

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Rückkehr zur 40-Stunden-Woche:

Vernichtet 2900 Arbeitsplätze!



Aus dem Inhalt

- | | |
|--|----|
| ■ Editorial: Vier Prozent mehr sind fair | 2 |
| ■ Altersteilzeit: 601 Mitarbeiter können gehen | 3 |
| ■ Portrait: Karl Reif, Für Gerechtigkeit | 4 |
| ■ Programmerrfüllung: Zuerst prüfen | 7 |
| ■ IG Metall: Wir für vier! | 11 |





Helmut Lense



Vier Prozent mehr sind fair

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was die Arbeitgeber in dieser Tarifrunde bisher auf den Tisch gelegt haben, ist eine Ansammlung von Zumutungen.

Die von den Arbeitgebern vorgeschlagene Einkommenserhöhung würde nicht einmal die Inflationsrate abdecken. Damit muten sie den Belegschaften eine Nullrunde zu und würden sie de facto von einer Beteiligung an der wirtschaftlichen Entwicklung ausschließen.

Begründet wird das - wie übrigens in jeder Tarifrunde - mit angeblich zu hohen Lohnkosten. Diese müsste man drastisch senken, um den Wirtschaftsstandort Deutschland nicht zu gefährden.

Die deutsche Industrie hat in der Tat Strukturprobleme. Aber die liegen nicht in den Arbeitskosten, sondern viel eher in mangelnder Innovationsfähigkeit. Probleme schaffen auch die rückläufigen Qualifizierungsmaßnahmen. Zudem bilden Kleinbetriebe immer weniger junge Menschen aus. Ganz zu schweigen von zunehmenden Qualitätsproblemen. Dabei bilden diese Punkte natürlich einen gewissen Zusammenhang und bedingen sich gegenseitig. Auf diesen Feldern könnte man Kosten nachhaltig senken, ohne dass man immer nur den Beschäftigten in die Tasche greifen müsste.

Ferner meinen die Arbeitgeber, wenn sie von zu hohen Einkommen reden, natürlich immer nur die der Belegschaft, nicht ihre eigenen Gehälter. Doch wen wundert das?

Aber selbst eine Nullrunde für die Arbeitnehmer reicht ihnen nicht aus. Die Arbeitgeber fordern zusätzlich noch eine Verlängerung der Arbeitszeit, selbstverständlich ohne Bezahlung.

Das ist nichts anderes als weiterer Lohnabbau und in Gesprächen in kleinerer Runde geben die Arbeitgeber dies auch offen zu.

Was eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden bedeutet, kann im Übrigen jeder ganz leicht selbst ausrechnen. In der Produktion würden die Freischichten wegfallen. Dadurch wären sofort 14 Prozent der Belegschaft zu viel. Das ist eine wirklich geniale Idee angesichts von über vier Millionen Arbeitslosen.

Im Arbeitgeberlager herrscht zum Teil eine sehr aggressive Stimmung.

Viele halten die Zeit für reif, die Gewerkschaft nachhaltig zu schwächen, um den Belegschaften damit ein wirksames Instrument der Interessensvertretung zu nehmen. Diese Rechnung wird nicht aufgehen.

Wir sind sehr wohl – auch in dieser Tarifrunde – in der Lage Druck aufzubauen, um in den Verhandlungen zu einem fairen Kompromiss zu kommen.

Wir wollen einen Ausgleich der Inflationsrate und eine angemessene Beteiligung am Produktivitätswachstum und wir lehnen die Arbeitgeberforderung nach längeren Arbeitszeiten unmissverständlich ab.

Euer

Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender

Änderungen im Altersteilzeitgesetz

601 Beschäftigte können in Altersteilzeit gehen

Eigentlich sollte die Vorweihnachtszeit besinnlich sein. Doch es gab Hinweise aus Regierungskreisen, dass die Frührente schon bald der Vergangenheit angehören sollte. Vertrauensschutz-Regelungen für eine Rente mit 60 Jahren für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 1952 geboren sind, sollten nur noch bis zum 3. Dezember 2003 gelten.

Der Betriebsrat musste schnell reagieren. „Wir sind auf den Vorstand zugegangen und haben deutlich gemacht, dass wir die Altersteilzeitplätze sofort brauchen. Zuerst hatten wir 170 Plätze erreicht. Dann drängte die IG Metall die Regierung darauf, dass die Frist vom 3. Dezember auf den 31. Dezember verschoben wird“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense. Das Bundeskabinett beschloss schließlich im Rahmen seines Rentenpaketes, dass die Vertrauensschutz-Regelung für eine Rente mit 60 Jahren noch bis zum 31. Dezember 2003 gelten solle. „Dann hatten wir wieder etwas Luft. Ein hohes Kontingent an Altersteilzeitplätzen für Untertürkheim zu erreichen war nicht einfach, weil wir im Gegensatz zu anderen Werken kein Personal abbauen müssen, sondern leichte Zuwächse haben. Trotzdem haben wir Anfang Dezember in Absprache mit den Sindelfinger und Bremer Kollegen erreicht, dass Untertürkheim nochmals ein Kontingent von 200 Plätzen bekommt“, so Lense.

1500 Mitarbeiter in 14 Veranstaltungen informiert

Daraufhin lud das Unternehmen 500 Personen der Geburtsjahrgänge 1949 bis 1951 ein, die in der Ranking-Liste für Altersteilzeit stehen. Es wurde nach Punktezahl, Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung und Alter vorgegangen. Der Personalbereich hatte alle Hände voll zu tun. In 14 Infoveranstaltungen wurden mindestens 1500 Mitarbeiter der Jahrgänge 1946 bis 1951 über die Konditionen der Altersteilzeit informiert. „Es war ein Kraftakt. Das war nur durch eine gemeinsame Leistung aller Kollegen der Abteilung Kundenbetreuung möglich“, meint Cornelia Komarek, Teamleiterin in der Kundenbetreuung (KB) in Mettingen. Die komplette Personalabteilung hat mit-

Wolfgang Erhardt (PMO/IS), Maschinenschlosser, 54 Jahre

„Ich freue mich, dass es bei mir mit der Altersteilzeit geklappt hat. Dafür möchte ich mich beim Betriebsrat ganz herzlich bedanken. Im April diesen Jahres habe ich die 39 Jahre voll. Oft habe ich samstags und sonntags gearbeitet oder in der Nachtschicht. 70 Prozent schwerbeschädigt bin ich auch. Jetzt bin ich froh, dass ich bald nicht mehr um 5 Uhr morgens aufstehen muss. Meine freie Zeit werde ich in meinem Garten in Waiblingen genießen“.



geholfen. Im Flur standen die Beschäftigten Schlange, um einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen. Hätte genügend Zeit zur Verfügung gestanden, hätte man den Ablauf und die Kommunikation sicher besser machen können. Trotzdem war es eine starke gemeinsame Leistung vom Personalbereich und Betriebsrat. Dafür ein dickes Lob an alle. Wir sind froh, dass wir angesichts der kurzen Zeit doch noch 447 Verträge für das Werk 10 und 154 Verträge für das Werk 19 abschließen konnten“, meint IG Metall-Betriebsrat Horst Huber. Auch in seinem Zimmer ging es im Dezember wie im Taubenschlag zu. „Allein aus den Geburtsjahren 1949 bis 1951 gab es über 1000 Beschäftigte, die nicht in Altersteilzeit gehen konnten. Ganz zu schweigen von den vor 1949 geborenen

Kollegen“, bedauert der Betriebsrat. Schuld an der ganzen Hektik sei der Gesetzgeber. „Hätte er die Fristen nicht vorverlegt, hätten wir für die Abwicklung der Verträge das ganze Jahr 2004 zur Verfügung gehabt“, ärgert sich Huber. In Nachverhandlungen am 17. Dezember erreichte der Betriebsrat schließlich nochmals 70 Plätze, so dass innerhalb kürzester Zeit 601 Verträge abgeschlossen werden konnten.

Betriebsrat nimmt Gespräche mit dem Vorstand auf

Ohne massives Eingreifen des Betriebsrats wäre dieses Altersteilzeit-Kontingent nie erreicht worden. Trotzdem sind natürlich viele Kollegen, für die es nicht mehr gereicht hat, enttäuscht. Für sie ist es unklar, wie es nun weitergehen soll. Deshalb wird der Betriebsrat nun umgehend Gespräche mit dem Vorstand aufnehmen. Es muss geprüft werden, ob weitere Kontingente möglich sind. Vor allem müssen aber die Konditionen neu geregelt werden.

Ansprechpartner der IG Metall zum Thema Altersteilzeit sind:

Horst Huber, Tel.: 2 31 94

Michael Häberle, Tel.: 2 02 82

Udo Bangert, Tel.: 2 16 34

Waldemar Rasch, Tel.: 6 62 81

Matthias Burkhardt, Tel.: 6 10 54

Resturlaub mit Ostern nehmen

Die restlichen Urlaubstage aus dem Jahr 2003 müssen im Zusammenhang mit Ostern 2004 genommen werden. Bitte denkt schon jetzt daran, euren Resturlaub rechtzeitig mit dem Vorgesetzten abzustimmen. Der Urlaubsanspruch kann laut Tarifvertrag grundsätzlich nicht ausbezahlt werden. Ausnahmen gibt es nur für langjährige Mitarbeiter, die aufgrund der Krankheit den Urlaub nicht antreten konnten und ihn bis März des Folgejahres erfolglos geltend gemacht haben.

Der Mettinger IG Metall-Betriebsrat Karl Reif im Portrait

Sich gegen Ungerechtigkeiten wehren

Portrait

„Auf der einen Seite werden die Möglichkeiten, die Lebensqualität der Menschen zu erhöhen immer besser. Auf der anderen Seite gibt es aber immer mehr arme Menschen“, ärgert sich der IG Metall-Betriebsrat Karl Reif. Doch der 45-Jährige nimmt Ungerechtigkeiten nicht einfach hin, sondern wehrt sich.

Alexandra Wolf

Die politische Gesinnung und der Kampfgeist wurden ihm schon in die Wiege gelegt. „Meine Eltern waren Kommunisten. Mein Vater wurde in den Dreißiger Jahren von den Nazis sechs Jahre lang ins Gefängnis gesteckt“, erzählt Reif, der sich selbst als Sozialist bezeichnet. Ein Weg, sich gegen die Spaltung der Gesellschaft in Arm und Reich einzusetzen, ist für den gelernten Elektroniker die Gewerkschaftsbewegung. Deshalb wurde Karl Reif, als er 1976 seine Ausbildung bei der Firma Telefonbau und Normalzeit in Stuttgart begann, IG Metall-Mitglied.

Reif holte immer Gewerkschaftszeitung

„Ich war auch immer derjenige, der die Gewerkschaftszeitungen beim Betriebsrat holte“, erinnert sich der Vater zweier Kinder. Auch als Karl Reif 1982 zu Daimler in Untertürkheim wechselte, blieb er der IG Metall treu. Er betreute die Kommunikationstechnik unter anderem im Vorstandshochhaus. Doch schon bald versetzte die Personalabteilung den Elektroniker nach Mettingen. „Sie wollten vermutlich vermeiden, dass ein aktiver Gewerkschafter im Vorstandsbereich arbeitet“, erzählt das IG Me-



tall-Mitglied. Nach vier Jahren als Vertrauensmann wurde er 1987 zum Betriebsrat gewählt. Besonders wichtig ist ihm die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensleuten und dem Betriebsrat. Kein Wunder – schließlich ist der 45-Jährige schon seit fast sieben Jahren Vertrauenskörperleiter. „Wir brauchen in allen Bereichen aktive GewerkschafterInnen als Multiplikator und als Institution, die Probleme erkennt und an den Betriebsrat weiterleitet“, so Reif. Deshalb ist es für den Hobbyradfahrer auch keine Frage, dass Gewerkschaften Zukunft haben.

Gewerkschaft als Organisation für Schwächere

„Gewerkschaften sind notwendiger denn je. Wir brauchen Organisationen, die sich für Schwächere einsetzen, weil der Markt kein soziales Gewissen hat. Die Gewerkschaft war und ist eine gesellschaftliche Reformkraft, weil die Politik soziale Gegensätze immer mehr verschärft“, erläutert der Vertrauenskörperleiter. Die Gewerkschaften dürften diese Aufgabe auch nicht vernachlässigen. Ohne Gewerkschaften und deren Tarifverträge wären die Arbeitnehmer schutzlos der Konkurrenz ausgeliefert. Auch wenn sich Karl Reif Ende der Achtziger Jahre vom Kommunismus abgewendet hat, ist er sich sicher, „dass das kapitalistische Gesellschaftssystem nicht das Ende der Geschichte ist“. Seiner Meinung nach entpuppt sich die kapitalistische Gesellschaft wieder als das, was sie eigentlich sei: eine ungerechte Gesellschaft. Fragt man den langjährigen Betriebsrat nach politischen Vorbildern, bringt man ihn lange ins Grübeln. „Alle Men-

schen sind vorbildlich, die gegen Ungerechtigkeiten kämpfen“, meint er schließlich und fügt an „Willy Bleicher vielleicht. Der kommt aus der Widerstandsbewegung“. Zentrale Themen für Karl Reif sind zur Zeit die Beschäftigung und Standortsicherung.

Fremdvergabe stoppen

„Wir müssen den Prozess der Fremdvergabe aufhalten und die Dienstleistungsbereiche als Teile des Werks absichern“, fordert der Mettinger Betriebsrat. Genauso wichtig ist es ihm, bei der Leistungs- und Personalbemessung Prozesse zu stärken, bei denen die Gruppe einbezogen wird. „Denn es besteht eine Tendenz der Unternehmensleitung zur klassischen hierarchischen Arbeitsform zurückzukehren“, stellt der Vertrauenskörperleiter fest. Abschalten von seinem täglichen Engagement für die Arbeitnehmer kann Karl Reif am besten beim Wandern in den Bergen oder bei einem guten Krimi. Wobei es gar nicht immer ein Krimi sein muss. „Letzthin habe ich mich von meiner Tochter Laura überreden lassen, den ersten Band von Harry Potter zu lesen“, gibt der Betriebsrat schmunzelnd zu.

IG Metall informiert Journalisten über Arbeitszeitpolitik

Die IG Metall informierte am 21. und 22. Januar rund 40 Journalisten im Hotel Mercure in Bad Cannstatt über das Thema Arbeitszeitpolitik. Neben Grundlagen der tariflichen und betrieblichen Arbeitszeitregulierung in der Metall- und Elektroindustrie wurde die Arbeitszeit als Wettbewerbsfaktor im internationalen Vergleich beleuchtet. Großes Interesse zeigten die Medienvertreter an dem Vortrag des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Wolfgang Nieke und des Betriebsrats Dieter Gerlach. Die beiden gingen auf Fragen der Journalisten zur Arbeitszeitpolitik bei DaimlerChrysler ein. Neu für viele Journalisten war die hohe Flexibilität, die wir bereits heute in der Arbeitszeitgestaltung haben. Eine Besichtigung der neuen Reihenmotorenfertigung im Werkteil Untertürkheim rundete das Seminar ab.



Arbeitsplätze im Unternehmen halten – Fremdvergabe stoppen!

Der Gesamtbetriebsrat der DaimlerChrysler AG und die IG Metall führen derzeit intensive Diskussionen mit dem Vorstand über die Zukunft der „industriennahen Dienstleistungen“. Unser Ziel ist es, weitere Fremdvergabe von Dienstleistungsbereichen zu verhindern.

Karl Reif, IG Metall-Betriebsrat

Bereits fremdvergebene Dienstleistungen sollen wieder ins Unternehmen zurückgeholt werden.

Seit Jahren stehen diese Bereiche – z. B. die Kantinen, der Werkschutz, die Logistik, aber auch das Gebäudemanagement und Reinigungsarbeiten im Unternehmen unter enormem Kostendruck. Teilbereiche am Standort Untertürkheim sind schon fremdvergeben, manche sollen nach und nach in Fremdleistung übergehen.

Unternehmen beauftragt „Billiganbieter“

Die Schwierigkeiten liegen auf der Hand: Das Unternehmen nutzt zum Teil „Billiganbieter“, mit geringen Löhnen und Sozialleistungen. In vielen dieser Betriebe gibt es weder eine betriebliche Interessenvertretung, noch vergleichbare Tarifstandards.

Hinzu kommt: Es gibt bisher wenig Möglichkeiten für den Betriebsrat, diese Fremdvergaben zu verhindern.

Mögliche Lösung: Ergänzungstarifvertrag

Der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall diskutieren derzeit die Möglichkeit, die Menschen in diesen Bereichen unter anderen Tarifbedingungen zu beschäftigen, die in einem Ergänzungstarifvertrag geregelt werden sollen.

Am Standort Untertürkheim hat die Diskussion mit den IG Metall-Vertrauensleuten und im Betriebsratsgremium begonnen.

Das ist ein schwieriger Schritt, dessen sich die Arbeitnehmervertreter bewusst. Vielleicht ist es einer der schwierigsten, den sie je gemeinsam mit der Belegschaft gehen mussten.

Klare Bedingungen

Deshalb haben Gesamtbetriebsrat und die IG Metall für eine solche Lösung klare Bedingungen formuliert:

1. Die heutigen Mitarbeiter der betroffenen Dienstleistungsbereiche müssen zu den bisherigen Bedingungen weiterarbeiten können. Es darf ihnen kein Nachteil entstehen.

2. Die Unternehmensleitung muss erklären, dass sie in diesen Bereichen auf weiteres Outsourcing verzichtet.

3. GmbH-Lösungen sind auszuschließen. Das heißt, alle nicht im Ergänzungstarifvertrag aufgeführten Regelungen einschließlich der betrieblichen Altersversorgung gelten ebenso wie der Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie weiter.

4. Bereits fremdvergebene Bereiche sollen wieder zurückgeholt werden, d. h. es muss aktives Insourcing betrieben werden. Dies soll jeweils konkret vereinbart werden und zwar bevor der Ergänzungstarifvertrag wirksam wird.

5. Betriebsrat und Aufsichtsrat bleiben für alle betroffenen Bereiche zuständig.

Kurz: Den Menschen in den Dienstleistungsbereichen soll die Sicherheit gegeben werden, auch in Zukunft DaimlerChrysler-Beschäftigte zu sein.

Wie geht es weiter?

Im Dezember hat sich die IG Metall-Tarifkommission zum ersten Mal getroffen.

Die Kommission setzt sich aus den Betriebsratsvorsitzenden und Vertrauenskörperleitern der Werke, sowie zuständigen Gewerkschaftssekretären zusammen.

Wer ist betroffen?

Welcher Bereich nun genau unter einen etwaigen Ergänzungstarifvertrag fällt, wäre Gegenstand der Verhandlungen. Beide Seiten sind sich aber darüber völlig einig, dass der Kernbereich „Produktion“ nicht berührt sein wird und sehr genau beschrieben wird, was industriennahe Dienstleistungen sind.

Gespräche sichern Mitarbeitern die Chance auf Weiterentwicklung

Qualifizierungsgespräche gehen in die zweite Runde

Im Zusammenhang mit der Gesamtbetriebsvereinbarung „Qualifizierung“ müssen mindestens einmal pro Jahr sogenannte Qualifizierungsgespräche zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter geführt werden.

Dabei wird überprüft, inwieweit die vorhandene Qualifikation ausreicht, den jetzigen und zukünftigen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Diese Gespräche sichern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance auf Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit. Der Qualifizierungsbedarf wird in einem Formular dokumentiert und vereinbart. Bei den Angestellten werden die Qualifizierungsgespräche ab Dezember im Zusammenhang mit der Leistungsbeurteilung geführt. Mit Arbeitern im Leistungslohn werden die Gespräche im ersten Quartal, mit Arbeitern im Zeitlohn ebenso wie bei den Angestellten in Verbindung mit der Leistungsbeurteilung geführt. Damit sich die Be-

troffenen auch vorbereiten können, ist das Gespräch mindestens eine Woche vorher anzukündigen. Falls Probleme oder Fragen auftauchen, wendet euch bitte an den Betriebsrat eures Vertrauens.



Michael Schick
IGM-Betriebsrat
Vorsitzender
Berufsbildungsausschuss

Betriebsrat unterstützt bei Verfahren

Teilzeit – bei schriftlichem Antrag kaum Ablehnungen

Das Angebot an Teilzeitstellen ist nach wie vor sehr dünn. In den Stellenausschreibungen der Zentrale und des Werks Untertürkheim hatten wir im Jahre 2002 im Schnitt pro Monat zwei Teilzeit-Stellenausschreibungen. Im Jahre 2003 gab es eine positive Entwicklung. Im Schnitt sind die Ausschreibungen auf fünf Stellen in der Zentrale und drei Stellen im Werk Untertürkheim pro Monat angestiegen. Aber es ist immer noch zu wenig, insbesondere was auch qualifizierte Teilzeitstellen ausmacht. Nach wie vor ist es schwierig, Mütter und Väter, die aus Eltern- oder Familienzeit zurückkommen und in Teilzeit arbeiten wollen, adäquat unterzubringen.

Personalbereich muss zu besetzende Stellen auf Teilzeit prüfen

Im Maßnahmenkatalog zur Frauenförderung in der Zentrale heißt es: „Die Personalbetreuer prüfen jede zu besetzende Stelle in Zusammenarbeit mit den Führungskräften der Fachbereiche auf die Möglichkeit, diese mit Teilzeitkräften zu besetzen und werben proaktiv für Teilzeit.“ Auch im Maßnahmenkatalog des Werkes Untertürkheim steht, dass der Personalbereich jede zu besetzende Stelle gemeinsam mit dem Fachbereich auf Teilzeitmöglichkeit überprüft. Wenn tatsächlich jede zu besetzende Stelle überprüft werden würde, müsste die Ausbeute eigentlich größer sein.

Vieles spricht für Teilzeit

In 2003 wurde eine Untersuchung zur Teilzeit im Unternehmen bundesweit durchgeführt. Die Führungskräfte äußern sich durchweg sehr positiv zu ihren Erfahrungen mit Teilzeitbeschäftigten. Insbesondere anerkennen sie das hohe Engagement, die geringen Fehlzeiten, sowie die höhere Produktivität und Flexibilität. Als einzige schwerwiegende negative Erfahrung nennen sie den höheren Organisations- und Kommunikationsaufwand. Angesichts dieser vielen Pluspunkte für Teilzeitarbeit sollten wir doch annehmen, dass die Bereiche mehr Möglichkeiten für Arbeitsplätze in Teilzeit anbieten.

Was sind die Gründe für die Teilzeitwünsche? Bei Frauen ist der Hauptgrund die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch die per-

sönliche Weiterbildung, sowie Gesundheits-erhaltung, Pflege von Angehörigen und soziales Engagement sind häufig genannte Gründe. Bei Männern steht im Vordergrund die Weiterbildung, aber auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Gesunderhaltung sind sehr häufig genannte Gründe. Alles Gründe, die doch unterstützenswert sind. Wieso dann diese Probleme beim Einrichten von Teilzeitstellen? Dies ist für uns Betriebsräte nicht nachvollziehbar.

Antrag schriftlich einreichen

Aber einen Tipp können wir an dieser Stelle guten Gewissens geben: Reichen sie ihren Antrag in schriftlicher Form ein. Denn: Laut der Untersuchung werden bundesweit nur drei Prozent der Anträge abgelehnt. Bei schriftlicher Einreichung haben Sie also gute Chancen. Das hat seinen Grund. In der Betriebsvereinbarung zu Teilzeit wurde der Verfahrensablauf detailliert festgelegt. Bei Ablehnung der Anträge gibt es die Möglichkeit ei-

nes Schlichtungsverfahrens und der Betriebsrat muss über die Ablehnung informiert werden und beim Schlichtungsverfahren wird er mit einbezogen. Der Betriebsrat hat also Möglichkeiten, sie zu unterstützen. Bringen sie dagegen ihren Wunsch nur mündlich vor, wird er häufig gleich im ersten Gespräch abgebugelt. Deshalb: unbedingt schriftlich einreichen, dann klappt's.



Christa Hourani
Tel: 3 35 49



Monika Müller-Bertrand
Tel: 2 63 06

IG Metall-Betriebsrätinnen
Projektgruppe Frauen des Gesamtbetriebsrates

Über 1000 zusätzliche Parkplätze im Werk 10

Parksituation entspannt sich

Die Parkplatzsituation in Hedelfingen, Mettingen und Untertürkheim konnte entscheidend verbessert werden.

Zunächst bestand die Befürchtung, dass durch den Bau des Museums Hunderte von Parkplätzen wegfallen. Doch es ist gelungen diese Parkfläche zu ersetzen. Vor dem Cannstatter Tor wurden unter der B 27 Parkdecks mit 500 Plätzen errichtet. Neben 40 Parkplätzen für Schichter und 70 für Behinderte sind diese Plätze ausschließlich für Personen mit Parkberechtigung bestimmt.

Besonders schwierig war die Situation in Hedelfingen. Doch das Parkhaus konnte endlich genehmigt werden. Das neue Gebäude, das vermutlich Anfang August fertig sein wird, bringt 467 zusätzliche Parkplätze. Auch in Mettingen sollen ab März nochmals zusätzlich 160 Parkplätze entstehen und in Brühl immerhin auch nochmals 65 weitere. Wenn man das Parkhaus Cannstatt dazurechnet, ergeben sich bald über 1000 zusätzliche Parkplätze. Die

Parksituation hat sich dadurch etwas entspannt. Dennoch erinnert sich so mancher Beschäftigte gerne an die Zeiten als ein Shuttle-Bus vom Parkplatz gegenüber der Schleyer-Halle bis zum Werk fuhr. Diese Möglichkeit müsste nochmals überdacht werden. Der Betriebsrat wird jedenfalls auch in Zukunft um das Thema Parkplätze kümmern.

Für das Parkhaus Reißer wurde eine Lösung gefunden. Jedenfalls gehören die Warteschlangen davor inzwischen der Vergangenheit an. Bisher bildete sich immer ein Rückstau bis auf die Benzstraße. Die Zufahrt zur PWI war versperrt, weil viele Fahrzeuge dort warteten bis ein Platz im Parkhaus frei wurde. Inzwischen wird das Parkhaus geschlossen sobald 1260 Plätze belegt sind. Ab 10.30 Uhr können jeweils wieder so viele Fahrzeuge einfahren wie zuvor rausgefahren sind. Ganz geöffnet wird das Parkhaus schließlich um 13.30 Uhr. Dann werden auch die oberen Decks mit rund 100 Plätzen für die Spätschichter aufgemacht.

Tarifrunde 2004:

Längere Arbeitszeiten vernichten Arbeitsplätze

Die Arbeitgeber haben für die Tarifverhandlungen weitere Hürden aufgebaut. Ein Plus beim Einkommen soll es nur geben, wenn ganz oder teilweise unbezahlt länger gearbeitet wird. Längere Arbeitszeiten vernichten aber Arbeitsplätze.

Ingrid Lepple, IGM-Betriebsrätin

Weil immer effektiver gearbeitet wird, werden immer weniger Arbeitskräfte benötigt. Um zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, müsste die Wirtschaft jährlich um mehr als zwei Prozent wachsen, um die Massenarbeitslosigkeit wirklich zu überwinden, müsste sie über viele Jahre um mehr als fünf Prozent steigen. Das ist illusorisch.

Rund 1000 Arbeitsplätze in der Zentrale in Gefahr

Bei hoher Arbeitslosigkeit ist daher eine Verlängerung von Arbeitszeiten abwegig, denn immer mehr Arbeit würde bei immer weniger Menschen konzentriert. Für diese Arbeitsbesitzenden würde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwieriger und viele Lebensinteressen könnten nicht mehr wahrgenommen werden. Auf der anderen Seite würden immer mehr in Arbeitslosigkeit und Armut gedrängt werden. Die Zahl der Beitragszahler in die sozialen Sicherungssysteme würde sinken und



Auch die Beschäftigten der Zentrale beteiligten sich aktiv an der Kundgebung im Vorfeld der vierten Verhandlungsrunde der Tarifrunde 2004.

gleichzeitig stiegen die Ausgaben der Arbeitslosenversicherung. Zudem machen überlange Arbeitszeiten auf Dauer krank und würden dann zusätzlich das Gesundheits- und Rentensystem belasten. Würden in der Zentrale alle 35-Stündler in Zukunft 40 Stunden arbeiten, wären ungefähr 1000 Arbeitsplätze in Gefahr.

„Freizeitpark Deutschland“?

Ein Blick in andere EU-Länder zeigt auch, dass niedrige Arbeitslosigkeit nicht das Ergebnis langer Arbeitszeiten ist. Die Länder sind beschäftigungspolitisch erfolgreich, in denen die Wochenarbeitszeit relativ kurz ist. So beträgt die tatsächliche Wochenarbeitszeit in Dänemark 33,7 Stunden, in den Niederlanden 29,5 Stunden, die Arbeitslosenquote liegt in Dänemark bei 4,7 Prozent und in den Niederlanden bei 3,2 Prozent. In Deutschland ist die durchschnittliche Arbeitszeit mit 36,1 Stunden einiges länger, die Arbeitslosenquote ist mit 8,2 Prozent wesentlich höher. Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten liegt bei 39,9 Wochenstunden und entspricht damit dem EU-Durchschnitt. Die überwiegende Mehrheit der 15 EU-Länder haben geringere oder gleiche durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeiten im Vergleich zu Deutschland. Das zeigt, wie unsinnig das Gerede vom „Freizeitpark Deutschland“ ist.

Arbeitszeitverkürzung = Arbeitsplatzsicherung
Nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeit und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung beträgt der Gesamtbeschäftigungseffekt durch Arbeitszeitverkürzungen im Zeitraum von 1960 bis Ende der 90er Jahre acht Millionen Arbeitsplätze. Der Prozess der Arbeitszeitverkürzung ist aber in der zweiten Hälfte der 90er Jahre praktisch zum Stillstand gekommen. Die tatsächlichen Arbeitszeiten sind in dieser Zeit sogar wieder länger geworden. Es muss daher nicht verwundern, dass die Arbeitslosigkeit seitdem auf höchstem Niveau stagniert. Dies zeigt, wie unsinnig die Arbeitgeberforderung nach längerer Arbeitszeit ist.

Und die Arbeitgeber besitzen auch noch die Unverfrorenheit, die Arbeitszeitverlängerung ohne Bezahlung einzufordern. Fünf Stunden kostenlose Mehrarbeit je Woche heißt 14 Prozent Einkommensenkung!! Die Lohnerhöhungen der letzten Jahre waren nun wirklich sehr moderat. Seit 1997 blieben die Einkommen in Deutschland mit durchschnittlich 1,9 Prozent pro Jahr weit hinter dem Durchschnitt des Euroraums mit 2,7 Prozent zurück.

Längere Arbeitszeiten vernichten Arbeitsplätze und vermindern unsere Lebensqualität. Deshalb keine Arbeitszeitverlängerung, denn die Beschäftigten haben nichts zu verschenken!



**Aktuelles aus dem Sozial- und Kantinen-
ausschuss der Zentrale Stuttgart:
Neuer Vorsitzender gewählt**

In seiner letzten Sitzung am 26. Januar 2004 wählte der Sozial- und Kantinen-
ausschuss den Kollegen

**Klaus Hildenbrand,
Tel. 93343**

als neuen Vorsitzen-
den des Ausschus-
ses. Die IG Metall-
Fraktion wünscht ihm
viel Erfolg in seiner
neuen Funktion.



Veranstaltungshinweis

Februar 1984: Die IG Metall bereitet Streiks für die 35 Stundenwoche vor.

Februar 2004: Gewerkschaften im Kampf gegen Arbeitszeitverlängerung.

Gegen die Zeitdiebe und Arbeitsplatzvernichter bei VMI und anderswo:

WEM GEHÖRT DIE ZEIT?

Referat: Detlef Hensche (ehem. Vorsitzender IG Medien)

Berichte: Aktive aus der Streikbewegung 1984 und der IG Metall-Verhandlungskommission 2004

Musik: Wilma Heuken – schon 84 bei jeder Aktion vor den Werkstoren mit dabei!

**Donnerstag, 19. Februar 2004, 18.30 Uhr
DGB-Haus Stuttgart, Willi-Bleicher-Str.20
Großer Saal**

**Drastische Essenspreis-
erhöhung in Möhringen
verhindert**

Zum 01. Januar 2004 wurden die Essenspreise im Restaurant erhöht. Die ursprüngliche Forderung von zehn Prozent pauschal auf alle Food-Artikel im Restaurant konnte verhindert werden.

Drei Hauptkomponenten, der große Salatteller, Antipastibuffet groß und klein, alle Suppen, Beilagen und Desserts wurden nicht erhöht. Um zehn Cent wurde der kleine Salat am Buffet und die Pastastation erhöht. Die restlichen Hauptkomponenten erhielten einen Aufschlag von fünf Prozent mit kaufmännischen Rundungen auf fünf Cent. Der große Griff in unsere Taschen konnte erfolgreich abgemildert werden.

Interne EC-Geldautomaten

Gebühren beachten!

Die Gebührenbelastung für die Benutzung der auf dem Werksgelände aufgestellten EC-Geldautomaten wurde aufgrund einer EU-Verordnung vom 01. Juli 2002 umgestellt. Bargeldabhebungen werden danach vom kartenausgebenden Geldinstitut mit einer Gebühr belastet, obwohl die DC AG für die Benutzung dieser Automaten keine Gebühren erhebt.

Abhebungen mit Karten aus der Cash Group der Deutschen Bank (Dresdner Bank, Commerzbank, Hypovereinsbank, Postbank, LBBW) sind an den aufgestellten Geldautomaten weiterhin kostenfrei. Bei Abhebungen mit Karten anderer Institute werden durch diese automatisch Kosten belastet.

Die Höhe der Abhebungsgebühr wird durch jede Bank individuell festgelegt. Erhebung von Gebühren im Rahmen einer Dienstreise können über die Reisekostenabrechnung geltend

gemacht werden. Bei privat veranlassten Abhebungen (z. B. mit einer EC-Karte einer Volksbank oder Sparkasse) besteht nur die Möglichkeit mit seiner kartenausgebenden Bank individuell über den Entfall dieser Gebührenbelastung zu verhandeln.

Wenn also privat Geld an den internen EC-Automaten abgehoben wird, muss mit der kartenausgebenden Bank geklärt werden, dass für diese Abhebungen keine Gebühr verlangt wird (die DC AG verlangt von der Bank ja auch nichts). Dieses wurde schon mit Erfolg bei einigen Banken praktiziert.



Friedrich Pfléggar
IG Metall-Betriebsrat
Tel. 9 33 42

**Frühstücks-
versorgung
für Außenstellen**

Für eine Probezeit von drei Monaten, beginnend im Februar, wird ein Verkaufsmobil des Bereich Gastronomie und Services (GS) Außenstellen (u.a. Kino Bauer, Hörschele, Viehwäsen, Versand Übersee) anfahren. Die Angebotspalette ist ausgerichtet auf die Frühstücks-/ Vesperversorgung der MitarbeiterInnen, die Preise sind mit den Shoppreisen identisch. Es kann bar oder mit Werksausweis bezahlt werden. Ein bis zwei Wochen vor Start findet eine persönliche Info durch GS-Mitarbeiter in den entsprechenden Gebäuden statt. In diesem Zusammenhang werden den Mitarbeitern die Haltepunkte und Haltezeiträume des Verkaufsmobils mitgeteilt. Sollte der Versuch einer Frühstücksversorgung erfolgreich sein, ist an eine Weiterführung gedacht. Also nutzt dieses wirklich gute Angebot des Bereiches GS.

Klaus Hildenbrand
IG Metall-Betriebsrat
Sozial- und Kantinenausschuss
Tel.: 9 33 43

**Aktion Fair gehandelte
Produkte gescheitert!**

Am 12. Mai 2003 startete im Cafe/Shop in Möhringen die Aktion „Fair gehandelte Produkte“. Nach verschiedenen Anfragen aus der Belegschaft wurde mit viel Engagement aller Seiten die Initiative gestartet. Der Aktionszeitraum erstreckte sich vom 12. Mai bis 25. Juli 2003. Die ersten drei Tage war ein Aktionsstand mit Kundenberatung im Cafe/Shop aufgebaut. Zwei Wochen lang verzeichnete man tägliche Absatzzahlen von 40 bis 50 Artikel. Danach kam der große Einbruch mit nur noch ein bis zwei Artikel am Tag. In der letzten Aktionswoche wurde eine Bestandsaufnahme seitens DEBEOS-Gastronomie erstellt und das Team Cafe hielt das Kunden-Feed-Back fest. Logische Schlussfolgerung war, dass die Aktion leider ein Misserfolg war und aus Kostengründen nicht fortgesetzt wird.

In einer Sitzung des Kantinenausschuss äußerten sich Geschäftsleitung, DEBEOS-Gastronomie und Betriebsrat enttäuscht über das Ergebnis der zurückliegenden Aktion. Wir haben es versucht und es hat leider nicht geklappt. Mit dieser Aktion sollten Projekte in der dritten Welt unterstützt werden. Aber es ist halt wie im Leben. Viele beklagen sich zum Beispiel, dass es die früheren „Tante Emma Läden“ nicht mehr gibt, aber die wenigsten haben sie durch eigene Kaufinitiative unterstützt.

Veränderung in der Arbeitswelt

Das Bürokonzept der Zukunft?

„Mitarbeiter ohne feste Schreibtische“ lautete vor kurzem eine Schlagzeile in der Zeitung. Mitarbeiter von IBM in Hamburg haben künftig keine festen Schreibtische mehr. Die Beschäftigten sollen sich mit ihren Kollegen in den jeweiligen Projekten gemeinsame Plätze suchen. Niemand wird ein Einzelbüro haben, auch die Manager werden sich einen Platz im Team suchen müssen.

Da ja immer angenommen wird, dass was von den USA kommt zukunftsweisend und besser ist als im „alten Europa“, sollte man erst einmal „nüchtern“ nachdenken, was sich hier „zusammenbraut“.

Die Beschäftigten sollen also in Zukunft mit



einem schnurlosen Telefon und einem Rollcontainer, Caddy genannt, ausgestattet sein. Sie wählen ihren Arbeitsplatz nach der jeweiligen Aufgabe täglich neu aus oder platzieren sich dort, wo eben Platz ist. Der Caddy enthält die Arbeitsutensilien, das Familienfoto und den Müsliriegel für zwischendurch. Bis zu einem Drittel der Kosten sollen durch die Umwandlung der persönlichen Büros in unpersönliche Bürolandschaften eingespart werden.

Heimatlose Büronomaden

Aus den USA hört man allerdings bereits, dass es um die Arbeitszufriedenheit und Motivation dieser „Büronomaden“ nicht so gut bestellt sein soll. Der eigene Arbeitsplatz bedeutet doch offenbar für viele Identifikationspunkt und zweite Heimat. Mit ihm sind schließlich auch soziale Beziehungen verbunden. Zahlreiche Büroarbeiter bevorzugen wohl eher ein Stück Privatsphäre und Geborgenheit, ständig rotie-

rende Arbeitsplätze und -umgebungen verhindern das aber. Allein mit dem Caddy an der Hand droht auch der „coolste“ Büromensch zum Heimatlosen in der eigenen Firma zu werden.

Ganz kluge Köpfe steuern in der Zwischenzeit, mit aufwändigen Programmen wie Skiwochen-



enden, Trekking-Reisen und dem gemeinsamen Besuch von Afterwork-Partys, dagegen. Was wurden doch in der Vergangenheit Großraumbüros als Ei des Kolumbus bezeichnet. In der Zwischenzeit sind viele Firmen im In- und Ausland wieder auf „klassische“ Büros zurückgekommen. Als die Unternehmensberatung Kienbaum kürzlich 430 Jungmanager (also die flexiblen, hochmotivierten Leistungsträger der

Zukunft) über ihre Vorstellungen vom optimalen Arbeitsplatz befragte, wünschten sich diese vor allem „viele Pflanzen“. E-Place (mobiles, elektronisch vernetztes Arbeiten) und Großraumbüros hielten genau null Prozent für erstrebenswert. Diese Aussage hat mich wieder einigermaßen beruhigt und in der Annahme bestärkt, dass unsere Jungmanager auch nur Menschen und nicht willenlose Roboter sind. Betrifft uns alles nicht? Irrtum. Schauen sie sich in ihrem Bereich und der näheren „Umgebung“ einmal genauer um. Wer feststellt, dass es bereits „erhebliche“ Tendenzen in diese Richtung gibt, dürfte sich nicht getäuscht haben.

Also. Aufpassen! Da sich unsere Firma gegenüber „neuen Modellen“ in der Vergangenheit sehr „aufgeschlossen“ gezeigt hat, sollten wir besonders aufmerksam gegenüber Veränderungen in diesem Bereich sein.

Lieber vorher reagieren als nachher ein unsinniges Projekt mehr zu Grabe tragen.

Klaus Hildenbrand
IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 9 33 43

Spendensammlung für Nurillo

Im Dezember haben wir im SCHEIBENWISCHER über das Schicksal von Nurillo berichtet, verbunden mit dem Aufruf zu spenden. Bei einer kleineren Aktion, bei der wir Regenschirme gegen Spende verkauft haben und durch die Eingänge auf das **Spendenkonto (Kontonummer 3830016182 bei der LBBW Bankleitzahl 60050101)** kamen bis jetzt 1400 Euro zusammen. Diese Summe haben wir dann Herrn Dr. Klaus Maier übergeben, der sich mit seiner Familie um den kleinen Jungen aus Taschkent kümmert. Hiermit möchten wir uns nochmals herzlich bei dem Bereich bedanken, der uns die Schirme zur Verfügung gestellt hat und bei allen, die gespendet haben. Wir werden das Spendenkonto

weiter offen halten, so dass jede/r Kollege/in weiterhin die Möglichkeit hat, etwas für den kleinen Jungen zu tun. Wir müssen hier nochmals darauf hinweisen, dass diese Spenden nicht steuerlich geltend gemacht werden können.

Matthias Baur
IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 3 35 46



Kurz & Bündig

Ärgernis: Standortverlagerungen von Beschäftigten in der Zentrale

In den letzten Monaten kommt es immer wieder vor, dass durch Umstrukturierungen Beschäftigte kurzfristig mitgeteilt bekommen, dass ihr Arbeitsplatz zu einem bestimmten Termin an einen anderen Standort verlagert wird. Wir möchten hier aus aktuellem Anlass nochmals eindringlich darauf hinweisen, dass die Beschäftigten wie auch der Betriebsrat rechtzeitig über Verlagerungen informiert werden müssen. Rechtzeitig bedeutet: die Beschäftigten wie auch der Betriebsrat müssen noch die Möglichkeit haben, über Sinn und Zweck einer Verlagerung mit der Geschäftsleitung zu beraten bzw. zu verhandeln. Auch um soziale Härten vermeiden zu können.

ePeople: Projektphase ist abgeschlossen

Wie bereits mehrmals berichtet, soll ePeople zukünftig die Personaldatenverwaltung der Zukunft sein. Die Projektphase ist nun abgeschlossen und wird in die Linie überführt. Dies bedeutet für die Projektbeschäftigten, dass Sie entweder auf ihre alten Arbeitsplätze zurückkommen, oder neue Aufgaben übernehmen (müssen). Wir möchten hier nochmals eindringlich die Geschäftsleitung auffordern, dass diejenigen, die noch keinen „Zielbahnhof“ haben, schnellstens unterzubringen sind. In den nächsten Wochen wird der Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsleitung über eine endgültige Betriebsvereinbarung zur Einführung von ePeople verhandeln.

Zeitplan für Delegiertenwahlen

Im März finden in der Zentrale, gemeinsam mit der debeos GmbH, die Wahlen zur Delegiertenversammlung statt. Die Delegiertenversammlung ist das beschlussfassende Organ der IG Metall-Verwaltungsstelle. Aktuelle Gewerkschaftsthemen werden dort diskutiert und durch Anträge und Resolutionen kann Einfluss auf die Politik der IG Metall genommen werden. Von der Zentrale und debeos werden sechs Delegierte gewählt. Bis 10. Februar können sich KandidatInnen bei Klaus Hildenbrand, Friedrich Pflieger oder Klaus Schreiner (debeos) melden. Voraussetzung ist eine mindestens 12 monatige ununterbrochene Gewerkschaftszugehörigkeit. Zwischen dem 16. und 20. Februar werden die Wahlunterlagen an alle IG Metall-Mitglieder, die mindestens 3 Monate Mitglied sind, verschickt. Der Wahlumschlag mit Stimmzettel muss dann bis spätestens 5. März an die angegebene Adresse zurückgeschickt werden.

Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Am 18. Februar 2004 finden die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung Zentrale Stuttgart statt. Die noch amtierenden Jugend- und Auszubildendenvertreter werden kurz vor der Wahl eine Jugendversammlung einberufen. (Termin und Ort werden per e-mail bekanntgegeben). Wir hoffen auf eine hohe Wahlbeteiligung, denn diese ist gleich zu Beginn ein wichtiger Vertrauensbeweis für die zukünftigen JAVis.

Ort: Gebäude Roser und Esslingen
Zeit: von 10.00 bis 15.00 Uhr

Wahlberechtigte, die am 18. Februar 2004 ihre Stimme persönlich nicht abgeben können, können per Briefwahl ihre Stimme abgeben.

Ansprechpartnerin: Ingrid Lepple,
IG Metall-Betriebsrätin, Tel.: 9 38 94

Frostige Zeiten in der Querspange

Seit über einem Jahr gibt es massive Raumklimaprobleme in der Nutzfahrzeugentwicklung in der Querspange zwischen dem Gebäude 119 und 120. So wurden die Beschäftigten nach den Weihnachtsferien mit frostigen 16 Grad Raumtemperatur begrüßt. Ständig beschwerten sich die Beschäftigten, der Betriebsrat versucht mit Hilfe der Verantwortlichen Abhilfe zu schaffen, Maßnahmen werden festgelegt, doch die Umsetzung dauert oft Monate oder erfolgt nur teilweise.

Ein ständiges Hin und Her und das seit über einem Jahr. Derweil müssen die KollegInnen bei zu niederen Temperaturen, bei Zegerscheinungen, z. T. bei zu hoher Luftfeuchtigkeit und schlechter Luftqualität arbeiten. Warum schafft es ein High-Tech-Konzern wie DC nicht, innerhalb eines Jahres das Klima in diesen Räumen erträglich zu gestalten? Wie wichtig sind ihm die Arbeitsbedingungen seiner MitarbeiterInnen?

Betriebsrat Zentrale im Intranet

Seit 01. Januar 2004 ist der Betriebsrat Zentrale mit einem eigenen Auftritt im Intranet vertreten.

Der Aufruf erfolgt über das Mitarbeiterportal unter dem Reiter DC & Ich. Dort ist der Betriebsrat Zentrale bzw. Gesamtbetriebsrat über folgendes Modul aufrufbar:

Für alle, bei denen dieses Modul nicht erscheint, über:
http://intra-cda.daimlerchrysler.com/intra_br_zentrale_de

Ansprechpartner bei weiteren Fragen:

Udo Heinemann
IG Metall-Betriebsrat
Tel: 5 89 05



Programmerfüllung 2004

Zuerst prüfen ob leistbar

Wie in jedem Jahr, hat die Werkleitung auch diesmal wieder zum Jahresbeginn dem Betriebsrat eine Liste für die einzelnen Produktionscenter mit den Bereichen und Kostenstellen erstellt, nach denen die zu leistenden Programme mit zusätzlichen - kurz- oder längerfristigen - Maßnahmen im Jahr 2004 gefahren werden sollen.

Gerhard Haag IG Metall-Betriebsrat

Danach ist zu prüfen, ob die Vorgaben auch so wie geplant durchführbar sind. Dies geschieht in der Regel im Zusammenwirken zwischen den Gruppen der Kostenstellen, unter Mitwirkung des zuständigen Bereichsbetriebsrats, der Meister, des Teamleiters und gegebenenfalls eines Vertreters aus dem Engineeringteam (ehemalige Arbeitswirtschaft).

Dabei ist in den Beratungen insbesondere darauf zu achten, dass über das zu erbringende Arbeitspensum keine zusätzlichen Belastungen für die Beschäftigten entstehen. In einer eigens dafür geschlossenen Betriebsvereinbarung steht ausdrücklich beschrieben, wie die Erfüllung der Vorgaben zu erledigen ist.



Investitionen und Arbeitsplätze

Handelt es sich beispielsweise um eine zeitlich befristete, zusätzliche dritte Schicht, oder gar um die Einführung einer Wochenendschicht, weil der Anlauf eines Produktes zu bewältigen ist? Kann möglicherweise durch das Anhängen einer Überstunde das notwendige Mehr an Produktion geleistet werden? Im Ergebnis derartiger Überlegungen kann auch die Frage stehen: Müssen Investitionen in weitere Maschinen und Anlagen geleistet werden? Müssen eventuell zusätzliche Arbeitskräfte dafür eingestellt werden?

Auch ist zu klären, wie bei einem Wegfall von Schichten – wegen Ausläufen oder Verringerung von Produktionsumfängen – verfahren

werden soll. Müssen Arbeitszeiten verkürzt oder gar ganze Schichten entfallen, wie dies zum Beispiel im vergangenen Jahr zeitweise in der A-Klasse der Fall war?

Kein dauerhafter Ersatz für Neueinstellungen

Auf Basis der betrieblichen Planung und üblichen 15 Schichten pro Woche ist also zuerst zu hinterfragen, ob das vorhandene Personal ausreichend für die zusätzlichen Anforderungen ist. Ist die Programmerfüllung nach Ansicht der Kolleginnen und Kollegen eben nicht durchführbar, so sind geeignete Schritte zur Gewährleistung der Produktionsprogramme mit den Betriebsräten und den jeweils verantwortlichen Centerleitungen zu vereinbaren.

Auf keinen Fall sind zusätzliche Produktionsumfänge und angekündigte Maßnahmen ein Ersatz für dauerhaft notwendiges Personal oder zwingende Neuinvestitionen. Ein Indiz dafür kann der Umstand sein, dass über Jahre hinweg, mit den immer selben Maßnahmen, versucht wird, sich durchzumogeln.

Aufmerksam darauf zu achten, ist die Aufgabe der zuständigen Bereichsbetriebsräte gemeinsam mit den Beschäftigten.

Mitarbeiterbefragung

Alles wird besser

Mit einer Befragung wollte die Geschäftsleitung der DaimlerChrysler AG die Mitarbeiterzufriedenheit feststellen. Diese Befragung ergab, dass sich Verbesserungen in allen abgefragten Punkten ergeben.

Stefan Lentzen, IGM-Vertrauensmann

Dies wird natürlich an die ganz große Glocke gehängt. Keiner erwähnt auch nur mit einer Silbe die Abläufe der Befragungen. Hier werden Äpfel mit Birnen verglichen.

Zum einen ist schon das Ergebnis suspekt, dass alle Punkte verbessert wurden. Denn in einem „normal“ ablaufenden Regelkreis gibt es bei Veränderungen neben Bedingungen, die sich verbessern, auch Bedingungen, die sich verschlechtern.

Nehmen wir mal als Beispiel das Autofahren: Angenommen ein Kraftfahrzeug bewegt sich mit 50 Kilometer pro Stunde. Wir wollen jetzt eine Verbesserung der Geschwindigkeit erzielen, indem wir die Drehzahl erhöhen. Deshalb treten wir das Gaspedal weiter durch.

Die Drehzahl erhöht sich bis zu dem gewünschten Level. Leider wird vergessen, dass im selben Moment der Kraftstoffverbrauch ansteigt, was wiederum eine Verschlechterung bedeutet. Dieses simple Beispiel zeigt schon, dass es sehr unglaubwürdig ist, wenn alle abgefragten Kriterien besser werden. Es wäre eine revolutionäre Technik, wenn ein Auto mit steigender Drehzahl weniger Benzin verbrauchen würde.

Als weiteres Manko betrachte ich den Ablauf der Mitarbeiterbefragung. In der ersten Befragung durfte ich meinen Fragebogen nehmen, in ein stilles Kämmerlein sitzen und die Antworten auf die teilweise sehr komplexen Fragen selber geben. Bei der zweiten Befragung saßen wir alle zusammen mit dem direkten Vorgesetzten in einem stillen Kämmerlein. Dieser hat dann anhand einer Powerpoint-Präsentation erklärt, wie die Fragen zu verstehen sind.

Zudem gab es selbstverständlich auch Hinweise, welche Konsequenzen sich aus einer Negativbewertung ergeben.

Bei dieser Art und Weise der gelenkten Meinungsfindung ist es nur logisch, dass die Mitarbeiter

von ihrem eigenen Standpunkt abweichen und eine positivere Antwort ankreuzen.

Wer will denn schon seinen Kollegen oder Vorgesetzten „in die Pfanne hauen“? Wenn es also einer Erklärung bedarf, wie eine Frage zu verstehen ist, ist die Frage dann nicht falsch gestellt? Sollen die Fragen vielleicht sogar in eine bestimmte Richtung zielen, um „richtige“ Antworten zu provozieren?

In zukünftigen Umfragen wird es dann so sein, dass alle mit allem zufrieden sind, aber keiner weiß, warum die Qualität, Arbeitsquantität und letztendlich der Krankenstand immer schlechter werden. Kann man denn jedem Vorgesetzten ohne Angst vor persönlichen Benachteiligungen die Meinung sagen? Ist die Meinung der Mitarbeiter überhaupt relevant, oder ist dies ein weiteres Instrument, um uns eine angebliche Mitbestimmung vorzugaukeln?

In dem Zeitraum der Mitarbeiterbefragung sind doch eigentlich nur arbeitgeberrelevante Ziele, wie Kostenreduzierung und Gewinnmaximierung in aller Konsequenz verfolgt worden.

Jetzt will man uns tatsächlich weismachen, dass die Mitarbeiter dadurch auch noch zufriedener geworden sind. Dass ich nicht lache!

Kommunikationsbeauftragter wechselt zur IG Metall

„Die Belegschaft sollte zu Wort kommen“



Portrait

„Im SCHEIBENWISCHER einen Artikel über mich schreiben? Ist das wirklich notwendig?“, war die erste Reaktion von Kai Bliesener als er für dieses Portrait interviewt werden sollte.

Alexandra Wolf

Die Bescheidenheit des ehemaligen Kommunikationsbeauftragten des Betriebsrats bei Daimler in Untertürkheim ist nicht gespielt. Dabei hätte der 32-Jährige allen Grund stolz zu sein. „Schließlich hat Kai den SCHEIBENWISCHER zu einer professionellen Betriebszeitung entwickelt“, lobt ihn der Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense. Neben dem neuen Erscheinungsbild führte er auch eine gezielte Redaktionsplanung ein, weil „wir kein wildes Sammelsurium an Themen, wie es vorher oft der Fall war, mehr wollten“. Ziel war es, „aktueller und professioneller aus dem Betrieb zu informieren und die Beschäftigten in jeder Ausgabe zu Wort kommen zu lassen.“

Vertrauensmann in der Werkzeugvoreinstellung

Wie es in der Produktion zugeht, weiß Bliesener aus eigener Erfahrung und seiner Zeit als Vertrauensmann in der Werkzeugvoreinstellung im Werkteil Mettingen. Dort war er 1995 zunächst mit einem befristeten Arbeitsvertrag gestartet. „Mein Jugendtraum war jedoch, Filme zu drehen“, schwärmt der Vater eines zweieinhalbjährigen Sohnes. Ein Stück weit erfüllte er sich diesen Traum. Eine Handvoll Videoclips und Kurzfilme für den DGB oder die Gewerkschaft Holz und Kunststoff waren das Ergebnis. Auch zwei Kurzfilmkrisen nach eigenem Drehbuch kann der begeisterte Kinogänger und Filmliebhaber vorweisen. Seine Streifen zu Themen wie Arbeitszeit und Bundestagswahlen wurden auf Gewerkschaftsveranstaltungen gezeigt. So wurde der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke auf ihn aufmerksam. „An einem Sonntagabend um 21.30 Uhr hat mich Wolfgang angerufen und gefragt, ob ich mir vorstellen könnte, Kommunikationsbeauftragter des Untertürkheimer Betriebsrats zu werden“, erinnert sich Bliesener. Und ob er sich das vorstellen konnte! Den fachlichen Grundstock hatte er auf einer Schule für Mediendesign gesammelt, ergänzt durch eine Reihe Journa-

listenseminare, u.a. auf der Berliner Henri-Nannen-Schule. Den letzten Schliff im Layouten holte er sich in mehreren „Desktop Publishing-Seminaren“. Als wäre es nichts Besonderes erwähnt er: „Ach, und dann habe ich noch einige Artikel in der taz veröffentlicht“. Genauso „nebenbei“ ist er seit November 2003 Pressesprecher der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA) in der SPD Baden-Württemberg.

Von Dichtern und Moralisten

Vielleicht hat Bliesener auch deshalb so eine gute Schreibe weil er Bücher von Henning Mankell bis zu Günter Grass geradezu verschlingt. Momentan liegt „Professor Unrat“ von Heinrich Mann und eine Biografie über Erich Kästner auf seinem Nachttisch. „Kästner war weit mehr als ein Kinderbuchautor. Kästner war ein brillianter Satiriker, fabelhafter Journalist, Dichter und Moralist und steht in dieser Tradition gleichauf mit Kurt Tucholsky.“ Außerdem gehen noch eine ganze Reihe Kurzgeschichten auf Blieseners Konto, von denen bisher zwei sogar bei Wettbewerben prämiert wurden.

Neuer Pressesprecher der IG Metall Stuttgart

Sein zweites großes Steckenpferd ist das Laufen. Zur Zeit trainiert der Hobbyläufer zusam-

men mit seiner Frau Karin für seinen vierten Halbmarathon im März in Freiburg. Viel Zeit zum Joggen bleibt ihm allerdings nicht mehr. Schließlich arbeitet er seit Januar in der Pressestelle der Stuttgarter IG Metall. Mitte des Jahres wird der Vollblutgewerkschafter offiziell die Nachfolge von Manfred Dautel als Pressesprecher antreten. In der Geschäftsstelle hat Bliesener nicht mehr nur eine, sondern rund 26 Betriebszeitungen zu betreuen. Außerdem sind etwa 250 Betriebe unterschiedlicher Größe im Bereich der Verwaltungsstelle. Aber gerade die Vielfalt der Themen und die Bandbreite der Aufgaben reizt den künftigen Pressesprecher an seiner neuen Aufgabe. „Ich habe recht schnell gemerkt, dass die Welt nicht nur aus Daimler besteht“, schmunzelt Bliesener. Gerne ließ ihn der Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense nicht gehen. „Kai hat eine wirklich herausragende Leistung bei uns erbracht. Aber die IG Metall kann gerade jetzt in diesen schwierigen Zeiten gute Leute gebrauchen“, meint das IG Metall-Vorstandsmitglied.

Der Arbeitskreis Umwelt lädt ein



Moderne Zeiten – immer mehr PS, immer mehr Stress

Soziale Folgen im Visier

Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach, Philosoph, Theolog, Hochschule St. Georgen, Dr. Otmar Zwiebelhofer, Vorsitzender SÜDWEST-METALL

Moderation: **Ulrike Winkelmann**, die tageszeitung, taz

Termin: Montag, 16. Februar 2004

Zeit: 16.00 bis 18.00 Uhr

Ort: DaimlerChrysler AG Stuttgart, Untertürkheim
Café hinter dem Museum

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart und Esslingen

Verantwortlich: Jürgen Stamm,
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart;
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart,
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, 17. Februar 2004

Artikel an: Betriebsrat DaimlerChrysler AG, E 606, 70546 Stuttgart, Telefax: (0711)17-5 33 20

Einstieg in den Ausstieg von Tarifverträgen - wehret den Anfängen!

Leistungen nur noch für IG Metall-Mitglieder

Die DaimlerChrysler AG unterscheidet seit einigen Monaten, was die Anzahl der Urlaubstage von Ferienarbeitern angeht, zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern. Bisher wurden die gleichen tariflichen Leistungen gezahlt. Nur gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte haben einen gegebenenfalls einklagbaren Anspruch.

Udo Bangert, IGM-Betriebsrat

In den letzten Wochen des alten Jahres kamen verstärkt Ferienarbeiter zum Betriebsrat, welche zum Teil schon mehrmals für DaimlerChrysler gearbeitet hatten. Die Kollegen mussten auf ihrem Gehaltsstreifen feststellen, dass sie nicht mehr 30 Tage Urlaub pro Jahr erhalten sondern nur noch 24 Tage. Was viele auch nicht wissen ist, dass die Höhe des Urlaubsgeldes nicht gesetzlich geregelt ist. Für die IG Metall-Betriebs-



räte ist dies der schon lange befürchtete Einstieg in den Ausstieg von Tarifverträgen, welcher auf Dauer wohl nicht bei Ferienarbeitern aufhören wird. So lädt das neue Kündigungsrecht in einer Krise dazu ein, ältere nicht gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter zu kündigen. Denn für Beschäftigte, die 54 Jahre alt und älter sind, gilt der tarifliche Kündigungs- und Gehaltsschutz. Die IG Metall-Betriebsräte halten deshalb in den Be-

triebsratsbüros eine Sonderbroschüre für Ferienarbeiter bereit, in welcher u.a. auch über weitere kostenlos eingeschlossene Beitragsleistungen, wie Freizeitunfallversicherung, kostenloser Berufsrechtsschutz und Todesfallleistung usw. informiert wird. Falsche Gehaltsabrechnungen, wie beispielsweise zu wenig Gehalt, Urlaub oder Urlaubsgeld, können übrigens gesetzlich "nur" sechs Monate danach bei der Firma reklamiert werden. Da bei Einstellungen der Betriebsrat ein gesetzliches Mitspracherecht hat, braucht auch niemand Angst zu haben, dass man wegen einer Reklamation keine Folgeeinstellung mehr erhält. Bei einer Absage würden die Personalausschüsse auf Nachfrage sehr genau prüfen, was der Grund für eine Absage wäre! Gerade in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit und ständigen Forderungen der Wirtschaft nach schlechteren Arbeitsbedingungen werden tarifliche Mindestbedingungen immer wichtiger.

Worst Case der Kommunikation

In der Bibel steht die Geschichte vom Turmbau zu Babel. Dort wollten die Menschen ein gigantisches Bauwerk errichten: einen Turm bis zum Himmel. Es heißt, dass der liebe Gott, um dieses zu verhindern, die Sprachen so durcheinandergebracht habe, dass die Arbeiter sich nicht mehr verständigen konnten. Mangelnde Kommunikation ließ das Projekt scheitern.

Nun war ich vorige Woche in der Kantine und habe folgendes Gespräch mitbekommen. Der eine Kollege kam mit seinem Tablett an, und fragte den anderen: „Hallo, Kollege, wann läuft euer Job Number One vom Band?“. Der andere antwortete: „Naja, wir sind noch im Total Cost of Ownership. Im Benchmarking sehen wir nicht schlecht aus, wir sind mit Lean Produktion, first-in –first-out, One Peace Flow unterwegs. Die ganze Anlage läuft natürlich just in time. Nach unserem letzten Brainstorming haben wir die Best Practice für das Problem der Aging Workforce festgelegt. Das Worst Case Szenario würde heißen, dass wir einen Teil outsourcen müssten, wobei unser Quality

Management nicht so begeistert wäre. Unsere letzte Manager Attention weist uns auf eine Stagnation der Verkaufszahlen hin. Das Statement meines Abteilungsleiters war ernüchternd. Im Prinzip laufe ich konform mit ihm, ich würde mir aber eine Task Force wünschen“.

Der Kollege erwiderte daraufhin: „Egal, wenn es schlecht läuft machen wir zwei Job Sharing“.

So Kolleginnen und Kollegen, wer hat jetzt was begriffen? Also, wenn ich nicht sicher gewusst hätte, dass ich in der Kantine in Unterürkheim bin, hätte ich gedacht ich bin irgendwo im Ausland. Seit dem Turmbau zu Babel scheint sich nicht viel geändert zu haben. Wir verstehen uns auch nicht mehr. Deshalb eine Bitte an die Führungskräfte: Sprechen Sie doch bitte deutsch, oder zumindest schwäbisch, damit wir uns verstehen.

Milos Raskovic
IG Metall-Betriebsrat



Kurse „Deutsch 1 und 2 für ausländische Mitarbeiter“ im März

Beginn der Kurse am 1. März, 2. März und 9. März 2004

Informationen dazu bekommen Sie beim Betriebsrat oder bei der Referentin

Frau Hirche, Tel. 07 11 / 58 27 36.

Die Kurse sind auch für Schichtarbeiter. Deutsche Kollegen werden gebeten, ihre ausländischen Mitarbeiter darauf aufmerksam zu machen.

Vorstände erhöhen sich ihre Gehälter um 131 Prozent

Wasser predigen

und Wein trinken

In der Dezemberausgabe der Betriebszeitung *Werktag* geht es in einer Glosse um das „überzogene Anspruchsdenken des „10ers“.

Michael Schick
IG Metall-Betriebsrat

Mit „10er“ sind wohl die Beschäftigten des Werk 10 gemeint. Der Betriebsrat ist allerdings nicht vollständig überzeugt davon, dass die „Saus und Braus-Zeiten“ in Deutschland vorbei sind. Man muss dem *Werktag*-Autor an verschiedenen Stellen Recht geben. Einige Leute müssen den Gürtel gewaltig enger schnallen. Auch die Aussage, dass immer die anderen sparen sollten, ist richtig. Allerdings ist der Hinweis bezüglich der Politiker, die einerseits Rentenkür-

zungen beschließen, andererseits ihre Diäten kräftig erhöhen, nur ein gängiges und auf Effekthascherei zugeschnittenes Beispiel. Deshalb gehen wir auf ein Beispiel in unserem Unternehmen ein. Die Vorstände der DaimlerChrysler AG fordern zwar immer neue Einsparungen. Ungefähr genauso häufig kritisieren sie die hohen Dienstleistungskosten. Hinzu kommt, dass sie ein nicht unbedeutendes Gehalt beziehen. Trotzdem erhöhten sie ihre Vorstandsbezüge im Zeitraum von 2001 bis

2002 um sage und schreibe 131 Prozent. Deshalb erwartet der Betriebsrat, dass diejenigen, die immer wieder Einsparungen fordern und Leitungswasser zu trinken empfehlen, mit deutlichem Beispiel vorangehen und keinen exklusiven Bordeaux-Wein mehr trinken. Denn es muss berücksichtigt werden, dass der einzelne Vorstand keine 30 000 Euro im Jahr verdient sondern mehr als das 100fache: Stolze 3,7 Millionen Euro gehen im Schnitt auf das Konto eines DaimlerChrysler-Vorstandes.

Bei der jährlichen Leistungszulage im Angestelltenbereich:

Höherstufungen um 30 Prozent gesteigert

Aufgrund der Reklamation des Gehaltsausschusses des Betriebsrats über das Volumen der Leistungszulage fand am 12. November 2003 ein Gespräch mit dem Personalbereich statt.

Der Gehaltsausschuss des Betriebsrats hat reklamiert, dass durch:

- Beschäftigungsjahres-Sprünge im Jahresverlauf 2003
- Austritte im Jahresverlauf 2003
- Erstbeurteilungen im Jahresverlauf 2003
- Umstufungen im Jahresverlauf 2003

der durchschnittliche Prozentsatz der Leistungszulage 10,15 Prozent im Januar auf 9,66 Prozent im September gesunken ist.

Der Betriebsrat konnte sich gegenüber der Personalabteilung durchsetzen, die der Meinung war, den Anforderungen des Tarifvertrags zu genügen, weil die ausbezahlten übertariflichen Zulagen durchaus Leistungsanteile beinhalten.



Der Betriebsrat widersprach dieser Argumentation und erklärte, dass für die Berechnung der 10 Prozent ausschließlich das Tarifgehalt zugrunde zu legen sein muss.

Diese Erhöhung des Gehalts ist deckelwirksam, was einer effektiven Erhöhung des Gehalts entspricht. Trotz unterschiedlicher Auffassung wurde mit dem Personalbereich eine einvernehmliche Lösung angestrebt.

Nach einer guten Verhandlungsatmosphäre hat man sich auf folgende Vorgehensweise geeinigt:

1. Bei der Leistungsbeurteilungsrunde 2004 wird der Durchschnittswert so weit angehoben, dass sichergestellt ist, dass im Jahresverlauf ein Absinken unter 10 Prozent Leistungszulage im Sinne der Argumentation des Betriebsrats, nicht erfolgen kann.
2. Der dazu notwendige Durchschnittsprozentsatz zum Januar beträgt 10,4 Prozent im Gegensatz zu 2003 mit 10,15 Prozent
3. Der Betriebsrat wird im Jahr 2004 ausnahmsweise monatlich über den jeweiligen Stand unterrichtet. Laut Manteltarifvertrag muss er mindestens dreimal pro Jahr unterrichtet werden.

Der Betriebsrat hat diese Vorgehensweise auf der letzten Sitzung einstimmig bestätigt.

Waldemar Rasch
Vorsitzender des Gehaltsausschusses
Werk Untertürkheim

Entwicklung Leistungszulage (LZ) Werk 10 von Januar bis September 2003

2003	Werk 10	Werk 19	Betrieb 1
Monat	LZ in Prozent	LZ in Prozent	LZ in Prozent
1	10,09	10,27	10,15
6	9,76	10,03	9,85
9	9,57	9,87	9,66

Tarifrunde 2004: Wir für vier!



Rolando, Schultz
PGE/AGP (2522)-
IGM-Vertrauensmann

„Die Arbeitgeber bewegen sich erst, wenn sie die Entschlossenheit der Beschäftigten spüren“ Die Tarifrunde in diesem Jahr wird bestimmt nicht einfach. Unsere Forderung nach vier Prozent Lohnerhöhung ist völlig gerechtfertigt und sie ist auch ausgewogen. Aber wie in jeder Tarifrunde bewegen sich die Unternehmer erst, wenn sie den Druck und die Entschlossenheit der Beschäftigten spüren. Deshalb müssen wir in den nächsten Wochen zeigen, dass wir hinter unserer Forderung stehen. Die von den Unternehmern geforderte Arbeitszeitverlängerung müssen wir auf jeden Fall verhindern. Es hat ja lange genug gedauert, bis wir endlich die 35-Stunden-Woche erreicht haben. Eine Verlängerung der Arbeitszeiten wäre für die weitere Arbeitsmarktentwicklung katastrophal und würde unsere Arbeitsplätze gefährden. Das Tor darf man erst gar nicht aufmachen.



Zoran Stojanov
PGE/TSC (1132)-
IGM-Vertrauensmann

“Wenn die Unternehmer weiterhin Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich

durchsetzen wollen, wird es eine harte Tarifauseinandersetzung”

Wenn die Arbeitgeber glauben, sie können uns und die IG Metall in der Tarifrunde über den Tisch ziehen, dann täuschen sie sich. Die Kollegen in meiner Abteilung unterstützen die Lohnforderung, auch wenn einige sich eine höhere Forderung gewünscht hätten. Wenn die IG Metall in den nächsten Wochen zu betrieblichen Aktionen aufrufen wird, werden wir uns daran beteiligen. Es geht in der Tarifrunde ja mittlerweile auch nicht mehr nur um die Lohn- und Gehaltsforderung. Die Unternehmer wollen längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich durchsetzen. Dagegen müssen wir uns wehren. Ich denke, dass es deshalb eine harte Auseinandersetzung geben wird und möglicherweise sogar zu einem Arbeitskampf kommt, wenn die Arbeitgeber nicht einlenken.



Günter Scheff
QMP/GS (3511)-
IGM-Vertrauensmann

“Das Ergebnis sollte nahe an der Forderung von vier Prozent liegen”

Unsere Forderung nach vier Prozent mehr Lohn ist okay und angemessen. Das Ergebnis in dieser Tarifrunde sollte aber diesmal nahe an der Forderung liegen. Die Forderung der Arbeitgeber nach Arbeitszeitverlängerung finde ich unglaublich. Vor allem wenn behauptet wird, dass dadurch Arbeitsplätze gesichert und geschaffen werden. Das ist doch völlig unglaubwürdig. Bei VW oder Opel wird sogar kürzer gearbeitet, um die Arbeitsplätze zu erhalten. Wenn wir länger arbeiten müssten, dann würden bestimmt viele hier im Betrieb ihren Arbeitsplatz verlieren. Das liegt doch auf der Hand. Die Tarifauseinandersetzung ist wegen der Forderung der Arbeitgeber in diesem Jahr bestimmt schwieriger und wird länger dauern. Nur durch Verhandlungen werden wir diesmal bestimmt kein akzeptables Ergebnis bekommen. Da müssen wir schon auf die Straße gehen und zeigen, dass wir hinter der IG Metall und unseren Forderungen stehen.

Tarifverträge bleiben erhalten und sichern den sozialen Frieden in den Betrieben



2500 Beschäftigten legten Anfang Dezember 2003 die Arbeit nieder und beteiligten sich an drei Kundengebungen der IG Metall. Wir haben es geschafft! Die Tarifautonomie bleibt erhalten.

Für faire Löhne und gegen längere unbezahlte Arbeitszeiten



Über 1000 Metaller, u.a. von DaimlerChrysler Untertürkheim und der Zentrale, machten ihrem Unmut über das vorliegende Arbeitgeberangebot lautstark Luft.

Wir lassen uns nicht vom Platz stellen!



Bezirk
Baden-Württemberg



Die Vorschläge der Arbeitgeber bedrohen 96.000 Arbeitsplätze*

Bis zu 5 Wochenstunden unbezahlte Mehrarbeit fordern die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie in der laufenden Tarifrunde. Die Arbeitgeber locken: So bleiben Jobs und Einkommen gesichert.

Tatsache ist: Die so mehr geleistete Arbeitszeit **vernichtet oder verhindert viele Arbeitsplätze**. Nach einer Umfrage der IG Metall ergibt sich: Die geforderte Mehrarbeit würde bis zu 96.000 Arbeitsplätze bedrohen, wenn landesweit in der Metall- und Elektroindustrie alle Beschäftigten mit bisher 35 Wochenstunden nun 40 Stunden arbeiten würden.

462.000 Menschen waren im Dezember '03 in Baden-Württemberg **ohne Arbeit**, darunter über 90.000 Langzeitarbeitslose, 83.000 der Betroffenen sind 50 Jahre oder älter, 40.000 unter 25 Jahre alt. Diese Zahlen umfassen Schichtarbeit, denen die Arbeitgeber-Wünsche auf dramatische Weise zynisch gegenüber stehen.

* mehr Infos im Internet: www.bw.igm.de



Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.138

Von der Drehleier bis zum Konzertflügel – Eine Reise zur Geschichte der Tasteninstrumente

Nach der Türkei-Ausstellung im Februar, wollen wir Sie mit einem weiteren Stuttgarter Museums-Kleinod bekannt machen. Im Fruchtkasten, dem spätgotischen Bau mit der Renaissancefassade Heinrich Schickhardts, wurde im Herbst 1993 die Musikinstrumentensammlung des Württembergischen Landesmuseums eröffnet, die wir Ihnen als SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnis näher bringen wollen.

Dr. Angelika Sieglin wird Sie in einer Führung, bei der Sie auch einzelne Instrumente zum „Klingen“ bringt, in diese Welt der Musik einführen. Normalerweise ist das Museum um diese Zeit schon geschlossen, exklusiv für die Teilnehmerinnen und



Der Fruchtkasten: Stuttgarts musikalisches Museum am Schillerplatz - Meisterwerke des Klavierbaus

Teilnehmer der Kunsterlebnisse wird es dann geöffnet. Die Konstruktionsidee der Taste

führte zur Entstehung so verschiedener Klanginstrumente wie Drehleier, Spinet, Hammerklavier oder Harmonium. Speziell die Klavierinstrumente als größter Sammlungsschwerpunkt im Fruchtkasten spiegeln mehr als jedes andere Instrument das Wesen abendländischer Musikkultur wieder. Die Möglichkeit zu mehrstimmiger, auch orchestraler Klangfülle war der Grund dafür, dass es von Bach bis Stockhausen kaum einen Komponisten gibt, der nicht einen Teil seiner besten Gedanken dem Klavier anvertraut hat. Das Ambiente im Fruchtkasten beflügelt die Phantasie des Besuchers. Während der Führung lässt das Spiel auf den historischen dekorativ in Szene gesetzten Instrumenten Klangwelten vergangener Zeit wiedererstehen.

- Termin:** Mittwoch, 31. März 2004, 17.00 Uhr
- Treffpunkt:** 16.45 Uhr Eingang „Stiftsfruchtkasten“, Schillerplatz 1, Stgt.
- Führung:** Dr. Angelika Sieglin
- Kosten:** € 10,- (Sonderöffnung, Eintritt, Führung)

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

Vorschau: Kunsthandwerk und Geschmacksverirrung
Kunsterlebnis Nr. 1.139, 28. April 2004, Württembergisches Landesmuseum, Altes Schloss, Stuttgart

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.138

Von der Drehleier bis zum Konzertflügel
Mittwoch, 31.3.2004, „Stiftsfruchtkasten“

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:				