datenschutz verstoßen. Der Datenschutzbeauftragte ist informiert und wird der Sache nachgehen.

Hierzu stellen wir fest:

Diese Behauptung entbehrt jeglicher Grundlage!

Das untermauert auch die Stellungnahme des Konzerndatenschutzbeauftragten Dr. Rieß.

Er schreibt, dass unsere Aktivitäten zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2006,

... „aus Datenschutzsicht nicht zu beanstanden sind“.

Weiter stellen wir fest: Im Scheibenwischer vom November 2006 wurde gezielt die Unwahrheit verbreitet um uns Kandidaten des Wahlvorschlags Volker Kraft ins schlechte Licht zu rücken und zu verunglimpfen.

Gezeichnet:

Volker Kraft, Ortnit Seiler, Kata Vidovic, Martin Reinold, Rina Babic, Michael Duceck

Gegendarstellung muss abgedruckt werden – unabhängig vom Wahrheitsgehalt

Die SCHEIBENWISCHER-Redaktion ist zum Abdruck der linksstehenden Gegendarstellung unabhängig von deren Wahrheit gesetzlich verpflichtet. Die Redaktion bleibt bei ihrer Darstellung.

In ihrer Gegendarstellung zitieren Volker Kraft und die anderen Unterzeichner zwar aus der Stellungnahme des Konzerndatenschutzbeauftragten Dr. Rieß. Sie lassen aber bewusst die Passage weg, in der sich Dr. Rieß gegen eine Nutzung der Daten der Wählerliste für Wahlwerbung ausspricht:

„Die Ausweitung der Nutzung der Wählerliste zur Gewinnung von Informationen zur Durchführung von Wahlwerbung ist nach meiner Bewertung jedoch eine unzulässige Zweckerweiterung und hat zukünftig durch alle Kandidaten und deren Unterstützer zu unterbleiben.“

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen Constanze Tylla hält das Handeln der Wahlkandidaten und ihres Listenführers Volker Kraft für unverantwortlich. „Bei den Daten auf der Wählerliste handelt es sich um sehr sensible und schützenswerte Daten. Ich hoffe schwer, dass Volker Kraft und die anderen Kandidaten seiner Liste in Zukunft den Datenschutz einhalten“, so Constanze Tylla.

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.169

Die Filmakademie Ludwigsburg - das schwäbische Hollywood

Seit die Filmakademie den ersten Oskar, den Goldenen Bären und den Grimmeypreis nach Ludwigsburg holte, hat sich diese bundesweit einmalige Ausbildungseinrichtung selbst bei Skeptikern verankert. Sie war eines der ehrgeizigsten und teuersten Medienprojekte der Ära Späth. Für 15 Millionen Euro sanierte das Land die ehemalige Mathildenkaserne und mit der Konversion der militärischen Einrichtungen wandelte sich das Gesicht der ehemaligen Residenz- und Garnisonsstadt. Über 430 Studentinnen und Studenten werden heute in der Filmakademie in 13 Studiengängen als Kameraleute, Produ-



In der ehemaligen Kaserne entstand das schwäbische Hollywood

zenten, Nachwuchsfilmer und Autoren ausgebildet. An diesem Tag, der exklusiv für das Institut für Kunstvermittlung und die Scheibenwischer-Kunsterlebnisse durchgeführt wird, können Sie hinter die Kulissen sehen, kommen Sie in Aufnahme- und Tonstudios und erfahren welche Effekte mit Trickcameras, Computeranimation und Vi-

deo-Postproduktion erzielt werden und Sie lernen „Harry“ kennen, das millionenteure Computerpult zur digitalen Nachbereitung.

Termin: Samstag, 28. April 2007, 10.00 Uhr

Treffpunkt: 9.45 Uhr, Innenhof Filmakademie Ludwigsburg Mathildenstraße 20, 71638 Ludwigsburg

Führung: Studenten und Dozenten der Filmakademie

Kosten: € 25,00

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei: Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20 oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Vorschau: **Sammlung Domnick**
Kunsterlebnis Nr. 1.170, 23. Mai 2007
Nürtingen - Oberensingen

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.169

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 Betrags leider nicht möglich. Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung 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:				

Die Filmakademie Ludwigsburg - das schwäbische Hollywood
28. April 2007, Ludwigsburg