

# ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



**ERA-Einführung im Betrieb**

# Jetzt geht's ums Geld!

## Aus dem Inhalt

- Editorial: Konflikte bei der ERA-Einführung 2
- ERA 3
- Portrait: Adnan Yürekli - Gutes Gespür 8
- Sorgenkind Bremsscheibenfertigung 9
- Neue Betriebsvereinbarung in der GET 11





Helmut Lense



Wolfgang Nieke

# Konflikte bei ERA-Einführung

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

vielleicht erinnert sich der eine oder andere noch daran: Kurz vor dem endgültigen Abschluss des ERA-Tarifvertrages gab es nochmals richtig Streit. Die Arbeitgeber wollten mit der Einführung des Entgeltrahmenabkommens die heutigen Leistungsentgelte deutlich kürzen, für die IG-Metall war dies natürlich nicht akzeptabel.

In dieser Auseinandersetzung setzte sich die IG Metall letztendlich durch. Es wurde ein Überleitungstarifvertrag vereinbart, der sicher stellt, dass eben keine Leistungsentgelte durch die Einführung von ERA gekürzt werden können.

Mit den jetzt verschickten Briefen zum Lohn- und Gehaltsaufbau will die Unternehmensleitung diesen tariflichen Erfolg der IG Metall wieder aushebeln.

Das ist nicht fair und die zahlreichen Aktionen in allen Werken haben gezeigt, dass die Belegschaft diese Absicht der Unternehmensleitung nicht akzeptieren wird.

An diesem Punkt wird aber auch deutlich, dass die Einführung von

ERA bei Daimler Chrysler nicht ohne Konflikte ablaufen wird. Die Unternehmensleitung will mit der Einführung von ERA langfristig Kosten sparen. Dazu sollen die in den letzten Jahrzehnten erzielten betrieblichen Erfolge in der Entgeltpolitik wieder rückgängig gemacht werden. Das ist nicht der Geist von ERA und dagegen werden wir uns zu wehren wissen.

Wir erwarten von der Unternehmensleitung eine faire Umsetzung von ERA auf der Basis der vereinbarten Tarifverträge und unter Berücksichtigung der geltenden Betriebsvereinbarungen.

ERA ist ein Tarifvertrag zur Überwindung der Trennungslinien zwischen Arbeitern und Angestellten insbesondere durch die Neubewertung bisher unterbewerteter Facharbeit und kein Kostensenkungsprogramm für „notleidende“ Unternehmen.

Darüber sollte die Unternehmensleitung mal in aller Ruhe nachdenken.

Vielleicht würde uns das in Zukunft Konflikte ersparen.

Herzlichst

**Helmut Lense**

Betriebsratsvorsitzender

**Wolfgang Nieke**

Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Arbeitsplätze und Tätigkeiten der ERA-Pilotbereiche werden bewertet

# Unternehmen trägt Konflikt in die Werke

*Die Vorbereitungen zur Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) sind in vollem Gange. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Erstellung von Aufgabenbeschreibungen der einzelnen Arbeitsplätze und die Bewertung dieser Tätigkeiten.*

**Wolfgang Nieke**

## Bewertung wichtigster Baustein

Die Bewertung entscheidet über die Tarifgruppe, in die die Mitarbeiter eingestuft werden und ist damit der wichtigste Baustein für das ERA-Entgelt der DaimlerChrysler-Beschäftigten.

Die Tarifvertragsparteien haben nach dem ERA-Bewertungsverfahren 122 Tätigkeiten für das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden beschrieben und bewertet. Da diese Beispiele als Referenzbeispiele für alle Beschäftigten

in Baden-Württemberg gelten, sind sie nicht automatisch identisch mit den Arbeitsaufgaben bei DaimlerChrysler.

## Aufgaben bei Betrieben sehr verschieden

So können die Aufgaben eines Instandhalters bei Bosch, Behr und DaimlerChrysler aufgrund der betrieblichen Strukturen und Abläufe sehr unterschiedlich sein. Deshalb haben Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat (GBR) im Herbst vergangenen Jahres Verhandlungen über betriebliche Ergänzungsbeispiele aufgenommen.

Dabei wurden die drei Bereiche Instandhaltung, Serienfertigung und mechanische Einzelfertigung (z.B. Betriebsmittelbau, Gießwerkzeugbau, flexible Fertigung in Sirnau) betrachtet.

In den Verhandlungen wurde sehr schnell deutlich, dass die von der zentralen ERA-Pro-

jektgruppe der Unternehmensleitung vorgelegten Tätigkeitsbeschreibungen weder den Aufgaben der Beschäftigten im Werk Untertürkheim noch den in anderen Werken entsprechen. Die Vertreter der Unternehmensleitung in Möhringen waren jedoch nicht bereit, ihre Beschreibungen den Vorschlägen der GBR-Vertreter anzupassen.

Da aber die Beschreibungen das zukünftige Entgelt unserer Kollegen maßgeblich beeinflussen, hat der Gesamtbetriebsrat diese nicht akzeptiert.

## Unternehmen trägt Konflikt in die Werke

Jetzt trägt das Unternehmen den Konflikt in die Werke. Statt durch Begehungen vor Ort ihre Beschreibungen zu überprüfen, ist die Unternehmensleitung dazu übergegangen, in Untertürkheim und Gaggenau in drei Pilotbereichen die einzelnen Mitarbeiter ihren Aufgabenbeschreibungen zuzuordnen und diese tariflich einzustufen.

Wenn der Betriebsrat mit der tariflichen Entgeltgruppe nicht einverstanden ist, sollte er die Bewertung reklamieren. Hierzu haben die Tarifvertragsparteien verbindliche Regelungen vereinbart.

## ERA Bewertungen in PAC/ IS, PMO/VT, PFW/FFA

Im April erstellten die Meister in den Abteilungen PAC/IS, PMO/VT, PFW/FFA die Aufgabenbeschreibungen und ordnen derzeit die einzelnen Mitarbeiter diesen zu.

Am 17. Mai 2004 werden die Aufgabenbeschreibungen an die Örtliche Paritätische Kommission übergeben. Die Betriebsräte und Vertrauensleute werden dann in diesen drei Bereichen allen betroffenen Kolleginnen und Kollegen die von den Meistern erstellten Beschreibungen zugänglich machen. Dann wird es darum gehen, gemeinsam die Aufgabenbeschreibungen zu überprüfen, insbesondere ob alle Aufgaben darin enthalten sind und diese Beschreibungen dann in der Örtlichen Paritätischen Kommission zu bewerten. Die Bewertungen sollen bis zu den Sommerferien abgeschlossen sein.

## Wie setzt sich das Entgelt nach der ERA-Einführung zusammen?

### Tarifliches Grundentgelt:

Abhängig von den Qualifikationsanforderungen Wissen, Können, Denken, Handlungsspielraum, Kommunikation und Führung (nur für Führungskräfte) wird hier die tarifliche Entgeltgruppe definiert.

### Leistungszulage:

Die Leistungszulage ist abhängig von der Leistungsbeurteilung (bei Zeitlöhnern und Angestellten) oder von Kennzahlen (Stückzahl bzw. heutige Leistungsverrechnungsgrade). Alternativ dazu können auch Zielvereinbarungen – wenn Betriebsrat und Unternehmen dies vereinbaren – zur Ermittlung der Leistungszulage herangezogen werden.

### Belastungszulage:

Damit sind Zulagen wie beispielsweise für Lärm gemeint, die bisher im Grundentgelt enthalten waren, diese werden im Entgeltrahmenabkommen zukünftig extra ausgewiesen.

### Außertarifliche Zulage:

Darüber hinaus strebt der Gesamtbetriebsrat an, für alle Beschäftigten eine außertarifliche Zulage zu vereinbaren (heute ist dies nur bei den Angestellten im Gesamtgehalt enthalten).

Der Überleitungstarifvertrag:

# Leistungsentgelte dürfen nicht unter den Tisch fallen

Heute gibt es je nach Entlohnungsart unterschiedliche tarifliche Leistungszulagen. Im Durchschnitt sind das mindestens 30 Prozent im Standardlohn, 10 Prozent im Zeitlohn und 10 Prozent beim Gehalt.

Die tatsächlich betrieblich gezahlten Leistungszulagen sind allerdings höher, wobei die Leistungszulage im Standardlohn durch die Prämienlohnkurve auch tariflich abgesichert ist. Zur Leistungszulage im Zeitlohn gibt es eine Betriebsvereinbarung, die ebenfalls die höhere betriebliche Leistungszulage als tarifliche Leistungszulage ausweist.

## Leistungsentgelte entstanden über viele Jahre hinweg

Weil die Tarifvertragsparteien sich einig waren, dass diese betrieblichen Leistungsentgelte, die über viele Jahre hinweg entstanden sind, durch die Einführung des Entgeltrahmenabkommens (ERA) nicht einfach unter den Tisch fallen sollen, wurde der „Überleitungstarifvertrag“ vereinbart. Das leuchtet schon allein deshalb ein, weil hinter der heute gezahlten Leistungszulagen auch eine entsprechende Leistung der Belegschaft steht.



Das heutige Leistungsniveau bleibt auch nach der ERA-Einführung erhalten. Deswegen kann auch das Leistungsentgelt nicht verringert werden.

Ein niedrig festgesetztes Leistungsentgelt wirkt sich dagegen auf die Umsetzung von ERA aus. Mit der Einführung von ERA leistet die Belegschaft ja nicht schlagartig weniger. Deshalb wäre es auch nicht richtig, die Leistungsentgelte zu kürzen.

Der Überleitungstarifvertrag soll sicherstellen, dass die heutigen betrieblichen Leistungsentgelte in die neue ERA-Welt überführt werden. Denn der Leistungslohn von heute muss auch das Leistungsentgelt von morgen bleiben.

## Kommentar

Von Ilona Dammköhler

2. Bevollmächtigte der IG Metall-Verwaltungsstelle Esslingen

## Gemeinsame Entgelttarifverträge - weil's gerechter ist

Die künstliche Trennung von Arbeitern und Angestellten ist ein alter Zopf - sie stammt aus dem Jahre 1891. Als die Industriebetriebe expandierten und die Arbeitsteilung zunahm, wurden neben den Arbeitern immer mehr Mitarbeiter beschäftigt, die Gehälter bekamen: Handlungsgehilfen und vor allem Meister. Später kamen die Fabrik- oder Betriebsbeamten, die Ingenieure und danach die Naturwissenschaftler hinzu.

### Übergänge sind fließend

Heute lassen sich Hand- und Kopfarbeit nicht mehr einfach voneinander trennen. Die Übergänge sind fließend. Wer weiterhin zwischen ihnen unterscheiden will, der unterstellt, dass die einen überwiegend körperlich und die anderen nur geistig tätig sind, aber auch das ist ein alter Zopf. Die Arbeit in der Fabrik hat sich rasant entwickelt. Die Arbeitgeber wollen an das „Gold in den Köpfen“ heran - ob beim Arbeiter oder beim Angestellten. Der technologische Wandel in den vergangenen



Jahren hat dazu geführt, dass sich im qualifizierten Facharbeiterbereich die Arbeitsbedingungen- und aufgaben zwischen Arbeitern und Angestellten immer mehr angeglichen haben. Die Entgelthürde blieb dagegen bestehen. Diese Ungerechtigkeit zu beseitigen ist das Ziel von ERA.

### Gleichwertige Arbeit wird gleich entlohnt

Die Grenzen der Arbeit sind also fließend. Aber starr geblieben war der Unterschied zwischen dem Lohn tarif und dem Gehaltstarif. Das wird sich nun ändern. Mehr als 20 Jahre haben die internen Diskussionen und die Verhandlungen mit den Arbeitgebern gedauert, bis mit dem Streik im Jahre 2002 der Durchbruch gelang. Frühestens ab 1. März 2005 kann das gemeinsame Entgeltrahmenabkommen - kurz gesagt: ERA - nun eingeführt werden. Gleichwertige Arbeit wird dann auch gleich entlohnt. Unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status. Bis dahin ist aber noch viel zu regeln und die vor einigen Wochen von der Unternehmensleitung verschickten Briefe zum Lohnaufbau deuten darauf hin, dass auf diesem Weg noch einige Konflikte auszutragen sind.

**SCHEIBENWISCHER (SW):** Häufiges Argument der Arbeitgeber für das Entgeltrahmenabkommen (ERA) ist, dass Montage und Produktionsarbeit billiger werden sollen. Was ist davon zu halten?

**Jörg Hofmann:** Mir ist dieses Argument neu. Arbeitgeber und IG Metall waren sich darüber einig, dass es bei der Einführung des Entgeltrahmenabkommens darum geht, gerade die Facharbeit entsprechend aufzuwerten und für eine höhere Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Entgeltgruppen zu sorgen. Die unterschiedlichen Bezahlungen zwischen Arbeitern und Angestellten passen nicht mehr in die heutige Produktionslandschaft. Im Übrigen sieht der Tarifvertrag auch eine Absicherung der bisherigen Einkommen vor.

**Mitarbeitern für Unmut gesorgt. Wie ist deine Meinung zu diesem Thema?**

**Jörg Hofmann:** Der Brief der Unternehmensleitung zum Thema „Lohnaufbau/ übertarifliche Zulage“ ist instinktos und ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten. Denn die sorgen mit ihrer Leistung jeden Tag dafür, dass wenigstens in diesem Bereich bei DaimlerChrysler die Kasse stimmt. Ich kann den Unmut der Kolleginnen und Kollegen verstehen. Gesamtbetriebsrat und IG Metall sind in den vergangenen Tagen mit einer entsprechenden Information an die Beschäftigten herangetreten. Gemeinsam haben wir der Unternehmensleitung deutlich gemacht, dass dies der verkehrte Weg ist und der Betriebsfrieden unnötig gestört wird.



„Die unterschiedlichen Bezahlungen zwischen Arbeitern und Angestellten...“

## „Briefe zum Lohnaufbau waren Schlag ins Gesicht der Beschäftigten“

**SW:** Bei der Überleitung in die ERA-Welt wollen die Arbeitgeber Teile des heutigen Leistungsentgelts in freiwillige Zulagen umwandeln. Was meinst du dazu?

**Jörg Hofmann:** Gerade die Höhe des Leistungsentgeltes war bei den Verhandlungen lange umstritten. Mit dem durchschnittlichen Leistungsentgelt in Höhe von 15 Prozent und den Zuzahlungen gerade in den unteren Lohngruppen haben wir aber eine vernünftige Lösung gefunden. Jetzt wird allerdings der Versuch unternommen, die bisherigen tariflichen Regelungen im Betrieb zu unterlaufen, um vor der Einführung des ERA-Tarifvertrages Fakten zu schaffen. Dass dabei ausgerechnet DaimlerChrysler den Vorreiter macht, enttäuscht mich sehr.

**SW:** Die Briefe der Unternehmensleitung zum Thema „Lohnaufbau/übertarifliche Zulage“ haben bei den DaimlerChrysler-

Interview mit Jörg Hofmann, IG Metall-Bezirksleiter in Baden-Württemberg



...passen nicht mehr in die heutige Produktionslandschaft.“

### Zur Person

Der 49-jährige Jörg Hofmann ist seit 1987 für die IG Metall tätig. Bis 1999 war der Diplomökonom in der Verwaltungsstelle Stuttgart.

1999 wechselte er zur IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg. Dort arbeitete er als Tarifsekretär sehr eng mit dem damaligen Bezirksleiter Berthold Huber zusammen. Im September 2003 folgte Huber als Bezirksleiter nach. In Hofmanns Amtszeit fiel somit auch der erfolgreiche Pilotabschluss der Tarifrunde 2004, bei dem auch die ERA-Einführung abschließend geregelt wurde.

# „Jetzt geht's ums Geld!“

Mit der Märzabrechnung hat die Unternehmensleitung Briefe an alle gewerblichen Mitarbeiter geschickt, in denen auf sogenannte außertarifliche Bestandteile hingewiesen wird.

Der Gesamtbetriebsrat hat bei der Unternehmensleitung dagegen protestiert, weil der Inhalt dieser Briefe weder der bisherigen Praxis noch bestehenden Betriebsvereinbarungen entspricht.

Die Briefe haben derzeit keine Auswirkungen,

weshalb der Betriebsrat auch keine weiteren Schritte unternehmen muss. Sollte die Unternehmensleitung allerdings bei der Umsetzung von zukünftigen Tarifierhöhungen oder bei der Überleitung zum Entgeltrahmenabkommen (ERA) durch die Ausweisung von übertariflichen Zuschlägen der Belegschaft Geld vorenthalten wollen, wird sie spätestens dann mit massiven Reaktionen von Betriebsrat und Belegschaft zu rechnen haben.

Die Aktionen der letzten Wochen waren dazu nur ein kleiner Vorgeschmack.



Der Mettinger Betriebsrat Konstantinos Hatzilazarou informiert Beschäftigte der Abteilung PAC zum Thema Lohnaufbau und übertarifliche Zulagen.



**Zvonimir Pintar** (Parallelmontage V-Motoren), Vertrauensmann  
**„Unternehmen will Geld bei ERA-Einführung sparen“**

„Die Lohn- und Gehaltsbriefe sind wieder ein Versuch der Unternehmensleitung, uns hereinzulegen und uns das Einkommen zu kürzen. Erst in der Regelkommunikation meines Bereichsbetriebsrats habe ich verstanden, was eigentlich hinter den Briefen steckt. Durch die Kürzung des Leistungsentgelts wird versucht, Geld bei der ERA-Einführung zu sparen. Die Informationsveranstaltung des Betriebsrats war wichtig. Die Kollegen aus meiner Abteilung waren auch alle da. Zusätzlich zur immer größer werdenden Leistungsverdichtung werden meine Kollegen eine Lohnkürzung auf keinen Fall akzeptieren.“



**Till Narjes** (Kurbelgehäusesfertigung V-Motoren), Vertrauensmann  
**„Unsere Leistung entspricht dem Lohnniveau“**

„Die Firma versucht, den Kollegen weiszumachen, dass sie mehr verdienen als sie leisten. Vielen Kollegen ist nicht bewusst, dass wir hier bei DaimlerChrysler aufgrund von Betriebsvereinbarungen einen wesentlich höheren Grundlohn als in der Fläche haben. Der Lohn wurde dementsprechend hoch ausgehandelt, weil auch unsere Leistung diesem Lohnniveau entspricht. Wenn man den Brief zum Lohnaufbau liest, gewinnt man den Eindruck, die Unternehmensleitung sei der Meinung, unsere Leistung sei geringer geworden.“

**Ismael Kara** (PAC/SWP), Vertrauensmann

**„Kürzung des Leistungslohns ist unfair“**

„Gut, dass der Betriebsrat uns heute informiert

hat. Dass die Personalabteilung den Leistungslohn kürzen will, ist unfair. Bei uns in der Abteilung wird im Laufe der Jahre immer mehr verlangt. Deshalb muss unsere Leistung auch dementsprechend bezahlt werden. Die Personalabteilung hat in ihren Briefen zum Lohnaufbau weniger tarifliche Bestandteile ausgewiesen. Sie denkt jetzt schon an künftige Lohnkürzungen. Denn die Tarifierhöhung wird nur auf Tarifbestandteile berechnet.“



**Wilhelm Herold** (QMP/M)

**„Unternehmen will tarifliche Bestandteile gering halten“**

„Den Inhalt der Lohn- und Gehaltsbriefe, die die Personalabteilung Ende März verschickt hat, konnte ich nicht nachvollziehen. Über die Unterteilung in tarifliche und außertarifliche Bestandteile habe ich mich gewundert. Jetzt nach der Informationsveranstaltung des Betriebsrats ist mir klar, dass die Unternehmensseite die tariflichen Bestandteile möglichst gering halten will, um später bei der Umsetzung von ERA und bei Tarifierhöhungen Geld einzusparen.“



**Armin Kaeser** (PMO/RA) IG Metall-Mitglied

**„Sprechstunden des Betriebsrats waren gut“**

„Ich habe die Briefe von der Personalabteilung zunächst nicht verstanden. Deshalb fand ich es gut, dass der Betriebsrat Sprechstunden in den Abteilungen gehalten hat. Die Unternehmensseite will wohl in Zukunft Lohnerhöhungen nicht mehr in vollem Umfang weitergeben. Ich habe die Personalabteilung schriftlich darum gebeten, mir zu erklären, wie sich mein Lohn zusammen setzt.“



IGM-Betriebsrat Peter Darter verlässt uns

# Ein unverwechselbarer Charakter

*Am 1. Mai ist Peter Darter, langjähriges IG Metall-Mitglied des Betriebsrats der Zentrale, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit eingetreten. Als regelmäßiger Artikelschreiber im Scheibenwischer zu vielen Themen, häufig zum Thema Jahreswagen, ist er vielen Lesern kein Unbekannter.*

Peter Darter trat 1966 in die Daimler-Benz AG ein. Als Fertigungsplaner und Kalkulator war er über lange Jahre in der Versuchsfertigung tätig. Schon bald setzte er sich als Vertrauensmann der IG Metall für die Belange seiner KollegInnen ein und hat sich immer wieder sehr pointiert zu Wort gemeldet – was nicht immer auf die ungeteilte Begeisterung der Altvorderen stieß.



*Peter Darter (Mitte) bei der Abschiedsfeier im April mit Richard Roos (links), Betriebsratsvorsitzender der Zentrale und Jörg Spies (rechts), stellvertretender Betriebsratsvorsitzender*

Seit Herbst 1978 war er Mitglied des Betriebsrats und hat in vielen Ausschüssen engagiert für die Beschäftigten dieses Unternehmens gearbeitet. Seine Schwerpunkte waren die Arbeit als Vorsitzender des Sozial- und Kantinenausschusses und im Personalausschuss.

Auch außerhalb des Betriebes hat sich Peter Darter über viele Jahre hinweg in ehrenamtlichen Funktionen eingesetzt z.B. als Delegierter der Ortsverwaltung Stuttgart der IG Metall und als Arbeitsrichter am Arbeitsgericht Stuttgart.

Prägend für sein Engagement war die Aussage seines Vaters: „Man muss immer wissen, wo man hingehört und wer meine Interessen vertritt.“ Aber auch seine Erfahrungen in der Fertigungsplanung im PKW Versuch mit einer eher laschen Interessensvertretung hatten ihn beflügelt, selber aktiv zu werden. So wurde er schnell zum konsequenten Interessensvertreter und kompetenten Ansprechpartner der KollegInnen im Versuch.

Was nach seiner Auffassung in den letzten Jahren die Betriebsratsarbeit erschwerte ist, dass die Funktionen des Personalbereichs immer mehr eingeschränkt wurden.

In der Gewerkschaftsarbeit sieht er es kritisch, dass es nicht gelungen ist, die Arbeitszeitunterschiede abzubauen.

Trotz seiner zahlreichen Aufgaben und seinem vielseitigem Engagement hat er immer Zeit auch für seine Hobbies gefunden. Beim Handballspielen, Skifahren, Reiten oder Schachspielen entspannte er sich und schöpfte neue Kraft. Familie, Haus und Garten galt sein besonderes Augenmerk. Die Lösung von Kreuzwortsrätseln, insbesondere

die Sorte „um die Ecke gedacht“, spornten ihn zu immer neuen Höchstleistungen an. Auch im betrieblichen und gewerkschaftlichen Leben hat er gerne „um die Ecke gedacht“, konventionelle Lösungen waren nicht immer sein Ding.

Peter Darter wird bei denen, die ihn kennen, in Erinnerung bleiben als gewerkschaftliches Urgestein mit unverwechselbarem Charakter, der seine Anliegen und Überzeugungen piffig mit Ironie und Witz, wenn er es für notwendig hielt, auch mal recht kernig vertreten konnte. Er hinterlässt eine Lücke – als Original wie auch im Hinblick auf seine reiche Erfahrung.

Die IG Metall-Fraktion im Betriebsrat der Zentrale dankt ihm für sein langjähriges Engagement und seinen Einsatz für die Belegschaft. Wir wünschen ihm für seinen Ruhestand Gesundheit und alles Gute.



*Kollege Peter Darter bedankt sich auf diesem Wege recht herzlich bei allen Gästen der Abschiedsfeier für alle Geschenke und die Spenden. Die Spendensammlung brachte für das Projekt Poema (siehe Kasten) und für Nurillo (schwerstgeschädigter Junge aus Taschkent – siehe SW Nr. 208) zusammen 600 Euro, was bereits überwiesen wurde.*



*Peter Darter (links) erhält von Richard Roos (rechts) das Abschiedsgeschenk des Betriebsrates*

## Was ist das Poema-Projekt?

Poema ist ein Projekt gegen Armut und für eine gesunde Umwelt in Amazonien.

Es erforscht die nachhaltige Nutzung des tropischen Regenwaldes und will damit den dort lebenden Menschen eine Lebensgrundlage und Perspektive eröffnen. Poema setzt auf Mischkulturen in einem etagenmäßigen Anbau wie im Regenwald selber, so dass der Boden fruchtbar bleibt und nicht wie bei einer Monokultur nach drei bis vier Jahren ausgelaugt ist. Für die Menschen bedeutet dies einen vielfältigeren und höheren Ertrag, sowie ein reichhaltigeres, abwechslungsreiches, gesundes Essen. Im Rahmen des POEMA-Projektes produzieren kleinbäuerliche Familien unter anderem Kokosfasern und verarbeiten diese selbst in kleinen Fabriken weiter oder liefern sie an die Automobilindustrie. Kombiniert wird dieses Projekt mit einer Verbesserung der Trinkwassersituation in den Dörfern, der Verwendung von regenerativen Energien, der Verbesserung der Gesundheitsbedingungen sowie der medizinischen Versorgung.

Das Projekt wurde Anfang der 90er Jahre von Willi Hoss, ehemaliger Betriebsrat bei DC in Untertürkheim gegründet und wird jetzt von Gerd Rathgeb, Betriebsrat des Werkes Untertürkheim nach Willis Tod weitergeführt.

Nähere Infos unter:  
[www.poema-deutschland.de](http://www.poema-deutschland.de)

Erfolgreiche Aktion im Nfz-Versuch:

# DaimlerChrysler plant einseitige Eingriffe in unsere Entgelte

Die Unternehmensleitung will einseitig einen erheblichen Teil des bisherigen Leistungsentgelts in „übertariflichen Zulage“ umwandeln. Damit wäre der tarifvertragliche Schutz dieses Einkommens aufgehoben.

Die Folge wäre, dass die MitarbeiterInnen nach jeder Tarifrunde mit einer Verrechnung der Entgelterhöhung rechnen müssten und über Jahre keine Einkommensentwicklung stattfinden würde. Das Unternehmen will so Einsparungsmöglichkeiten bei zukünftigen Tarifierhöhungen und insbesondere in Zusammenhang mit der ERA-Einführung vorbereiten. Das Ergebnis wäre im Vergleich zu heute rund 5 Prozent weniger tarifliches Leistungsentgelt im Zeitlohn bei ERA-Einführung. Die Unternehmensleitung will unsere jahrzehntelange erfolgreiche betriebliche Lohn- und Tarifpolitik rückgängig machen.

Die Nutzfahrzeugbetriebsräte Jörg Spies, Matthias Baur, Jürgen Fischer und Anselm Jäger informierten die Belegschaft am 2. April zu diesem Thema. Hierzu wurde in der Transporterhalle im NFZ-Versuch einen Vormittag lang eine Sprechstunde eingerichtet, die reges Interesse fand. Die Meinungen, die dort von uns entgegengenommen wurden, beinhalteten eine klare Botschaft an die Unternehmensleitung: Hände weg vom Leistungsentgelt!



Urlaub oder Gleittage:

## Beschäftigte wählen selbst

*Immer wieder gibt es Probleme mit Vorgesetzten, die darüber bestimmen wollen, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin freie Tage in Form von Gleittagen oder Urlaub nimmt.*

Kennen Sie das auch? Ihr Gleitzeitkonto hat ein Zeitguthaben oder ist nicht auffällig im Minus. Sie beantragen Gleittage, aber Ihr Vorgesetzter verweist Sie auf Urlaubnahme. Und dabei heißt es oft noch, Urlaub sei gegenüber Gleitzeitguthaben vorrangig abzubauen. Oder auch: Der Jahresurlaub ist bis zum Jahresende zu nehmen. Dabei interessiert nicht, ob im Gleitzeitkonto bei „Classic“ am Monatsende oder bei „NEZE“ am 30. September eines Jahres Stunden verfallen.

Die geltenden Betriebsvereinbarungen zur Gleitenden Arbeitszeit sehen vor, solange der Beschäftigte sich innerhalb des zulässigen Gleitzeitaldos von +30 bis -15 Stunden am Monatsende (bei Classic) bzw. +/- 100 Stunden am 30.09. (bei NEZE) bewegt, ist dies nicht zu beanstanden. Zum Zeitausgleich kann der/die MitarbeiterIn freie Tage nehmen, deren Festlegung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange individuell vereinbart wird.

Der Vorgesetzte prüft also lediglich, ob der Freizeitaufnahme durch Inanspruchnahme von Gleittagen wichtige betriebliche Gründe entgegenstehen. Die Arbeitsfähigkeit des Bereiches soll gewährleistet sein. Dies ist bei der Gewährung von Urlaubswünschen übrigens genauso.

Bei Auflösung einer Interessenkollision von gleichzeitigen Freizeitaufnahmewünschen mehrerer MitarbeiterInnen sind natürlich soziale Gesichtspunkte wie auch Gleichbehandlungsaspekte zu berücksichtigen - wenn notwendig unter Beteiligung des Betriebsrats.

Fazit: Wenn die Freizeitaufnahme vom Vorgesetzten genehmigt ist, entscheidet allein der Beschäftigte darüber, ob Urlaubstage oder Gleittage genommen werden. Bei Classic dürfen jährlich nicht mehr als 20 Gleittage genommen werden, bei NEZE gibt es dagegen keine Grenze.



**Dr. Karl-Ernst Haak**  
Vorsitzender des  
Gehaltsausschusses  
Tel: 5 86 91

### Zentrale Stuttgart: IG Metall-Vertrauensleute- wahlen 2004

**Im Juni 2004 werden die Wahlen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute der IG Metall durchgeführt. Wir wollen alle IG Metall Kolleginnen und Kollegen ermuntern, für sich eine Kandidatur zu überlegen. Dabei bitten wir zu bedenken, dass wir viele aktive Kolleginnen und Kollegen brauchen, um in den immer härter werdenden betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzungen bestehen zu können.**

Aus einer E-Mail des Personalbereichs:

# „Notfallbetreuung“ des Familienservices

„Für alle Mitarbeiter der Zentrale am Standort Stuttgart wird ab April diesen Jahres ein neuer Service angeboten, um berufstätige Eltern zu unterstützen. ...

Das Angebot kann von Familien in solchen Situationen genutzt werden, in denen die organisierte regelmäßige Betreuung ausfällt. Eine Notsituation kann z. B. darin bestehen, wenn

- die haushaltsführende Person oder die Tagesmutter überraschend erkrankt,
- Kindergarten, Kindertagesstätte, Hort oder Grundschule kurzfristig geschlossen wird,
- Eltern unerwartet berufliche Termine wahrnehmen müssen (Mehrarbeit, unvorhergesehene Dienstreisen, Kundentermine)

Der Familienservice hat am 15. März die Kindertagesstätte 'Olgakids' - hochflexible, bildungsorientierte Kinderbetreuung - eröffnet. Die Einrichtung 'Olgakids' ist in zentraler Lage im Stuttgarter Westen, Nähe Feuersee, untergebracht. Dort wird ganztätig, Montag - Freitag von 7 bis 18 Uhr (bei Nachfrage bereits vor 7 und nach 18 Uhr) kurzfristige und flexi-



ble 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). ... Nach Vereinbarung sind Schnuppertage für Mitarbeiterfamilien im Vorfeld möglich.

Für Fragen und weitere Auskünfte steht Ihnen **Frau Sabine Knapp - PZ/K - 5 86 14**, als Ansprechpartnerin zur Verfügung.“

**Gesamtbetriebsvereinbarung:**

## Betriebliche Gesundheitsprävention

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) hat in seiner Sitzung am 05./06.04.2004 die Gesamtbetriebsvereinbarung verabschiedet. Das Gesamtkonzept der Vereinbarung beinhaltet die Bausteine Gesundheitstraining und Präventionskuren. Das Gesundheitstraining besteht aus den drei Komponenten: Bewegung, Ernährung und Entspannung sowie aus zielgruppenspezifischen Bausteinen. Der Kuraufenthalt umfasst sowohl passive Anwendungen (Massagen, Bäder, Packungen) als auch aktive Maßnahmen (Bewegungstherapie, Herz-Kreislauftraining etc.) Die Maßnahmen sind kein Ersatz für akute Notfälle bzw. Reha-Maßnahmen für die Wiederherstellung der Gesundheit durch die Sozialversicherungsträger. Zielgruppen dieser Maßnahmen sind Führungskräfte (E4/E5) und die 2- und 3-Schichtler. Besonders hervorzuheben an der Betriebsvereinbarung ist, dass erstmals auch solche MitarbeiterInnen zu Gesundheitstraining und Präventionskuren können, die sich nach Feststellung des Werksarztes in einer **außergewöhnlichen Belastungssituation (ABS)**

befinden (Tod, schwere Erkrankung und Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen, besonders belastende Arbeitseinsätze, außergewöhnliche aufgabenbedingte Inanspruchnahme über einen längeren Zeitraum etc.).

Über die Entsendung entscheidet der Werksärztliche Dienst (auf der Grundlage eines medizinischen Gutachtens des Leitenden Werksarztes). Die Initiative kann ausgehen vom Werksarzt, dem Beschäftigten selbst, dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung, der Sozialberatung, der Personalabteilung, dem Vorgesetzten.

**Jubilaraufenthalte** werden nach den bisherigen Rahmenbedingungen weitergeführt, jedoch mit einem stärkeren Fokus auf Gesundheitsangebote. Die Gesamtanzahl der Plätze AG-weit beträgt 2.400 (ohne Jubilare), was eine wesentliche Erhöhung zur alten Regelung darstellt. Die einzelnen Werke haben festgelegte Kontingente.

Die Pilotphase läuft bereits seit 2004 in einigen Werken. Richtig los geht es ab 2005 auch für die Zentrale mit dem neuen Programm. Das Unternehmen hat dabei zusätzlich tief in

### Kommentar

Beim Abschluss der Betriebsvereinbarung Familienzeit wurde auf Drängen des Betriebsrates in einer Protokollnotiz festgehalten, dass das gemeinsame Ziel von Betriebsrat und Geschäftsleitung ist, „eine Verbesserung der Situation der Kinderbetreuung vor Ort zu erreichen“.

Zweifellos ist die Notfallbetreuung eine gute Sache, denn sie wird vielen Eltern in schwierigen Situationen über Probleme hinweghelfen können. Allerdings, ein größeres Angebot an ganztägigen Kinderbetreuungsplätzen wäre optimaler und bei dem Fehlbestand an ganztägiger Kinderbetreuung äußerst dringlich. So umfasst die Warteliste für unseren „Sterntaler“ in Möhringen bereits wieder 240 Kinder. Der Notsituation „Mehrarbeit, unvorhergesehene Dienstreise...“ sollte besser durch großzügigere Personalplanung begegnet werden, denn diese Situationen sind hausgemacht, als Eltern zu „Abschiebemaßnahmen“ ihrer Kinder zu zwingen. „Unerwartete berufliche Termine“ müssen die Rahmenbedingungen für Menschen mit Familienverantwortung berücksichtigen, sonst werden die Arbeitsbedingungen lebens- und familienfeindlich.



**Christa Hourani**

Tel: 3 35 49

IG Metall-Betriebsrätinnen  
Steuerungsgremium Frauenförderung



**Ingrid Lepple**

Tel: 9 38 94

die Tasche gegriffen, was hier auch einmal gesagt werden soll. Wir als Betriebsrat können nur hoffen, dass die in das Präventionsprogramm gesteckten hohen Erwartungen voll erfüllt werden. Der Sozial- und Kantinenausschuss der Zentrale wird auf jeden Fall die weitere Entwicklung sehr genau verfolgen und gegebenenfalls eingreifen.



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

# Kurz & Bündig

## Neue Handlungsanweisung bei Organisationsänderungen

In der Vergangenheit gab es immer wieder Differenzen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsleitung bei Organisationsänderungen. Nun haben Betriebsrat und Geschäftsleitung in einer Richtlinie, die sich Corporate Organization Policy nennt, vereinbart wie eine Organisationsveränderung gehandhabt werden muss. Im Intranet finden sie es unter der Rubrik : => Wissen => Richtlinie => Richtlinienensammlung => Corporate Organization Policy. Hier finden die Bereiche, die neu organisiert werden sollen, die verbindlichen Handlungsanweisungen.

## Windows XP Rollout beginnt

In den nächsten Monaten wird der Windows XP Rollout in der Zentrale stattfinden. Bis Ende 2004 wird der Microsoft Support für Windows NT auslaufen. Somit werden die Altbetriebssysteme nach und nach abgelöst. Für die Anwender gibt es dazu entsprechende Schulungen am Arbeitsplatz. Die Migration wird bis Ende 2004 abgeschlossen.

## Neues Zugangskontrollsystem für Gebäude Häussler

Im Gebäude Häussler wurden in den letzten Monaten immer wieder Diebstähle gemeldet. Um diese nun einzudämmen, soll ein neues Zugangssystem eingeführt werden. Der Betriebsrat Zentrale und die Geschäftsleitung

stehen in Verhandlungen über die neue Zugangsregelung. Die Beschäftigten werden in den nächsten Wochen darüber persönlich informiert.

## Parkplatzkonzept für Untertürkheim

Wie bereits berichtet, wird es für Untertürkheim ein neues Parkplatzkonzept geben. Die Geschäftsleitungen des Werks Ut und der Zentrale wie auch die jeweiligen Betriebsratsgremien befinden sich in intensiven Verhandlungen. Hier ist das Ziel eine Entzerrung der Verkehrsströme wie auch die Auslastung der Parkhäuser rund um das Werk. Die Verhandlungen nehmen noch einige Zeit in Anspruch, bis September 2004 soll ein Abschluss stattfinden.

## Ehemaliger Baubereich (MKP/MBP) wird neu strukturiert

In den letzten Jahren sind die Beschäftigten

des Baubereiches immer wieder „Opfer“ von neuen Strukturen und Zuordnungen gewesen. Der neue Leiter, Herr Jens Thiemer, will extern die Kundenschnittstellen und das Leistungs-/Angebotsportfolio neu definieren. Hierdurch sollen die Arbeitsplätze sicherer gemacht werden. Der OD/SP Ausschuss des Betriebsrates Zentrale hat der Neustruktur zugestimmt. Es braucht niemand um seinen Arbeitsplatz bangen.

## Neues vom Snackmobil

Der Bereich Gastronomie & Services (GS) hat dem Betriebsrat mitgeteilt, dass der Probeauftrag des Snackmobil bis Ende Juli 2004 verlängert wurde. Grund hierfür ist, dass Haltepunkte, welche angefahren werden, noch nicht vollständig mit Mitarbeitern (wie vorgesehen) belegt sind. Wir hoffen, dass das Snackmobil ein „Dauerrenner“ wird. Also unterstützen Sie dieses gute Angebot durch Ihre „Kauflust“.

# Jahreswagengeschäft in Gefahr?

*Die Angebote des Unternehmens im Jahreswagengeschäft sind auch nicht mehr das, was sie einmal waren. Konnte man sich noch vor Jahren blind darauf verlassen, dass man als Beschäftigte/r von DaimlerChrysler das günstigste Angebot, ein Auto zu fahren, im Firmenangehörigengeschäft erwarten konnte, muss man heute schon genauer hinschauen.*

An dieser Stelle hatten wir schon mehrmals über günstige Konkurrenzangebote zum Jahreswagengeschäft berichtet.

Die Unternehmensleitung muss sich gewaltig anstrengen, um die Attraktivität des Jahreswagengeschäfts zu erhalten. Das wäre auch für die Beschäftigten von Vorteil, da der Absatz von jedem Jahreswagen Arbeitsplätze sichert. Wir fordern deshalb die Unternehmensleitung auf, sich im eigenen Interesse mehr einfallen zu lassen, um den Jahreswagenbezug von Mitarbeitern zu fördern.

Wir stehen zur Zeit im Gespräch über weitere Verbesserungen für den Bezug von Jahreswa-

gen und Mietwagen. Wir werden Sie über den weiteren Verlauf in den nächsten SCHEIBENWISCHER-Ausgaben auf dem laufenden halten.

In der neuen Verkaufsstelle Stuttgart scheint man die Zeichen der Zeit erkannt zu haben. Nach dem Umzug an den neuen Standort, der zunächst für viele Beschäftigte längere Anfahrtswege bedeutete, macht man dort durch kundenfreundliche Öffnungszeiten und interessante Angebote bei Verkaufsförderungsveranstaltungen positiv auf sich aufmerksam.

## Adresse der neuen Verkaufsstelle Stuttgart:

DCFA/V2  
Albert-Dulkstr. 9  
70327 Stuttgart  
Erreichbar mit dem Werksbus Linie 1 von Bad Cannstatt, Brühl, Hedelfingen, Mettingen und Untertürkheim

**Werner Funk**

IG Metall-Betriebsrat, Tel.: 2 06 52

## Betriebsversammlungen Zentrale Stuttgart

**Dienstag, 15. Juni 2004 um 8.15 Uhr  
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant**

**Mittwoch, 16. Juni 2004 um 9.00 Uhr  
in Möhringen im Forum**



**Arzu Yegit** (PGE/AGP), IG Metall-Mitglied

**„Gut, dass uns die IG Metall-Betriebsräte aufklären“**

„Ich finde es hinterhältig, wie das Unternehmen vorgeht. Wir bringen die Leistung und wollen auch dementsprechend dafür bezahlt werden. Wenn der Konzern ein Auto verkauft, will er ja auch für sein Produkt bezahlt werden. Es ist nicht in Ordnung, die Löhne so zu drücken. Als ich den Brief zum Lohnaufbau gelesen habe, wäre ich niemals darauf gekommen, dass es negative Auswirkungen haben könnte, wenn das Unternehmen übertarifliche Zulagen ausweist. Deshalb bin ich froh, dass die IG-Metall-Betriebsräte uns über unsere Rechte aufklären.“

**Alexander Szabo**  
(ETV), Vertrauensmann



**„Vertragsbruch seitens der Firma“**

„Es ist ungerecht gegenüber der Belegschaft, eine einseitige Festlegung übertariflicher Bestandteile festzulegen, obwohl eine gültige Betriebsvereinbarung vorliegt. Ich bin seit 37 Jahren im Betrieb. In diesen Jahren ist mir so ein Vertragsbruch seitens der Firma noch nie vorgekommen. Ich hoffe, die IG Metall wird alles daran setzen, diese einseitige Festlegung abzuwenden“.



*„Wir erwarten von der Unternehmensleitung eine faire Umsetzung von ERA“, sagt Betriebsrat Roland Bartle im Werkteil Bad Cannstatt.*

**Harald Flennert** (Neues Automatikgetriebe), IG Metall-Mitglied



**„Ich gehe zum Lohnbüro“**

„Normalerweise geht man davon aus, dass Informationen, die das Unternehmen verschickt, stimmen. Aber was bei den Lohn- und Gehaltsbriefen zwischen den Zeilen steht, wusste ich nicht. Das ist wie bei einem Arbeitszeugnis, da stecken auch codierte Informationen hinter dem eigentlichen Wortlaut. Die Informationen des Betriebsrats zu den Lohn- und Gehaltsbriefen finde ich hervorragend. Ich werde auf jeden Fall zum Lohnbüro nach Mettingen gehen und mir die Zusammensetzung meines Lohns erklären lassen.“

**Thomas Schnaube**  
(Entwicklungsbereich)  
**„Brief hat mich verärgert“**



„Eigentlich war ich bisher immer stolz darauf, hier beim Daimler zu arbeiten. Aber der Brief der Firma hat mich doch sehr geärgert. Schließlich kommen wir jeden Tag pünktlich ins Geschäft und wir arbeiten hier alle viel und gut. Und als Dank dafür will man jetzt an unser Geld. Das finde ich nicht in Ordnung!“



**Bernhard Lang** (PAC/SWP)

**„Die wollen uns den Lohn kürzen“**

„Die Personalabteilung spekuliert wohl darauf, dass wir so naiv sind und diese Briefe zum Lohnaufbau einfach so hinnehmen. Als ich den Brief gelesen habe, habe ich gar nicht registriert, um was es eigentlich geht. Das wurde dann bei der Informationsveranstaltung des Betriebsrats klar. Die wollen uns den Lohn kürzen. Das passiert immer scheinbarweise, damit es nicht auffällt.“



**Salvatore Cugusi**  
(TPC/PSM) Vertrauensmann

**„Kollegen fiel die Änderung in den Lohnbriefen nicht auf“**

„Ich finde es gut, wie der Betriebsrat uns zum Thema übertarifliche Zulagen informiert hat. Wenn man von der Firma ein Schreiben bekommt, gehen die Leute davon aus, dass schon alles korrekt ist. Den Kollegen fiel die Änderung in dem Lohnbrief überhaupt nicht auf und sie sind froh, dass die IG Metall-Betriebsräte dies bemerkt haben.“



*Den Beschäftigten der Abteilung PMO rät Betriebsrat Michael Alferi, sich vom Lohnbüro den Lohnaufbau erklären zu lassen.*

Der Untertürkheimer Betriebsrat Adnan Yürekli

# Gutes Gespür für Menschen

Portrait

Linsen mit Spätzle schmecken ihm inzwischen fast besser als Kebab. „Ich fühle mich als waschechter Schwabe, weil ich auch alles kann außer hochdeutsch“, meint der Untertürkheimer Betriebsrat Adnan Yürekli schmunzelnd.

Von Alexandra Wolf

## Eintritt in IG Metall selbstverständlich

Der 28-Jährige stammt ursprünglich aus der mittelanatolischen Stadt Sivas. Im Alter von sechs Jahren zog Adnan Yürekli mit seinen Eltern nach Stuttgart. „Die Fahrzeuge von Mercedes haben mir schon immer gefallen. Deshalb habe ich mich beim Daimler beworben“, erzählt Yürekli. Genauso selbstverständlich war es für den damaligen Auszubildenden, in die IG Metall einzutreten. „Während eines Seminars der IG Metall für Jugendliche ist mir klar geworden, dass die Arbeitnehmer eine starke Interessenvertretung brauchen. Die Erfolge der IG Metall haben mich überzeugt. Vor allem die 35-Stunden-Woche, die die Metaller 1984 erkämpft haben“, so Yürekli.

## Einsatz für die Jugend

Schon in der Ausbildungswerkstatt setzte sich der angehende Industriemechaniker für sei-



„Während eines Seminars der IG Metall für Jugendliche ist mir klar geworden...“

ne Kollegen und Kolleginnen ein, zunächst als Jugendvertreter, später als Vorsitzender der Jugendvertretung. „Ich habe mich damals für die Übernahme der Auszubildenden stark gemacht. Ein wichtiges Projekt war auch der Nachhilfeunterricht für Auszubildende, den wir eingeführt haben und der auch heute noch praktiziert wird“, erzählt Adnan Yürekli.

## Jüngster Betriebsrat

Vor zwei Jahren wurde der Industriemechaniker zum Betriebsrat gewählt. Der jüngste Betriebsrat im Gremium betreut den Dienstleistungsbereich. Wichtig ist ihm, „die Kollegen tatkräftig zu unterstützen“. Sei es durch die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle oder durch die Umsetzung von Betriebsvereinbarungen. „Vor kurzem haben wir beispielsweise die Betriebsvereinbarung zum Bonussystem in der PKW-Instandsetzung (PWI) überarbeitet. Neuerungen im Bonussystem sind zum Beispiel die Progression der Ausschüttung des Bonus und dass die Qualität der geleisteten Arbeit miteinbezogen wird. Darüber hinaus ist es wichtig, als Bereichsbetriebsrat bei Problemen und Neuerungen vor Ort mit den Kollegen Kontakt zu halten und sich eine Rückmeldung zu holen“, sagt der 28-jährige Metaller.

## Sich rein knien und dran bleiben

Um eine Antwort ist Adnan Yürekli nie verlegen. Falls ihm selbst keine Lösung für ein Problem einfällt, greift er meist zum Telefon und wählt die Nummer seines Betriebsratskollegen Ali Kul.

„Ich stehe Adnan gerne mit Rat und Tat zur Seite. Für sein Alter hat er aber schon ein gutes Gespür für den Umgang mit Menschen. Adnan kniet sich in jeden Fall rein und bleibt so lange dran bis eine Lösung gefunden ist“, sagt der 48-jährige Kul über seinen jungen Kollegen.

## Mitglied im Internationalen Ausschuss

Auch in seiner Freizeit engagiert sich Adnan Yürekli für seine Mitmenschen. Im Internationalen Ausschuss des Gemeinderates Stuttgart befasst sich der zweifache Familienvater mit neuen Einwanderungsgesetzen und der Integration von Ausländern. Das Thema Integration geht Yürekli von der praktischen Seite an: sein Freundeskreis ist multikulturell - Griechen, Deutsche, Türken, Kroaten, Bosnier und Marokkaner. Mit dem fünfjährigen Sohn und der zweijährigen Tochter sprechen er und seine Frau Rukiye meistens deutsch. Den Urlaub verbringt der Betriebsrat aber am liebsten in seiner türkischen Heimat.



...dass die Arbeitnehmer eine starke Interessenvertretung brauchen.“

## Ergebnisbeteiligung ausbezahlt

Mit der Entgeltabrechnung im April wurde an die Mitarbeiter der DaimlerChrysler AG in Deutschland eine Ergebnisbeteiligung in Höhe von 1.375 Euro ausbezahlt. Wie in den früheren Jahren werden die Beschäftigten damit am Operating Profit der Sparten PKW und Nutzfahrzeug nach einem definierten Berechnungsschüssel beteiligt. Gegenüber der letzten Ergebnisbeteiligung konnte der Betrag um 15 Prozent gesteigert werden. Anspruch auf die Ergebnisbeteiligung haben alle Beschäftigten, die während des Geschäftsjahres 2003 und am Auszahlungstichtag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen.

Zu viele Ferienarbeiter und zu wenig Stammpersonal

# Sorgenkind

## Bremsscheibenfertigung

Die Bremsscheibenfertigung (PAC/ATF) ist ein Produktionsbereich, in dem Gruppenarbeit Anfang der 90er Jahre eingeführt wurde. Wie überall gab und gibt es Konflikte in der Umsetzung der Gruppenarbeit und nicht überall läuft sie gleich gut. In manchen Gruppen funktioniert die Zusammenarbeit untereinander und das soziale Miteinander aber auch sehr gut.

### Personalmangel behindert Gruppen

Unzufriedenheit herrscht allerdings über die Personalsituation. In vielen Kostenstellen der ATF fehlen Personalreserven für Abwesenheitszeiten wie Urlaub, Freischichten oder Krankheit. Es ist also brutto gerade mal soviel Personal an Bord, wie netto zur Belegung der Linien und zur Programmerfüllung notwendig sind. Hinzu kommt, dass der ohnehin hohe Anteil an Ferienarbeitern noch gesteigert werden soll. Ausscheidende Kollegen sollen nur durch Ferienarbeiter und nicht durch Stammbeschäftigte ersetzt werden. Diese Bedingungen sind alles andere als förderlich für die Gruppenarbeit. Verschiedene Gruppen haben deshalb diese Situation gegenüber den Führungskräften bis zum Abteilungsleiter reklamiert. „Führungskräfte fragen zwar unsere Meinung ab, aber gleichzeitig stellen sie klar, dass bei unterschiedlichen Standpunkten, so-

wieso das gemacht wird, was sie wollen“, beklagt sich ein Vertrauensmann. Ein Gruppensprecher bezeichnet die Wochenplanung sogar schon als Lotterie. Dass keine Zeit für Nebentätigkeiten bleibt, stört einen Systemführer: „Wir arbeiten zu 100 Prozent voll mit in der Produktion. Wie soll man da Qualität sicherstellen? Wie viele Rückrufaktionen brauchen wir denn noch, bis endlich reagiert wird?“.

### Betriebsrat fordert Festeinstellungen

Der Betriebsrat hat das Thema aufgegriffen, v.a. auch deshalb, weil die Personalsituation kein alleiniges Problem der Bremsscheibenfertigung ist. Das gleiche gilt für viele Bereiche im Center PAC – zu wenig Stammpersonal und zu viele Ferienarbeiter. Deshalb fordert das Center-Team des Betriebsrats Neueinstellungen.

### Lohnkürzung als „Dankeschön“ ?

Die ohnehin schon miserable Motivation wird derzeit noch weiter nach unten gezogen, weil zu allem Überfluss auch noch das derzeitige Lohnniveau gefährdet ist. Im Rahmen einer Neufassung der Arbeitsplatzbeschreibungen soll das erreichbare Arbeitswert-Niveau gesenkt werden. Das hat zumindest der Personalbereich vor. Weder Vorgesetzte noch Kollegen können nachvollziehen, dass die Anforderungen an die Kollegen geringer geworden sein sollen. Offensichtlich ein Manöver in Vorbereitung der Einführung des Entgeltrahmenabkommens, um Geld zu sparen. Der Betriebsrat hat die niedrigere Bewertung in der Örtlichen Paritätischen Kommission reklamiert. Darüber wird demnächst verhandelt.

**Karl Reif**  
IG Metall-  
Betriebsrat

**Serkan Senol**  
IG Metall-  
Vertrauensmann



In vielen Kostenstellen der ATF fehlen Personalreserven für Abwesenheitszeiten wie Urlaub, Freischichten oder Krankheit.

## Urlaubsgeld

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird mit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung im Mai ausbezahlt und beträgt 50 Prozent des monatlichen Entgelts. Als Berechnungsgrundlage dient das Bruttoentgelt ausgenommen Mehrarbeitsvergütungen, Mehrarbeitszuschläge, Auflösungen und Einmalzahlungen. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten zeitabhängige variable Bestandteile, wie z. B. Schichtzuschläge. Das Lohnbüro berechnet im Monat nachdem der Beschäftigte seinen Urlaub genommen hat, das Urlaubsgeld erneut. Der Berechnung werden die letzten drei Monate vor Urlaubsantritt zugrunde gelegt. Mit der nächsten Lohn- oder Gehaltsabrechnung werden eventuell fehlende Beträge für genommene einzelne Urlaubstage berechnet und ausbezahlt.

### 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 und Manfred Dautel, Tel. 0711-1 62 78-50; Alexandra Wolf, Tel. 2 18 29, Gerhard Haag, Tel. 2 40 28, Christa Hourani, Tel. 3 35 49; Hansjörg Schmierer, Tel. 0711-1 62 78 26.

**Gestaltung:** Manfred Dautel, Kai Bliesener.

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

**Dienstag, 1. Juni 2004**

Artikel an: Alexandra Wolf  
alexandra.a.wolf@daimlerchrysler.com

Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart

# Geschäftsführung im Amt bestätigt

Am 24. April wurde die Geschäftsführung der IG Metall Stuttgart im Amt bestätigt. Jürgen Stamm wurde mit 155 von 167 Delegierten-Stimmen ins Amt des 1. Bevollmächtigten gewählt, das er bereits seit Februar 1999 bekleidet. In seinem Tätigkeitsbericht zeigte sich Stamm stolz über das Wirken der Stuttgarter Metal-ler. Man habe sich „eingemischt und mitge-staltet, wann immer es um die Belange der Beschäftigten gegangen sei“. In Zeiten von Pessimismus, Resignation, vielfältigen be-trieblichen Problemen, aber auch inmitten von harten Auseinandersetzungen habe die IG Metall in der Landeshauptstadt unter Beweis gestellt, „dass man sich auf uns verlassen kann und dass mit uns zu rechnen ist, egal ob in Tarifrunden, bei betrieblichen Aktionen oder im Kampf gegen den radikalen Sozial-abbau“.

Neben dem 1. Bevollmächtigten wählte die Delegiertenversammlung auch die weitere Geschäftsführung. Als 2. Bevollmächtigter wurde Hans Baur bestätigt. Kassier bleibt wie bisher Bruno Nickel. Baur erhielt 157, Nickel 150 Delegiertenstimmen. Gewählt wurde au-ßerdem Hansjörg Schmierer als Nachfolger von Nickel in der Funktion des Kassiers. Schmierer, seit 1988 bei der Stuttgarter IG Metall tätig und seit 1994 zuständig für die Betriebsbetreuung von DaimlerChrysler Un-

tertürkheim, wird zum Jahresende Nik-kel im Amt des Kas-siers ablösen.

Außerdem wurden 16 ehrenamtliche Mitglieder des Orts-vorstandes und die Mitglieder der Tarif-kommissionen ge-wählt. In den Ortvor-stand wurde Helmut Lense gewählt. Mit-glieder der Tarifkom-mission sind Helmut Lense, Wolfgang Nie-ke und Michael Alferi.

Die Delegiertenversammlung besteht aus ge-wählten betrieblichen Vertretern und kann als das Parlament einer Verwaltungsstelle be-



Wahlmarathon für die Stuttgarter Delegierten

zeichnet werden. Gleichzeitig ist es das höch-ste beschlussfassende Gremium auf örtlicher Ebene der IG Metall.

## Termine Betriebsversammlungen

### Untertürkheim:

Montag, 7. Juni 2004 um 8.30 Uhr

### Mettingen:

Dienstag, 8. Juni 2004 um 8.30 Uhr

### Hedelfingen:

Mittwoch, 9. Juni 2004 um 8.30 Uhr

### Zuffenhausen:

Mittwoch, 9. Juni um 14.00 Uhr

Delegiertenwahlen in der Verwaltungsstelle Esslingen

# Wahlhelfer immer voll im Einsatz

Eine Woche lang fanden die Delegiertenwah-len für die Delegiertenkonferenz in Esslingen statt. Für die Wahlhelfer hieß das, in allen drei Schichten die Kollegen vor Ort mit der Wahl-urne im Schlepptau nacheinander abzulaufen. 85 Kandidaten standen zur Wahl – Da war es nicht leicht, sich für maximal 35 Personen zu entscheiden. Die Kolleginnen und Kollegen schauten sich immer wieder das Wahlprospekt an. „Wen kenne ich denn noch?“, war oft die Frage.

## Wahlvorbereitung war nicht einfach

„Das ist ganz schön stressig für die Wahlhel-fer“ sagt Kurt Bangert, der mit Patrik Kilgus zusammen die Wahl vorbereitete. „Eigentlich

war die Zeit für die Wahlen zu kurz, nur durch den tollen Einsatz der Wahlhelfer hat es dann doch noch geklappt“ strahlt Kilgus. Durch die ständigen Umstrukturierungen war es sehr schwer, die Wahlunterlagen vorzubereiten. Ebenfalls problematisch war es, die Kollegen der Instandhalter vor Ort anzutreffen. Es war sehr schwierig, genügend Wahlhelfer zu be-kommen, weil in den Abteilungen die Perso-naldecke so dünn ist, dass die Meister sich teilweise außerstande sahen, den einen oder anderen Vertrauensmann für eine Woche frei-zustellen. „Trotzdem haben wir ein gutes Ge-fühl, was die Wahlbeteiligung in den Abteilun-gen angeht. Bei der Briefwahl wird die Beteiligung wohl nicht ganz so hoch sein“, mein-ten Kurt Bangert und Patrik Kilgus überein-stimmend.

## Bußgelder dienen gutem Zweck

Wer sein Fahrzeug im Werk verkehrswidrig abstellt, braucht sich nicht zu wundern, dass er einen Strafzettel vom Werkschutz an sei-nem Fahrzeug vorfindet. Es gilt hier auf dem Werkgelände eine Parkordnung, die mit dem Betriebsrat abgestimmt ist. Zudem wird bei der Einfahrt darauf hingewiesen, dass auch intern die Straßenverkehrsordnung einzuhal-ten ist. Aber, machen Sie sich nichts daraus. Die eingenommenen Bußgelder werden für einen guten Zweck verwendet. In diesem Jahr sind sage und schreibe 14 000 Euro an zwei gemeinnützige Einrichtungen verteilt worden: Einmal an den Verein für Kinder und Jugend-liche in Stuttgart-Gablenberg, „Karamba Ba-sta“ sowie an das „SALZ“, das Stuttgarter Ar-beitslosenzentrum in Bad Cannstatt. Vielen Dank dafür!

## Gewählte Delegierte

Thomas Adler, Karl Reif, Michael Clauss, Otto Groß, Hans-Jürgen Butschler, Markus Mes-sing, Konstantinos Hatzilazarou, Andrea Wendt, Katarina Scardigno, Brigitte Schäfer, Adriano Ventura, Dimitrios Dikmanis, Fritz Patig, Eyup Toptas, Horst Herbst, Mate Do-sen, Petra Dowedeit, André Halfenberg, Pa-trick Kilgus, Kurt Bangert, Harald Weiß, Mi-guel Revilla, Roland Heide, Gospava Ostojic, Martin Bott, Serkan Senol, Öskan Acar, Dirk Bernecker, Reiner Böhmerle, Wilhelm Lud-wig, Waldemar Rasch, Gerhard Geupert, Di-mitrios Zissakis, Harald Frech, Witold Müller.

Neu abgeschlossene Betriebsvereinbarung in der Gebäude- und Energietechnik (GET)

# Einkommen und Arbeitsplätze

## abgesichert

„In den vergangenen Jahren herrschte unter den Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Gebäude- und Energietechnik (GET) große Unsicherheit. Es gab eine schleichende Fremdvergabe“, sagt IG Metall-Betriebsrat Michael Schick. Deshalb hat das Betriebsratsgremium mit der Unternehmensleitung eine Betriebsvereinbarung über die zukünftige Ausrichtung der Abteilung GET abgeschlossen. „Der Wunsch nach einer Betriebsvereinbarung wurde auf den Belegschaftsversammlungen, die in jedem Werkteil im vergangenen Herbst durchgeführt wurden, laut“, so Schick.

### Berufliche Perspektiven durch die Vereinbarung

Beschäftigte der GET und Betriebsratsmitglieder erarbeiteten anschließend in einer Arbeitsgruppe erste Entwürfe der Vereinbarung. Dieser Entwurf wurde dann mit der Unternehmensleitung verhandelt und jetzt abgeschlossen. „Mit der Betriebsvereinbarung haben wir erreicht, dass die von der Fremdvergabe betroffenen Bereiche und Aufgaben klar definiert wurden. Außerdem zeigt die Vereinbarung den Kollegen berufliche Perspektiven wie beispielsweise Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und wie diese umgesetzt werden“, berichtet Betriebsrat Michael Schick von der Vereinbarung. Die Weiterbildungsmöglichkeiten betrachtet auch Vertrauensmann Roland Neff aus der Abteilung PPA/GET als klaren Vorteil. „Auf diese Weise können wir uns weiterentwickeln und uns dann auf höherqualifizierte Stellen in der Abteilung bewerben. Beispielsweise gibt es jetzt den Objektverantwortlichen (OV). Durchläuft ein Mitarbeiter der GET das DaimlerChrysler-Assessmentcenter erfolgreich, hat er die Möglichkeit als OV eingestellt zu werden“, so Roland Neff.

### Kernfunktionen können nicht ausgelagert werden

Die Kernfunktionen der GET wie Ingenieurleistungen, Betreiberleistung sowie Steuerung, Koordination und Überwachung von fremdvergabener Betreiberleistung werden auch zukünftig von GET-Mitarbeitern geleistet. „Mit der Vereinbarung konnten wir das Einkommen und den Arbeitsplatz für die Kollegen bestmöglich absichern“, so Schick. Auch Vertrauensmann Manfred Pasquini aus der Abteilung (PPA/GET) ist zufrieden. „Für die GET ist das ein Schritt

in die richtige Richtung. Die Betriebsvereinbarung sichert Arbeitsplätze und gibt den Mitarbeitern das Gefühl, gebraucht zu werden. Wichtig dabei ist, dass wir DaimlerChrysler-Mitarbeiter bleiben und nicht ausgelagert werden. Der Betriebsrat sollte allerdings ein Auge darauf haben, dass die Vereinbarung auch eingehalten wird“, so Pasquini. Der Betriebsrat wird

die Einhaltung der Vereinbarung auf jeden Fall überwachen. Darüber hinaus führt die IG Metall mit der Unternehmensleitung zur Zeit Gespräche über einen neuen Dienstleistungsvertrag, mit dem Ziel, Fremdvergaben in diesen Bereichen zukünftig zu verhindern bzw. fremdvergebene Arbeiten wieder zurückzuholen.



150 000 Menschen demonstrierten in Stuttgart gegen die Politik der Bundesregierung

Als „Totengräber der Nation“ wurde Kanzler Gerhard Schröder auf der Demonstration am 3. April 2004 in Stuttgart auf selbst gebastelten Plakaten bezichtigt. Auch die Opposition im Bundestag griff ver.di-Chef Frank Bsirske stark an. „Was CDU/CSU mit ihrer Agenda vorgelegt haben, ist durchzogen vom Motiv der Radikalisierung des Sozialabbaus“, machte er deutlich.

# Vertrauensleute werden gewählt

Die Vertrauensleutewahlen im Werk Untertürkheim laufen noch bis Mitte Juni. Alle vier Jahre wählen die IG Metall-Mitglieder Vertrauensleute in ihren Bereichen.

Wie die Mitglieder in ihrer Kostenstelle oder Abteilung kandidieren können, steht in den überall aushängenden Wahlbekanntmachungen. Auch die Wahlvorstände informieren in ihren Bereichen über die Vertrauensleutewahlen.

## Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter

Mehr denn je sind Mitglieder dazu aufgerufen, im gewerblichen wie im Angestelltenbereich, ihre Vertrauensperson vor Ort zu wählen. Nur der direkte Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen ermöglicht ein kollektives

Handeln im Betrieb. Diese Nähe zur Belegschaft macht Vertrauensleute zu kompetenten und unverzichtbaren Mitstreitern. Nur mit dem Wissen und den Erfahrungen der Vertrauensleute, kann eine aktive Betriebspolitik für die Beschäftigten gestaltet werden. Deshalb sind sie unverzichtbar für die Interessenvertretung der Beschäftigten. Dies gilt für Angestellte genauso wie für Arbeiterinnen und Arbeiter in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen.

**Michael Alferi**  
stv. Vertrauenskörperleiter



Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

## Kunsterlebnis Nr. 1.141

### Forum neues Musiktheater und andere Kreative in der Reiterkaserne

Nach unserem beschwingten Himmelfahrtsausflug nach Bönnigheim steht das neue SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnis im Zeichen neuer Entwicklungen der Medienkultur. In der historischen denkmalgeschützten Dragonerkaserne, die auf dem Gelände des Römerkastells auf dem Hallschlag errichtet worden war, zieht diese Kultur ein. Nach den Plänen des Investors Wolfgang Kreis entstand dort eines der größten Film-, Musik- und Medienzentren Süddeutschlands. Auf dem 64.000 qm großen Areal sind bereits eine TV-Gesellschaft (Maranfilm), ein Ausstatter für Bühne und Fernsehen, ein Film- und Videoverleih eingezogen und die Werkstätten sowie Künst-



Reiterkaserne – Stuttgarts ungewöhnliches Kultur- und Medienzentrum

lerateliers werden ebenfalls schon genutzt. Ein Zentrum für Populärmusik und vielfältige Gastronomiebereiche sind teilweise realisiert bzw. noch geplant. Im Mittelpunkt stehen jedoch Maranfilm, die dort die Jugendsendung „Fabrixx“ produziert und das „Neue Forum Musiktheater“, eine neue Spielstätte des Stuttgarter Opernhauses. In einem ehemaligen Unterstand entsteht ein Performance-Raum. Ungefähr 300 Leute werden dort

während der Aufführungen sitzen, stehen oder laufen können – je nachdem, wie es das Stück vorsieht. Neben der Architekturführung mit dem Architekten Reinhard Rupf ist eine Besichtigung der Maran-Filmstudios vorgesehen.

- Termin:** Mittwoch, 30. Juni 2004, 17.30 Uhr
- Treffpunkt:** 17.15 Uhr Maranstudios (Rommelstr. 1) Stuttgart-Bad Cannstatt (Hallschlag)
- Führung:** Dipl. Ing. Reinhard Rupf
- Kosten:** € 5,00 (Führungen)

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: Canale Grande Esslingen - Stadtführung zu Wasser in Esslingen am Neckar**  
Kunsterlebnis Nr. 1.142, Donnerstag, 22. Juli 2004

## Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.141

## Forum neues Musiktheater, Stgt.-Bad Cannstatt 30.06.2004

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

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