

ScheibenWischer

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



Erholzeiten müssen bleiben!



Aus dem Inhalt

- | | |
|---|---|
| ■ Editorial: Manager sollten Vorbild sein | 2 |
| ■ Tarifrunde 2006 | 3 |
| ■ Eintaktung Montage | 5 |
| ■ Klaus Kaupert im Portrait: Sein Wort gilt | 7 |
| ■ Spardruck im Ideenmanagement? | 9 |





Helmut Lense



Wolfgang Nieke

Manager sollten Vorbilder für die Belegschaft sein

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder geht ein ereignisreiches Jahr zu Ende.

Die Schlagzeilen, die den Vorstandswechsel begleiteten, förderten nicht gerade das Image des Unternehmens, zumal sich einige Spitzenmanager mit Aktienoptionsgeschäften ganz kräftig ihr Einkommen erhöhten.

Wir hoffen, dass sich die Manager fürs neue Jahr vornehmen, Vorbilder für die Belegschaft zu sein. Und zwar Vorbilder im positiven Sinne.

Vorstand und Führungskräfte werden daran gemessen, ob sie Arbeitsplätze schaffen, der Belegschaft eine sichere Perspektive bieten und in der Lage sind, ein positives Betriebsklima zu schaffen. Insofern sind der vom Vorstand festgelegte Personalabbau und die vielen Zweitgespräche schädlich. Der Betriebsrat wird gegen Führungskräfte und Personalberater, die Druck auf Beschäftigte in den Personalgesprächen ausüben, vorgehen. Immer noch schwirren Gerüchte in der Fabrik herum, wenn die Zahlen nicht erreicht würden, gäbe es Arbeitszeitverkürzungen.

Das stimmt nicht. Das Unternehmen kann nicht einfach die Arbeitszeit verkürzen. Dies muss mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Dazu muss die Werkleitung uns erst einmal zeigen, wo die angeblichen Personalüberhänge sind. Sollte dies in einzelnen Abteilungen der Fall sein, verhandeln wir beispielsweise über die Hereinnahme heute fremd vergebener Arbeit und nicht über Arbeitszeitverkürzungen.

Seit Oktober läuft die Kampagne „Arbeit finden statt abfinden“. IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute suchen mit Hilfe eines Fragebogens nach Alternativen zum Arbeitsplatzabbau. Die Informationen werden nächstes Jahr zusammengefasst und den Centerleitungen und der Werkleitung vorgelegt.

Die mit Abstand größte Sauerei ist der geplante Kahlschlag des Vorstands bei den Ausbildungsplätzen. Die Unternehmensleitung will 20 Prozent weniger Auszubildende einstellen. Das ist genau der falsche Weg angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit. Wir werden zusammen mit den Azubis für ihre Zukunft kämpfen. Eine Kürzung der Ausbildungsplätze kommt nicht in Frage.

Zum Schluss noch eine gute Nachricht: Für alle Daimler-Beschäftigten ist der Eintritt ins neue Museum frei. Dies haben die Betriebsräte der IG Metall gegenüber der Unternehmensleitung gefordert und durchgesetzt.

Apropos fordern: Im Vorfeld der Betriebsratswahlen im März 2006 kursieren ja wieder viele populistische Blättchen, in denen Betriebsräte ihre Forderungen kundtun. Nur sollte man Betriebsräte nicht an dem messen, was sie fordern, sondern an dem, was sie tatsächlich für die Belegschaft erreichen.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine schönes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins Jahr 2006.

Herzlichst

Helmut Lense
Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Nieke
Wolfgang Nieke

stv. Betriebsratsvorsitzender

Tarifverhandlungen 2006

Kaufkraft stärken

Die Große Tarifkommission (GTK) der IG Metall Baden-Württemberg empfiehlt auf ihrer Sitzung am 1. Dezember 2005 zur Erhöhung der Löhne und Gehälter sowie Ausbildungsvergütungen ein Forderungsvolumen von 4,5 bis 5 Prozent. Am 19. Januar 2006 wird dann die GTK endgültig über die Forderungshöhe und die Kündigung der Entgeltabkommen beschließen. Bis dahin werden alle IG Metall-Mitglieder und Beschäftigte in den Betrieben aufgefordert über diese Empfehlung zu diskutieren.

Bereits nach einer betrieblichen Umfrage Anfang November unter den IG Metall-Mitgliedern im Werk Untertürkheim und der PKW-Entwicklung wurde deutlich, dass diese Forderungsbandbreite eher an der unteren Grenze unserer betrieblichen Vorstellungen liegt.

Die wirtschaftlichen Probleme in Deutschland zeigen deutlich, dass zur Stärkung der Kaufkraft und zur Belebung der Binnenkonjunktur eine kräftige Entgelterhöhung mehr als notwendig ist. Die gesamtwirtschaftliche Produktivität und die Gewinne der Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie rechtfertigen eine faire Beteiligung. So können zusätzlich notwendige Impulse für mehr Wachstum und Beschäftigung geschaffen werden.

Erholzeiten „Steinkühlerpause“ beibehalten

Die Arbeitgeber haben die Regelungen zur Mitbestimmung bei der Leistungsfestlegung und tariflichen Erholzeiten (Steinkühlerpause) sowie zu persönlichen Bedürfniszeiten im Lohnrahmentarifvertrag II (LRTV) für die Beschäftigten in der Produktion aber auch produktionsnahen Bereichen mit Leistungsvorgaben, gekündigt.

Gerade aber bei den vorherrschenden Arbeitsbedingungen ist es vor allem in den Montagen mehr denn je notwendig, einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeit zu leisten.

Kurze Takte, Entfall von taktentkoppelten Tätigkeiten und Zunahme der Leistungsverdichtung tragen nicht gerade dazu bei, die Arbeit erträglich zu gestalten und bis ins Renteneintrittsalter gesund zu meistern. Die Absenkung wäre zudem ein gewaltiges Jobvernichtungsprogramm. Mehrere Hundert

Arbeitsplätze würden alleine in Untertürkheim verschwinden, wenn die bezahlten Pausen in der Produktion entfallen würden.

Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrages „Vermögenswirksamen Leistungen (VWL)“

Dieser Tarifvertrag ist Ende 2004 ausgelaufen. Die Arbeitgeber sind bisher nicht bereit, ihn wieder in Kraft zu setzen. Er befindet sich in der „Nachwirkung“. Das heißt, für Neueingestellte, vor allem für die Auszubildenden wird die Sparzulage nicht mehr bezahlt.

Diese Sparzulage wird für die Beschäftigten für eine dringende Altersvorsorge wichtiger und notwendiger denn je. Die Unternehmen dürfen sich hier aus Ihrer gesellschaftlichen Mitverantwortung nicht entziehen.

Fazit:

Die anstehenden Tarifverhandlungen 2006 werden mit vielen Aktionen begleitet werden müssen. In dieser Auseinandersetzung sind die IG Metall-Mitglieder und die Beschäftigten aufgefordert, sich über die Betriebe hinaus zu solidarisieren und die IG Metall zu unterstützen. Fest steht, dass es keinen Tarifabschluss geben wird ohne die Fortführung der Regelungen im LRTV II.



Karl Reif



Michael Alferi



Monika Müller-Bertrand

IG Metall-Vertrauenskörperleitung



Antonio Salerno
PGS/SCG

„Es muss real etwas in den Geldbeutel“

„Es darf auf keinen Fall etwas angerechnet werden auf die Tarifierhöhung. Ich meine damit, die Tarifverträge Vermögenswirksame Leistungen und Lohnrahmentarifvertrag II. Die Lohnerhöhung muss sich deutlich im Geldbeutel bemerkbar machen. Dieser Trend nach unten muss gestoppt werden! Dann nur so kann die Kaufkraft gestärkt werden. Wenn die Leute wieder mehr Geld ausgeben, können die Firmen mehr produzieren und dann auch wieder Arbeitsplätze schaffen. Ich hoffe, dass sich nicht nur die Metaller für eine deutliche Lohnerhöhung einsetzen, sondern auch andere Branchen. Andere Länder wie Frankreich und Italien machen uns ja vor, was Solidarität heißt.“

Heinz Zindler
PMO/IS



„Tarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen muss fortgeführt werden“

„Der Tarifvertrag Vermögenswirksame Leistungen (VL) muss unbedingt bestehen bleiben. Überall wird man aufgefordert, als junger Mensch selbst Geld für die Altersvorsorge zurückzulegen. Dazu passt es überhaupt nicht, dass die Arbeitgeber keine VL mehr zahlen wollen. Für viele war und ist das damit gesparte Geld eine gute Sache. Für manche war es das Startkapital für eine eigene Wohnung. Ich habe mir von meinen ersten VL übrigens ein Auto gekauft. Wir IG Metall-Mitglieder müssen uns während den Tarifaktionen für die Fortführung dieses Tarifvertrages stark machen.“

Kurz und bündig aus der Vertrauensleutenvollversammlung am 23. November

- Helmut Lense (Platz 1) und Wolfgang Nieke (Platz 2) wurden zum Listenführer gewählt.
- Zur Betreuung der Auszubildenden wurde im Juni schon Milos Raskovic auf Platz 3 gewählt.

Drohende Fremdvergabe der Buslinie

Wer kennt sie nicht – die Busse und Fahrer, die die Kolleginnen und Kollegen sicher und zuverlässig durch die Werkteile fahren? Vom Werkteil Brühl bis nach Bad Cannstatt oder auf spezielle Anforderung auch bundesweit. Damit soll zumindest nach Plänen der Firma bald Schluss sein. Nicht der Linienverkehr an sich wird eingestellt, sondern diese Dienstleistung soll nicht mehr von unseren Kollegen des Fuhrparks (QMP/F) erbracht werden. Aus wirtschaftlichen Erwägungen soll geprüft werden, ob dies zukünftig eine Fremdfirma durchführen kann.

Kollegen sollen auf Einkommen verzichten

Am 15. November hatte der Abteilungsleiter Werner Gusenbauer zu einem Gespräch mit seinen Mitarbeitern und verschiedenen Betriebsräten eingeladen. Er fragte die Kollegen, welche Ideen und Einsparmöglichkeiten sie sehen, den bestehenden Kostennachteil gegenüber dem Wettbewerb aufzuholen. Dabei war schnell klar – die Firma hatte überhaupt kein Interesse an den Vorschlägen der Betroffenen, die Auslastung und damit Wirtschaftlichkeit zu erhöhen. Die höheren Kosten gegenüber dem Wettbewerb bestehen in Bezug auf die Linie, da hilft keine bessere Auslastung! Es wurde zwar nie direkt angesprochen, aber letztendlich ging es nur immer wieder um die Frage - sind die Kollegen bereit, auf einen Teil ihres Einkommens zu verzichten? Keiner der Beteiligten nahm auch nur ansatzweise dazu Stellung, die anwesenden Betriebsräte wiesen allein dieses Ansinnen kategorisch ab und verwehrten sich gegenüber dieser im Raum stehenden Frage.

Während der Diskussion wurde ebenso der Vorschlag der Fahrer abgelehnt, den Dienstleistungstarifvertrag anzuwenden. Dieser ist nach Meinung des Centerleiterkreises kein Instrument, den bestehenden Kostennachteil auszugleichen, er sei zu teuer!

Dieses Beispiel veranschaulicht, wie scheinbar und schleichend die Fremdvergabe läuft. Wir werden dieses Thema bei der Werkleitung ansprechen und werden uns überlegen, wie wir diesen Plan stoppen können.

- Zur Absicherung des einzigen Arbeitsplatzes der Entwicklung wird dieser direkt nach den ersten Plätzen der anderen Center auf Platz 12 eingereiht.

- Für das Ausscheiden von Salman Sarhan (Platz 32) wird Michaela Caprazki auf Platz 35 vorgezogen.

- Die Vertretung der vier Hauptnationen ist sichergestellt. Wegen des Ausscheidens von Adriano Ventura (Platz 18) wird Antonio Salerno als Nachrücker auf Platz 37 als neuer Vertreter der italienischen Nationalität vorgezogen. Dieser Platz bleibt dem Center PAC zugeordnet.

- Für das Ausscheiden von Harald Lützens (Platz 19) wird Paul Thiel auf Platz 36 vorgezogen.

- Die Geschlechterquote ist gewährleistet.

Die wichtigsten Inhalte der Resolution:

- Wir fordern mindestens die Fortführung des Tarifvertrags Vermögenswirksame Leistungen
- Wir fordern die Fortführung des Lohnrahmentarifvertrags II
- Wir empfehlen der Großen Tarifkommission eine Entgeltforderung von sechs Prozent

Die Vertrauensleutenvollversammlung hat beschlossen, dass bis zur Einreichung der IG Metall-Liste beim Wahlvorstand die gewählten

Georgios
Caratzias
PMO/EN



„Kaufkraft muss gestärkt werden“

„Die nächste Tarifrunde ist entscheidend. Damit die Kaufkraft in Zukunft nicht noch mehr geschwächt wird, müssen wir bezüglich der Lohnerhöhung das bestmögliche Ergebnis erzielen. Ich denke dabei an eine Tarifierhöhung von rund sechs Prozent. Wenn ich dann höre, dass die Regierung die Mehrwertsteuer 2007 um drei Prozent erhöhen wird, dann ist diese Lohnforderung bestimmt nicht übertrieben.

Aber zum Schluss noch etwas ganz anderes: Ich wünsche euch allen ein gesegnetes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch“.

Listenführer beauftragt werden, notwendige Veränderungen in der IG Metall-Liste vorzunehmen. Dabei handelt es sich um individuelle Entscheidungen (z.B. Ausscheiden aus dem Unternehmen bzw. unvorhersehbares Ereignis) von Kandidaten. Diese sind den Listenführern bzw. der VKL unverzüglich mitzuteilen und von beiden ist die Veränderung an der Liste unter Berücksichtigung der Wahlordnung zu entscheiden.

Aus den oben genannten Gründen gefällte Entscheidungen und die zugehörige Begründung werden über die RCom veröffentlicht.



Auf der Betriebsversammlung am Montag, 5. Dezember in Untertürkheim protestierten die Azubis gegen den geplanten Kahlschlag des Vorstands. Die Unternehmensleitung will die Ausbildungsplätze um 20 Prozent reduzieren.

Eintaktung Montagebänder

Leistungsthema keine Eintagsfliege

Die Verbesserung der Leistungsbedingungen und die Auseinandersetzung um die Mitbestimmung bei der Leistungsbemessung gehören zu den wichtigsten Politikfeldern der Gewerkschaften. Im Lohnrahmen-Tarifvertrag II ist ein solches Mitbestimmungsrecht für die Art und Weise der Leistungsdatenermittlung festgeschrieben. Dort ist auch festgelegt, wie Vorgabezeiten beziehungsweise Stückzahlvorgaben im Betrieb eingesetzt werden dürfen und wie ein Fließband in der Montage eingetaktet werden muss.

Roland Schäfer

Band ein bisschen schneller gestellt

Gerade der letzte Punkt, das Eintakten der Montagebänder, hat in früheren Zeiten zu heftigen Streitereien in den Abteilungen geführt. Wurde doch öfters mal das Band nebenbei ein bisschen schneller gestellt. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich dann gewundert, warum sie plötzlich so ins Schwitzen kommen. Bis die Vertrauensleute oder Gruppenrechner festgestellt haben, dass da jemand an der Geschwindigkeit gedreht hat.

Während des kurzen Ausflugs in neue Montagesysteme, beispielsweise in Bad Cannstatt, und durch das Einführen der Gruppenarbeit hatten wir gehofft, die Leistungsfrage besser in Griff zu bekommen. Eine hinterlistige Manipulation an den Leistungsbedingungen, so glaubten wir, sei nun nicht mehr möglich.

Null Zeitreserve

Die Realität sieht allerdings anders aus. Seit geraumer Zeit werden die Montagen wieder in klassischer Fließbandtechnik gebaut. Also Schluss mit Mehrfachparallelität, Arbeitsanreicherung, Integration indirekter Tätigkeiten und Schaffung von Freiräumen. Die Entwicklung führt zum Eintakter in einer zwangsgesteuerten Fließfertigung mit null „Zeitreserve“ für indirekte, belastungswechselnde Tätigkeiten. Aus diesem Grund ist es dringend notwendig, dass wir wieder stärker darauf schauen, wie die Zeitwirtschaftler die Vorgabezeiten zusammenbasteln und welche Konsequenzen dies an den Bändern hat. Das Hauptproblem liegt dabei in der Variantenvielfalt. Bei der einen Variante kann es ganz gut gehen mit dem Takt. Bei der nächsten Variante kommt man nicht mehr hinterher, weil plötzlich mehr zu tun ist,

das Band aber immer noch in der gleichen Geschwindigkeit läuft.

Eintaktungsüberprüfung im Januar

Anfang Januar werden wir mit dieser Eintaktungsüberprüfung in der Motorenmontage in Untertürkheim beginnen. Dabei werden wir viele, vielleicht auch unangenehme Fragen

stellen. Wir werden die Vertrauensleute und Gruppensprecher in diese Überprüfung mit einbeziehen. Für die Zukunft wird es auch wieder notwendig sein, den klassischen Gruppenrechner in einer klassischen Montage zu haben. Somit wird dieses Leistungsthema keine Eintagsfliege sein, sondern der Auftakt für eine dauerhafte, intensive Arbeit in den Produktionsabteilungen.

Freier Eintritt für Beschäftigte im neuen Museum

Die außergewöhnliche Architektur einer ineinander verschraubten Doppelhelix macht neugierig auf das neue Mercedes-Benz Museum.

Ab Mai 2006 können Daimler-Mitarbeiter bei freiem Eintritt die auf neun Ebenen ausgestellten Fahrzeuge bestaunen. Dies hatte der Betriebsrat gegenüber der Unternehmensleitung gefordert. Auch Jugendliche bis zum Alter von 14 Jahren und ehemalige Daimler-Beschäftigte, die in Rente sind, müssen keinen Eintritt bezahlen. Außerdem bekommt jeder, der einen neuen Mercedes kauft, zwei Eintrittskarten fürs Museum.

Sicher ist es nicht ganz unkritisch, in der ge-

genwärtigen Zeit so viel Geld in ein Museum zu investieren. Aber diese Entscheidung ist auch ein Bekenntnis zum Werk Untertürkheim und wertet den ganzen Standort auf.

Außerdem ist das Museum eine gute Imagegewinnung. Und ein gutes Image wirkt sich letztendlich auch positiv auf den Absatz aus. Das Museum spiegelt auch die Kreativität und Arbeit der Belegschaft wider. Wir leben aber nicht nur in der Vergangenheit. Deshalb erwartet der Betriebsrat, dass auch das Werk weiter ausgebaut wird und in neue Produkte investiert wird. Dann ergänzen sich beide: Ein attraktives Museum vor einem dynamischen Produktionswerk.



Persönliche Belange berücksichtigen

Seit September 2005 gilt nun der Dienstleistungstarifvertrag für den Bereich der Shops und Betriebsrestaurants. Seit September wurde auch der erste Schritt der vereinbarten Arbeitszeitverlängerung um bis zu 12 Minuten (bei einer 35 Stunden Woche) arbeitstäglich umgesetzt.

Von Michael Schick

Umsetzung neue Arbeitszeit

Ein Konflikt besteht in der Umsetzung der neuen Arbeitszeit. Obwohl die Firma noch keine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat getroffen hat, werden schon im Vorfeld Kolleginnen und Kollegen mit einer anderen Arbeitszeit wie bisher konfrontiert. Dies entspricht absolut nicht dem gemeinsam erklärten Ziel, die persönlichen Belange, wie z.B. die von Alleinerziehenden, zu berücksichtigen. Es muss weiterhin für persönliche Bedürfnisse die Möglichkeit vorhanden sein, entweder die Arbeitszeit beizubehalten, in der momentan auch gearbeitet wird oder in einem gemeinsamen Gespräch nach Alternativen zu suchen. Nur die bisher bekannte Vorgehensweise, Druck auszuüben, kann es nicht geben. Eine nicht mit dem Betriebsrat vereinbarte Arbeitszeit ist ungültig.

Neue Konflikte mit der Firma

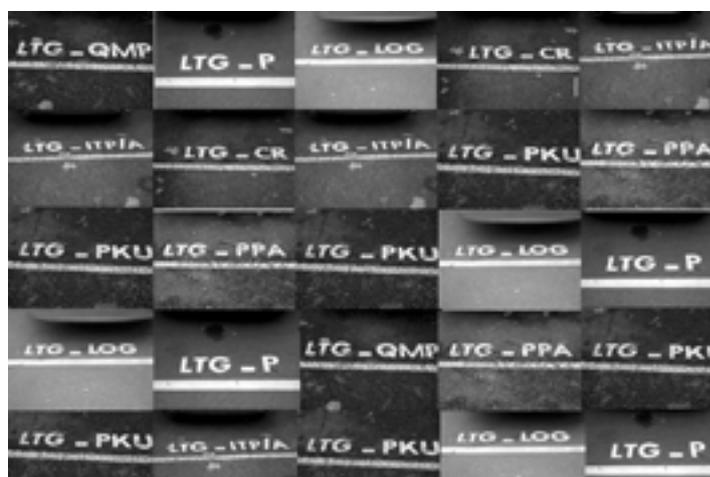
Ein weiteres Problem bei der Arbeitszeitgestaltung ist die fehlende Unterscheidung zwischen den Anforderungen in einer Produktionsküche und einer normalen Küche. Zum Verständnis – nur noch die Küche 1 in Untertürkheim ist eine so genannte Produktionsküche. Von dort werden die vorgefertigten Speisen an alle anderen Küchen geliefert, die diese „nur“ noch aufbereiten und besonders spezielle Essenbeilagen wie Pommes noch „kochen“ müssen. Deshalb werden auch in der Produktionsküche andere Anforderungen hinsichtlich der Arbeitszeit gestellt. In dem vorliegenden Entwurf über eine neue Arbeitszeit wird dieser Situation aber nicht Rechnung getragen. Die Planung



lässt diesbezüglich keine Unterscheidung erkennen. Und dies führt natürlich wieder in Folge zu neuen Konflikten zwischen Kolleginnen und Kollegen sowie der Firma. Es ist nicht sinnvoll, die Kolleginnen einer Küche bis spätnachmittags arbeiten zu lassen, wenn bis dato spätestens um 15 Uhr Feierabend war. Die Notwendigkeit ist nicht erklärbar! Deshalb muss hier der vorliegende Entwurf entsprechend korrigiert werden.

Gefahr für Mitarbeiter durch fehlende Markierungen...

...aber die Führungsparkplätze sind markiert!



In der MPS-Leitlinie Nr. 7 steht: „Wir stellen Fehler schnell und nachhaltig ab“. Das gilt hoffentlich auch für den Fußgängerüberweg am Cannstatter Tor! Dort fehlt schon seit Monaten ein Zebrastrreifen. Der Betriebsrat hat dies schon mehrfach bei der Werkleitung angemahnt. Die Gefahr für die Fußgänger muss beseitigt werden, bevor etwas passiert. Wie schnell Markierungen angebracht werden können, demonstriert die Firma übrigens vor dem Verwaltungsgebäude in Mettingen. Dort wurden vor kurzem die Parkplätze für Führungskräfte gekennzeichnet.

Der Untertürkheimer Betriebsrat Klaus Kaupert

Sein Wort gilt

Wenn man etwas vereinbart, dann gilt es auch. Darauf legt Klaus Kaupert großen Wert. Aus diesem Grund erinnert sich der Betriebsrat auch gerne an seine Bundeswehrzeit in Nagold und Calw. Der Gemeinschaftssinn und dass man sich aufeinander verlassen kann. Das war damals ganz wichtig. Denn wenn man einem Kameraden sein Wort gegeben hat, dass der gepackte Fallschirm in Ordnung ist, musste der sich darauf auch 100-prozentig verlassen können.

Von Alexandra Wolf

Nach seiner Lehre, Bundeswehr und der Zeit als Kfz-Mechaniker in einer kleinen Autowerkstatt in Ostfildern begann Klaus Kaupert 1986 im Motorenprüffeld im Werk Untertürkheim zu arbeiten. „Die Umstellung auf Schicht- und Akkordarbeit - das war schon eine Veränderung und im Vergleich zu der Arbeit in einen Kleinbetrieb eine spannende Erfahrung“, erinnert sich der Betriebsrat. Während dieser Zeit trat er auch in die IG Metall ein. Zwei Jahre später wechselte er über die in die Motorenentwicklung in den Werkteil Brühl. Da er mehr über Motoren und technische Zusammenhänge wissen wollte, belegte er einen Abendkurs in der Maybachschule und machte seinen Kfz-Meister. „Mein Vorgesetzter gab mir damals die Möglichkeit auch während der Spätschicht den Meisterkurs zu besuchen. Die Arbeitszeit konnte ich dann an anderen Tagen nachholen. Sonst hätte ich das zeitlich nie geschafft“, meint der Betriebsrat.



„Die Interessen der der Arbeitnehmer zu vertreten...“

Wissen was machbar ist

Nach seiner Meisterprüfung und bestandener Daimler-Assessment-Center bekam Klaus Kaupert die Verantwortung als Meister im Abgashaus auf den Rollenprüfständen in Untertürkheim übertragen. „In dieser Zeit habe ich gelernt, dass die Mitarbeiter auch in schwierigen Situationen ihr Bestes geben, wenn der Umgang miteinander fair bleibt. Dazu gehört auch, dass man die Abläufe und die Aufgaben, die die Mitarbeiter erledigen, als Meister genau kennt. Denn nur so bekommt man ein Gefühl dafür, was machbar ist“, erinnert sich der Kfz-Meister. Auch als Vorgesetzter von zeitweise über 40 Mitarbeitern über zwei Standorte blieb Klaus Kaupert seinem Motto treu: Das Wort gilt. Das kam bei den Meisterkollegen wohl auch gut an. Denn im Jahr 2000 wurde er zum Meistersprecher in der Entwicklung gewählt. Seine Aufgabe bestand darin, die Interessen der Meister im Center zu vertreten.

Gewissenskonflikte

Schon bald fand der Kfz-Meister gefallen an der Interessenvertretung und ließ sich 2002 zur Betriebsratswahl aufstellen. „Als Meistersprecher wurde mir erst richtig bewusst, wie wichtig es ist, die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten“, so Klaus Kaupert. Als er dann tatsächlich als Betriebsrat gewählt wurde, kam er schon bald in einen Gewissenskonflikt. Im Werk Sindelfingen wurde nämlich eine Meisterstelle im neuen Abgashaus frei. „Diese Aufgabe hätte ich auch sehr gerne übernommen. Aber ich fühlte mich in der Pflicht. Schließlich wurde ich zum Betriebsrat gewählt. Das war eine unruhige Zeit für alle Beteiligten und natürlich auch für mich selbst“, erinnert sich der Entwicklungsbetriebsrat.

Betriebsratsarbeit wichtiger

Warum hat er sich dann letztendlich doch für die Betriebsratsarbeit entschieden? „Die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, ist eine wichtige Aufgabe. Denn gerade in schwierigen Zeiten braucht es einfach Betriebsräte, die einerseits wissen, was Führung bedeutet und auf der anderen Seite auch die Belange der Mitarbeiter kennen“, erklärt Klaus Kaupert. Vor einigen Jahren hat er sich in seiner Freizeit noch als Betriebswirt beim Institut für Wissenstransfer weitergebildet und unter



...ist eine wichtige Aufgabe.“

anderem auch erfahren, wie beispielsweise das Betriebsergebnis des Konzerns berechnet wird.

Mittlerweile ist Klaus Kaupert im Entgeltzuschuss sowie im Ausschuss für Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umwelt. Ihm ist es wichtig, die Themen vor Ort anzugehen, ob es um die Versetzung eines Mitarbeiters oder um Arbeitszeithemen geht.

Mechanik interessanter als Uhrzeit

In seiner Freizeit ist der Betriebsrat am liebsten auf zwei (motorisierten) Rädern unterwegs.

„Ab und zu schwinge ich mich auch auf ein Einrad und bin jedes Mal froh, wenn ich das Gleichgewicht halten kann“, erzählt der 40-Jährige. Ein weiteres Steckenpferd sind Uhren.

„Aber nicht weil ich einen Pünktlichkeitstick habe. Denn ich unterstelle jedem, der zu spät kommt, dass es dafür ein wichtiger Grund gibt. Mich interessiert vielmehr die Mechanik. Wie die winzigen Rädchen ineinander greifen, finde ich bemerkenswert“, schmunzelt er. Deshalb sind Uhren mit sichtbarem Uhrwerk für ihn immer wieder eine Besonderheit. Manchmal dachte er sich schon bei der genaueren Begutachtung solcher Exemplare: „So müsste es im Betrieb auch immer laufen. Dass jedes Rädchen sauber in das andere greift - seine Aufgabe erfüllt und somit ein reibungsloser Ablauf entsteht“.

QMP/PWI (PKW-Instandsetzung)

Konflikt aufgrund schlechter Arbeitsleistung?

Schon seit Einführung der Betriebsvereinbarung zum Thema „Bonus“ in QMP/PWI (PKW-Instandsetzung) gibt es damit Probleme. Die Kolleginnen und Kollegen sind deshalb unzufrieden, da die Rahmenbedingungen für die Auftragsbearbeitung nicht optimal sind, sie in Folge keinen Bonus erarbeiten können, sie aber von Seiten der Führungskräfte individuell für die angeblich fehlende Leistung verantwortlich gemacht werden.

Dazu ist als Hintergrundinformation wichtig zu wissen, dass die Kolleginnen und Kollegen in der PWI im Zeitlohn arbeiten, das heißt eine Leistungsvorgabe gibt es nicht, ist auch nicht zulässig. Aber, die Arbeitszeit für den Ölwechsel oder die Reparatur am Getriebe ist festgelegt. Diese Tatsache stammt aus der Niederlassung. Dort arbeiten die Kolleginnen und Kollegen im Leistungslohn. Arbeiten sie einen Auftrag schneller ab wie geplant, erhalten sie mehr Geld.

Für schnelleres Arbeiten mehr Geld

Vergleichbares gibt es auch in der PWI. Wir haben vor Jahren durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, dass die Kolleginnen und Kollegen, die schneller mit dem Auftrag fertig sind als die Regelzeit es vorzieht, ebenfalls mehr Geld erhalten. Dies wird über ein langfristiges Bonuskonto geregelt, auf dem das Übersoll angespart und Untersoll ausgeglichen werden kann. Allerdings ist für eine höhere Leistung notwendig, dass die Voraussetzungen optimal sind. Einerseits müssen überhaupt ausreichend Aufträge vorhanden sein, andererseits muss für die Auftragsabarbeitung der Ablauf optimal stimmen.

Minus auf dem Bonuskonto

Dazu gehört eben auch, dass die richtigen Ersatzteile vorhanden sind, das das Fahrzeug an Ort und Stelle steht und nicht erst zeitaufwendig auf dem Parkplatz gesucht werden muss. Zu diesen optimalen Rahmenbedingungen gehören ebenfalls die richtigen Werkzeuge, in ausreichender Anzahl, der freie Platz auf der Hebebühne und ggf. weitere Aspekte, die einen reibungslosen Ablauf garantieren. Wenn einer dieser Einflussfaktor die Arbeit der Monteure negativ bestimmt, so dass sie noch nicht einmal das Soll erreichen können, wird ihr Bonuskonto belastet. Für einige Kolleginnen und Kollegen bedeutet dies in diesem, wie bereits im letzten Jahr, ein deutliches Minus auf dem Bonuskonto.

Einfluss der Kollegen gering

Die Einflussmöglichkeit der Kolleginnen und Kollegen ist dabei fast ausschließlich auf die eigene Arbeitsleistung beschränkt. Der Kollege kann so gut, schnell und genau arbeiten wie er will und sich einen Bonus erarbeiten. Gibt es danach z.B. keine Aufträge mehr, wird ihm dies einfach wieder vom Bonuskonto abgezogen. Somit trägt der einzelne Kollege, die einzelne Kollegin, finanzielle Konsequenzen für Rahmenbedingungen und Auftragsvolumen, die er selbst gar nicht beeinflussen kann.

Vor dem Vorgesetzten rechtfertigen

Das reicht aber noch nicht. Die einzelnen Betroffenen müssen sich teilweise beim Vorgesetzten rechtfertigen und begründen, warum sie keinen Bonus erreichen konnten. Dabei wird ihnen ein individuelles Problem unterstellt, obwohl die bestehenden Rahmenbedingungen meist gar kein anderes Ergebnis zulassen.

Frust in Schmiden

Hauptsächlich in der PWI-Werkstatt in Schmiden, aber auch in den anderen Werkstätten wie Sindelfingen und Untertürkheim, sind die Kolleginnen und Kollegen gefrustet. Sie werden bestraft für einen Zustand, den sie nicht zu verantworten haben. Sie werden von den Führungskräften ungerecht behandelt. Sie kritisieren deshalb massiv, dass die allseits bekannten und uralten Missstände nicht angegangen werden. Hinter diesen Missständen verbergen sich u.a. Tatsachen wie fehlendes

Werkzeug, chaotische Parkplatzverhältnisse, nicht ausreichende Hebebühnen oder Montageplätze, wie vorher schon beschrieben.

Zusätzlich kritisiert wird der Umstand, dass jeder einzelne Kollege noch anteilig die Arbeitsleistung für den Vorarbeiter erbringen muss. Da dieser den Arbeitsprozess organisieren muss, arbeitet der Vorarbeiter nicht mehr direkt am Fahrzeug. Es wird aber so getan, als ob dies noch so wäre.

Keine Einigung erkennbar

Seit längerem versucht der Betriebsrat zu der Gesamtsituation eine Verbesserung und Gerechtigkeit zu erreichen. Bisher ist keine Einigung erkennbar. Da es in absehbarer Zeit weiterhin Auftragschwankungen geben wird und die äußeren Bedingungen sich nicht wesentlich verbessern werden, können die Kolleginnen und Kollegen keinen Bonus erreichen. Es darf nicht so weitergehen, dass die Vorgesetzten der PWI den Druck auf den Einzelnen abwälzen.

Unverständlich ist das Stillhalten der PWI-Leitung, hat doch das Unternehmen im Grunde doch ein betriebswirtschaftliches Interesse an einer hohen Auftragslage und einer schnellen Abarbeitung von Aufträgen.

Deshalb fordert der Betriebsrat eine nachhaltige Veränderung der beeinflussbaren Rahmenbedingungen. Andernfalls sehen wir uns gezwungen, die Betriebsvereinbarung zu kündigen, weil sie sich so nur negativ gegen die Kollegen und Kolleginnen richtet.

Michael Schick, Tel. 2 06 54



Schönes Weihnachtsgeschenk für die Bewohner von Aramaquiri

Das Projekt POEMA in Aramaquiri läuft gut. Die Arbeiten sind im Gange und können hoffentlich noch vor Weihnachten abgeschlossen werden. Ein schöneres Weihnachtsgeschenk kann es nicht geben. Probleme gab es unter anderem, da das Wasser sehr stark eisenhaltig ist und deshalb auch ein eigenes Filtersystem für die Wasseraufbereitungsanlage notwendig ist.

Werk Untertürkheim

Gesundheitsprävention 2006

Mitte November 2005 erhielten die Center die Mitteilung über den Ablauf für die Gesundheitsmaßnahmen (Gesundheitstrainings und Kuren) im kommenden Jahr, Listen der anspruchsberechtigten Mitarbeiter sowie die entsprechenden Antragsformulare.

Auch im Jahr 2006 werden sowohl die sechstägigen Gesundheitstrainings als auch die 21-tägigen Kuren für Mitarbeiter im Tarifbereich (Angestellte, gewerbliche Mitarbeiter, Mitarbeiter im Schichtbetrieb, Mitarbeiter der Ebenen 4 und 5) durchgeführt, und zwar

**Gesundheitstrainings
zwischen April und Oktober 2006
Kuren zwischen Februar und
Oktober 2006**

Die Gesundheitstrainings werden in den Orten Bad Grönenbach/Allgäu, Bad Tölz/Oberbayern, Isny/Allgäu und Prerow/Ostsee (für Mitarbeiter im Schichtbetrieb) sowie in Bad Grönenbach, Schwangau/Allgäu und Prerow/Ostsee (für Mitarbeiter der Ebenen 4 und 5) durchgeführt.

Die Kuren werden in den Orten Bad Birnbach/Niederbayern, Seeg/Ostallgäu und Weissenhäuser Strand/Ostsee (für Mitarbeiter im Schichtbetrieb) sowie in Bad Griesbach/Niederbayern, Bad Lauterberg/Harz, Cuxhaven/Nordsee und Füssen-Weissensee/Allgäu (für Mitarbeiter der Ebenen 4 und 5) durchgeführt.

Interessierte Mitarbeiter sprechen bitte ihren Vorgesetzten an. Beschäftigte, die Interesse an einem ABS-Platz (Außergewöhnliche



Belastungssituation) haben, müssen neben der Rücksprache mit den Vorgesetzten einen Termin beim Werksärztlichen Dienst vereinbaren.

Ansprechpartnerinnen für Betrieb 1:
Gisela Ahlf, Telefon 6 67 54, (E4 und E5),
Mechthild Oberth, Telefon 6 09 29 (Mitarbeiter im Schichtbetrieb).

Spardruck im Ideenmanagement ?

Gibt es im Ideenmanagement Vorgaben zu sparen? Immer häufiger werden Verbesserungsvorschläge mit fragwürdigen Argumenten abgelehnt. Zum Teil wird krampfhaft nach Fehlern gesucht oder der Vorschlag wird zum Aufgabengebiet des vorschlagenden Mitarbeiters erklärt.

Einreicher werden billig abgespeist

Wird prämiert, so sind die Prämien, vor allem beim nicht errechenbaren Nutzen, meist sehr deutlich unter dem bewertet, was die Richtwerttabelle in der „Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Vorschlagswesen“ empfiehlt. Die Ideen werden zur Belanglosigkeit herabgespielt und der Einreicher mit einer Anerkennungsprämie in Höhe von 25 bis 40 Euro abgespeist.

Teilweise werden Verbesserungsvorschläge zwar abgelehnt, aber trotzdem umgesetzt. Das ist eine Sauerei! Die Firma profitiert von den Vorschlägen, dann sollte sie den Beschäftigten, die die Idee hatten, auch eine Prämie auszahlen.

Kein Interesse an Umweltschutz

Besonders fatal ist dies bei Vorschlägen zum Umweltschutz. Wo mit relativ simplen Maßnahmen Energieverschwendung und somit CO₂-Ausstoß vermieden werden könnte, werden Kosten-Nutzen-Rechnungen aufgestellt, die schwer nachvollziehbar bzw. unglaublich sind. Hat die Mercedes Car Group überhaupt Interesse an Energieeinsparung und Umweltschutz, wenn sich diese nicht populär vermarkten lässt oder versuchen sich die Gutachter aus den Bereichen auf Kosten der Einreicher zu profilieren? Bei den Reklamationsverfahren werden viele Einreicher zusätzlich verunsichert. Haben die Gutachter etwa Zielvereinbarungen zur Kostenreduzierung? So wie es zurzeit beim Ideenmanagement abläuft, entwickelt sich das Ganze immer mehr zur „Motivationsbremse“ für die Einreicher.

Viele lassen es ganz bleiben und behalten ihre guten Ideen frustriert in ihren Köpfen. Daher sollte die Werkleitung mal genauer auf den IDM-Prozess schauen, um dieses Potential nicht zu verlieren.

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 Wenzel, Kornwestheim.
Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

Dienstag, 17. Januar 2006

Schlechte Verkehrsführung zum Werkteil Mettingen (Tor 8)

Wer im Werkteil Mettingen arbeitet, kann ein Lied davon singen. Um ins Parkhaus am Tor 8 oder ins Parkhaus Mettingen/Hedelfingen zu kommen, muss man zwei Ampeln überqueren. Und das auf einer Strecke von 30 Metern! Bei Schichtwechsel entstehen an den Parkhäusern sehr lange Autoschlangen. Die Fahrt ins Parkhaus oder aus dem Parkhaus heraus kostet sehr viel Zeit und Nerven. Hinzu kommt, dass die Ampeln selbst außerhalb der Hauptverkehrszeiten angeschaltet sind. Im Betriebsausschuss im November 2005 hat

Für Werkleiter gilt Core nicht

Die Wände waren mal weiß, inzwischen sind sie eher grauschwarz. Der Boden der großen Halle ist übersät von tiefen Löchern. Das Gebäude 5 der Logistik im Werk-



teil Mettingen schreit förmlich nach einer Restauration. Oft wurde auf diese Mängel hingewiesen. Aber alle Anfragen, Hinweise auf Arbeitsschutz werden lapidar mit den bekannten Sätzen wie: „Kein Geld, wir müssen sparen. Zurzeit herrscht Core!“, abgewiesen.“ Man resigniert und lebt halt mit dem mangelhaften Zustand. Bis zum November 2005. Doch dann – welch ein Wunder – gehen endlich die Saniertruppen in der Halle ans Werk. Es wird gestrichen, poliert, Löcher werden gefüllt. Der Boden wird versiegelt. Jeder kleinste Fleck wird übertüncht, ganze Wände werden ausgetauscht!

Aber was war passiert? Hatte man endlich ein Einsehen mit der tristen Halle und ihrer gefährlichen Löcher? Hört man jetzt endlich auf die Mitarbeiter? Weit gefehlt! Grund für die plötzlichen Sanierungsmaßnahmen ist ein anderer: Das Werkleitertreffen findet im Gebäude 5 statt. Wird hier mit zweierlei Maß gemessen? Gilt Core hier nicht? Ich werde auf jeden Fall mal nachfragen, ob man nicht das nächste Mal in unserer Halle feiern möchte. Ein bisschen neue Farbe und ein neuer Boden würden ihr ganz gut tun.

Frohes Fest wünscht Klaus Käckermann (PAC/IS)

der Betriebsrat die Werkleitung auf diesen Missstand hingewiesen. Die Werkleitung hat zugesagt, sich um das Problem zu kümmern.

Core lässt uns frieren

Im Juni 2005 sollte die Heizung im Gebäude 120 in der Entwicklung eigentlich saniert werden. Das ganze wurde durch Core gestoppt. Inzwischen wurde wieder Geld für die Sanierungsmaßnahmen frei gegeben. Das bedeutet, dass die Heizung erst jetzt repariert wird. Was macht das für einen Sinn? Sinnvoll wäre es doch gewesen, die Heizung im Sommer zu reparieren und nicht jetzt mitten im Winter, wenn sie jeder braucht.

Diebstähle verhindern

Am Motorrad- bzw. Fahrradparkplatz am Tor 1 in Mettingen und am Parkhaus Reißer werden Videokameras angebracht, um Diebstähle zu verhindern. Der Betriebsrat hat dies im Betriebsausschuss angeregt.

Unternehmen spart zu Lasten von Jungfacharbeitern

Immer mehr junge Kollegen beschwerten sich, dass sie nach drei oder mehr Jahren immer noch auf dem Einarbeitungslohn und nicht höher eingestuft werden. Das Unternehmen will hier offensichtlich zu Lasten der Kollegen sparen. Dabei haben sie nach zwei Jahren ein Anrecht auf die nächste Arbeitswertstufe. Betroffene Kollegen sollen sich bitte melden. Der Betriebsrat kümmert sich dann um die korrekte Einstufung.

Abfindungsrechnungen besonders überprüfen bei Schichtern

In vielen Fällen, vor allem Anfang bis Mitte Oktober, haben die Beschäftigten, die im Schichtbetrieb arbeiten, bei der ersten Informationsveranstaltung Angebotsschreiben mit falschen Zahlen erhalten. Ursache für die falsche Berechnung waren falsche „Schichtschlüssel“ in den individuellen Personaldateien der Kollegen.

Diese „Schichtschlüssel“ (Computer-Codes für Früh-, Spät-, Nachtschicht) wurden werkweit jahrelang nicht gepflegt, obwohl das – schon in früheren Jahren – vom Betriebsrat immer wieder reklamiert wurde. Korrekturen wurden dann eben nur an den entsprechenden Einzelfällen vorgenommen. Wir fordern jetzt die Personalabteilung nochmals ausdrücklich auf, dieses Problem ein für alle Mal, vor allem werkweit und flächendeckend, stabil und dauerhaft zu lösen und das System regelmäßig zu pflegen.

Teilzeiter

Die Abfindungshöhe bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich aus dem „Dienstzeitverlauf“, das heißt, es wird das Verhältnis aus der Beschäftigungsdauer in Vollzeit und das in Teilzeit ermittelt. Dieser Wert wird dann bei der Berechnung des Bruttomonatsentgelts (BME) zugrunde gelegt.

Zur Ermittlung der Abfindungshöhe darf also nicht ausschließlich das Teilzeitentgelt herangezogen werden.



Harald Weiß
Tel. 6 68 69

Auszahlungstermine Lohn und Gehalt der DCAG in 2006

Die Auszahlungstermine für Lohn und Gehalt für die Mitarbeiter der DCAG im Kalenderjahr 2006 stehen fest. An folgenden Terminen erfolgt die Gutschrift der monatlichen Lohn- und Gehaltsüberweisung:

Dienstag,	31. Januar
Dienstag,	28. Februar
Freitag,	31. März
Freitag,	28. April
Mittwoch,	31. Mai
Freitag,	30. Juni
Montag,	31. Juli
Donnerstag,	31. August
Freitag,	29. September
Montag,	30. Oktober
Donnerstag,	30. November
Freitag,	29. Dezember

Auch dem CGB ins Stammbuch geschrieben:

Menschliche Fairness und Solidarität

Ein Meinungsstreit ist ein hohes Gut. Ein Meinungsstreit ist notwendig, wenn es um den richtigen Weg gegen Arbeitsplatzabbau, Sicherung der Tarifstandards und die Erhaltung der Ausbildungsplätze geht.

Ein Meinungsstreit ist aber dann unfair und schädlich, wenn in ihm Menschen persönlich denunziert und verteufelt werden. Ein Meinungsstreit ist zudem für eine Belegschaft übel, wenn in der Öffentlichkeit die Repräsentanten der Arbeitnehmervertretung beschädigt und verunglimpft werden. Ein so geführter Streit verkennt völlig die Gewichte in einer betrieblichen Auseinandersetzung mit der Geschäftsführung. Den Stellenabbau und den Druck bei den Mitarbeitergesprächen haben die Vorstände initiiert und sie versuchen den Personalabbau über die Vorgesetztenstruktur

Projekt „PMF 2010“

Betriebsrat schaut der Firma auf die Finger

Als der Betriebsrat über die Ergebnisse des Projektes „PMF 2010“ im Sommer 2005 informiert wurde, war klar, dass wir professionelle Unterstützung benötigen, um das vorgelegte Papier inhaltlich beurteilen und bewerten zu können. Mit einem Vertreter des IMU-Instituts diskutierten wir Seite für Seite und trugen die Fragen zusammen, die dann der Gegenseite zugeleitet wurde. In einem weiteren Termin wurden unsere Fragen von Firmenvertretern erörtert und beantwortet. In diesem Gespräch haben wir deutlich gemacht, dass, um das Projekt PMF 2010 abschließend bewerten zu können, wir auch die geplanten personellen Veränderungen dazu benötigen. Inzwischen liegen uns diese vor, sind auch schon gesichtet und weitere Fragen haben sich daraus ergeben. Wir können verstehen, dass die Betroffenen endlich Klarheit haben und wissen wollen, was auf sie zukommt. Aber so ernsthaft wie sich die Firma mit diesem Projekt auseinandergesetzt hat, so ernsthaft wollen wir die Planung der Firma auch prüfen. Wir werden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen auf dem Laufenden halten.

Michael Schick



durchzusetzen. Nur eine starke Gewerkschaft und unbeschädigte Betriebsratsvorsitzende haben die Kraft, dem massiven Druck der Geschäftsleitungen und Vorstände standzuhalten. Wer in einer solchen Situation mit Karikaturen und Texten die Betriebsratsvorsitzenden Helmut Lense und Erich Klemm verteufelt, unterstützt gewollt oder unbeabsichtigt das Vorgehen der Arbeitgeberseite.



Wer in massiven Betriebskonflikten die Arbeitnehmerseite nicht stärkt, mit dem Finger auf die Repräsentanten der Belegschaft zeigt, sollte wissen, dass gleichzeitig drei nackte Finger auf ihn selbst zurückweisen. Er sollte sich fragen, welche Kraft er selbst in der Auseinandersetzung aufbringen kann. Man kann mit Texten und Karikaturen leicht Emotionen schüren, die das Gewicht der Arbeitnehmer schwächt.

Nur wer menschliche Fairness und solidarisches Handeln verbindet, stärkt die Arbeitnehmerseite in der Auseinandersetzung um die Arbeitsplätze bei DaimlerChrysler.

Guido Lorenz

Katholischer Betriebsseelsorger
Arbeitsstelle Stuttgart

Leserbrief

Belegschaft nur noch Kostenfaktor?

Ein eisiger Wind weht durch die Firma. Jeden Tag erhält man neue Hiobsbotschaften. Da hört man zum Beispiel davon, dass die Anzahl der Ausbildungsplätze um 20 Prozent reduziert werden soll. Auch wird eine massive Fremdvergabe bzw. ein massiver Stellenabbau im Bereich der Logistik angekündigt. Ganz zu schweigen von den zurzeit stattfindenden Personalgesprächen zum Abbau von 1150 Arbeitsplätzen im Werk Untertürkheim bzw. der 8500 Stellen bundesweit.

Mitarbeiter werden immer wieder mit großem Nachdruck darauf hingewiesen, das Unternehmen im Rahmen der Abfindungsregelungen zu verlassen. Falls die vom Unternehmen angestrebten Zahlen nicht erreicht werden sollten, wird schon offen mit Kurzarbeit gedroht und auch von Kündigungen ist die Rede. Natürlich ist da nichts dran.

Doch sorgt diese Form von Personalpolitik wirklich für große Motivation?

Es ist doch noch gar nicht so lange her, als gerade die Mitarbeiter von Mercedes dem

Gesamtkonzern schwarze Zahlen verschafften. Da profitierten Chrysler und auch der damals angeschlagene Nutzfahrzeug-Bereich von unseren Leistungen, Erfolgen und guten Ergebnissen.

Die heutige Situation sieht aber ganz anders aus. Aufgrund des hinter den Erwartungen liegenden Absatzes, der immer höher werdenden Leistungsverdichtung und dem auch daraus entstehenden Qualitätsverlust konnte die positive Tendenz nicht länger anhalten. Die utopischen Verkaufszahlen, die von der Konzernleitung angestrebt wurden, konnten nicht länger erreicht werden.

Deshalb werden die angeschlagene Mercedes Car Group und ihre Belegschaft nur noch als Kostenfaktor gesehen und soll zur Schlachtkbank geführt werden. Die übertriebene Profitgier von einigen Topmanagern und der Aktionäre wird auf dem Rücken der Belegschaft ausgetragen. Ist das wohl der richtige Weg in die Zukunft?

Timo-Alexander Wolf

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis EXTRA Nr. 23

Carl Zuckmayer – Der Hauptmann von Köpenick

Die Landesbühne Esslingen präsentiert Zuckmayers „deutsches Märchen“: Der mehrfach vorbestrafte Schuster Wilhelm Voigt braucht zuerst eine Aufenthaltserlaubnis, damit er im kaiserlichen Deutschland arbeiten darf. Und er braucht Arbeit, damit er eine Aufenthaltserlaubnis erhält. Ein durch die Mühen der Bürokratie hervorgebrachtes unlösbares Dilemma. So kauft er beim Kleidertrödler eine ausgediente Hauptmannsuniform und ausgestattet mit den nötigen militärischen Grundkenntnissen, die er im Zuchthaus erwarb, besetzt er mit einem auf dem Weg aufgelesenen Wachkommando das Köpenicker Rathaus, verhaftet den Bürgermeister und beschlagnahmt die Gemeindekasse. Doch seinen Pass erhält er nicht. Ein praller Komödienstoff über die Unzulänglichkeiten eines scheinbar geordneten Staates. Carl Zuckmayer wurde am 27.12.1896 als Fabrikantensohn in Na-



Karikatur des preußischen Militarismus

ckenheim am Rhein geboren. Er starb am 18.01.1977 in Visp in der Schweiz. Seinen ersten großen Erfolg errang er 1925 mit dem Lustspiel „Der fröhliche Weinberg“. Im

Exil schrieb er 1946 neben dem „Hauptmann von Köpenick“ wohl sein bekanntestes Stück „Des Teufels General“. Der Stoff des „Hauptmanns von Köpenick“ geht auf einen realen Schuster Wilhelm Voigt (1849 – 1922) zurück. Zuckmayer verwendet die historischen Gegebenheiten dazu, den preußischen Militarismus, die Bürokratie und den Untertanengeist aufs Korn zu nehmen. Getränke und ein kleiner Imbiss gibt es in der Pause. Nach der Vorstellung können Sie mit dem Produktionsdramaturgen Friedrich Greinber und Schauspielern diskutieren.

Termin: Samstag, 14. Januar 2006, 19.30 Uhr
Treffpunkt: 19.00 Uhr Schauspielhaus der Würt. Landesbühne, Strohhstr. 1, Esslingen a.N.
Kosten: Karten € 22,50 mit Bewirtung in der Pause (Preis einschl. € 3,00 für die Besorgung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
NEU! Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis EXTRA Nr. 24

„Onegin“ – Eines der legendären Handlungsballette von John Cranko

Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnissen können wir zu Beginn des neuen Jahres wieder eines der hochkarätigen Ballette im Stuttgarter Opernhaus anbieten. Durch die Zusammenarbeit mit der Kulturgemeinschaft Stuttgart auch zu einem attraktiven Preis.

Alexander Puschkins gleichnamiger Versroman lieferte die Vorlage für das Ballett Onegin, das sich zu einem der erfolgreichsten Handlungsballette des 20. Jahrhunderts entwickelte. John Crankos Choreographie entstand 1965, eine überarbeitete Fassung folgte zwei Jahre später. Die Handlung des prachtvoll ausgestatteten Balletts spielt im Russland des 19. Jahrhunderts.

Tatjana verliebt sich in den blasierten Adligen Onegin, der sie aber abweist. Jahre später, als sie bereits mit einem anderen verheiratet ist, bereut Onegin seinen Fehler, da er erkennt, dass Tatjana die einzige Frau war, die ihn geliebt hat. Aber dieses Mal ist es Tatjana, die ihn zurückweist, obwohl sie ihn noch immer liebt. Legendar sind die virtuosen



Szene aus Ballett-Inszenierung „Onegin“

Pas de deux, die Cranko für die beiden Hauptfiguren schuf. „Pas de deux“ bilden das Herzstück Crankoscher Erzählung. Sie eröffnen Räume, in denen die Tänzer sich selbst erfahren in dem, was sie können. „Was sie wissen von dem, was die Liebe sei“, schrieb Jürgen Holwein dazu in den

Stuttgarter Nachrichten. Die grandiosen Würfe, Hebungen und Drehungen sowohl im leidenschaftlichen Spiegel-Pas de deux in Tatjanas Schlafzimmer als auch im dramatischen Schluss-Pas de deux lassen das Publikum den Atem anhalten. Im reizvollen Kontrast stehen die folkloristisch gefärbten Garten- und Festszene.

Termin: Sonntag, 22. Januar 2006, 19.30 Uhr
Treffpunkt: 19.00 Uhr im Foyer Opernhaus Stuttgart
Kosten: Karten € 48,00 (Kategorie 3) bis € 40,00 (Kategorie 4). Jeweils einschließlich € 3,00 für die Besorgung. Das Staatstheater legt Mitte Dezember die endgültigen Preise fest. Es können sich die Preise geringfügig ändern.

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
NEU! Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606, 70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

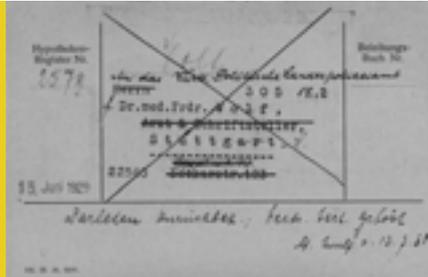
Kunsterlebnis Nr. 1.156

Zuteilungsreif. Bauspar-Geschichten aus dem Südwesten

Wüstenrot, Leonberger, Schwäbisch Hall, Badenia... schon die Namen der größten Bausparkassen deuten darauf hin, wo das Bausparen in Deutschland seine Wurzeln hatte.

Erfinden wurde das Bausparen jedoch im Großbritannien des 18. Jahrhunderts, wo Armut und große Wohnungsnot herrschten. Schließlich kam man zu der Erkenntnis, dass gemeinsames Sparen schneller zum Ziel führt: Diese Überlegung führte im Jahr 1775 zur Gründung der ersten Building Society in Birmingham. Erst 1924 wurde mit der Bausparkasse Wüstenrot die erste Bausparkasse in Deutschland ins Leben gerufen.

In einer anspruchsvollen Ausstellung will das Stuttgarter „Haus der Geschichte“ nun Bausparen als Brücke zum Wohnungseigentum darstellen. In sieben Ausstellungseinheiten werden für ihre Zeit exemplarische Bausparer vorgestellt: Das Spektrum reicht vom kommunistischen Arzt und Schriftsteller Friedrich Wolf,



Friedrich Wolf war ein Befürworter der jungen Bausparerbewegung.

über den jüdischen Mitbürger Gustav Oppenheimer bis zur „Gastarbeiterfamilie“ Rapino. Für neue Wohnkonzepte steht das Wohnen im Tübinger Loretto-Viertel und Werner Sobeks Zukunftsvisionen für seinen Bausparvertrag, der im Jahr 2020 zugeteilt wird.

Termin: Donnerstag, 26. Januar 2006, 17.30 Uhr
Treffpunkt: 17.15 Uhr im Foyer Haus der Geschichte, Konrad-Adenauer-Str. 16, Stuttgart
Führung: Dipl. Ing. Reinhard Rupf
Kosten: € 10,00 einschl. 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

Vorschau:
Hollerith, Kugelkopf und Personalcomputer, IBM Sindelfingen • Kunsterlebnis Nr. 1.157, 23. Feb. 2006

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. Extra Nr. 23 Extra 24 Nr. 1.156

Mit der Unterschrift auf dieser Anmeldung geben Sie Ihre Ermächtigung zum Einziehen des Gesamtbetrages (Führung, Eintritt und evtl. Fahrtkosten) von Ihrem Bankkonto.

Ihre personenbezogenen Daten werden ausschließlich für den Einzug des Betrags an Ihre Bank übermittelt. Wenn Sie an der angemeldeten Fahrt bzw. an der Führung nicht teilnehmen, ist eine Rückzahlung des Betrags leider nicht möglich.

Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

Vorname u. Name		Werk-Kenn-Nr.	Hauspostcode	Abteilung
Straße		Anzahl Teilnehmer	Telefax	Telefon
PLZ u. Wohnort		Gesamtbetrag €	Datum	
Konto-Nr.		BLZ	Unterschrift	
Name und Ort der Bank:				

Zutreffendes bitte ankreuzen