

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der Daimler AG im Mercedes-Benz Werk Untertürkheim und Entwicklung PKW



4,2 Prozent mehr Entgelt

Aus dem Inhalt

■ Bankenkrise und Gruppenarbeit	4
■ Tarifabschluss	6/7
■ Was kommt 2009?	8/9
■ Neue Betriebsrente: Verhandlungen abgeschlossen	10
■ Jubilaraufenthalte bis 28. November beantragen	11





Ordentliches Tarifergebnis in schwierigen Zeiten

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

510 Euro Einmalzahlung und 4,2 Prozent dauerhaft mehr. Dieses Tarifergebnis haben wir am Mittwoch vergangener Woche nach 22 Stunden Verhandlungen erreicht. Manche waren enttäuscht von dem Ergebnis. Sie hätten sich mehr erwartet. Selbst Berthold Huber, der Erste Vorsitzende der IG Metall stellt fest, dass dies kein Ergebnis ist, das uns in Euphorie versetzt.

Die IG Metall hat ein ordentliches Ergebnis in einer historisch schwierigen Lage erzielt. Zuerst die Finanzkrise, dann der Absatzeinbruch in der Automobilindustrie. Vergangene Woche sagten die fünf Wirtschaftsweisen eine Rezession für das Jahr 2009 voraus. Als Folge des Wirtschaftsabschwungs, so der Sachverständigenrat, werde die bisher positive Arbeitsmarktentwicklung auslaufen. Das heißt die Arbeitslosenzahlen werden steigen.

Auch in den Mercedes-Benz Werken gehen die Absatzzahlen und damit die Produktion deutlich zurück. Die Kollegen in den Produktionsabteilungen sind mit vielen Ausfallschichten davon deutlich betroffen. Wie es nächstes Jahr weitergeht, kann noch niemand genau sagen. Sicher ist aber bereits, dass sich 2009 die Beschäftigungsprobleme nochmals verstärken werden. Nun wird der Wert unserer Zukunftssicherung 2012 erneut - nach dem großen Personalabbau vor drei Jahren - richtig deutlich. Die Daimler-Belegschaft steht unter dem Schutz der Zukunftssicherung, so dass bei uns niemand um seinen Arbeitsplatz Angst haben muss.

In Untertürkheim werden wir auch im nächsten Jahr versuchen, ohne die Anwendung des Beschäftigungstarifvertrages, in dem Kurzarbeit und eine Reduzierung der Arbeitszeit geregelt sind, durchzukommen. Wir streben an, auch 2009 weitere Produktionsrückgänge mit unserer Freischichtregelung aufzufangen (siehe auch Artikel „Was kommt 2009?“ auf Seite 8 und 9).

Vor diesem Hintergrund muss man das Tarifergebnis bewerten. Es ist uns sicher nicht gelungen, die Gerechtigkeitslücke zu schließen. Aber

der Wert dieses Tarifabschlusses wird wohl erst nächstes Jahr richtig deutlich. Trotz Krise bekommen die Beschäftigten 4,2 Prozent mehr Geld. Das ist auch gut so. Denn die Belegschaften sind am wenigsten schuld an dieser negativen Entwicklung. Im Gegenteil: Eine ordentliche Lohnentwicklung wirkt dem allgemeinen Abwärtstrend durch Anhebung der Kaufkraft positiv entgegen.

Die Alternative zu diesem Tarifergebnis wäre ein unbefristeter Streik gewesen. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass wir durch einen Arbeitskampf ein wesentlich besseres Ergebnis erzielt hätten. Denn keiner kann im Moment vorhersehen – auch nicht die Wirtschaftsweisen – wie schwierig die Wirtschaftskrise tatsächlich wird.

Ich möchte all den Kolleginnen und Kollegen danken, die alles für den Fall einer Urabstimmung vorbereitet haben. Ich weiß, dass ihr viel Herzblut und Energie für diese wichtige Aufgabe verwendet habt. Nur dadurch, dass wir dem Arbeitgeber glaubhaft auch mit einem Arbeitskampf drohen konnten, war dieses Ergebnis überhaupt möglich.

Trotzdem war es angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation und der Aussichten für 2009 angebracht, nicht leichtfertig einen Streik zu riskieren. Das Ziel war, das Beste für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie herauszuholen. Das ist der IG Metall gelungen, weil sie auch in schwierigen Zeiten handlungsfähig ist.

Herzlichst

Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender

AUB - „Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger“ oder

Achtung U-Boot

Von Matthias Burkhardt

Als „U-Boote“ werden auch Personen und Organisationen bezeichnet, die verdeckt mit allen Mitteln, ohne demokratische Kontrolle die gesetzeswidrigen Ziele ihrer Auftraggeber verfolgen. Ohne Rücksicht auf Verluste.

AUB, die Angehörigen der „Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger“ kommen schleichend und schleimig. Die „U-Boote“ der AUB tarnen sich und ihre Auftraggeber. Sie versprechen „ideologiefreie“ Betriebsratsarbeit und handeln dennoch als Vertreter einer neoliberalen Weltanschauung. Wer das nicht glaubt, der verfolge den Prozess gegen den früheren Vorsitzenden der AUB, Wilhelm Schelsky. Dieser Prozess vor dem Landgericht Nürnberg stellt jeden Wirtschaftskrimi in den Schatten.

Siemens finanzierte AUB

Ziel der AUB war und ist es wohl auch weiterhin, die Gewerkschaften, die aus historischen Gründen grundgesetzlichen Schutz genießen, zu bekämpfen. Aufgebaut und finanziert wurde die AUB nicht etwa durch Mitgliedsbeiträge, wie man unbedingt vermuten könnte. Nein, finanziert hat die Firma Siemens mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit die AUB durch verdeckte Zahlungen von rund 50 Millionen Euro. Die Zahlungen liefen über Schelsky, der derzeit in Untersuchungshaft sitzt.

Auch die angebliche Ideologiefreiheit wird durch ein Zitat des Auftraggebers der AUB, Hermann Franz, Ex-Vorstand der Siemens AG entlarvt. So antwortete Franz den Fahndern der Behörden auf die Frage nach Gegenleistungen von Zahlungen an den bereits von Siemens ausgeschiedenen Schelsky: „Ja, die Gegenleistung ist der Aufbau der AUB gewesen. Ja, auch die

Firmenleitung hat sich einen Gegenpol zur IG Metall gewünscht, die AUB hat die Interessen der Firmenleitung berücksichtigt“. Wenn das nicht nach purer neoliberaler Wirtschaftsideologie klingt. Hermann Franz sah in den Siemens-Angestellten offensichtlich reine betriebswirtschaftliche Kosten, die man bei Bedarf mit Hilfe der AUB möglichst billig über Bord werfen können soll.

Bemüht, Fabriken zu verkaufen

Weiter gab der Ex-Siemens-Vorstand zu: „Wir waren in unserer Portfoliopolitik immer darum bemüht, dass wir Fabriken verkaufen, weil wir damit die meisten Leute von unserer Payroll (Gehaltsliste Anmerkung der Redaktion) herunterbekamen!“ Hierzu habe es immer ein „fürchterliches Hin und Her-Gezerre“ mit der IG Metall gegeben.

1995 zog Schelsky in einem Papier an Siemens Bilanz: „Wenn man mal sieht, wie viel Geld eine „radikalisierte“ Monopolgewerkschaft IG Metall den Konzern kosten kann, dann haben sich die Siemens-Summen für die AUB sicherlich gelohnt“.

Auch einige andere Firmen wollten diese ideologiefreie, am „Wohl der Belegschaft“ orientierte Betriebsratsarbeit. So beispielsweise die Firma ALDI, die nicht gerade für ihre hervorragende Bezahlung und den zuvorkommenden Umgang mit ihrem Personal bekannt ist. Von ALDI wechselte ein Mitarbeiter zu Schelskys Unternehmensberatung. ALDI hat diesen Mitarbeiter aber über Schelskys Firma weiterbezahlt, insgesamt waren es 409.000 Euro, so die Ermittler der Behörden. Die AUB wurde beauftragt, in Zusammenarbeit mit der ALDI-Geschäftsleitung AUB-Betriebsratskandidaten gegen mögliche VERDI-Kandidaten zu finden.

Muster immer dasselbe

Weitere Beispiele der „ideologiefreien“ Betriebsratspolitik der AUB erübrigen sich. Das Muster ist immer dasselbe: Immer wird über „U-Boote“ verdeckt operiert, angestiftet von den jeweiligen Geschäftsleitungen zum größtmöglichen Nutzen der Arbeitgeber. Die Rechte der Angestellten in diesen Unternehmen sollen bis zur Unkenntlichkeit und zu deren wirtschaftlichen Schaden verbogen werden. Diese Ideologie hat mit zu der sich jetzt abzeichnenden Wirtschaftskrise geführt.

Die AUB und deren Auftraggeber gefährden mit ihren Aktivitäten den Erfolg der sozialen Marktwirtschaft und der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Die AUB und auch andere Pseudogewerkschaften spielen das Spiel der so genannten „Global Player“. Deren Ziel ist die maximale Ausbeutung der Arbeitskraft und minimaler Schutz sozialer und ökologischer Belange.

AUB auch im Werk 10

Angesichts der Wirtschaftskrise und der damit verbundenen Herausforderungen braucht die Daimler AG eine Interessenvertretung, die konsequent die Position der Belegschaft vertritt. Die AUB dagegen hat bei Siemens bewiesen, dass sie ausschließlich das eigene finanzielle Interesse und die Interessen der Arbeitgeber vertritt. Im Werk Untertürkheim darf sich übrigens niemand in falscher Sicherheit wiegen: Auch hier versucht die AUB Fuß zu fassen.

Matthias Burkhardt
Tel. 6 10 54



Mahner werden als Spinner abgetan

Von Dieter Gerlach

Bankenkrise und Gruppenarbeit in der Montage haben inhaltlich direkt nichts miteinander zu tun. Dennoch zeigt sich für mich eine interessante Parallele.

Party ist aus

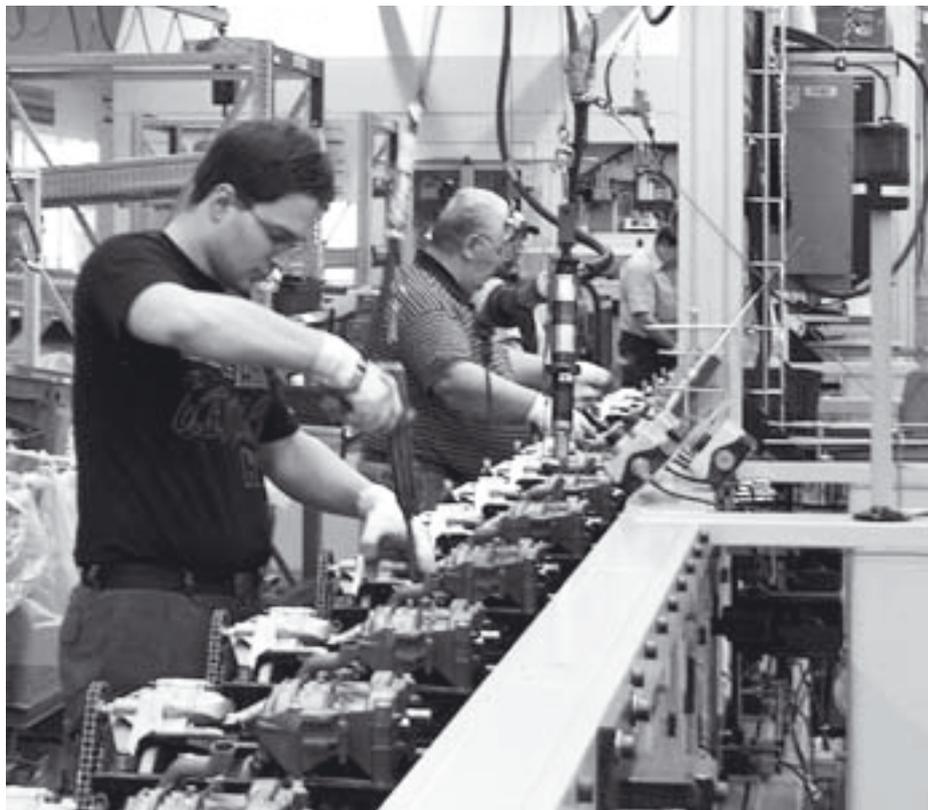
Im Falle der Bankenkrise hat es nicht an Mahnern gefehlt, es werde nicht gut gehen, mit immer abenteuerlicheren Finanzinstrumenten Geld zu machen hinter dem letztlich keine reale Produktion steckt. Das wurde als Kasino-Kapitalismus beschrieben und bringt es auf den Punkt. Als der Ballon noch flog, wurden die Warnungen ignoriert, die Warner als staatsgläubige Spinner und Regulierer abgetan. Die Party ist nun aus, die Folgen dürfen vom entsetzten Publikum besichtigt, die Rechnungen durch den Steuerzahler beglichen werden. Die Verursacher verschwinden teilweise von der Bildfläche und werden nicht darben müssen. Übel dran sind all die Menschen, die in Folge ihre Arbeit verloren, noch verlieren werden und sehen können, wie es weitergeht.

Diese verdichtete Einführung aus einem völlig anderen Feld soll den Blick darauf lenken, was hier im Unternehmen bei der Arbeitsorganisation angerichtet wird.

Mitte der 90er Jahre haben sich Unternehmen und Betriebsrat darauf verständigt Gruppenarbeit einzuführen. Dazu wurde eine wegweisende Betriebsvereinbarung formuliert und mit viel Elan die Umsetzung angegangen. Das Entscheidende an dieser Gruppenarbeit war immer, dass sie ein Baustein in einem Gesamtkonzept war, das die Organisation der gewerblichen Arbeit und ihr Umfeld tiefgreifend verändern wollte.

Gute Ansätze

Von Kommunikation, Eigenverantwortlichkeit, Selbstorganisation, Zusammenarbeit bis zur Beschäftigung schwächerer Kollegen reichten die Vereinbarungsinhalte. Indirekt gab die Betriebsvereinbarung sogar erste Hinweise auf den demogra-



phischen Wandel, indem sie versuchte, über die Qualifizierung als Arbeitsaufgabe, die Rotation im Arbeitssystem zu fördern und damit den Wechsel an Belastungen herbeizuführen, der dem körperlichen Verschleiß der Menschen im Arbeitssystem entgegenwirken wollte.

Alles gute, richtige Ansätze, die in einigen Centern sehr aktiv vorgebracht wurden. In PGE gab es Prozessberater, die die Gruppenarbeit in diesen größeren Zusammenhang stellten, indem die Organisation als Ganzes weiterentwickelt werden sollte. Das war die richtige Richtung.

Mehr Schaden als Nutzen

Ungefähr mit der Jahrhundertwende fand der Kurswechsel statt. Treiber waren immer höhere Renditeerwartungen. Das Shareholder-Value-Konzept, das bereits früher von Jürgen Schrempp im Unternehmen zum Maßstab erhoben wurde, war der Katalysator dazu. Es fehlte auch hier nicht an Mahnungen und Warnungen, dass

diese Verengung auf Quartalszahlen jedem Unternehmen langfristig mehr schaden als nutzen werde. So strafte Börsenanalysten erfolgreiche Unternehmen ab, nur weil der Gewinn nicht noch höher gestiegen war oder es die ohnehin überzogenen Erwartungen dieser Analysten verfehlte. Porsche übrigens hat diesen Unfug nie mitgemacht.

So kam es, dass der vereinbarte Kurs in der Arbeitsordnung vom Unternehmen schleichend aufgegeben und durch einen neuen ersetzt wurde. Und dem Betriebsrat gelang es nicht - das muss selbstkritisch eingestanden werden - dies zu verhindern. Da hilft es wenig nun laut zu rufen, alles müsse bleiben wie es in der Betriebsvereinbarung von 1995 formuliert ist. Es stimmt, die Vereinbarung ist gültig, aber in ihrem Kern durch die Realität bereits ausgehöhlt. Einer Gesetzmäßigkeit gleich

■ Fortsetzung auf Seite 4

wurden und werden im Unternehmen die Methoden bemüht, die überall irgendwie angesagt sind. Diese Moden werden mit schillernden Begriffen ummantelt, um Einzigartigkeit und Neuigkeit vorzugaukeln.

Teures Misstrauen

Besonders beliebt sind aktuell Visualisierungen. Shopfloor-Management ist momentan der Renner. Wie viele Anläufe zur konsequenten Visualisierung wurden schon gemacht? Dabei geht es nicht darum, die Notwendigkeit einer soliden Übersicht über das Fabrikgeschehen in Abrede zu stellen. Die Frage ist vielmehr, warum funktionieren die Ansätze nicht? Sie funktionieren nicht, weil sie aufgesetzt sind. Weil niemand die Frage stellt, welche Kosten Misstrauen verursacht. Wie viel Intransparenz wird möglicherweise durch Kennzahlen erst ausgelöst? Wäre es nicht tragfähiger und nachhaltiger gewesen, die Selbstorganisation der Gruppe im Zusammenspiel mit dem Meister weiterzuentwickeln? Sich das Gesamtsystem „vorzunehmen“ und nicht immer nur Ausschnitte?

Es ist Fakt, dass die Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit neu formuliert werden

soll. Die Positionen liegen dabei in entscheidenden Punkten weit auseinander, eine Annäherung ist nicht in Sicht.

Stichwort Humanisierung

Insbesondere in den Montagen würde sich die neue Vereinbarung auswirken. Dies, weil alle Rationalisierungsprojekte verfolgten, dort das ausschließliche Ziel, den Anteil der Wertschöpfung zu erhöhen. Hinter dieser gängigen Formulierung steckt nichts anderes als die Verdichtung der Montagearbeit, die Herausnahme aller Tätigkeiten, die nicht zum Montageprozess selbst gehören. Das ist der Grund für die oben getroffene Feststellung die alte Betriebsvereinbarung sei durch die Realität überholt. Eine neue Vereinbarung soll diese Entwicklung, das ist die Vorstellungen der Unternehmensleitung, nun nachträglich legitimieren. In den 90er Jahren wurde dagegen bewusst die andere Richtung eingeschlagen. Die Stichworte dazu waren Humanisierung und Attraktivierung der Industriearbeit.

Dass die Aufgabe dieser Positionen sich rächen wird, glauben die heutigen Entscheidungsträger nicht bzw. sie werden nicht mehr da sein, wenn die Illusionsblase von der immerwährenden Leistungssteigerung geplatzt sein wird.

2009 wird spannend

Ob es noch gelingt die unterschiedlichen Positionen in den zentralen Verhandlungen anzunähern ist, wie gesagt, offen. Gibt es keine Einigung, wird die Auseinandersetzung um die Arbeitsordnung in den Montagen auf Ebene des Werkes zu führen sein. Das wird nicht einfach werden, zum „Warmlaufen“ werden wir uns dann wohl zunächst einmal die noch fehlenden zehn Minuten der tariflichen Erholzeit zurückholen.

2009 wird spannend - nicht nur wegen des Programms. Die Tragik in diesem Schritt ist, wir zementieren damit den Rückschritt in die Arbeitsteilung mit allen ihren negativen Konsequenzen. Die Mahner, dass dieser auf kurzfristige Erfolge zielende Ratio-Pfad für das Unternehmen langfristig verheerend sein wird, werden heute genauso als Spinner, als Sozialromantiker abgetan, wie die Mahner, die vor den Folgen eines zügel- und schrankenlosen Finanzsystems warnten.

Dieter Gerlach
Betriebsrat
Tel. 6 12 55



Die IG Metall bringt Weihnachtsgeld

Mit dem Novemberentgelt wird auch das Weihnachtsgeld an die Beschäftigten überwiesen.

Wer vor dem 1. Januar 1997 ins Unternehmen eingetreten ist, erhält die abgesicherte individuelle Weihnachtsgeldzahlung des Jahres 1996, mindestens jedoch 1544,10 Euro. Beschäftigte, die im ersten Halbjahr 1997 eingetreten sind, erhalten ebenfalls den Mindestbetrag von 1544,10 Euro. Wer nach dem 2. Juli 1997 ins Unternehmen gekommen ist, hat nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit ebenfalls Anspruch auf den Mindestbetrag von 1544,10 Euro.

Der tariflich garantierte Mindestanspruch darf in keinem Fall unterschritten werden. Dieser ist im Tarifvertrag „Absicherung betrieblicher Sonderzahlungen“ fixiert.

Anspruch auf die Weihnachtsgeldzahlung haben laut Tarifvertrag Beschäftigte, die am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung angehört haben.

Die Leistungen werden nach folgender Staffeln gezahlt:

- | | |
|---|------------|
| ● Nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit | 25 Prozent |
| ● Nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit | 35 Prozent |
| ● Nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit | 45 Prozent |
| ● Nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit | 55 Prozent |
- eines Monatsverdienstes.

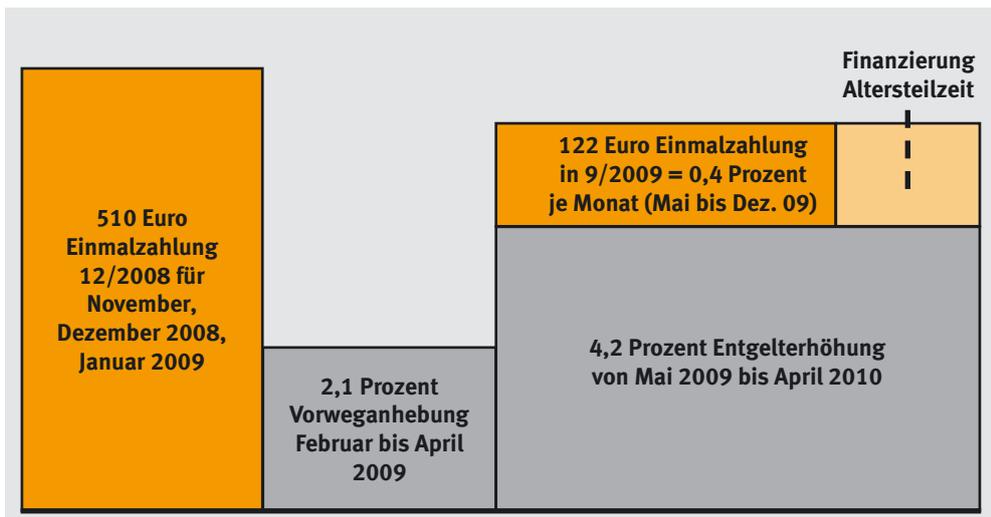
Die oben genannten Leistungen entsprechen der in der Betriebsvereinbarung von Oktober 1996 vereinbarten Höhe.

Tarifeinigung in der Metall- und Elektroindustrie

Entgelttabellen steigen um und E

In der vierten Verhandlungsrunde am 13. November haben sich die Tarifparteien der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie auf ein Ergebnis verständigt.

Für die Monate November und Dezember 2008 sowie Januar 2009 erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von 510 Euro, fällig im Dezember 2008.



Das Tarifergebnis im Überblick mit allen Entgelterhöhungen und Einmalzahlungen.



Die Entgelte der über 850.000 Beschäftigten der Branche werden ab 1. Februar 2009 um 2,1 Prozent vorab erhöht.

Von Mai 2009 gilt dann die volle Tabellenerhöhung in Höhe von 4,2 Prozent. Diese zweite Anhebung von 2,1 Prozent kann betrieblich bis zu sieben Monate verschoben werden. Hierzu bedarf es einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

Für Mai bis Dezember 2009 gibt es eine weitere Einmalzahlung von je 0,4 Prozent eines Monatsentgeltes.

Die Ausbildungsvergütungen werden im Rahmen der Anbindung an den Ecklohn prozentual angehoben. Als erste Einmalzahlung erhalten die Azubis im Dezember 2008 133 Euro, als zweite im September 2009 32 Euro.

Die Gesamtlaufzeit der Vereinbarung beträgt 18 Monate, bis April 2010.

IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann zeigte sich trotz schwieriger Verhandlungen mit dem Ergebnis zufrieden. „Es ist uns gelungen

4,2 Prozent Einmalzahlung von 510 Euro



einen Arbeitskampf in letzter Sekunde abzuwehren. Die Verhandlungen standen anfangs unter keinem guten Stern. Trotzdem konnten wir den Gordischen Knoten durchtrennen und ein Ergebnis finden. Ohne die massiven Warnstreiks von etwa 172 500 Metallern und Metallern wäre dieser Abschluss nicht zustande gekommen.“

Die Tarifkommission wird am 20. November über das Ergebnis beraten und darüber abstimmen.

Was kommt 2009 ?

Schwierige Wochen liegen hinter uns. Die sich verschärfende Bankenkrise, ihre Auswirkungen auf die Realwirtschaft und die daraus resultierende weltweite Verunsicherung der Konsumenten hat die Entwicklung des EBITs (siehe Stichwort EBIT) der Daimler AG negativ beeinflusst: Im dritten Quartal 2008 erzielte Daimler ein EBIT von 648 Millionen Euro (im Vorjahr 1,891 Milliarden Euro). Die Sparte Mercedes-Benz Cars erzielte im dritten Quartal ein EBIT von 112 Millionen Euro (im Vorjahr 1,331 Milliarden Euro).

Stichwort EBIT

EBIT ist eine betriebswirtschaftliche Kennzahl und sagt etwas über den betrieblichen Gewinn eines Unternehmens in einem bestimmten Zeitraum aus.

EBIT ist die Abkürzung für englisch: earnings before interest and taxes. Das heißt wörtlich übersetzt „Gewinn vor Zinsen und Steuern“. In der praktischen Anwendung hat es jedoch die Bedeutung von „Gewinn vor Finanzergebnis, außerordentlichem Ergebnis und Steuern“. Es werden also außerordentliche (einmalige) Kosten und Aufwendungen ebenso ignoriert wie Zinsen, sonstige Finanzierungsaufwendungen oder -erträge und Steuern, weil alle diese Positionen nicht durch die eigentliche betriebliche Tätigkeit entstanden sind. Man spricht hier auch von einer Bereinigung des Gewinns oder dem Herausrechnen bestimmter Positionen.

Die Pkw-Sparte der Daimler AG hat im Oktober einen Absatzzrückgang von 18,1 Prozent auf 93.800 Fahrzeuge hinnehmen müssen. Aufgrund des Absatzzrückgangs musste auch das Programm im Werk Untertürkheim reduziert werden. Der Betriebsrat hat mit der Firma für dieses Jahr schon je nach Bereich 20 oder mehr Ausfalltage vereinbart. Dies konnte bisher auch alles über Freischichtkonten abgefangen werden.

Freischichtenkonten

Zum Hintergrund: Mit der Einführung der 35-Stunden-Woche wurde auch die Arbeitszeit flexibler. Bis vor noch nicht allzu langer Zeit hat sich die Freischichtgestaltung fast ausschließlich an den persönlichen Bedürfnissen orientiert. Wenn die Kapazitäten der Fabrik nicht voll ausgelastet werden können, müssen Freischichten jedoch der Steuerung von Beschäftigung dienen. Das „klassische Instrument“ bei über längere Zeiträume nicht

voll ausgelasteten Fabriken ist die Kurzarbeit. Dies aber ist in der Regel mit Einkommensverlusten für die betroffenen Beschäftigten verbunden.

Freischichtenkonten können Produktionsspitzen- und flauten in bestimmten Umfängen ausgleichen. Insofern sind Freischichtenkonten eine Möglichkeit zur Beschäftigungssicherung.

Nach den derzeitigen Einschätzungen wird es zumindest im ersten Halbjahr 2009 weiterhin Absatzprobleme geben. Wir müssen deshalb auch im nächsten Jahr von einer schwierigen Lage für die Automobilindustrie ausgehen. Aber auch wenn die Aussichten für das erste Halbjahr 2009 nicht rosig sind, werden wir versuchen, in Untertürkheim mit Hilfe der Freischichtensteuerung die Programmreduzierungen aufzufangen.

Der Betriebsrat verhandelt momentan mit dem Unternehmen über die Auswirkungen der Programmreduzierungen für das Jahr 2009. Sobald wir Näheres dazu berichten können, werden wir umgehend darüber informieren.

Unternehmen reagiert mit Personalabbau

Die Unternehmensleitung beabsichtigt im Bereich Mercedes-Benz Cars /Operations Personal weiter abzubauen. Im Werk Untertürkheim sind sowohl die direkten, also auch die indirekten und Angestelltenbereiche davon betroffen.

Der Gesamtbetriebsrat hat dem Vorstand gegenüber deutlich gemacht, dass ein weiterer Personalabbau nur zu weiterer Leistungsverdichtung führt, weil zwar Menschen gehen, die Aufgaben aber bleiben. Sie müssen von den Kolleginnen und Kollegen erledigt werden, die im Unternehmen bleiben.

Die betroffenen Bereiche wurden in den vergangenen Tagen von den jeweiligen Vorgesetzten informiert. Im Gegensatz zum Personalabbau im Jahr 2005 werden die Mitarbeiter der Personalabteilung nicht wieder mit jedem einzelnen Mitarbeiter darüber sprechen, ob sie ein Abfindungs- bzw. Frühpensionierungsangebot annehmen. Jeder Mitarbeiter erhält ein schriftliches Angebot. Außerdem wird über die Möglichkeiten, aus dem Unternehmen freiwillig auszuschcheiden, in Abteilungssammlungen informiert.

Ausscheiden ist freiwillig

Für das aktuelle Abbauprogramm gelten die Regelungen, die 2005 vereinbart wurden. Es ist geplant, die Aktion bis Ende Februar 2009 abzuwickeln. Bis dahin gilt die Turboregelung. Das heißt bei Abschluss einer Ausscheidensvereinbarung sollen die Abfindungszahlungen um 10 Prozent - mindestens aber um 17 500 Euro - aufgestockt werden. Für Beschäftigte, die zum Austrittsdatum mindestens das 53. Lebensjahr vollendet haben, kommt eine Frühpensionierungsvereinbarung in Frage. Die Plätze dafür sind allerdings begrenzt. Bei der Frühpensionierungsvereinbarung wird zusätzlich eine Einmalzahlung von 10 000 Euro gewährt.

Sollte Ihr Vorgesetzter mit Ihnen ein persönliches Gespräch über ein Abfindungs- oder Frühpensionierungsangebot führen wollen, so ist er verpflichtet, Sie darauf hinzuweisen, dass Sie zu diesem Gespräch einen Betriebsrat hinzuziehen können. Das haben Werkleitung und Betriebsrat vereinbart.

Aussichten 2009

Wie anfangs schon erwähnt, ist die wirtschaftliche Lage derzeit schwierig. Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass weitere Programmrückgänge über Freischichtkonten ausgeglichen werden. Mit der Zukunftssicherung 2012 hat der Gesamtbetriebsrat betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Das heißt, ein Personalabbau kann nur freiwillig erfolgen,

■ Fortsetzung auf Seite 9

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.stuttgart.igm.de

Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM)
Tel. 0711-1 62 78-32; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29,
Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: hartmannndruck Wildberg, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Dienstag, 25. November 2008

Auswirkung auf Angestellte und indirekte Bereiche

Ausfalltage in der Produktion

Auf Grund des Absatzrückgangs im PKW-Bereich und der daraus folgenden Programmreduzierungen hat der Betriebsrat mit der Firma Ausfalltage für die Produktion vereinbart. Diese gelten gleichermaßen für die direkt angehängten Bereiche (Qualitätsmanagement, Logistik und weitere direkt der Produktion zugeordnete Servicefunktionen). Abhängig von der weiteren Entwicklung des Auftragseingangs müssen gegebenenfalls noch weitere Ausfallschichten vereinbart werden.

Ausgenommen sind in der Regel Angestellte und indirekte Bereiche (sofern nicht oben aufgeführt). Um Missverständnisse zu vermeiden, weist der Betriebsrat diese Beschäftigten auf Folgendes hin:

- Sollten Sie von Ihrem Vorgesetzten aufgefordert werden, Urlaub oder Gleitzeit an den vereinbarten Ausfalltagen der Produktion zu nehmen, sind Sie nicht verpflichtet dem nachzukommen.
- Sofern Sie sich freiwillig entscheiden an diesen Tagen Urlaub oder Gleitzeit zu nehmen und dies keine Auswirkungen auf Ihre Leistungsbeurteilung oder Zielerreichung hat, spricht nichts dagegen.
- Sollten Führungskräfte aber eine Urlaubs- bzw. Gleittagnahme durch Druck erzwingen wollen, bitten wir Sie darum, umgehend den zuständigen Bereichsbetriebsrat zu informieren, damit wir ein solches Fehlverhalten der Führungskraft unterbinden können.
- Solange der Betriebsrat für Ihren Bereich keine Ausfalltage vereinbart, gilt die Gleitzeitregelung von plus/minus 100 Stunden. Solange Sie in diesem Gleitzeitrahmen liegen, haben Sie das persönliche Recht mindestens sieben bzw. acht Stunden pro Tag beschäftigt zu werden.

Betriebsruhe Weihnachten/Neujahr

Für die Zeit vom 22. Dezember 2008 bis 5. Januar 2009 ist für alle Mitarbeiter im Werk Untertürkheim eine Betriebsruhe vereinbart. Letzter Arbeitstag ist Freitag, der 19. Dezember 2008, der erste Arbeitstag ist Mittwoch, der 7. Januar 2009. Für die Mitarbeiter in RD beginnt die Betriebsruhe am 24. Dezember 2008, der letzte Arbeitstag ist Dienstag, der 23. Dezember 2008.

Für die Mitarbeiter der Produktion einschließlich der betroffenen indirekten Bereiche (Qualität, Logistik und weitere direkt der Produktion zugeordnete Servicefunktionen) gelten die Regelungen zur verlängerten Betriebsruhe.

Sollten Sie hierzu noch Fragen haben, wenn Sie sich bitte an den Betriebsrat.

niemand kann zu irgendetwas gezwungen werden. Bei einer extremen Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation weist die Zukunftssicherung 2012 auf den Beschäftigungssicherungstarifvertrag der IG Metall hin. Dieser Tarifvertrag sieht im Ernstfall Kurzarbeit und Arbeitszeitkürzungen vor.

Der Betriebsrat erwartet von der Unternehmensleitung alles zu tun um Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzungen ohne Lohnausgleich

Werk Untertürkheim zu verhindern. Dazu gehört auch laufende Fremdvergabe zu stoppen und fremdvergebene Tätigkeiten wieder zurückzuholen. Wichtigstes Ziel für den Betriebsrat ist es, Einkommensverluste für die Belegschaft so weit als möglich zu vermeiden.

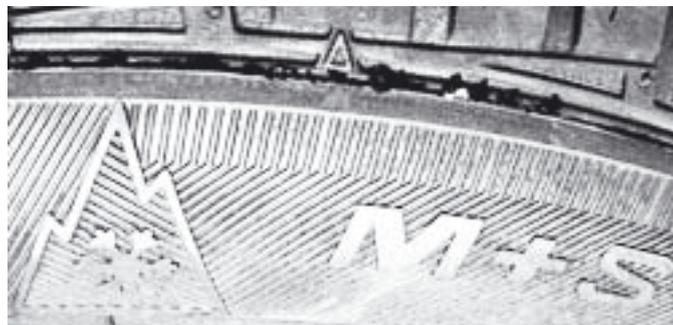
Die Unternehmensleitung erwartet mit dem Anlauf der neuen E-Klasse im zweiten Halbjahr 2009 eine Verbesserung der Absatzsituation.

Winterreifen-Rabatt bei PWI

Mitarbeiter der Daimler AG bekommen bei der PWI in Untertürkheim einen Rabatt von sechs Prozent auf Winterreifen. Auf Komplettäder gibt es je nach Modell bis zu 25 Prozent Rabatt.

Seit 2007 sind Winterreifen gesetzlich vorgeschrieben. Der Gesetzgeber hat ein Bußgeld ab 20 Euro angekündigt für den Fall, dass bei winterlichen Straßenverhältnissen ohne Winterreifen gefahren wird. Bei Verkehrsbehinderung oder einem Unfall werden sogar ein Bußgeld ab 40 Euro und ein Punkt in

Flensburg fällig. Im neu eingefügten § 2 Absatz 3a Straßenverkehrsordnung heißt es wörtlich: „Bei Kraftfahrzeugen ist die Ausrüstung an die Wetterverhältnisse anzupassen. Hierzu gehört insbesondere eine geeignete Bereifung“. Laut ACE wird die traditionelle Kennzeichnung „M + S“ für „Matsch und Schnee“ selbst in Teilen der Reifenbranche für überholt und nutzlos gehalten. Reifenfachleute empfehlen neuerdings als zusätzliche Orientierung zur Erkennung von Winterreifen das vulkanisierte Schneeflockensymbol auf der Reifenflanke (siehe Bild).



Für alle Beschäftigten des Mercedes-Benz Werkes Untertürkheim und die Beschäftigten der Entwicklung Pkw und der Forschung am Standort Stuttgart

Die Betriebsversammlung für alle Werkteile findet am:

**Montag, 8. Dezember 2008, 8:30 Uhr
Bad Cannstatt, Hanns-Martin-Schleyer-Halle statt.**

Tagesordnung:

1. Bericht des Betriebsrats
2. Bericht der Werkleitung
3. Vortrag Dr. Weber, Mitglied des Vorstandes, (zuständig für Mercedes-Benz Cars Entwicklung und Konzernforschung) zum Thema „Nachhaltige Mobilität“
4. Bericht aus den Kommissionen
5. Aussprache

Über organisatorische Einzelheiten wird gesondert informiert.

Verhandlungen abgeschlossen

Von Wolfgang Nieke

Die Verhandlungen über die neue betriebliche Altersversorgung sind abgeschlossen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Daimler Vorsorge Kapital tritt zum 1. Januar 2009 in Kraft. Das heißt, die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten der Daimler AG wird auf ein neues und zukunftssicheres Fundament gestellt. Die Regelung zum neuen Daimler Vorsorge Kapital ist ein beitragsorientiertes Bausteinsystem.

Mehr Transparenz

Für den Gesamtbetriebsrat war bei der Neuregelung von zentraler Bedeutung, dass keine Verschlechterungen bei der betrieblichen Altersversorgung vorgenommen wurden. Im Gegenteil: Beim Daimler Vorsorge Kapital konnten bestehende und künftige Ansprüche der Alt-Belegschaft, das heißt der Beschäftigten, die vor dem 1. Januar 2007 eingestellt wurden, gesichert werden. Für Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 2007 in das Unternehmen eingetreten sind, gilt dieses System gleichermaßen. Es bietet für alle mehr Transparenz und Wahlmöglichkeiten. Die Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit und Tod wurden sogar deutlich verbessert.

Der Gesamtbetriebsrat wahrt die Interessen jedes einzelnen Beschäftigten bei einer solchen Systemumstellung, indem die erworbenen Ansprüche jedes einzelnen geschützt sind. Daraus ergibt sich, dass man eine solche Systemumstellung nicht zur Umverteilung von erworbenen Rentenansprüchen innerhalb der Belegschaft verwenden kann. Eine Umverteilung des bisherigen Rentenniveaus würde nur zu Ärger und Unmut in der Belegschaft führen, weil damit Gewinner und Verlierer entstehen würden.

Bausteine für die Zukunft

Kennzeichen des Daimler Vorsorge Kapitals ist, dass der Arbeitgeber für jeden Beschäftigten jedes Jahr einen Kapitalbaustein auf ein individuelles Daimler Vorsorge Konto gutschreibt. Die Höhe des Kapitalbausteins hängt ab von der Beitragsgruppe (gleich ERA-Entgeltgruppe) und dem Alter des Beschäftigten bei der Gutschrift.

In der Berechnung der Beiträge der Beitragsgruppen 1 bis 9 sind auch die Schicht- und Gießereizuschläge berücksichtigt. Damit wird sichergestellt, dass auch bei der Neubelegschaft (alle, die nach dem 1. Januar 2007 eingestellt wurden) diese besonderen Belastungen in dem neuen Daimler Vorsorge Kapital berücksichtigt werden.

Der jährliche Baustein wird mit dem Altersfaktor multipliziert. Die Altersfaktoren bilden eine durchschnittliche Verzinsung von fünf Prozent jährlich

bis zum Alter 60 ab. Ab dem Alter 60 werden jährlich weiterhin Beiträge gezahlt und zusätzlich jedes Jahr eine Bonussumme von 3,5 Prozent auf alle erdienten Jahresbausteine hinzugerechnet. Jährlich informiert ein Kontoauszug über die Höhe der Altersversorgung.

Mögliche zukünftige Bausteine bis zum Ruhestand können künftig im Mitarbeiter-Portal hochgerechnet werden. Mit diesen Informationen kann jeder die Vorsorge für seinen Ruhestand planen. Damit wird die Altersversorgung transparent und nachvollziehbar – Baustein für Baustein.

Überleitung der Daimler-Benz Rente ist Maßstab

Für alle Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2006 bereits unbefristet im Unternehmen beschäftigt waren, gilt: Ihre Ansprüche auf Daimler-Benz Rente finden sich im neuen Modell wieder. Dazu wird die in der bisherigen Daimler-Benz Rente bis zum Alter von 63 Jahren, jedoch maximal für 35 Jahre Betriebszugehörigkeit erreichbare monatliche Rente (einschließlich erreichbarer Schicht- bzw. Gießereizuschläge) als Basis genommen. Diese Rente wurde allen Mitarbeitern vor wenigen Monaten mitgeteilt. Diese monatliche Rente wird nach den Regeln der Versicherungsmathematik in einen Kapitalwert umgerechnet. Dieser Kapitalwert wird dynamisiert, das heißt zukünftige Erhöhungen der Rententabelle werden vorweggenommen. Von diesem Zielwert werden die im neuen System erreichbaren Bausteine abgezogen. Der verbleibende Betrag ist der individuelle Startbaustein, den jeder Beschäftigte gutgeschrieben bekommt (siehe Schaubild).

Das bisherige Überbrückungsgeld wird als Zusatzbaustein „Überbrückungsleistung“ dem neuen Versorgungskonto gutgeschrieben.

Auszahlungsvarianten zur Wahl

Das Daimler Vorsorge Kapital bietet drei Auszahlungsmöglichkeiten, wenn der Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand ansteht: Einmalzahlung des kompletten Vorsorgekapitals, Ratenzahlung in 12 Jahresraten oder **lebenslange** monatliche Rente. Somit kann jeder entsprechend seiner individuellen Lebenssituation im Ruhestand entscheiden.

Verbesserter Schutz

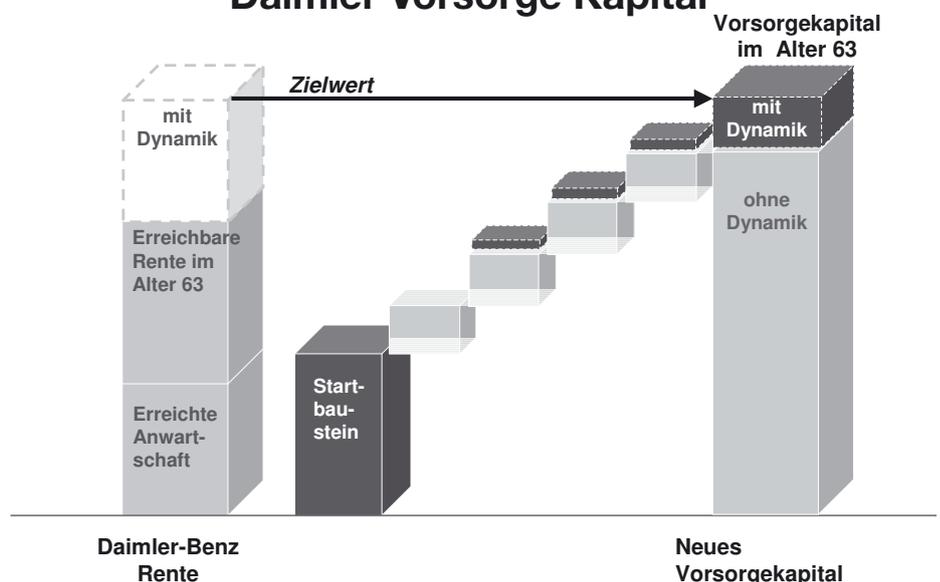
Für die Daimler-Benz Rente galt noch eine Wartezeit von zehn Jahren. Das bedeutete, dass Mitarbeiter bei Erwerbsminderung oder berechtigte Hinterbliebene im Todesfall in den ersten 10 Jahren keine Zahlungen erhielten. Im neuen Modell steht das Vorsorgekapital bei diesen vorzeitigen Versorgungsfällen sofort zur Verfügung.

Im November wurde allen Beschäftigten eine Unterlage mit allgemeinen Informationen zum neuen Daimler Vorsorge Kapital nach Hause geschickt. Im Mitarbeiterportal stehen unter Daimler & Ich /Betriebliche Altersversorgung detaillierte Informationen zur Verfügung. Die ersten individuellen Daten – Kontoauszüge mit dem Startbaustein und dem ersten Jahresbaustein für 2007– werden derzeit aufbereitet und werden zusammen mit einer ausführlichen Broschüre im Dezember verschickt.



Wolfgang Nieke
stv. Betriebsratsvorsitzender

Überleitung der Altbelegschaft in das Daimler Vorsorge Kapital



Bis zum 28. November beantragen

Teilnehmen können alle Mitarbeiter im Tarifbereich, die in diesem oder in früheren Jahren ihr 25jähriges Arbeitsjubiläum begangen haben, und, sofern sie bisher noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen haben.

Der Jubilaraufenthalt dauert jeweils 14 Tage und wird auf den Tarifurlaub angerechnet.

Die Pensionskosten, Kurtaxe und das Gesundheitspaket für den Mitarbeiter trägt die Daimler AG. Familienangehörige können mitreisen, der Mitarbeiter muss dies aber selbst und auf eigene Kosten organisieren.

Die Jubilaraufenthalte werden in folgenden Orten durchgeführt:

Bad Kohlgrub/Oberbayern, Bodenmais/Bayerischer Wald, Glücksburg/Ostsee, Gohrisch/Sächsische Schweiz, Insel Reichenau/Bodensee, Ostseebad Wustrow/Fischland, Tossens/ Nordsee, Damüls/Vorarlberg, Lechaschau/Tirol.

Nachfolgende Termine sind möglich:

1. Gruppe	21.05. – 04.06.2009
2. Gruppe	04.06. – 18.06.2009
3. Gruppe	18.06. – 02.07.2009
4. Gruppe	02.07. – 16.07.2009
5. Gruppe	16.07. – 30.07.2009
6. Gruppe	30.07. – 13.08.2009
7. Gruppe	13.08. – 27.08.2009
8. Gruppe	27.08. – 10.09.2009
9. Gruppe	10.09. – 24.09.2009

Ergebnis Delegiertenwahl

Mettingen und Sirnau

Bei der Delegiertenwahl für die IG Metall Stuttgart am 23. und 24. Oktober 2008 wurden Delegierte für die Werkteile Mettingen und Sirnau im Wahlbezirk Mercedes-Benz Werk Untertürkheim gewählt.

In die Delegiertenversammlung sind folgende Kolleginnen und Kollegen gewählt: Thomas Adler, Gabriela Reich, Michael Clauss, Karl Reif, Hans-Jürgen Butschler, André Halfenberg, Serkan Senol, Konstantinos Hatzilazarou, Ralf Eibner, Martin Bott, Reiner Böhmerle, Harald Weiss und Dirk Bernecker.

Es wurden 1669 Stimmen abgegeben. Davon waren 16 ungültig. Die IG Metall Stuttgart gratuliert allen Gewählten und bedankt sich bei allen Kandidaten für ihre Kandidatur.

Die nächste Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Stuttgart findet am 29. November 2008 statt.



Direkt am kilometerlangen weißen Sandstrand, zwischen den Ostseebädern Dierhagen und Wustrow liegt das Hotel, in dem die Jubilare untergebracht werden.

Bitte beachten: Alle Termine gelten für alle Orte. (Ausnahmen: Damüls sowie die Insel Reichenau werden erst ab der 2. Gruppe belegt!).

Mitarbeiter der Werke 010 und 019 (PKW) können **Anträge bis zum 28. November 2008** in Mettingen, Geb. 4, 4. OG, Großraum (Bahnseite), Abteilung PER/HSS-BGF, HPC M441, oder per Fax unter 6 04 99, einreichen. Detaillierte Informationen sowie das Antragsformular zum Herunterladen im Mitarbeiterportal (Intranet) unter:

Daimler & Ich > Vergütung > Zusatzleistungen > Informationen > Jubilaraufenthalte

Rückfragen sowie Antragsformulare in Papierform anfordern bei: Mechthild Oberth oder Gisela Ahlf, Werk 010, PER/HSS-BGF, Tel. 6 09 29 bzw. 6 67 54.

Mitarbeiter der Werke 000, 001, 002, 004, 005, 019 (NfZ) und 096 können Anträge bis zum 28. November 2008 per Mail an: corina.winter@daimler.com, einreichen.

Detaillierte Informationen sowie das Antragsformular zum Herunterladen im Mitarbeiterportal (Intranet) unter:

Daimler & Ich > Vergütung > Zusatzleistungen > Informationen > Jubilaraufenthalte

Rückfragen bei: Corina Winter, HRM/DCH, Werk 096, Tel. 9 21 44.

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Klare Mehrheit der IG Metall von über 70 Prozent

Die IG Metall hat bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) eine klare Mehrheit von über 70 Prozent erreicht. Elf der insgesamt 15 Plätze der Jugendvertretung gehen an die IG Metall. „Mit diesem Ergebnis haben uns die Azubis gezeigt, dass sie mit der Arbeit der IG Metall zufrieden sind. Vielen Dank für das Vertrauen“, sagt Yunus Sari, der derzeit noch stellvertretende JAV-Vorsitzende. Am 20.

November wird ein neuer JAV-Vorsitzender gewählt, Yunus Sari steht zur Wahl.

Folgende elf IG Metall-Jugendvertreter wurden gewählt:

Yunus Sari, Svetlana Schulz, Andreas Jahn, Meriton Tafaj, Fabian Madlung, Emine Cankaya, Petar Zubcic, Muhammet Gökkaya, Tomislav Banjas, Zana Cvjetkovic und Fatma Öztürk.

Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis Nr. 1.185

**Weltkunst im Kellergewölbe:
Die Glas-Sammlung Ernesto Wolf**

Ernesto Wolf, der Sohn des legendären „Lumpen-Wolf“ mußte nach dem Machtantritt der Nationalsozialisten seine Heimat verlassen und emigrierte nach Südamerika. Mit Leidenschaft und detektivischem Geschick erwarb er im Laufe von Jahrzehnten die schönste Privatsammlung gläserner Kunstwerke. Die Entwicklung der Glaskunst kann nun nahezu lückenlos auf höchstem Qualitätsniveau dargestellt werden. Die ältesten Objekte der Sammlung reichen bis in die frühe



Deckelbecher mit Schiffahrtsszenen, Böhmen um 1725

Bronzezeit zurück. Farbenprächtige Gefäße gehören zum Tafelluxus der hellenistischen und frühromischen Zeit. Die Erfindung der Glasmacherpfeife spiegelt sich in dem großen Formenspektrum der römischen und byzantinischen Zeit. Venezianische Gläser bilden einen Schwerpunkt der Sammlung, hier wurden die raffiniertesten Veredelungstechniken ersonnen. Bemalte Becher der Biedermeierzeit und Vasen des Historismus beschließen den Überblick über 3.500 Jahre Glasgeschichte

Termin: Samstag, 29. November 2008, 14:00 Uhr
Treffpunkt: 13:45 Uhr, Foyer Landesmuseum (Altes Schloss)
Führung: Andrea Welz M.A.
Kosten: € 12,00 (Führung, Eintritt)

Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis Nr. 1.186

**Max Ernst: Der „Dadamax“ und Kunstvisionär
in der Kunsthalle Göppingen**

Max Ernst, der in Brühl geborene Künstler, gehört seit den 1920er Jahren neben Salvador Dalí, Paul Éluard, Yves Tanguy, René Magritte und dem theoretischen Geist der Bewegung André Breton zu den zentralen Künstlern des Dadaismus und Surrealismus. Seine traumhaften Bild(er)findungen bergen Erinnerungen genauso wie Visionen. Mit seinem Werk verbinden sich auch Erfindungen und Techniken der Imagination: die Collage, die Frottage und die Grattage. Sie sind zusammen mit dem surrealistischen Bildmontagespiel „cadavre exquis“



Max Ernst und die Malerin Dorothea Tanning vor seiner Plastik „Capricorn“ in Sedona (Arizona)

noch heute populäre Wege, das Unerwartete, eine intuitive Kombination, den Zufall und das Unbekannte zum bild-stiftenden Impuls zu machen und nach dem Unbewussten, nach der Erinnerung, nach den inneren Bildern zu forschen. Wo und wie man die finden kann, davon zeugen die Bilder Max Ernsts mit einem so ungeheuren wie geheimnisvollen Vorrat an Figuren, Materialien und revolutionären Techniken des Findens und Hervorbringens von Bildvorstellungen. Werner Meyer, der Göppinger Museumsleiter führt uns persönlich durch die Sonderausstellung, die Ölgemälde, Skulpturen, Papierarbeiten, Collagen, Zeichnungen und Frottagen des Malers und Bildhauers Max Ernst zeigt.

Termin: Mittwoch, 28. Januar 2009, 18:30 Uhr
Treffpunkt: 18:30 Uhr, Foyer Kunsthalle Göppingen (Marshallstr. 55,
Führung: Werner Meyer M.A. (Museumsleiter)
Kosten: € 12,00 (Führung, Eintritt)

Für Beschäftigte bei der Daimler AG

Kunsterlebnis EXTRA Nr. 31

**Eine Revue nach Otto Dix: Großstadtdriptychon
Die Kulturgemeinschaft lässt die Zwanziger Jahre
im Theaterhaus auferstehen**

Berlin in den wilden Jahren nach dem Ersten Weltkrieg, in den „Goldenen Zwanzigern“: Eine Großstadt im Aufbruch, voller Fortschrittsoptimismus und gesellschaftlicher Veränderungen. In seinem Gemälde „Großstadt“ hat Otto Dix die wechselnden Stimmungen treffend eingefangen: armselig, übermütig, lasziv geht es in Straße, Salon und Bordell zu. Inspiriert von diesem Schlüsselwerk bringt die Revue (Regie: Barbara Stoll)



Otto Dix: Großstadtdriptychon (Mittelteil), 1927 / 1928

ein schillerndes Kaleidoskop auf die Bühne: Literatur, Musik, Theater, Tanz und bewegte Bilder; sie erinnern an

Bekanntes und überraschen mit Unbekanntem. Es gibt Begegnungen mit Schriftstellern von Bertold Brecht über Erich Kästner und Walter Mehring bis Kurt Tucholsky, mit Dichterinnen und Journalistinnen wie Vicki Baum, Mascha Kaléko, Irmgard Keun oder Gabriele Tergit.

Termin: Freitag, 13. Februar 2008, 20:00 Uhr
Treffpunkt: 19:30 Uhr, Foyer Theaterhaus Stuttgart
Kosten: Karten € 25,00 (Kategorie 1) bzw. € 20,00 (Kategorie 2)
 (Preis jeweils einschließlich € 3,00 für die Besorgung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
 Isa Pscheidl, Daimler AG, Werk 010, E 606,
 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-2 06 78, Fax (0711) 17-5 33 20
 oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-3 98 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.185

für Kunsterlebnis Nr. 1.186

für Kunsterlebnis EXTRA Nr. 31

- Weltkunst im Kellergebäude: Die Glas-Sammlung Ernesto Wolf**
29. November 2008, Staatsgalerie Stuttgart
- Max Ernst: Der „Dadamax“ und Kunstvisionär in der Kunsthalle Göppingen**
Mittwoch, 28. Januar 2009, Foyer Kunsthalle Göppingen
- Revueabend „Großstadtdriptychon“**
13. Februar 2009, Theaterhaus Stuttgart

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
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum
Konto-Nr.	BLZ	Unterschrift	