



## Besser Arbeitsplätze schaffen statt vernichten !

### Aus dem Inhalt

- |   |   |
|---|---|
| ■ Editorial: Für den Erhalt der Erholzeiten | 2 |
| ■ Personalanpassung                         | 4 |
| ■ Portrait Roland Schäfer: Der rote Socken  | 6 |
| ■ 14 neue Mitarbeiter bei G & S             | 7 |
| ■ POEMA: Hoffnung für die Wälder            | 8 |





Helmut Lense



Wolfgang Nieke

# Editorial Für den Erhalt der Erholzeiten

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,*

Südwestmetall hat den Tarifvertrag, in dem die Erholzeiten geregelt sind, gekündigt. Die Arbeitgeber wollen damit langfristig unsere Steinkühler-Pause streichen. Das ist für uns nicht akzeptabel.

Denn diese Erholzeiten wurden nicht ohne Grund vereinbart. Wer schon einmal am Fließband im Minutentakt gearbeitet hat, weiß warum. Ein Bandarbeiter kann sich seine Arbeitszeit nicht frei einteilen. Er erledigt acht Stunden lang pro Tag immer die gleichen Handgriffe. Die Takte sind extrem kurz und enthalten kaum indirekte Tätigkeiten wie beispielsweise Instandhaltung, Logistik oder Nacharbeit, die einen Belastungswechsel ermöglichen würden.

Fällt dann auch noch eine Maschine aus, stehen die Kollegen noch mehr unter Druck. Die Takte werden noch mehr verkürzt, damit durch die ausgefallenen Motoren verlorene Zeit wieder reingeholt wird.

Es ist nichts Neues, dass die monotone Arbeit am Fließband sowohl Körper als auch Psyche stark belastet. Deshalb ist der Krankenstand in Montageabteilungen auch höher als in anderen Abteilungen. Die Gesundheit der Kollegen am Band darf nicht noch mehr in Mitleidenschaft gezogen werden. Deshalb muss die Steinkühler-Pause unbedingt erhalten bleiben. Es ist sowieso schon schwierig, die Arbeit in der Montage bis zum Rentenalter durchzustehen. Ohne die Erholzeitpausen wäre die Gesundheit der Kollegen noch viel früher verschlissen.

Die Arbeitgeber können wir nur warnen: Es wird keinen Tarifabschluss 2006 ohne die Steinkühler-Pause geben. Die Tarifkommission hat sich in einer Resolution einstimmig für den Erhalt der Erholzeitregelungen ausgesprochen.

Nun noch ein paar Worte zum Thema Personalanpassung: Momentan laufen Informationsveranstaltungen, in denen die Personalabteilung die Beschäftigten genau über die Ausscheidungskonditionen unterrichtet. Zusätzlich werden noch Einzelgespräche mit den Mitarbeitern geführt. Bitte habt keine Hemmungen, die Betriebsräte um Rat zu bitten, wenn etwas unklar ist oder ihr Unterstützung braucht. Dieses Unternehmen zu verlassen, ist eine sehr weit reichende Entscheidung. Sie sollte nicht unüberlegt oder überstürzt getroffen werden.

Im Übrigen haben wir die Unternehmensleitung aufgefordert, Arbeit hereinzuholen, statt Arbeitsplätze abzubauen. Das wäre allemal die bessere Lösung. Daran arbeiten wir.

*Herzlichst*

*Helmut Lense*  
**Helmut Lense**

Betriebsratsvorsitzender

*Wolfgang Nieke*  
**Wolfgang Nieke**

stv. Betriebsratsvorsitzender

# Geschichte der Erholzeitpausen

*Vor über 30 Jahren haben wir die „Steinkühler-Pause“ erkämpft. Diese Pause ist Kernpunkt des „Humanisierungstarifvertrages“. Sie wurde nach dem damaligen Bezirksleiter und späteren Vorsitzenden der IG Metall, Franz Steinkühler, benannt. Die Verhandlungsparteien haben sich 1973 darauf verständigt, dass Leistungslöhner eine Grunderholzeit von fünf Minuten pro Stunde erhalten. Zudem wurde eine persönliche Bedürfniszeit von drei Minuten pro Stunde festgelegt.*

**Michael Alferi**  
Betriebsrat



## „Arbeitgeberverband kündigt Steinkühler-Pause“

„In der Auseinandersetzung um die „Zukunftssicherung 2012“ im vergangenen Jahr haben die Beschäftigten eindrucksvoll mit Arbeitsniederlegungen und Protestkundgebungen bewiesen, dass unter hiesigen Arbeitsbedingungen in der Produktion ohne tarifliche Erholzeiten kein produktives Arbeiten möglich ist. Anstatt die notwendigen Pausen willkürlich zu kündigen, sollten Arbeitsplätze so gestaltet sein, dass sie für jüngere und ältere Beschäftigte sowie für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen in den Produktionsbereichen erträglich sind. Kurze Taktzeiten und die Kürzung von taktentkoppelten Tätigkeiten tragen nicht dazu bei, dass die Arbeit bis ins Rentenalter ohne Gesundheitsschäden geleistet werden kann.

Leider hat die Unternehmensseite positive Ansätze zur besseren Gestaltung der Arbeitsbedingungen leichtfertig verspielt. Vorschläge von IG Metall-Betriebsräten scheinen bei den Arbeitgebern auf taube Ohren zu stoßen. Angeführt von Südwestmetall provozieren die Arbeitgeber mit ihrer Kündigung der tariflichen Erholzeiten die Beschäftigten in den Betrieben. Ich bin mir sicher, dass das Thema Erholzeiten bei den nächsten Tarifverhandlungen von den IG Metall-Mitgliedern hart umkämpft wird.“

## Neue Montagekonzepte

1994 wurde dann nach zähem Ringen um den Standort des neuen V6V8-Motorenwerkes vereinbart, dass ein Teil der Erholzeiten angerechnet wird. Denn die Arbeitsbedingungen wurden damals durch neue Montagekonzepte wesentlich verbessert. Dieser arbeitspolitische Frühling hat aber nicht lange gedauert. Das Unternehmen hat schon bald alle Verbesserungen wieder rückgängig gemacht.

**Bernd Jusitz**  
(PMO/TP)



## „Arbeitgeber wissen nicht, wovon sie reden“

„Die Steinkühler-Pause bzw. Erholzeitpause gibt es ja sowie nur noch an taktgebundenen Fließbändern und in der Rohrleitungsfertigung. Im Werk 10 profitieren noch rund 4000 Kollegen von dieser Pause. Es ist eine Riesensauerei, diese Pause abzuschaffen. Diese von Hubbert als „baden-württembergische Krankheit“ bezeichnete Pause ist überhaupt keine Krankheit, sondern hilft unsere Gesundheit zu erhalten. Meiner Meinung nach sollte die Erholzeit bundesweit eingeführt werden, da auch das durchschnittliche Alter der Beschäftigten immer höher wird. Nur wenn diese Pausen erhalten bleiben, bleiben wir bis zur Rente gesund. Was die Kosten angeht: Ist es etwa billiger, wenn mehr Kollegen aufgrund der hohen Belastung krank werden? Ich habe selbst einige Jahre am Fließband gearbeitet. Das ist wirklich eine Knochenarbeit. Da braucht man jede Minute Pause. Die Herren Arbeitgeber sollten selbst mal einige Wochen am Fließband arbeiten, dann wüssten sie vielleicht wovon sie reden.“

Deshalb gab es im Frühjahr 2003 eine heftige Auseinandersetzung um die Erholzeiten. Nach mehrwöchigen Verhandlungen konnte der Betriebsrat wieder mehr Pausen in den Montagen durchsetzen. Seit zwei Jahren gibt es eine einheitliche Erholzeitpause von 30 Minuten für Beschäftigte in der Montage. Zusätzlich gibt es pro Tag 24 Minuten persönliche Bedürfniszeit. In Summe hat jeder Kollege in der Montage 54 Minuten bezahlte Pause.

**Alexander Rutkowsky**  
(PMO/DO)  
„Leistungsverdichtung nimmt zu“



„Ich denke die IG Metall, die 1973 die Steinkühler-Pause erstreikt haben, dachten sich etwas dabei. In den Neunziger Jahren konnten die Pausen teilweise aufgrund verbesserter Arbeitsbedingungen angerechnet werden. Die Arbeitsbedingungen verschlechterten sich aber schon bald wieder. Deshalb haben wir 2003 die Erholzeiten wieder erstritten. Die Taktzeiten werden immer enger. Die Leistungsverdichtung nimmt zu. Deshalb gibt es meiner Meinung nach überhaupt keinen Grund, uns die Steinkühler-Pause wegzunehmen.“

**Ladislav Priplata**  
(PMO/AD)



## „Steinkühler-Pause muss bleiben“

„Das ist wieder typisch für die Arbeitgeber! Wenn es darum geht, uns die Pausen zu streichen, da sind sie schnell. Beim Thema Schadstoffe, mit denen wir in der Montage in Kontakt kommen, wie beispielsweise Dacromet-beschichtete Schrauben, lassen sie sich dagegen Zeit. Die Erholzeiten müssen unbedingt erhalten bleiben, denn schließlich tragen sie auch zur Qualität des Produkts bei. Das Arbeitsklima ist schlecht, der Druck von den Vorgesetzten groß. Aufgrund von Störungen ausgefallene Motoren werden durch Taktunterschreitungen wieder reingeholt. Kein Wunder, dass Mitarbeiter krank werden, nicht nur körperlich, sondern auch psychisch. Deshalb muss die Steinkühler-Pause zu unserem Wohl und auch zum Wohl der Firma bleiben.“

**Michael Häberle**  
Betriebsrat



**„Es müssen Arbeitsplätze geschaffen werden“**

„Unsere Aufgabe als Betriebsrat wird in den nächsten Wochen und Monaten darin bestehen, dass wir sorgfältig darauf achten, dass die jetzt stattfindenden Personalgespräche anständig und fair verlaufen. Deshalb werden wir alle Informationsveranstaltungen begleiten und auch bei den anstehenden Zweitgesprächen auf Wunsch zur Verfügung stehen. Ich halte es für wichtig, dass jeder sehr ausführlich über die aktuellen Konditionen informiert ist, um dann auch eine entsprechende Entscheidung fällen zu können. Darüber hinaus ist es notwendig, zusätzlich Arbeit nach Untertürkheim zu holen. Denn es ist unbestritten sinnvoller, Geld für die Schaffung von Arbeitsplätzen auszugeben anstatt für Personalabbau.“

**Klaus Kaupert**  
Betriebsrat



**„Vom Vorstand festgelegte Zahl von 8.500 ist ein Hammer“**

„Als sich die Gerüchte, dass DaimlerChrysler 8.500 Mitarbeiter abbaut, bestätigten, musste ich an das Jahr 1993 denken. Damals wurde den Mitarbeitern auch angeboten, mit einer Abfindung das Unternehmen zu verlassen. Nun sind wir leider wieder an so einem Punkt angekommen. Bedenklich ist daran, dass immer, wenn es eng wird, das Thema Personalabbau auf dem Plan steht. Der Vorstand hat festgelegt, dass 8500 Beschäftigte das Unternehmen verlassen sollen. Das ist schon ein Hammer und bringt eine gewisse Unruhe in die Fabrik. Die momentane Situation ohne die Vereinbarung „Zukunftssicherung 2012“ will ich mir da gar nicht vorstellen. Es liegt auch in der Verantwortung des Unternehmens, den an einer Ausscheidungsvereinbarung interessierten Mitarbeitern genau zu erklären, mit welchem Betrag sie rechnen können und worauf was sie achten müssen. Denn die Entscheidung, das Unternehmen zu verlassen, darf für keinen Kollegen in einem finanziellen Desaster enden.“

**Kont Riza**  
(PMO/RA)



**„Werde die Hälfte des Jahres in der Türkei leben“**

„Als ich von den Frühpensionierungsregelungen gehört habe, dachte ich mir gleich, dass das etwas für mich sein könnte. Das Alter würde passen, ich bin 55 Jahre alt. Ich komme aus der Türkei und habe eine Wohnung in Antalya. Beim Daimler arbeite ich schon seit 1976. Ganz zurück in meine Heimat möchte ich nicht, weil mein Sohn und meine zwei Enkelkinder auch hier in Stuttgart leben. Mein anderer Sohn wohnt bei Frankfurt. Deshalb würde ich gern jeweils ein halbes Jahr in Deutschland, die restliche Zeit in der Türkei verbringen. Ich muss mich aber noch genau informieren, wie viel Geld ich bekomme, damit es mir dann auch wirklich bis zur Rente reicht. Vor allem muss ich mich erkundigen, wie es mit der Krankenversicherung funktioniert.“

**Till Narjes**  
(PMO/VF)



**„Wäre ich nur neun Jahre älter“**

„Für mich kommt es nicht in Frage, das Unternehmen gegen eine Abfindung zu verlassen, weil es für mich schlichtweg nicht finanzierbar wäre. Ich bin 43 Jahre alt und seit 26 Jahren beim Daimler. Ich würde zwar über den Daumen gepeilt auf eine Summe von knapp 170.000 Euro brutto kommen. Davon würden natürlich noch Steuern und Sozialversicherungsleistungen abgezogen werden. Ich muss ja meine Krankenversicherung und Rentenversicherung weiter bezahlen. Ich bin verheiratet und habe zwei schulpflichtige Kinder. Da hat man natürlich auch eine hohe Verantwortung. Hinzu kommt, dass ich noch meine Eigentumswohnung abzahlen muss. Das würde für mich heißen, ich müsste mir sowieso wieder eine Arbeit suchen. Dann kann ich gleich hier weiterarbeiten. Hier habe ich wenigstens einen sicheren Arbeitsplatz. Die Frühpensionierungsregelung ist interessant, aber dafür bin ich leider neun Jahre zu jung.“





**Matthias Grafe**  
(PMO/DO)

„Ich bleibe hier“

„Ich habe ursprünglich Landmaschinenmotoren-schlosser gelernt und bin froh hier beim Daimler einen sicheren Job zu haben. Ich arbeite jetzt schon 15 Jahre hier beim Daimler und bin unter 40. Das heißt: Wenn ich jetzt gehen würde, würde ich eine Abfindung von rund 100.000 Euro bekommen. Damit kommt man aber nicht weit. Von arbeitslosen Bekannten weiß ich, wie schwer es zurzeit ist, eine Arbeit zu finden. Für mich steht fest: Ich bleibe hier“.



**Antonio Di Stefano**  
(PMO/DO)

„40.000 Euro sind zu wenig“

„Bin erst seit fünf Jahren hier beim Daimler. Ich werde auf keinen Fall gehen. 40.000 Euro Abfindung sind zu wenig. Was eher in Frage kommen würde, wäre ein Sabbatjahr, wenn das Geld stimmen würde. Dann würde ich eine Fortbildung zum Meister oder Techniker machen. Für Mitarbeiter, die sich eine Auszeit nehmen, gibt es pro Jahr aber nur 1.000 Euro. Das ist mir zuwenig. Meiner Meinung nach sind die Abfindungsregelungen eher für Kollegen interessant, die sich so wieso selbstständig machen wollten und die die Abfindung als Startkapital nutzen können. Interessant könnte eine Abfindung auch für ausländische Kollegen sein, die zurück in ihre Heimat wollen“.



## Hotline hilft weiter

**Die Hotline des Betriebsrats  
Tel. 5 15 23 ist von Montag bis Freitag von 7 bis 16 Uhr besetzt.**

Hier wird jedem Beschäftigten schnell und unkompliziert geholfen. Wer Informationen und einen kompetenten Gesprächspartner zum Thema Abfindungen sucht, sollte sich einfach bei der Hotline oder beim Betriebsrat melden. Das Anlaufzimmer des Betriebsrats im Werkteil Untertürkheim im Gebäude 136, Zimmer 24 ist ebenfalls von Montag bis Freitag von 7 bis 16 Uhr besetzt.

# Der rote Socken

Von Alexandra Wolf

Als Schreiner irgendwo im Süden arbeiten. Wo die Sonne häufiger als am Neckar scheint. Wo die Menschen lebenslustiger sind als im Schwabenland. Das war sein Traum. Doch dann kam für Roland Schäfer alles ein bisschen anders. 1979 fing er bei Daimler-Benz seine Lehre als Industrieelektroniker an. Die Werkteile Mettingen und Untertürkheim gefielen im gar nicht. „Das war mir alles viel zu groß“, so der 42-jährige Betriebsrat. Deshalb war er froh, dass er nach der Ausbildung im Werkteil Hedelfingen als Instandhalter übernommen wurde.

## Auf Demos um die Welt zu retten

Seit den Achtziger Jahren ist Roland Schäfer politisch aktiv. „Damals engagierte ich mich in der Anti-Atomkraft- und Friedensbewegung. Öfters war ich auf einer Demo, weil ich dachte, ich müsste die Welt retten“, erinnert sich der damalige Anhänger des politischen Anarchismus. Seine Kollegen in der Instandhaltung nannten ihn kollegial „roter Socken“. Mitglied einer Partei war er nie. Er fühlte sich einfach wohl bei Menschen, „die undogmatisch über linke Ideen diskutierten“. Geprägt hat ihn auch ein Austauschprojekt mit Jugendlichen

in Südafrika, an dem er vor rund 15 Jahren teilgenommen hat. Ein Freund, der bei der Evangelischen Akademie Bad Boll arbeitete, brachte ihn auf die Idee mitzukommen. Drei Wochen lebte die Gruppe in verschiedenen Townships im ganzen Land und diskutierte mit unterschiedlichen Anti-Apartheid-Gruppen. In Südafrika wurde Roland Schäfer bewusst, wie wichtig es für eine Gesellschaft ist, engagierte Betriebsräte und Gewerkschaften zu haben, die sich für ihre Interessen einsetzen.

## Schon als Lehrling IG Metall-Mitglied

Zwar war Roland Schäfer schon seit dem ersten Lehrjahr Mitglied in der IG Metall, begeistert haben ihn die Redner der IG Metall Anfang der Achtziger Jahre aber nicht sonderlich. Mit zwei Ausnahmen: „Es war eine große Bereicherung Hermann Mühleisen oder Gerd Rathgeb zu hören. Deshalb habe ich

1985 beschlossen bei der „Plakatgruppe“ mitzumachen“, erklärt der Hedelfinger Betriebsrat. Bei den Betriebsratswahlen 1987 kandidierte er auf der Liste der „Plakatler“ und wurde als Ersatzbetriebsrat gewählt. Damit konnte Roland Schäfer einerseits in die Betriebsratsarbeit reinschnuppern, andererseits arbeitete er weiter in der Instandhaltung. 1990 wurde er dann IG Metall-Vertrauensmann und setzte sich dafür ein, dass die Arbeit der Vertrauenskörperleitung Sache der Vertrauensleute wird. „Für mich war es wichtig, die Vertrauensleutearbeit auf eine demokratische Basis zu stellen“, so Roland Schäfer.



...als die Probleme der Kollegen zu lösen“.

## Maschinen reparieren ist einfacher

Schon bald fand der Bergwanderer Spaß daran, Lösungen für die Kollegen zu finden. „Wobei es manchmal einfacher ist, eine Maschine zu reparieren, als die Probleme der Kollegen zu lösen“, gibt der gelernte Industrieelektroniker zu. Vor vier Jahren rückte Roland Schäfer dann für Martin Mössner in den Betriebsrat nach. Seitdem sieht der Betriebsrat sich als Interessenvertreter und „Sozialarbeiter“ für seine Kollegen. Er ist Mitglied im Lohnausschuss. Das Thema Lohn liegt ihm besonders. „Vielleicht weil mir rechnen ganz gut liegt“, schmunzelt der Vater zweier Töchter. 2003 kam für ihn dann noch das Thema ERA dazu. Als Mitglied der Paritätischen Kommission setzt er sich mit Aufgabenbeschreibungen und Bewertungen auseinander. Dabei hat er besonders die Belange der gewerblichen Kollegen im Blick.

## Stühle fliegen keine mehr

Während seiner Tätigkeit als Betriebsrat lernte er vor allem geduldiger und gelassener zu werden. „Früher bin ich schnell in die Luft gegangen. Das ging soweit, dass ich bei einer Vertrauenskörper-Vorstandssitzung den Stuhl umgeschmissen, die Tür zugeschlagen und die Sitzung verlassen habe“, erzählt der Familienvater. Wenn er sich heute über etwas aufregt, setzt er sich lieber auf sein Rad und reagiert sich ab. Leider viel zu selten kann er sich noch der Schwarz-Weiß-Fotografie widmen. Eine Gelegenheit wird sich aber sicher nächstes Jahr bieten, wenn er zu seiner zweiten Himalaya-Tour nach Nepal aufbrechen möchte.



„Wobei es manchmal einfacher ist, eine Maschine zu reparieren...“

# 14 neue Mitarbeiter in G & S durch Anwendung des Dienstleistungstarifvertrages



Von links nach rechts: Volker Blind, Olga Dvoratskaia, John Marquardt, Klaus Zerwes und Michael Juch sind froh, bei Gastronomie & Services einen sicheren Arbeitsplatz gefunden zu haben. Weil in Gastronomie & Services der Ergänzungstarifvertrag angewendet wurde, wurde gleichzeitig vereinbart, dass dort neue Stellen geschaffen werden. 14 neue Mitarbeiter wurden inzwischen schon in den Kantinen und Shops im Werk Untertürkheim eingestellt.

**Olga Dvoratskaia**  
(Betriebsrestaurant Untertürkheim)



**„Endlich ein sicherer Arbeitsplatz“**

„Ich bin so froh, dass ich endlich einen sicheren Job habe. Seit 1. September bin ich hier fest als Küchenhilfe angestellt. Von April bis September war ich über die Zeitarbeitsfirma Schumann auch hier beim Daimler. Aber man wusste nie, was als nächstes kommt. Die Verträge wurden immer nur monatsweise verlängert. Diese Ungewissheit war schlimm. Ich muss ja nicht nur für mich, sondern auch für meine dreijährige Tochter sorgen. Deshalb ist das wichtigste für mich, dass ich hier einen festen Arbeitsplatz habe. Gut, dass der Dienstleistungstarifvertrag für den Bereich G & S vereinbart wurde. Dass wir hier 20 Prozent weniger als die Stammebelegschaft verdienen, macht mir nichts aus, weil ich pro Stunde immer noch mehr verdiene als vorher.“



**John Marquardt**  
(Betriebsrestaurant Untertürkheim)

**„Perspektive für die Zukunft“**

„Ich habe erst vor kurzem geheiratet. Deshalb ist für mich ein sicherer Arbeitsplatz sehr wichtig. Denn wie soll man eine Familie gründen, wenn man nicht weiß, wo man in einem halben Jahr arbeitet? Hier haben wir eine Perspektive für die Zukunft. Seit 1. September bin ich hier als Koch angestellt und verdiene sogar 300 Euro brutto mehr als vorher bei Kroschina. Kroschina ist eine Zeitarbeitsfirma über die ich vorher im Werkteil Hedelfingen beschäftigt war.“

## Impressum

**Herausgeber:** IG Metall Stuttgart und Esslingen

**Verantwortlich:** Jürgen Stamm,  
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;  
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart,  
e-mail: kai.bliesener@igmetall.de  
e-mail: igm.stgt.presse@gmx.de;  
internet: www.igmetall-stuttgart.de

**Redaktion:** Kai Bliesener (IGM) Tel. 0711-1 62 78-51;  
Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29, Gerhard Haag, Tel. 2 40 28,  
Udo Abelmann (IGM) Tel. 0711-1 62 78 23.

**Gestaltung:** Kai Bliesener, Alexandra Wolf

**Druck:** Druckerei Wenzel, Kornwestheim.  
Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:

**Dienstag, 1. November 2005**



**Klaus Zerwes**  
(Betriebsrestaurant Untertürkheim)

**„Großes Glück“**

„Es ist ein großes Glück, dass ich hier einen sicheren Arbeitsplatz als Küchenhilfe gefunden habe. Ich habe eine Ausbildung beim IB-Hotel in Vaihingen gemacht. Ich bin froh, dass ich hier beim Daimler gleich ab 1. September eine Stelle bekommen habe, wenn auch nur in Teilzeit. Aber ich hoffe, dass ich hier auch irgendwann in Vollzeit arbeiten kann.“

Amazonien:

# Die Wälder sterben... doch es gibt Hoffnung!

## Von Gerd Rathgeb

Amazonien, mit 7,9 Millionen Quadratkilometern fast so groß wie die USA, bildet die größte, zusammenhängende tropische Waldfläche der Erde. Der Amazonas selbst ist mit 6.700 km Länge der längste Fluss der Welt. Amazonien ist eine riesige Naturlandschaft und ein fast intaktes Ökosystem, von denen es nicht mehr viele auf der Erde gibt. Doch der Wald ist in Gefahr. Der Mensch will seine Schätze nutzen. Er will das Land, das Holz, die Tiere, die Pflanzen, das Erz und das Wasser. Für die „modernen“ Menschen scheint es unvorstellbar zu sein, den Wald langfristig zu nutzen, ohne ihn gleichzeitig zu zerstören. Amazonien ist eine natürliche Einheit, keine politische. Brasilien, Bolivien, Peru, Ecuador, Kolumbien und Venezuela sind Anrainerstaaten, doch Brasilien besitzt mit fast vier Millionen Quadratkilometern mehr als die Hälfte. Die Wälder brennen.



Holzraubbau, Rinderweiden, Sojaanbau. Aber auch die armen Kleinbauern brennen Wälder ab, um Fläche für den Anbau von Reis, Mais, Manjok, Bohnen usw. zu bekommen.

### Woher kommt trotzdem die Hoffnung auf Rettung?

Es sind die vielen aktiven Gruppen und Organisationen wie POEMA, die Hoffnungszeichen sind. Dabei geht es nicht um spektakuläre Aktionen. Es geht um die Bekämpfung der Armut. Es geht um die Unterstützung und Beratung bei der marktgerechten Verarbeitung der Früchte des Waldes. Es geht um eine breitere Ernährungsbasis und der Bildung mit dem Ziel, vom Wald zu leben, ohne ihn zu zerstören. Es geht um Projekte mit den Kleinbauern zusammen. Sauberes Trinkwasser, Solarenergie und eine bessere Gesundheitsversorgung sind dabei die Schwerpunkte von POEMA Stuttgart. Hilfe zur Selbsthilfe ist die Devise. Erst wenn die Armut überwunden ist, haben die Wälder eine Chance. Und diese Wälder sind wichtig für die gesamte Erde. Das begreifen immer mehr.

### Anfänge von Bienen- und Entenzucht

So auch in Aramaquiri, einem kleinen Dorf auf der Insel Marajo, die so groß ist wie die Schweiz und mitten im Amazonasdelta liegt. Es hat sich schon einiges verändert im Dorf. Es gibt eine kleine Fabrik, in der Palmherzen ver-

arbeitet werden. Es gibt einen Versammlungsraum, in dem Kurse abgehalten werden und es gibt Anfänge von Bienen- und Entenzucht, um eine breitere Ernährungsbasis zu bekommen. Doch es fehlt an sauberem Trinkwasser. Das Flusswasser bringt Krankheiten mit sich, an denen vor allem Kinder und ältere Menschen zu leiden haben.

Wenn Sie diesen **SCHEIBENWISCHER** lesen, bin ich gerade in Amazonien und natürlich besuche ich auch die Gemeinde Aramaquiri. Wenn es die Technik erlaubt, schreibe ich von Belem aus den Bericht für die November-Ausgabe. Ganz konkret über das Leben und die Ängste der Menschen. Aber auch über ihre Lebensfreude und ihre Hoffnung auf sauberes Wasser, die sie mit unseren Aktionen verbinden.

## 200 Euro für POEMA

Der Kartenverkauf für die IAA in den Betriebsratsbüros war ein voller Erfolg. Es wurden fast 500 Eintrittskarten verkauft. Ein Teil des Eintrittsgeldes kam dem Projekt POEMA zugute. POEMA verhindert Brandrodungen und baut Trinkwasserbrunnen in Brasilien. Insgesamt konnten durch den Kartenverkauf rund 200 Euro an POEMA überwiesen werden.

Interview mit Dr. Michael J. Inacker

# „Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind wichtig für ein globales Unternehmen“

**Herr Dr. Inacker, DaimlerChrysler ist in einem so genannten „Globalen Nachhaltigkeitsverbund.“ Was muss man sich darunter vorstellen?**

*Der von uns so genannte „Globale Nachhaltigkeitsverbund“ bildet den Rahmen, um nachwachsende Rohstoffe und alternative Kraftstoffe zu fördern und eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. In verschiedenen Projekten von DaimlerChrysler im brasilianischen Regenwald, in Südafrika, Deutschland, Indien und auf den Philippinen gehen hierbei Wirtschaftlichkeit, Umweltschutz und die Erhaltung qualifizierter Arbeitsplätze vor Ort Hand in Hand.*

**Wie kam es, dass DaimlerChrysler in den Kreis der 30 Dax- Unternehmen- und noch wichtiger- in den Dow Jones Sustainability Index was Nachhaltigkeit und ökologische Verantwortung betrifft aufgenommen wurde?**

*Wir haben in den vergangenen Monaten – zusammen mit vielen Bereichen im Unternehmen – große Anstrengungen unternommen, alle Nachhaltigkeitsthemen, sowohl in Bezug auf unsere tatsächliche Leistung als auch hinsichtlich ihrer Darstellung, gründlich zu optimieren. Dabei geht es um unsere Vorstellungen zu nachhaltiger Mobilität, unseren Beitrag zum Klimaschutz und die Umsetzung des Global Compacts der UNO. Es geht aber auch um Corporate Governance, unsere Systeme im Umgang mit Korruption und Bestechung, das Verhältnis zu unseren Zulieferern, die Beziehungen zu unseren Mitarbeitern oder auch unser Engagement in der Gesellschaft. Ein Ausfluss dieser Diskussion sind die im*

## Zur Person



Seit 2004 leitet Dr. Michael J. Inacker den Direktions-Bereich Politik und Außenbeziehungen weltweit (außer Amerika). Zuvor hat der 41-Jährige als Journalist unter an-

derem für den „Rheinischen Merkur“, „Die WELT“, „Die WELT am SONNTAG“, die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ sowie die „Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung“ gearbeitet. Bereits vom 1998 – 1999 war er als Leiter des Planungsstabs des Vorstandsvorsitzenden bei DaimlerChrysler. In den Neunziger Jahren berichtete Dr. Inacker aus Krisengebieten wie Südostanatolien (Golf-Krieg), Somalia, Bosnien und Kroatien/Krajina. Studiert hat Michael Inacker Politische Wissenschaften, Öffentliches Recht sowie Mittlere und Neuere Geschichte an der Rheinischen Friedrich-Wilhelm-Universität Bonn.

*Juli veröffentlichten „Fakten zur Nachhaltigkeit“. Dies ist auch für unsere Position in den vielgescholtenen Kapitalmärkten wichtig. Weil auch dort Unternehmen immer mehr auch nach ihrer ökologischen und sozialen Bilanz bewertet werden.*

**Inwiefern unterstützt DaimlerChrysler das Projekt POEMA ?**

*Lassen sie mich an dieser Stelle noch einmal hervorheben: Wir müssen klar unterscheiden zwischen POEMA einerseits und POEMAtec andererseits. POEMA (Armut*

*und Umwelt in Amazonien) steht für die Zusammenfassung der verschiedensten Aktivitäten in Bezug auf Sozial- und Umwelt Nachhaltigkeit an der Universität Belem in Nordbrasilien. Mit POEMAtec hingegen soll der Nachweis geführt werden, dass bei POEMA gewonnene Ergebnisse auch im Rahmen einer effizienten industriellen Fertigung in die Praxis umgesetzt werden können: Es werden dort Sitzkissen, Rückenlehnen, Kopfstützen und andere Teile zum Einsatz in der Automobilindustrie hergestellt. Daimler Chrysler hat diesen Teil von POEMA nicht nur durch die Finanzierung der Anlagen, oder auch direkte Finanzspritzen, sondern in erster Linie auch als Abnehmer und Kunde für die LKW- und PKW-Produktion gefördert.*

*Leider haben sich ja, wie Ihnen allen bekannt, die einmal angedachten und im Projekt eingeplanten Stückzahlen für die A-Klasse in Juiz de Fora nicht realisiert. Wir haben deshalb kürzlich, wie nicht zuletzt auch an andere betroffene Zulieferer, eine beträchtliche Abfindungszahlung an POEMAtec geleistet. Im letzten Jahr haben wir gemeinsam mit der Weltbank/IFC die Kosten für einen professionellen Manager mit der Zielsetzung der Umstrukturierung von Produktpalette und Produktionsabläufen getragen. Um es klar zu sagen: Wir sind mit dem Erreichten noch nicht zufrieden. Die Wirtschaftlichkeit muss weiter verbessert werden, damit dokumentiert wird, dass auch solche Projekte ihren Platz in der industriellen Wertschöpfungskette haben.*

■ Fortsetzung auf der nächsten Seite

■ Fortsetzung von Seite 9

**Haben Sie Ideen, wie man die Belegschaft mehr einbeziehen und für das POEMA Projekt gewinnen könnte?**

*Die Mitarbeiter von DaimlerChrysler unterstützen in Not- und Katastrophenfällen in aller Welt, wie wir in der jüngeren Vergangenheit mehrfach sehen konnten. Darüber hinaus sind viele Mitarbeiter ehrenamtlich engagiert. Wer ganz gezielt den Menschen im Amazonasgebiet helfen möchte, kann dies sicherlich durch eine Mitarbeit oder Spenden an POEMA e.V. tun, dem gemeinnützigen Verein in Deutschland, der noch vom „Vater“ der Idee „POEMA“, Willi Hoss, gegründet wurde, mit POEMATEC jedoch keine direkten Verbindungen hat. Aber nochmals: Die beste Hilfe für POEMA ist die Einbindung dieser faszinierenden Idee in unsere Wertschöpfung. Ich bin deshalb froh, dass unser Haus mit meinem Kollegen, dem Umweltbeauftragten und Forschungsdirektor Prof. Herbert Kohler einen Mann hat, der mit großem persönlichen Einsatz und mit mir gemeinsam diese Themen vorantreibt.*

**DaimlerChrysler nutzt eine Bananenfaser von den Philippinen für den Autobau. Wie steht es um das Projekt? Haben die Bauern vor Ort tatsächlich etwas davon oder hilft es nur DaimlerChrysler, sich in der Öffentlichkeit als sozial verantwortliches Unternehmen darzustellen?**

*Das vielversprechende Abaca-Projekt auf den Philippinen steckt noch in den Anfängen. Bedenken Sie, dass wir erst im Jahr 2003 im Rahmen einer Private Public Partnership mit der DEG begonnen haben, die Faser als integraler Bestandteil eines Rainforestation-Konzeptes zu erforschen. Heute haben wir bereits das erste Serienbauteil aus Abacafaserverstärktem Kunststoff im Einsatz als Ersatzradmulde der 3-türigen neuen A-Klasse. Da haben unsere Konzernforschung, die Entwicklung und unser Zulieferer Riether Sensationelles geleistet. Natürlich haben im Rahmen des Projektes nicht nur die Mitarbeiter der Universität Leyte sondern auch die Bauern direkt vor Ort einen konkreten Nutzen, der nicht nur in zusätzlichen Absatzchancen und Jobsicherheit zu sehen ist, sondern auch in Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen, die im Rahmen des Projektes in Zusammenarbeit mit der DEG, den Universitäten Hohenheim und Leyte und der Umweltstiftung Euronatur durchgeführt werden.*

**Vielen Dank für das Gespräch, Herr Dr. Inacker.**

## Highlights aus den Centerversammlungen

### Center PFW

Zu den aktuell anstehenden Themen - wie das Projekt „PMF 2010“ oder der notwendige Umzug der Abteilungen PMF-WZI und WSE aufgrund des Abrisses des Gebäudes 152 – gab es nach Meinung der Betroffenen zu wenig Informationen. Da mit dem Projekt „PMF2010“ eine Neuausrichtung der Produktionsmittelfertigung erfolgen soll, werden damit einhergehend auch Veränderungen erwartet. Und genau diese Veränderungen und die daraus entstehenden Konsequenzen, die die Betroffenen verunsichern, wurden nicht dargestellt. Ebenso gab es im Zusammenhang mit dem geplanten Umzug der Werkzeuginstandsetzung sowie der Abteilung Werkservice Erwartungen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen, die von Seiten der Centerleitung nicht erfüllt wurden. Die Fragen in Bezug auf die neuen Räumlichkeiten blieben ohne Antwort. In beiden Fällen ist deshalb dringend von Seiten der Führungskräfte an diesen Themen zu arbeiten.

Da Dr. Ammer in seiner Rede auf den „nicht optimalen und verbesserungswürdigen“ Gesundheitszustand verwies, berichtete der Betriebsrat in seinen Ausführungen über zwei Beispiele, die für diesen negativen Trend sprechen. Einmal wurden Erkenntnisse hinsichtlich ergonomischer Probleme nicht weiter verfolgt, in einem anderen Fall wurde die Art und Weise des Umgangs von Führungskräften

mit ihren Mitarbeitern kritisiert. Beide Beispiele machen aber deutlich, dass das Unternehmen nicht nur etwas anprangern kann, sondern auch Verantwortung für die Minimierung von Erkrankungen tun kann.

### Center PPA

Der neue Centerleiter, Herr Brandstetter, gab den Bericht des Unternehmens ab. Dabei wurde, wie in der Vergangenheit üblich, über centerspezifischen Themen wie Personalveränderungen oder Planungsaktivitäten berichtet. Im Bericht des Betriebsrates wurden kritisch die Folgen der Veränderungen dargestellt, die mit der so genannten „Vision der GET“ einhergehen und die dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen immer wieder von neuem verunsichern. Der Betriebsrat forderte die Führungskräfte auf, hier „mit Fingerspitzengefühl“ zu agieren und die Ängste und Befürchtungen der Betroffenen ernst zu nehmen. Alle Seiten müssen Sorge dafür tragen, dass entsprechende Lösungen gefunden werden.“



**Michael Schick**

Tel. 2 06 54



*Auch die Centerversammlung der PMO war gut besucht.*

# Im Schaltgetriebe sollen sich die Zeiten ändern

Die „große“ Zeit des Schaltgetriebes liegt schon ein paar Jahre zurück. Seit Anfang der Neunziger Jahre sinken die Produktionszahlen ständig. Im Neuen Schaltgetriebe (NSG) kreisen seit dem Produktionsstart im Jahr 1999 ständig Gerüchte vom Ende oder einer Verlagerung.

## Produktionsplanung gleicht Achterbahn

Seit August müssen wir uns nun mit einem neuen Problem auseinandersetzen. Die Abteilungsleitung möchte in der NSG-Montage vom Zwei-Schichtbetrieb in den einschichtigen Dauerfrühschichtbetrieb wechseln. Sehr schnell haben sich zwei sehr wichtige Diskussionspunkte herauskristallisiert, die niemand einfach vom Tisch wischen kann. Der eine betrifft das Produktionsprogramm und die Produktionskapazität. Für uns IG Metall-Betriebsräte ist klar, dass es in dieser Situation keine Überstunden und schon gar keine dauerhafte 9-Stunden-Schicht geben kann. Genau das befürchten wir aber, weil die Programmplanung immer mehr einer Achterbahn gleicht.

Der zweite Punkt ist schlicht eine drohende Lohnsenkung um ca. 12,5 Prozent, wenn die regelmäßige Spätschicht wegfällt. Und da ärgert es mich besonders, wenn sich ein

Teamleiter Damm keinerlei Gedanken macht, was das für die Kollegen bedeutet und wie dies vielleicht sogar verhindert werden könnte. Für ihn zählt nur die Betriebswirtschaft, er muss ja auch nicht auf 12,5 Prozent Gehalt verzichten, oder?

## Flexibilität gibt es nicht umsonst

Wir sehen sehr wohl, dass etwas getan werden muss bei rückläufigen Produktionszahlen. Allerdings funktioniert das nicht, indem man kurz mal die Arbeitszeiten ändert, dafür braucht es sowieso die Zustimmung des Betriebsrates. Deshalb haben wir mit dem neuen Abteilungsleiter und der Personalabteilung verabredet, dass nun schleunigst ein Konzept vereinbart werden muss, um eine Arbeitszeitänderung

durchführen zu können. Die Eckpfeiler einer solchen Vereinbarung sind für uns schon klar. 100 Prozent Freiwillige für Dauerfrühschicht, Lohnsicherung für Kollegen, welche die Abteilung wechseln müssen, rechtzeitige Qualifizierung, Montagearbeit maximal acht Stunden täglich an fünf Werktagen und keine Überstunden wegen Programmänderungen. Die Firma fordert Flexibilität, die Kollegen sind bereit flexibel zu sein. Umsonst geht das aber nicht!



**Roland Schäfer**  
Tel. 6 14 74

## Jubilaraufenthalte 2006

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

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

Die Pensionskosten, Kurtaxe und das Gesundheitspaket für den Mitarbeiter trägt die DaimlerChrysler AG. Die für den Mitarbeiter übernommenen Kosten sind steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Mitnahme von mitreisenden Familienangehörigen auf eigene Kosten muss vom Mitarbeiter selbst organisiert werden.

Die Jubilaraufenthalte werden in folgenden Orten durchgeführt:

**Bad Kohlgrub/Oberbayern, Berchtesgaden/Berchtesgadener Land, Bodenmais/ Bayerischer Wald, Glücksburg/Ostsee, Gohrisch/Sächsische Schweiz, Tossens/ Nordsee, Damüls/Vorarlberg, Lechaschau/Tirol.**

Nachfolgende Gruppen stehen zur Verfügung:

<b>1. Gruppe</b>	<b>25.05. – 08.06.2006</b>
<b>2. Gruppe</b>	<b>08.06. – 22.06.2006</b>
<b>3. Gruppe</b>	<b>22.06. – 06.07.2006</b>
<b>4. Gruppe</b>	<b>06.07. – 20.07.2006</b>
<b>5. Gruppe</b>	<b>20.07. – 03.08.2006</b>
<b>6. Gruppe</b>	<b>03.08. – 17.08.2006</b>
<b>7. Gruppe</b>	<b>17.08. – 31.08.2006</b>
<b>8. Gruppe</b>	<b>31.08. – 14.09.2006</b>
<b>9. Gruppe</b>	<b>14.09. – 28.09.2006</b>

Bitte beachten: Damüls und Lechaschau werden erst ab der zweiten Gruppe belegt; die restlichen Orte können von der 1. – 9. Gruppe belegt werden.

Detaillierte Informationen können auch im Intranet über das Mitarbeiterportal **DC & Ich**: Modul **Personalthemen: Vergütung und Altersversorgung/Soziale Dienste/ Jubilaraufenthalt** nachgelesen werden. Mitarbeiter der Werke 10 + 19/09 erhalten Informationen über den Reiter **Suche**: Modul **Personalthemen Ut/ Jubilaraufenthalte (ab 02.11.05; auch Antragsformular zum Herunterladen)**.

Anträge erhalten Mitarbeiter für Werk **00, 96 und 19/05** bei Frau Brigitte Komarek, Telefon 59583, Werk 96, PAP/VP (Soziale Dienste), in Untertürkheim, Gebäude 136, EG, Zimmer 33.

Werk **10 + 19/09** bei Frau Gisela Ahlf, Telefon 66754, und bei Frau Mechthild Oberth, Telefon 60929, Werk 10, P/EA-BSL, in Mettingen, Gebäude 4/04, Großraum, 1. OG.

**Der Jubilaraufenthalt ist bis spätestens 30. November 2005 zu beantragen.**

## Großes Interesse am Bahnfirmenticket

In der letzten Ausgabe des **SCHEIBENWISCHER** haben wir gefragt, wer an einem verbilligten Bahn-Jahresticket Interesse hat, das außerhalb des Verkehrs- und Tarifbundes Stuttgart (VVS) gilt. Die Resonanz war groß. Wer Interesse an einem solchen Ticket hat, sollte sich weiterhin bei Udo Bangert (Tel. 2 16 34, E-mail: udo.bangert@daimlerchrysler.com, HPC 019.D313) melden. Der Betriebsrat kümmert sich um die Umsetzung eines Bahnfirmentickets.

## 40 Kindergartenplätze in Untertürkheim

Das Werk Untertürkheim hat 40 Plätze im Kindergarten Untertürkheim reserviert. Dies hat der Betriebsrat mit der Unternehmensleitung vereinbart. Die Plätze sind für Mitarbeiterkinder der Zentrale, Werk 10 und Werk 19. Fünf Plätze sind für Kinder bis zum Alter von drei Jahren, 17 Plätze für Drei- bis Sechsjährige und 18 Plätze für Sechs- bis Zehnjährige vorgesehen.

Wer Interesse an einem Kindergartenplatz hat, soll sich bei Christina Maier (P/KB) unter Tel. 6 71 80 melden.

## Gefährlicher Fußgängerüberweg am Tor 1

Kein sicherer Weg zur Arbeit: In der Sommerpause wurde die Lichtanlage des Fußgängerüberweges zwischen den Gebäuden 119 und 120 abgebaut und der Zebrastreifen vor dem Gebäude 120 entfernt. Der dadurch entstandene Zustand ist nun mehr als bedenklich.



*Wer die Mercedesstraße hier unverletzt überqueren will, braucht einen Schutzengel. Der Betriebsrat fordert einen Zebrastreifen mit Lichtanlage.*

Immerhin überqueren zwischen 6 und 9 Uhr bis zu 1000 Fußgänger die Mercedesstraße an dieser Stelle. Von einem sicheren Arbeitsweg kann hier nicht die Rede sein. Diese Gefahrenstelle muss unbedingt entschärft werden, das heißt der Zebrastreifen inklusive Lichtanlage muss wieder angebracht werden. Der Betriebsrat hat die Werkleitung dazu schon in der letzten Betriebsausschusssitzung aufgefordert.

## Neue Homepage der IG Metall mit Informationen für Mitglieder

Die IG Metall hat ihre Internetseiten kräftig überarbeitet. So gibt es zum Beispiel einen Bereich mit mehr Informationen für Mitglieder. Ihr braucht zur Anmeldung für diesen Bereich „My IG Metall“ eure Mitgliedsnummer. Mehr unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de).

## Die Backwaren im Werk Untertürkheim



*Wurde die Leibspeise der Tüftler und Denker aus einer neuartigen essbaren Gummi-Mischung hergestellt?*

An manchen Tagen ist es ein Elend. Mitarbeiter stehen in der Einkaufskantine vor den Kisten mit Backwaren und versuchen etwas zu finden, das die Bezeichnung Backware verdient. Keine leichte Aufgabe: Die Brezeln sehen zum Beispiel aus, als ob sie schon einen dreifachen Überschlag auf der Einfahrbahn überstanden haben. Man hat den Eindruck, dass die Leibspeise der Tüftler und Denker aus einer neu-

artigen essbaren Gummi-Mischung hergestellt wurde. Dass dieses Vesper den Beschäftigten aufs Gemüt schlägt, ist nachvollziehbar. Aber es gibt Hoffnung für das Werk Untertürkheim: Im Verkaufsshop 3 im Gebäude 142 gibt es Brezeln, die diese Bezeichnung auch verdienen. Sie sind frisch und knusprig gebacken. Jetzt stellt sich nur die Frage: Wie bekommen wir die frische Ware in die anderen Shops?

## Betriebsruhe in Werk 10 und 19

Für MCG/D am Standort Untertürkheim wurde eine **Betriebsruhe für Montag, 31. Oktober 2005** vereinbart. In begründeten Ausnahmefällen kann bei dringenden betrieblichen Erfordernissen mit Zustimmung des Betriebsrates von dieser Regelung abgewichen werden. Die betroffenen Mitarbeiter wurden von ihren Vorgesetzten in KW 39 darüber informiert. Außerdem wurde für MCG/D eine **Betriebsruhe von Freitag, 23. Dezember bis Freitag, 30. Dezember 2005** vereinbart. Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist Donnerstag, 22. Dezember. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist Montag, 2. Januar 2006. Mitarbeiter, die aus betrieblichen Gründen während der Betriebsruhe arbeiten müssen, werden unter Einbindung des Betriebsrates von ihren Vorgesetzten in KW 49 darüber informiert.

Für das Werk 10 wurde eine **Betriebsruhe ab Donnerstag, 22. Dezember 2005 bis Freitag, 30. Dezember 2005** vereinbart. Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist Mittwoch, der 21. Dezember 2005. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist Dienstag, der 2. Januar 2006. Mitarbeiter, die aus betrieblichen Gründen während der Betriebsruhe eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten rechtzeitig bis zum 25. November 2005 darüber informiert. Der Betriebsrat wird bis Ende November über die Einsatzplanung durch Namenslisten informiert.

### Inventur

Im Werk 10 wird am Freitag, 23. Dezember 2005 Inventur durchgeführt. Der Inventurtermin für das Werk 19 lag bei Redaktionsschluss noch nicht fest.