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

Zersplitterung zerstört das Erreichte!

**Sicherheit auch in Zukunft
nur mit einem starken Betriebsrat.**

Deshalb wählen gehen.

**LISTE 1
IG Metall**

Ausgabe Nr. 229 / März 2006

Helmut Lense

Sicherheit hat einen Namen - IG Metall

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Wahlperiode des Betriebsrats geht zu Ende. Der absolute Schwerpunkt in der Arbeit des Betriebsrats war zweifellos die Absicherung der Belegschaft in vielerlei Hinsicht.

In erster Linie ging es natürlich um den Schutz jedes einzelnen vor Kündigungen. Als wir 2004 die Zukunftssicherung vereinbart haben, hätte niemand gedacht, dass wir diesen Schutz so schnell und so dringend brauchen würden.

Es ging aber auch um die Absicherung der Einkommen. Außer der jetzt erfolgten Anrechnung der 2,79 Prozent wird es keine weiteren Abstriche geben. Im Gegenteil: Es ist bereits fest vereinbart, dass zukünftige Tariferhöhungen effektiv weitergegeben werden müssen und mit der jetzt vereinbarten Ergebnisbeteiligung haben wir ein deutlich höheres Ergebnis erzielt, als der reine Tabellenwert.

Wir haben außerdem eine Verdienstsicherung vereinbart, die gewährleistet, dass nach Einführung von ERA im Januar 2007 jeder mindestens dasselbe Einkommen haben wird, wie in der Dezember-Abrechnung und dass darüber hinaus nach ERA-Einführung die gesamte Lohn- und Gehaltssumme des Unternehmens um 1,5 Prozent höher sein muss, so dass beispielsweise für den Facharbeiterbereich zusätzlich Einkommenserhöhungen erzielt werden können.

Wir haben die Übernahme der Auszubildenden vereinbart und für dieses Jahr entgegen der Pläne des Vorstandes sogar eine Erhöhung der Ausbildungszahlen erreichen können. Ohne die „Zukunftssicherung 2012“ wären unsere Azubis wohl die ersten gewesen, die hätten gehen müssen.

Wir haben die Gastronomie mit dem Dienstleistungstarifvertrag vor Fremdvergabe geschützt und sogar zusätzliche Einstellungen erreichen können, von denen über 30 bereits realisiert sind. Die restlichen Beschäftigten werden bis Ende März eingestellt.

Und nicht zuletzt haben wir mit dem Weltdieselmotor für Untertürkheim Arbeitsplätze vereinbart, die wir dringend brauchen, um auch in Zukunft genügend Beschäftigung für unsere Kolleginnen und Kollegen zu haben.

Das alles hat die IG Metall in umfangreichen Gesprächen mit der Unternehmensleitung vereinbart und diese Vereinbarungen haben gerade in dieser schwierigen Situation ihre erste Bewährungsprobe bestanden.

Alle anderen Gruppierungen im Betriebsrat haben in zum Teil sehr aggressiver Form gegen diese auf Beschäftigungssicherung orientierte Politik der IG Metall Stimmung gemacht und im Betriebsrat ausnahmslos gegen diese Vereinbarungen gestimmt.

Aus heutiger Sicht kann man nur von Glück reden, dass diese Gruppierungen im Betriebsrat keine Mehrheit haben, sonst sähe es für die Belegschaft sehr düster aus.

Für den neuen Betriebsrat wollen nun neben der IG Metall weitere zehn Gruppierungen kandidieren. Das ist glatter Wahnsinn und wenn diese Gruppen Erfolg hätten, wäre der Betriebsrat in Zukunft absolut handlungsunfähig.

Die Betriebsratswahl eignet sich nicht für fragwürdige politische Experimente. In der Betriebsratswahl entscheidet sich, ob zukünftig, kleine Splittergruppen und politische Abenteurer das Schicksal dieses Standortes und damit seiner Belegschaft bestimmen, oder ob die IG Metall auch in den nächsten vier Jahren gemeinsam mit der Belegschaft ihre Politik fortsetzen kann. Mit dieser Politik hat jeder einzelne ein Höchstmaß an Sicherheit auch gerade in schwierigen Situationen und wird dies auch zukünftig haben.

Deshalb bitte ich jede Kollegin und jeden Kollegen, bei der Betriebsratswahl vom 9. bis 14. März, die Liste 1 zu wählen. Sicherheit hat einen Namen – IG Metall.

Herzlichst

Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender

Interview mit Hans Baur, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart

„Die Zukunftssicherung 2012 war goldrichtig“

SCHEIBENWISCHER (SW): Hans, wie siehst du die „Zukunftssicherung 2012“, die der Gesamtbetriebsrat im Sommer 2004 abgeschlossen hat?

Hans Baur: *Es gab und gibt keine sinnvolle reale politische Alternative zu unserer Politik der Standortsicherung 2012. Und es gibt jetzt keine sinnvolle Politik zur Sicherung von Arbeitsplätzen als die reale alltägliche konkrete Auseinandersetzung um jeden Arbeitsplatz zu führen, wie die Untertürkheimer Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall es mit der Aktion „Arbeit finden, statt Abfinden“ begonnen haben.*

SW: Trotzdem hatte die „Zukunftssicherung 2012“, zumindest in der Zeit als sie vereinbart wurde, auch Gegner.
Wer denkt, allein mit ein paar Demonstrationen wären alle Probleme beseitigt wie die so genannte „Alternative“ glauben lässt, der lügt die Menschen an, der drückt sich um die wirkliche Auseinandersetzung für Arbeit. Wer zudem die innergewerkschaftliche Auseinandersetzung so auf die Spitze treibt wie die Oppositionsgruppe „Alternative“, der will auch die Spaltung. Und Spaltung nützt nur dem Gegner, sprich der Arbeitergeberseite.

SW: Was ist das Problem an den oppositionellen Gruppen im Untertürkheimer Betriebsrat?
Es ist nichts Neues, dass in Zeiten grundsätzlicher politischer Neuorientierungen - und die durchleben wir -, auch die Herausbildung weiterer politischer Gruppen und Gruppierungen wächst. In einem demokratischen Staat ist dagegen nichts zu sagen.
Zum Problem wird es erst, wenn unterschiedliche politische Positionen auf eine Art und Weise in die Gewerkschaften getragen werden, dass die Gefahr der dauerhaften Fraktionierung wächst und damit Lähmung statt Handlungsfähigkeit entsteht. Dauerhafte Fraktionierung ist der Tod für jede auf Solidarität basierende Organisation.

SW: Warum ist es so wichtig, dass eine Organisation sich einig ist?
Meine Gewerkschaftsauffassung orientierte sich immer an dem Satz von Willi Bleicher: „Die Einheit hüten wie den Augapfel“, sonst werden wir von Niederlage zu Niederlage eilen. Einheit setzt natürlich eine eigene Programmatik und vielleicht auch Vision voraus. Diese Programmatik muss durch Mehrheiten entstehen. Dazu brauchen wir für eine lebendige Organisation, Offenheit

und Diskussion. Am Ende dieser Diskussionen müssen dann aber auch Entscheidungen stehen. Die so getroffenen Mehrheitsentscheidungen müssen dann Grundlage unseres Handelns sein. Wer sich aber dann partout nicht an Mehrheitsbeschlüsse halten will, wer die Fraktionierung selbst zum politischen Ziel erhebt, will keine Einheit, sondern die Spaltung.

SW: Wie ist die IG Metall denn vorgegangen?
Für die Kandidatur auf der Liste der IG Metall zur Betriebsratswahl gab es ein ganz wesentliches Kriterium: Die Akzeptanz von Mehrheitsbeschlüssen. Ich will das mal an folgendem Beispiel deutlich machen: Zur Tarifrunde gibt es innerhalb der IG Metall sehr unterschiedliche Vorstellungen über die Höhe der Forderung. Am Ende eines Diskussionsprozesses einigt man sich auf eine Zahl. Mit dieser Forderung geht die IG Metall geschlossen in die Tarifauseinandersetzung. Wenn am Ende eines Diskussionsprozesses eine solche Mehrheitsentscheidung nicht von allen getragen würde und jeder mit seiner eigenen Forderung in die Tarifrunde ginge, dann bräuchte die IG Metall wahrscheinlich gar nicht erst anzutreten. Das sich Einordnen in Mehrheitsbeschlüsse ist aber kein Selbstzweck, sondern Voraussetzung für die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall. Wer also Mehrheitsbeschlüsse konsequent ignoriert, der untergräbt die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaft. Nachdem die „Alternativen“ keine Erklärung abgegeben haben, sich an Mehrheitsbeschlüsse zu halten und keine gegen die IG Metall gerichteten Publikationen herauszugeben, haben sie sich damit selbst von der Kandidatur bei der IG Metall ausgeschlossen.

SW: Wie grenzt sich die IG Metall von den anderen ab?
Die IG Metall hat ein klares Profil bei DaimlerChrysler in Untertürkheim. Die IG Metall steht für Sicherheit. Sicherheit vor Arbeitslosigkeit durch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Sicherheit für das Einkommen durch eine umfassende Verdienstsicherung, die auch die effektive Weitergabe von Tariferhöhungen umfasst. Sicherheit für die Dienstleistungsbereiche durch den Dienstleistungstarifvertrag. Sicherheit für die Auszubildenden durch Übernahmegarantien und nicht zuletzt Sicherheit auch in Zukunft durch die Vereinbarung neuer Produkte wie der OM 651. Ich bin mir sicher, dass die Beschäftigten bei DaimlerChrysler diese Sicherheit sehr hoch einschätzen und in der Wahl deutlich machen, dass sie die Zukunft dieses Standortes nicht abhängig machen wollen von den Visionen politischer Abenteurer, sondern auch für die Zukunft auf die solide und verlässliche Standortpolitik der IG Metall bauen. Am Ende siegt die Vernunft.

SW: Vielen Dank für das Gespräch.

Zur Person

Der 53-Jährige Hans Baur ist gelernter Werkzeugmacher und studierte Maschinenbau und Industriesoziologie in München. Nach seiner Tätigkeit bei der IG Metall in Nürnberg wechselte er 1986 nach Stuttgart. Seit 1. Dezember 2005 ist Hans Baur als Nachfolger von Jürgen Stamm 1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart.

Salman Sarhan
Automatendreher
(GGF-S)

„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„ …die Betriebsräte der IG Metall für den Erhalt qualifizierter (Gruppen)Arbeit auch in zukünftigen Montagesystemen kämpfen.“

Entgeltsicherung bei Versetzungen

Von Ali Kul

Die Firma verlangt zunehmend von den Beschäftigten, dass sie flexibel auf Umsetzungen, Versetzungen und Ausleihungen reagieren. Dies ist aufgrund Produktionsschwankungen oft notwendig. Aber, wenn ein Kollege bereit ist, sich versetzen zu lassen oder für eine bestimmte Zeit Ausleihungen zu akzeptieren, muss die Firma dafür sorgen, dass die Betroffenen hinsichtlich der Qualifikation und des Lohns keine Nachteile erleiden.

Deswegen haben die Betriebsräte der IG Metall mit dem Personalbereich Verhandlungen über eine Entgeltsicherung bei Versetzungen und Ausleihungen aufgenommen. Damit sollen materielle Nachteile, die möglicherweise entstehen könnten, vermieden werden. Die Betriebsräte der IG Metall haben schon mit der Firma Verhandlungen aufgenommen und eine Regelung zur Lohnsicherung bei Versetzungen erreicht.

Im Folgenden die Regelung zur Lohnsicherung:

Wenn die bisherige Tätigkeit wegfällt und kein vergleichbarer Arbeitsplatz gefunden werden kann, bekommt der Kollege in der Regel einen anderen Arbeitsplatz zugewiesen.

Wenn der neue Arbeitsplatz mit weniger Arbeitswerten (AW) bewertet ist als der bisherige Arbeitsplatz, kann der Kollege zunächst bis zu 12 Monate ohne Entgeltverlust ausgeliehen werden. Ziel ist die Rückführung in seine Heimatkostenstelle.

Ist nach 12 Monaten noch keine Rückführung möglich gewesen, wird der Kollege in der neuen Abteilung für Arbeitplätze, die mit mehr AW bewertet sind (wenn solche Arbeitsplätze vorhanden sind) qualifiziert. Dabei bleibt mindestens sein persönlicher AW bis zu 36 Monate erhalten. Kann nach Ablauf dieser Zeit kein entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden, werden die Arbeitswerte oder die Entgeltgruppe (EG) zeitlich unbefristet fortgeschrieben. Damit ist sichergestellt, dass auch im Falle von betrieblich notwendigen Versetzungen niemand finanziell benachteiligt wird.

Fotini Kiosse
Montageschlosserin
(GMO-M2)

„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„ …die Vereinbarungen der IG Metall jeden einzelnen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes schützen. Die wichtigste Vereinbarung war dabei die Zukunftssicherung 2012.“

Was macht eigentlich ein Betriebsrat?

Klar, Betriebsräte verhandeln mit der Unternehmensleitung und schließen Vereinbarungen ab. Vereinbarungen abzuschließen ist zwar ein wichtiger Teil der Betriebsratsarbeit, aber jede Vereinbarung ist nur so gut, wie sie für die Beschäftigten umgesetzt wird.

Teilzeitarbeit bei der Feuerwehr

Dazu ein Beispiel: Im Zusammenhang mit den Personalanpassungsmaßnahmen gibt es die Möglichkeit, die Arbeitszeit drei Jahre lang um wöchentlich zehn Stunden zu reduzieren. Damit wirbt die Firma. Dafür gibt es als „Zuckerle“ zwei Bruttomonatsentgelte. Bei der Feuerwehr würden mehrere Beschäftigte gerne in Teilzeit arbeiten. Fachbereich und Personalbereich lehnen es jedoch ab, diese Regelung bei den Feuerwehrmitarbeitern anzuwenden. Angeblich sei Teilzeit nicht mit der Arbeit bei der Feuerwehr zu vereinbaren. Aber zum Thema Teilzeit gibt es auch ein Gesetz: Darin steht, dass die Firma Widerspruchsgründe vorbringen muss, wenn sie einen Teilzeitwunsch ablehnt. Die Teilzeitarbeit muss für die Firma unzumutbar sein. Doch wie kann für die Firma etwas unzumutbar sein, was sie in ihrem Programm zur Personalanpassung anbietet? Jetzt ist der Bereichsbetriebsrat gefragt. Er muss in mühsamen und zeitintensiven Einzelgesprächen mit dem Fachbereich und Personalbereich eine Lösung finden. Wie das Ganze ausging war bei Redaktionsschluss noch nicht klar. Aber die Betriebsräte der IG Metall bleiben auf jeden Fall dran.

Der Betriebsrat setzt die Regelungen durch

Auch die Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrages hilft dem einzelnen nur, wenn er einen Betriebsrat hat, der die Regelungen für ihn durchsetzt. Im Qualifizierungstarifvertrag steht, dass Beschäftigte, die von einer Fortbildungsmaßnahme zurück ins Unternehmen kehren, Anspruch auf einen vergleichbaren und zumutbaren Arbeitsplatz haben. So gibt es das Beispiel, dass einem frisch ausgelernten Systemelektroniker, nachdem er von einer Qualifizierungsmaßnahme zurück ins Unternehmen kam, ein Arbeitsplatz in der Gießerei bzw. Schmiede angeboten wurde. Dies war eben kein vergleichbarer und zumutbarer Arbeitsplatz. Abgesehen davon war er auch nicht für die Arbeit in der Gießerei oder Schmiede ausgebildet. Der Personalbereich schlug die beiden Stellen nur vor, weil Gießerei und Schmiede derzeit die einzigen Bereiche mit Personalbedarf sind. Was macht der Bereichsbetriebsrat in diesem Fall? Er hört sich um, in welchen Bereichen sonst noch Stellen frei sind. Er führt Gespräche mit dem Personalbereich. Das kostet viel Zeit. Nach langem hin und her hat er für den Jungfacharbeiter einen Arbeitsplatz in der Montage gefunden. Die Arbeit dort ist angemessen und zumutbar.

Nicht einmal Ansprüche der Arbeitnehmer aus Tarifverträgen gewährt die Firma „automatisch“, das heißt ohne dass ein Betriebsrat aktiv werden muss. Im Manteltarifvertrag VI steht zum Beispiel, dass ein Arbeitnehmer mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis hat.

Firma verweigert Ansprüche aus Tarifverträgen

Soweit die Theorie. In der Praxis verweigert die Firma Arbeitnehmern, die in Rente gehen, das Zeugnis beziehungsweise stellt es nur auf ausdrücklichen Wunsch aus. Vor kurzem bat ein Beschäftigter sechs Monate nachdem er in Rente ging den Personalbereich um ein Zeugnis. Das heißt er verlangte von der Firma, ihre Pflichten aus dem Tarifvertrag zu erfüllen. Und was macht darauf der Personalbereich? Es wird behauptet, der Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Zeugnis sei drei Monate nach Ausscheiden aus dem Unternehmen verfallen. Das stimmt zwar rein formal, aber die Betriebsräte wären froh, das Unternehmen würde in anderen Fällen die Tarifverträge auch so gut kennen. Dass der Anspruch verfallen ist, akzeptiert natürlich der zuständige Bereichsbetriebsrat nicht. Das heißt, er wird weiterhin nervenaufreibende Gespräche mit der Personalabteilung führen bis diese endlich einlenkt und dem ausgeschiedenen Kollegen ein Zeugnis ausstellt.

So geht man nicht mit Kollegen um!

In der „alternative“ vom 20. Februar erschien gleich auf der ersten Seite ein Artikel mit der Überschrift „PMO Reihenmotorenmontage Diesel Kostenstelle 1881“. In dem Artikel wird die Kostenstelle 1881 als „Horrorladen“ bezeichnet.
Bei allen anderen Artikeln in diesen Blättchen steht der Autor fast immer mit Name und Bild dabei. Schließlich ist ja Wahlkampf. Bei dem oben genannten Artikel dagegen steht kein Verfasser dabei.
Klar, wenn man so lügt und fantasiert, möchte man natürlich lieber anonym bleiben. Als der betroffene Kollege diesen Artikel gelesen hat, war er sehr verzweifelt. Sein Fall wurde völlig falsch dargestellt.
Wenn man menschliche Schicksale nur unter dem Aspekt betrachtet, ob sie sich als Wahlkampfknüller für die „alternative“ eignen, dann ist das menschenverachtend. Zumal, wenn dann alles auch noch so verdreht und aufgebauscht wird, dass es gar nicht mehr um die Sache geht, sondern nur um miese Stimmungsmache auf dem Rücken unserer Kollegen. Ein solches Vorgehen läst auch berechtigte Zweifel am Wahrheitsgehalt der anderen Artikel in der „alternative“ aufkommen.

An Tom Adler

22.02.06
Sehr geehrter Herr Adler,

bitte drucken Sie die unten stehende Gegendarstellung in der nächsten Ausgabe der „alternative“ ab.

Gegendarstellung zur „alternative“-Ausgabe vom 20. Februar 2006

„Mitte Februar tauchte in unserem Bereich ein Betriebsrat auf. Ich erzählte ihm von meinen Schwierigkeiten mit meinem kranken Kind. Das war ein sehr vertrauliches Gespräch. Ich wollte einfach mein Herz ausschütten. In diesem Gespräch wollte ich nicht meinen Meister oder generell meine Kostenstelle angreifen. Es gab zwar ein Hin und Her, was meine Freistellung betrifft. Aber trotz Personalmangel hat mein Meister eine Lösung gefunden und mich freigestellt. Mein Meister hat mich nicht ungerecht behandelt. Die „Alternative“ hat mein Problem in ihrem Flugblatt vom 20. Februar maßlos aufgebauscht und einiges falsch dargestellt. Zum Beispiel schreibt die „alternative“: „Deshalb war er (der Meister) sich nicht einmal zu blöd, im Kinderkrankenhaus anzurufen, ob er das Kind überhaupt gäbe“. Das ist schlichtweg falsch. Mein Meister hat nie im Krankenhaus angerufen. Er wurde ja von mir über den Gesundheitszustand meiner Tochter informiert“.

Mit freundlichen Grüßen
Athanassios Kementsetsidis

Einstellungen in Gastronomie & Services laufen

Das Essensangebot in der Kantine lässt zurzeit zu wünschen übrig. Zudem hat die P/GS-Leitung im Cafe den Service verschlechtert, nämlich von Bedienung auf Selbstbedienung umgestellt. Das heißt, es gibt Einschränkungen beim Angebot, es gibt weder Snacks noch Kuchen. Auch dies geht nicht konform mit der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung, in der der Status Quo der Dienstleistung für P/GS definiert ist. Deshalb fordern die Betriebsräte der IG Metall, gemäß der Betriebsvereinbarung zum DLTV, das volle Angebot und die entsprechende Dienstleistung wieder einzurichten. Essensqualität und Essensangebot müssen wieder auf den gewohnten Standard gebracht werden. Was die Festeinstellungen betrifft haben die Betriebräte der IG Metall Druck gemacht. Bis Ende März werden alle 40 neuen Beschäftigten eingestellt sein. Weiter fordern die Betriebsräte der IG Metall, dass die durch Ausscheidungsvereinbarungen ausgeschiedenen Kolleginnen und Kollegen durch weitere Festeinstellungen ersetzt werden.
Für den Umbau der Kantine in Mettingen muss der mit dem Betriebsrat abgesprochene Zeitplan eingehalten werden.

Infocenter des Betriebsrats

Im Gebäude 136, Zimmer 25 hat der Betriebsrat ein Infocenter eingerichtet. Hier liegen nicht nur Informationen über Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Lohntabellen, Broschüren und Zeitschriften aus, hier wird auch kompetent und unkompliziert geholfen. Wer Auskunft oder Hilfe braucht – einfach vorbeikommen oder anrufen unter der **Hotline 5 15 23**.

Überall dort, wo der Vorgesetzte - aus welchen Gründen auch immer – den Urlaub nicht gewähren will oder kann, soll der Vorgesetzte den Urlaubswunsch entgegennehmen. In solchen Konfliktfällen entscheiden dann Unternehmensleitung und Betriebsrat.

Betriebsrat regelt Verleihungen

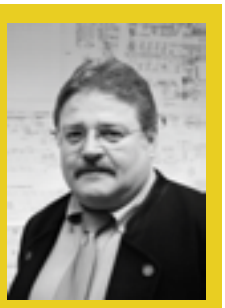
Da es in der Fertigung keine freien Arbeitsplätze gibt, wird bei Verleihungen in Montagebereiche das bereits erwähnte „Senioritätsprinzip“ angewendet. In der so genannten 400er-Liste ist festgelegt, welche Kollegen anhand festgelegter Kriterien von einer Verleihung in die Montage betroffen sein könnten. Die Liste wird konsequent von oben nach unten abgearbeitet. Bis zu einer unterschriebenen Lohnsicherungsregelung, welche über den Tarifvertrag hinausgeht, wird der Betriebsrat nur Verleihungen zustimmen, nicht Versetzungen. Damit wird sichergestellt, dass niemand Geld verliert.

Sobald es im Werk wieder Bedarf an Belegung von Fertigungsarbeitsplätze gibt, zum Beispiel durch die Produktion des OM 651, Fluktuationsersatz oder die Hereinnahme von zusätzlichen Fertigungsumfängen, werden die momentan betroffenen Kollegen als erstes berücksichtigt.

Zukunft gesichert

Die Zukunftssicherung 2012 ist der Schlüssel dazu, dass sich zurzeit niemand vor Entlassungen fürchten muss. Der derzeitige Personalabbau ist nur durch freiwillige Ausscheidungsvereinbarungen möglich.
Die stabile Beschäftigungssituation in Untertürkheim ist aber kein Zufall. Grund dafür ist vielmehr, dass der Betriebsrat Vereinbarungen mit Werk- und Centerleitung immer so gestaltet hat, dass Arbeit in Untertürkheim bleibt oder sogar zusätzlich nach Untertürkheim kommt. So haben wir auch vereinbart, dass der OM 651 in Untertürkheim produziert wird. Diese vorausschauende und verantwortungsvolle Politik des Betriebsrats zahlt sich jetzt aus. Deshalb werden wir auch in Zukunft unseren Schwerpunkt auf die Beschäftigungssicherung legen. Denn Beschäftigungssicherung heißt Arbeitsplätze am Standort schaffen.

Dieter Bek
Teamleiter
Produktionsplanung
PPA/M



„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„ …die Betriebsräte der IG Metall bei der Neubewertung der Arbeitsplätze für Einkommenschancen und Verdienstsicherung sorgen. Es gilt: niemand wird weniger verdienen und die Entgeltsumme muss bei Einführung von ERA um 1,5 Prozent steigen.“

Untertürkheim lebt nicht von Mercedes allein!

Durch die globale Aufstellung des Konzerns sind in Untertürkheim neue Arbeitsplätze entstanden, weil Aggregate an Chrysler, Mitsubishi, smart und andere Automobilhersteller geliefert werden. Allein 500 Mitarbeiter fertigen in Untertürkheim Teile für Chrysler-Fahrzeuge wie Grand Cherokee oder den PT Cruiser. Das war nur möglich durch entsprechende Vereinbarungen mit den Betriebsräten der IG Metall. Gegenwärtig stehen weitere Projekte zur Entscheidung an. Daraus müssen wieder Arbeitsplätze für Untertürkheim entstehen. Daran arbeiten wir.

Adrian Seessle
(PSW/FFA)
Fertigungsmechaniker

„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„ …die IG Metall mit dem Unternehmen 17 zusätzliche Ausbildungsplätze für Untertürkheim gegenüber 2004 vereinbart hat.“

Gleitzeitstunden verfallen nicht mehr!

Solange der Mitarbeiter sein Gleitzeitsaldo im Bereich von 100 Stunden hält, ist er für seine Zeit selbst verantwortlich. Nach der alten Regelung, die in der derzeitigen Amtsperiode des Betriebsrats abgelöst wurde, konnten am Monatsende nur 24 Stunden übertragen werden. Auch Gleittage sind nicht mehr begrenzt und können dank dem neuen Arbeitszeitmodell gebündelt werden. Zeiten können nicht mehr verfallen, außer der Mitarbeiter hält sich aus persönlichen Gründen nicht an den vereinbarten Abbauplan. Reagiert der Vorgesetzte bei zu vielen Arbeitsaufgaben nicht – unbedingt den Betriebsrat einschalten.

17 Azubis mehr in Untertürkheim

In der Zukunftssicherung 2012 haben wir die Übernahme der Azubis geregelt. Für das Jahr 2006 wollte die Unternehmensleitung 20 Prozent weniger Azubis einstellen. Problem: Der Betriebsrat hat bei den Ausbildungszahlen kein Mitstimmungsrecht. Die JAV und die Betriebsräte der IG Metall-Betriebsrat haben durch Aktionen Druck gemacht und damit erreicht, dass der Vorstand über die Ausbildungszahlen mit uns verhandelt. Ergebnis: Die Zahl der Ausbildungsstellen für das Jahr 2006 in den Werken der DaimlerChrysler AG und in der Zentrale werden um rund fünf Prozent von 1570 auf 1650 erhöht. Für Untertürkheim heißt das: 17 Auszubildende werden zusätzlich eingestellt.

Außerdem haben Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Betriebsrat erreicht, dass für alle Azubis der Essenspreiszuschuss von 17,5 auf 35 Prozent verdoppelt wurde. Der Zuschuss gilt für alle Essenskomponenten inklusive der Getränke in den Betriebsrestaurants. Davon ausgenommen sind Eis und die Produkte in den Shops.

Mehr Pausen in Montagen!

Mitte der Neunziger Jahre konnten wir deutliche Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen in den Montagen erreichen.

Im Gegenzug dazu wurde ein Teil der Erholzeiten angerechnet. Heute gleichen die Montagen wieder früheren Zeiten und die meisten Verbesserungen wurden wieder rückgängig gemacht. Deshalb haben die Betriebsräte der IG Metall mit großer Unterstützung der Kollegen aus den Montagen unsere Erholzeiten wieder zurückgeholt. In der laufenden Tarifrunde müssen wir das Erreichte verteidigen. Kein Tarifabschluss ohne Erholzeiten!

Christos Ziogas
Motorenschlosser
PMO/DO

„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„…die Betriebsräte der IG Metall sich für die Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Ich bin schon seit 12 Jahren in der IG Metall und bin froh, dass ich eine starke Gewerkschaft im Rücken habe“.

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: hartmanndruck Wildberg, Alexandra Wolf

Druck: Druckerei Knödler, Benningen

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Dienstag, 21. März 2006

Zehn Listen einig gegen Zukunftssicherung 2012 und gegen die IG Metall

Bei der diesjährigen Betriebsratswahl treten elf Gruppierungen an. Noch nie waren die Gruppen außerhalb der IG Metall so zerstritten wie in diesem Jahr. Dabei ist es gerade in dieser Zeit wichtig, dass der Betriebsrat an einem Strang zieht, um die Interessen der Belegschaft wirkungsvoll zu vertreten.

Betriebsrat vertritt Belegschaft

Manche der Gruppierungen firmiert mittlerweile unter der Überschrift „Opposition ist wichtig", als ob der Betriebsrat ein Parlament wie der Bundestag sei, dessen Aufgabe in der Erarbeitung von Gesetzen bestünde. Der Betriebsrat kennt aber keine „Regierung", die die politische Richtung festlegt und von einer Opposition zu kontrollieren wäre.

Aufgabe des Betriebsrates ist es die vielfältigen Interessen der Belegschaft gegenüber der Unternehmensleitung zu vertreten und auf die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu achten. Dabei sind seine rechtlichen Möglichkeiten aber begrenzt, denn wichtige und grundsätzliche Entscheidungen, zum Beispiel über Investitionen, Fertigungstiefe oder Produktionsstandorte trifft das Unternehmen alleine.

Arbeitplätze schaffen und erhalten

Die Stärke der IG Metall und ihrer Betriebsräte am Standort Stuttgart lag in der Vergangenheit immer darin, dass es im Zusammenspiel zwischen einer Belegschaft und der IG Metall gelungen ist, erfolgreich Unternehmensentscheidungen über Investitionen in diesen Standort zugunsten der Belegschaft zu beeinflussen.

Angefangen mit dem V-Motorenwerk in Bad Cannstatt bis zum Weltdiesel OM 651. Dadurch konnten Arbeitsplätze am Standort erhalten und neue geschaffen werden, wovon nicht nur die entsprechenden Produktionsbereiche, sondern im Kern alle Beschäftigten am Standort profitieren.

Mut zur Verantwortung nötig

Bei all seinen Entscheidungen muss der Betriebsrat in einem so großen Werk mit über 22.000 Beschäftigten eine Vielzahl von Einzel- und Gruppeninteressen berücksichtigen und ausgegleichen. Darin liegt eine der großen Aufgaben und die Verantwortung des Betriebsrates. Wer meint es sei damit getan, sich als Opposition zu verstehen, dem fehlt der Mut zur Verantwortung und wird seiner Aufgabe auch nicht gerecht.

Uneinig bis unter die Haut

Trat bei der letzten Betriebsratswahl die Liste „Klartext" noch unter dem Motto an, man werde ab sofort gemeinsam „Klartext reden und schreiben", so ist diese Gruppe jetzt mittlerweile in drei Teile zerfallen: einige haben die Gruppe „Alternative/Klartext" gegründet, ein anderer Teil firmiert unter dem Namen „Impuls" und der Rest findet sich in der Liste „Klartext lebt". Da sich das MLPD-Mitglied Volker Kraft dort nicht einreihen wollte, tritt auch er mit einer eigenen Liste „Offensive Metaller" an. Der Grund warum sich diese Kollegen so zerstritten haben, liegt einzig in der Frage: Wer darf auf den aussichtsreichen Plätzen der Liste kandidieren. Dies hat wirklich nichts mit effektiver Interessenvertretung zu tun, sondern entspringt rein persönlichen und egoistischen Motiven.

Nur Flugblätter ändern das schlechte Betriebsklima nicht

Entsprechend dürftig fällt auch das Ergebnis der Betriebsratsarbeit von so manchem „Oppositionsbetriebsrat" aus. So prangert zum Beispiel „Klartext lebt" in einem Flugblatt die Missstände in der PWI an. Allerdings ist der Betriebsrat Adnan Yürekli, der den Artikel verfasst hat, seit vier Jahren als Bereichsbetriebsrat in der PWI zuständig. Da muss man schon fragen, was er in den vergangenen vier Jahren getan hat. Nur durch Flugblätter lässt sich das schlechte Führungsklima dort nicht ändern. Probleme werden öffentlichkeitswirksam angeprangert, aber nicht gelöst, um möglichst lange ein Thema zu haben.

Täuschung des Wählers

Wie ernst das Mandat des Betriebsrates gesehen wird, zeigt sich auch bei der UAG'78. Dort bewerben sich mehrere Kandidaten um ein Betriebsratsmandat, die gerade die Möglichkeit gehabt hätten, in den Betriebsrat nachzurücken, dies aber ablehnten. Wer für den Betriebrat kandidiert, muss diese Aufgabe auch ernsthaft für die Belegschaft wahrnehmen wollen und nicht nur einfach mal so kandidieren, wenn es aber darum geht Verantwortung zu übernehmen, diese ablehnen. So etwas nennt man Täuschung des Wählers.

Einig gegen die IG Metall

Obwohl in der politischen Richtung konträr zu „Alternative/Klartext" schließt sich der CGM seiner Kritik den Gruppierungen um „Klartext/Alternative" an. Insbesondere die Ablehnung der Beschäftigungssicherung als völlig überflüssig wird dort formuliert. Gemeinsam sind sich alle einig gegen die IG Metall und die „Zukunftssicherung 2012".

Sicherheit für den Einzelnen - Betriebsrat stärken - IG Metall wählen

Die Mehrheit der Betriebsräte gehört der IG Metall an. Sie waren es auch die im Sommer 2004 die Zukunftssicherung 2012 auf den Weg gebracht haben. Damit wurde die Grundlage geschaffen, dass heute jeder Beschäftigte sicher ist vor Entlassungen und sein sicheres Einkommen hat. Wäre es nach den verschiedenen Gruppierungen gegangen, hätten wir diesen Schutz heute nicht. Gerade darin aber liegt die Verantwortung des Betriebsrats. In Zeiten des Umbruches den Einzelnen zu schützen. Dies kann nur gelingen, wenn der Betriebsrat entscheidungs- und handlungsfähig und nicht in Splittergruppen zerfällt.

Die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall kommen aus allen Bereichen, aus der Produktion und der Instandhaltung, aus der Entwicklung wie aus der Gießerei. Arbeiter und Angestellte kandidieren. Sie wurden von den Mitgliedern der IG Metall in ihren Bereichen gewählt. Dies bürgt für vielfältige Meinungen aber auch für das Grundverständnis mehrheitlich getroffene Entscheidungen gemeinsam zu tragen und an einem Strang für die Interessen der Belegschaft zu ziehen.

Hans Klett
Koch
Betriebsrestaurant
Mettingen

„Ich wähle die IG Metall, weil…"

„…die IG Metall mit dem Dienstleistungstarifvertrag die Dienstleistungsbereiche gegen Fremdvergabe absichert und neue Arbeitsplätze hereinholt."

Skandal: CGM vereinbart magere1,5 Prozent mit Ostmetall

Während der laufenden Tarifrunde hat die CGM mit den Arbeitgebern im Osten einen Tarifvertrag mit einer mageren Entgelterhöhung von jeweils 1,5 Prozent zum 1. Juli 2006 und zum 1. März 2007 abgeschlossen.

Da hat ja selbst das nur begrenzt kampfstarke Metallhandwerk ein besseres Verhandlungsergebnis erzielt. Für Rheinland-Rheinhessen hat die IG Metall ab 1. März 2006 2 Prozent, ab 1. März 2007 2,5 Prozent und ab März 2008 3 Prozent vereinbart.

1,5 Prozent mehr für Ostmetaller

Erstmals Beschäftigungsbonus / IG Metall rügt Konkurrenz

ml. BERLIN, 3. Februar. Die Metallarbeitnehmer in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen erhalten vom 1. Juli 2006 an 1,5 Prozent mehr Geld. Zum 1. März 2007 ist eine weitere Erhöhung um 1,5 Prozent vereinbart. Für die Monate März bis Juni 2006 werden einmalig 175 Euro gezahlt. Das sieht der neue Tarifvertrag zwischen der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) und dem Arbeitgeberverband Ostmetall vor, der am Freitag mit Ablauf der Erklärungsfrist in Kraft getreten ist. Er hat eine Laufzeit von 24 Monaten.

Der neue Tarifvertrag sieht erstmals einen Beschäftigungsbonus vor: Die Arbeitgeber bilden 2006 und 2007 eine Rücklage von 85 Euro je Arbeitnehmer, die zur Einrichtung neuer Stellen oder Ausbildungsplätze genutzt werden soll. Über die Art der Nutzung können die Unternehmen frei entscheiden. Wächst die Belegschaft bis jeweils Ende November nicht oder werden nicht alle Mittel ausgeschöpft, sind die verbliebenen Gelder jeweils im Dezember an die Beschäftigten auszuzahlen. Diese Beschäftigungskomponente entspricht nach CGM-Angaben einer Lohnerhöhung von 0,4 Prozent. „Mit diesem bislang einmaligen Beschäftigungspakt hat die CGM ein ganz neues Kapitel in der Tarifpolitik aufgeschlagen", sagte ihr Bundesvorsitzender Reinhardt Schiller. Kündigungen durch Arbeitnehmer, die einen möglichen Beschäftigungsaufbau verringern, sollen in der Stichtagsrechnung von 2007 an eine Einmalzahlung von 475 Euro. Dies entspricht nach Angaben der nordrhein-westfälischen CGM einer Aufstockung der Erfolgsbeteiligung um 18,75 Prozent, so daß insgesamt ein jährliches Einkommensplus von bis zu 2 Prozent erreicht werden könne.

Die IG Metall kritisierte den Abschluß heftig und warf der CGM vor, mit den Arbeitgebern einen „Gefälligkeits-Tarifvertrag" abgeschlossen zu haben, der kaum über das Arbeitgeberangebot von 1,2 Prozent hinausgehe. „Das ist ein Abschreiben des Forderungskatalogs der Arbeitgeber mit nur marginalen Verbesserungen", sagte der baden-württembergische IG-Metall-Chef Jörg Hofmann. Und Gewerkschaftssprecher Georgios Arwanitidis klagt: „Die CGM macht den billigen Jakob und mutet ihren Mitgliedern Reallohnverluste zu."

Es sei zudem „merkwürdig, daß die CGM mit den Arbeitgebern in Geheimverhandlungen unter Ausschluß der Öffentlichkeit und offenbar ohne Diskussionsprozeß bei den eigenen Mitgliedern einen Abschluß tätigt". Dies lege die Vermutung nahe, daß die CGM entweder keine Mitglieder habe oder auf demokratische Willensbildung keinen Wert lege und nur den Arbeitgebern einen Gefallen erweisen wolle.

Die IG Metall beginnt am 8. Februar ihre regionalen Tarifverhandlungen und fordert fünf Prozent höhere Einkommen

Quelle: Franfurter Allgemeine Zeitung, 4. Februar 2006

CGM macht den billigen Jakob

Mit ihrem bescheidenen Abschluss hat die CGM der Tarifbewegung einen Bärendienst erwiesen. Ein nicht unwesentlicher Grund für den Abschluss ist natürlich der laufende Prozess der CGM, ob die Organisation sich überhaupt als Gewerkschaft bezeichnen darf. Wesentliche Aufgabe einer Gewerkschaft ist es, Tarifverträge abzuschließen. Jetzt könnte man mutmaßen, dass die CGM den Tarifvertrag mit Ostmetall nur abgeschlossen hat, um zu beweisen, dass sie eine Gewerkschaft ist. Damit macht sich die CGM zum Handlanger des Arbeitergeberverbandes Ostmetall. Der IG Metall-Sprecher Georgios Arwanitidis meinte dazu: „Die CGM macht den billigen Jakob und mutet ihren Mitgliedern Reallohnverluste zu". Das ist das Ergebnis, wenn Arbeitnehmerorganisationen gegeneinander konkurrieren. Der Arbeitgeber ist dabei der lachende Dritte.

Liste 2: „Offensive Metaller":
Hier ist Volker Kraft, Mitglied der MLPD der Kandidat. Die IG Metall hat Volker Kraft ausgeschlossen, da die Statuten der MLPD nicht mit dem Grundgesetz vereinbar sind.

Liste 3: UAG'78-INFO
Auf dieser Liste finden sich lauter neue Kandidaten die mit den Gründern der UAG 78 nichts mehr zu tun haben. Keiner von ihnen verfügt über Erfahrungen in der Betriebsratsarbeit.

Liste 4: DAG
Rolf Höflinger wollte nicht auf der Liste der IG Metall kandidieren, obwohl er die letzten vier Jahre Mitglied der IG Metall-Betriebsratsgruppe war. Sein persönliches Interesse gilt einem Sitz im Betriebsrat (wobei er sich nicht dem Votum der IG Metall-Mitglieder stellen wollte) und nicht der gemeinsamen Aufgabe für die Belegschaft.

Liste 5: „Die neue Generation"
Diese Kollegen verfügen über keinerlei Erfahrung der Betriebsratsarbeit bei DaimlerChrysler.

Liste 6: KLARTEXT
Hier kandidieren einige Betriebsräte der bisherigen Klartext Gruppe. Allerdings haben sie in den letzten vier Jahren kaum die Probleme aus ihren Bereichen gelöst.

Liste 7: CGM
Die so genannte „Christliche Gewerkschaft Metall" lehnte die Zukunftssicherung 2012 von Anfang ab. „Mit dem Zukunftswerk 2012 wurden die Beschäftigten der DC AG über den Tisch gezogen", heißt es in einem der betrieblichen Flugblätter der CGM.

Liste 8: alternative KLARTEXT
Bei der Gruppe „Alternative/Klartext" handelt es sich um Betriebsräte, die sich demonstrativ mit eigenen Publikationen von der IG Metall distanzieren. Schon während der Auseinandersetzung um die Zukunftssicherung 2012 im Sommer 2004 wurde in Flugblättern jegliche Form eines Verhandlungsergebnisses als Verrat an der Belegschaft kritisiert.

Liste 9:
Diese Kollegen verfügen über keinerlei Erfahrung der Betriebsratsarbeit bei DaimlerChrysler.

Liste 10: „Impuls"
Diese Liste ist eine Abspaltung der bisherigen Klartext Gruppe. Wegen unterschiedlichen Meinungen wollten Hasan Ekinci und Mate Dosen nicht mehr gemeinsam kandidieren. Man fragt sich wie sie dann gemeinsam im Betriebsrat zukünftig zusammenarbeiten wollen.

Liste 11: „Die Unabhängigen"
Hervorgegangen ist diese Liste aus der früheren Liste Alfa. Herr Haas zeichnet sich aus als absoluter Gewerkschaftshasser und ist mit seinem früheren Listenkollegen Theodor Meier inzwischen so zerstritten, dass sie nicht mehr miteinander reden.

Manfred Bauer
(PMO/IS)
Mechanikermeister

„Ich wähle die IG Metall, weil…"

„…ich zum einen 40 Jahre Mitglied der IG Metall bin. Bei einer so großen Gewerkschaft kann man nicht immer mit allem einverstanden sein, aber hinter den großen Mehrheitsbeschlüssen stehe ich. Die Tarifverträge der IG Metall haben mir Sicherheit und Wohlstand gebracht. Was ich bedauere, ist die Zersplitterung der Arbeitnehmer in unzählige Gruppierungen."

Satire

Vergesst die Belegschaft nach der Wahl

Von Dieter Gerlach

Bei der Betriebsratswahl kandidieren insgesamt 11 Listen. Hier ein paar Ratschläge an die zehn Listen, die alles besser machen werden als die Betriebsräte der IG Metall in den zurückliegenden vier Jahren.
Grundlage des folgenden Textes sind die 1930 von Kurt Tucholsky geschriebenen „Ratschläge für einen schlechten Redner".

Engagiert euch früh

Engagiert euch früh! Deshalb betretet mit eurer Liste die politische Bühne frühzeitig. Am besten so vier Wochen vor dem Wahltermin. Nicht politisch sein, sondern ein politisches Amt haben wollen, muss die Devise sein. Das schafft den notwendigen Vorwand, sich später mit den betrieblichen Problemen überhaupt oder wenigstens nicht nachhaltig beschäftigen zu müssen.

Macht alles besser, wenigstens anders

Zur eigenen Profilierung genügt es deshalb, der IG Metall, die in den vergangen vier Jahren Verantwortung übernommen hat, zu unterstellen, dass sie die Interessen der Beschäftigten sowieso nur verraten habe. Man selbst dagegen alles besser wenigstens aber anders machen würde.

Vermeidet Verbindlichkeit

Deshalb müssen eigene Aussagen zu den im Betrieb real existierenden Problemen nebulös bleiben. Etwa so: Die Betriebsratsarbeit muss transparenter werden! Umverteilung von Oben nach Unten – jetzt ! Schluss mit der Fremdvergabe! So nicht – Kollege Lense!
Es gilt das Nichtssagende schön kämpferisch zu formulieren. Dabei gilt: Vermeidet Verbindlichkeit! Appelliert aber an ein nicht hinterfragtes Gerechtigkeitsempfinden und das Gefühl, von den Politikern in Berlin und Stuttgart, den Managern sowieso und dann noch von den IG Metall-Betriebsräten über den Tisch gezogen zu werden. Hebt dazu Sachfragen entweder auf ein hohes Abstraktionsniveau (hier kann immer schön grundsätzlich argumentiert werden) oder vereinfacht komplexe Zusammenhänge so gnadenlos, dass letztlich immer der Betriebsratsvorsitzende, sein Stellvertreter und ab und an noch der VK-Leiter schuld sind.

Steht nicht zu einem Konzept

Tut aber nichts was euch später in die Pflicht nehmen könnte. Steht also nicht zu einem Konzept, sondern stellt es in den Raum- wo schon so vieles steht.
Wenn diese Regeln klar sind, schreibt wenigstens ein zwei Flugblätter vor der Wahl. Selbstredend, besser ist es damit schon früher anzufangen. Recycelt darin konsequent Positionen, die für sich ewige Wahrheit beanspruchen können. Das hilft zwar auf der betrieblichen Ebene nicht weiter. Außerhalb des Betriebs immerhin hält es die verbliebenen politischen Sekten exklusiv zusammen.
Das nebulöse – siehe oben – ist wichtig, weil, käme man in den Zwang die gemachten Aussagen in konkrete Politik für die Beschäftigten in dieser Fabrik übersetzen zu müssen, kann man sich nämlich nur so wieder von den eigenen Zielen distanzieren bzw. diese gleich ganz vergessen.

Genießt das Mandat

Bis dahin sprecht aber konsequent denen, die sich bislang in ehrlicher Absicht in die Probleme der KollegenInnen in dieser Fabrik abgearbeitet haben, eben diese ehrliche Absicht ab und belegt sie – ganz nach Gusto - mit dem Etikett des Modernisierungspartners, Arbeiterverräters oder Co-Managers. Das diskriminiert so schön.
Damit kann die eigene Liste ihren verinnerlichten Totalitätsanspruch in die Tat umsetzen. Genießt es, selbsternannt etwas Besonderes zu sein, genießt das Mandat und vergesst nach der Wahl die Belegschaft für die nächsten vier Jahre.

Gruppensprecher aufgepasst!

Wie in den vergangenen Jahren bietet die IG Metall auch im Jahr 2006 wieder ihre bewährten Seminare für Gruppensprecherinnen und Gruppensprecher an. Mit großer Beliebtheit und durchweg positiven Rückmeldungen der Teilnehmer aus den vergangenen Seminaren, wollen die Betriebsräte der IG Metall weiter an diesem begehrten Seminar festhalten.
Die Umsetzungsmöglichkeiten und die Probleme der Gruppensprecher gehören ebenso zum Seminar wie die Gestaltung der Gruppenarbeit und Ihre Einflussnahme.
Durch unterschiedliche Problematiken und Handlungsfelder in der Produktion werden die Seminare in zwei Typen (Montage und Fertigung) eingeteilt.
Die viertägigen Seminare finden wie folgt im Schwarzwald in
Dornhahn – Marschalkenzimmern statt:
02.05. – 05.05.06 für Montagebereiche und
31.07. – 03.08.06 für Fertigungsbereiche.
Voraussetzung: Gruppensprecher und Mitglied der IG Metall.
Anmeldeformulare und weitere Infos gibt es bei den Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall.

Michael Alferi
Tel. 2 06 33

Frühpensionierungen

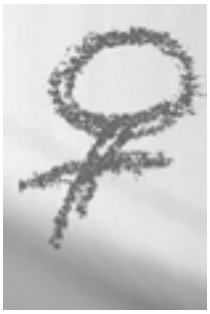
Wer gehen will, sollte dies auch dürfen

Viele Kolleginnen und Kollegen sind an einer Frühpensionierungsmöglichkeit interessiert. Der Personalbereich hat diese für Februar und März angekündigt. Inzwischen will die Firma Frühpensionierungen nur dort, wo noch Personalüberhänge sind. Die betroffenen Kollegen fühlen sich zu Recht veräppelt. Wieso lässt die Firma nicht alle, die unterschreiben wollen, gehen? Der Betriebsrat fordert: Abgeordnete Sindelfinger Kollegen in Untertürkheim übernehmen, insbesondere die rund 100 Beschäftigten in PGS und dafür die, die in Frühpensionierung gehen wollen, auch gehen lassen.
Ansonsten ist der Personalabbau aus unserer Sicht abgeschlossen. In Untertürkheim wird es keine weiteren Maßnahmen geben. Jetzt gilt es dort, wo Lücken entstanden sind, wieder Personal aufzustocken. Der Betriebsrat setzt sich dazu alle 14 Tage mit dem Personalbereich zusammen.

Zvonimir Pintar
Montageschlosser
(PMO/VM)

„Ich wähle die IG Metall, weil…"

„ …sie dafür gesorgt hat, dass Befristungen in feste Einstellungen gewandelt wurden".



Fünf Jahre Frauenförderung:

Von Chancengleichheit noch weit entfernt

Vor 95 Jahren wurde zum ersten Mal der Internationalen Frauentag begangen. Er ist seit dem weltweit ein Tag, an dem Frauen mit verschiedenen Aktionen für bessere und gerechtere Arbeits- und Lebensbedingungen fordern.

Von Monika Müller-Bertrand

Bei uns gab es im Januar auch ein Jubiläum. Wir feierten das 5jährige Bestehen der Gesamtbetriebsvereinbarung Frauenförderung. Diese Vereinbarung zeigte in diesen 5 Jahren schon ihre Wirkung. Die darin im Jahre 2000 vereinbarten Ziele, die bis Ende 2005 erreicht werden sollten, wurden erreicht.

Noch ist nicht klar wie sich der Frauenanteil nach dem Personalabbau entwickelt hat, aber es kristallisiert sich heraus, dass überproportional viele Frauen eine Abfindungsvereinbarung unterschrieben haben. Dadurch werden die geringen Erfolge wieder aufgehoben. Wichtig ist es die Betriebsvereinbarung mit Festlegung von neuen Zielkorridoren weiterzuführen, darüber wird seit einigen Monaten bereits verhandelt. Bei der Einstellung von Mädchen in gewerblich-technischen Berufen haben wir auch in Untertürkheim Erfolge erzielt. Ganz schlecht sind wir nach wie vor bei den Meisterinnen, bis heute haben wir keine Meisterin im gewerblichen Bereich und in der Ausbildung. Die Maßnahmen um dies zu erreichen müssen dringend ergriffen werden.

Uns IG Metall-Frauen ist das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz sehr wichtig. Die arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie die psychischen Belastungen nehmen durch Angst vor Arbeitsplatzverlust, schlechtes Betriebsklima und Führungsverhalten, Stress, Termin- und Zeitdruck, ständig zu. Frauen sind zusätzlichen Belastungen wie schlechtere Bezahlung und fehlende Anerkennung, Familienarbeit und Pflege, ausgesetzt.

Um der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb näher zu kommen, muss die Kinderbetreuung an allen Standorten verbessert werden, mehr Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden und familienfreundliche Arbeitszeiten ermöglicht werden. Eine Verbesserung der Entwicklungschancen in der Produktion würde unserer guten Berufsaufbildung entsprechen. Zusammen mit vielen aktiven Kolleginnen wollen wir diese Forderungen durchsetzen.

Was ist los am Frauentag in Stuttgart?

Großes Spektakel am **Mittwoch, 8. März 2006**
ab 16.00 Uhr auf dem Schlossplatz in Stuttgart
Aktionen, Infostände, Gespräche, Spiel und Spaß von und mit Stuttgarter Frauengruppen

2. bis 8. März 2006
Terre des Femmes Filmfest **„FRAUENWELTEN“**
Kommunales Kino Stuttgart
Weitere Infos unter: http://www.koki-stuttgart.de/

Zukunft gestalten mit ein starken IG Metall

Infostände bei DaimlerChrysler am Internationalen Frauentag

Am Mittwoch, den 8. März 2006 finden in der Mittagszeit in den Betriebsrestaurants in Untertürkheim und in Mettingen, am Rande der Betriebsversammlung in Hedelfingen und in Brühl Infostände statt. Im Ausbildungszentrum (NBZ) in Brühl findet ein Frauencafe und auf der Betriebsversammlung in Zuffenhausen und in anderen Bereichen finden Verteilaktionen statt. Dieses Jahr haben wir als Schwerpunktthema die Gesundheit und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Wir verteilen das Frauentagsgeschenk und an den Infoständen gibt es Material zu Frauenthemen. Es lohnt sich vorbeizuschauen. Aktuelle Aushänge in den Betriebsrestaurants bitte beachten.

Constanze Tylla
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„ …sie sich für verschiedene Mitarbeitergruppen engagiert: Zum Beispiel für die Beschäftigung von mehr Frauen im Unternehmen, vor allem in qualifizierten Berufen und für eine bessere Integration von schwerbehinderten Menschen sowie Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkungen“.

Markus Probst
(PMO/IS)
Instandhalter

„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„ …die Betriebsräte der IG Metall sich für eine weiterhin hochwertige betriebliche Altersversorgung einsetzen und Konzepte für einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben entwickeln.“

Klaus Kaupert
Meister in EP/MPZ
seit 2004 Betriebsrat

„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„…die IG Metall erfolgreich für die Zukunft des Werkes und der Entwicklungsbereiche am Standort Untertürkheim arbeitet.“

Roland Rappold
Teamleiter Fertigmontage (PMO/AO)

„Ich wähle die IG Metall, weil…“

„ …die Betriebsräte der IG Metall mit der Zukunftssicherung 2012 den OM 651 nach Untertürkheim geholt haben und damit Arbeitsplätze am Standort auch für die Zukunft gesichert sind.“

Der Teamleiter Roland Rappold mit seinen Kollegen Konstantinos Savvidis und Mike Weber (von links nach rechts).

BETRIEBS VERSAMMLUNGEN

Werk Untertürkheim und Entwicklung Pkw

Für Untertürkheim und Entwicklung PKW
Montag, 6. März 2006, 08.30 Uhr
Untertürkheim, im Gebäude 134/III, Erdgeschoss

für die Werkteile Mettingen und Brühl
Dienstag, 7. März 2006, 08.30 Uhr
Mettingen, im Gebäude 4/05

für den Werkteil Hedelfingen
Mittwoch, 8. März 2006, 08.30 Uhr
Hedelfingen, im Gebäude 41, Wareneingang
Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 8.15 Uhr vorverlegt.

für den Werkteil Zuffenhausen
Mittwoch, 8. März 2006, 14.00 Uhr
in Zuffenhausen in der Be- und Entladehalle, Gebäude 18, Erdgeschoss

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.158

Quadratisch, Praktisch, Gut
Das neue Museum Ritter in Waldenbuch

Die Firma Ritter Sport hat mit der quadratischen Schokoladentafel einen Spitzenplatz an dem hart umkämpften Süßwarenmarkt erobert. Eine „Hommage an das Quadrat“ ist deshalb folgerichtig der Sammlungsschwerpunkt des im September 2005 neu eröffneten Museums. Für rund zehn Millionen Euro entstand im Aichtal ein riesiger Kunstkubus aus hellem Kalkstein. Wie in kaum einem anderen Museum fußt die Versorgung des Bauwerks auf erneuerbaren Energien – von der Nutzung der Erdwärme über die Heizung mit Holzpellets bis zu Sonnenkollektoren auf dem Dach.
Innovativ ist auch die Sammlung. Seit 1993 sammelt die 57 Jahre alte Rechtsanwältin Hoppe-Ritter, Firmeninhaberin und Enkelin des Gründers des Schokoladenimperiums, moderne Kunst, die allerdings alles andere ist als „quadratisch, praktisch, gut“, wie es der Werbespruch für die Süßtafeln verspricht. Neben den quadratischen Bildformaten ist das Viereck vor allem Thema und teil der Bilder – mal pur, mal offen oder mit zahlreichen optischen Verschiebungen und Verzerrungen oder Aufsprengungen. Auf einer Fläche von 700 Quadratmetern sind nun zunächst etwa 120 Stücke mit geometrisch-abstrakter Kunst zu sehen. Das Museum wird **exklusiv für das „SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnis“ geöffnet.**

Das neue Museum Ritter

Termin: Donnerstag, 30. März 2006, 18.30 Uhr
(Beschränkt auf 30 Personen)

Treffpunkt: 18.15 Uhr, Foyer Museum Ritter
Alfred-Ritter-Str. 27, 71111 Waldenbuch

Führung: Mitarbeiter des Museums

Kosten: € 19,00 (Sonderöffnung, Eintritt, Sektempfang, Führung)

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 Massek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17- 5 88 77

Vorschau:
Jede Epoche hat ihr eigenes Idealbild der Mode –
Das neue Modemuseum, Ludwigsburg
Kunsterlebnis Nr. 1.159, 26. April 2006

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.158

Museum Ritter, Waldenbuch
30. März 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:			