



ScheibenWischer

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



Betriebsratswahl ist **geschafft!**

Jetzt geht's an die Arbeit !



Aus dem Inhalt

■ Interview mit Helmut Lense	2
■ Konsequenzen aus der Betriebsratswahl	4
■ Mehr Druck bei Tarifrunde	5
■ Katarina Scardigno im Portrait	7
■ Firma verschleppt Prämierungen	10



„Beschäftigungssicherung bleibt Schwerpunkt“

Das neue Betriebsratsgremium wurde gewählt. Bei der ersten Betriebsratssitzung am 21. März wurde Helmut Lense als Betriebsratsvorsitzender bestätigt.

SCHEIBENWISCHER: Wie fühlst du dich jetzt so kurz nach der Wahl, Helmut?

Helmut Lense: *Zunächst bin wirklich erleichtert, dass es vorbei ist und dass der Betriebsrat sich jetzt wieder seiner eigentlichen Arbeit widmen kann. Der Wahlkampf wurde immer aggressiver und auch vor persönlichen Verleumdungen wurde nicht halt gemacht. Einige oppositionelle Gruppierungen haben in ihrer Hetze gegen die IG Metall Grenzen überschritten, was bei vielen auch zu tiefen persönlichen Verletzungen geführt hat.*

Damit muss jetzt Schluss sein und auch die Betriebsräte außerhalb der IG Metall-Fraktion sind aufgefordert, wieder zu einer sachlichen Auseinandersetzung zurückzukehren.



Wie schätzt du das Wahlergebnis ein?

Mit 28 von 45 Plätzen und damit fast einer Zwei-Drittel-Mehrheit hat die IG Metall wieder eine stabile Arbeitsbasis im Betriebsrat. Die Belegschaft hat die Notbremse gezogen. Von 11 Listen, die kandidiert haben, wurden nur sechs in den Betriebsrat gewählt, davon drei mit nur einem Vertreter. Dass die IG Metall eine breite Akzeptanz in der Belegschaft hat, zeigt auch die hohe Wahlbeteiligung. Fast

70 Prozent der Beschäftigten sind zur Wahl gegangen. Das sind fast 20 Prozent mehr als bei der Betriebsratswahl 2002.

Du wurdest jetzt auch wieder als Betriebsratsvorsitzender gewählt. Das war ja sicher keine Überraschung, oder?

Nein, überrascht hat mich das nicht. Es gab ja auch keinen Gegenvorschlag. Ich war von der IG Metall-Fraktion einstimmig vorgeschlagen worden und habe bei meiner Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden auch Stimmen von anderen Fraktionen bekommen. Das deutet auf eine hohe Akzeptanz auch über die eigene Fraktion hinaus hin und ist sicher eine gute Voraussetzung für diese Führungsaufgabe im Betriebsrat.

Wie wird die Arbeit mit den anderen Fraktionen aussehen?

Die Betriebsratswahl ist vorbei und damit auch der Wahlkampf. Wir werden uns jetzt sehr schnell wieder unserer eigentlichen Arbeit zuwenden müssen. Und da gibt es genügend zu regeln. Deshalb sind auch die Betriebsräte außerhalb der IG Metall-Fraktion aufgefordert, sich konstruktiv an der Arbeit zu beteiligen.

Ich erhoffe mir eine Zusammenarbeit auf sachlicher Ebene, die sich ganz konkret an den unmittelbaren Interessen und Bedürfnissen der Belegschaft orientiert. Vor dem Hintergrund der aktuellen Unternehmenspolitik und was uns möglicherweise noch bevorsteht, sollten wir uns in erster Linie mit dem Vorstand auseinandersetzen und nicht vorwiegend mit uns selbst beschäftigen. Vielleicht fällt einigen diese Erkenntnis nach der Wahl nun doch ein bisschen leichter.

Wo siehst du die Arbeitsschwerpunkte der nächsten vier Jahre?

Das A und O ist nach wie vor, dass wir unsere Politik der Beschäftigungssicherung weiter führen. Wir müssen weiterhin dafür sorgen, dass Arbeit in Untertürkheim bleibt oder zusätzlich geschaffen wird. In den Montagen müssen wir dafür sorgen, dass sich die Arbeitsbedingungen nicht weiter verschlechtern. Insbesondere die Erholzeitpausen müssen wir verteidigen. Mit der Überprüfung der Eintaktung und der REZEI-Vereinbarungen wollen



wir die Kollegen vor Leistungsüberforderung schützen.

Bei der Umsetzung von ERA müssen wir sicherstellen, dass die Höherbewertungen insbesondere der Tätigkeiten der Facharbeiter ohne Abstriche realisiert werden.

Ein neues Leistungsbeurteilungssystem muss vereinbart werden. Dies wollen wir in einem breiten Dialog mit den Betroffenen angehen, insbesondere auch in den Angestelltenbereichen.

Nach der endgültigen Konstituierung des Betriebsrats wollen wir die anstehenden Aufgaben besprechen und daraus einen konkreten Arbeitsplan für die neue Amtsperiode machen.

Noch was zum Schluss?

Ja, ich möchte mich persönlich bei allen Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrer Stimmabgabe für diese hohe Wahlbeteiligung gesorgt haben, bedanken. Damit hat der Betriebsrat auch gegenüber der Werkleitung das notwendige Gewicht, um die Interessen der Belegschaft auch in Zukunft wirkungsvoll durchsetzen zu können.

Vielen Dank für das Gespräch, Helmut und viel Glück bei deiner weiteren Arbeit.

Sefer Güngör
(PAC/KTL)
Industriemechaniker



„Wir müssen alle an einem Strang ziehen“

„Wir brauchen eine starke Gewerkschaft. Deshalb habe ich auch auf der Liste 1 kandidiert. Helmut Lense und die anderen IG Metall-Betriebsräte habe mit der „Zukunftssicherung 2012“ eine gute Vereinbarung für uns abgeschlossen. Ich konnte zu dem Gespräch mit der Personalabteilung ganz ohne Angst hingehen. Dort habe ich gesagt, dass ich nicht ausscheiden will, weil ich meine Wohnung abbezahlen muss. Damit war das Thema erledigt. Ohne die „Zukunftssicherung 2012“ hätte es bestimmt betriebsbedingte Kündigungen gegeben. Es ist gut, dass Helmut Lense wieder zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde. Wir sitzen alle in einem Boot und müssen an einem Strang ziehen, wenn wir mit der IG Metall etwas bewegen wollen“.

Markus Probst
(PMO/IS)
Instandhalter



„Mit Helmut Lense haben wir einen kompetenten Betriebsratsvorsitzenden“

„Mich freut es, dass so viele an der Betriebsratswahl teilgenommen haben. Die IG Metall hat in Untertürkheim in allen Bereichen Stimmen gesammelt. Dass die IG Metall wieder eine klare Mehrheit im Betriebsrat hat, führe ich vor allem darauf zurück, dass wir mit Helmut Lense einen kompetenten Betriebsratsvorsitzenden haben. Die Zusammenarbeit mit ihm habe ich immer als sehr angenehm erlebt. Er kann gut zuhören und konnte mir bisher immer Lösungswege für Probleme aufzeigen. Natürlich kann er nicht überall gleichzeitig sein. Der Kalender eines Betriebsratsvorsitzenden ist ziemlich voll, trotzdem versucht er sich immer, Zeit zu nehmen.“

Jean Mittelbronn
(PAC/IS)
Betriebschlosser



„Helmut Lense sollte öfters in Mettingen sein“

„In den vergangenen vier Jahren habe ich Helmut Lense selten in Mettingen gesehen. Das änderte sich erst ein paar Monate vor der Wahl. Auch jetzt nach der Wahl finde ich, dass er sich in Mettingen öfters zeigen und mit den Kollegen in der Fabrik sprechen sollte, aber auch mit den Betriebsräten der anderen Listen. Das ist wichtig für den demokratischen Prozess.“

ERA in der PKW-Entwicklung

Einigungen lassen auf sich warten



In der PKW Entwicklung wurden im November die ersten größeren Entwicklungsingenieursbereiche verhandelt, wobei die Vorstellung seitens des Personalbereichs und des Betriebsrates noch weit auseinanderliegen. Die Firma möchte ERA als zusätzliches Kostensenkungsprogramm nutzen, wobei die Entwicklungsbetriebsräte nicht bereit sind, das letztjährige EG 16 Zukunftssicherungsingenieursbeispiel oder die Tarifvertragsbeispiele zu unterlaufen.

Aus diesem Grund sind die Einstufungsverhandlungen für die Entwicklungsingenieure erst mal gescheitert und gehen in die nächste Eskalationsstufe. Leider ist auch die zweite Verhandlungsrunde im Februar gescheitert, da der Personalbereich u.a. keine klare Aussage zur Einstufung der heutigen T6er machen wollte.

Ende Dezember wurden die ERA-Stellenbeschreibungen und die ersten Einstufungsvorschläge der Prüfstandsmitarbeiter übergeben, im Januar erfolgte die Übergabe der Fahrzeugwerkstättenmitarbeiter. Die Entwicklungsbetriebsräte sprechen auch hier mit betroffenen Mitarbeitern die Stellenbeschreibungen durch, um die Aufgabeninhalte zu überprüfen.

Wie auf Betriebsversammlungen und Abteilungsinformationsrunden berichtet, wird bei ERA weniger Lärm und Schmutz bezahlt,

dafür mehr die notwendige Qualifikation, das Denken und der Handlungsspielraum. Jeder Mitarbeiter sollte die Tätigkeiten, die zur Erledigung seiner Arbeitsaufgaben im Laufe des Jahres notwendig sind, für sich aufschreiben, damit fehlende wertigkeitsprägende Inhalte ggf. auch reklamiert werden können. Wie geht es weiter? Momentan läuft u. a. die Bewertung der Stellenbeschreibung der Sekretärinnen, auch hier gehen wir Betriebsräte auf Kolleginnen zu und achten z. B. auf Zusatzarbeiten, die gemacht werden. Spannend dürfte es im Bezirk Stuttgart werden, wo Bosch die nächsten Wochen ERA umsetzen wird (die Einführung wurde vom 1.1.2006 auf den 1.7. verschoben). Bei Bosch wird zwar auch heftig um die Stellenbeschreibungen und Bewertungen gerungen, jedoch scheint die betriebliche Realität und die Motivation der Mitarbeiter einen höheren Stellenwert zu haben als zur Zeit bei DaimlerChrysler.

Konsequenzen aus der Betriebsratswahl 2006

Keine schnellen Antworten

Von Karl Reif

Die IG Metall-Liste hat gegen zehn konkurrierende Listen eine klare Mehrheit bei der Betriebsratswahl erhalten. Die Wahlbeteiligung ist gegenüber 2002 um rund 18 Prozent gestiegen. Das Verhältnis im Betriebsrat zwischen IG Metall und Oppositionsgruppen hat sich praktisch nicht verändert.

Die IG Metall hat jedoch prozentual an Stimmen verloren, obwohl wir in den meisten Wahlbereichen und Werkteilen stabil waren oder gar Stimmenanteile hinzu gewinnen konnten. Das lag am schlechten Abschneiden der IG Metall-Liste in Mettingen und daran dass dort „Alternative/Klartext“ gut abgeschnitten haben. „Alternative/Klartext“ konnte sich jedoch darüber hinaus nicht flächendeckend im Werk verankern.

Breite Diskussion nötig

Schnelle Antworten und Einschätzungen verbieten sich. Wir IG Metall wollen eine ausführliche Diskussion im Vertrauenskörper und der IG Metall-Betriebsratsfraktion über Konsequenzen aus der Betriebsratswahl führen.

An dieser Stelle einige erste Überlegungen :

Betroffene zu Beteiligten machen

Es genügt nicht Verhandlungen zu führen und anschließend Ergebnisse zu präsentieren. Wir müssen am Anfang, während und am Ende von Auseinandersetzungen mit dem Unternehmen, die Betroffenen mehr einbeziehen. Mit der Belegschaft muss mehr über die Vorgehensweisen des Betriebsrats und seine Ziele beraten werden.

Konfliktbereitschaft

Das Unternehmen tritt die Interessen der Belegschaft zunehmend mit Füßen und behandelt uns entsprechend. Diesem Konfliktkurs der Firma muss der Betriebsrat mit entsprechender Konfliktbereitschaft begegnen.

Transparenz und Profilschärfung

Wir als IG Metall müssen in diesem Zusammenhang wieder klarer, auch öffentlich als Gegenpart des Unternehmens auftreten. Dazu brauchen wir eigenständige politische Ziele, die wir mit der Belegschaft und den IG Metall-Vertrauensleuten entwickeln und die wir gemeinsam versuchen, gegen das Unternehmen durchzusetzen. Bisher haben wir in vielen Fällen und zu oft nur auf Angriffe

des Unternehmens reagiert. Wir müssen uns dabei vor allem gegen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen in der Produktion (Stückzahl erhöhungen, Eintaktungen, etc.) genauso wie gegen Leistungsverdichtung im indirekten Bereich und bei den Angestellten wehren. Das beinhaltet natürlich Widerstand gegen weitere Personalausdünnung. Ein wichtiges Feld wird auch der Kampf gegen Bestrebungen des Unternehmens sein, die Arbeitszeitregelungen im Werk ausschließlich nach den Interessen der Firma auszurichten.

Betriebsratsarbeit gemeinsam mit der Belegschaft

Die Berücksichtigung dieser Konsequenzen wird dazu beitragen, die vor uns stehende Betriebsratsarbeit in engem Zusammenschluss mit der Belegschaft anzupacken. Dadurch werden das durch den Betriebsrat Erreichte und die vereinbarten Regelungen nachvollziehbarer und verständlicher werden. Das wird den Spielraum von Gruppierungen aller Art deutlich einengen, die nur Dinge anprangern und keine Lösungen für die Probleme der Belegschaft bieten können.

Karl Reif
Betriebsrat
Tel. 6 62 83



Wahlergebnis 2006

Liste	Stimmen absolut	Stimmen in Prozent	Sitze
Liste 1, IG Metall	8.668	58,96	28
Liste 2, Offensive Metaller	314	2,14	1
Liste 3, UAG'78	388	2,64	1
Liste 4, DAG	90	0,61	0
Liste 5, Die neue Generation	58	0,39	0
Liste 6, Klartext lebt	227	1,54	0
Liste 7, CGM	1.241	8,44	4
Liste 8, Alternative/Klartext	3.094	21,05	10
Liste 9, Neue Zeit	86	0,58	0
Liste 10, IMPULS	182	1,24	0
Liste 11, Die Unabhängigen	353	2,40	1

Die gewählten Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall

1	Helmut Lense	BR
2	Wolfgang Nieke	BR
3	Milos Raskovic	PMO/DO
4	Michael Alferi	BR
5	Karl Reif	BR
6	Waldemar Rasch	BR
7	Dieter Gerlach	BR
8	Horst Huber	BR
9	Eyup Toptas	PSG/GGR
10	Constanze Tylla	P/SBV
11	Michael Schick	BR
12	Klaus Kaupert	BR
13	Konstantinos Hatzilazarou	BR
14	Roland Bartle	BR
15	Michael Häberle	BR
16	Roland Schäfer	PGE/ENG/IS
17	Gerhard Haag	BR
18	Adriano Ventura	BR
19	Harald Lützens	BR
20	Gabriela Reich	PGS/GLZ
21	Katarina Scardigno	P/GS
22	Ali Kul	BR
23	Udo Bangert	BR
24	Matthias Burkhardt	PGE/ENG/IS
25	Harald Frech	PAC/IS
26	Harald Weiss	BR
27	Alexander Rutkowsky	PMO/DO
28	Dimitrios Dikmanis	PGS/GLZ

Interview mit Udo Abelmann, IG Metall-Sekretär im Werk Untertürkheim

„Wir werden den Druck erhöhen“

Die Verhandlungen zwischen Südwestmetall und der IG Metall um die Fortführung der Bestimmungen des Lohnrahmentarifvertrages II und eine Entgelterhöhung blieben bisher ohne Ergebnis. Trotz massiver betrieblicher Proteste blockiert Südwestmetall weiter, wenn es um den Erhalt der pauschalisierten Erholzeiten geht. Der IG Metall-Sekretär Udo Abelmann fasst zusammen, worum es in der Tarifrunde geht.

SCHEIBENWISCHER: Udo, warum ist der Lohnrahmentarifvertrag II so wichtig?

Udo Abelmann: Das ist praktische Menschlichkeit in der Produktion. Darüber hinaus wollen die Arbeitgeber nur noch „produktive Zeiten“ bezahlen. Wenn die sich durchsetzen, müssen die Kollegen in den indirekten Bereichen und in der Verwaltung auch bald für die Kaffee- oder Zigarettenpause ausstempeln.

Kannst du die Forderungen der IG Metall noch einmal kurz zusammenfassen?

Neben der Fortführung der Bestimmungen aus dem Lohnrahmentarifvertrag II wollen wir den Erhalt des Tarifvertrags Vermögenswirksame Leistungen und die Erhöhung der Entgelte und der Ausbildungsvergütungen um fünf Prozent.

Wie schätzt du die Strategie des Arbeitgeberverbands ein?

Die Arbeitgeber legen es darauf an, ein Paket zu schnüren. Sie wollen die einzelnen Regelungen miteinander verrechnen. Wie viel ist uns eine Minute Pause wert? Ein, zwei oder 1,8 Prozent der Entgelterhöhung? Wir sollen für unsere Rechte noch einmal bezahlen. Das dürfen wir nicht zulassen. Sonst steht das nächste Mal zur Debatte: Was sind uns fünf Tage Urlaub wert? Oder was ist uns die Alterssicherung wert?

Wie siehst du den derzeitigen Verhandlungsstand?

Die Arbeitgeber legen ihren Wunschzettel vor und wollen uns aufs Glatteis führen. Sie wollen z.B. für Neueinstellungen unbezahlte Arbeitszeit von allen und sich mit Einmalzahlungen vor Entgelterhöhungen schützen. Ein prozentuales Angebot über eine Entgelterhöhung legten sie bisher nicht vor. Sie wollen uns zappeln lassen.

Wie geht es jetzt weiter?

Wir haben keine andere Möglichkeit, wir müssen den Druck erhöhen. Wie in den letzten Warnstreikaktionen werden wir viele Unternehmen und Belegschaften einbeziehen. Und wenn es darauf ankommt... Wir haben mit unserer Streikstrategie im Jahr 2002 gute Erfahrungen gemacht, daran können wir anknüpfen. Ich bitte alle Kolleginnen und Kollegen sich auch an der nächsten Warnstreikwelle zu beteiligen.

Danke für das Gespräch, Udo.

Zur Person

Udo Abelmann wurde 1962 in Hannover geboren. Nach seiner Ausbildung zum Maschinenschlosser hat er Sozialwissenschaften studiert. Er war von 1991 bis 2004 in der Bildungsarbeit der IG Metall tätig. Seit Mai 2004 betreut der 43-Jährige als IG Metall-Sekretär das Werk Untertürkheim, die DaimlerChrysler-Zentrale und die Debeos GmbH.



Weltarbeitnehmervertretung im Werk Hedelfingen

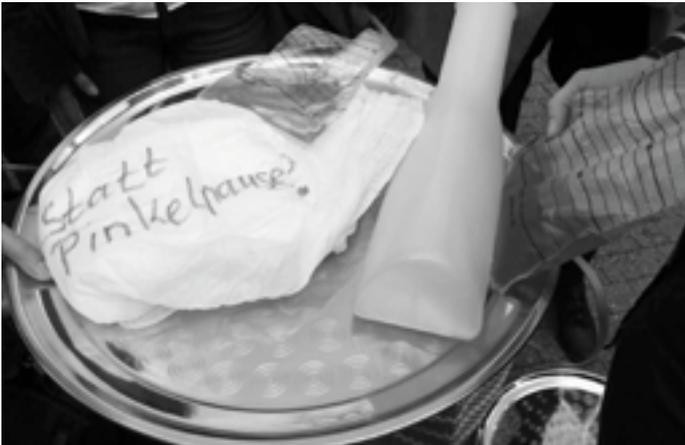
Vertreter der Weltarbeitnehmervertretung (World Employee Committee / WEC) waren anlässlich ihrer Jahrestagung 2006 Ende Februar für zwei Tage in Stuttgart. Während dieser Zeit besichtigten sie auch das Werk Hedelfingen.

Auf ihrer Jahrestagung stimmte die Weltarbeitnehmervertretung geschlossen einer Vereinbarung mit dem Unternehmen über Internationale Prinzipien zu Arbeit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu. Weiteres Thema waren die Pläne des Unternehmens zum Personalabbau in den Verwaltungsbereichen. Obwohl diese vorrangig die deutschen Standorte treffen, sind auch weltweit Stellen gefährdet. Das WEC forderte das Unternehmen in einer Deklaration auf, den anstehenden Personalabbau weltweit sozialverträglich durchzuführen.

Dem WEC gehören Vertreter aus Deutschland, den USA, Kanada, Brasilien, Südafrika und Spanien an. Erstmals nahm auch ein Vertreter der japanischen Betriebsgewerkschaft von Fuso teil.



WEC-Mitglieder besichtigen das Werk Hedelfingen. Von links nach rechts: Ein Dolmetscher, Yasuo Ohizumi (Vertreter der japanischen Betriebsgewerkschaft von Fuso), Ronald Blum (Vertreter des IMB Genf (Internationaler Metallarbeiter-Bund) und Patrick Bazi, Vertreter der DaimlerChrysler AG Südafrika.



Der Ortsfrauenausschuss servierte am 27. März bei einer Kundgebung mit rund 1500 Teilnehmern während den Tarifverhandlungen in Ludwigsburg den Arbeitgebern Windeln auf dem Silbertablett. Die Frauen verkleideten sich als „Pinkelpagen“ und demonstrieren für den Erhalt der Erholzeiten in der Montage.

Deutsch 2 für ausländische Mitarbeiter (alle Schichten)

Beginn : Deutsch 2 25. 04. 06

Tag: montags und mittwochs

Zeit: 15:30 - 17:00 Uhr

Ort: Werk Brühl, Geb. 3/1

Werkbusverbindungen :

hin

Untertürkheim Gebäude 136 – Brühl : 15:00 Uhr

Mettingen-Brühl 14:47 Uhr 15:17 evtl. auch 15:27 Uhr

zurück

Brühl - Mettingen S-Bahn: 14:47, 15:17 Uhr

Nähere Informationen

Frau Ingrid Kammermeier, Tel. 0711-17-60836 oder

direkt bei der Lehrerin,

Frau Hirche, Tel.0711/582736

Deutschsprachige Mitarbeiter sollen ihre ausländischen Kollegen bitte auf diese Deutschkurse aufmerksam machen.

Die Untertürkheimer Betriebsrätin Katarina Scardigno

Von der Klinik über die Kantine in den Betriebsrat

„Mich stört schon seit langem, dass die Kolleginnen und Kollegen aus den Küchen und Shops keine Möglichkeit haben, die Betriebsversammlungen zu besuchen. Das muss sich ändern. Jeder Beschäftigte muss sich auf den Betriebsversammlungen informieren können“, so die neu gewählte Betriebsrätin Katarina Scardigno. Diesen Missstand will die gelernte Köchin als erstes anpacken.



Einsatz für andere

Katarina Scardigno hat sich schon immer für andere eingesetzt und sich im sozialen Bereich engagiert. Dazu passt auch, dass sie nach der Realschule ursprünglich Krankenschwester werden wollte. Auf der Hauswirtschaftsschule und während eines Praktikums in der Veronikaklinik wurde sie schon für die Arbeit im medizinischen Bereich vorbereitet.

Freude an der Gastronomie

Dass sie sich dann doch nicht endgültig der Medizin gewidmet hat, liegt vor allem an einem kleinen Restaurant im Odenwald. Es hieß „Zum Schwanen“, gehörte ihren Eltern. Dort entdeckte die Kroatin schon als 16-Jährige ihre große Leidenschaft – das Kochen. „Kochen heißt für mich nicht nur Nahrungsmittel zubereiten. Das ist eine Kunst. Fast genauso viel Spaß macht mir der Kontakt mit den Gästen“, erzählt die dreifache Mutter. Deshalb bewarb sie sich 1985 als Ferienjobberin in der Ölkantine im Werk Untertürkheim. Schon ein halbes Jahr später bot man ihr einen festen Arbeitsplatz als Küchenhilfe an. Da ihr die Arbeit in der Küche Spaß macht, sagte sie zu. Drei Jahre später kam Tochter Annabell auf die Welt. 1990 wurde dann Sohn Leonardo und 1992 Tochter Marie-Chantal geboren.

Traum erfüllt

Nach der Familienpause fing die damals 33-Jährige im Betriebsrestaurant Mettingen an zu arbeiten. „Die Kinder waren aus dem Größten raus. Da war für mich die Zeit gekommen, mir einen Traum zu erfüllen: Eine Ausbildung als Köchin“, erinnert sich Katarina Scardigno. Deshalb meldete sie sich bei der Fernschule Poppe und Neumann an. Ihre Vorgesetzten unterstützen sie bei ihrem Vorhaben überhaupt nicht. „Mit Anfang 30 musste ich mir anhören, ich sei zu alt“, schüttelt die Betriebsrätin den Kopf. Aber sie ließ sich nicht beirren und legte im Januar 2002 bei der Industrie- und Handelskammer in Frankfurt ihre Prüfung als Köchin ab. Sie gehörte zu den drei von zehn angehenden Köchen, die die Prüfung bestanden haben. „Die Mousse auch Chocolat ist mir misslungen, dafür war der Rehrücken im Pilzmantel ein Gedicht“, schmunzelt die Köchin.

Köchin in der Kantine

Im Juni 2005 wurde dann eine Stelle als Köchin im Betriebsrestaurant Untertürkheim frei. „Dass ich die Stelle aber letztendlich bekommen habe, verdanke ich dem Betriebsrat, der sich für mich eingesetzt hat“, erinnert sich Katarina Scardigno. Enttäuscht ist sie allerdings darüber, dass sie und die anderen Köche ihre Fähigkeiten in der Kantine nicht so anwenden können, wie sie es gerne würden. „Noch vor ein paar Jahren haben wir beispielsweise Pudding selbst zubereitet. Heute



wird nur Fertigpudding verwendet. Das ist sehr schade“, sagt die 40-Jährige.

Sicherheit für Dienstleister

Die Einführung des Dienstleistungstarifvertrages im Bereich Gastronomie und Services (G & S) hat die Köchin hautnah miterlebt. „Jetzt müssen ausgerechnet wir Dienstleister länger arbeiten“, war damals ihr erster Gedanke. „Aber der ganz große Vorteil ist, dass wir jetzt einen sicheren Arbeitsplatz haben. Wären wir bei einem externen Dienstleistungsunternehmen beschäftigt, würden wir weniger verdienen, hätten weniger Urlaub, keine Betriebsrente und kein oder weniger Weihnachtsgeld“, erklärt Katarina Scardigno. Rund 60 ihrer Kollegen im Bereich G & S haben Ausscheidensvereinbarungen unterschrieben. „Hätten wir jetzt nicht den Dienstleistungstarifvertrag, hätte das Unternehmen die Küche 2 und die Shops in Untertürkheim geschlossen“, gibt die Betriebsrätin zu Bedenken. Der Dienstleistungstarifvertrag gilt aber und deshalb musste die Firma nicht nur die fehlenden Mitarbeiter ersetzen, sondern auch 40 zusätzliche Beschäftigte in G & S einstellen.

In der Freizeit geht sie gerne ins Aerobic. Oder sie näht Vorhänge, strickt Pullis und Handschuhe für ihre Kinder. Auch außerhalb der Arbeitszeit kommt das soziale Engagement nicht zu kurz. So ist sie Mitglied im Elternbeirat der Linden-Realschule in Untertürkheim. Einige Jahre hat sie auch die Kommuniionsgruppe in ihrem Wohnort Wangen geleitet.

Aktivitäten in der Berufsausbildung

Firma spart am Weiterbildungsprogramm

Von Michael Schick

„Seit 1994 streicht die Industrie jährlich 10 000 gering qualifizierte Jobs. Mehr als jeder vierte Beschäftigte ist an- oder ungelernt. An- und Ungelernte haben eine dreimal so hohe Arbeitslosenquote wie Beschäftigte mit Berufsausbildung. Gleichzeitig stellt die IG Metall fest, findet in einigen Betrieben ein Angriff auf die Qualität der Berufsausbildung statt. Mit Schmalspurausbildungen würden junge Beschäftigte auf Fließbandarbeit vorbereitet.“ (Zitat aus der Stuttgarter Zeitung vom 16. Februar 2006)



Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 2 06 54

Ausbildungsleitung will neues Berufsbild schaffen

Im Werk Untertürkheim versucht gerade die Ausbildungsleitung (P/BB), die Voraussetzungen für die Einführung des Berufsbildes des „Maschinen- und Anlageführers“ (MAF) zu schaffen. Dieser zweijährige Ausbildungsberuf soll nach den Planungen von P/BB den Beruf des Aggregatemechanikers ersetzen. Der Betriebsrat befürchtet, dass damit langfristig gesehen die dreijährigen (z.B. Fertigungsmechaniker) von dem zweijährigen Berufsbild abgelöst werden soll. Der Betriebsrat vertritt die Meinung, dass aufgrund des Wandels in der Fabrik eine hohe Flexibilität der einzelnen Kollegin und Kollegen notwendig ist. Dieser Anforderung, die nur mit einer entsprechenden Qualifizierung gemeistert werden kann, wird das Berufsbild des Maschinen- und Anlageführers nicht gerecht.

Kürzung im geschlossenen Weiterbildungsprogramm um 50 Prozent

Schon in 2005 gab es die Vorgabe des Vorstandes, das Budget für die Angebote des geschlossenen Weiterbildungsprogramms, das während der Arbeitszeit stattfindet, um 50 Prozent zu kürzen.

Auch in 2006 steht eine weitere Halbierung des Etats an. Wie auch in 2005, werden in 2006 die notwendigen betrieblichen technischen Qualifikationen angeboten und durchgeführt. Sollte über das im Intranet angebotene – aber gekürzte - Kursprogramm noch weiterer Bedarf bestehen, so können sich die Fachbereiche an P/BB wenden, die dann entsprechende Lösungen anbieten.

Wer sich qualifiziert, sichert seinen Arbeitsplatz

Nach Ansicht des Betriebsrates ist diese Kürzung einer der Maßnahmen, die ohne Sachverstand und Weitsicht durchgeführt werden. In einer Zeit, in der unter anderem der entscheidende Wettbewerbsvorteil von Deutschland in der Ausbildung liegt, die Qualifizierung der Menschen ist, setzt der Vorstand diesen Vorteil leichtfertig aufs Spiel.

Aus Erfahrung wissen die Betriebsräte, dass Qualifizierung entscheidend für die Arbeitsplatzsicherheit ist. Aus Erfahrung wissen die Betriebsräte, dass Veränderungen im Betrieb einfacher umgesetzt werden können, wenn die Menschen eine breit gefächerte Ausbildung haben. Betriebsräte wissen aber auch, dass es genügend Beispiele gab (und auch geben wird), wo aufgrund fehlender Qualifikation die Arbeit in mancher Fachabteilung zum Erliegen kam oder die Aufgabe mangelhaft erledigt wurde. „Lebenslanges Lernen“ ist mehr als nur ein Spruch. Diese Erkenntnis ist als Notwendigkeit erkannt, um den stetig verändernden Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Deshalb ist diese Kürzung mehr als kontraproduktiv und schadet nicht nur den Kolleginnen und Kollegen sondern auch dem Unternehmen.



Der Betriebsrat befürchtet, dass langfristig die dreijährigen Ausbildungsberufe, wie zum Beispiel der des Fertigungsmechanikers, von zweijährigen Ausbildungsberufen abgelöst werden.



Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt MitarbeiterInnen DaimlerChrysler AG Stuttgart

Ausstellung regenerative Energie

Information und Beratung zu Regenwassernutzung, Solarthermie und Photovoltaik

Termin: Montag, 8. Mai bis Donnerstag, 11. Mai 2006

Zeit: 11:00 bis ca. 14:00 Uhr

Ort: DaimlerChrysler-Werk Untertürkheim, Café zwischen Museum und Betriebsrestaurant

Beschäftigte in der „Werksicherheit“ sind keine Schachbrettfiguren

Von Michael Schick

Im Zusammenhang mit dem Projekt „Dienstleistungsoptimierung“ wurden die verschiedenen Aufgaben des Fachbereiches „Werksicherheit“ (WSD) im Center PFW überprüft (dazu gehören Werkfeuerwehr, Werkschutz, Fahndung und Verwaltung).

Am 10. März stellte Abteilungsleiter Jörg Ruoff den Führungskräften das Ergebnis vor. Beispielsweise ist geplant, die jetzt noch mit eigenen Kollegen besetzten Tore (unter anderem das Cannstatter Tor) fremd zu vergeben. Die Kollegen, die bisher am Tor eingesetzt sind, sollen andere Aufgaben übernehmen. Dazu gehört zum Beispiel die Überwachung der Werkperipherie, bestimmte Empfangsdienste oder so genannte „Energistreifen“. Jetzt gibt es erst einmal an einer Neuausrichtung nicht unbedingt gleich etwas zu meckern, nur Fakt ist, diese Veränderungen müssen auch mit den Menschen umgesetzt werden. Altgediente oder gesundheitlich angeschlagene Kollegen müssen trotz aller geplanten Veränderungen eine Chance haben, ihrer Leistung entsprechend eingesetzt zu werden. Kollegen, die über die Jahre hinweg ihre Leistung gebracht haben, können nicht einfach wie Schachbrettfiguren hin- und her geschoben werden. Die

Bedingungen sind an dieser Stelle - aus der sozialen Verantwortung des Unternehmens heraus - den Menschen anzupassen.

Zentralisierung des Rettungsdienstes

Eine weitere geplante Maßnahme ist die Verlagerung des Rettungsdienstes aus der Werkfeuerwehr (WF) heraus, sogar von einer möglichen Fremdvergabe wird gesprochen. Dieser Schritt wird damit begründet, dass aufgrund der Fluktuation aus der Werkfeuerwehr und dem Einstellstopp bzw. einseitig festgelegtem Personalüberhang, niemand, auch nicht bei einer solchen Spezialtruppe wie der Feuerwehr, eingestellt werden darf. Dies führt dazu, dass die definierten 13 Funktionen innerhalb der Werkfeuerwehr nicht mehr ausgeübt, aber auch die vereinbarte Arbeitszeitregelung als auch notwendige Qualifizierungsmaßnahmen nicht mehr oder nur noch eingeschränkt umgesetzt werden können. Deshalb hat die Abteilungsleitung, unter dem Druck von CORE, entschieden, selbst bei einem so (über)lebensnotwendigen Thema wie dem Rettungsdienst, diesen aus der Werkfeuerwehr auszugliedern. Weitere Konsequenz ist, diesen gegebenenfalls in Hedelfingen für den Standort Untertürkheim zu zentralisieren.

Gesundheit der Beschäftigten in Gefahr

Der Betriebsrat bezweifelt, dass damit die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen in den Werkstätten und Büros gewährleistet ist. Eine Rettungsfahrt auf öffentlichen Straßen, auch mit Sondersignal, ist immer mit einem zeitlichen Risiko verbunden. Die Werkleitung, die nicht müde wird, das Thema „Krankenstand“ auf jeder Betriebsversammlung anzusprechen, scheint an dieser Stelle keine Bedenken zu haben. Vielleicht wird billigend in Kauf genommen, das eine oder andere Unfallopfer nicht rechtzeitig versorgen zu können? Oder hat der Umzug des Vorstandes ins Werk Untertürkheim zur Folge, dass in dieser Sache noch einmal neu entschieden wird, da das Leben eines solchen wertvoller ist als das eines (einfacher) ersetzbaren Arbeiters oder Angestellten? Die Betriebsräte der IG Metall fordern auf, von dieser unsinnigen Entscheidung Abstand zu nehmen und Rettungssanitäter bei der Feuerwehr einzustellen.

Michael Schick
Betriebsrat
Tel. 2 06 54



Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Hans Baur,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart,
Sattlerstr. 1, 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, 25. April 2006

Firma spart kräftig bei der Vergütung von Arbeitnehmer-Erfindungen

Sowohl für Verbesserungsvorschläge als auch für Erfindungen muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine Vergütung bezahlen. Dies ist im Arbeitnehmer-Erfindergesetz geregelt.

Von Dieter Seemann

Arbeitgeber muss Entschädigung zahlen

Der Arbeitsvertrag verpflichtet die Mitarbeiter, betriebsbezogene Erfindungen an den Arbeitgeber abzutreten.

Folgende Vergütungsmethoden sieht der Gesetzgeber vor:

1. Bei der so genannten „Lizenzanalogie“ geht es darum, welcher Umsatz mit der Erfindung erzielt wird.
2. Bei der Methode „betrieblicher Nutzen“ wird berücksichtigt, welche Ersparnis der Arbeitgeber mit der Erfindung erzielt.
3. Bei der Vergütungsmethode „freier Erfinder“ wird berechnet, zu welchem Marktpreis ein externer Erfinder seine Patentrechte an die Firma abtreten würde.

Firma wählt billigste Vergütungsmethode

Zurzeit wird bei DaimlerChrysler ausschließlich nach der „Lizenzanalogie“ verfahren. Die Vergütungsmethode „Betrieblicher Nutzen“ verwendet das Unternehmen nicht, weil es dann dem Erfinder seine Idee in ungleich größerem Umfang vergüten müsste. Dazu ein Beispiel: Bei einer Erfindung wird pro Aggregat ca. 1,60 Euro gegenüber dem Stand

der Technik eingespart. Das ergibt bei jährlich 20.000 Bauteilen eine Ersparnis von 1,60 Euro mal 20.000 Stück, also 32.000 Euro. Die Firma bietet dem Erfinder auf Basis der „Lizenzanalogie“ (relevanter Teilepreis gleich Umsatz 0,1 Euro) dafür jedoch nur 6 Euro.

Nach dem ermittelten „betrieblichen Nutzen“ fordert der Erfinder nun eine Vergütung von 32.000 Euro mal 20 Prozent mal 28 Prozent mal 50 Prozent (Patenterteilungsrisikoabschlag), also 896 Euro.

Dem Erfinder bleibt nur der Rechtsweg

Dies lehnt die Firma aber kategorisch ab, obwohl dies eine gerechte und legale Vergütung wäre. Es ist einfach unverfroren und demotivierend, immer nur den billigen Weg zu wählen. Den Erfindern bleibt nur noch der juristische Weg, wenn sie ihre Forderung durchsetzen wollen.



Harald Weiss
Betriebsrat
Tel. 6 68 69



Dieter Seemann mit seiner Erfindung „Ersatz Öleinfüllrohr durch Kunststoff-Überlaufrohr“. Durch das Überlaufrohr stellt sich der richtige Ölpegel automatisch ein. Das heißt, der Ölstand muss nicht mehr mit dem Ölpeilstab kontrolliert werden. Dieter Seemann arbeitet in der Entwicklung im Bereich EP/MTA. Dank seiner Idee spart die Firma bei jedem 7-Gang-Automatikgetriebe ein. (Dieter Seemann, Tel. 2 10 25)



Zoran Stojanov
PGE/HAE

„Firma verschleppt Prämierungen“

„Bei meinem Vorschlag geht es um die Optimierung der Isolierstation in der Härterei.

Dieser ist nach jetzt fast vier Jahren immer noch nicht abgeschlossen. Die Unterlagen liegen immer noch beim Gutachter. Ich kann nicht nachvollziehen, warum er es verschleppt. Interessant ist, dass mein Vorschlag schon vor ca. anderthalb Jahren umgesetzt wurde. Das heißt die Firma profitiert schon längst von den Einsparungen. Auf der einen Seite will die Firma immer schnell Kosten sparen. Die Mitarbeiter werden ständig umworben, Vorschläge einzureichen! Mit der Prämierung lassen sie sich aber alle Zeit dieser Welt.

Da frage ich mich, wie will die Firma die Mitarbeiter motivieren, Vorschläge einzureichen, wenn sie sich dann nicht um eine faire und vollständige Abwicklung kümmern?

Leider ist das kein Einzelfall. Ich kenne einige Kollegen, die mit 25 Euro von der Firma abgespeist werden. Erst nach Einsprüchen bis zur zweiten oder dritten Instanz werden die Vorschläge ordnungsgemäß bewertet

Die Betriebsräte der IG Metall mahnen diesen Missstand immer wieder bei der Personalabteilung an. Nur dadurch lässt sich der Prozess beschleunigen.“

Bernd Jusitz
PMO/TP



Kostensparen und kein Ende

„Ich arbeite in der Fertigung der Nockenwelle 273. Im vergangenen halben Jahr wurde die Nockenform schon mehrmals geändert. Auch andere bauliche Änderungen sind keine Seltenheit. Da liegt schon der Verdacht nahe, dass an der Entwicklung kräftig gespart wurde. Wenn der Motor sorgfältiger entwickelt worden wäre, müsste man jetzt nicht ständig ändern und den Kunden als Testfahrer missbrauchen. Es handelt sich hier immerhin um einen V8, der unter anderem in die S-Klasse eingebaut wird und nicht um eine Seifenkiste! Die Firma will immer nur Kosten sparen, aber hier spart sie wirklich an der falschen Stelle. Wir brauchen sorgfältig entwickelte Motoren. Dann kann auch kostengünstiger gefertigt werden. Änderungen in der laufenden Fertigung kosten auf jeden Fall mehr. Diese Änderungen hätten alle schon in der Entwicklung berücksichtigt werden können. Wie schon Gottlieb Daimler sagte: Nicht das Billigste sondern nur das Beste ist unsere Devise.“

Sparwahnsinn durch CORE

Von Harald Lützins

Eine Möglichkeit, die Qualität unserer Fahrzeuge im Feld zu beurteilen, wird in der Befundung der Aggregate im Kundenfeld durchgeführt. Dadurch bekommen die Qualitätsverantwortlichen wichtige Erkenntnisse nach der Auslieferung der Fahrzeuge und im Garantie- und Kulanzbereich. So wurde in der Aggregatebefundung das Problem erkannt, eine weitere Strukturstelle für Getriebethemen im Dezember 2004 eingerichtet, die Ausschreibung durchgeführt und kurz vor der Besetzung haben die Sparkommissare von CORE die Besetzung verhindert. Seit Sommer 2005 ist auch die Stelle für Motoren und Achsen nicht mehr besetzt. Ein Nachfolger ist auch hier nicht in Sicht. Liebe Führungskräfte, machen Sie einer solchen Art von Sparwahnsinn ein Ende, damit beim Kunden endlich das ankommt, was er für sein Geld erwartet. Pfeifen Sie ihre Spar-Kommissare zurück, damit die Qualität endlich die Chance bekommt, die ihr zusteht. Und das darf ruhig ein „bisschen“ Geld kosten und ich bin mir sicher, dass wir dann wieder auf die Übelholspur kommen und die Konkurrenz uns nicht mehr davonfährt.

Harald Lützins
Betriebsrat
Tel. 2 20 22



Beim Kundendienst hört die Freude am Smart fahren auf!

Beim Kauf eines neuen oder gebrauchten Fahrzeugs gelten noch dieselben Rabatte, aber dann geht es los. Bei der Marke Mercedes bekommt man für Kundendienste, sowie Schmierstoffe und Ersatzteile Rabatte eingeräumt, welche in der PWI, sowie bei allen Vertragspartnern gelten. Nur bei der Marke Smart gibt es derartige Vergünstigungen nicht! Darüber hinaus ist es eine Unzumutbarkeit, dass man die Smart-Kundendienste in einer Vertragswerkstatt durchführen lassen muss, die es nur einmal pro Landkreis gibt, so dass der Smart-Fahrer eine Wegstrecke von 15 bis 20 Kilometer in Kauf nehmen muss.

Warum können wir als Werksangehörige unsere Smart-Fahrzeuge zum Kundendienst bzw. zur Reparatur nicht auch zur PWI bringen und dann den gleichen Rabatt erhalten wie Mercedes-Halter auch?

Die Konzernleitung fordert uns immer wieder auf, Fahrzeuge unserer Marken zu kaufen, aber bei den Folgekosten lässt man uns im Regen stehen.

Ich möchte die Konzernleitung auffordern, diese Ungerechtigkeiten gegenüber unserer Belegschaft reiflich zu überdenken, dann würden sich auch wieder mehr Kolleginnen und Kollegen für den Kauf eines Smarts entscheiden. Dies sollte meiner Meinung nach doch im Interesse des Konzerns liegen!

Ulrich Trasak
PMO/RL



Mit Rabatten bis zu 18 Prozent

Das Bahnjahresfirmen-ticket kommt!

Ein Bahnjahresfirmenticket mit Rabatten bis zu 18 Prozent gibt es seit kurzem für den Stuttgarter Raum. In einem zweiten Schritt soll es das Ticket für alle deutschen Werke geben. Dank guter und konstruktiver Zusammenarbeit mit der Datenverarbeitung, dem Personalbereich, der Kommunikation, des Arbeitskreises Umwelt und den Stuttgarter IG Metall-Betriebsräten der Werke wurde das Bahnfirmenticket realisiert. Jeder Konzernmitarbeiter im Stuttgarter Raum kann über das Intranet folgende Bestellseite aufrufen: **www.bahn.de/fis** Dort muss der Mitarbeiter die Firmenidentifikationsnummer (fis) für die DaimlerChrysler AG, seine Personalnummer und die Werkskennziffer eingeben. Nach Prüfung und Bestätigung durch den Personalbereich erfolgt die Auslieferung zum nächstmöglichen Monatsersten (erstmalig zum 1. Mai

2006) direkt an die Privatadresse. Als weiterer Vorteil wurde der jederzeitige unterjährige Einstieg realisiert. Neben der Stuttgarter Mitfahrerbörse Pendlernetz, dem VVS-Firmenticket kommt mit dem verbilligten Bahnfirmenticket ein weiterer attraktiver Baustein hinzu, welcher hilft die Mobilität für alle zu erhalten und zu steigern. Die IG Metall-Betriebsräte werden sich neben komfortablen Jahreswagenangeboten, Fahrradwegen und Parkplätzen für weitere Mobilitätsverbesserungen einsetzen.

Udo Bangert
Tel. 2 16 34

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.159

Jede Epoche hat ihr eigenes Idealbild der Mode –

Das neue Modemuseum, Ludwigsburg
Mitte September 2004 wurde das neue Modemuseum des Württembergischen Landesmuseums im Festin-Bau des Schlosses Ludwigsburg eröffnet. Auf rund 750 m² wird ein Querschnitt europäischer Mode gezeigt. Die mehr als 700 Exponate umfassen den Zeitraum von etwa 1750 bis 1970. Der Bogen spannt sich von der noch am französischen Hof orientierten Kleidung des Ancien Régime über die bürgerlichen Moden des 19. Jahrhunderts bis hin zur Moderne. Haute Couture und Designerkleidung



Der hohe Absatz – ein Thema des Modemuseums

sind mit Creationen aus namhaften Modehäusern vertreten. Ein spezielles Ausstellungskapitel geht unter die Wäsche und erzählt von Mieder und Korsett, Anstands- und Unterrock und den erst ab 1860 gebräuchlichen Unterhosen.

Termin: Mittwoch, 26. April 2006, 17.00 Uhr
Treffpunkt: 16.45 Uhr, Kasse im Schloss-Hof Ludwigsburg
Führung: Dr. Helga Müller-Schnepper
Kosten: € 12,00

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:
Prominenz auf dem Waldfriedhof, Stuttgart Heslach
Kunsterlebnis Nr. 1.160, 23. Mai 2006

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.159

Das neue Modemuseum Ludwigsburg
Mittwoch, 26. April. 2006

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

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.160

Prominenz auf dem Waldfriedhof

Nach 1900 verbreitete sich in Deutschland der Gedanke von einer natürlicheren Grabgestaltung in einem Landschaftspark. Als 1908 die Filder-Gemeinde Degerloch in die württembergische Hauptstadt eingegliedert wurde, konnte endlich der „Degerlocher Fleckenwald“ als Sitz eines ersten „Waldfriedhofes“ geplant werden.

Unmittelbar vor Ausbruch des 1. Weltkriegs wurde nach den Plänen von Paul Ehmann und Albert Pantle der Waldfriedhof angelegt, gerade rechtzeitig, um als „Heldenfriedhof“ des Weltkriegs zur Verfügung zu stehen. 1924 wurde nach einem Entwurf von Architekt Paul Bonatz ein Gefallenen-Ehrenmal in einem weiten Gräberfeld errichtet. Die idyllische Lage machte den Friedhof beliebt, besonders nachdem



Mutter Heimat – Ein Standbild des Bildhauers Fritz von Graevenitz

seit 1929 eine Standseilbahn von Heslach direkt vor die Tore führte. Die 30 Hektar große Gesamtanlage umfasst heute etwa 22 000 Grabstellen.

Der Friedhof gilt heute als Prominentenfriedhof, besonders seit die Stadt Stuttgart ihre Ehrengräber für verdiente Mitbürger hier anlegen ließ. Bei unserem Spaziergang

treffen wir auf bekannte Namen u. a. auf die Gräber von Theodor Heuss, Arnulf Klett, Robert Bosch, Wolfgang Windgassen, Gebhard Müller, Paul Bonatz, aber auch der Tierbändigerin Cläre Heliot oder des Malers Adolf Hölzel.

Termin: Dienstag, 23. Mai 2006, 18.00 Uhr
Treffpunkt: 17.45 Uhr, Standseilbahn, Südheimer Platz, Stuttgart-Süd
Führung: Jörg Kurz
Kosten: € 8,00

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:
Claude Monet – Felder im Frühling, Staatsgalerie Stuttgart
Kunsterlebnis Nr. 1.161, 29. Juni 2006

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.160

Waldfriedhof, Stuttgart Heslach,
Dienstag, 23. Mai 2006

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