



ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Betriebsrat

2003

Das haben wir in diesem Jahr für Sie

geschafft!

Aus dem Inhalt

- Datenverarbeitung: Ausschuss zieht Bilanz 4
- Ausbildung: Sicherung der Zukunft 5
- Portrait: Dieter Gerlach, der Quereinsteiger 6
- Betriebsversammlung: Deutliche Worte 10
- IG Metall: Jubilarehrung 11





Helmut Lense



Wolfgang Nieke

Es warten große Herausforderungen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Editorial wir haben „geschafft“! Unter diesem Motto steht die letzte Ausgabe des SCHEIBENWISCHER im Jahr 2003. Das Jahr neigt sich langsam dem Ende zu und es scheint, als seien die Monate in Windeseile an uns allen vorübergeflogen. Die Tage des Jahres 2003 sind also fast gezählt, das Jahr ist fast geschafft. „Geschafft“ haben wir in diesem Jahr

auch eine ganze Reihe an Vereinbarungen, die positive Auswirkungen haben und Verbesserungen für die Beschäftigten mit sich brachten – und bringen.

Aus Sicht des Betriebsrats war es ein arbeitsreiches, aber auch ein erfolgreiches Jahr. Wir haben es geschafft, dass es wieder mehr Pausen in den Montagen gibt, oder dass der Essenspreiszuschuss für die Azubis erhöht wurde. In Verhandlungen mit dem Vorstand haben wir es auch geschafft, dass alle Beschäftigten eine Ergebnis- ▶

„Es war ein arbeitsreiches, aber auch erfolgreiches Jahr“

Ergebnisbeteiligung für 2002
1.200 EURO
Betriebsrat
geschafft!
Ergebnisbeteiligung:
1200 Euro für jeden Beschäftigten ausgehandelt

► Beteiligung von 1200 Euro für das Geschäftsjahr 2002 erhalten haben. Und wir haben es geschafft, dass die Tarifierhöhung wieder effektiv bezahlt wird.

Die Liste der Themenfelder, an denen wir Betriebsräte in den letzten 12 Monaten aktiv und offensiv gearbeitet haben, würde sich noch eine ganze Weile fortsetzen lassen. Leider verschwindet vieles von dem, was über einen so langen Zeitraum erreicht wurde, allzu schnell wieder aus dem Gedächtnis. Deshalb wollen wir die Schwerpunkte in dieser Ausgabe noch einmal Revue passieren lassen.

Wir gönnen uns einen Rückblick, aber keinen Stillstand!

Dazu muss endlich Schluss sein mit weiterem Outsourcing, insbesondere von Dienstleistungen. Wir brauchen dringend Arbeitsplätze außerhalb der Produktionsbereiche. Und wir brauchen dringend Arbeitsplätze, die wir älteren und Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkungen anbieten können. Deshalb müssen Arbeitsbereiche, die bereits fremdvergeben wurden, wieder zurückgeholt werden. Die IG Metall ist gegenwärtig dabei, dafür Konditionen zu definieren.

Aber auch in unseren Kernbereichen der Produktion müssen wir alle Anstrengungen

„Wir brauchen innovative Produktentscheidungen für Untertürkheim“

unternehmen, zukünftige Produkte für den Standort zu sichern. Aber dazu kann ständig steigender Druck auf die Beschäftigten nicht der Weisheit letzter Schluss sein. Im Gegenteil sogar. Wir brauchen dringend eine Kehrtwende, weg von diesen überkommenen Methoden.

Was wir statt dessen brauchen, sind innovative Produktentscheidungen, damit die Zukunft der Marke Mercedes-Benz gesichert wird. Vor allem brauchen wir dazu aber wieder eine motivierte Belegschaft, denn durch Arbeits- und Kostendruck wurde hier eine ganze Menge Porzellan zer-



schlagen. Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsgestaltungen müssen sich zum Beispiel wieder dahin entwickeln, dass sie sich nicht ständig weiter verschlechtern und bald wieder auf einem Niveau landen, wie es in den frühen 60er Jahren in der Fabrik vorzufinden war. So kann Fortschritt in einem Weltkonzern doch nun wirklich nicht aussehen.

Anfang 2004 wird uns auch die Festlegung der Höhe der Ergebnisbeteiligung beschäftigen. Während andere Automobilunter-

nehmen mit der angespannten Wirtschaftslage zu kämpfen haben, konnte sich die Marke Mercedes-Benz ganz gut behaupten. An diesem Erfolg waren die Beschäftigten an den deutschen Standorten auch in diesem Jahr maßgeblich beteiligt. Deshalb werden wir auch mit der klaren Forderung in die Verhandlungen mit dem Vorstand gehen, dass die Arbeit der gesamten Belegschaft auch entsprechend honoriert wird.

Im neuen Jahr steht wieder eine Tarifrunde bevor. Diese dürfte, wenn man dem derzeit stattfindenden Vorgeplänkel glau-

ben mag, nicht einfach werden. Einer vernünftigen Tarifforderung der IG Metall stellen die Arbeitgeber einen ganzen Horrorkatalog an unakzeptablen Forderungen entgegen.

Während sich die IG Metall an den offiziellen Prognosen des Sachverständigenrates orientiert und in ihrer vier Prozent Forderung Preis- und Produktivitätssteigerung und eine ERA-Strukturkomponente von 1,39 Prozent unterbringt, sind die Forderungen aus dem Arbeitgeberlager blanke Provokation: Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf mindestens 40 Stunden, betriebliche Öffnungsklauseln, damit z.B. Arbeitsbedingungen und Löhne abgesenkt werden können und ein Gesamtabschluss unter 1,4 Prozent mit einer Laufzeit von mindestens 24 Monaten.

Damit wir für diese bevorstehenden Herausforderungen auch genügend Kräfte sammeln können, wünschen wir allen Beschäftigten am Standort ein frohes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Herzlichst

Helmut Lense Wolfgang Nicker

Helmut Lense

Betriebsratsvorsitzender

Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Still und leise, aber erfolgreich: Die Arbeit des Ausschusses für Informationsverarbeitung

Positive Bilanz bei der Datenverarbeitung

Der Ausschuss für Informationsverarbeitung des Betriebsrats am Standort Untertürkheim kann positiv auf das letzte Jahr zurückblicken.

Udo Bangert Vorsitzender des IV-Ausschusses Untertürkheim

Die Datenverarbeitung dringt in immer weitere Bereiche vor. So ist seit den Sommerferien auch der **Mitarbeiterportalrollout (MAP)** im Werk Untertürkheim beendet. Das heißt, dass jeder Mitarbeiter in der Nähe seines Arbeitsplatzes einen Zugang zum Mitarbeiterportal hat. Gleichzeitig haben wir sichergestellt, dass alle Beschäftigten auch die notwendigen Qualifizierungen bekommen, damit sie in der Lage sind, mit dem Mitarbeiterportal zu arbeiten. Beides, Zugang und Qualifizierung für alle, war keine Selbstverständlichkeit und von der Unternehmensseite ursprünglich so auch nicht vorgesehen. Die Erfahrungen (z.B. Schulungsbedarf) des Pilotwerkes Untertürkheim werden aktuell auf die Werke in ganz Deutschland übertragen. Stark steigende Zugriffe zeigen, dass man hier auf einem guten Weg ist. Danach ist ein weltweiter Rollout geplant, so dass man von der ganzen Welt aus auf das gewohnte MAP kommt. Das MAP ist Grundlage dafür, dass die Passwortflut für verschiedene Programme eingedämmt wird, da damit auch das Prinzip „Single sign on“ (Einmal anmelden reicht) umgesetzt wird.

Verantwortliche Nutzung von ePeople

Durch die Integration des neuen Personaldatenverwaltungssystem **ePeople** (von der

US-Firma Poeplesoft), dem Jahreswagenbestellsystems, von Idee.com usw. kann man sich zukünftig manchen Weg sparen. Dies setzt aber voraus, dass die Vorgesetzten und Mitarbeiter verantwortlich mit der Nutzung des Portals umgehen, da dies für die Firma Wege spart und der Mitarbeiter leichter an Informationen (wie z. B. Betriebsvereinbarungen, Entgelttabellen...) kommt. Der Betriebsrat setzt sich deshalb auch dafür ein, dass die restlichen 22 Prozent der Mitarbeiter auch noch eine eMailadresse bekommt, was aber leider noch dauern wird.

PC's sind Grundausstattung

Eine vernünftige PC- und Softwareausstattung ist eine Grundvoraussetzung für ein gutes Arbeitsergebnis. Deshalb konnte der Betriebsrat auch durchsetzen, dass die internen Hardware- und Softwaredienstleister „nicht“ einfach durch den Rahmenvertrag mit der Firma HP ihre Arbeit verloren haben, und die Effektivitätssteigerungen der letzten Jahre belohnt wurden.

Kaum einer spricht mehr vom **Reiseabrechnungssystem**. Hier konnten deutliche Verbesserungen und Zusatzschulungen erreicht werden. Die Erfahrungen mit den Proble-



men des Reisesabrechnungssystems (u.a. die organisatorische Aufstellung des IT-Bereiches, welche unterschiedliche Softwareausstattungen nur ungenügend berücksichtigte) konnten ähnliche Fehler beim viel größeren Projekt ePoeples vermeiden.

Datenschutz vor Pragmatismus

Zur Zeit kommen immer mehr **Workflow-Systeme** (automatisierte Ablaufsysteme) zum Einsatz. Der IV-Ausschuss des Betriebsrates kontrolliert regelmäßig eingesetzte Software auf Einhaltung des Datenschutzgesetzes. An dieser Stelle möchte sich der IV-Ausschuss auch für die verstärkten Anstrengungen der Firma bedanken. Die immer komplexeren Systeme machen es nicht leichter, die Einhaltung zu kontrollieren. DC wird aber auch hier als eine der größten deutschen Firmen sehr genau von der Öffentlichkeit beobachtet und darf sich hier keine großen Fehler leisten.

Der IV-Ausschuss möchte sich auch bei den Mitarbeitern für die Hinweise bedanken. Um den Grundsatz „**Datenschutz geht vor Pragmatismus**“ muss immer wieder gerungen werden, wenn auch die meisten Vergehen durch Unkenntnis statt mit Absicht geschehen. Die Softwareerstellung geschieht immer internationaler und dies rund um die Uhr. Diesen Anforderungen begegnet der IT-Bereich mit umfassende Schulungen (z.B. zum Thema Projektmanagement, Englisch,...). Der Umfang der Qualifizierungsmaßnahmen sollte Vorbild für andere Bereiche.

Benutzung des Mitarbeiterportals

Für alle die es noch nicht wissen, es gibt leider immer noch Führungskräfte die noch nicht wissen das es eine Betriebsvereinbarung gibt die, die Nutzung vom Mitarbeiterportal regelt.

Das Thema Mitarbeiter –Portal und e-people, wann dürfen die Kolleginnen und Kollegen Ihre Freischichtstunden im e-people anschauen und wann nicht. Hier ist der Text aus der Betriebsvereinbarung:

Die vom Unternehmen im Rahmen des Mitarbeiter-Portals den Mitarbeitern zur Verfügung gestellten internen betrieblichen Anwendungen (z.B. **e-people** Self-Service-Funktionen, Be-

legschaftsaktienprogramm, Firmenangehörigengeschäft etc.) dürfen unabhängig von den vorstehend genannten Regelungen zur Internet-Nutzung auch während der Arbeitszeit genutzt werden, soweit betriebliche Belange und Abläufe hierdurch nicht gestört werden.“

Also alles, was mit dem Self-Service Funktionen zu tun hat, kann während der Arbeitszeit gemacht werden und nicht außerhalb der Arbeitszeit wie es einige Führungskräfte immer noch kommunizieren. Betriebliche Belange und Abläufe sollten hierdurch nicht gestört werden.

Still und leise, aber erfolgreich: Die Arbeit des Ausschusses für Informationsverarbeitung

Ausbildung = Sicherung der Zukunft

Im Frühjahr diesen Jahres sah es zuerst gar nicht gut für die Zukunft der technischen Berufsausbildung am Standort aus.

**Michael Schick,
Vorsitzender Berufsbildungsausschuss**

Die ursprüngliche Planung für den Neubau eines Ausbildungszentrums - das aufgrund der Bauvorhaben wie Museum und dem sogenannten Brand-Center vor dem Cannstatter Tor notwendig wird - wurde durch Streichungen und Kürzungen auf ein Mindestmaß reduziert, mit dem die Firma letztendlich nicht mehr den ursprünglich gestellten Anforderungen an ein innovatives und auf die Zukunft ausgerichtetes Bauwerk für die Erstausbildung gerecht geworden wäre. Nur durch eine breit angelegte Diskussion, durch das engagierte Auftreten der Ausbilder gemeinsam mit dem IG Metall-Betriebsrat, konnte letztendlich erreicht werden, dass die neue Ausbildungswerkstatt nun doch den zu erwartenden Veränderungen an eine moderne und flexible Berufsausbildung gerecht wird.

Anbindung voerst nicht wie geplant

Kritisch angemerkt werden muss am Ende aber doch, dass der mit diesem Neubau geplante Steg über den Neckar, beginnend am Parkplatz in Mettingen, nun doch nicht zeitgleich mit der Eröffnung der Ausbildungswerkstatt fertig wird. Das hat zur Folge, dass die Anbindung des Werkteils an den öffentlichen Nahverkehr nicht gegeben ist, dass die Jugendlichen gezwungen sind, mit dem Auto ins Geschäft zu fahren, vor die Tore des Werkteils Brühl, dass die Auszubildende entlang



einer vielbefahrenen Straße und Brücke zur Werkstatt laufen müssen. Was dies für die Umwelt bedeutet, für das Leben und die Gesundheit der Jugendlichen, welche Auswirkungen dies für die Bewohner der angrenzenden Siedlung hat, dazu kann sich der geneigte Leser bzw. Leserin eigene Gedanken machen. Konsequenz daraus auf jeden Fall ist, dass zur Entlastung und Sicherung noch intelligente Lösungen gefunden werden müssen.

Nach uns vorliegenden aktuellen Informationen soll Mitte Dezember entgültig über den Bau des Steges entschieden werden!



Der Essenspreiszuschnitt für Azubis wurde verdoppelt.

Die Jugendauszubildendenvertretung und der Betriebsrat fanden die Tatsache ungerecht, dass ein Auszubildender und ein Jungfacharbeiter, obwohl ihr Lohn sich um das drei- bis vierfache unterscheidet, gleichviel für das Mittagessen zahlen. Die beiden Gremien erreichten, dass für alle Azubis der Essenspreiszuschnitt von 17,5 auf 35 Prozent verdoppelt wurde.

Ausstellung zur Sozialgeschichte durchgesetzt!

Nächstes Jahr feiert das Werk Untertürkheim sein 100-jähriges Jubiläum. Da die Sozialgeschichte des Werkes eine zentrale Rolle spielt, hat sich der Betriebsrat für eine Ausstellung dazu eingesetzt. Die Arbeiterbewegung soll anhand von Bildern dokumentiert werden.



Der Hedelfinger IG Metall-Betriebsrat Dieter Gerlach im Portrait

Der Quereinsteiger



Dieter Gerlach

Sein Markenzeichen ist der orangefarbene Overall. Die Taschen ausgebeult mit Notizzetteln, Handy und Organizer, so kennen die Kolleginnen und Kollegen aus Hedelfingen ihren Betriebsrat Dieter Gerlach.

Die blauen Augen funkeln bisweilen schelmisch hinter der fast randlosen Brille. Allerdings schwindet die Zuversicht aus dem schmalen Gesicht, das stets von einem Dreitagebart eingerahmt ist, wenn man auf den deutschen Reformherbst zu sprechen kommt. Schmallippig kommt die Antwort: „Die uns das als Reformen verkaufen, missbrauchen den Begriff Reform.“ Nachdenklich ist er, wenn er an die Agenda 2010 des Kanzlers oder andere sogenannte Reformprojekte

„Auch für unsere Arbeit gelten die Mechanismen der Mediendemokratie“

denkt. „Von der Agenda 2010 erwarte ich mir nichts“, sagt er kurz und knapp seine Meinung, so wie er auch sonst mit seiner Meinung nicht hinter dem Berg hält. Er hält die parlamentarische Reformdebatte für einen „Etikettenschwindel“ bei dem es um eine „wiederholte Umverteilung von ganz Unten in die Mitte und nach Oben geht“. Schnell werden die in den Raum geworfenen Aussagen konkret mit Argumenten unterfüttert, denn Gerlach ist keiner, der es sich in seinen Bewertungen einfach macht. Er denkt nicht in simplen schwarz-

weiss Kategorien. Gerlach beschäftigt sich tiefergehend mit Themen, liest deshalb Fachbücher und täglich mehrere Zeitungen, analysiert und wertet aus, um sich ein fundiertes Urteil erlauben zu können. Das Ergebnis sind nicht selten nüchterne Erkenntnisse, fernab jeglicher ideologischer Versatzstücke und illusionslos sachlich.

Von seiner IG Metall würde er sich manchmal konkretere Gegenentwürfe wünschen „damit unsere eigene inhaltliche Positionen als Alternative auch sichtbar wird. Dass klarer wird, dass wir nicht nur gegen sondern für etwas stehen und uns nicht jeder Politiker oder

Verbandsfunktionär, der von der Inhaltsleere seiner Position ablenken will, uns, der IG Metall, das Etikett Blockierer anheftet“, meint der 43-jährige. Dann fügt er gleich an: „wir haben immer noch Defizite in der medialen Aussenwirkung. Ein politisches Konzept, mit fundierten Argumenten vorgebracht, das alleine reicht in der heutigen Medienlandschaft nicht mehr aus. Auch für unserer Arbeit gelten die Regeln und Mechanismen der Mediendemokratie. Das kann einem gefallen oder nicht, ist aber so“. Der gelernte Betriebsschlosser ist seit 13 Jahren Mitglied im Untertürkheimer Betriebsrat. Gern erinnert er sich an seine 1979 begonnene Ausbildung zurück. „Wir waren damals während unserer Ausbildung in Brühl eine tolle Gruppe“. Damals sei es fast selbstverständlich gewesen in die Gewerkschaft einzutreten, erzählt Gerlach. „Außerdem hatte ich zwei sehr politisch denkende Kollegen, da war es gar

keine Frage, ob man in die IG Metall geht oder nicht“.

Als Betriebsrat ist er Quereinsteiger. Ihm fehlt also der Stallgeruch eines altgedienten Vertrauensmanns. Gleichwohl kann man ihm dies nicht als Makel auslegen, denn er bringt die Eigenschaften mit, die so was wie die Grundvoraussetzungen bei Betriebsräten sind: Geduldig zuhören und sich in die Situation anderer Leute versetzen zu können. Gerlach: „Auch muss man bereit sein, klar Stellung zu beziehen und einem Kollegen oder

einer Kollegin sagen, wenn etwas nicht geht, damit man als Betriebsrat keine Erwartungen weckt, die man später dann gar nicht erfüllen kann“.

Einen typischen Tag als Betriebsrat mag Gerlach nicht beschreiben, denn „wenn es ihn je gab, gibt ihn jetzt nicht mehr“. Er erzählt davon, dass die Anforderungen immer höher und die Themen immer vielfältiger werden. „Man hat kaum noch die Chance, sich so fundiert in Themen einzuarbeiten, wie dies not-

„Man hat kaum noch die Chance, sich so fundiert in Themen einzuarbeiten, wie dies notwendig wäre“.

wendig wäre. So ist man gezwungen zum Generalisten zu werden und die Problematik, die darin stecken kann, wird dann besonders deutlich, wenn man sich mit den echten Experten der Gegenseite auseinandersetzt.“

Motiviert ist Gerlach trotzdem, denn er ist überzeugt von der Notwendigkeit der Arbeit als Betriebsrat. „Wir brauchen Gewerkschaften und Betriebsräte als Interessensvertreter der Beschäftigten in Wirtschaft und Politik“, sagt er. „Da liegt aber auch der Knackpunkt für die Gewerkschaft. Gelingt es ihr nicht auch die Interessen derer glaubwürdig zu vertreten, die in ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen stehen oder erwerbslos sind, dann wird die Gewerkschaft beständig an politischem Einfluss und letztlich an Durchsetzungs- und Gestaltungskraft verlieren, weil unsere Basis immer weiter erodiert. Unter anderen Vorzeichen eine Entwicklung analog den Kirchen in unserer Gesellschaft.“

Weitere berufliche Ziele? „Als Betriebsrat tätig zu sein, ist ein toller Job, und mein Anspruch ist, diesen Job so gut wie möglich zu machen. Das kostet viel Zeit und Energie. Ich habe bisher viel dazugelernt, eine Unmenge neuer Erfahrungen gemacht und mich persönlich weiterentwickelt. Zur Frage: Natürlich habe ich Ziele. Welche davon ich erreichen kann, wird die Zukunft zeigen.“

Einen Ausgleich zur Tätigkeit im Betrieb hat er mittlerweile im Sport gefunden. „Sport ist für mich ein wichtiges Ventil geworden, um die Anspannungen, die sich aus dem Job ergeben abzubauen, den Kopf wieder freizumachen und fit zu bleiben“.

SCHEIBENWISCHER-Interview mit Richard Roos und Jörg Spies

Herausforderungen in 2004

Unsere Redaktion bat den BR-Vorsitzenden der Zentrale **Richard Roos** und seinen Stellvertreter **Jörg Spies** um einen Rückblick auf das Jahr 2003 und einen Ausblick auf die Aufgaben und Erwartungen für 2004.

SCHEIBENWISCHER (SW): Der Jahreswechsel steht kurz bevor. Wie sieht Eure Bilanz für das zu Ende gehende Jahr aus?

Richard Roos (RR): Aus Sicht der Belegschaft und des Betriebsrats können wir mit der wirtschaftlichen Entwicklung im Unternehmen einigermaßen zufrieden sein. Trotz schwieriger Märkte gab es – abgesehen von Chrysler – recht ordentliche Ergebnisse. Verbunden war das allerdings mit weiter steigendem Leistungsdruck und immer schnelleren Veränderungen für die Beschäftigten. Besonders erfreulich ist der Aufwärtstrend im Geschäftsfeld NFZ, zu dem die Beschäftigten durch hohen Einsatz beigetragen haben.

SW: Was waren die besonders kritischen Themen in unserem Betrieb?

JS: Wir waren auch in diesem Jahr immer wieder konfrontiert mit Fremdvergabe, die nicht nur die Sicherung und Entstehung qualifizierter Arbeitsplätze im Unternehmen gefährdet, sondern an vielen Stellen notwendiges Knowhow verspielt und erhebliche Qualitätsprobleme verursacht. Es hat zumindest den Anschein, dass in manchen Fachbereichen erste Einsichten wachsen.

RR: Als überaus kritisch, ja geradezu dramatisch sehe ich die derzeitigen Versuche, die Tarifautonomie auszuhebeln. Wir haben ja schon intensiv darüber berichtet. Arbeitgeberverbände und Unternehmensleitungen erkennen zunehmend, dass die ideologisch motivierten Initiativen der Opposition zur Gefährdung des Flächentarifvertrags führen und nicht in Ihrem Interesse liegen. Und ich denke, es wäre an der Zeit, dass Sie dies auch energisch öffentlich klar machen.

SW: Gibt es auch positive Aspekte in 2003?

JS: Nach Jahren des Stillstands wurden im Jahr 2003 drei wesentliche Projekte mit Investitionsvolumina in dreistelligem Millionen Euro Bereich gestartet. Mit dem Baubeginn des neuen Rechenzentrums in Möhringen, der Grundsteinlegung des Van-Technologie-Centers in Untertürkheim und dem Start eines neuen Motoren-Technologie-Centers in Brühl wurden aus unserer Sicht die richtigen Entscheidungen für den Standort Stuttgart getroffen. Diese Investitionen beweisen einmal mehr, dass der Standort Deutschland für die Unternehmen so unattraktiv nicht sein kann. Hochqualifizierte und leistungsbereite Belegschaften und der soziale Friede sind wohl doch das bessere Argument, wenn es um Arbeitsplätze geht.

RR: Natürlich war es für die Beschäftigten ganz wichtig, dass wir eine stabile Beschäftigung hatten. Das wird erst so richtig bewusst, wenn man die schwierigen Situationen in manchen Werken anschaut.

Wo noch Personalüberhänge aus alten Abbaumaßnahmen bestanden, sind die Ziele sozialverträglich erreicht worden.

JS: Keinesfalls darf man bei den positiven Nachrichten den ERA unterschlagen. Beim Entgelt-Rahmen-Abkommen ist Mitte des Jahres ohne große Auseinandersetzung der Durchbruch gelungen. Dieser richtungsweisende Tarifvertrag wird endlich der heutigen Zeit gerecht und hebt auch vergütungspolitisch die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten auf.

SW: Wie sehen Sie die Perspektiven für 2004?

JS: Mit Prognosen muss man immer vorsichtig sein, das lernt man schon beim täglichen Wetterbericht.

RR: Das sehe ich auch so, vor allem bei der verbreiteten Unsicherheit, wie es politisch und wirtschaftlich weitergeht.

Einige Themen, um die es in 2004 gehen wird, sind heute aber schon klar zu erkennen. Wir werden uns sehr intensiv um das Thema industrielle Dienstleistungen kümmern müssen. Das Projekt Job-Start GmbH wird eine Rolle spielen. Die Zusammenführung der alten Bereiche CVD/T und CVD/P in der neuen 4P Organisation wird eine weitere Herausforderung darstellen. Und schließlich werden wir unsere Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit neu fassen und verbessern müssen.

SW: Können Sie etwas näher erläutern, um was es da im Einzelnen geht?

RR: Mit dem Thema Dienstleistungen befasst sich der Gesamtbetriebsrat seit einiger Zeit sehr intensiv, weil diese Bereiche nach und nach an allen Standorten immer mehr unter Druck kommen, z.T. schon fremdvergeben sind oder kurz davorstehen. Um diesen Dominoeffekt zu bremsen, geht es darum – in einer sicher schwierigen Gratwanderung – zusammen mit der IG Metall Arbeits- und Einkommensbedingungen so zu fassen, dass diese Bereiche im Unternehmen gehalten und schon ausgegliederte wieder heringeholt werden können. Auf jeden Fall müssen dabei die heute dort Beschäftigten in Ihrem Besitzstand voll abgesichert werden.

JS: Bei dem Projekt Job-Start GmbH will das Unternehmen künftig Mitarbeiter nicht mehr fest in die Werke einstellen sondern in eine unternehmenseigene Leiharbeitsfirma, die ihre Beschäftigten zwischen den Werken hin und her

schiebt. Zu diesem Vorhaben haben wir bereits ein klares Nein formuliert. Trotzdem wird es vom Vorstand nicht ohne weiteres gestoppt werden. Es gilt vernünftige Alternativen zu entwickeln.

SW: Und was erwarten Sie bei der Zusammenführung der alten Bereiche CVD/T und CVD/P in der neuen 4P Organisation?

RR: Es geht dabei ja um die Zusammenführung der NFZ-Aggregate- und -Fahrzeugentwicklung und -Planung und gleichzeitig um die globale Ausrichtung dieser Bereiche. Unser Ziel steht dort fest: Kein Personalabbau durch Strukturveränderung. Es gibt dabei sicher einige neue Probleme gemeinsam zu lösen, angefangen von sprachlichen Problemen bis hin zu den Kontaktzeiten über den Globus hinweg.

SW: Sehen Sie noch weitere wichtige Themen und Herausforderungen?

JS: Ja, beim ERA werden wir bis Ende des Jahres versuchen, ca. 70 Arbeitsbereiche mit mehreren hundert Tätigkeiten gemeinsam mit der Unternehmensleitung neu zu beschreiben und zu bewerten. Das wird einen enormen Einsatz fordern.

Und gleich zu Beginn des neuen Jahres müssen wir eine Tarifrunde führen mit einer Einkommensforderung von 4%, die von Arbeitgeberseite mit allerlei Forderungen zur Arbeitszeitverlängerung und Flexibilisierung überlagert wird. Zum anderen muss eine Gewinnbeteiligung aus dem Ergebnis 2003 verhandelt werden.

Das sind einige sehr spannende Themen, bei denen wir aus heutiger Sicht auch die Unterstützung der Beschäftigten zur erfolgreichen Zielerreichung brauchen werden.

RR: Wir beide wünschen allen Kolleginnen und Kollegen ein geruhames und besinnliches Weihnachtsfest. Und natürlich hoffen wir für alle auf einen guten Rutsch und ein gesundes und erfolgreiches neues Jahr.



Richard Roos
Betriebsrats-
vorsitzender



Jörg Spies
stellv. Betriebsrats-
vorsitzender

Lohnausschuss:

Arbeitsplatzbeschreibungen: höhere Arbeitswerte erreicht

Der Lohnausschuss (LA) hat die Arbeit der letzten Jahre, neue aktuelle Arbeitsplatzbeschreibungen zu erstellen, fortgeführt. Ziel am Anfang des Jahres war, in allen Kostenstellen im Bereich NFZ sowie in der Forschung neue aktuelle Arbeitsplatzbeschreibungen mit den Fachbereichen in Zusammenarbeit mit den Personalbereichen zu vereinbaren. Warum war dies unser Ziel? Klar ist, dass die Arbeitsplatzbeschreibungen, welche bis dato gültig waren (in einigen wenigen Kostenstellen haben sie auch noch Gültigkeit), teilweise bis zu 15 Jahre alt waren. Diese haben mit der aktuellen Tätigkeit relativ wenig gemeinsam. Hier vertreten wir den Standpunkt, dass dies angepasst werden muss. Zusammen mit meinen Kollegen Spies und Fischer haben wir uns dieser Mammutaufgabe gestellt. Gemeinsam mit KollegInnen haben wir aus den je-

weiligen Bereichen die Arbeitsinhalte erfasst. Anschließend wurde mit den Personalbereichen eine neue Arbeitsplatzbeschreibung erstellt. Schwierigster Teil war die abschließende Bewertung. Trotz strittiger Grundpositionen konnten die Arbeitswerte angehoben werden. Positiver Nebeneffekt ist der Wechsel in neue Versorgungsgruppen der Betriebsrente. Gegenüber den aktuellen Rentenplänen dient dies der Sicherung unseres Rentenniveaus und hilft, „Altersarmut“ zu vermeiden.



Matthias Baur
IG Metall-Betriebsrat
Vorsitzender des Lohnausschusses
Tel: 3 35 46

Sozial- und Kantinenausschuss:

Partner zu Sozialabteilungen und Verpflegungsbetrieben

In der Kindertagesstätte in Möhringen wurde die Kommunikation zwischen Elternbeiräten, Geschäftsleitung und der Leitung der Kita weiter vertieft. Die Kindertagesstätte in Untertürkheim stellt, zusammen mit den KollegInnen des Werks Untertürkheim, ein weiteres Betätigungsfeld dar. Es fanden intensive Gespräche unter anderem mit der Wohnungsförderung und erstmalig mit dem Familienservice statt. In Verbindung mit dem GBR konnte eine wesentliche Erhöhung der Belegungsplätze bei Vorsorgekuren für Schichter, E4/E5, Jubilaren und bei MitarbeiterInnen in außergewöhnlichen Belastungssituationen erreicht werden.

Ein breites Spektrum nahmen Aktivitäten in Kantinenangelegenheiten für die Bereiche Möhringen, Untertürkheim, Mettingen, Brühl und Feuerbach ein. Als Beispiele möchte ich hier nur einige Themen aufführen wie Essensqualitäten, Lärmmessungen, Getränkeautomaten, verschiedene Baumaßnahmen, Personalles, Speiseangebote, Getränkeautomaten in Außenstellen, Rabattierung Essenspreise für Auszubildende, neue Produktionssysteme, Beschwerden aus der Belegschaft und vieles mehr.

Klaus Hildenbrand

IG Metall-Betriebsrat

Mitglied im Sozial- und Kantinenausschuss

Tel.: 9 33 43

Ausschuss für Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Gesundheit (AUG):

Netz von Ersthelfern und Sicherheitsbeauftragten aufgebaut

Durch unsere Bemühungen zusammen mit der Geschäftsleitung ist die Quote der Ersthelfer und Sicherheitsbeauftragten so gut wie erfüllt. Eine Überprüfung hat ergeben, dass im Angestelltenbereich Nachholbedarf vorhanden ist. Diese Lücke wird z. Zt. geschlossen. Wir sind auf dem besten Wege, ein Netzwerk wie im Werk Untertürkheim aufzubauen.

Auf dem Gelände der Zentrale in Möhringen entstand letztes Jahr „dicke Luft“, weil die Nachbehandlungsanlage der Druckerei wiederholt ausgefallen war und dadurch Lösungsmittel freigesetzt wurden. Der AUG-Ausschuss hat in Zusammenarbeit mit der Betreiberfirma und dem Umwelt- und Gewerbeaufsichtsamt folgende Maßnahmen beschlossen: Der Kamin muss erhöht und die komplette Anlage überprüft werden. Wir hoffen, dass diese Maßnahmen zur Verbesserung der Luft beitragen haben.

Momentan sind wir in der Vorbereitung eines Gesundheitstages im NFZ-Bereich. Für das Jahr 2004 planen wir weitere Gesundheitstage. Das Thema „Psychische Fehlbelastungen“ wird einer unserer Schwerpunkte im Jahr 2004 sein.

Jürgen Fischer

IG Metall-Betriebsrat

Spendenaufwurf:

Hilfe für einen schwerstgeschädigten neunjährigen Jungen

Mitte Oktober berichteten die Stuttgarter Tageszeitungen, dass der neunjährige Nurillo, der durch einen Stromschlag schwerste Verbrennungen erlitt, im Marienhospital operiert wurde.

Vorgeschichte: Am 9. April spielte Nurillo mit Freunden Fußball. Der Ball rollte zur offenstehenden Türe eines Transformatorenschachtes. Nurillo berührte ein Starkstromkabel und mehrere tausend Volt flossen durch seinen Körper. In der Internationalen Klinik von Taschkent wurde dem Vater nach vier Operationen mitgeteilt: „Du musst woanders nach Hilfe suchen“. Mittlerweile hatte sich der Junge bei Bluttransfusionen mit Hepatitis A, B und C infiziert, sein linkes Auge drohte zu erblinden, er konnte das Lid nicht mehr schließen, da die Gesichtshaut zu sehr vernarbt war. In diesem Moment führte der Zufall Regie. Der Traceca Hilfstransport von DaimlerChrysler legte in Taschkent einen Zwischenstopp ein und erfuhr von dem tragischen Fall. Dr. Klaus Maier, Leiter des Geschäftsbereichs LKW, und seine Frau konnten dem ärztlichen Direktor für Gesichtschirurgie am Marienhospital Konrad Wangerin den Fall schildern. Dieser sagte spontan Hilfe zu. Klaus Maier sammelte gemeinsam mit Kollegen Geld für die teure Behandlung. Wir finden dieses Engagement bewundernswert und wollen versuchen diesem „kleinen Mann“ zu helfen. Klar ist, dass Nurillo noch viele Operationen vor sich hat. Die Unterbringung des begleitenden Vaters muss finanziert werden, sowie der eine oder andere Flug in die Heimat, damit sich Nurillo wenigstens zeitweise in seiner gewohnten Umgebung von den Operationen erholen kann.

Die IG Metall-Betriebsräte der Zentrale wollen mit diesem Spendenaufwurf dazu beitragen, dem Jungen und seiner Familie wenigstens finanziell das schwere Los etwas zu erleichtern.

Bitte spenden Sie auf das Konto 3830016182 bei der LBBW Stuttgart Bankleitzahl 60050101 unter dem Stichwort „Nurillo“ oder direkt bei den IGM-Betriebsräten der Zentrale. Leider können eventuell getätigte Spenden nicht beim Finanzamt geltend gemacht werden, da wir hier direkt helfen wollen und nicht als gemeinnütziger Verein fungieren. Hier können Sie gezielt und direkt etwas tun. Wir hoffen auf die Unterstützung unserer LeserInnen und werden im Scheibenwischer weiter berichten.

Matthias Baur, IG Metall-Betriebsrat

Personalausschuss:

Stammarbeitsplätze sichern

Der Personalausschuss (PA) hat natürlich immer jede Menge Tagesgeschäft zu erledigen. Wöchentlich sind ca. 150 – 200 Vorgänge zu prüfen und zu bearbeiten. Darüber hinaus beschäftigt sich der Personalausschuss aber auch mit allgemeinen personalrelevanten Themen. Dieses Jahr standen vor allem die Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Stammebelegschaft im Fokus, gilt es doch, Arbeitsplätze im Betrieb zu sichern oder sogar neue zu schaffen. Der PA hat erreicht, dass ihm seit Juli 2003 alle Mitarbeiter, die über einen Werksvertrag vor Ort tätig sind, gemeldet werden. Nur so können wir prüfen, ob es sich dabei tatsächlich um eine vorübergehend notwendige Leistung handelt, oder ob sich dahinter nicht illegale Beschäftigung verbirgt, die von uns dann auch umgehend unterbunden wird.

Das zweite große Thema, das der PA angeht ist und das uns auch weiterhin beschäftigen wird, ist die statistische Erfassung der Beschäftigungsgruppen Praktikanten, Diplomanden, Werkstudenten und Ferienbeschäftigte. Der PA befürwortet durchaus, dass Ausbildung im Hause angeboten wird. Sinnvoll ist dies aber nur, wenn auch eine adäquate Betreuung sichergestellt ist. Wenn unsere statistischen Auswertungen ergeben, dass die Anzahl dieser Beschäftigtengruppen im Vergleich zur Stammmannschaft überdimensional hoch ist, so werden in diesen Bereichen Gespräche geführt. Ziel dabei ist, die Tätigkeiten dieser Beschäftigtengruppe zu hinterfragen und sicherzustellen, dass diese tatsächlich ausbildungsrelevante Aufgaben erhalten und nicht als Ersatz für fehlende Arbeitsplätze erhalten müssen.

Ausschuss Bildung und Qualifizierung (ABQ):

Lebenschance Bildung

Vorherrschendes Thema war und ist die Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung in der Zentrale. Wir sind in zähen Verhandlungen für eine örtliche Betriebsvereinbarung und hoffen auf eine baldige Lösung der dort noch bestehenden Probleme. Im Bereich Qualifizierung kämpfen wir nach wie vor mit dem Problem, dass Schulungsmaßnahmen, die betrieblich bedingt sind, von den Führungskräften immer mehr in die Freizeit verschoben werden. Diesem Wildwuchs wollen wir aber Einhalt gebieten.

In der Ausbildung sind wir in alle Prozesse eingebunden, insbesondere bei den Auswahltagen, bei denen wir seit letztem Jahr einen neuen Bewerbungstest verwenden, der sich gut bewährt hat. Sorgenkind ist noch immer die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Hier kommt es Anfang nächsten Jahres zu Neuwahlen, da die vorhandene JAV fast komplett von ihren Ämtern zurückgetreten ist. Wir sind aber guter Hoffnung dort nun endlich stabile Zustände zu erreichen, da schon heute eine ausreichende Anzahl von Bewerbern für die JAV absehbar ist.

Friedrich Pflregar

IG Metall-Betriebsrat
Vorsitzender des Ausschusses Berufsbildung und Qualifizierung
Tel: 9 33 42



Kerstin Keller

IG Metall-Betriebsrätin
Vorsitzende des Personalausschusses
Tel: 3 30 93

Qualifizierungsgespräch einfordern!

Im Zusammenhang mit der Leistungsbeurteilung muss nach Vereinbarung mit der Geschäftsleitung auch das jährliche Qualifizierungsgespräch geführt werden. Dieser Anspruch resultiert aus Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung „Qualifizierung“. Dieses Gespräch muss der Vorgesetzte mit allen Mitarbeitern führen und dokumentieren. Nähere Informationen hierzu gibt es in der Broschüre „Qualifizierung“ und im Intranet unter DC&I/Personalthemen/Lernen/Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung. Für weitere Auskünfte stehen folgende Mitglieder des Ausschusses Bildung und Qualifizierung gerne zur Verfügung.

Friedrich Pflregar, Tel. 93342
friedrich.pflregar@daimlerchrysler.com
Ingrid Lepple, Tel. 93894
ingrid.lepple@daimlerchrysler.com
Klaus Hildenbrand, Tel. 93343
klaus.k.hildenbrand@daimlerchrysler.com

Ausschuss Organisation Daten / Struktur-Prozesse (OD/SP):

Rekordjahr 2003: ca. 450 Strukturänderungen in der Zentrale

Im OD/SP Ausschuss werden sämtliche organisatorische sowie strukturelle Veränderungen in der Zentrale von der Geschäftsleitung vorgestellt und mit dem Betriebsrat beraten. Das Jahr 2003 war bisher ein Rekordjahr mit ca. 450 neuen Strukturen. Gleichzeitig wurde in vielen Bereichen die Prozesslandschaft verändert bzw. ergänzt. Es wurde auch ein neues Personaldatenverarbeitungssystem eingeführt, unter dem Namen ePeople.

Für die MitarbeiterInnen in der Zentrale sind diese Veränderungen oft mit Arbeitsplatzwechsel, neuen Vorgesetzten sowie räumlichen Veränderungen verbunden. Diese Auswirkungen werden im OD/SP Ausschuss verhandelt und beraten.

Ein großes Thema ist für den OD/SP-Ausschuss die Fremdvergabe und hier speziell, wenn die Firma ganze Arbeitspakete fremd vergibt. Oft werden von den Bereichen wegen Unkenntnis bei der Fremdvergabe Tatsachen geschaffen, die für den Betriebsrat und die Beschäftigten mit großem Ärger verbunden sind. In Verhandlungen wird dann nachträglich versucht, die Arbeitspakete doch noch im Hause zu behalten. Dies gelingt nicht immer.

Gravierende Änderungen gab und gibt es auch auf dem Sektor der individuellen Datenverarbeitung. Hier wurden im Jahr 2003 folgende Neuerungen eingeführt:

- elektronische Personalakte
- Kompetenzmanagement
- Bewerbermanagement
- Mitarbeiterportal bzw. eLife
- Personaldatenverarbeitung über ePeople
- Internet- und eMail-Vereinbarung über private Nutzung

Alle oben erwähnten Veränderungen wurden mit der Geschäftsleitung verhandelt und schlussendlich in Gesamtbetriebsvereinbarungen „gegossen“.

Zur Zeit sind noch einige „Großprojekte“ zu bearbeiten. Hierzu zählt die Neustrukturierung des NFZ-Bereiches mit der sogenannten 4P Organisation. Des Weiteren werden mehrere E2-Bereiche in GSP (Global Service und Parts) neu strukturiert. Hier gibt es noch viel Verhandlungsbedarf.

Es bleibt im Jahr 2003 noch sehr „spannend“ und im Ausblick auf 2004 wird es nicht weniger Arbeit für den OD/SP-Ausschuss geben.

Werner Funk

IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 2 06 52

Neuwahlen der JAV in der Zentrale:

WANTED!

Im Februar 2004 finden die Neuwahlen der JAV statt und wir suchen dich. Du weißt nicht, was eine JAV ist? Es ist die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung. Arbeitet ihr in unserem Unternehmen und habt das 25. Lebensjahr noch nicht überschritten?! Dann solltet ihr jetzt aufmerksam weiterlesen. Du kannst als JAVi kandidieren und damit die Geschicke der Azubis und BA-StudentInnen in die Hand nehmen. Als Jugend- und Auszubildenden-VertreterInnen habt ihr viele Möglichkeiten etwas zu verändern, den Ausbildungsalltag noch interessanter zu gestalten.

● Ihr habt bei Entscheidungsfragen rund um Jugend und Berufsbildung im Betriebsrat volles Stimmrecht!

● Andere Auszubildende kommen auf euch zu, falls sie Probleme, egal welcher Art, in Ihrer Ausbildung oder ihrem Job haben! Ihr seid also die Anwälte der jüngsten Beschäftigten.

Na, haben wir dein Interesse geweckt? Oder hast du noch Fragen? Dann melde dich doch einfach. Unter folgenden Nummern kannst du uns erreichen.

Rüstem Türksoy

0162 9477234

Andreas Fahrner

0177 8402833

Nicht erreicht? Dann schreibe doch einfach eine E-Mail an

Ruestem.tuerksoy@daimlerchrysler.com

oder

Andreas.a.fahrner@daimlerchrysler.com

Wir freuen uns auf dich!

Ruestem Türksoy und Andreas Fahrner

Überstundenklage vor dem Bundesarbeitsgericht:

Entscheidung noch offen

Im Überstundenstreit zwischen DaimlerChrysler und dem Betriebsrat der Zentrale hat sich vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt am 18.11.2003 eine neue durchaus überraschende Wende ergeben. Das BAG hat aus grundsätzlichen juristischen Erwägungen heraus die Parteien noch einmal aufgefordert, sich eine gütliche interne Einigung zu überlegen. Zur Zeit sind beide Seite in diesem Sinne unterwegs. Bis zum 9. Dezember müssen beide Parteien ihre Position dem Gericht mitteilen.

In den nächsten Wochen wird sich herausstellen, ob eine außergerichtliche Einigung möglich ist. Wir werden die Beschäftigten der Zentrale weiterhin informieren.

Statement eines Beschäftigten zu den „Mitarbeitertagen“:

Wie lange noch Mitarbeiter?

Wir im Büro- und Servicemanagement / Infrastruktur (BS/IS) hatten vor kurzem eine Veranstaltung mit dem schönen Namen „Mitarbeitertage.“



Mustafa Sertata

Mitglied der Vertrauenskörperleitung

Tel: 5 98 05

Fairerweise muss ich erwähnen, dass wir kostenloses Mittagessen und andere Verpflegung bekamen. Damit nicht genug. Alle „Mitarbeiter“ unserer Abteilung bekamen auch Lob und Anerkennung vom Chef. In einer Umfrage hatten wir die Note +4,4 auf einer Skala +5 bis -5 für unsere Leistungen im Bereich bekommen.

Das Preis-/Leistungsverhältnis stimme auch. Alles lief also wunderbar in unserem Bereich. Besser kann es kaum werden, hieß es.

Alles im grünen Bereich, neigt man nun zu sagen. Von wegen!! In der Stuttgarter Zeitung vom 25.10.2003 gab unser oberster Chef Fleig ein Interview, indem er fast keine Zweifel daran ließ, dass er den ganzen BS Bereich „outsourcen“ will. Zitat: „Es geht um Lohnniveau, um Arbeitszeit und um Zulagen. Wir sprechen hier von den Mitarbeitern in Küche und Kantine, in der Poststelle oder auch in der Logistik, insgesamt etwa 2500 in Deutschland. ... Langfristig muss es aber darum gehen, die Kosten zu senken, weil wir diesen Kostenvorteil brauchen.“

Man muss zwei und zwei nicht zusammen zählen können, um sich vorzustellen, was für Unsicherheit nun im Bereich herrscht. Ist das der

Dank für die guten Leistungen?

Fazit: Leistung und Fleiß schützt nicht vor „Outsourcing“.

Steuerungsgremium Frauenförderung:

Große Fortschritte bei „Beruf & Familie“

Eine jahrelange Forderung des Betriebsrates wurde vor eineinhalb Jahren mit der Einrichtung einer Koordinationsfunktion „Beruf und Familie“ innerhalb des Personalbereiches umgesetzt (Ansprechpartnerin Frau Knapp PZ/K). Seit dieser Zeit wurden fünf Wiedereinsteigerinnen-seminare für Mütter in Eltern- und Familienzeit durchgeführt, bei denen ca. 90 MitarbeiterInnen die Gelegenheit hatten, sich über neue Regelungen in Bezug auf Beruf und Familie zu informieren und an einem Bewerbertraining teilzunehmen. Auch wurde eine Checkliste mit Informationsblatt für Führungskräfte zum Thema Beruf und Familie erstellt, das alles rund um Schwangerschaft, Mutterschutz, Eltern- und Familienzeit enthält. Regelmäßig werden die MitarbeiterInnen in Eltern- und Familienzeit angesprochen und informiert, sowie Vertretungseinsätze in Bereiche erfasst, vermittelt und koordiniert. Bis jetzt konnten ca. 150 Vertretungseinsätze vermittelt werden.

Außerdem wurde ein „Teamroom Beruf und Familie“ eingerichtet. Dies ist eine Internetplattform zur Information und Kommunikation für

alle MitarbeiterInnen in Mutterschutz, Eltern- und Familienzeit in der Zentrale. Er enthält überregionale interne Stellenangebote, aktuelle Vertretungseinsatzmöglichkeiten, DC-spezifische Informationen sowie gesetzliche und betriebliche Regelungen rund um Beruf und Familie und bietet ein Diskussionsforum für die MitarbeiterInnen.

Und endlich haben wir auch eine Zusammenstellung aller im Moment existierenden Maßnahmen zur Frauenförderung in der Zentrale mit den zuständigen AnsprechpartnerInnen, ebenfalls eine langjährige Forderung des Betriebsrates. Das Steuerungsgremium Frauenförderung wird weitergehende Maßnahmen ausarbeiten und einfordern, um die Situation der Frauen in der Zentrale weiter zu verbessern.

Christa Hourani

Tel: 3 35 49

Teamleitung Steuerungsgremium Frauenförderung

Ingrid Lepple

IG Metall-Betriebsrätinnen

Tel: 9 38 94

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

Die privaten Krankenversicherungsunternehmen versenden zur Zeit die neuen Beitragsbescheinigungen über die 2003 gezahlten Beiträge sowie über die aktuellen Beiträge ab 01.01.2004.

Alle Mitarbeiter/Innen, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen (nicht bei gesetzlichen Krankenkassen) versichert sind, sollten die Beitragsbescheinigungen so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Mitte Januar 2004 bei Ihrer zuständigen Entgeltabrechnung abgeben. So kann bereits für die Januar-Abrechnung 2004 der korrekte Beitragszuschuss ermittelt werden. Sollte die Bescheinigung nicht bis zum 31.01.2004 vorliegen, wird der Zuschuss komplett storniert und erst bei Vorlage wieder eingesetzt.

Damit der Beitragszuschuss angepasst werden kann, verlangt der Gesetzgeber die Vorlage einer „Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber“ mit der Bestätigung, dass die Krankenversicherung nach § 257 SGB V und die Pflegeversicherung nach § 61 SGB XI der gesetzlichen Krankenversicherung entspricht. Die Zuschüsse zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung werden steuerfrei ausbezahlt. Die Arbeitnehmer haben daher die zweckentsprechende Verwendung durch eine Bescheinigung des Versicherungsunternehmens über die tatsächlichen Kranken- und Pflegeversi-

cherungsbeiträge nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres nachzuweisen. Auch diese Bescheinigung muss die Bestätigung nach § 257 SGB V bzw. § SGB XI enthalten.

Das oben aufgeführte Verfahren gilt ebenso für die Bescheinigungen zur befreienden Lebensversicherung. Auch hier nochmals die Bitte an die betroffenen Mitarbeiter/innen, die erforderlichen Bescheinigungen bis spätestens Mitte Januar 2004 bei Ihrer zuständigen Entgeltabrechnung abzugeben.

Ich bin IGMetall-Mitglied, weil...



.....weil ich es für wichtig finde, einen Gegenpol zu den Arbeitgebern zu haben. Schließlich haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegensätzliche Interessen."

Markus Probst

Gegendarstellung

zum Beitrag „*Stimmen aus der Entwicklung*“ von Manfred Zeh, Scheibenwischer Ausgabe 206, Oktober 2003, Seite 5

Zu der aufgestellten Behauptung:

„Uns ist ja bekannt, dass sowohl Hr. Koller wie Hr. Mikulic neben ihrer Tätigkeit bei DaimlerChrysler auch noch bei der Firma AVL bzw. IMH in der Geschäftsleitung sind. Und genau diese Fremdfirmen werden mit Entwicklungsaufgaben von Herrn Koller und Mikulic beauftragt.“, wird festgestellt, dass die Herren Mikulic und Koller keine operative Tätigkeit bei den Firmen AVL und IMH ausüben und somit auch nicht Mitglieder der Geschäftsleitung der Firma AVL bzw. IMH sind. Untertürkheim, den 13.11.2003
Gez. Dr. Leopold Mikulic (EP/M) und Rudolf Koller (EP/MP)

Laut Landespressegesetz von 1963 sind wir als Redaktion verpflichtet Gegendarstellungen abzudrucken. Zwar sind Mikulic und Koller nicht in der operativen Geschäftsführung der genannten Unternehmen. Nach dem Betriebsrat vorliegenden Informationen gehört jedoch zumindest Mikulic dem Aufsichtsrat der Firma IMH an und befindet sich somit in einflussreicher Position.



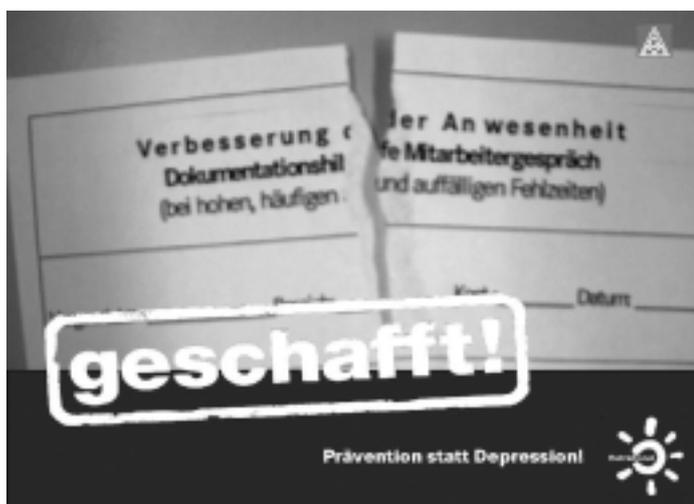
Mehr Kurplätze und Zugang auch für jüngere Beschäftigte

Das neue auf Vorbeugung von Krankheiten zielende Kurprogramm umfasst fast doppelt so viele Plätze wie bisher. 3000 Beschäftigte können pro Jahr teilnehmen. Auch jüngere Mitarbeiter können jetzt kuren. An einem sechstägiges Gesundheitstraining können beispielsweise schon Meister und Schichtarbeiter in den ersten beiden Arbeitsjahren teilnehmen. Den Beschäftigten entstehen durch die Kuren keine Kosten.

Rückkehr zur Effektiventlohnung

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat vereinbarten 1996, dass die Tarifierhöhung nicht voll weitergegeben werden soll. Sie wurde durch einen Faktor verringert. Für dieses Jahr hat der Betriebsrat erreicht, dass den Mitarbeitern wieder die volle Tarifierhöhung aufs Konto gezahlt wird.





Gesundheit & Leistung

Krankenrückkehrgespräche gehören der Vergangenheit an. Stattdessen wurde eine neue Projektgruppe Gesundheit und Leistung gebildet. Ziel der Projektgruppe ist es, Missstände wie Lärm, Hitze, Kälte oder schlechte Ergonomie am Arbeitsplatz schnell zu beseitigen. So kann Krankheiten wirksam vorgebeugt werden.



Keine Fremdvergabe der Prüfstände!

Die Prüfstände der Diesel-Hydraulik und der Natronkomponenten, des Wasserlabors, die Reibleistungs-, Kältemittel- und Ölkreislaufprüfstände und das neue Getriebeprüffeld im Bereich EP/MPP werden auch in Zukunft von den Daimler-Beschäftigten ausgeübt werden. Der Betriebsrat lehnte die Fremdvergabepläne ab und verhinderte somit, dass die Mitarbeiter in andere Bereiche versetzt werden.

Kunsterlebnis Extra Nr. 17

WOLFGANG AMADEUS MOZART: LA FINTA GIARDINIERA (DIE GÄRTNERIN AUS LIEBE)

im Opernhaus des Staatstheaters, Oberer Schlossgarten 6, Stuttgart
am Donnerstag, 15. Januar 2004, Beginn 19.30 Uhr.

Zu Beginn des neuen Jahres können wir wieder ein hochkarätiges Musikerlebnis anbieten. Diese Mozart-Oper eignet sich besonders gut als selbstgewähltes Weihnachtsgeschenk.

Karten zu € 40,00 (Kategorie 3) und € 32,00 (Kategorie 4), jeweils einschließlich 3,00 für die Besorgung.

Kunsterlebnis Extra Nr. 18

Musikalisches Schauspiel: DIE COMEDIAN HARMONISTS

im Schauspielhaus der Württ. Landesbühne, Strohhstr. 1, Esslingen am Neckar,
am Sonntag, 25. Januar 2004, Beginn 19.30 Uhr.



„Veronika, der Lenz ist da“ oder „Mein kleiner, grüner Kaktus“ – wer kennt Sie nicht, diese Ohrwürmer aus den 20er-Jahren. Es ist dabei das Kunststück gelungen, musikalische Unterhaltung mit einem Stück dunkelster deutscher Zeitgeschichte unverkrampft und doch bewegend zu verbinden

Wir bieten nicht nur ein Bühnenerlebnis, sondern auch eine Diskussion mit dem Dramaturgen und Mitgliedern des Ensembles. Getränke und ein kleiner Imbiss in der Pause und beim Gespräch nach der Vorstellung sind im Preis enthalten.

Karten zu • 23,50 (Kategorie 1) und • 20,50 (Kategorie 2), jeweils einschließlich • 3,00 für die Besorgung.

Es stehen eine begrenzte Anzahl Eintrittskarten zur Verfügung, weshalb sich eine umgehende Voranmeldung empfiehlt.

Die verbindliche Anmeldung können Sie nur auf dem Formular im neuen **Jahresprogramm Kunsterlebnisse 2004** vornehmen. Fordern Sie dies an bei

Rudolf Brugger, DaimlerChrysler AG, Werk 10, H 120, 70546 Stuttgart, Tel. 0711/17-5 74 58 und Fax 0711/17-5 46 95.

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, Tel. 2 18 29; Manfred Dautel, Tel. 0711-1 62 78-50; 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:

Freitag, 16.01.2004

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

Untertürkheimer Betriebsratschef verteidigt Tarifforderung

Maßvolle Forderung

Der Untertürkheimer Daimler-Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense verteidigte auf der Betriebsversammlung am Daimler-Standort Untertürkheim die Tarifforderung der IG Metall. Lense: „Die Forderung der IG Metall mit vier Prozent orientiert sich an einer mittelfristigen Entwicklung von Produktivität und Inflation und ist alles andere als maßlos“. Gleichzeitig sei darin auch die allgemeine Wirtschaftsentwicklung berücksichtigt. „Eine Tarifforderung, die sich an der automobilen Oberklasse, also Mercedes-Benz, Porsche oder BMW ausgerichtet hätte, hätte anders ausgesehen“, stellte das IG Metall-Vorstandsmitglied vor über 3000 Beschäftigten klar. Die IG Metall fordert für die rund 800 000 Beschäftigten in der Südwestdeutschen Metall- und Elektroindustrie vier Prozent.

Zurückgewiesen hat Lense alle Forderungen der Arbeitgeber, wonach in den anstehenden Tarifverhandlungen auch über betriebliche Öffnungsklauseln, Sonderzahlungen oder eine Verlängerung der Arbeitszeit verhandelt werden müsste. Konkret hätte das Unternehmerlager zwei Tarifbestimmungen auf der Agenda: die Kürzung von Jahreseinmalzahlungen, also Weihnachts- und Urlaubsgeld und eine Verlängerung der Arbeits-

zeiten bei gleichem Entgelt wie heute. „Die Arbeitgeber wollen also, dass wir für weniger Geld mehr arbeiten. Das können und werden wir nicht zulassen“, sagte er unter tosendem Beifall der Beschäftigten. Entschieden wandte sich Lense gegen die Haltung des Daimler-Vorstandes, der die Proteste der Beschäftigten gegen Angriffe auf die Tarifautonomie vom Oktober dieses Jahres als rechtswidrig bezeichnet hatte. Dazu Lense: „Wir werden uns weiter gegen die geplanten Einschnitte wehren und lassen uns dies auch nicht vom Personalvorstand verbieten“. Die Proteste während der Arbeitszeit seien berechtigt, so Lense weiter, denn Tarifautonomie habe unmittelbar mit der Regelung von Arbeitsbedingungen zu tun. Die Arbeitgeber forderte er auf, sich wieder darauf zu besinnen, dass „die Bundesrepublik Deutschland bis jetzt ganz gut damit gefahren ist, dass unsere Arbeitsbeziehungen im Flächentarifvertrag geregelt sind und nicht einzelbetrieblich im Häuserkampf geregelt werden“.



Kernleistungen und heutige Belegschaft abgesichert!

Die Kernfunktionen der Abteilung Gebäude-/Energietechnik sollen auch zukünftig von eigenen Mitarbeitern wahrgenommen werden. Dazu gehören planerische Ingenieurleistungen, Betreiberleistung mit operativen Eigenleistungen sowie die Steuerung, Koordination und das Controlling von Betreiberleistung mit operativer Fremdleistung. Bis 2010 sollen die Gesamtpersonalzahlen in der Abteilung GET von 430 auf 311 Mitarbeiter reduziert werden. Dies geschieht durch normale Fluktuation, Ausscheidungen durch ATZ und Altersrente. Bei der Ausarbeitung der Betriebsvereinbarungsentwurfes waren Beschäftigte beteiligt.

Vergabe von Parkplätzen und Werkseinfahrten:

Regelungen für schwerbehinderte Menschen

Für **gehbehinderte** schwerbehinderte MitarbeiterInnen (Grad der Behinderung 50 + und Merkzeichen „G“) soll im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten eine besonders gekennzeichnete Abstellfläche für deren PKW in unmittelbarer Nähe des Betriebseingangs zur Verfügung gestellt werden. Zur Benützung einer Abstellfläche innerhalb des Betriebsgeländes für **außergewöhnlich gehbehinderte** MitarbeiterInnen (Grad der Behinderung 50 + und Merkzeichen „aG“) bedarf es einer besonderen Zusage.

Bei der Verlängerung oder Neuausgabe von befristeten Parkmarken und Werkseinfahrten wird nach dieser Vorgabe verfahren. Dabei hat der/die AntragstellerIn dem zuständigen Mitarbeiter der Verwaltung des Werksicherheitsdienstes seinen/ihren Schwerbehindertenausweis mit den entsprechenden Merkzeichen vorzulegen. Ausnahmefälle können schriftlich über die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen eingereicht werden.

Die Vertrauenspersonen (bzw. StellvertreterIn) sind:

Für die Zentrale:

Claudia Kustin, Tel: 2 65 21

Horst-Walter Schaefer, Tel: 5 94 95

Für das Werk Untertürkheim:

Helga Poppe, Tel: 6 75 80

Constanze Tylla, Tel: 3 31 88

Gleitzzeitstunden verfallen nicht mehr!

Solange der Mitarbeiter sein Gleitzzeitsaldo im Bereich von 100 Stunden hält, ist er für seine Zeit selbst verantwortlich. Bisher konnten nur 24 Stunden am Monatsende übertragen werden. Auch Gleittage sind nicht mehr begrenzt und sie können dank dem neuen Arbeitszeitmodell gebündelt werden. Zeiten können nicht mehr verfallen, außer der Mitarbeiter hält sich aus persönlichen Gründen nicht an den vereinbarten Abbauplan. Reagiert der Vorgesetzte bei zu vielen Arbeitsaufgaben nicht – unbedingt den Betriebsrat einschalten.



Delegiertenversammlung der IG Metall Stuttgart



Am 15. November fand die letzte Delegiertenversammlung in der bisherigen Zusammensetzung statt. Im Januar werden in der Verwaltungsstelle Stuttgart neue Delegierte gewählt.

Michaela Caprazki, IG Metall-Betriebsrätin

Was wurde in der letzten Versammlung alles besprochen? Da war der Geschäftsbericht unseres 1. Bevollmächtigten Jürgen Stamm. Die Themen waren die gute Jugendarbeit, die Aktionen zur Tarifautonomie, Infos aus dem Vorstand und die Tarifrunde 2004.

Einige Delegierte, die auf dem Gewerkschaftstag waren, berichteten über diesen, wie Wolfgang Nieke zum Thema Sozialpolitik und wie die IG Metall damit weiter umgeht.

Dann gab es einen sehr gut aufbereiteten Bericht des Tarifsekretärs von Berlin-Brandenburg, Herbert Dünneheimer, zum Streik im Osten.

Der Kassenbericht wurde wie immer vom Kassierer Bruno Nickel gehalten, der uns auch die neuesten Mitgliederzahlen um die Ohren schlug.



Michaela Caprazki

Die Tarifrunde 2004 spielte in der Diskussion eine große Rolle, genauso wie die Berichte aus den anderen Betrieben.

Dann wurde unser Kollege Rolf Kappi von Jürgen Stamm mit einem großen Blumenstrauß in seinen wohlverdienten Ruhestand verabschiedet.

Ja, das war sie, unsere letzte Delegiertenversammlung in dieser Amtsperiode.

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.137

„Der lange Weg der Türken – 1500 Jahre türkische Kultur“

Die neue Sonderausstellung des Linden-Museums Stuttgart, deren Besuch wir am **Mittwoch, den 25.02.2004** anbieten, erzählt die Geschichte der Türken von ihren Anfängen im 6. Jh. n. Chr. bis in die Gegenwart. Sie zeigt, wie sich die einzigartige soziokulturelle und religiöse Vielfalt der heutigen türkischen Kultur aus einer langen Tradition des Austausches unterschiedlichster Völker im Zuge ständiger Migrationen entwickelte.

Mit erstrangigen Ausstellungsstücken, z. B. Metallarbeiten und Waffen, Fayencen, Kalligrafien und Brokatstoffen aus den Beständen des Linden-Museums und anderer herausragender Sammlungen werden bedeutende türkische Dynastien von den Ghasnawiden und Seldschuken über das Osma-



Türken Ende des 19. Jahrhunderts (Außenaufnahme)

nische Reich bis zur heutigen Republik Türkei vorgestellt und ihre regen Wechselbeziehungen untereinander aufgezeigt. Neben Werken der Kunst liegt ein Schwerpunkt der Ausstellung auf der spätosmanischen Alltagskultur, wobei u. a. Einblicke in die ironisch-satirische Tradition des Karagöz-Schattentheaters, aber auch in die

Kunst osmanischer Grabstätten gegeben werden.

„Der lange Weg der Türken“ präsentiert den türkischen Kulturkreis als das faszinierende Ergebnis einer über Jahrhunderte gewachsenen Verflechtung verschiedener ethnischer und religiöser Entwicklungslinien und damit als das frühe Beispiel einer funktionierenden multikulturellen Gesellschaft. Auf diese Weise gibt die Ausstellung nicht nur die Gelegenheit, in lebendiger und anschaulicher Weise Kultur und Geschichte unseres europäischen Partners Türkei näher kennen zu lernen, sondern sie eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, Migration und Multikulturalität unmittelbar als gesellschaftliche Bereicherung zu erleben.

- Termin:** Mittwoch, 25. Februar 2004, 17,30
- Treffpunkt:** 15 Min. früher im Foyer Lindenmuseum, Hegelplatz 1, Stgt.
- Führung:** Mitarbeiter Lindenmuseum
- Kosten:** € 8,- (Eintritt, Führung)

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

Vorschau:

Wollen Sie sich eine Anmeldung sichern? Dann fordern Sie das Jahresprogramm für 2004 bei Rudolf Brugger an (siehe oben).

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.137

1500 Jahre türkische Kultur
Mittwoch, 25.02.04, Lindenmuseum Stuttgart

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

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

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

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

Jubilare 2003 der IG Metall im Werk Untertürkheim

25 Jahre Mitglied

Adamic	Jozef	1881	Gregl	Robert	7392	Peiker	Michael	6201
Aierle	Edwin	2849	Güler	Kemal	4284	Pometti	Rocco	7721
Akcil	N.Davvut	7474	Heide	Wolfgang	2351	Pramstaller	Alois	3811
Altunelli	Burhan	1241	Heidecker	Nikolaus	0681	Raff	Joachim	2709
Andaloro	Antonio	1834	Hentschel	Jörg	1751	Rauschenberger	Rudolf	2369
Bayraktar	Suleymann	1484	Herrlinger	Norbert	1856	Reicherzer	Günther	6613
Betzler	Harry	1307	Iapichino	Salvatore	1761	Ross	Andreas	3038
Bihlmaier	Helmut	5634	Izzo	Giuseppe	1143	Rotim	Milenko	2078
Blank	Erwin	9281	Jarolim	Gerhard	7721	Salzer	Manfred	2602
Böhm	Heinz	6279	Knauß	Harald	2609	Saric	Josip	1881
Bracone	Antonio	1607	Kocas	Ismail	1861	Scelfo	Michelangelo	1584
Bräuherr	Sonja	3052	Koesler	Engelbert	1891	Schiller	Eugen	1238
Breining	Joachim	2849	Köhler	Bernd	2719	Schirrmeister	Dieter	2761
Bubeck	Jürgen	1347	Kölz	Bertram	0721	Schmid	Erhard	2769
Buchner	Thomas	2771	Konrad	Rainer	5052	Schnell	Manfred	6114
Bulling	Jürgen	1761	Kouros	Spiridon	7724	Schüch	Georg	2642
Can	Mehmet-Ali	0301	Krauß	Arnulf	9201	Seufer	Gerhard	3661
Cetinkaya	Haydar	1631	Kreiter	Rolf	2103	Sovaras	Theodoros	1384
Charopoulos	Konstantinos	1864	Krüger	Albert	1599	Stachowiak	Gerhard	0251
Ciarcoro	Antonio	2142	Lenhardt	Peter	2802	Stamm	Ludwig	2829
Cikcelli	Carmine	2704	Lindinger	Andreas	2471	Stiefel	Thomas	2401
Deckert	Wolfgang	1731	Loscalzo	Donato	2531	Straub	Martin	3691
Djelilovic	Nedžad	2112	Lutz	Rudolph	7641	Terzic	Fuad	3511
Djerek	Ante	1491	Lutz	Roland	1209	Traianidis	Theofilio	1377
Dobler	Rainer	6279	Luzzi	Giovanni	2819	Trausch	Peter	1994
Dogan	Hakki	1143	Maoro	Rainer	3027	Tummino	Michele	7068
Eberle	Thomas	3441	Marques De Sousa	Paulo	1944	Turk	Stojan	0501
Feller	Peter	3631	Masciali	Francesco	1871	Tzianabetis	Ioannis	1023
Fink	Klaus	1338	Mellert	Wolfgang	6211	Vocino	Nazario	3491
Funk	Hans - Peter	7721	Möller	Stefan	3819	Vogt	Christian	1108
Fürst	Antonio-Manuel	2058	Moralis	Georgios	1721	Willing	Matthias	3671
Gehring	Dietmar	3058	Mulke	Andreas	2534	Wittmann	Herbert	5604
Gianetti	Giovanni	2152	Nocas	Ismail	1861	Wohlwinder	Günther	6653
Gjarmati	Andreas	2771	Novak	Achim	2122	Wölflick	Cornelia	2749
Glaser	Helmut	3617	Oelschläger	Mike	1211	Zuccarello	Salvatore	1771
Gordano	Vladika	2078	Özcan	Abbas	1751			
Gramlich	Hermann	2819	Papagiannidis	Dimitrios	1108			

40 Jahre Mitglied

Amato	Sebastiano	2024	Hanisch	Manfred	1033	Obmann	Erich	6094
Amelung	Rudolph	9734	Hartmann	Johann	2584	Pelzer	Johann	0662
Bartholmess	Manfred	9734	Haug	Werner	7014	Pressl	Peter	7911
Buchert	Heinrich	9734	Huttenlocher	Karl-Heinz	2702	Reising	Horst	9734
Budig	Edwin	2112	Issler	Roland	2122	Schneider	Gerhard	7107
Buhl	Karl-Heinz	6504	Kilgus	Wolfgang	7134	Sigloch	Wolfgang	2424
Bujar	Gregor	7251	Kirschner	Eberhard	2912	Stoiber	Bernhard	2749
Buse	Manfred	7282	Kloiber	Werner	9734	Streibel	Wolfgang	7474
Buss	Tomma	2429	Knorr	Herbert	7371	Swoboda	Hubert	2142
Christianus	Harald	2429	Kott	Bernd	1531	Thiemann	Norbert	1804
Daser	Werner	2534	Lautenschlager	Karl	9734	Ullmann	Hans-Joachim	7382
Dohnt	Manfred	6241	Loehle	Siegfried	1023	Wannenmacher	Helmut	9734
Fietz	Günther	2571	Lutz	Günter	2819	Wolf	Harald	6241
Fischle	Werner	2014	Modl	Gerhard	0671	Wondratsch	Gerhard	6314
Goetz	Horst	6639	Munzert	Johannes	1854	Ziegler	Aribert	1121

Die IG Metall Vertrauensleute und Betriebsräte sowie die IG Metall Verwaltungsstellen Stuttgart und Esslingen gratulieren allen Jubilaren recht herzlich



Die zweite Chance

Die Unternehmensleitung wollte durch Drogentests Bewerber um Ausbildungsplätze aussieben, bei denen Drogen nachgewiesen wurden. Da der Test aber nicht zwischen Abhängigen und einmaligen Konsumenten unterscheidet, würden selbst Personen von einem Ausbildungsplatz ausgeschlossen, die nur einmal oder schon vor vielen Jahren eine Droge zu sich genommen haben. Der Betriebsrat hielt dies für eine unverhältnismäßige Strafe. Er vereinbarte mit der Unternehmensleitung, dass Bewerber, die beim Drogentest positiv abgeschnitten haben, sich trotzdem bei DaimlerChrysler ausbilden lassen können – vorausgesetzt, sie lassen sich beraten und nehmen erfolgreich an einer Therapie teil.

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.136

Renoir, Gauguin, Degas ... Schätze der Sammlung Ordrupgaard

Wir starten ins neue Kunstjahr gleich mit einem „Knaller“. Nur noch wenige Wochen ist die hochkarätige Sammlung des ehemaligen dänischen Versicherungsunternehmers Wilhelm Hansen, die er von 1916 – 1918 zusammentrug, in der Stuttgarter Staatsgalerie zu sehen.

Am **Donnerstag, den 29.01.2004**, finden mehrere Führungen statt, bei denen wir Ihnen diese Schätze des Museums Ordrupgaard zeigen können. Insgesamt umfasst diese Kollektion, die erstmals geschlossen außerhalb Dänemarks ge-



zeigt wird, 76 Gemälde und acht Pastelle, deren hohe Qualität den exzellenten Kunstgeschmack des Sammlers bezeugen. Hansen orientierte sich bei der Wahl seiner Ankäufe an der damaligen Moderne, die vor allem von den französischen Impressionisten (Pissarro, De-

Altersteilzeit Die Brücke alt für jung

Als Brücke für ältere Beschäftigte, die früher aus dem Berufsleben ausscheiden wollen und dadurch Platz für den Nachwuchs schaffen, wurde die Altersteilzeit zum betrieblichen Erfolgsmodell. Seit 1998 sind im Werk Untertürkheim insgesamt 1700 Kolleginnen und Kollegen in Altersteilzeit gegangen. Für das Jahr 2003 ist es uns gelungen eine Verdoppelung des Kontingents zu erreichen. Somit konnten dieses Jahr 500 Altersteilzeitplätze vergeben werden. Mit Blick auf anstehende Veränderungen am Rentenzugangsalter wurde kurzfristig auch das 400 Plätze umfassende Kontingent von 2004 auf das Jahresende vorgezogen.



gas, Sisley, Monet, Renoir und Gauguin) und ihren Vorläufern (Corot, Delacroix, Daumier) geprägt wurde.

Interessant ist, dass die Sammlung auch Werke der Impressionisten (Berthe Morisot, Eva Gonzalès) enthält, die sonst kaum gezeigt werden. Eine Überraschung für jeden Kunstliebhaber sind auch die Werke des Skandinaviers Vilhelm Hammershøi, dessen geheimnisvolle Innenräume oder Menschendarstellungen schon den Surrealismus vorwegnehmen.

- Termin:** Donnerstag, 29. Januar 2004, 17.15, 17.30, und 18.30 Uhr jeweils 15 Min. früher im Foyer
Treffpunkt: Neue Staatsgalerie Stuttgart
Führung: Heike Mühl M.A. und Andrea Welz M.A.
Kosten: € 11,- (Eintritt, Führung, elektron. Übertragungsanlage)

**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**

Der lange Weg der Türken; 1500 Jahre türkische Kultur
 Kunsterlebnis Nr. 1.137, 25. februar 2004, Lindenmuseum Stuttgart

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.136

Sammlung Ordrupgaard

Donnerstag, 29.01.2004, Staatsgalerie Stuttgart

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

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