



ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



2004: Gekämpft und gefeiert



100 Jahre Sozialgeschichte Werk Untertürkheim



Aus dem Inhalt

- Gekämpft und gefeiert 2
- Interview mit Werkleiter Volker Stauch 3
- Jahresrückblick 4
- Neuausrichtung der Instandhaltung 6
- Mit POEMA gegen die Armut in Brasilien 9





Helmut Lense

Betriebsrat



Wolfgang Nieke

Gekämpft und gefeiert

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein ereignisreiches Jahr geht zu Ende. Wir haben gekämpft, aber auch gefeiert. Gekämpft wurde in der Tarifrunde, um die Beschäftigungssicherung und gegen den Sozialabbau. Grund zu Feiern gab das 100-jährige Jubiläum unseres Werkes und die Ausstellung zur Sozialgeschichte.

„Wir sind das Herz“ war das Motto der Jubiläumsfeier. Wir, die Beschäftigten sind das wichtigste „Organ“ des Werkes. Doch wir wollten nicht nur uns selbst feiern, sondern auch an die Beschäftigten der vergangenen 100 Jahre denken. Mit der Ausstellung zur Sozialgeschichte sollte verdeutlicht werden, dass vieles, was heute als selbstverständlich hingenommen wird, in früheren Jahren von der Belegschaft erkämpft wurde. Die Geschichte der Arbeiterbewegung am Standort wurde in der Ausstellung anhand von Bildern dokumentiert.

Nun zu den Kämpfen in diesem Jahr. Unser Tarifergebnis im März kommentierte die Stuttgarter Zeitung mit „Punktsieger IG Metall“. Das Ergebnis kann sich wahrlich sehen lassen. Damit sind nicht nur die Prozentzahlen gemeint. Fast noch wichtiger ist, dass wir die Angriffe der Arbeitgeber auf die Tarifautonomie und eine unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit erfolgreich abgewehrt haben.

„Aufstehn, damit es endlich besser wird!“ hieß es dann am 3. April. 150 000 Menschen demonstrierten in Stuttgart gegen die Politik der Bundesregierung. Bald darauf startete die IG Metall die bundesweite Unterschriftenaktion „Arbeitnehmerbegehren“. Auch hier im Betrieb wurden zahlreiche Unterschriften gesammelt.

Mitte Juni ging es dann richtig zur Sache. Der ehemalige Mercedes-Chef Jürgen Hubbert wollte die Erholzeitpausen und Schichtzuschläge im Werk Sindelfingen streichen. Außerdem sollten rund 10 000 Arbeitsplätze ins Ausland verlagert werden. Der Gesamtbetriebsrat beschloss ein gemeinsames Vorgehen aller Standorte gegen die Angriffe des Vorstandes. Das war eine gute Entscheidung. Nach langen und schwierigen Verhandlungen zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand ist es uns Ende Juli gelungen, eine einzigartige Beschäftigungssicherung bis ins Jahr 2012 für alle 160 000 Beschäftigte in den deutschen Werken und Niederlassungen der DaimlerChrysler AG zu vereinbaren.

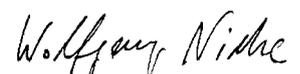
Mit der Vereinbarung zur „Zukunftssicherung 2012“ haben wir allen Beschäftigten eine langjährige Perspektive geschaffen, die persönliche Sicherheit und Zukunftsplanung auf der Grundlage von Arbeit und Einkommen ermöglicht.

In diesem Sinne wünschen wir allen Kolleginnen und Kollegen am Standort ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Herzlichst


Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender


Wolfgang Nieke

Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Werkleiter Volker Stauch räumt dem Werk Untertürkheim gute Wettbewerbschancen ein

„Innerhalb der MCG-Familie sind wir unschlagbar“

Interview

Das Werk Untertürkheim hat dieses Jahr trotz eines schwierigen gesamtwirtschaftlichen Umfelds erfolgreich gearbeitet und entscheidende Weichen für seine Zukunft gestellt – davon ist Volker Stauch überzeugt. Der Werkleiter zieht eine persönliche Bilanz und benennt die Topthemen 2005.

SCHEIBENWISCHER (SW): Herr Stauch, das Jahr 2004 geht in Kürze zu Ende. Welchen Stellenwert hat es für Sie persönlich?

Ich muss Ihnen eines gestehen: Ich habe mich in meiner beruflichen Laufbahn noch nie gelangweilt. Gerade die Jahre hier im Werk Untertürkheim waren für mich immer ereignisreich und spannend. Das Jahr 2004 aber war so voller Aufgaben, Themen, Erfolge, aber auch Schwierigkeiten, dass ich es auf keinen Fall vergessen werde.

Rückläufige Absatzzahlen bereiten Ihnen kein Kopfzerbrechen?

Natürlich, aber wir unternehmen eine ganze Menge, um die vorhandenen Kapazitäten unserer Werkteile auszulasten und damit solide Beschäftigungsperspektiven zu entwickeln. Der Beitrag, den beispielsweise unsere sogenannten La2/La3-Geschäfte, also Lieferungen an Kunden außerhalb des Mercedes-Benz-PKW-Bereiches im Konzern (La2) oder auch außerhalb des Konzerns (La3) dazu beitragen, ist für mich ein besonderer Lichtblick.

Schwächelt der Absatz eines Produktes, gleichen das unter Umständen größere Nachfragen an anderer Stelle aus. Ich erwarte, dass kurzfristig jeder fünfte Mitarbeiter in unserem Werk für Lieferungen an Kunden außerhalb des Mercedes-Benz-PKW Bereiches beschäftigt werden kann.

Worauf müssen sich die Mitarbeiter 2005 einstellen?

Wir brauchen mehr Flexibilität. Kunden außerhalb der DaimlerChrysler AG vermeiden langfristige Zusagen, wollen aber stets prompt und bedarfsgerecht beliefert werden. Wenn wir als Lieferant das nicht hinbekommen, gehen sie woanders hin – schließlich sind sie nicht mit uns verheiratet! Aber auch Chrysler kann sich für einen Dieselmotor von einem anderem Hersteller entscheiden. Das Selbstverständnis,



ein zuverlässiger Partner zu sein, der schnell und flexibel auch auf externe Kundenwünsche eingeht, muss noch stärker wachsen. Das ist die beste Investition in eine erfolgreiche Zukunft.

Ein gutes Stichwort: Welche Bedeutung messen Sie der im Sommer geschlossenen Vereinbarung zur Zukunftssicherung am Standort zu?

Sie ist zweifelsohne ein ganz zentraler Faktor und bietet uns eine Menge Chancen, die Flexibilität zu erhöhen und die Kostensituation zu verbessern bei gleichzeitiger Sicherung der Arbeitsplätze bis 2012 und darüber hinaus. Allein die Tatsache, dass alle für unser Werk relevanten strategischen Themen in diesem Projekt thematisiert sind, verdeutlicht seinen enormen Stellenwert. Wichtig ist, dass die Umsetzung der Vereinbarung schnell im Sinn und Geist der Verhandlungen durchgeführt wird. Es sichert und steigert unsere internationale Wettbewerbsfähigkeit. Die wirtschaftliche Konkurrenz, die von Osteuropa ausgeht, ist inzwischen derart gegenwärtig, dass wir sie keinesfalls übersehen und ignorieren dürfen. Mit der getroffenen Übereinkunft haben wir beste Voraussetzungen, um im internationalen Wettbewerb weiterhin gut abzuschneiden. Sicher müssen wir uns weiterhin Gedanken machen, wie wir immer wieder neue Herausforderungen meistern.

Der Betriebsrat fordert seit längerem neue Einstellungen in feste Arbeitsverhältnisse. Wird es 2005 dazu kommen?

Da wir nicht wissen, wie sich die weltweite Konjunktur entwickelt, und deshalb auch die Folgen auf das Produktionsprogramm nicht absehen können, fährt das Werk Untertürkheim

weiterhin eine sehr vorsichtige verantwortungsvolle Personalpolitik, mit dem Ziel die Arbeitsplätze unserer Stammarbeitskräfte zu sichern.

Es ist aber auch wichtig, die Flexibilität für das Werk über verschiedene Formen von befristeten Arbeitsverhältnissen, unter anderem auch Ferienarbeiter, sicherzustellen. Trotz aller La2/La3-Geschäfte benötigen wir auch zukünftig diese Form von Beschäftigung.

Aber bisher ist es uns auch immer gelungen, wenn auch in harten Verhandlungen, gute Vereinbarungen mit dem Betriebsrat zu treffen.

Worauf legen Sie im täglichen Umgang mit Mitarbeitern besonderen Wert?

Wir dürfen uns nicht verzetteln. Vor allem, wenn es im zwischenmenschlichen Bereich mal zu Spannungen kommt. Auch dann müssen wir die wirklich wichtigen Ziele im Auge behalten und weiterhin an einem Strang ziehen. Es kommt manchmal bei der täglichen Arbeit zwischen den Führungskräften und dem Betriebsrat zu Zwistigkeiten. Ich akzeptiere die oft unterschiedlichen Interessenslagen. Trotzdem dürfen wir das gemeinsame Ziel, die Stärkung des Standortes Untertürkheim, nicht aus den Augen verlieren. Wir müssen Verständnis für die Sichtweise des anderen aufbringen. Natürlich muss dabei aber klar sein: führen ist Aufgabe der Führungskraft.

Also bleibt Kommunikation ein wichtiges Thema?

Diese Frage beantworte ich mit einem klaren Ja. Für mich war schon immer Reden Gold, nicht Schweigen. Das möchte ich jedem Einzelnen in der Belegschaft ans Herz legen – egal ob Führungskraft, Meister oder Arbeiter, aber auch allen Betriebsräten und Mandatsträgern. Tut es einfach, redet mehr miteinander und tauscht eure Gedanken aus! Den fairen und offenen Dialog zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat schließe ich an dieser Stelle ausdrücklich mit ein. Wenn wir 2005 auch diese zwischenmenschlichen Themen aktiv angehen und verbessern, sind wir als Werk innerhalb der MCG-Familie unschlagbar. Das ist meine feste Überzeugung.

Herr Stauch, herzlichen Dank für dieses Gespräch.

Michael Schick IG Metall- Betriebsrat



„Einkommen und Arbeitsplätze in der GET abgesichert“

„Im Frühjahr diesen Jahres wurde für die Abteilung Gebäude- und Energietechnik (GET) eine Betriebsvereinbarung zur Neuausrichtung abgeschlossen. Mit dieser Regelung wurde erreicht, dass die Kernfunktionen wie Ingenieurleistungen, Betreiberleistung sowie Steuerung, Koordination und Überwachung klar definiert wurden, die Beschäftigtenzahlen festgeschrieben wurden. Zudem zeigt die Vereinbarung berufliche Perspektiven für die Kolleginnen und Kollegen auf, wie beispielsweise Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und wie diese umgesetzt werden.“

Bezug Neues Bildungszentrum

Im September 2004 begannen weitere 315 Auszubildende ihre technische Berufsausbildung im neuen Gebäude im Werkteil Brühl, das im April diesen Jahres fertig gestellt und bezogen wurde. Darüber hinaus werden Inhalte mit neuen Lernformen vermittelt. D.h., es präsentiert beispielsweise nicht mehr der Ausbildungsmeister vor den Auszubildenden die Aufgaben und Themen sondern die Gruppe bekommt Hinweise und Unterlagen zu Aufgabenstellungen, die in Folge dann eigenständig erarbeitet werden müssen“.

Markus Probst PMO/IS

„Zukunftswerk 2012 ist das wichtigste Ergebnis seit der 35-Stunden-Woche“



„Während der Verhandlungen im Sommer sprachen die Abteilungsleiter mich und meine Kollegen in der Instandsetzung an, ob wir bereit wären, zweieinhalb Stunden länger pro Woche zu arbeiten, um unsere Arbeitsplätze zu sichern. Viele waren dazu bereit, um den Welttdiesel nach Untertürkheim zu bekommen. Der Gesamtbetriebsrat hat aber eine andere Lösung gefunden, weil Arbeitszeitverlängerung nicht der richtige Weg gewesen wäre, um Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Deshalb bewerten meine Kollegen und ich das Verhandlungsergebnis sehr positiv. Uns haben die Aktionen gefallen, vor allem auch die Solidarität mit den anderen Werken. Zwei meiner Kollegen sind gerade wegen dem guten Verhandlungsergebnis in die IG Metall eingetreten. Was der Gesamtbetriebsrat für uns verhandelt hat, finde ich schlicht und einfach gut, weil es unsere Arbeitsplätze sichert. Kritikern muss man immer entgegenhalten, dass die Arbeitsplatzsicherung das wichtigste Gut überhaupt ist“.

Timo-Alexander Wolf (LOG/TM)

„Mit der Zukunftssicherung hat der Gesamtbetriebsrat einen guten Job gemacht“



„Als Vertrauensmann in einem der Bereiche, die wahrscheinlich vom neuen Ergänzungsstarifvertrag für Dienstleister betroffen sein werden, sehe ich diese Betriebsvereinbarung natürlich mit kritischen Augen.“

Eine der Gefahren liegt aus meiner Sicht in der Schaffung einer Zwei-Klassen-Gesellschaft. Neueingestellte Kollegen werden ihre Arbeit zu wesentlich schlechteren Konditionen aufnehmen müssen. Das kann natürlich zu Neid und Missgunst führen. Trotzdem werden sie immer noch zu weit besseren Bedingungen beschäftigt sein, als dies außerhalb der Firma DaimlerChrysler der Fall sein würde.

Auch mir ist die stufenweise Arbeitszeitverlängerung natürlich ein Dorn im Auge. Geht sie doch zu Lasten meiner Freischicht, bedeutet indirekt eine Lohnkürzung und führt somit zu weniger Freizeit und einer Minderung meiner Lebensqualität.

Doch alle diese negativen Punkte sind nichts im Vergleich zum Verlust meines Arbeitsplatzes am Standort Stuttgart. Denn durch den besagten Vertrag haben wir alle eine Beschäftigungssicherung bis zum Jahr 2012. Eine einmalige Vereinbarung im gesamten Bundesgebiet. Auch die Zusage, alle Auszubildenden bis 2012 zu übernehmen, ist sicherlich ein wichtiger und richtiger Schritt in die Zukunft. Gerade in der heutigen Zeit sehe ich das als einen sehr großen Erfolg an. Sinnvoll und eine durchaus positive Entwicklung ist weiterhin auch, fremdvergebene Tätigkeiten wieder ins Werk zu holen. Bietet sie doch die Möglichkeit zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, was sicherlich einen weiteren Beitrag zur Standortsicherung zur Folge hat.

Ich denke, dass der Gesamtbetriebsrat einen guten Job gemacht hat und einen, mit wenigen Abstrichen, guten Abschluss für die Zukunft erreicht hat.“



Mitte Juli 2004 wurde das neue Ausbildungszentrum in Brühl eingeweiht.

Ausstellung Sozialgeschichte

Autos und Sozialgeschichte gehören zusammen!

„Ich lebe seit vielen Jahren mit einer Kunsthistorikerin zusammen und habe allein deshalb unzählige Ausstellungen gesehen und wieder vergessen. Einige Highlights aber blieben. Eines ist die Ausstellung „100 Jahre Sozialgeschichte Werk Untertürkheim“. Das Tolle an dieser Ausstellung ist, dass es ihr gelang – trotz ihrer Kompaktheit – einen interessant informativen Einblick in diese „hundert Jahre“ zu geben.

Wer sich in der Ausstellung den gut gemachten, fast perfekten, reich illustrierten Katalog besorgte, besitzt nun ein tolles Nachschlagewerk. Entlang dieser hundert Jahre nämlich beleuchtet die Ausstellung, aus heutiger Sicht Kurioses, Informatives, schon Vergessenes, Tragisches sowie heute noch Aktuelles.

Ali Kul, IG Metall-Betriebsrat

„In ERA liegt die Zukunft“

„Noch zwei Jahre sind es jetzt bis zur ERA-Einführung. Bis dahin haben wir noch alle Hände voll zu tun, die Arbeitsplätze zu bewerten und Eingruppierungen vorzunehmen. Mit dem ERA-Tarifvertrag wird insbesondere höherqualifizierte Facharbeit höher bewertet. Die von der Unternehmensleitung beabsichtigten Einkommenskürzungen für Arbeiten in der Produktion wurden mit der Vereinbarung zur Zukunftssicherung verhindert. Die Unternehmensleitung wollte beispielsweise Montagearbeiten als einfache Angelerntentätigkeiten bewerten. Das hätte für die Betroffenen geheißen: Weniger Geld im Geldbeutel. Nach der jetzt getroffenen Vereinbarung wird dagegen für das Sollniveau in der Montage mit einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung unterstellt und bewertet. Meiner Meinung nach ist es längst überfällig, nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten zu unterscheiden. Deshalb liegt in ERA die Zukunft“.



Kurios und informativ

Kurios fand ich den Einstellungstest von 1920, den man in der Ausstellung selbst durchführen konnte. Unter anderem ging es darum, Metallstücke entsprechend ihrem Gewicht in eine Reihenfolge zu bringen. Die Gewichte unterschieden sich dabei lediglich im Grammbereich. Informativ und irgendwie liebenswert witzig war der Hinweis, dass es um 1921 eine eigene Limonadenfabrik im Werk gab. Das Ziel war, damit den Alkoholkonsum zu reduzieren. Eine Anregung aus der Vergangenheit für das Management im 21. Jahrhundert?

Der rote Faden der Ausstellung war natürlich die Entwicklung und der Aufstieg des Werkes, die Veränderungen in der Arbeit und damit zusammenhängend die ständige Frage um die zu erbringende Arbeitsleistung, die Leistungsbedingungen und Entlohnung. So kamen die ersten Transferstraßen 1950 ins Werk, um die Massenproduktion zu steigern. 1977 wurde das MTM-System gegen heftige Widerstände eingeführt.

Wertesystem wird sichtbar

Der Ausstellung gelingt es, in jedem zeitlichen Abschnitt einen interessanten Überblick zu geben und damit auch Veränderungen im Wertesystem der jeweiligen Zeit sichtbar zu machen. Einfaches Beispiel: Als Beweis der Fortschrittlichkeit wurde Einweggeschirr in den Kantinen eingeführt, um 1991 endgültig abgeschafft zu werden. Eben deshalb, weil der Wertewandel in der Gesellschaft Fortschritt zwischenzeitlich anders buchstabierte, nämlich als sinnvollen und schonenden Umgang mit endlichen Ressourcen.

Balken aus Luftschuttkeller

Das für mich eindrucksvollste und beklemmendste – das tragischste - Objekt war ein schlichter Balken. Dieser kam aus einem Luftschuttkeller des Werkes Brühl. Auf diesem hatten Mitarbeiter die Luftangriffe und Alarmer seit 1940 dokumentiert. Ein Zeitdokument in Form geronnener Zeit- und Datumseinträge über Elend und Leid. Der Weg dahin führte und führt über die Intoleranz, den Größenwahn, absoluten Machtanspruch, dem Aufbau von Feindbildern, puren und skrupellosen Geschäftsinteresse, vom Verschwinden der Humanität.

Fazit: Eine tolle Ausstellung, die es verdient, nicht in einem Keller zu verrotten, sondern einen Platz zu bekommen, an dem ein breites Publikum sie sehen kann. Gegenwärtig wird, wenn ich es richtig weiß, überlegt, sie

Karl Reif, IG Metall-Betriebsrat

„Nur durch Druck kam in der Tarifrunde 2004 was raus“

„Schon zu Beginn der Tarifrunde



haben wir deutlich gemacht, dass wir eine Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden ohne Bezahlung nicht akzeptieren. Das haben wir mit dem Tarifergebnis erfolgreich verhindert. Die 35-Stunden-Woche bleibt. Die Arbeitgeber haben sich nicht durchsetzen können. Genauso war es mit der Forderung der Arbeitgeber nach allgemeinen Öffnungsklauseln. Das war mit der IG Metall nicht zu machen. Wir haben die Tarifaufonomie gestärkt“.

im neuen Museum dauerhaft aufzustellen. Eine Überlegung, die absolut begrüßens- und unterstützenswert ist.

Die im Museum gezeigten Autos und die Sozialgeschichte gehören nämlich untrennbar zusammen, weil es die Belegschaft ist, die diese Autos bauten, bauen und bauen werden.“



Dieter Gerlach IGM-Betriebsrat



Warnstreik 2004 in Untertürkheim

Powertrain-Instandsetzungsstrategie:

Neuausrichtung ja – Personalabbau nein

Interview

Mit der sogenannte „Powertrain-Instandsetzungsstrategie“, kurz „Powertrain IS“ sollen qualitative Verbesserungen für die Instandsetzung erzielt werden. Die IG-Metall-Betriebsräte und Mitglieder der Arbeitsgruppe „Powertrain IS“ Matthias Burkhardt, Gerhard Haag und Karl Reif standen der SCHEIBENWISCHER-Redakteurin Alexandra Wolf Rede und Antwort zu dem Thema.



Matthias Burkhardt Gerhard Haag Karl Reif

SCHEIBENWISCHER (SW): Wo setzt denn „Powertrain IS“ genau an?

Matthias Burkhardt: Diese Neuerungen sollen bestehende Prozessketten verbessern helfen, wobei die technische Verfügbarkeit, das Know-how und Einrichtungen verbessert und auch die Kosten betrachtet werden sollen. Gleichzeitig werden verstärkt die Technologien der Zukunft, Synergieeffekte aus Kompetenz und Serviceleistungen sowie neue Formen der Zusammenarbeit mit den Lieferanten genutzt, um besser zu werden. Daran arbeiten seit etwa einem Jahr die Verantwortlichen der Instandhaltungsbereiche der Werke Untertürkheim, Hamburg und Berlin sehr eng zusammen. Damit sollen für die Zukunftsaufgaben der Instandhaltung innovative Tätigkeiten ins Haus geholt werden.

SW: Welche Tätigkeiten kann man sich konkret vorstellen?

Karl Reif: Unter anderem sollen zukünftig vermehrt Produktionsmitteltechnologien und -verfahren in eigener Regie geleistet werden, wie zum Beispiel: Motorspindeln, hybride Systeme, Lasertechnik, Linearantriebstechnik und vieles anderes mehr. Dabei werden Methoden eingesetzt wie Thermographie, Ultraschallströmungsanalysen, Schwingungsmesstechnik, selbstdiagnostizierende und wissensbasierte Systeme usw. All diese Neuerungen werden demnach auch zu einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen Produktion und Instandhaltung führen.

SW: Werden durch diese Neuerungen Arbeitsplätze gefährdet?

Gerhard Haag: Ja, diese Neuausrichtung birgt auch das durchaus reale Risiko, dass mit der Zentralisierung von bestehenden Aufgabenumfängen Arbeitsplätze dem Rotstift zum Opfer fallen. So gibt es Überlegungen, die heutigen IET - Materiallager in den Centern in einem Zentrallager zusammenzulegen. Dies wird nach meiner Einschätzung zu einem reduzierten Personalbedarf in der neuen Einheit führen. Von derzeit rund 125 Mitarbeitern sind heute ca. 55 Kolleginnen und Kollegen älter als 54 Jahre und 35 Beschäftigte mit sogenannten Einsetzeinschränkungen tätig. Es muss noch intensiv verhandelt werden, wie diese Beschäftigten weiterhin dort dann eingesetzt werden können.

SW: Worauf muss der Betriebsrat dabei achten?

Gerhard Haag: Wir Betriebsräte werden vor allem aufpassen müssen, dass dieses Zentrallager nicht in fremde Hände vergeben werden darf, sondern in unserem Hause weitergeführt wird. Weitere Bereiche, die heute noch unter der Hoheit der Instandhaltung angesiedelt sind und die jetzt der Betrachtung zur Ausgliederung unterliegen, sind der Öl- und Schmiermitteldienst, das Zeichnungsarchiv, der Stahlbau und anderes. Auch die dort Beschäftigten – wenn auch nur noch wenige, weil manches davon schon länger in Fremdvergabe ist – beanspruchen zu Recht eine adäquate Beschäftigung in ihrem Metier. Bei all diesen richtungsweisenden Neuerungen der Instandhaltungsaufgaben, gilt es also für uns, ein besonderes Augenmerk auf die Sicherung von Arbeitsplätzen, und im Besonderen auf die Beschäftigung von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern zu haben. Dafür werden wir uns einsetzen!



Mit der Powertrain-Instandsetzungsstrategie soll die Instandsetzung verbessert werden.

SW: Wie stellt sich der Betriebsrat denn die Umsetzung von „Powertrain IS“ vor?

Matthias Burkhardt: Wir Betriebsräte haben ein Positionspapier dazu erarbeitet, in dem unsere Vorstellungen formuliert sind. Darin heißt es: Der Betriebsrat sieht in Teilen der Neuausrichtung der Powertrain-Instandsetzungsstrategie einen grundsätzlich richtigen Weg, hin zu einem qualitativen Wachstum der eigenen Belegschaft. Die Orientierung auf hochwertige Instandsetzungstätigkeiten durch die angestrebte Portfoliooptimierung kann geeignet sein, Arbeitsplätze dauerhaft abzusichern und die Anlagenverfügbarkeit sowie die Qualität der Anlagen und Produkte weiter zu erhöhen bzw. zu verbessern. Kostenreduzierung durch Personalabbau darf jedoch nicht im Mittelpunkt stehen, sondern ausschließlich der Nutzen für die Qualität der Produkte und der Instandhaltung.

SW: Wie steht der Betriebsrat zu den Personaleinsparungen?

Karl Reif: Die derzeit unabhängig von der Neuausrichtung beabsichtigten Personaleinsparungen zur Kostenreduzierung und die dadurch eintretende Leistungsverdichtung lehnt der Betriebsrat entschieden ab. Personalmaßnahmen, die sich aus den vorgesehenen Veränderungen ergeben, sind so zu gestalten, dass es zu keinen materiellen und anderweitigen Nachteilen für die Beschäftigten kommt. Das Wachstum in qualitativ höherwertige Umfänge muss auch Chancen für höherwertige Tätigkeiten und entsprechendes Entgelt für die Mitarbeiter/innen bieten und bedeuten.

SW: Und wie sieht es mit Fremdvergabe aus?

Gerhard Haag: Überlegungen von Firmenseite, weiterhin notwendige Tätigkeiten aus wirtschaftlichen Überlegungen fremd zu vergeben, lehnt der Betriebsrat - auch mit dem ausdrücklichen Hinweis auf die Gesamtbetriebsvereinbarung zur „Bezugsartenfestlegung“ (vom 06.12.1990) - grundsätzlich ab. Die Instrumente der „BV-Qualifizierung“, sowie der „Vereinbarung zur Beschäftigung von Schwerbehinderten“ und die Standortsicherung der MCG-Werke sind dabei aus Sicht des BR uneingeschränkt anzuwenden. Der Betriebsrat wird auf einer Regelung bestehen, die diese Bedingungen beinhaltet und vor allem Sicherheit für die in der Instandhaltung Beschäftigten bietet.

Stand der Gleitzeitverhandlungen in der Zentrale:

Jetzt geht's zur Sache

Seit stark 2 Monaten verhandelt eine Kommission des Betriebsrats über eine neue Gleitzeitvereinbarung.

Wir als Betriebsrat hatten das Ziel, die heutige NEZE-Vereinbarung, die das Bundesarbeitsgericht für nicht tarifkonform erklärt hatte, zu „heilen“. Gleichzeitig wollten wir auch – das war ja der Sinn des von uns angestrebten Gerichtsverfahrens – den Zeitverfall beseitigen.

Die Geschäftsleitung hatte eine erhebliche Neu- und Umgestaltung der Gleitzeit im Auge. Das lief auf eine weitgehend durch den Vorgesetzten steuerbare flexible Arbeitszeit hinaus, die uns weit von dem heutigen ausgewogenen Verhältnis zwischen Selbststeuerung des Mitarbeiters und betrieblichem Interesse wegführen würde.

In der letzten Verhandlungsrunde haben wir uns – in einem sehr mühsamen Annäherungsprozess – auf ein Vorgehen und ein Verhandlungstableau verständigt, das wir nun sehr konzentriert bis spätestens 30. April 2005 umsetzen und im Detail ausgestalten werden. Dabei war Bewegung von beiden Seiten erforderlich.

Nach wie vor ist die Frage noch offen, wie wir einerseits die neue Gleitzeitvereinbarung entsprechend der Forderung des Bundesarbeitsgerichts tarifkonform machen und trotzdem die Übertragbarkeit von Zeitsalden ins nächste Jahr ermöglichen können.

Die Tarifvertragsparteien IG Metall und Südwest Metall sind derzeit in Gesprächen. Wir hoffen, dass sie uns noch vor Weihnachten einen entsprechenden Weg eröffnen.

Allerdings benötigt eine Änderung des Tarifvertrags immer eine Absegnung durch die Gremien beider Seiten. Insofern wird endgültige Klarheit wohl erst im Laufe des Februar 2005 da sein.

Wir haben uns mit der Geschäftsleitung darauf verständigt, die vereinbarte Übergangsregelung insgesamt bis zum 30.04.2005 zu verlängern. Das bedeutet, alle Mitarbeiter bleiben im Gleitzeitmodell NEZE. Der Zeitverfall wird ausgesetzt, zumindest bis zum 30.04.2005.

Welche übertragbaren Zeitsalden am Ende stehen werden, wissen wir heute noch nicht. Deshalb ist es sicher nicht verkehrt, die Zeitgut-

haben auch im eigenen Interesse in Grenzen zu halten.

Über die weiteren Verhandlungen werden wir wieder informieren.



Richard Roos

Betriebsratsvorsitzender
der Zentrale
Tel: 2 28 18

Entwurf einer Protokollnotiz liegt vor

GL will zukünftig tariflichen Leistungszulagendurchschnitt von 10 % einhalten

Nach erneuten Gesprächen des Betriebsrates mit dem Personalleiter Herrn Fries liegt jetzt dem Betriebsrat der Entwurf einer Protokollnotiz zur Entscheidung vor. Hierin verpflichtet sich die Geschäftsleitung (GL) für das Jahr 2005, die tarifliche Vorgabe von durchschnittlich 10 Prozent bei der Leistungszulagensumme für alle Angestellten in der C- und T-Liste (d.h. ohne E4-Leiter in der variablen Vergütung) ganzjährig einzuhalten.

Damit das von der GL zugesagte Ziel erreicht werden kann, ist es erforderlich, dass bereits in der derzeit laufenden Leistungsbeurteilung(LB)-Runde 2004 der durchschnittliche LB-Wert (=Januarwert für 2005) auf ca. 10,7% angehoben wird. Nur so kann auch am Ende des Jahres 2005 die 10%-Vorgabe eingehalten werden. Als Folge von Höhergruppierungen und Erstbeurteilungen fällt nämlich der LB-Durchschnitt im Laufe eines Jahres kontinuierlich ab.

Ergänzend soll daher die Protokollnotiz „Regelung zur Festlegung von Leistungsbeurteilung und Leistungszulage bei personellen Maßnahmen im Betrieb Zentrale am Standort Stutt-

gart“ vom 06.06.2002 bis zum 31.12.2005 verlängert werden. Demnach erfolgt bei einer Höhergruppierung um bis zu 2 Ränge kein LB-Punkte-Abzug, bei 3 und 4 Rängen wird ein halber Punkt und bei mehr als 4 Rängen ein voller LB-Punkt abgezogen.

Der Leistungszulagendurchschnitt von nur 8,5% der derzeit 2.450 E4-Leiter in der variablen Vergütung ist eine Folge der in der Stufe 1, 2 bzw. 3 gesetzten tariflichen Leistungszulagenhöhe von 0, 10 bzw. 20% zusammen mit der überproportionalen Besetzung der Stufe 1. Die oben genannten Maßnahmen wirken sich demnach bei der Ebene 4 nicht aus.

Sollten Sie Fragen zur derzeit laufenden LB-Runde haben oder auch konkrete Unterstützung benötigen im Zusammenhang mit LB-Gesprächen, Stellungnahmen oder Einsprüchen, können Sie sich jederzeit an die IG Metall-Betriebsratsmitglieder wenden.



Dr. Karl-Ernst Haak

Vorsitzender des
Gehaltsausschusses
Tel: 5 86 91

Scheibenwischer intern

Zentrale wird eigenständig

Ab Januar 2005 werden die IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute der Zentrale Stuttgart mit einem eigenständigen „Scheibenwischer Zentrale“ die Belegschaft der Zentrale, Nutzfahrzeugentwicklung und Forschung am Standort Stuttgart informieren. Sechs Jahre nach der Betriebstrennung am Standort und sechs Jahren gemeinsamem Scheibenwischer trennt sich nun die Publikation in zwei selbständige Betriebszeitungen auf.

Für die Beschäftigten im Werk Untertürkheim wird sich wenig verändern, sie müssen allerdings zukünftig leider auf den bisherigen Innenteil der Zentrale im Scheibenwischer verzichten. Für die Belegschaft der Zentrale, Nutzfahrzeugentwicklung und Forschung am Standort Stuttgart wird sich aber einiges ändern:

- neue Zeitung „Scheibenwischer Zentrale“
- neues eigenständiges Layout
- 4-farbiger Druck
- 6 Seiten Regelumfang
- Erscheinungsweise: monatlich am letzten Donnerstag im Monat



Mit dieser neuen Selbständigkeit der Zentrale erhoffen wir uns, ein klareres eigenständigeres Profil zu etablieren. Inhalt und Qualität werden wir versuchen weiter zu verbessern und die Meinung der IG Metall Betriebsratsfraktion und des Vertrauenskörpers der Zentrale der Belegschaft näher zu bringen.

Mitte Januar wird eine so genannte Null-Nummer erscheinen, in ihr wird diese Ausgabe und alles weitere zur neuen Zeitung erklärt werden. Die Februar-Ausgabe wird dann die erste reguläre Ausgabe, Verteilung wird am Donnerstag 27. Januar sein.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

Schein und Sein

Die DaimlerChrysler AG, Ressort Personal und der Gesamtbetriebsrat haben im Jahr 2002 die Broschüre „Beruf und Familie in Einklang bringen“ herausgebracht. In dieser wirklich schönen Broschüre wird erklärt, warum die Unternehmensleitung auf Drängen des Gesamtbetriebsrat die Betriebsvereinbarungen „Familienzeit“ und die Betriebsvereinbarung „Teilzeit“ abgeschlossen hat: DaimlerChrysler möchte qualifizierte und engagierte MitarbeiterInnen an das Unternehmen binden und ist daran interessiert, dass die MitarbeiterInnen, die nach der Eltern- oder Familienzeit wieder arbeiten wollen, ohne Schwierigkeiten wieder im Unternehmen einsteigen, ihre Qualifikationen gut einbringen und Spaß an ihrer Arbeit haben.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird das Ziel verfolgt, verstärkt Teilzeit zu fördern und anzubieten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentlicher Baustein von Chancengleichheit.



Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sehen in der Förderung von Chancengleichheit eine wichtige Aufgabe, um langfristig erfolgreich zu sein. Deshalb soll ein gleichberechtigtes Miteinander aller MitarbeiterInnen unabhängig von ihrer individuellen Lebensplanung möglich sein.

So die Theorie - aber wie sieht die Realität aus?

Ein konkretes Beispiel: Frau S. (Name geändert) meldete sich sehr frühzeitig aus der Elternzeit zur Wiederaufnahme ihrer Arbeit in Teilzeit schriftlich zurück. Auf dieses Schreiben gab es keine Reaktion. Nach telefonischer Rückfrage wurde bestätigt, dass das Schreiben eingegangen war und bearbeitet werde. Danach wieder Funkstille. Auf erneutes Nachfragen wurde Frau S. mitgeteilt, dass die Angelegenheit innerhalb der Personalabteilung weitergeleitet wurde. An diese Kollegin hat sich Frau S. wiederum mit ihrem Teilzeitwunsch telefonisch gewandt und bekam mitgeteilt, dass ihr Wunsch 10 Stunden pro Woche zu arbeiten sehr schwierig sei, sie solle doch 15 Stunden pro Woche beantragen. Dies hat Frau S. dann auch getan. Bereits beim ersten Gespräch wurde Frau S. auf die Möglichkeit der Familienzeit hingewiesen, obwohl Frau S. wieder arbeiten wollte. Später wurde Frau S. mitgeteilt, dass es sehr schwierig sei, eine Stelle mit einer Arbeitszeit von 15 Stunden pro Woche zu finden. Frau S. wurde vorgeschlagen, die Familienzeit zu beantragen, wobei abgeprochen wurde, dass – um die Suche nach einer geeigneten Stelle zu erleichtern – diese Familienzeit nur für 3 Monate beantragt wird. Frau S. hat diesen Antrag mit der Absicht unterzeichnet, dass die Wiederaufnahme der Arbeit nach diesen 3 Monaten erfolgt und zwar mit der abgesprochenen Teilzeit von 15 Stunden pro Woche. Frau S. hat sich bereits einen Monat nach Beginn der Übergangszeit in der Personalabteilung gemeldet um den Stand der Dinge abzufragen. Ihr wurde jedoch mitgeteilt, dass es noch viel zu früh sei, sie solle etwa einen Monat später anrufen. Einen weiteren Monat später wurde ihr mitgeteilt, dass es derzeit keine Möglichkeit gibt, eine Stelle mit 15 Stunden pro Woche anzubieten. Sie solle 20 Stunden pro Woche arbeiten, dies ist für Frau S. allerdings nicht möglich.

Kurz vor dem Ende der „dreimonatigen Familienzeit“ bekam Frau S. ein Schreiben der DC AG, in der die Familienzeit um 6 Monate verlängert wurde. Frau S. hat trotzdem

nach der „dreimonatigen Familienzeit“ ihre Arbeitskraft angeboten. Die Annahme dieser Arbeitsleistung wurde schriftlich abgelehnt. Der Betriebsrat überprüft derzeit die Möglichkeiten, die sich aus der Rechtslage ergeben.

Fazit:

Hätte Frau S. in gutem Glauben und um der Firma entgegenzukommen nicht den Antrag zur Familienzeit unterschrieben, dann hätte sie bereits nach Ende der Elternzeit ihre Arbeit wieder aufnehmen können mit dem erst geäußerten Teilzeitwunsch. Ihr Entgegenkommen ist ausgenutzt worden und sie hat ihre starke Rechtsposition, die sie nach Ende der Elternzeit hatte, aus Gutmütigkeit geschwächt. Wie passt dieser Fall zu oben genannter schöner Broschüre?

Tipp:

Und dies ist kein Einzelfall. Betriebsvereinbarungen werden nicht immer gelebt, Wiedereinsteigerinnen werden hingehalten, werden demotiviert und zum Aufgeben gedrängt. Immer mehr Frauen kommen zur Beratung und Unterstützung zu den BetriebsrätInnen – leider häufig zu spät. Unser Tipp: Melden Sie sich rechtzeitig, bevor etwas anbrennt, damit die schöne Theorie zur schönen Wirklichkeit wird.

Teilzeiturteil

Ein Arbeitgeber kann eine kürzere Arbeitszeit ablehnen, wenn er triftige betriebliche Gründe hat. Ob das der Fall ist, prüfen die Gerichte in einem Drei-Stufen-Verfahren. Erst stellen sie fest, ob den angeblich erforderlichen Arbeitszeiten ein betriebliches Organisationskonzept zu Grunde liegt, und wenn ja, welches. Dann prüfen sie, ob die allgemeinen Arbeitszeitregelungen den Teilzeitwünschen der Beschäftigten tatsächlich entgegenstehen. Im dritten Schritt klärt das Gericht, welches Gewicht die entgegenstehenden Gründe haben. Nur wenn Organisation und Arbeitsabläufe des Betriebs wesentlich beeinträchtigt werden, ist es gerechtfertigt, die Teilzeitarbeit abzulehnen.

BAG – 9 AZR 665/02 – vom 30. September 2003



Ingrid Lepple
IGM-Betriebsrätin
Tel: 9 38 94



Christa Hourani
IGM-Betriebsrätin
Tel: 3 35 49

Teamleitung Steuerungsgremium Frauenförderung

Gesundheitstag Technische Dienstleistung (TPC/PS):

Eine interessante Veranstaltung

Auf Initiierung vom Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AUG) und unter der Schirmherrschaft von H. Lotter / H. Runschke ist der Gesundheitstag am 17.11.2004 im Geb. 119 erfolgreich abgelaufen. Unter dem Motto „Gesundheit – Ihre Chance – Nutzen Sie sie“ wurde den Mitarbeitern der Technischen Dienstleistung ein Tag rund um die Gesundheit angeboten. Dieses Angebot wurde von über 160 MitarbeiterInnen wahrgenommen.

Highlights an diesem Tag waren unter anderem:

1. Süddeutsche Berufsgenossenschaft (SBG) / Umwelt- und Arbeitsschutzmanagement (UAM)

SBG: Das Angebot umfasste Rückenbe- und entlastung mit einigen Modellbeispielen.

UAM: Es wurde mit 4 Bildern anschaulich ein technischer Defekt (Kühlschrank) in einer Außenstelle erläutert.

2. Büroarbeitsplatzgestaltung

Hier hatte man Gelegenheit, eine persönliche Beratung über die ergonomisch richtige Einstellung und Gestaltung für den eigenen Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen. Es wurde ein Pass erstellt, in dem die Einstellungen festgehalten wurden.

3. Werksärztlicher Dienst (WD)

Mit dem Angebot einer Blutdruck- und Blutzuckermessung, sowie einer Cholesterinwertermittlung war der WD den ganzen Tag vor Ort voll im Einsatz.



4. Sozialberatung

Zusätzlich zur individuellen Beratung wurde ein Vortrag über Stressbewältigung mit Entspannungstraining angeboten, was sehr gerne in Anspruch genommen wurde.

5. Betriebskrankenkasse (BKK)

Die BKK BeraterInnen standen mit Rat und Tat zur Seite. Am Stand bestand die Möglichkeit, eine Körperfettwertanalyse machen zu lassen, für viele eine interessante Erfahrung. Auf

Wunsch wurden auch Ernährungsberatungen durchgeführt.

6. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV)

Erster Anlaufpunkt für die MitarbeiterInnen war der Stand des Betriebsrates und der SBV. Hier bekamen sie erste Informationen über die Möglichkeiten, welche der Gesundheitstag für sie bot.



Gesundheitstag Fahrradfahren



Initiatoren des Gesundheitstages

7. Konzernsport

Der Konzernsport hat einen Tag rund um körperliche Aktivitäten angeboten mit Beweglichkeits-, Koordinations- und Ausdauer-test, Ruderergometer, Beratung und Informationen und eine Diashow über den Baufortschritt des „Haus des Sports“ von SG Stern.

8. Gastronomie

Mit viel frischem Gemüse, leckeren Dips und Fruchtsaftgetränken hat uns der Gastronomiebereich verwöhnt und damit etwas für die Gesundheit angeboten. Fünf mal am Tag Obst und Gemüse sei das Optimale, so die Botschaft.

9. Die Überraschung

Dies war wirklich schön, 4 MasseurInnen haben einen ganzen Tag lang fast jede/n Besucher/in mit Schulter- und Rückenmassage verwöhnt. Auch dieser Service wurde rege in Anspruch genommen.

10. Preise

Wer alle Stationen besucht hatte, konnte an der Preisverlosung teilnehmen. Es gab 3 Preise zu gewinnen: Teilnahme am Nürburgring – Truckrennen, 2 VFB-Karten für ein Heimspiel nach Wahl, einen Kurs über 10 mal Rückengymnastik und –schulung.



Gesundheitstag Massage



Jürgen Fischer
stellvertretender
Vorsitzender
des AUG
Tel: 2 06 79

Jahresmeeting der Sicherheitsbeauftragten

Am 23.11.04 fand das erste Jahresmeeting für die Sicherheitsbeauftragten in die Zentrale statt. Die Einladung zur Veranstaltung ist sehr gut aufgenommen worden und ca. 80 Sicherheitsbeauftragte haben teilgenommen.

Unfallvermeidung ist das oberste Gebot für die Abteilung.

Die Geschäftsleitung will zusammen mit dem Betriebsrat und der Berufsgenossenschaft ein Konzept für ein eintägiges Training der Sicherheitsbeauftragten in der Zentrale erarbeiten. **Hr. Heinrich Hobelsberger** wäre für Anregungen/Ideen seitens der Sicherheitsbeauftragten dankbar, um diese in weiteren Veranstaltungen

Im Intranet kann man alles rund um Umwelt und Arbeitsschutz finden unter:
Reiter: Unternehmen

➤ Werk Untertürkheim

Unter dem Überbegriff „Verfahren, Richtlinien, Vorlagen können Sie z. B. auswählen:

„Umwelt- und Arbeitsschutz“ oder „Sicherheits- und Umwelthandbuch“

zu integrieren. Bei dem eintägigen Training für Sicherheitsbeauftragte handelt es sich schwerpunktmäßig, um die Sicherheits- und Umweltschutzgrundpflichten im Bürobereich, bei dem Themen wie die jährliche Sicherheitsunterweisung, Arbeitsplatzgestaltung im Büro, Umgang mit Abfallprodukten z.B. Tonern verdeutlicht werden. Am Schluss der Veranstaltung wurde auch der Wunsch geäußert, dass man für Folgeveranstaltungen auch Punkte von Sicherheitsbeauftragten mit auf die Tagesordnung nimmt, um möglichst praxisnah agieren zu können. Bei Unfällen bitte darauf achten, dass der Vorgang festgehalten wird. Hierfür liegen Informationsblätter „Unfall Aufnahme/Informationen“ beim Werksärztlichen Dienst aus. Der Unfall sollte innerhalb von drei Tage an den Vorgesetzten und die betreuenden Sicherheitsfachkräfte gemeldet werden:

Für die Zentrale an: **PPA/UAM - HPC: H122**
Fax: 56420

Ansprechpartner für die Zentrale in der Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutzmanagement (PPA/UAM)

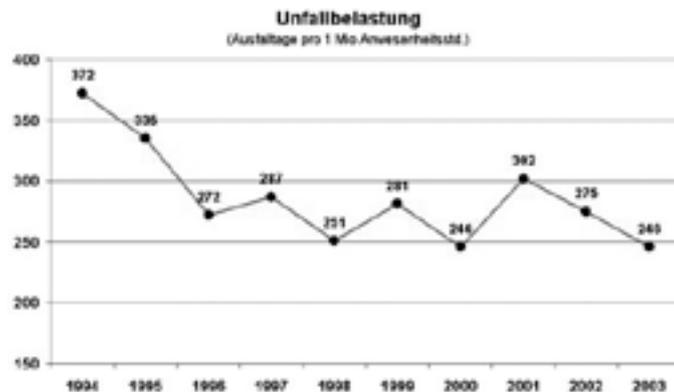
Heinrich Hobelsberger: Bereichsbetreuer für die Zentrale (E4) – Tel: 5 64 01

Christoph Supplith: Bereichsbetreuer Hauptverwaltung & Forschung - Tel: 2 63 89

Josef Matthes: Bereichsbetreuer für Nfz-Entwicklung - Tel. 2 63 86

Patricia Dujic

IG Metall-Betriebsrätin, Tel. 9 31 79



Umbau Cafeteria:

Das Wunder von Fellbach

Ermöglicht wurde dieses „Wunder“ durch die Zusammenarbeit des Sozial- und Kantinenausschusses des Betriebsrates und den Bereichen GSP/TI und BS/IF. Der Bereich Gastronomie & Services (GS) hatte es sich zum Ziel gesetzt, die Cafeteria im Gebäude Rauleder in Fellbach zu schließen und die Räumlichkeiten in die Kantine zu „integrieren“.

Kosten müssten gespart werden (ein gern genommenes Totschlagargument) und der Raum würde anderweitig gebraucht. Als Reaktion auf diese Ausführungen von GS gab es seitens der MitarbeiterInnen wütende Reaktionen und einige entsprechende Mails an den Betriebsrat. Der Betriebsrat äußerte sein Missfallen und mahnte einen anderen Lösungsweg an.

Es geht auch anders!

Der Bereich GSP/TI - **Herr Rolf Hoeschele** - schaltete sich nun ein (es scheint auch noch Vorgesetzte zu geben, die sich für die Belange ihrer MitarbeiterInnen einsetzen). GSP/TI stellte klar, dass die Cafeteria ein „go together“ sein sollte und eine positive Bereichskultur, nicht nur während der Mittagspause, ermöglichen soll. Dies erfordert natürlich eine Entkoppelung vom Kantinenbetrieb (Geräusche, Gerüche, Ambiente, DCTV.).

Umbaumaßnahmen beginnen umgehend

Die Umbaumaßnahmen beginnen am 1. Dezember 2004 und enden spätestens in der KW1 in 2005. Hierzu muss die Cafeteria zeitweise geschlossen werden. Die neue Cafeteria wird im mediterranem Stil gestaltet werden (neuer Anstrich, neues Lichtkonzept, neue Einrichtung, Vorhänge). Die Automatentheke wird in der jetzigen Raucherecke installiert. Im Flur, neben neuer Raucherecke, wird ein Zigarettenautomat aufgestellt (bisher erfolgte der Verkauf über Cafeteria). Die Öffnungszeiten in der Kantine, zum Einkauf von Vesper bzw. Kuchen

etc., werden von 8.00 Uhr bis 14.00 Uhr festgelegt. Darüber hinaus – auf Anfrage – wird auch die Cafeteria, z. B. für Events des Bereiches (Afterwork-Aktivitäten etc.) von P/GS bewirtschaftet.

Sponsoren

Die Umbaumaßnahmen trägt der **Bereich BS/IF**. Die jährlich anfallenden Mietkosten wird der **Bereich GSP/TI** tragen. Hut ab vor diesen, ihrer sozialen Verantwortung bewussten Bereichen. Es müssten mehr davon im Konzern geben. Was in diesem Zusammenhang sehr verwundert ist der Umstand, dass in einem Workshop des Betriebsrats mit GS-Leitern unter anderem folgendes Leitbild vorgestellt wurde:

- Mitarbeiterverpflegung ist eine betriebliche Sozialleistung, die nicht an den Kosten, sondern an ihrem Nutzen gemessen werden muss.

- Mitarbeiterverpflegung darf nicht kostengetrieben sein. Sie muss bestimmten Kriterien folgen, die die soziale Verantwortung des Unternehmens gegenüber den Beschäftigten und der Umwelt zum Ausdruck bringen.

- Mitarbeiterverpflegung ist weit mehr als Nahrungsaufnahme: Sie ist das Gesicht des Unternehmens gegenüber Beschäftigten wie Gästen.

Im Protokoll des Workshops ist an dieser Stelle folgendes vermerkt: „Die vorgestellten Thesen wurden von den GS-Leitern sehr begrüßt. Sie baten darum, eine Kopie der Präsentation zu bekommen.“

Tipp an die GS-Leiter: Lest öfters Dinge nochmals nach, welche ihr angeblich „sehr begrüßt“.



Klaus Hildenbrand
Vorsitzender Sozial-/Kantinenausschuss
Tel. 9 33 43

Ergebnisbeteiligung

Faire Beteiligung der Belegschaft am Konzernergebnis

„Für die Berechnung der Ergebnisbeteiligung gibt es keine geltende Betriebsvereinbarung. Die Ergebnisbeteiligung wird zwar vom Gesamtbetriebsrat frei ausgehandelt, sie orientiert sich jedoch am Operating Profit. Der operative Gewinn der Mercedes-Car-Group liegt im Jahr 2004 deutlich unter dem Ergebnis des Vorjahres. Der Rückgang liegt zum einen an Markteinflüssen, zum anderen an Neuanläufen wie beispielsweise der A-Klasse, vor allem aber an den Rückstellungen für die Qualitätsoffensive der Mercedes-Car-Group. Wenn man die beiden Bereiche betrachtet, die für die Ergebnisbeteiligung relevant sind, ist leicht zu erkennen, dass selbst die Zuwächse im Nutzfahrzeugbereich den Rückgang im

Pkw-Bereich nicht ausgleichen können. Aber nicht alles, was zu einem Rückgang des Operating Profits geführt hat, kann der Belegschaft angelastet werden, insbesondere was die Rückstellungen für Qualität angehen. Wir werden auf jeden Fall eine faire Beteiligung der Belegschaft am Konzernergebnis mit dem Vorstand aushandeln“.



Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender
Werk Untertürkheim

IG Metall-Mitglieder mit 25-jähriger Mitgliedschaft

- | | | |
|------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Aust, Kurt 7721 | Glavinic, Vojislav 2078 | Muscara, Filippo 6683 |
| Bauer, Ralf 1081 | Godinic, Stjepan 2712 | Obrath, Gerhard 2464 |
| Bawarski, Robert 7134 | Gona, Giacomo 9401 | Orhanovic, Baldo 0061 |
| Beck, Adolf 1158 | Herbert, Manfred 7231 | Osojnicky, Ivan 1811 |
| Bozicnik, Viljem 1631 | Höhn, Gerhard 1219 | Pekcec, Stjepan 1861 |
| Brezonic, Darko 7058 | Kalaitzidis, Ioanis 2829 | Petrovic, Pero 1811 |
| Burger, Joachim 1221 | Klein, Gerhard 2524 | Pfeifer, Josef 3508 |
| Caprazki, Ulrich 1317 | Konstantinidis, Anastasios 2591 | Polz, Günter 7044 |
| Ciminna, Giuseppe 1551 | Kurt, Devris 6611 | Raths, Michael 3729 |
| Desiderio, Luigi 1104 | Landt, Kurt 7751 | Reu, Jürgen 2859 |
| Elsässer, Thomas 2631 | Lanninger, Roland 7461 | Rupp, Olaf 0661 |
| Eugen, Fellmeth 2294 | Leonardo-Vila, Alberto 2692 | Santamaria, Michele 2819 |
| Friesen, Jakob 1307 | Matanovic, Vinko 2819 | Sauter, Bernd 2769 |
| Fröscher, Uwe 7088 | Mavromustakis, Theodoros 1337 | Scaduto, Francesco 2254 |
| Gaber, Friedrich 7914 | Murr, Werner 2594 | Schankula, Johann 0231 |
| | | Schmidt, Milka 3631 |
| | | Schweizer, Bernd 7134 |
| | | Srpak, Zeljko 3481 |
| | | Tsiobanudis, Sotirio 1564 |
| | | Tsoutsis, Fotios 1347 |
| | | Vassiliou, Ioannis 1347 |
| | | Vidovic, Ana 2222 |
| | | Zöllner, Michael 6161 |



Diese Mitglieder sind seit einem Vierteljahrhundert der IG Metall treu.

Abgabe der Bescheinigungen für die privaten Kranken-, Pflege- und befreienden Lebensversicherungen

Die privaten Krankenversicherungsunternehmen versenden zur Zeit die neuen Beitragsbescheinigungen über die 2004 gezahlten Beiträge sowie über die aktuellen Beiträge ab 1. Januar 2005.

Alle Mitarbeiter/innen, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen (nicht bei gesetzlichen Krankenkassen) versichert sind, sollten die Beitragsbescheinigungen so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Mitte Januar 2005 bei ihrer zuständigen Entgeltabrechnung abgeben. So kann bereits für die Januar-Abrechnung 2005 der korrekte Beitragszuschuss ermittelt werden. Sollte die Bescheinigung nicht bis zum 31. Januar 2005 vorliegen, wird der Zuschuss storniert und erst bei Vorlage wieder ausbezahlt.

Damit der Beitragszuschuss angepasst werden kann, verlangt der Gesetzgeber die Vorlage einer „Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber“ mit der Bestätigung, dass die Krankenversicherung nach § 257 SGB V und die Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI der gesetzlichen Krankenversicherung entspricht.

Die Zuschüsse zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung werden steuerfrei ausbezahlt. Die Arbeitnehmer haben daher die zweckentsprechende Verwendung durch eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens über die tatsächlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres nachzuweisen. Auch diese Bescheinigung muss die Bestätigung nach § 257 SGB V bzw. § SGB XI enthalten.

Das oben aufgeführte Verfahren gilt ebenso für die Bescheinigungen zur befreienden Lebensversicherung. Auch hier nochmals die Bitte an die betroffenen Mitarbeiter/innen, die erforderlichen Bescheinigungen bis spätestens Mitte Januar 2005 bei ihrer zuständigen Entgeltabrechnung abzugeben.

Schwerbehindertenvertretung:

Constanze Tylla neue Vertrauensperson

Die Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung heißt seit 1. November Constanze Tylla.

Nachdem die ehemalige Vertrauensperson Helga Poppe Ende Oktober in Rente ging, nahm Constanze Tylla ihren Platz ein. Die gelernte Krankenschwester fing 1999 beim Werksärztlichen Dienst in Untertürkheim an. In den vergangenen zwei



Constanze Tylla
Tel.: 3 31 88

Jahren bildete die 45-Jährige als 1. stellvertretende Vertrauensperson die Schnittstelle zwischen schwerbehinderten Menschen und Behörden.

Damit sie genügend Zeit für jeden Einzelnen hat, arbeitet Constanze Tylla hauptsächlich mit

festen Terminen. Eine offene Sprechstunde bietet sie jeden Mittwoch von 14 bis 18 Uhr im Werkteil Untertürkheim, Gebäude 136 im

Zimmer 31(neu) an. Constanze Tylla wünscht allen Beschäftigten ein frohes Weihnachtsfest und ein gesundes neues Jahr.

Sprechstunden Schwerbehindertenvertretung

Untertürkheim

mittwochs von 14 bis 18 Uhr im Gebäude 136, Zimmer 31

Mettingen

dienstags und donnerstags von 8 bis 11 Uhr im Gebäude 4/1, Zimmer 108

Hedelfingen

mittwochs von 10 bis 12 Uhr im Gebäude 37/1 (neben WD), Besprechungsraum

Bad Cannstatt

montags von 8 bis 9 Uhr im Gebäude 8/50, Zimmer 150

Zuffenhausen

Jeden ersten Montag im Monat von 14 bis 15 Uhr im Gebäude 16, Betriebsratsbüro

Mögglingen

Jeden ersten Montag im Monat von 12.45 bis 13.45 Uhr im Gruppenraum

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis EXTRA Nr. 20

Ein Sonntag zum Töten, Kriminalkomödie

im Theater der Altstadt, Stuttgart
Der Ort der Handlung: Der Salon in einem alten Haus mit Garten: ein verwunschenes, verwohnt unaufgeräumtes Dornröschenschloss – eine Brutstätte romantischer Träume. Im Hintergrund rinnt eintöniger Regen. Hier leben in abgeschiedener Zweisamkeit Hélène und Clarissa, ein liebeswertes, etwas seltsames Schwesternpaar mit äußerst skurrilem Charme. Verbunden in gegenseitiger Hassliebe, haben sie ihre eigene Welt aus frivolen Phantasien und suchen amouröse Abenteuer der eher ungewöhnlichen Art. Mittels eines vorgetäuschten anonymen Zeugenhin-



weises setzen die Schwestern einen „mörderischen“ Plan in die Tat um, denn wer könnte schon einem echten Polizeinspektor widerstehen. Die kriminelle Komödie von Jack Jaquine, die am 07. Dezember 2005 Premiere hat, verspricht einen unterhaltsamen Abend.

Wie jedes Jahr spielt der SCHEIBENWISCHER wieder den Kultur-Weihnachtsmann. Bitte denken Sie daran, wer zuerst bestellt, hat die meisten Chancen, Karten zu bekommen!

Termin: Freitag, 21. Januar 2005, Beginn: 20.00 Uhr
Treffpunkt: 19.30 Uhr Foyer Theater der Altstadt im Westen, Rotebühlstr. 89, Stuttgart, S-Bahn Haltestelle Feuersee
Preis: Karten € 13,00
(jeweils einschließlich € 3,00 für die Besorgung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG, Werk 10, H 120, 70546 Stuttgart
Tel. (0711) 17-5 74 58, Fax (0711) 17-5 46 95

Vorschau:

Möchten Sie das neue Programm „SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnisse im Jahr 2005“ erhalten? Bisherige KE-Teilnehmer erhalten im Dezember dieses Programm unaufgefordert zugesandt.

Schicken Sie Ihren Wunsch an Rudolf.Brugger@daimlerchrysler.com

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis EXTRA Nr. 20

Ein Sonntag zum Töten, Kriminalkomödie
Theater der Altstadt, Stuttgart, 21.01.2005

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

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

Mit POEMA gegen die Armut und für die Umwelt kämpfen

Von Kokosfasern und Benefizkonzerten

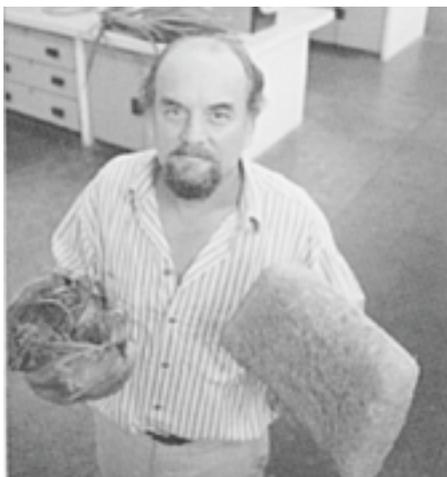
Interview

Gerd Rathgeb war über 25 Jahre lang Betriebsrat im Werk Untertürkheim. Vor kurzem ist der 60-Jährige ausgeschieden. Seitdem hat sich Gerd Rathgeb aber nicht etwa zur Ruhe gesetzt, sondern er widmet sich neuen Aufgaben. Der ehemalige IG Metall-Betriebsrat engagiert sich für das Projekt POEMA in Brasilien. Alexandra Wolf von der SCHEIBENWISCHER-Redaktion hat mit ihm über sein aktuelles Projekt gesprochen.

SCHEIBENWISCHER: Gerd, worum geht es bei POEMA?

POEMA heißt „Armut und Umwelt in Amazonien“. Der Titel drückt aus, dass es darum geht, in den Dörfern Amazoniens die Armut zu bekämpfen. Das ist die Voraussetzung, dass die Umwelt geschont wird – und dies bedeutet in dieser Weltregion damit aufzuhören, den Wald zu zerstören.

POEMA fördert Entwicklungsprojekte, die die umweltverträgliche Nutzung nachwachsender Rohstoffe und deren Weiterverarbeitung zu marktfähigen Produkten vorantreibt. Das sind z.B. Sitze und Rückenlehnen (u.a. für DaimlerChrysler Brasilien) Geomatten, Blumentöpfe und Matratzen aus Kokosfasern. Das schafft für die Menschen auf dem Lande Einkommensmöglichkeiten und bekämpft dadurch die Armut, die z.B. ein Grund für die Brandrodungen der Regenwälder ist. Dazu kommen Projekte, die die Befriedigung der Grundbedürfnisse der Kleinbauern zum Ziel haben wie sauberes Trinkwasser, Licht mit Solarlampen und Gesundheitsstationen.



Aus Kokosfasern entstehen Autositze.



Gerd Rathgeb

Mensch und Natur. Wir wollen z.B., dass in die Autos möglichst viele Teile aus nachwachsenden Rohstoffen eingebaut werden. Das bringt Vorteile für die Autoindustrie, für die Umwelt und für die Menschen in Amazonien, die z.B. die Kokosnüsse sammeln, die Fasern reinigen und dann weiterverkaufen. Als Belegschaft sind wir an „sauberen“ Produkten interessiert, an Fahrzeugen, die ökologischen Mindeststandards entsprechen, an der fairen Behandlung der Menschen, die uns die Rohstoffe liefern. Globalisierung ist, wenn Fabrikarbeiter aus Sao Paulo oder Stuttgart auch mal zusammenkommen mit den Kleinbauern am Amazonas um zu sehen, wie sie vom Regenwald leben können, ohne ihn zu zerstören.

SW: Warum hat dieses Projekt globale Bedeutung

„Wenn viele Menschen an vielen Orten der Welt viele kleine Dinge tun....dann wird sich das Gesicht der Welt verändern“. Davon sind wir überzeugt. Die Klimaveränderung z.B. ist Realität, wenn auch über die Ursachen immer noch gestritten wird. Das Amazonasgebiet beherbergt das größte, zusammenhängende Regenwaldgebiet der Erde. Das ist die globale Bedeutung. Wenn die Zerstörung der Wälder nicht gestoppt wird, dann hat das Folgen, die nicht regional begrenzt sind. Es betrifft uns im Norden genauso wie die südlichen Regionen der Erde in allerdings unterschiedlicher Dramatik. Das ist unbestritten. Es ist also von globaler Bedeutung, wenn wir im Norden die Menschen am Amazonas unterstützen damit sie vom Wald leben können ohne ihn zu zerstören. „Ihre Wälder“ haben mit „unserem Klima“ viel zu tun.

SW: Was hat es mit dem Fonds „Amazon-invest“ auf sich?

Es geht um den Zusammenhang von Klimapolitik, Armutsbekämpfung und Artenschutz.

SW: Was hat das mit unserer Belegschaft zu tun?

Die Unterstützung dieser Projekte zeigt einen ganz anderen Inhalt von Globalisierung auf. Es geht nicht um Renditen und globale Markterschließung ohne Rücksicht auf die Folgen für

Die innerhalb Amazoniens von kleinbäuerlichen Brandrodungen verursachten Kohlenstoffemissionen sind im Grunde genommen „Überlebensmissionen“. Sie zu reduzieren ist nur möglich, wenn wir die lokale Entwicklung in dieser Weltregion auf die Tagesordnung setzen. Um dafür mehr Mittel zur Verfügung zu haben, wird der Fonds „Amazoninvest“ gegründet. Zielsetzung des Fonds ist:

- die Verbesserung der Lebensbedingungen der Kleinbauern Amazoniens (Trinkwasser, Energie, Gesundheit)
- die nachhaltige Nutzung der Sekundärwälder durch den Verzicht auf Brandrodung und Wanderfeldbau
- die Unterstützung bei der genossenschaftlichen und gewerkschaftlichen Selbstorganisation der Betroffenen
- beizutragen zum Schutz der Artenvielfalt und der Kohlenstoffentlastung der Atmosphäre



Früher waren die Fasern Abfall, heute sind sie ein wertvoller Rohstoff.

SW: Was trägt der Betriebsrat Untertürkheim zu dem Projekt bei?

Da kann ich mir viele Möglichkeiten vorstellen. Von einer Tombola über Benefizkonzerte bis hin zu ganz konkreten Mitarbeiteraktionen. Stell dir mal vor, was es ergäbe, wenn 1000 DC-Beschäftigte in Untertürkheim dem Lohnbüro sagen, es kann von ihrem Lohn ein Jahr lang monatlich fünf Euro auf das Sonderkonto „Amazoninvest“ überweisen. Das wären in einem Jahr 60 000 Euro. Es wäre ein toller Beitrag. Möglich sind auch Informationsveranstaltungen über POEMA und seine Arbeit, Austauschprogramme von Interessierten, Vorträge bei Lehrlings- oder Meistertreffen usw.

Wenn der Betriebsrat sich darin einig und davon überzeugt ist, dass Armutsbekämpfung, Umweltschutz und ökologisch vertretbare Produkte zusammengehören, wer sollte ihn dann daran hindern konkret zu werden? Und was gibt es Konkreteres als das Projekt POEMA?

SW: Vielen Dank für das Gespräch.

Resturlaub 2004

Grundsätzlich gilt nach Tarifvertrag, dass Urlaubsansprüche im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden sollen. Eine Übertragung von Resturlaubsansprüchen in das neue Kalenderjahr ist möglich, wenn aus persönlichen oder betrieblichen Gründen eine vollständige Urlaubsinanspruchnahme nicht möglich war.

Für die Übertragung und Inanspruchnahme von Resturlaub aus dem Jahr 2004 gibt es für das Werk Untertürkheim und Pkw-Entwicklung (Werk 10 und 19) eine betriebliche Regelung, nach der Resturlaub bis zum 30. April 2005 abgebaut sein muss, damit er nicht verfällt. Damit hierbei keine Probleme entstehen, sollte der Urlaub möglichst frühzeitig, spätestens bis zum

30. März 2005, abgesprochen und verbindlich geplant sein. Sollte es bei der Absprache und Planung mit dem Vorgesetzten Probleme geben, oder gibt es anderweitige Fragen in diesem Zusammenhang, können Sie sich an Harald Läutzens vom Betriebsrat wenden:



Harald Läutzens
Tel.: 2 20 22

Auszahlungstermine Lohn und Gehalt der DCAG in 2005

Die Auszahlungstermine für Lohn und Gehalt für die Mitarbeiter der DCAG im Kalenderjahr 2005 stehen fest. An folgenden Terminen erfolgt die Gutschrift der monatlichen Lohn- und Gehaltsüberweisung:

- Montag, 31. Januar 2005
- Montag, 28. Februar
- Donnerstag, 31. März
- Freitag, 29. April
- Dienstag, 31. Mai
- Donnerstag, 30. Juni
- Freitag, 29. Juli
- Mittwoch, 31. August
- Freitag, 30. September
- Freitag, 28. Oktober
- Mittwoch, 30. November
- Freitag, 30. Dezember

Diese Termine werden auch im Betriebskalender und in Headline veröffentlicht.

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis EXTRA Nr. 21

Crankos legendäre Ballettinszenierung im Stuttgarter Opernhaus: Der Widerspenstigen Zähmung

Unseren regelmäßigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnissen können wir wieder einen hochkarätigen Ballettabend im Stuttgarter Opernhaus anbieten. Durch die Zusammenarbeit mit der Kulturgemeinschaft Stuttgart auch zu einem attraktiven Preis und deshalb eignet sich dieser weltberühmte Ballettklassiker zu Shakespeares Komödie auch besonders gut als Weihnachtsgeschenk.

John Cranko hat die bei Shakespeare etwas komplizierte Geschichte genial auf den tänzerischen Punkt gebracht: die Zähmung der widerspenstigen Katharina



Der Widerspenstigen Zähmung (Choreographie: John Cranko)

durch das Raubein Petrucchio und die Entlarvung von Katharinas jüngerer Schwester Bianca als eines ausgemachten Luders. Dazu kommt das Verehrer-Trio von Bianca. Es handelt sich um Michail Fokines „Les Sylphides“ (Das 1908 uraufgeführte Stück gilt als das erste handlungslose,

abstrakte Ballett), Jerome Robbins' „Dances at a Gathering“ (Das 1969 uraufgeführte Stück setzt Chopins Musik in mitreißenden Tanz um) und eine Uraufführung von Christian Spuck, der für die Auseinandersetzung mit Chopin im 21. Jahrhundert steht.

Auch hier spielt der SCHEIBENWISCHER wieder den Kultur-Weihnachtsmann. Bitte denken Sie daran, wer zuerst bestellt, hat die meisten Chancen, Karten zu bekommen!

- Termin:** Freitag, 28. Januar 2005, 20.00 Uhr
- Treffpunkt:** 19.30 Uhr Foyer im Opernhaus des Staatstheaters, Oberer Schlossgarten 6, Stuttgart
- Kosten:** Karten € 48,00 für Kategorie 3 bis € 40,00 für Kategorie 4 (jeweils einschließlich € 3,- für die Besorgung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei: Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG, Werk 10, H 120, 70546 Stuttgart Tel. (0711) 17-5 74 58, Fax (0711) 17-5 46 95

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis EXTRA Nr. 21

Ballett Der Widerspenstigen Zähmung, Opernhaus Stuttgart, 28.01.2005

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

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

Centerorganisation

Neuordnung der Bereiche in PGE

Nachdem entschieden war, dass die E3-Bereiche in PGE ab Januar 2005 neu „aufgestellt“ werden, hatten wir Betriebsräte unsere Betreuungsbereiche neu aufzuteilen.

Unsere eigene Vorgabe war – wie in der

Vergangenheit - einen Betriebsrat einem E3-Bereich zuzuordnen. Damit wird die Zuständigkeit, die Verantwortlichkeit und Ansprechbarkeit des einzelnen Betriebsrat für seinen Bereich unterstrichen. Im Bereich PGE/GTF konnten wir dieses Prinzip auf Grund dessen

Größe nicht durchhalten. Dieser E3-Bereich hat deshalb zwei Betriebsräte. Gegenwärtig findet die noch die Feinabstimmung darüber statt, wie die Zuständigkeiten der beiden Betriebsräte zu den fünf E4-Bereichen endgültig aussehen soll.

Neue Aufteilung der Betreuungsbereiche

		PLZ Getriebe PGE Herr Zwickl		
Getriebeteile Fertigung	Getriebegehäuse Fertigung	Getriebe Montage	Engineering Logistik Instandhaltung	Produktion Zuffenhausen
PGE/GTF Herr Gremmel	PGE/GGF Herr Klumb	PGE/GMO Herr Reutter	PGE/EIL Herr Dr. Bauer	PGE/PRZ Herr Schletterer
Betriebsräte Klaus Haas Nicola Monaco	Betriebsrat Dieter Gerlach	Betriebsrat Roland Schäfer	Betriebsrat Matthias Burkhardt	Betriebsrätin Michaela Caprazki

Arbeitnehmervertreter führen Aufsichtsratsvergütung ab

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,
Christa Hourani, Tel. 3 35 49; Udo Abelmann (IGM)
Tel. 0711-1 62 78 23.

Gestaltung: Kai Bliesener, Alexandra Wolf

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

Dienstag, 18. Januar 2005



Tantiemenliste
Dokumentation: Abführungsverfahren
der Aufsichtsratsmitglieder 2004

Was passiert eigentlich mit den Einkünften, die die Arbeitnehmervertreter der IG Metall aus Mitbestimmungsfunktionen erhalten?

Dazu fasste die IG Metall auf ihrem 16. Ordentlichen Gewerkschaftstag den Beschluss, dass die Mitglieder solche Einkünfte an die Hans-Böckler-Stiftung abführen müssen. In der „metal“-Zeitung kann man nachlesen, wer seine Tantiemen korrekt oder nicht korrekt abgeführt hat. Die Arbeitnehmervertreter der DaimlerChrysler AG Erich Klemm, Helmut Lense, Udo Richter, Dr. Thomas Klebe, Gerd Rheude, Wolf Jürgen Röder und Stefan Schwaab sind natürlich auf der „Positivliste“ und haben ihre Einkünfte ordnungsgemäß abgeführt.

	2004		2005								2006											
	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	
PMO	VT	VF	VM	IS	RO			RAO			RAD	VA	RL	RD								
PGE		GMO	GTF		IS/ENG PRZ	PRZ		GGF			EN alle				ENG Logistik	GGF/ GFA-H						
PAC		ACH	VAP	IS	SWP	GFA			PRE -W		PRE	SFE			Wkzg. alle							Cax
PGS				IS Teams		GWB			SCG		GGR	GLZ	GLD 1 u. 2	SEP/ SEC								
PPA				PPA/ M/G/A				GET1	GET2			PPA/ S	CKG	PU		UAM		MPS				
PFW		WSD				FFA		PMF			WSE											
QMP									PWI			M/G/A	QMP/ GS				QMP/ QKT	QMP/F				
PWT																PWT 1	PWT 2					
WL																	OEK		WD			
LOG											PM	G/M/A	P		TM							
P CR	P/GS		P/EA	P/AWP+Ltg.				ITP/A														
ITP	KB/PMT	CGP	CO alle	CPM	P/BB										BBH							

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.146

Reinhold Nägele zum 120. Geburtstag.

Städtische Galerie Böblingen

Zum Jahresbeginn bieten wir Ihnen ein besonderes SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnis. Die Galerie der Stadt Böblingen zeigt eine umfassende Retrospektive mit Gemälden und Graphiken Reinhold Nägeles zum 120. Geburtstag des Künstlers.

Nägeles Werk (1884 - 1972) ist unerschöpflich im Bilderfinden, ungemein sorgfältig in der Durchgestaltung des Bildmotivs und oft skurril in der phantastischen Zuspitzung der Bildsprache, in der sich Naivität, Raffinesse und Hintersinn vereinigen. Von 1919 an abwechselnd in Stuttgart und Murrhardt



Reinhold Nägele: Werkbundsiedlung Weißenhof, 1927

lebend, wurde er 1923 zum Mitbegründer der Stuttgarter Sezession. Schon vor dem Ersten Weltkrieg zählte Nägele zu den eigenwilligsten und profiliertesten Erscheinungen des schwäbischen Kunstlebens. Die Machtergreifung der Nati-

onalsozialisten zwang dann Nägele, der mit einer jüdischen Ärztin verheiratet war, zunächst nach England, später nach New York in die Emigration.

Termin: Dienstag, 25. Januar 2005
Treffpunkt: 17.30 Uhr, Foyer Städt. Galerie der Stadt Böblingen, (Zehntscheuer), Pfarrgasse 2
Führung: Heike Mühl M.A.
Preis: € 10,- (Eintritt, Führung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
 Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG, Werk 10, H 120, 70546 Stuttgart
 Tel. (0711) 17-5 74 58, Fax (0711) 17-5 46 95

Vorschau:

„Und es ward Licht ...“: Der Urknall und die Entstehung von Planeten ...

Planetarium Stuttgart

Kunsterlebnis Nr. 1.147, Mittwoch, 23. Februar 2005

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.146

Reinhold Nägele zum 120. Geburtstag

Galerie der Stadt Böblingen, 25.01.2005

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

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

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

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