



ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Gesundheit und Leistung



Aus dem Inhalt

■ Editorial: Gesundheit und Leistung leben	2
■ „Gesundheit und Leistung“	3
■ Portrait Ali Kul: „Der Schwabe“	9
■ Vertrauenskörper: Neue Struktur	10
■ Betriebsräteversammlung	11





Helmut Lense

Betriebsrat



Wolfgang Nieke

„Gesundheit und Leistung“ muss tagtäglich gelebt werden

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“, wusste schon der deutsche Philosoph Arthur Schopenhauer. Plakate, Filme, Zeitungen – egal wo wir hinschauen, überall lachen uns schöne, gesunde Menschen an. Gesundheit spielt auch in der heutigen Arbeitswelt eine immer wichtigere Rolle.

Vor allem in der Fabrik, wo körperliche Arbeiten häufig zu Beeinträchtigungen der Gesundheit von Mitarbeitern beitragen, darf man die Hände nicht in den Schoß legen. Gesundheitsvorsorge, Arbeitsschutz und der Schutz vor Erkrankungen gehören zu den Kernaufgaben des Betriebsrats.

Deshalb haben wir vor gut einem Jahr zusammen mit der Werkleitung das Projekt „Gesundheit und Leistung“ ins Leben gerufen. Angefangen von Angeboten des Werksärztlichen Dienstes, über Konzernsport, arbeitsplatzbezogene Rehabilitationsmaßnahmen bis hin zu speziellen Programmen für einsatzeingeschränkte Mitarbeiter ist für jeden Beschäftigten etwas dabei.

Einige Aktivitäten finden während der Arbeitszeit statt und sind kostenlos. Für andere muss der Mitarbeiter etwas dazuzahlen und Freizeit einbringen. Hier sind wir bei einem wichtigen Punkt: der Eigeninitiative des Einzelnen. Den „inneren Schweinehund“ überwinden und die zahlreichen Angebote annehmen, muss jeder selbst.

Nun scheitern die guten Vorsätze, die viele sicher schon längst gefasst

haben, nicht immer am „inneren Schweinehund“. Häufig sind es auch die Verhältnisse, unter denen der Einzelne lebt und arbeitet, die ihn an einem „gesunden Leben“ hindern.

Insbesondere was die Arbeitsbedingungen und die Gestaltung der Arbeitsplätze angeht, muss das Unternehmen Verantwortung übernehmen. Viele arbeiten immer noch an Arbeitsplätzen, die nicht optimal gestaltet sind und deshalb gesundheitliche Beschwerden oder gar Schäden verursachen. Auch die Arbeitsorganisation und das Arbeitsklima können sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

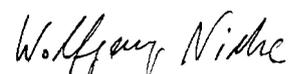
Mit „Gesundheit und Leistung“ sind wir auf dem richtigen Weg. Die Zeit der „Jagd auf Kranke“ ist vorbei. Jetzt geht es darum, die zahlreichen Gesundheitsangebote bekannt zu machen. Deshalb haben wir diese SCHEIBENWISCHER-Ausgabe dem Thema „Gesundheit und Leistung“ gewidmet. Aber auch die Führungskräfte sind gefragt. Sie sollten auf ihre Mitarbeiter zugehen und das eine oder andere Gesundheitsangebot vorschlagen.

So mancher rückengeschädigte Kollege hat zwar schon von den DAVID-Geräten gehört. Er traut sich vielleicht aber nicht, seinen Vorgesetzten zu fragen, ob er an dem Programm für einsatzeingeschränkte Mitarbeiter teilnehmen darf. Oder er will sich vielleicht gar nicht eingestehen, dass er einsatzeingeschränkt ist. Hier sollten die Führungskräfte mit Fingerspitzengefühl eingreifen und für ihre Mitarbeiter da sein. Dann wird „Gesundheit und Leistung“ auch gelebt.

Herzlichst


Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender


Wolfgang Nieke

Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Interview mit dem Leiter des Werksärztlichen Dienstes Dr. Ralf Franke

„Die Mitarbeiter zur Gesundheit verführen“

Der Werksärztliche Dienst (WD) ist ein wichtiger Ansprechpartner für den Betriebsrat in allen Gesundheitsfragen. Deshalb führte Alexandra Wolf von der SCHEIBENWISCHER-Redaktion ein Interview mit Dr. Ralf Franke, dem Leiter des Werksärztlichen Dienstes im Werk Untertürkheim. Sein Schwerpunktthema ist das Programm „Gesundheit und Leistung“.

Interview

SCHEIBENWISCHER: Herr Dr. Franke, was sind die Kernpunkte des Programms „Gesundheit und Leistung“?

Ralf Franke: Das Gesundheitsmanagement steht auf drei Säulen: Die betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Führung und Organisation. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist eher verhaltensorientiert, d. h. wir wollen die Beschäftigten dazu bringen, etwas für ihre Gesundheit zu tun. Ziel für das Unternehmen ist: Gefährdungen am Arbeitsplatz zu vermeiden und für den Mitarbeiter beispielsweise Gehörschutz und Sicherheitsschuhe zu tragen. Zur dritten Säule: Führung spielt überall eine Rolle. Frage ist, wie geht das Unternehmen mit dem Thema Gesundheit um. Früher war man eher an Fehlzeiten orientiert. Heute geht man vielschichtiger mit dem Thema um. Wenn ich heute einen Mitarbeiter dazu bringe, gesünder zu leben, trägt das vielleicht erst in zehn Jahren Früchte in Verhinderung von Krankheiten. Es gibt aber auch kurzfristige Effekte durch verbesserte Früherkennung, wie beispielsweise unsere Diabetesaktion.

Was bietet das Programm für die Mitarbeiter?

Wir haben Angebote für alle Mitarbeiter: Mitarbeiter ohne Beschwerden können beim Konzernsport mitmachen, für Beschäftigte mit akuten Beschwerden gibt es die Angebote von Trimedica, wie beispielsweise Krankengymnastik oder das Programm für Mitarbeiter mit Einsatzbeschränkungen (MEE-Programm). Für Mitarbeiter mit chronischen Beschwerden haben wir das Modellprojekt „Arbeitsplatzbezogene Rehabilitationsmaßnahme“ zusammen mit der Landesversicherungsanstalt (LVA) Baden-Württemberg, der AOK und der DaimlerChrysler Betriebskrankenkasse (BKK) ins Leben gerufen. Dabei arbeiten wir mit Rehabilitationskliniken in Isny, Bad Buchau, Bad Rappenau und Donaueschingen zusammen. Das besondere an diesem Projekt ist, dass der Klinikarzt schon frühzeitig mit dem Werksarzt Kontakt aufnimmt. So kann ein



Dr. Ralf Franke: „Ziel ist es, den Mitarbeiter ein Stück weit zur Eigenverantwortung zu bringen.“

wesentlich besseres Reha-Ergebnis erzielt werden. Außerdem kann der Arbeitsplatz den Anforderungen des Beschäftigten angepasst werden während dieser noch in der Reha ist. Die Mitarbeiter, die bisher dabei waren, sind begeistert von dem Projekt.

Sie erwähnten das MEE-Programm. Was kann man sich darunter vorstellen?

Mit dem MEE-Programm wenden wir uns gezielt an Mitarbeiter mit Rückenproblemen. Ausgangspunkt des Programms ist eine ärztliche Untersuchung des Mitarbeiters sowie eine Analyse der Kraft und Beweglichkeit mit Hilfe des DAVID-Testsystems. Im Anschluss wird die Rumpfmuskulatur mit speziellen Geräten gekräftigt. Wir wollen die Mitarbeiter wieder fit machen, nicht nur für die Arbeit, sondern auch für die Freizeit. Trainiert werden kann in den Werkteilen Mettingen und Untertürkheim. Dort hat sich seit Juni die Firma Trimedica eingerichtet. Die Firma hat die Kassenzulassung, das heißt, die Beschäftigten können dort beispielsweise ihre Krankengymnastik-Rezepte einlösen.

Was ist die Grundphilosophie von „Gesundheit und Leistung“?

Ziel ist es, den Mitarbeiter ein Stück weit zur Eigenverantwortung zu bringen, ihn dazu zu bringen, dass er selbst etwas für sich tut. Denn wir leben in einer „Verwöhngesellschaft“. Wir schonen uns krank. Schuld ist unsere Bequemlichkeit. Früher, als es noch nicht so viele Autos und Fahrstühle gab, ist man noch mehr gelaufen. Ich habe schon Schrittzähler verteilt. Dabei stellte sich heraus, dass durchschnittlich täglich nur 700 Meter gelaufen werden, vor 100 Jahren waren es noch 20 Kilometer am Tag. Das ist ein Rückschritt vom Homo sapiens in Richtung „Homo internet“. Wir verlieren unseren aufrechten Gang, wenn wir so weiter machen. Doch wie überzeugen wir den Mitarbeiter, dass er etwas für seine Gesundheit tut? Unser Motto ist „Gesundheit erleben“. Als Symbol für alle Produkte der betrieblichen Gesundheitsförderung haben wir einen Apfel gewählt. Er steht gleichermaßen für Gesundheit und das Versprechen etwas zu erleben, bzw. für die Verführung. Die Verführung zur Gesundheit. Das gelingt nur, wenn wir den Mitarbeiter mit einfachen Dingen am Arbeitsplatz abholen und ihn Gesundheit erleben lassen.

Haben Sie dafür ein Beispiel?

Ja, beispielsweise Kraftwerk Mobil. Mit dem Trainingsgerät für die untere Rückenmuskulatur wird direkt in die Produktion gefahren. Trainiert wird einmal pro Woche für ca. drei bis fünf Minuten. Schon in dieser kurzen Zeit können Rückenschmerzen verringert und Wirbelschäden vorgebeugt werden.

Wo sehen sie erste Erfolge von „Gesundheit und Leistung“?

■ Fortsetzung auf Seite 4

Zur Person

Dr. Ralf Franke leitet seit 1. Mai 2002 den Werksärztlichen Dienst im Werk Untertürkheim. Davor arbeitete der Facharzt für Allgemeinmedizin und Arbeitsmedizin als Werkarzt bei MTU in München. Der 40-jährige Mediziner ist verheiratet und hat zwei Kinder. In seiner Freizeit trainiert er beim Führungskräfte-sport und bei Trimedica. Außerdem joggt er jeden Freitag beim Lauffreitag mit den E3-Leitern.

■ Fortsetzung von Seite 3

Gerade bei Kraftwerk Mobil beispielsweise. Das wird sehr gut angenommen. Auch die Präventionsmaßnahmen wie beispielsweise die Gesundheitswochen laufen sehr gut. Die Mitarbeiter, die am Projekt „Arbeitsplatzbezogene Reha-Maßnahmen“ teilgenommen haben, waren ebenfalls begeistert. Das Tri-medical-Angebot kommt ebenfalls sehr gut an. Wir stellen die Effekte allerdings erst Ende des Jahres zusammen. Gut ist auch, dass seitens der Unternehmensführung das Programm anerkannt ist. Aus den Fehlern der Vergangenheit hat man gelernt. Kranke zu verfolgen, bringt nichts. Wir müssen dagegen die Mitarbeiter unterstützen, etwas für die Gesundheit zu tun und Kranken helfen gesund zu werden. Schwarze Schafe dürfen aber dennoch nicht geduldet werden. Mit schwarzen Schafen meine ich diejenigen, die krank feiern und die sozialen Sicherungssysteme auf Kosten der Solidargemeinschaft schamlos ausnutzen. Hier sind wir uns mit dem Betriebsrat einig.

Wo sehen Sie Probleme?

Solange es nichts kostet und während der Arbeitszeit stattfindet, nehmen die Mitarbeiter die Angebote wahr. Sobald allerdings Freizeit eingebracht werden muss, sinkt die Bereitschaft. Bei dem Trainingsangebot „Herzwerk“ in Hedelfingen im Bereich PGE vor und nach der Schicht nehmen die Teilnehmerzahlen schon wieder ab. Das ist eine traurige Geschichte. Nur weil die Bequemlichkeit dagegen spricht, weil der Schichtbus oder die Fahrgemeinschaft fährt, machen viele nicht mehr mit.

Wo besteht Handlungsbedarf seitens der Unternehmensleitung?

Die Absicht von „Gesundheit und Leistung“ ist noch nicht in allen Führungsebenen verankert. Das Programm wird noch nicht von allen gelebt. Einige Führungskräfte wissen noch gar nicht, welche Maßnahmen es gibt. Oft ist auch nicht bekannt, was der Werksärztliche Dienst, was der Personalbereich macht und wo man sich Unterstützung holen kann. Nächstes Jahr wird der Personalbereich die Führungskräfte informieren und schulen.

Wichtig ist, dass die Mitarbeiter erkennen, dass sie auf Dauer einen Eigenbeitrag bringen müssen. Das zu vermitteln ist gemeinsame Aufgabe des Betriebsrats und des Arbeitgebers.



Dr. Ralf Franke: „Wir schonen uns krank“

Zvonimir Pintar PMO/Parallelmontage „Gesundheitstraining ist eine gute Sache“

„Gymnastik im Freien, Nordic Walking, Massagen, Dünenwanderung, Radtour und Kutschfahrt – bei dem einwöchigen Gesundheitstraining in der Barmer Ostseeklinik in Prerow war für jeden etwas dabei. Zunächst wurde aber ein Belastungstest gemacht und das Blut untersucht. Wir waren insgesamt elf Teilnehmer. Deshalb gab es auch Tipps, wie man sich während der Schicht richtig ernährt. Zum Beispiel soll man nach der Spätschicht nie hungrig ins Bett gehen, sondern noch etwas Leichtes essen. Seit ich beim Gesundheitstraining Anfang Oktober dabei war, esse ich auch zuhause mehr Obst und Gemüse. Das Präventionstraining ist wirklich eine gute Sache. Man erholt sich und lernt, was man für die Gesundheit tun kann. Gut ist auch, dass Psychologen dabei sind. Sie haben uns über Stressabbau informiert oder uns einfach nur zugehört, wenn wir über Probleme sprechen wollten. Für das ganze muss man nichts bezahlen, sogar die Reisekosten werden erstattet. Das einzige, was man einbringen muss, sind fünf Tage Freischicht“.



Stärkung der Rückenmuskulatur mit drei Minuten Training pro Woche

Kraftwerk Mobil in AGP in Hedelfingen

Seit August diesen Jahres geht es richtig „kraftvoll“ zu in der Montage in Hedelfingen.

Jeden Montag von sieben bis neun Uhr und jeden Freitag von sieben bis 23 Uhr haben die Beschäftigten von APG die Möglichkeit ihre Rückenmuskulatur mit Hilfe des Kraftwerk-Mobil zu stärken. Eine Mitarbeiterin der SG Stern weist die Beschäftigten in das Gerät ein und stellt einen Plan auf, wie die Gewichte von Mal zu Mal gesteigert werden. Das Kraftwerk-Mobil, eine fahrbare Analyse- und Trainingseinheit, kommt in die Produktion direkt an den Arbeitsplatz. Dies ist nicht nur einzigartig in der Automobilindustrie, sondern bietet auch allen Mitarbeitern die Möglichkeit, ohne großen Aufwand an dem Kraftwerk-Wirbelsäulenkonzept teilzunehmen.

Weniger Rückenschmerzen

Matthias Münzenmaier macht seit Beginn der Einrichtung mit und hat sich inzwischen schon von 30 auf 62 kg Gewicht steigern können. „Ich hatte immer Rückenschmerzen von dem Stehen in der Montage, die sind seit ich die Übungen hier mache fast vollständig weg. Das tut richtig gut und ich spüre, wie mein Rücken stabiler geworden ist.“, erzählt der Montagearbeiter.

Tatsächlich kann in nur drei Minuten Trainingszeit pro Woche, die Bauch- und Rückenmuskulatur so intensiv gestärkt werden, dass nicht nur Rückenschmerzen zurückgehen, sondern auch gleichzeitig die Knochendichte der Wirbelsäule verbessert werden kann.



Eine Mitarbeiterin der SG Stern weist die Beschäftigten in das Gerät ein.

Das Haus des Sports:

Neuer, größer und moderner

Gesundheit fördern – das ist gemeinsames Ziel des Betriebsrats und der SG Stern. Mit dem neuen Haus des Sports wird für Sport und Gesundheitsförderung mehr Raum geschaffen. Der lang ersehnte Umzug in das neue Gebäude hinter dem Gottlieb-Daimler-Stadion rückt in großen Schritten näher.

Trotz der guten Zwischenlösung beim SSC sind alle gespannt auf das neue SG Stern aktiv Gesundheits- und Fitnessforum. Täglich kann man nun auf der Baustelle die Fortschritte beobachten. Die neue Anlage ist für die Sparte ein Sprung in die Zukunft. Ab 1. Dezember können SG Stern-Mitglieder im Haus des Sports trainieren. Für Neumitglieder beginnt der Trainingsbetrieb am 3. Januar 2005.

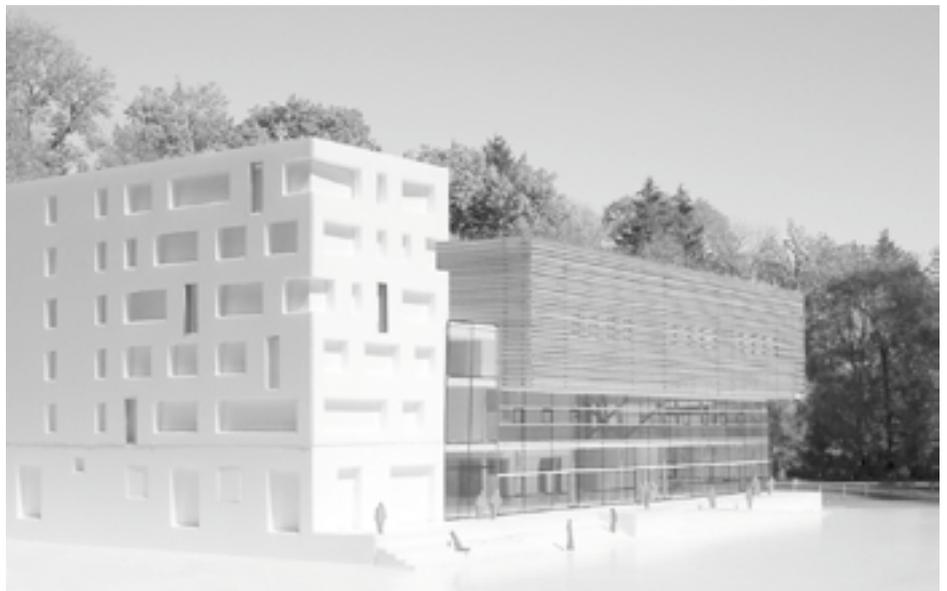
Die Übergangslösung beim SSC

Seit April diesen Jahres trainieren die Sparten Fitness und Gymnastik zusammen mit den anderen Sparten der SG Stern beim SSC in der Talstraße. Trotz anfänglicher Skepsis haben sich alle gut eingelebt und haben viel Spaß beim täglichen Sporttreiben. Die Angebote konnten eins zu eins übernommen werden, im Fitnessbereich wurden die Öffnungszeiten sogar ausgeweitet.

Das neue attraktive Angebot

Neuer, größer und moderner! Mit diesen Schlagworten lässt sich das neue Angebot grob umreißen. Mit 650m² Fitnessfläche und fast 400m² Gymnastikfläche erwartet die Mitglieder eine drei Mal so große Anlage wie bislang. Außerdem steht den Mitgliedern ein großzügiger Umkleidebereich mit Sauna, Ruhezone und Solarium zur Verfügung.

Die Öffnungszeiten werden ebenfalls erweitert; so wird an einem Tag der Woche bereits früh



Hier ein Modell des neuen Haus des Sports. Ab 1. Dezember können dort SG Stern-Mitglieder trainieren. Für Neumitglieder beginnt der Trainingsbetrieb am 3. Januar 2005.

am Morgen geöffnet, um die Möglichkeit zu haben, schon vor der Arbeit so richtig in Schwung zu kommen. An den restlichen Trainingstagen wird die betreute Trainingszeit auf die Vormittage ausgedehnt. Nach langem Warten wird im Haus des Sports das Studio nun endlich auch am Wochenende geöffnet sein.

Der Fitnessraum wird sowohl im Cardio- als auch im Kraftbereich mit Technogym Geräten ausgestattet, die einfach und komfortabel zu bedienen sind und den neuesten Standards entsprechen.

Das Programm der Sparte Gymnastik wird schrittweise ausgedehnt. Zu Beginn erfolgt eine Ergänzung der bewährten Kurse durch reizvolle Angebote nach den neuesten Trends in den Nachmittag- und Abendstunden. Im Laufe des ersten Jahres werden nach und nach dann auch Gymnastikkurse am Vormittag und über Mittag angeboten.

Wer im Konzernsport bei der SG Stern Stuttgart mitmachen möchte, erhält unter Tel. 3 43 35 oder im Intranet unter <http://intra-personal.daimlerchrysler.com/> konzernsport weitere Informationen.

Gymnastikangebot beim SSC

Montag

17.00 Uhr Frauenfitness

Dienstag

17.00 Uhr Intensivsport

18.00 Uhr ganzheitliche Fitness

Mittwoch

17.15 Uhr Fitnessgymnastik

18.15 Uhr Aerobic

19.15 Uhr Bauch Beine Po

Donnerstag

17.00 Uhr Konditionsgymnastik

18.00 Uhr BoxCondition

19.00 Uhr Stretching

Freitag

15.30 Uhr Wirbelsäulengymnastik

Öffnungszeiten Fitnessraum

Montag – Freitag 10.00 – 21.30 Uhr

Öffnungszeiten im neuen SG Stern aktiv Gesundheits und Fitnessforum

Montag	06.00 – 21.30 Uhr
Dienstag- Freitag	10.00 – 21.30 Uhr
Samstag	14.00 – 20.00 Uhr
Sonntag	10.00 – 18.00 Uhr

Steinkühlerpause bleibt unberührt

In der September-Ausgabe des WERKTAG stand: „Die Erholzeitregelung für Akkordarbeiter (Steinkühlerpause) bleibt bestehen, wird jedoch künftig etwa zur Hälfte auf Weiterbildungszeiten angerechnet“. In diesem Satz stimmt nur die erste Hälfte, nämlich dass die Steinkühlerpause bestehen bleibt. Weiterbildungszeiten werden dagegen in Untertürkheim nicht auf die Erholzeiten angerechnet.

MEE-Programm-Teilnehmer Andreas Hartmann (Gießwerkbau)

„Habe meine Muskelkraft um bis zu 200 Prozent gesteigert“

„Schon seit einigen Jahren habe ich immer wieder Rückenprobleme. Meistens half eine Spritze. Ende Februar hatte ich dann einen Bandscheibenvorfall und war fünf Wochen krank geschrieben.“

Danach nahm ich an einer ambulanten Rehabilitation von der LVA aus teil. Drei Wochen lang wurde die Rückenmuskulatur gekräftigt. Ohne das MEE-Programm ginge es mir aber wahrscheinlich heute noch nicht so gut.

Anfang Juli habe ich bei dem Programm für einsatzeingeschränkte Mitarbeiter begonnen.

Muskeln waren zu schwach

Bei der Erstuntersuchung wurde festgestellt, dass meine Bauchmuskeln und die Muskeln im unteren Rückenbereich viel zu schwach sind. Genau diese Muskeln brauche ich aber, wenn ich die bis zu 40 Kilo schweren Sandkerne nach dem Herstellungsprozess herausheben



Nach erfolgreicher Teilnahme am MEE-Programm kann Andreas Hartmann inzwischen schon bis zu zehn Kilo schwere Sandkerne ohne Probleme heben.

muss. Drei Monate habe ich jetzt an speziellen DAVID-Geräten meine Muskeln trainiert. Im Oktober wurde die Muskelkraft wieder getestet. Teilweise habe ich mich um bis zu 200 Prozent gesteigert. Mit ganz schweren Sandkernen bin ich immer noch vorsichtig, die hebe ich entweder mit dem Kran raus oder - wenn das nicht möglich ist - übernehmen das meine Kollegen.

Heben fällt jetzt leichter

Aber ich merke bei der Arbeit schon, dass mir das Heben inzwischen viel leichter fällt. Zumindest bis zu zehn Kilo schwere Sandkerne kann ich wieder ohne Probleme heben. Erstaunlich wie gut das MEE-Training geholfen hat. Deshalb habe ich mich mit meiner Frau zusammen gleich beim Fitnessstudio angemeldet. Jetzt mache ich dort Krafttraining. Sonst sind die mühsam aufgebauten Muskeln gleich wieder weg“.

Abteilungssport in AGP

„Die Gymnastik tut richtig gut“

Im Werkteil Hedelfingen wird seit über fünf Jahren den Beschäftigten in der AGP-Montage angeboten, durch gezielte Gymnastik die Beschwerden im Rücken- und Schulterbereich zu lindern. Die Initiative ging von Heinz Reutter, Abteilungsleiter AGP, und dem ehemaligen Betriebsrat Gerd Rathgeb aus.



Die Teilnehmer sind froh über dieses Angebot und die meisten bestätigten, dass sie ihre Beschwerden, seit sie an diesem Programm teilnehmen, schon etwas lindern konnten.

Gezielte Übungen für die Wirbelsäule

Eine Mitarbeiterin der SG Stern kommt einmal pro Woche in den Bereich und macht mit den Beschäftigten 30 Minuten gezielte Übungen für die Wirbelsäule. Anfänglich wurden die Kollegen direkt vom Werksärztlichen Dienst angesprochen bei diesem Programm mitzumachen. Inzwischen können alle Beschäftigten, die aus Eigeninitiative heraus etwas gegen ihre Beschwerden tun wollen, an diesem Gymnastikangebot teilnehmen.

Beschwerden lindern

Die Teilnehmer sind froh über dieses Angebot und die meisten bestätigten, dass sie ihre Beschwerden, seit sie an diesem Programm teilnehmen, schon etwas lindern konnten. „Das tut richtig gut“, meinte einer der Teilnehmer. Wichtig sei natürlich, dass die Übungen auch die Woche über selbstständig gemacht werden. Die Kollegen waren sich einig, dass es sehr hilfreich wäre, wenn sie zweimal die Woche unter Anleitung die Übungen machen könnten.

Geschäftsleitungsentwurf für neue Gleitzeitregelung:

Ein Dokument des Realitätsverlustes

Im Oktober wurde der Verhandlungskommission des Betriebsrates der Entwurf der Geschäftsleitung (GL) für eine neue Betriebsvereinbarung zur Gleitzeit vorgelegt. Nach einem ersten Blick auf diesen Entwurf stellte sich ein Gefühl von Enttäuschung, ungläubigem Erstaunen und Fassungslosigkeit über diesen Rückschritt ins arbeitszeitliche Mittelalter ein.

Die gleiche GL, die in ihren Worten und Reden während der gerichtlichen Auseinandersetzung mit BR und IG Metall (IGM) gebetsmühlenartig die Freizügigkeit der Betriebsvereinbarung NEZE beschworen hatte, will jetzt nichts mehr davon wissen.

Nachdem sich gezeigt hat, dass das bisherige kostenlose Verfrühstücken ungeheurer Gleitzeitberge zukünftig nicht mehr so einfach funktionieren wird, hält man die bisherige Flexibilität für überflüssig. Es drängt sich der Verdacht auf, dass die behauptete Freizügigkeit nur ein Alibi für hemmungsloses Einsacken von Gleitzeit war.

Im neuen Konzept der Geschäftsleitung wird nur noch das zeitliche Ausrichten der



MitarbeiterInnen an den betrieblichen Belangen – umgesetzt durch die Vorgesetzten – privilegiert.

Zusätzlich soll die gesamte Gruppe der E4-LeiterInnen der Zentrale aus der Gleitzeit und Stempelpflicht herausgenommen werden. Dies wurde von der BR-Verhandlungskommission sofort endgültig abgelehnt. Als Rückzugsposition der GL wurde vorgeschlagen, den E4-LeiterInnen den freiwilligen Ausstieg aus der Stempelpflicht zu ermöglichen. Auch dies ist kein akzeptabler Vorschlag. Die betriebliche Erfahrung zeigt, dass dann die Freiwilligkeit in

vielen Fällen hergestellt wird. Nach einer „Privataudienz“ beim E2- oder E1-Leiter wird wahrscheinlich jeder/m E4-LeiterIn klar sein, dass sie/er das schon immer wollte.

Insgesamt ist der GL-Entwurf ein Dokument der Anmaßung und geistigen Verkrustung. Die IGM-Vertreter in der Verhandlungskommission – Richard Roos, Jörg Spies, Karlernst Haak, Rainer Konrad - lassen sich von diesem Entwurf nicht beeindrucken und werden sich konsequent für eine

faire und ausgewogene Betriebsvereinbarung einsetzen.



Rainer Konrad
IG Metall-Betriebsrat
Zentrale
Tel. 3 35 47



NAH
DRAU
UND
KOMPETENT

Zentrale Stuttgart:

Vertrauenskörper neu gewählt

Im Sommer fanden die Vertrauensleutewahlen in der Zentrale Stuttgart statt. Diese wurden nun mit der Neuwahl der Vertrauenskörperleitung (VKL) in der konstituierenden Sitzung am 22.09.2004 abgeschlossen.

Nach der Vertrauensleutewahl haben wir nun 54 Vertrauensleute in der Zentrale Stuttgart. Erfreulicherweise konnten wir wieder neue Vertrauensleute hinzugewinnen. Trotzdem gibt es noch weiße Flecken in unserem Betrieb, in denen keine Vertrauensleute aktiv sind. Hier werden wir versuchen, weitere Vertrauensleute hinzu zu gewinnen.

Die Neuwahl der Vertrauenskörperleitung ergab folgende Zusammensetzung:

VK-Leiter:

Friedrich Pflieger, Tel. 9 33 42

Stellv. VK-Leiter:

Anselm Jäger, Tel: 5 26 38

Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Bildung / Mitgliederverwaltung:

Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43

Mitgliederwerbung / Information:

Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Frauen:

Christa Hourani, Tel: 3 35 49

Bereich Dienstleistung:

Mustafa Sertatas, Tel: 5 98 05

Christian Denis, Tel: 2 01 79

Bereich IT:

Ralf-Dieter Förster, Tel: 5 18 21

Bereich UT / Kinobaur:

Sigrid Krohn, Tel: 3 43 18

Bereich Fellbach:

Manfred Heinrich, Tel: 8 30 27

Bereich Forschung:

Matthias Baur, Tel: 3 35 46

Bereich Entwicklung Angestellte:

Reinhold Eppler, Tel: 3 43 38

Bereich Entwicklung Arbeiter:

Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Jürgen Fischer, Tel: 2 06 79

Wir bedanken uns bei allen Kollegen und Kolleginnen, die sich für das nicht immer leichte Amt als Vertrauensmann/-frau zur Verfügung gestellt haben. Nur durch solches Engagement haben wir eine überzeugende und durchsetzungsfähige IG Metall in unserem Betrieb.

Themen für die Arbeit des Vertrauenskörpers in den nächsten Jahren gibt es wie immer genügend:

- Zukunftssicherung 2012
 - Dienstleistungstarifvertrag
 - ERA Vorbereitung / Einführung
 - Tarifrunden
 - Sozialpolitik/gesellschaftliche Entwicklung
- Dies werden unsere Haupthandlungsfelder sein. Hier müssen wir unsere politischen Ansprüche, die sicher des Öfteren über das rein betriebsrätlich Mögliche hinausgehen werden, geltend machen.

Viele Dinge können nicht vom Betriebsrat gelöst werden, hier ist gesellschaftlicher Druck notwendig und der kann nur mit einer guten Rückendeckung, sprich einer starken Gewerkschaft, erzeugt werden.

Für soziale Gerechtigkeit

Wir haben

Alternativen

Nachdem in einem ersten Schritt mit der Agenda 2010 die Axt an den Säulen unserer Sozialsysteme gelegt wurde, nehmen sich die Arbeitgeberverbände und mit ihnen befreundete Politiker nunmehr die Tarifverträge vor. Weniger verdienen und länger arbeiten heißt die Devise, und manche wollen den Flächentarifvertrag ganz abschaffen.

Christa Hourani
IG Metall-Betriebsrätin

Die Maßnahmen der Agenda 2010 haben weder zu einem sich selbst tragenden wirtschaftlichen Aufschwung noch zum Abbau der Arbeitslosigkeit geführt.

Im Gegenteil: Heute haben wir deutlich mehr Arbeitslose und weniger offene Stellen als zu Beginn der „Hartz-Reformen“.

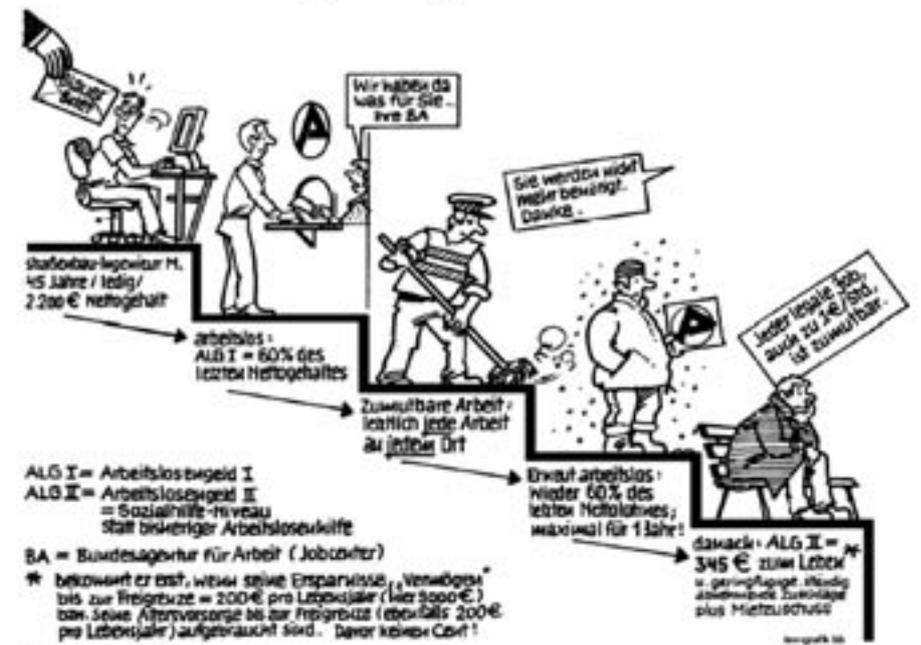
Nach Aussagen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes wird die Zahl der Menschen, die unter die Armutsgrenze fallen, von 2,8 auf 4,5 Millionen steigen. Nicht nur durch die 1-Euro Jobs, sondern auch durch die Zumutbarkeitsverschärfungen und die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe wird der Druck auf Löhne und Gehälter immer größer.

Höchste Zeit wieder aufzustehen und mit den Protesten gegen Sozial- und Tarifabbau weiter zu machen.

Wir demonstrieren

- für Einkommen, die zum Leben reichen
- für qualifizierte Bildung und Ausbildung für alle Jugendlichen
- für die Schaffung von tariflich bezahlten und sozial regulierten Arbeitsplätzen
- für einen gesetzlichen Mindestlohn
- für ein solidarisches und paritätisch finanziertes Gesundheitssystem
- für eine auskömmliche Rente
- für eine angemessene und gerechte Besteuerung von Gewinnen, Vermögen und großen Erbschaften

Der schnelle Abstieg des Ingenieurs M.



ISW-Grafik aus:

<http://www.isw-muenchen.de/download/hartz4.pdf>

■ für Erhalt und Ausbau unserer Tarifverträge und soziale Sicherheit

■ für gute und bezahlbare öffentliche Dienstleistungen und Einrichtungen
Gehen wir auf die Straße für eine soziale Zukunft!



Demonstration:

Samstag, 20 November 2004
in Stuttgart um 11.00 Uhr,
Treffpunkt:
Lautenschlagerstraße

Kundgebung:
12.00 Uhr Holzgarten-/
Breitscheidstraße

Sozialabbau

Es wird kalt in Deutschland

Entlassungen bei Märklin, Opel-Krise, Druck auf VW-Tarifrunde, Strukturen, die über Jahrzehnte aufgebaut wurden, werden demontiert, sämtliche soziale Sicherungen werden abgebaut. Solche und ähnliche Schlagzeilen bombardieren seit Wochen die Menschen und schaffen (ein wie ich meine gewolltes) Klima der Angst und Depression.

„Der Sozialstaat ist der Quell allen Übels. Er ist wachstums- und leistungsfeindlich, er ist viel zu teuer!“ Der Abschied von der Solidargemeinschaft begann nicht erst seit Agenda 2010 und Hartz IV. Heute dürfen sogenannte Spitzenmanager ungestraft in der Öffentlichkeit verkünden, dass „Menschen kosten auf zwei Beinen“ sind. Alles was gewerkschaftliche und politische Bewegungen in mehr als 100 Jahren erkämpft haben, wird heute verteufelt und zunichte gemacht. Wortphrasen wie „Eigenverantwortung“, „Eigeninitiative“, „persönliche Freiheit“ werden den Menschen als neue, dynamische Heilsversprechen suggeriert. Für unsere ach so tollen Vorstände und Manager (siehe Beispiel Opel, Mannesmann, Deutsche Bank) werden Millionengehälter und Millionenabfindungen gezahlt. Und wie sieht es beim „kleinen Mann“ aus?

Gesellschaftsform der Zukunft?

Es findet eine immer tiefer gehende Spaltung der Gesellschaft in Arme und Reiche statt. Was hat der Staat (sollten eigentlich nicht wir das sein?) im Zuge der Standort- Deutschland-Diskussion nicht alles für Zugeständnisse gemacht, um den Wettbewerb zu stärken und uns auf die Globalisierung vorzubereiten. Die Einkommensteuer wurde gekürzt, die Ver-



mögensteuer abgeschafft, die Gewerbesteuer gestrichen, die Spitzensteuersätze gesenkt, die Körperschaftssteuer vermindert, Steuerfreiheit bei Unternehmensverkäufen gewährt. Der Staat verzichtet Jahr für Jahr auf Hunderte Milliarden Euro.

Steuergeschenke für die Großen!

349 Millionen Euro Steuererstattung bekam Siemens im Jahr 2002 zurück. Sieben Milliarden erhielt die Deutsche Bank im Jahr 2000. Als selbiges Bankhaus im Jahr 2001/2002 einen Rekordgewinn von 9,8 Milliarden Euro auswies, entließ es 14 Prozent der Belegschaft (1.000 Menschen).

Gleichzeitig erhalten in den nächsten zehn Jahren die neuen EU-Länder in Osteuropa ein

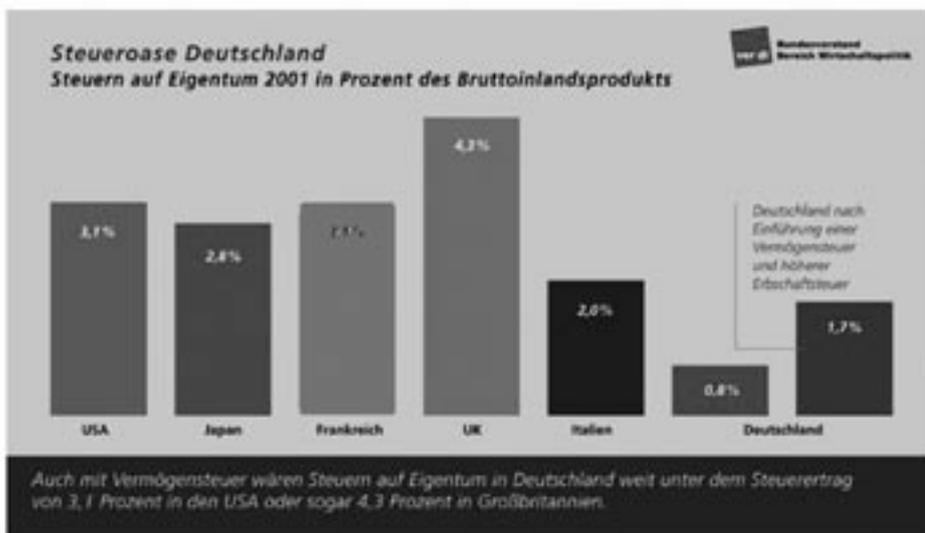
Fördervolumen von 400 Milliarden Euro. Das können diese Länder dann in niedrigere Steuern und hohe Subventionen stecken. Gegen diese „Chancengleichheit“ sollen wir dann konkurrieren. Warum werden, wie in vielen anderen Ländern, die Sozialausgaben nicht auch über Steuern und nicht über Lohnnebenkosten finanziert?

Vor 40 Jahren kamen noch 20 Prozent des Steueraufkommens aus Gewinn- und Vermögenseinkommen, heute sind es noch 6 Prozent. 1983 trugen Körperschaft- und Einkommensteuer noch 14 Prozent zum Steueraufkommen bei, heute 2,3 Prozent. Diese „Steuersenkung“ hat allein von 2001 bis 2003 zu Einkommensausfällen von mehr als 50 Milliarden Euro geführt. Ich frage mich, wie lange man die Leute in Deutschland noch an der Nase herumführen kann. Nur allein auf Angst und Lethargie der Menschen zu bauen, wird sich bitter rächen (die letzten Wahlen mit Rechtsextremistischen Gruppierungen sind ein deutliches Signal).

Es ist meine feste Überzeugung wenn ich sage, nicht der Sozialstaat ist zu teuer, sondern die derzeitige Steuerpolitik, die diesen Staat ruiniert und eine Politik, die den Bürgern so nahe steht wie der Teufel dem Weihwasser.



Klaus Hildenbrand
IG Metall-Betriebsrat
Tel. 9 33 43



Auch mit Vermögenssteuer wären Steuern auf Eigentum in Deutschland weit unter dem Steuerertrag von 3,1 Prozent in den USA oder sogar 4,3 Prozent in Großbritannien.

Kurz und bündig

Verkäufer-zertifizierung DCFA

In mehreren Informationsveranstaltungen wurde dem Betriebsrat das Vorgehen bei der Zertifizierung der Verkäufer/Innen bei DCFA erläutert. Diese Zertifizierung ist freiwillig, soll aber zukünftig Voraussetzung für die Übernahme von Querschnittsfunktionen sein. Aus diesem Grund fordert der Betriebsrat, dass es allen Kolleginnen und Kollegen in absehbarer Zeit (bei der derzeitigen Anzahl von Zertifizierungen pro Jahr würde dies bis zu 6 Jahren dauern) möglich gemacht wird, diese Zertifizierung auch zu bekommen.

Parkplatzsituation Möhringen

Die Situation ist nach wie vor bescheiden und die Geschäftsleitung ist abgetaucht. Sie wird im Thema immer nur dann tätig, wenn wir das einfordern. Es besteht unserer Ansicht nach von deren Seite keinerlei Interesse, an der bestehenden Situation etwas zu ändern.

Versand Entgeltbriefe

Hierzu haben wir die klare Aufforderung an die Geschäftsleitung gerichtet, dass sie die Briefe erst einstellen kann, wenn für die ganze Belegschaft der Zugriff möglich und die Vertraulichkeit des persönlichen Ausdruckes gewährleistet ist. Hier ist aber im Moment keinerlei Einsicht von Seiten der Geschäftsleitung erkennbar. Sie stellt den Versand ein und versucht in den Bereichen, in denen es Probleme gibt, individuelle Lösungen zu gestalten. Viel Spaß bei den tausenden Einzellösungen!

Infoveranstaltung rund um Beruf und Familie

Die Infoveranstaltung des Personalbereichs (PZ) findet am **Dienstag, 7.12. um 15.00 Uhr im Gebäude Roser, Raum 023 in Esslingen** statt. Es wird über die rechtlichen Rahmenbedingungen (Mutterschutz, Elternzeit, Familienzeit, Teilzeit) sowie über Aktivitäten und Maßnahmen in der Zentrale rund um Beruf und Familie informiert werden mit anschließender Fragerunde. Auch wichtige krankensicherungsrelevante Informationen werden vorgestellt. Bitte Termin vormerken. Weitere Infos von PZ beachten.

Kindernotfallbetreuung Olgakids angelaufen

Der Familienservice hatte im März die Kindertagesstätte ‚Olgakids‘ - hochflexible, bildungsorientierte Kinderbetreuung – eröffnet. Die Einrichtung ‚Olgakids‘ ist in zentraler Lage im Stuttgarter Westen, Nähe Feuersee, untergebracht. Dort wird ganzjährig, Montag bis

Freitag von 7 bis 18 Uhr (bei Nachfrage bereits vor 7 und nach 18 Uhr) kurzfristige und flexible Betreuung für Stunden oder ganze Tage und auch nachts angeboten. Die ‚Kinderbetreuung in Ausnahmefällen‘ steht Kindern im Alter von 0 bis 6 Jahren zur Verfügung (nach Rücksprache können im Einzelfall Kinder bis 12 Jahren betreut werden).

In den ersten Monaten wurde das Angebot bereits von MitarbeiterInnen der Zentrale in Anspruch genommen. Den größten Bedarf gab es für ganztägige Betreuung für 3 bis 4 jährige Kinder. Die Betreuungsgründe waren „Ausfall der Regelbetreuung“ und „ungeplantes Projekt/Dienstreise“.

Nach Vereinbarung sind Schnuppertage für Mitarbeiterfamilien der Zentrale im Vorfeld möglich. Für Fragen und weitere Auskünfte steht Ihnen **Frau Sabine Knapp - PZ/K - 58614**, als Ansprechpartnerin zur Verfügung.“

Keine Erhöhung Azubi-Zahl

Nach langem Überlegen hat die Personalleitung entschieden, die vom Betriebsrat geforderte Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden in der Zentrale nicht zu akzeptieren. Auch beteiligt sich die Zentrale nicht am Programm „Einstiegsqualifizierung“ im Rahmen des Ausbildungspaktes. Die Zentrale entzieht sich somit der gesellschaftlichen Verantwortung. Aber vielleicht führt das auch dazu, dass die Ausbildungsplatzabgabe doch noch kommt, wenn der sogenannte Ausbildungspakt scheitert. Und dann muss die DCAG 13 bis 14 Mio. zusätzlich blechen. Geschieht ihnen recht!

Betriebsversammlungen Zentrale Stuttgart

Montag, 6. Dezember 2004 um 9.00 Uhr in Möhringen im Forum

Dienstag, 7. Dezember 2004 um 8.15 Uhr in Untertürkheim im Betriebsrestaurant

Betriebsruhe Weihnachten 2004 / Neujahr 2005

Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist Donnerstag der 23.12.2004. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist Montag, der 03.01.2005. Damit entfallen insgesamt 5 Arbeitstage (24.12.2004 und 31.12.2004 gelten jeweils als 2 halbe Tage).

Die ausfallenden Arbeitstage können entweder mit Tarifurlaub aus 2004 und / oder mit Gleittagen / Freischichten belegt werden. Sofern kein Tarifurlaubsanspruch mehr besteht, kann auf Antrag unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Die Durchführung der Inventur wird gesondert bekannt gegeben. Für Beschäftigte, die zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten müssen, gelten diese Tage als normale Arbeitstage. Beschäftigte, die für Inventurarbeiten und andere unaufschiebbare oder terminkritische Arbeiten (z. B. Notdienste) eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten rechtzeitig, spätestens in KW 44, darüber unterrichtet.



Olgakid in Aktion

Tomo Pavkovic (PMO)

„MEE-Programm ist ein guter neuer Weg“

„Früher hatte ich nie Probleme mit dem Rücken. Doch dann hatte ich im April diesen Jahres einen Bandscheibenvorfall.“

Nachdem der ausgeheilt war, kam ich wieder ins Geschäft. Da fragte mich mein Meister, wie es mir denn gehe. Mir ging es damals noch nicht so gut. Deshalb schlug mein Meister das MEE-Programm für einsatzeingeschränkte Mitarbeiter vor. Ich kann jetzt zweimal die Woche an speziellen Geräten Kräftigungsübungen machen. Diese sogenannten DAVID-Geräte stehen im Gebäude 132/3 bei der Firma Trimedica.

Intensive Betreuung

Das Team von Trimedica muss ich wirklich loben. Die geben sich unheimlich viel Mühe. Die Betreuung während des Trainings an den Geräten ist wirklich Spitze. Mein Meister lässt mich während der Arbeitszeit zum Training gehen, die Zeit wird aber vom Freischichtkonto abgezogen. Das finde ich auch in Ordnung, schließlich trägt die Kosten für das Programm ja auch meine Kostenstelle. Ich bin der Erste in meiner Abteilung, der



Tomo Pavkovic beim Training an einem DAVID-Gerät. Die DAVID-Therapie wird vom Physiotherapeuten über Tests zu Beginn und Ende der Therapie betreut. Trainiert wird unter Anleitung eines Sporttherapeuten.

an diesem Programm teilnimmt. Von dem MEE-Programm haben Firma und Mitarbeiter etwas: Die Firma hat den Vorteil, dass ich weniger krank bin seit ich die Übungen mache. Und ich bin natürlich froh, wenn ich weniger Schmerzen habe und gesund in Rente gehen kann. Ich finde die Gesundheitsprogramme hier beim Daimler wirklich toll. Das ist ein guter neuer Weg, den die Firma, der Werksärztliche Dienst und der Betriebsrat weiter beschreiten sollten.

Eigeninitiative gefragt

Man muss aber auch selbst etwas für die Gesundheit tun. Deshalb gehe ich zusätzlich zu dem MEE-Programm noch zur Krankengymnastik und mache bei der Volkshochschule Wirbelsäulengymnastik.“

Werner Dannemann, Vorsitzender Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit (AGU-Ausschuss)

„Führungskräfte müssen in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren“

„Der Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umwelt und Gesundheit kurz AGU-Ausschuss begleitet auch das Thema Gesundheit und Leistung. Es ist lobenswert, was die Firma DaimlerChrysler an gesundheitsfördernden und vorbeugenden Maßnahmen für die Mitarbeiter anbietet. Beispiele sind „1+12-Reha“, Rückenschule, Programm für Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen (MEE-Programm) und das Modellprojekt „arbeitsplatzbezogene Rehabilitationsmaßnahme“ und aktuell die Diabetesaktion.“

Datenschutz eingehalten

Was viele nicht wissen: Der Betriebsrat achtet auch darauf, dass der Datenschutz

eingehalten wird. Beispielsweise bei der „arbeitsplatzbezogenen Rehabilitationsmaßnahme“ werden zwar Informationen zwischen Klinikarzt und Werksarzt ausgetauscht. Diese werden aber streng vertraulich behandelt.

Es gibt zahlreiche vorbeugende Maßnahmen, die dazu beitragen, die Arbeitskraft zu erhalten. Damit wird auch der jeweilige Arbeitsplatz erhalten. Ich habe mich mit mehreren Mitarbeitern, die an verschiedenen Programmen teilgenommen haben, unterhalten. Die meisten Kollegen waren begeistert von den Programmen, die teilweise auch während der Arbeitszeit genutzt werden können.

Der Mitarbeiter macht die Programme aber nicht nur für die Firma, sondern auch für sich selbst. Wenn er zum Beispiel weniger

Rückenschmerzen hat, hat er auch in seiner Freizeit etwas davon.

Langfristig denken

Eine ganze große Rolle spielt auch das Thema Führungsverhalten bei „Gesundheit und Leistung“. Ein schlechter Führungsstil wirkt sich ganz bestimmt nicht förderlich auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus. Beim Thema Gesundheit und Leistung muss man langfristig denken. Mancher Führungskraft muss erst mal klar werden, dass sie zunächst in die Gesundheit der Mitarbeiter investieren muss.“

Werner Dannemann



Arbeitsverdichtung im Angestelltenbereich

Arbeiten ohne Ende

Das Zusammentreffen von Beschäftigungskrise und arbeitsorganisatorischen Umstrukturierungen hat sich auch in Angestelltenbereichen als enorme Arbeitsverdichtung ausgewirkt.

Diese Bereiche sind verstärkt (ohne Personalaufstockung) mit neuen Aufgaben belastet worden. So werden z. B. die Entwicklungszeiten für Fahrzeuge und Aggregate bei gleichzeitig gestiegenem Aufwand immer kürzer.

Immer weniger „Puffer“

Es ist ein Skandal, dass in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit versucht wird, denjenigen, die Arbeit haben, immer mehr Leistung abzuverlangen. Beständig ist in den letzten Jahren die Leistungsverdichtung und Arbeitsintensivierung angestiegen, um aus den Beschäftigten möglichst viel Profit herauszupressen. Ein Projekt jagt das andere, ein Termin folgt dem nächsten, es ist nicht nachzukommen, weil alles eigentlich schon gestern hätte fertig sein sollen. Durch betriebliche Reorganisation der Arbeit (z.B. Mc Kinsey) sind mittlerweile fast flächendeckend die „Puffer“ mit weniger intensiver oder weniger anstrengender Arbeit aus dem Arbeitsalltag verschwunden.

Viele arbeiten länger

Ein Problem ist, dass in diesen Bereichen der gewachsene Arbeits- und Leistungsdruck kaum gemessen werden kann und die Betroffenen individuell damit fertig werden müssen. Nicht zuletzt deshalb ist das „freiwillige“ Längerarbeiten ein inzwischen viel praktizierter Weg. Die neuen Managementmethoden zielen darauf ab, über die Identifizierung mit der Arbeitsaufgabe bzw. dem „eigenen Projekt“ die Verantwortung für die termingerechte Fertigstellung auf die MitarbeiterInnen zu übertragen. Folge sind überlange Arbeitszeiten und die Auflösung der Trennung von Arbeit und Freizeit. Die Arbeit wird mit nach Hause genommen und am Abend oder am Wochenende wird weitergearbeitet. Familienleben, der Austausch mit Freunden, Freizeitbeschäftigungen müssen der Arbeit untergeordnet werden.

Keinen Feierabend mehr

Einen „Feierabend“ gibt es nicht mehr. Die Gedanken kreisen auch in der Freizeit um die noch fertig zu stellenden Arbeiten. Die Freizeit verliert ihren Erholungswert. Am nächsten Morgen gehen die KollegInnen genauso kaputt und ausgelaugt zur Arbeit wie sie abends heimgekommen sind und Montag morgens fühlen sie sich auch nicht leistungsfähiger

wie am Freitagabend. Die Fähigkeit, sich zu erholen, geht verloren.

Stress ist tödlich

Dies führt zu ernsthaften Erkrankungen. Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind am zunehmen, das Infarktrisiko steigt gravierend an. Experten schätzen, dass der arbeitsbedingte Stress ca. 20 000 Menschen jedes Jahr tötet. Das Immunsystem wird geschädigt, was anfälliger macht für Infektionskrankheiten, aber auch die Entstehung von Krankheiten wie Krebs begünstigt. Es kommt zu Schlafstörungen, Depressionen, Magen-Darm-Erkrankungen. Gegen diese Arbeitsüberlastung und die gesundheitlichen Folgen hilft nur eins: Die Arbeit muss auf mehr Schultern verteilt werden. Meine Zeit ist mein Leben.

Anmeldung bis Ende November 2004 möglich

Jubilaraufenthalte 2005

Teilnehmen können Arbeiter und Tarifangestellte, die in diesem oder in früheren Jahren ihr 25-jähriges Arbeitsjubiläum begangen haben, sofern sie bisher noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen haben.

Der Jubilaraufenthalt dauert jeweils 14 Tage und wird auf den Tarifurlaub 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.

Jubilaraufenthalte in folgenden Orten:

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

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 erhalten Informationen über den Reiter **Suche: Modul Personalthemen Ut/ Jubilaraufenthalte.**



Wenn auch Ihnen die Arbeit über den Kopf wächst, wenden Sie sich an Ihre/n zuständige/n IG Metall-Betriebsrat oder -Betriebsrätin.

Christa Hourani
IG Metall-Betriebsrätin der Zentrale
Tel: 3 35 49



Nachfolgende Gruppen stehen zur Verfügung:

1. Gruppe 26.05. – 09.06.2005
2. Gruppe 09.06. – 23.06.2005
3. Gruppe 23.06. – 07.07.2005
4. Gruppe 07.07. – 21.07.2005
5. Gruppe 21.07. – 04.08.2005
6. Gruppe 04.08. – 18.08.2005
7. Gruppe 18.08. – 01.09.2005
8. Gruppe 01.09. – 15.09.2005
9. Gruppe 15.09. – 29.09.2005

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

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

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

Der Jubilaraufenthalt ist bis spätestens Ende November 2004 zu beantragen.

Der Untertürkheimer Betriebsrat Ali Kul im Portrait

„Bin schon Schwabe ohne es zu wissen“

Portrait

Vor ungefähr 30 Jahren verließ er seine Heimat im Osten der Türkei. Als 18-Jähriger fing Ali Kul in der Motorenmontage in Untertürkheim im Gebäude 136/1 bei Daimler-Benz an.

Von Alexandra Wolf

Deutsch lernen war Lebensinhalt

Mit seinem Vater teilte er ein Zimmer im Wohnheim in Brühl. Vater und Sohn traten in die IG Metall ein. „Mein hauptsächlich Lebensinhalt damals war deutsch zu lernen. Ich besuchte abends Deutschkurse, das war billiger als in die Kneipe zu gehen“, meint der 49-jährige Betriebsrat schmunzelnd. Um sein Deutsch zu verbessern, sammelte er Flugblätter und las sie zur Übung. Vieles verstand er nicht. „Neben mir am Band arbeitete ein österreichischer Chemiestudent. Er erklärte mir, was eine Tarifrunde ist und wozu man Gewerkschaften braucht“, so Ali Kul. 1976 hörte er erstmals von der Plakat-Gruppe, die sich mit der IG Metall kritisch auseinandersetzte. „Mit den „Plakatlern“ habe ich in Deutschland endlich gute Kontakte gefunden. Auch die geistige Auseinandersetzung habe ich sehr geschätzt. Wie diese Gruppe gearbeitet hat, fand ich faszinierend“, erzählt Ali Kul.

Plakat-Gruppe warb um ihn

Sein Vater war von seinen neuen Freunden nicht so begeistert. Er warf seinen Sohn aus dem gemeinsamen Zimmer raus „weil er mit den „Sozialisten“ zu tun hatte“. Zu dieser Zeit warb der „Plakatler“ Wilhelm Hoss um den jungen Türken. Die Plakat-Gruppe wollte 1978 einen türkischen Kandidaten für die Betriebsratswahl. Ali Kul ließ sich aufstellen und wurde gewählt. Seine Arbeit als Betriebsrat war am Anfang in erster Linie die eines Übersetzters. „Ich half meinen türkischen Kollegen, Formulare auszufüllen und telefonierte für sie“, erzählt der 49-Jährige. Auch heute hilft der Lohnausschussvorsitzende seinen Kollegen gerne weiter. Dass er keine Zeit hat, hört man aus seinem Mund nur selten. Momentan ist er vor allem mit Arbeitsplatzbewertungen und der Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) in den Montage- und Produktionsbereichen beschäftigt. „Dabei muss man darauf achten, dass der Übergang in die neue Entgeltgruppen nicht zu Verlusten bei den Kollegen führt“, betont der Betriebsrat.

Guter Draht zu jungen Leuten

Den Draht zu den Beschäftigten findet er meistens problemlos. „Vor allem mit jungen Leuten



Ali Kul: „Auf die Betriebsvereinbarung zur Zukunftssicherung bin ich stolz...“

in der Produktion unterschiedlicher Nationen fühle ich mich sehr verbunden“, sagt der Vater dreier Kinder. Seine Kinder und das Gespräch mit ihnen sind ihm sehr wichtig. Dagegen hat er die Beziehung zur Türkei verloren. „Ich würde mich dort nicht mehr zurechtfinden. Ich bin zu sehr Schwabe ohne es zu wissen“, gibt der gebürtige Ostanatole zu. Doch was macht überhaupt einen Schwaben aus? „Der Schwabe ist in der Freundschaft treu. Was das betrifft, ist er dem Türken sehr ähnlich. Um die Freundschaft eines Schwaben zu gewinnen, muss man bestimmte Kriterien erfüllen. Werte, Moral und Ordnung spielen eine große Rolle“, philosophierte der auf einem Bauernhof aufgewachsene Türke.

Fühlte sich am Band wie angekettet

Damals auf dem Bauernhof gab es keine Stempeluhr. „Als ich bei Daimler-Benz anfang, sah ich im Stempeln keinen Sinn. Misstraute mir mein Arbeitgeber? Am Anfang fühlte ich mich am Band wie angekettet“, erinnert sich Ali Kul. Ideale Arbeitsbedingungen gab es seiner Meinung nach Ende der Achtziger Jahre bei der Produktion des M 111. „Das war kein starres Band, sondern eher Gruppenarbeit. Man konnte die Motoren aneinander vorbeischieben. Man müsste solche menschengerechte Montagemöglichkeiten ähnlich wie damals beim M 111 auch heute wieder verstärkt einführen“, schlägt der Arbeitnehmervertreter vor. Die Produktivität solle nicht über alles gestellt werden. „Wichtiger ist doch, dass die Menschen gerne in die Fabrik kommen. Zufriedene Menschen arbeiten und leisten viel. Dann sind alle zufrieden: Firma und

Mitarbeiter“, so Ali Kul. Er kommt nach wie vor gerne in die Fabrik. Auch nach all den Höhen und Tiefen in der Gewerkschaftsarbeit in den vergangenen Jahrzehnten. Der Betriebsrat blickt auf bewegte Zeiten zurück. „Den Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche 1984, die Einführung der Gruppenarbeit oder den Kampf um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Montage werde ich nie vergessen. Auch als es um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ging, sind wir Kollegen zusammengestanden und haben die Angriffe des Vorstandes abgewehrt“, erinnert sich der 49-jährige. Die letzte Auseinandersetzung liegt gar nicht so lange zurück. „Auf die Betriebsvereinbarung zur Zukunftssicherung bin ich stolz. Weil sich alle Werke solidarisch gezeigt haben, wird der OM 651 hier in Untertürkheim produziert. Das sind alles Beispiele, die mich geprägt haben“, meint der Betriebsrat.

Schwaben sind ihm treu

Im Schwabenland gefällt es Ali Kul so gut, dass er es nur selten verlässt. In seinem Wohnort Zuffenhausen dreht er manchmal eine Runde mit dem Fahrrad oder geht spazieren. Urlaub macht er am liebsten auf Balkonien. Seine türkische Heimat besucht er nicht mehr so oft wie früher. Schon vier Jahre war er nicht mehr dort. Manchmal denkt er dennoch an Pülümür, seinen Geburtsort in Ostantolien. „Pülümür ist inzwischen ausgestorben. Die 13 Familien, die dort lebten, sind alle weggezogen“, sagt der 49-jährige mit Wehmut in der Stimme. Doch die Wehmut hält nicht lange an. Denn die Schwaben bringen ihn immer wieder zum Lachen. Und in der Freundschaft sind sie so treu wie die Türken. Sagt zumindest Ali Kul.



...weil sich alle Werke solidarisch gezeigt haben, wird der OM 651 hier in Untertürkheim produziert.“

Vertrauensleutevolversammlung am 7. Oktober

Neue Struktur des Vertrauenskörpers

In der Vertrauensleutevolversammlung am 7. Oktober hat der aus rund 700 Vertrauensleuten bestehende Vertrauenskörper eine neue Struktur beschlossen.

In Zukunft werden nur Vertrauensleute in die Bereichsleitungen gewählt.

Centerstruktur statt Werkteilstruktur

Die Arbeitsebene des Vertrauenskörpers ist das Center. In jedem Center gibt es eine Bereichsleitung der Vertrauensleute. Aus jedem

Regelkommunikationsbereich der IG Metall-Betriebsräte werden zwei Vertrauensleute entsandt. Bei der Vertrauensleutevolversammlung wurde Karl Reif als Vertrauenskörperleiter und Michael Alferi als stellvertretender Vertrauenskörperleiter wiedergewählt. Erstmals als stellvertretende Vertrauenskörperleiterin wurde Monika Müller-Bertrand gewählt.

Mehr Verantwortung für die Vertrauensleute

Die neue Struktur ermöglicht eine engere Zusammenarbeit zwischen Abteilungsbetriebsrat, Vertrauensleuten und Vertrauenskörperleitung. Die Betriebsräte und Vertrauensleute arbeiten direkt vor Ort zusammen an betrieblichen und gewerkschaftlichen Themen. Damit werden die

Vertrauensleute stärker in die Unterstützung der Arbeit des Betriebsrats und der betrieblichen Interessenvertretung einbezogen.

Täglich für die Arbeitnehmer engagiert

„Ich war immer derjenige, der die Gewerkschaftszeitungen beim Betriebsrat holte“, erinnert sich Karl Reif an seine Ausbildung bei der Firma



Telefonbau und Normalzeit in Stuttgart. Auch als der Elektroniker 1982 zu Daimler in Untertürkheim wechselte, blieb er der IG Metall treu. Nach vier Jahren als Vertrauensmann wurde Karl Reif 1987 zum Betriebsrat gewählt. Besonders wichtig ist ihm die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensleuten und dem Betriebsrat. Kein Wunder – schließlich ist der 46-Jährige schon seit sieben Jahren Vertrauenskörperleiter. „Wir brauchen in allen Bereichen aktive GewerkschafterInnen als Multiplikator und als Institution, die Probleme erkennt und an den Betriebsrat weiterleitet“, so der Hobbyradfahrer. Abschalten von seinem täglichen Engagement für die Arbeitnehmer kann Karl Reif am besten beim Wandern in den Bergen oder bei einem guten Krimi.

„Intensivere Zusammenarbeit durch neue Struktur“

„Von der neuen Struktur der Vertrauenskörperleitung erhoffe ich mir eine intensivere Zusammenarbeit zwischen Vertrauensleuten und Betriebsräten“, sagt der Betriebsrat Michael Alferi. Bei der Vertrauensleutevolversammlung wurde er wieder als stellvertretender Vertrauenskörperleiter gewählt. Zum Automobil zog es ihn schon immer hin. Deshalb machte er bei der Schwabengarage AG in Stuttgart eine Ausbildung zum Kfz-Mechaniker und fing 1980 beim Daimler an. Sechs Jahre später wurde der IG Metall in der Gütesicherung zum Vertrauensmann gewählt, später in die Vertrauenskörperleitung und 1994 dann zum Betriebsrat. Ende der Neunziger Jahre wurde Michael Alferi zusammen mit Karl Reif erstmals in den Vertrauenskörpervorstand gewählt. Außerdem engagiert sich der 43-Jährige im örtlichen Vertrauensleutenausschuss, im Referentenarbeitskreis und seit Frühjahr dieses Jahres als Mitglied der Großen Tarifkommission.



In seiner Freizeit fährt der Fußballjugendleiter und Trainer zusammen mit seiner Frau und seinen beiden Kindern gerne Ski oder schwingt sich auf sein Mountainbike.

Neues Gesicht an der Spitze des Vertrauenskörpers



Mit Monika Müller-Bertrand wurde in der Vertrauensleutevolversammlung Anfang Oktober erstmals eine Frau als stellvertretende Vertrauenskörperleiterin gewählt. Die

Maschinenbautechnikerin engagiert sich schon seit über 20 Jahren in der Gewerkschaft, zunächst in ihrer Heimat Oberbayern. Während ihrer Lehre zur Technischen Zeichnerin war sie Jugendvertreterin in ihrem Ausbildungsbetrieb sowie Mitglied im Ortsjugendausschuss der IG Metall-Verwaltungsstelle. Außerdem leitete die gebürtige Starnbergerin Anfang der Achtziger Jahre eine DGB-Jugendgruppe. 1987, kaum ein Jahr nachdem die Bayerin in die baden-württembergische Landeshauptstadt umgezogen ist, wurde sie Mitglied im IG Metall-Ortsfrauenausschuss der Verwaltungsstelle Stuttgart. Zunächst arbeitete Monika Müller-Bertrand in einem Zulieferbetrieb, ab 1988 dann bei Daimler-Benz in Untertürkheim. Bei beiden Betrieben war sie Vertrauensfrau. Seit 1996 ist die Mutter eines Sohnes Mitglied in der Vertrauenskörperleitung. Vier Jahre später wurde die engagierte Gewerkschafterin zur Leiterin des Vertrauenskörper-Bereichs Angestellte und in den Vertrauenskörper-Vorstand gewählt. Sie kämpft für die Rechte der Frauen. So ist die 42-Jährige Mitglied in der Projektgruppe „Frauen“ des Gesamtbetriebsrats und arbeitet in der Redaktion der „Lunte“, der Zeitung des Ortsfrauenausschusses. In ihrer Freizeit treibt sie gerne Sport und gibt Skiunterricht bei der Naturfreunde-Skischule.



Werk Untertürkheim und Entwicklung Pkw

Untertürkheim:

Montag, 6. Dezember 2004, 8.30 Uhr

Mettingen:

Dienstag, 7. Dezember 2004, 8.30 Uhr

Hedelfingen:

Mittwoch, 8. Dezember 2004, 8.30 Uhr

Zuffenhausen:

Mittwoch, 8. Dezember 2004, 14.00 Uhr

Arbeitszeit Weihnachten

Von Freitag, 24. Dezember bis einschließlich Freitag, 31. Dezember ist für alle Mitarbeiter im Werk 10 Betriebsruhe. Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe: Donnerstag, 23. Dezember. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe: Montag, 3. Januar 2004. Für den 24. und 31. Dezember fällt insgesamt ein Arbeitstag aus.

Für einzelne Bereiche kann abhängig von der Programmsituation eine längere Betriebsruhe mit dem Betriebsrat vereinbart werden.

Betriebsräteversammlung 2004

„Oktoberrevolution bereits im Juli“

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm spielte in seiner Zusammenfassung auf „eine der größten und wichtigsten Auseinandersetzungen in diesem Unternehmen“ an, die wir in diesem Sommer bundesweit geführt haben.

Abschließend brachte er die „sachbezogene Diskussion mit durchaus gegensätzlichen Standpunkten“, die die Betriebsräteversammlung dieses Jahres geprägt hat, auf die kurze Formel: „Wir hatten unsere Oktoberrevolution bereits im Juli.“

Schrempp: „Zumachen und abhauen keine Lösung.“

Der Vorstandsvorsitzende Jürgen E. Schrempp bewertete die Vereinbarung zur Zukunftssicherung 2012 als Demonstration dafür, was am Standort Deutschland möglich ist: „Zumachen und abhauen kann nicht die Lösung sein“. Er hält Industriebeschäftigung in Deutschland auch noch in 15 Jahren für möglich und glaubt, dass von dem bei DaimlerChrysler erzielten Ergebnis „eine positive Wirkung auf Investoren“ ausgeht. Jürgen E. Schrempp versicherte den Skeptikern bezüglich der Umsetzung der getroffenen Vereinbarung: „Was vereinbart wurde, gilt! Jetzt geht es an die Umsetzung“.

Aging Workforce

Ein anderes wichtiges Thema der Betriebsräteversammlung war die durchschnittlich älter werdende Belegschaft. Der Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense wies darauf hin, dass die Arbeitsplätze in der Produktion altersgerecht gestaltet werden müssten. Er forderte, dass die Unternehmensleitung insbesondere im Hinblick auf Aging Workforce, „nicht kurzfristig, sondern strategisch denke“ und sprach sich gegen kurze Arbeitstakte aus, wegen der daraus

erwachsenden Probleme mit der Motivation, der Gesundheit und dem Krankenfehlstand. Im Gegensatz dazu sieht der Personalvorstand Günter Fleig in kurzen Arbeitstakten eine geeignete Lösung, um Produktivität und Qualität zu

steigern und die Beschäftigten nicht zu überfordern. Was die durchschnittlich älter werdende Belegschaft betrifft, sprachen die Arbeitnehmervertreter in der Betriebsrätekonferenz an, dass eine Alternative zu Altersteilzeit gefunden werden müsse. Die Regelungen zur Altersteilzeit laufen spätestens im Jahre 2009 aus. Der Vorstand forderte auf der Konferenz, dass die Betriebsrenten neu geregelt werden müssen.

Ergebnisbeteiligung 2004

Auf das Thema Ergebnisbeteiligung angesprochen, gab sich der ehemalige MCG-Chef Jürgen Hubbert recht zugeknöpft: „Wenn viel verdient wird, gibt es viel Bonus, wenn wenig verdient wird, gibt es wenig. In diesem Jahr wird wenig Geld verdient.“

Laut einem Bericht des Nachrichtenmagazins „Der Spiegel“ wird der operative Gewinn der Mercedes-Car-Group in diesem Jahr unter zwei Milliarden Euro sinken. Der Hauptgrund für den Rückgang um mehr als ein Drittel sei die Qualitätsoffensive der Mercedes-Car-Group, so „Der Spiegel“. Im Jahre 2003 hatte Mercedes operativ noch 3,13 Milliarden Euro zum Konzernergebnis beigesteuert, in den ersten neun Monaten des Jahres 2004 waren es 1,65 Milliarden (Vorjahr 2,34). Trotzdem sieht Erich Klemm den anstehenden Verhandlungen gelassen entgegen und geht trotz sich abzeichnender schlechterer Zahlen als im Vorjahr davon aus, dass es möglich sein wird, einen „fairen Kompromiss zu finden“.

Resolution zur Mitbestimmung verabschiedet

Zur Zeit wird in politischen Kreisen heftig über die deutsche Mitbestimmung diskutiert. Der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) Michael Rogowski ist gegen die paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten. Die Beispiele Opel und Karstadt zeigten seiner Meinung nach, dass diese Mitbestimmung nichts geholfen habe. Der Vorstandsvorsitzende



Jürgen E. Schrempp brachte seine Einschätzung zur momentan öffentlich geführten Mitbestimmungsdebatte trocken auf den Punkt. Sie sei „taktisch und inhaltlich ziemlicher Mist“. Gerade die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat setzen häufig notwendige Investitionen für eine mittel- und langfristige Zukunftssicherung durch. Die Betriebsräteversammlung verabschiedete einstimmig eine Resolution zur Verteidigung und Modernisierung der Mitbestimmung, die Bundeskanzler Gerhard Schröder zugeleitet wird.

Solidarität mit Opelern

Ende Oktober wurden dem OPEL-Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Klaus Franz die zuvor gesammelten Unterschriftenlisten zugeschickt. Darin erklären sich ca. 6.000 unserer Kolleginnen und Kollegen mit den Opelern solidarisch. Im Begleitschreiben sichern der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm und der Sindelfinger Vertrauenskörperleiter Klaus Pirk weitere Unterstützung zu und wünschen den OPEL-Betriebsräten für die laufenden Verhandlungen mit der Unternehmensleitung viel Erfolg.

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, 30. November 2004

Frauentreffen



Zum Jahresausklang wollen wir alle interessierten Kolleginnen zum gemütlichen Beisammensein recht herzlich einladen. Wir treffen uns am Mittwoch, 24. November um 17.00 Uhr im VfL-Vereinsheim in der Mercedesstraße 90 (vom Cannstatter Tor aus Richtung Bad Cannstatt, zweite Straße links).

Wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme.

Betrieb 1 – Werk Untertürkheim (10,19)
Monika Müller-Bertrand Tel: 2 63 06

Betrieb 2 – Zentrale (00,15,96)
Christa Hourani Tel: 3 35 49

Betriebsräte und Metaller machen beim Stuttgart-Lauf mit



„Mit uns ans Ziel“

Auch die IG Metall und der Untertürkheimer Betriebsrat leben das Thema „Gesundheit und Leistung“. Unter dem Motto „Mit uns ans Ziel“ lief die Mannschaft der IG Metall Verwaltungsstelle Stuttgart beim Stuttgarter Zeitungslauf den LBS-Halbmarathon am 20. Juni. Von links nach rechts: Wolfgang Nieke, Claudia Driehorst, Alexandra Wolf, Mirjam Baur und Helmut Lense. Nicht auf dem Bild sind die Läufer Kai Bliesener und Udo Bangert.

Der Arbeitskreis Umwelt lädt ein



Montag, 22. November, 16 bis 18 Uhr
Ausstellung – Vernissage 10 Jahre AKU, Buchvorstellung Visionen 2020

„Nach den Sternen greifen heißt – auf festem Boden stehen“

Die Ausstellung läuft bis zum 15. Dezember
Montag, 13. Dezember, 16 bis 18 Uhr
10 Jahre „Arbeitskreis Umwelt der MitarbeiterInnen der DCAG“

„Grüne Hand am Silberstern“

Ort: jeweils DaimlerChrysler AG Stuttgart, Untertürkheim, Café hinter dem Museum

Abgabe der Lohnsteuerkarten 2005

Die Gemeinden haben in den letzten Wochen die Lohnsteuerkarten für das Jahr 2005 zugestellt. Die Entgeltabrechnung erinnert jetzt daran, dass alle Mitarbeiter so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Ende Dezember 2004, Ihre Lohnsteuerkarten abgeben sollten. Nur so kann bereits für die Januar-Abrechnung 2005 die korrekte Lohnsteuer ermittelt werden.

Urlaubsregelung 2004

Der Resturlaub aus dem Jahr 2004 muss spätestens bis zum 30. April 2005 vollständig abgebaut sein. Damit Ihnen ab 2005 keine Nachteile in Form von verfallenem Urlaub entstehen, empfehlen wir, rechtzeitig, d.h. vor dem 31. März 2005, alten Urlaub bei Ihrem Vorgesetzten und der Personalabteilung geltend zu machen. Lassen Sie sich die Zustimmung Ihres Vorgesetzten schriftlich bestätigen. Langzeitkranke sollten ihren Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2004 unbedingt vor dem 31. März 2005 schriftlich beim Personalbereich geltend machen. Ein Musterschreiben an den Personalbereich finden Sie auf der Homepage des Betriebsrats unter Themen von A-Z/Sonstige Informationen.

Harald Lützins

IG Metall-Betriebsrat
Tel. 2 20 22

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.145

Kostbares Porzellan – Höfische Tafelkultur, Schloss Ludwigsburg

Das Württembergische Landesmuseum Stuttgart wird seine umfangreiche Porzellan-, Fayence- und Keramiksammlung fortan im Ludwigsburger Schloss ausstellen. Gezeigt wird Porzellan der herausragenden Manufakturen (Meißen, Nymphenburg) des 18. und 19. Jahrhunderts unter besonderer Schwerpunktsetzung auf die in der Ludwigsburger Porzellanmanufaktur hergestellten Produkte. Die Entwicklung höfischer Sitten („Ser-



Truthahn als Deckelvitrine

vice à la Française“, „Service à la Russe“), das Entstehen von Tafelkultur und Tafelmanieren sowie die Umsetzung dieser Einflüsse auf die Gestaltung des Porzellans sind Themen dieser Führung.

- Termin:** Mittwoch, 24. November 2004, 17.00 und 18.30 Uhr
- Treffpunkt:** Schloss Ludwigsburg, Haupteingang Schlosskasse 16.45 und 18.15 Uhr
- Führung:** Michael Wenger M.A.
- Kosten:** € 10.00 (Eintritt, Führung, Sonderöffnung)

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:

Im Dezember 2004 findet kein Kunsterlebnis statt. Die bisherigen KE-Teilnehmer erhalten im Dezember unaufgefordert das 11. Programm „SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnisse im Jahr 2005“ zugesandt. Wollen Sie ein Programm haben, schicken Sie Ihren Wunsch an

Rudolf Brugger, Fax 0711/17-5 46 95,
e-Mail rudolf.brugger@daimlerchrysler.com

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.145

Kostbares Porzellan - Höfische Kultur Schloss Ludwigsburg, 24.11.2004

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:				