ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart

„Heute hier, morgen dort...“

Arbeitsnomaden bei Daimler?

Aus dem Inhalt

- Dienstleistung & Fremdvergabe 2
- Recht auf Protest 6
- Betriebsräteversammlung 7
- Gewerkschaftstag der IG Metall 10
- Hände weg vom Tarifvertrag 15

Betriebsrat

Ausgabe Nr. 207 / November 2003

Absage an Vorstandspläne

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Editorial

immer wieder stellt sich heraus, wie nahe wir Arbeitnhmervertreter am Geschehen sind. In der letzten Ausgabe des SCHEIBENWISCHER haben wir das Thema Fremdvergabe zum Schwerpunkt gemacht. Hintergrund war die Tatsache, dass wir zwischenzeitlich in allen Bereichen der Fabrik, vor allem aber in den Dienstleistungssektoren, mit Fremdvergaben und Leiharbeit konfrontiert werden und die Thematik deshalb auch als zentralen Punkt auf den Centerversammlungen aufgegriffen haben.

Nur kurze Zeit später, am 22. und 23. Oktober 2003, trafen sich rund 400 Betriebsräte der DaimlerChrysler AG zu ihrer jährlichen Betriebsräteversammlung in Sindelfingen. Sie dient zum einen der internen Aussprache über die Arbeit des Gesamtbetriebsrats. Aber sie bietet auch die Plattform zur ausführlichen Diskussion aktueller Themen mit dem Unternehmensvorstand. Und auch hier stand das Thema Fremdvergabe, neben den Themen Beschäftigungssicherung und Tarifautonomie, im Mittelpunkt.

Mit Entsetzen mussten wir die Ankündigung des Vorstandes, eine eigene Personalagentur gründen zu wollen, zur Kenntnis nehmen. Das Vorhaben stieß jedoch auf eine Mauer aus Ablehnung. Wir haben dem Vorstand deutlich zu verstehen gegeben, dass es dieses Unternehmen mit dem Namen „Job-Start“ nicht mit Zustimmung der Arbeitnehmervertreter geben wird.

Der Vorstand bezweckt mit dieser Leiharbeits-GmbH , dass die Beschäftigten nach Belieben in den verschiedenen Werken eingesetzt werden können. Außerdem würde es keine Neueinstellungen in die DaimlerChrysler AG mehr geben, da dies künftig nur noch über die „Job-Start GmbH“ erfolgen soll.

Da wir Betriebsräte auf genügend funktionierende Regelungen wie z.B. Arbeitszeitkonten oder Personalaustausch zwischen den Werken verweisen können, muss hinter diesem Vorstoß ein Versuch vermutet werden, mit dem man geltende Tarifverträge umgehen will. Dieses Vorhaben ist mit uns und mit den Beschäftigten nicht zu realisieren.

Der Vorstand sollte sich lieber eines anderen besinnen, denn die Umsetzung dieser Planung in die Realität wäre ein krasser Bruch mit unserer Unternehmenskultur, die bislang von einer hohen gegenseitigen Loyalität und Stabilität geprägt ist.

Solche Vorhaben werden wir nicht akzeptieren und sie notfalls auch in geeigneter Form beantworten.

Wolfgang Nicka

In den Dienstleistungsbereichen herrscht nach wie vor große Verunsicherung. Zwar muss niemand persönlich um seine Existenz bangen, alle entsprechende Vereinbarungen zur Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung sind absolut wasserdicht, aber der Fremdvergabeprozess geht schleichend weiter. Manchmal gelingt es, in konkreten Einzelfällen diesen Prozess zu stoppen, manchmal allerdings auch nicht. Über die Zukunft der Dienstleistungsbereiche sprach der SCHEIBENWISCHER-Redakteur Mathias Vogel mit unserem Betriebsratsvorsitzenden, Helmut Lense.

„Keine GmbH-Lösungen für Dienstleistungsbereiche“

Interview

SCHEIBENWISCHER (SW): In Wörth sollen ca. 1000 Dienstleistungsarbeitsplätze fremdvergeben werden. Droht bei uns eine ähnliche Entwicklung?

Helmut Lense (HL): Ganz klar nein! Ein solches Vorhaben würde bei uns in jedem Fall am Widerstand der Belegschaft scheitern. Wenn bei uns Bereiche mit einigen hundert Beschäftigten fremdvergeben würden und damit die Existenz dieser Kolleginnen und Kollegen auf dem Spiel stünde, gäbe es eine breite Solidarisierung in der gesamten Belegschaft und die Pläne wären vom Tisch. Da bin ich ganz sicher. Aber abgesehen davon, geht die Werkleitung bei uns einen anderen Weg. Fremdvergabe findet sozusagen in kleiner Dosierung statt. In dem Maße, wie eigene Mitarbeiter ausscheiden, zum Beispiel in Altersteilzeit, werden Arbeiten fremdvergeben. Das ist so beispielsweise beim Werkschutz, bei der GET, aber auch in anderen Bereichen. Das heißt, von diesen Maßnahmen ist niemand von der Stammbelegschaft bezüglich seiner bisherigen Tätigkeit oder seines Einkommens direkt betroffen. Das schafft den Widerstand gegen diesen schleichenden Prozess.

SW: Kann der Betriebsrat denn da gar nichts machen?

HL: Natürlich sieht der Betriebsrat diesem Prozess nicht tatenlos zu. Wir haben beim Werkschutz erreicht, dass die heute dort beschäftigten Kollegen absolut abgesichert sind und zwar bis sie in Rente gehen. Dasselbe wollen wir in einer Vereinbarung für die GET erreichen. Dazu haben wir ausführliche Gespräche mit den Betroffenen geführt, um wirklich alles zu berücksichtigen, was man an Absicherung vereinbaren muss.

SW: Aber befriedigend kann das ja nicht sein, denn die Arbeitsplätze gehen dabei längerfristig ja doch verloren?

HL: Das ist richtig. Unsere Strategie muss eigentlich sein, gerade die Arbeitsplätze in den Dienstleistungsbereichen zu halten. Ja ich würde sogar noch weiter gehen: Die Arbeitsplätze, die bereits draußen sind, müssen wieder hereingeholt werden. Und noch weiter: diejenigen, die draußen entstehen, müssten auch bei DaimlerChrysler eingegliedert werden.

SW: Gibt es ein Beispiel?

HL: Am alten Ölhafen entsteht ein modernes Logistikzentrum mit über 150 Arbeitsplätzen. Alles fremd betrieben. Aber eigentlich gehört das zu DaimlerChrysler. Genauso wie der Werkschutz. Nichts gegen die Kollegen der Fremdfirma. Aber eigene Mitarbeiter haben eine ganz andere Verbindung zum Werk und zur Belegschaft. Ich empfinde einen großen Unterschied, ob ich durch ein Werkstor gehe, wo ich die Kollegen kenne, oder ob ich durch ein Tor hereinkomme, wo ständig ein neues Gesicht meinen Ausweis kontrolliert. Das ist auch eine Frage der Atmosphäre.

Helmut Lense, 52, ist Betriebsratsvorsitzender der Entwicklung Pkw und Werk Untertürkheim

„Fremdvergabe bedroht die Motivation der Beschäftigten“

SW: Was spricht aus Sicht des Betriebsrats dafür, Dienstleistungen auch zukünftig in Eigenregie zu betreiben?

HL: Da gibt es eine ganze Reihe von Gründen. Wer ständig von Fremdvergabe bedroht ist, verliert langsam die Motivation. Also brauchen diese Bereiche wieder eine klare Perspektive. Zweitens sind in den Produktionsabteilungen, insbesondere in den Montagen, die Leistungsbedingungen so angespannt, dass ältere und leistungsgewandelte Mitarbeiter dort kaum mehr eine Chance haben. Arbeitsplätze in Dienstleistungsbereichen sind nicht an Fließbandtakte gebunden und können deshalb eher an bestimmten Einschränkungen angepasst werden, so dass auch diesen Kolleginn-

Fortsetzung auf Seite 4 ▶

Im Oktober haben 1800 Beschäftigte aus dem Werk Untertürkheim auch gegen weitere Fremdvergabe demonstriert

▶ **Fortsetzung von Seite 3**

nen und Kollegen eine adäquate Weiterbeschäftigung angeboten werden kann.

SW: Wenn Dienstleistungen fremdvergeben werden, machen dann die Kolleginnen und Kollegen der Fremdfirma die gleiche Arbeit unter deutlich schlechteren Bedingungen, als das bisher unsere Kollegen gemacht haben?
HL: Diese Firmen haben meist keinen Betriebsrat und sind oft auch nicht tarifgebunden. Das heißt, die dortigen Konditionen liegen deutlich unter dem, was bei uns an tarifvertraglichen Leistungen garantiert ist. Diese Bereiche liegen also außerhalb der Regelungskraft des Betriebsrat und der IG Metall.

SW: Das Problem ist klar. Gibt es eine Lösung?
HL: Zunächst müssen wir klar formulieren, was wir wollen: Die individuellen Dienstleistungsbereiche müssen auch zukünftig fester Teil im Unternehmen sein und nicht außerhalb. Und wir müssen außerhalb entstehende Bereiche wieder hereinholen. Das muss unser erklärtes Ziel sein.

SW: Die Unternehmer sagen, das ist viel zu teuer, außerhalb ist es deutlich billiger. Wie soll das also gehen, Dienstleistungsbereiche zu halten, oder gar zurückzuholen?
HL: In konkreten Einzelfällen würde ich uns auch zutrauen, Fremdvergabe politisch zu verhindern. Aber tendenziell wird diese Entwicklung gesamtwirtschaftlich gesehen nur dann zu stoppen sein, wenn die IG Metall sich grundsätzlich neue Strategien überlegt.

SW: Jürgen Peters hat auf dem Gewerkschaftstag angekündigt, man müsse möglicherweise bereit sein, über neue tarifvertragliche Regelungen für Dienstleistungsbereiche nachzudenken, wenn man sie längerfristig und vor allem dauerhaft im Geltungsbereich der IG Metall halten will.

„IG Metall-Tarifvertrag für Dienstleistungsbereiche abschließen“

HL: Wir haben im Gesamtbetriebsrat und in der Großen Tarifkommission der IG Metall in Baden-Württemberg eine ähnliche Diskussion begonnen. Die Kernfrage lautet: Gelingt es der IG Metall durch eigenständige tarifvertragliche Regelungen die Dienstleistungsbereiche in den Unternehmen zu halten bzw. wieder hereinzuholen?

SW: Gibt es da schon Beispiele?
HL: Siemens hat bereits einen solchen Tarifvertrag, VW ist dabei, einen abzuschließen und bei Mahle laufen intensive Diskussionen in diese Richtung.

SW: In den genannten Fällen liegen die Konditionen unter dem Niveau des geltenden Metalltarifvertrages, aber noch deutlich über dem, was zum Teil bei den nicht tarifgebundenen Fremdfirmen bezahlt wird.
HL: Klar, sonst macht das Ganze keinen Sinn. DaimlerChrysler Gaggenau z. B. hat in diesem Zusammenhang eine Vereinbarung getroffen über den Erhalt der Werkskantine in Eigenregie. Allerdings unterhalb der bisher geltenden Konditionen. Aber gleichzeitig haben sie auch vereinbart, dass die bisher fremdvergebene Kantine in Raststatt wieder zurückgeholt wird. Die Kolleginnen und Kollegen dieser Fremdfirma verdienen nun auf einen Schlag 300 Euro mehr, nur weil für sie jetzt der neue IG Metall-Tarifvertrag gilt.

SW: Da wird sicher noch viel Diskussionsbedarf bestehen, um wirklich einen gangbaren Weg zu finden.
HL: Das sehe ich genau so. Wir werden jetzt im BR, im Vertrauenskörper und in den anderen Gremien der IG Metall dazu einen Diskussionsprozess starten. Das Ziel muss sein Strategien zu entwickeln, wie die Tendenz zur Fremdvergabe von Dienstleistungsbereichen gestoppt und sogar wieder umgekehrt werden kann.

SW: Gibt es für dich dabei Eckpunkte, die unumstößlich sind?
HL: Es darf beispielsweise keine GmbH-Lösungen geben. Mitarbeiter in Dienstleistungsbereichen müssen auch zukünftig fester Bestandteil der Stammbelegschaft sein. Und zweitens: Die Besitzstände dürfen nicht angegriffen werden. Für die darf sich – egal welche Lösung im Schluss gefunden wird – absolut nichts ändern. Dass das geht, haben wir mit der Vereinbarung zum Werkschutz bewiesen.
SW: Helmut, vielen Dank und weiter viel Erfolg.

Ein Portrait des IG Metall-Betriebsrats Michael Häberle

Der Überzeugungstäter

„Ich bin überzeugt davon, dass die Arbeit, die wir machen, absolut notwendig ist“, antwortet Michael Häberle auf die Frage, warum er Betriebsrat geworden sei. Die Antwort kommt glaubwürdig und mit Nachdruck.

Das eigentlich Spannende an der Betriebsratsarbeit sieht der 34 jährige allerdings nicht in den großen Themen, sondern wenn die Leute nach einer erfolgreichen Auseinandersetzung zufrieden aus dem Zimmer gehen. „Das sind dann Momente“, sagt er, „in denen ich weiss, warum es sich lohnt Betriebsrat zu sein. Was gibt es schließlich schöneres, als die Bestätigung deiner Arbeit durch die Menschen“. Und man sieht es ihm an: Betriebsrat ist für ihn nicht nur ein Beruf. Es scheint vielmehr seine Berufung. Seine Augen beginnen zu leuchten, wenn der gebürtige Cannstatter zahllose Beispiele aus dem Ärmel schüttelt, wie es gelungen ist, eine Versetzung nach Sindelfingen zu verhindern, eine Kündigung rückgängig zu machen oder einfach jemandem mit Rat und Tat zur Seite zu stehen, der mit Problemen zu kämpfen hat. Die Vielzahl der kleinen Dinge bestimmt also seinen Alltag. Von Pausenregelungen über Rentenberatung, Fragen zum Überbrückungsgeld und Anfragen nach Ausbildungsplätzen reicht die Spannbreite der Fragen, auf die er immer eine Antwort parat haben soll. Kein leichter Job also, aber der schlagfertige Personalausschussvorsitzende (Angestellte) kniet sich rein und ist bemüht alle Anfragen schnell abzuarbeiten.

Betriebsrat sein, ist kein Zuckerschlecken

Dass Betriebsratsarbeit aber nicht immer ein Zuckerschlecken ist, hat Häberle 1998 erfahren, kaum dass er zum erstem Mal in den Betriebsrat gewählt wurde. „Ich war als neuer Betriebsrat frisch in den Personalausschuss gekommen und meine erste Aufgabe konfrontierte mich mit der Auflösung meines alten Bereichs, des Messzentrums“, erzählt er. Für ihn war dies die brutale Erkenntnis, dass es in der heutigen Zeit jeden treffen kann, den eigenen Bereich, die eigenen Kollegen und jeden selbst.

Michael Häberle

Doch auch in solchen Situationen verliert Häberle seinen Humor nicht. Stets sitzt ein aufmunternder oder lockerer Spruch auf seinen Lippen und ein schelmisches Lächeln umspielt die Mundwinkel, ehe das Lachen aus ihm herausbricht und seine Umgebung mitreißt.

Betriebswirt mit Belobigung

„Mit 16 wusste ich noch nicht genau was ich machen wollte“ sagt er, „aber da damals alle zum Daimler sind, habe ich mich halt auch beworben und bin nach meiner Ausbildung im Messzentrum der Pkw-Entwicklung gelandet“. Doch den rastlosen jungen Mann mit dem schütteren blonden Haar hat es innerlich angetrieben und so wurde noch der Maschinenbautechniker draufgesattelt. Sozusagen als Krönung folgte der Abschluss als Betriebswirt, „mit 1,5 und Belobigung“, wie er stolz und mit hochgezogener Augenbraue mitteilt.

Die Nähe zur IG Metall hatte er dagegen schon immer. Kein Wunder, denn auch der Vater war bekennender Gewerkschafter und so war es eine Selbstverständlichkeit gleich nach Antritt der Ausbildung in die IG Metall einzutreten. „Dort habe ich dann schnell gesehen, dass die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) etwas gutes ist, das man unterstützen muss“. Eine Aussage, die er auch bald in die Tat umgesetzt hat. Vier Jahre war er selbst Vorsitzender der JAV und der Gesamt-JAV der damaligen Daimler-Benz AG.

Politik ist immer präsent

Auch außerhalb der Fabrik ist die Politik stets präsent. „Politik interessiert mich auf jeden Fall, auch wenn ich in keiner Partei organisiert bin“, sagt er. Angst macht ihm deshalb die Tatsache, dass die Unterschiede zwischen den Parteien im Land immer mehr verwischen. Häberle zeigt Respekt vor den Politikern, die auch unpopuläre Positionen vertreten. Die Reformvorhaben allerdings, die derzeit in der Republik diskutiert werden, hält er weder für gerecht noch für sozial ausgewogen. Aber er sagt auch: „Wer die Augen zumacht und sich einfach verweigert, der hat keine Ahnung von dem, was läuft“. Damit ist auch die IG Metall gemeint, denn „es ist der falsche Weg immer nur in den gleichen Positionen zu verharren. Die eigenen Vorschläge der Gewerkschaft fehlen mir noch, denn Besitzstandssicherung hat nichts mit Zukunftssicherung zu tun“. Häberle würde sich gerade jetzt von den Gewerkschaften Visionen für die Zukunft erwarten, „damit Wege aufgezeigt werden, wie es auch gehen kann“.

Vom Skifahr-Virus infiziert

Abseits des Büros gibt es für den begeisterten Zigarrenraucher aber auch noch ein Leben. Ganz oben steht dabei natürlich viel Zeit mit seiner Frau Sandra zu verbringen. Zusammen machen sie gerne Spaziergänge durch die Weinberge um die Hektik des Büros abzustreifen. Auch Reisen sind wichtig. Besonders Nordamerika hat es dem Weltenbummler angetan und nach zwei Kuba-Besuchen steht jetzt Kalifornien als nächstes auf der Liste.

„Und im Winter erfasst mich das Skifahr-Virus“, berichtet Häberle. „Ich habe es zwar erst vor vier Jahren gelernt, bin aber voll infiziert und gehe im Winter mehr Skifahren, als sonst was“. Wann da noch Zeit für andere Hobbys bleiben soll, fragt man sich schon. Aber es geht. „Ich lese unheimlich viel und habe gerade `Moby Dick` ausgelesen. Insgesamt haben es mir historische Romane angetan. Damit kann man sich gut in andere Zeiten versetzen“. Eine gute Ablenkung für Michael Häberle, ehe er am nächsten Tag wieder sein ganzes Gewicht in die Waagschale wirft, um für die Kolleginnen und Kollegen das Beste rausholen zu können.

RECHT AUF PROTEST!

Für Aufregung und Verwirrung und Verunsicherung unter den Beschäftigten im Werk Untertürkheim hat ein auf 16. Oktober datiertes Schreiben von Daimler-Personalvorstand Günter Fleig gesorgt.

Darin heißt es, dass man zwar Verständnis dafür aufbringen könne, dass arbeitnehmerrelevante Themen öffentlich diskutiert werden. Nicht akzeptieren könne man allerdings, dass politische Diskussionen und Kundgebungen in die Betriebe getragen werden. Gleichzeitig wurde den Beschäftigten indirekt mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen gedroht, falls sich Mitarbeiter erneut an Protestaktionen beteiligen sollten.

Reaktionen auf Brief des Daimler-Vorstandes

Mittlerweile haben sowohl der IG Metall-Vorstand und die IG Metall-Betriebsräte am Standort auf dieses Schreiben reagiert. Die Vorsitzenden der IG Metall, Jürgen Peters und Berthold Huber, stellen in einem Brief klar, dass es schlicht eine Verkehrung der Tatsachen ist, wenn man Proteste gegen die Angriffe auf die Tarifautonomie als Gefährung der demokratischen Grundordnung charakterisiere. „Es geht den Arbeitnehmern doch gerade darum, ein grundlegendes Verfassungsrecht zu verteidigen“, heißt es im dem Brief.

Es ist gutes Recht der IG Metall, die Arbeitnehmer über die Gefahren des Gesetzespläne von CDU/CSU und FDP aufzuklären. „Die Demokratie macht vor dem Betriebstor nicht halt. Deshalb gehört das Thema dort hin“, so die IG Metall-Vorsitzenden.

Betriebsräte verurteilen Vorgehen des Vorstandes

Auch die IG Metall-Betriebsräte verurteilen das Vorgehen des Daimler-Vorstandes mit Nachdruck. Sie bewerten das Schreiben als Versuch, im Betrieb „eine Stimmung der Angst zu erzeugen, die von der Beteiligung an weiteren Aktionen abhalten soll“.

Gleichzeitig wird festgestellt, dass niemand mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen muss, wenn er einem Aufruf der IG Metall folgt und sich an Protestaktionen beteiligt.

In der schriftlichen Stellungnahme der Metaller heißt es: „Wir lassen uns das demokratische Recht nicht nehmen, zu politischen Fragen, die uns und unsere Arbeitsbedingungen berühren, während der Arbeitszeit Stellung zu nehmen“.

Notwendig geworden sind die Proteste, da die geplanten Eingriffe in die Tarifautonomie in hohem Maße die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten gefährden würden. Eine Umsetzung der Gesetzesvorhaben macht Betriebsräte und Belegschaften erpressbar und ermöglicht es Standorte gegeneinander auszuspielen.

Öffentlich Stellung nehmen

Aus diesem Grund fordern die IG Metall-Betriebsräte den Daimler-Vorstand auf, „sowohl öffentlich als auch in den Arbeitgeberverbänden unmissverständlich gegen die Pläne zur Aushebelung der Tarifautonomie Stellung zu nehmen, anstatt der Belegschafft mit Repressalien zu drohen“.

Kommentar

von Michael Schick

Vorstand vergiftet Betriebsklima

Arbeitsnomaden ziehen durchs Land. Diese Woche im Werk Kassel im Einsatz, dann im Werk Rastatt. Zwischendurch noch einige Zeit in Untertürkheim und Sindelfingen. Immer dort, wo gerade Arbeit ist. Einen finanziellen Ausgleich für den Mehraufwand gibt es nicht, denn man hat mit der Unterschrift unter den Arbeitsvertrag bei der Job-Start GmbH diese Bedingungen akzeptiert.

So oder zumindest so ähnlich würde die Arbeitswelt aussehen, wenn der Daimler-Vorstand seinen Bruch mit der Unternehmenskultur in die Tat umsetzt. Operation Job-Start GmbH, so nennt sich das Kommandounternehmen, mit dem nach Willen des Vorstandes eine eigene Personalagentur gegründet werden soll. Über diese Agentur sollen dann in Zukunft alle Neueinstellungen im gewerblichen Bereich laufen. Die dort angestellten Mitarbeiter müssen so flexibel sein, dass sie, je nach Bedarf, in den verschiedenen inländischen Werken des Konzerns eingesetzt werden können.

Was den Vorstand in dieser Frage reitet, bleibt allerdings unklar. Abordnungen in andere Werke sind ja schon heute nichts Neues und der Betriebsrat hat sich dem in der Praxis auch noch nie verwehrt, wenn dieser Schritt zur Sicherung von Arbeitsplätzen notwendig war.

Es geht dem Unternehmen also darum, mit diesem Vorstoß den Betriebsrat auszuschalten und sich um Ausgleichszahlungen zu drücken. Vielleicht hofft man auch über diesen Umweg zu einem Billigtarifvertrag zu kommen. In jedem Fall will der Vorstand Vorraussetzungen schaffen, unter denen er mit den Mitarbeitern machen kann, was er will, ohne den Betriebsrat fragen zu müssen. Dazu gibt es von uns ein klares Nein!

Was die Konzernlenker hier präsentiert haben, ist ein Kulturbruch in diesem Unternehmen und der Vorstand riskiert es dabei, die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern aufs Spiel zu setzen.

Der Vorstand vergiftet das Betriebsklima und wäre gut beraten einzulenken.

Wenn Vorstand und Betriebsräte von DaimlerChrysler zur Aussprache aufeinander treffen, dann sind Meinungsverschiedenheiten nahezu vorprogrammiert. So verwundert es nicht weiter, dass die traditionell im Oktober stattfindende Betriebsrätekonferenz auch in diesem Jahr mehrere Konfliktfelder aufzeigte.

Oktober Revolution

Beschäftigungssicherung als zentrales Thema

Angesichts einer auch in Deutschland angespannten wirtschaftlichen Situation stand die Beschäftigungssicherung im Zentrum der Diskussionen. Die Betriebsräte machten deutlich, dass für sie die langfristige Sicherung der Beschäftigung oberste Priorität hat. Der Vorstand wurde eindringlich aufgefordert, alles Erdenkliche zu tun, um dieses Ziel zu erreichen. Es sei zentrale Aufgabe der Planung des Unternehmens, „Arbeit zu den Menschen zu bringen und ihnen eine langfristige und verlässliche berufliche Perspektive zu geben", sagte der Daimler-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm vor 400 Arbeitnehmervertretern.

Klares Nein zu Fremdvergabe

Konkreter und wesentlich schärfer ging es beim Thema Fremdvergabe zur Sache. Nach der Ankündigung von Personalvorstand Günter Fleig, wonach Daimler eine eigene Personalagentur gründen will, standen die Zeichen auf Sturm. Die Personalgesellschaft mit dem Namen Job-Start soll spätestens 2005 die Arbeit aufnehmen und als Personalvermittlung für den Konzern arbeiten. Die Belegschaft von Job-Start soll keinen festen Standort haben, sondern dort eingesetzt werden, wo gerade Personalbedarf besteht. Nach Vorstellungen des Vorstandes natürlich zu Löhnen und Tarifbedingungen, die weit unter den heute geltenden liegen. Eine offene Kampfansage an die Belegschaftsvertreter also.

Nach den Vorstandsplänen soll es dann konzernweit im gewerblichen Bereich keine Neueinstellungen in Deutschland mehr geben. Neue Arbeitskräfte will man nur noch aus der hauseigenen Personalagentur rekrutieren.

Bei den Betriebsräten beißen die Konzernlenker allerdings mit diesem Vorhaben auf Granit. „Diesen Weg wollen und werden wir nicht mitgehen", machte Erich Klemm deutlich.

Auch bei den Dienstleistern zeigt der Vorstand keine Einsicht. Hier soll der Weg von Fremdvergabe und Outsourcing weiter beschritten werden. Die Arbeitnehmervertreter warben in Sindelfingen darum, für diese Bereiche endlich einen bundesweit gültigen Tarifvertrag abzuschließen. Ziel ist es, deutlich bessere Bedingungen zu schaffen, als man sie in Dienstleistungsbereichen außerhalb des IG Metall-Tarifs findet. Aber die Zeit drängt. Deshalb gilt es jetzt zu handeln und aus „einer Situation der Stärke" die Gespräche anzupacken, damit weitere Ausgründungen und Fremdvergaben verhindert werden können.

Absage an Standortkonkurrenz

Deutliche Worte gab es auch für Versuche der Konzernspitze, einzelne Standorte in Deutschland gegeneinander auszuspielen. Die Betriebsräte warnten den Vorstand davor zu glauben, man könne bei jeder Produktentscheidung versuchen Belegschaften und Betriebsrat zu erpressen und in einen Konkurrenzkampf der Standorte zwingen. „Das wird nicht funktionieren", sagte der Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzende Helmut Lense. Kein Betriebsrat würde dem Vorstand die Hand reichen, um „Standorte gegeneinander auszuspielen". Wie die beschriebene Solidarität der Arbeitnehmervertreter funktioniert, haben die Untertürkheimer Betriebsräte demonstriert. Um einem Beschäftigungsproblem im Werk Hamburg Abhilfe zu schaffen, haben sie zugestimmt, die Produktion des Integralträgers in das norddeutsche Werk zu verlagern.

Entgeltgerechtigkeit durch ERA schaffen

Eine klare Absage wurde dem Vorstand für seine Vorstellungen zur Umsetzung des ERA-Tarifvertrages im Unternehmen erteilt. Während die Konzernspitze sich daran machen will, die heutige Entgeltstruktur mit der ERA-Einführung über Bord zu werfen, stellt dieses Vorhaben für die Betriebsräte einen Frontalangriff auf die derzeit geltende einheitliche Entgeltlinie dar. „Diese lassen wir uns aber durch nichts und niemand kaputtmachen", stellte Lense klar.

Attacken auf die einheitlichen Entgeltlinien gab es schon mehrfach. So wollte die Konzernleitung bereits unterschiedliche Entgeltlinien zwischen den Pkw- und Nutzfahrzeug-Bereichen durchsetzen oder regional unterschiedliche Entgeltlinien einziehen. Gescheitert ist die Umsetzung solcher Ungerechtigkeiten bisher am Widerstand des Gesamtbetriebsrats (GBR). Daimler-Aufsichtsrat Lense machte deshalb deutlich: „Man kann doch nicht im Ernst von uns erwarten, dass wir eine Vereinbarung abschließen, die Einkommensgerechtigkeit so definiert, dass man im Norden weniger verdient als im Süden oder im Bereich Pkw mehr bezahlt wird, als bei den Nutzfahrzeugen".

Gegendarstellung zum Artikel

„Todesfall in Motorenwerk Bad Cannstatt“

Veröffentlicht in der Stoßstange Nr. 4 am 30.10. 2003

Nicht genug, dass wir um unseren Kollegen trauern, nun mussten wir auch noch zur Kenntnis nehmen, daß sein plötzlicher Tod in der Stoßstange auf geschmackloseste Art und Weise politisch ausgeschlachtet wurde.

Die einzigen Fakten, die der Wahrheit in diesem Artikel entsprechen, sind folgende Aussagen:

- Unser Kollege wurde leblos im Umkleideraum gefunden.
- Die Polizei und der Werksarzt waren im Werk, sein Tod wurde festgestellt.

Alle anderen Aussagen entsprechen nicht der Wahrheit.

Tatsächlich äußerte sich der Kollege am 16.10. anderen Mitarbeitern gegenüber, ihm ginge es schlecht. Ihm wurde von verschiedenen Kollegen (zum Teil mehrmals!) vorgeschlagen, doch zum Werksarzt zu gehen. Der Kollege sagte daraufhin, daß er lieber seinen Hausarzt aufsuchen will.

Um 11:06 Uhr stempelte der Kollege ab, um zum Hausarzt zu gehen. Mitarbeiter des Bereichs informierten darüber dann auch die Führungskräfte. In keinster Weise wurde dies dem Mitarbeiter seitens der Führungskräfte untersagt. Da sich unser Kollege abgemeldet hatte wurde auch niemand über sein Fehlen misstrauisch, oder suchte etwa nach ihm.

Um 12:40 Uhr wurde unser Kollege dann zufällig von einem Mitarbeiter aus einem anderen Bereich im Umkleideraum aufgefunden, der daraufhin Notarzt und die Führungskräfte benachrichtigte. Die Führungskräfte waren um 12:50 vor Ort und Wir wurden dann nach Freigabe der Polizei von unseren Führungskräften um 14:00 Uhr darüber benachrichtigt, daß unser Kollege einem plötzlichen Herztod erlegen sei.

Wir Kollegen sind zutiefst erschüttert, wenn wir die Gerüchte hören, die in Bad Cannstatt bzw. Untertürkheim verbreitet wurden. Unerträglich ist dagegen die Veröffentlichung dieser Gerüchte in gedruckter Form vor den Werkstoren. Die Autoren der Stoßstange sollten sich hinter die Ohren schreiben, dass man eine Recherche zu einem Artikel bei den betroffenen Kollegen der Kostenstelle vor Ort einholen sollte. Wir finden es auch einfach feige, wenn die Verfasser des Artikels nicht benannt werden. Eine Entschuldigung sowie eine Gegendarstellung ist das Mindeste, was wir von den Herausgebern der Stoßstange erwarten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Mitarbeiter aus PMO/VF

Angeprangerte Missstände in der Entwicklung werden behoben

Verbesserung durch Betriebsrat

Auf der Entwicklungscenterversammlung (EC) im September 2003 wurden vom Betriebsrat eine ganze Reihe von Missständen aufgezeigt, die einem Weltkonzern wie DaimlerChrysler allesamt nicht würdig sind *(s. SCHEIBENWISCHER 206)*. Das öffentliche Anprangern hat die Verantwortlichen jetzt zum Handeln gezwungen und der Betriebsrat wurde darüber informiert, dass die Missstände abgestellt werden.

Udo Bangert

Udo Bangert
IG Metall-Betriebsrat

Im Folgenden wollen wir den Stand kurz darstellen:

- Defekter Werkstattboden (Unfallgefahr): Estrich- und Versiegelungsarbeiten laufen.
- Zu wenig Spinde für Mitarbeiter: Umbauarbeiten laufen neue Spinde sind bestellt.
- Schimmel und Ungeziefer in den Waschräumen: Die Fugen wurden erneuert, die Lüftung wurde verbessert, der Kammerjäger war 2x im Einsatz.
- Fehlende Schallschutzwand im Logistikcenter EP/MPL: Schallschutzwand wird montiert.
- Zu wenig und nicht funktionsfähige RWA-Lüftungsklappen: Sechs zusätzliche RWA-Klappen werden im Hochregal eingebaut
- Pausenbänke für die Mitarbeiter der Werkstatt bei der Einfahrbahn: Bänke werden im Frühjahr installiert.

Die Führungskräfte haben sich persönlich vor Ort von den Zuständen überzeugt und mussten zugeben, dass der Betriebsrat wirklich nicht übertrieben hat.

In Gesprächen mit den Entwicklungsverantwortlichen wurde dem Betriebsrat zugesagt, dass entsprechende Probleme künftig schneller begutachtet und abgestellt werden sollen, da gute Arbeitsbedingungen auch zur Führungsaufgabe gehören. Sicher ist kein Mensch ohne Fehler, jedoch wünschen sich die Mitarbeiter manchmal mehr Feingefühl. Gute und wichtige Schritte sind gemacht, diese gilt es fortzusetzen.

Offene Probleme mit Zugangskontrollsystem

Aktuell ärgert die Beschäftigten der PKW-Entwicklung die Aussperrung der PKW-Entwicklungsmitarbeiter am NFZ-Drehtoreingang (Richtung S-Bahn) und im Treppenhausdurchgang 3. Stock Geb. 120. Der Betriebsrat hatte bisher Verständnis für erhöhte Sicherheitsmaßnahmen (trotz Mehraufwand und damit auch Ärger für die Mitarbeiter). Eigene Entwicklungsmitarbeiter aber pauschal als nicht vertrauenswürdig für die NFZ-Entwicklung (wobei diese „nur“ schneller von und zum Arbeitsplatz kommen wollen) anzusehen, hält der Betriebsrat für nicht akzeptabel! Sollten hier keine Verbesserungen erfolgen, wird der Betriebsrat weiteren Sicherheitsmaßnahmen nicht mehr zustimmen!

Aus der Redaktion: Mit dem Beitrag „Neue Zugangskontrolle in der Pkw-Entwicklung“ und der darin enthaltenen Aussage, es gäbe bislang keine Reklamationen von Mitarbeitern am Zugangskontrollsystem, im letzten Scheibenwischer, sollten bewusst „weitere“ Problemanfragen provoziert werden, was auch Erfolg hatte. Dem Betriebsrat waren durch ständige Kontakte mit den Mitarbeitern und dem Zugangskontrollsystemverantwortlichen sehr wohl etliche Probleme (wie nicht funktionierende neue Ausweise, Umtauschwartezeiten beim Werkschutz...) bekannt, welche bei neuen DV-Systemen nie völlig auszuschließen sind. Mit einer Abschlussdatenschutzkontrolle des Zugangskontrollsystems hoffen die Entwicklungsbetriebsräte bis Jahresende auch auf ein von den Mitarbeitern akzeptiertes und voll funktionsfähiges Zugangskontrollsystem.

(Siehe auch Leserbrief zum Thema auf Seite 13)

Rückblick auf interessante Veranstaltungen

Wir Betriebsräte halten – nicht unbedingt uns selbst als Person – aber auf jeden Fall die Institution des Betriebsrats und Gesamtbetriebsrats, deren Aufgabe und Arbeit und auch die dort erarbeiteten Ergebnisse und Vereinbarungen für wichtig. Über diese Arbeit berichten wir in Betriebsversammlungen vier mal im Jahr und stellen diese zur Diskussion.

Viele Beschäftigte halten diese Arbeit im Grundsatz ebenfalls für wichtig, was aber nicht unbedingt dazu führt, dass dies durch Teilnahme an den Betriebs- oder Bereichsversammlungen sichtbar wird. So finden wir uns bei den Betriebsversammlungen in der Zentrale oft in sehr intimem Rahmen zusammen.

Einmal im Jahr machen wir, statt der normalen Betriebsversammlung, spezielle Versammlungen für einzelne Geschäftsbereiche. Das hat den Vorteil, dass die Leiter dieser Bereiche Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unmittelbar berichten können und ihnen Rede und Antwort stehen.

Sie bieten – wenn man die Scheu vor dem großen Plenum überwinden kann – die Möglichkeit zu einem direkten Meinungsaustausch mit der eigenen Geschäftsleitung und dem Betriebsrat.

Dort, wo sich die Bereichsverantwortlichen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellen, gibt es einen großen Zulauf zu den Versammlungen. Leider tun dies nur die Leiter der NFZ-Geschäftsbereiche, die Herren Dr. Bartke, Dr. Maier und Dr. Weber. Die Chefs in den Funktionalressorts bleiben bisher auf Tauchstation und lassen sich durch den Personalbereich vertreten.

Auf den 5 Bereichsversammlungen im Laufe des September und Oktober wurden von Seiten des Betriebsrats eine Reihe von grundsätzlichen, bereichsübergreifenden Themen angesprochen.

Ein Kernthema war die Zukunft der Tarifautonomie. Sie wird gefährdet durch Gesetzesvorlagen der Opposition, angetrieben von Funktionären aus den Unternehmerverbänden, die – wie der frühere BDI-Chef Hans-Olaf Henkel

Richard Roos
Betriebsrats-
vorsitzender

- am liebsten mit der Abrissbirne an die Tarifautonomie herangingen. Wir haben dargestellt, welchen enormen Risiken Arbeitnehmer und ihre Betriebsräte ausgesetzt sind, wenn die Tarifverträge durch betriebliche Regelungen unterlaufen werden können. Wir haben aber auch aufgezeigt, wie flexibel und bedarfsgerecht die heutige Tariflandschaft bereits ist.

Ein ebenfalls bedeutsames Thema ist die Umsetzung des Entgeltrahmentarifvertrages. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende der Zentrale, Jörg Spies, hat den Stand der tariflichen Umsetzung, aber auch den Stand der Aktivitäten zur ERA-Einführung hier im Haus eingehend erläutert.

Auch ein neues Konzept zur Gesundheitsprävention ab 2005 mit einem erhöhten Platzangebot für Vorsorgekuren wurde von ihm vorgestellt.

Des weiteren haben wir die politischen Initiativen zur Nichtverlängerung oder gar zum Vorzeitigen Auslauf des Altersteilzeitgesetzes beleuchtet. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung sehen nach wie vor Bedarf für frühere Ausscheidensmöglichkeiten und wollen ggf. nach Alternativmöglichkeiten suchen. Positiv konnten wir berichten, dass die Altersteilzeit für 40 – Stünder auch für 2004 gesichert ist. Die erforderliche Tariföffnungsklausel wird verlängert.

Und schließlich haben wir auf die anstehende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in unserem Verfahren um verfallene Arbeitszeit hingewiesen. Über 1 ¼ Jahre nach dem Urteil des LAG wird das BAG am 18. November in Erfurt über die Rechtsbeschwerde des Unternehmens entscheiden. Wir hoffen, dass wir bald ein schriftliches Urteil haben und über die daraus abzuleitenden Konsequenzen und das weitere Vorgehen berichten können. Wir werden dann wissen, ob wir künftig eine bessere Handhabe zur Eindämmung verfallener Überstunden und möglicherweise auch zur Belebung von Langzeitkonten besitzen.

Bei den drei Versammlungen der NFZ-Geschäftsbereiche gab es meist positive und optimistische Berichte der Bereichsleiter. Von unserer Seite wurden viele konkrete Themen und Probleme aus Werkstatt und Büro angesprochen. Es gab kritische Diskussionen darüber, dass zur Steigerung der Ergebnisse Arbeitsplätze in Wörth und Mannheim in Frage gestellt werden oder in Kassel die Reduzierung der Einkommen unterhalb des Tarifniveaus verlangt wird. Im übrigen seien nur zwei Schwerpunkte erwähnt:

Truck Plus, das Effizienzsteigerungsprogramm des LKW-Bereiches soll Ergebnisverbesserungen von mehreren hundert Mio. • erbringen, um die vom Konzern geforderte Kapitalverzinsung zu erreichen. Wir haben ein weiteres Mal Informationen eingefordert über Aktivitäten, die im Rahmen dieses Projektes am Standort Stuttgart geplant sind und über deren Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wir warten noch immer auf einen konkreten Terminvorschlag für das seit langem zugesagte Gespräch gemeinsam für LKW-Entwicklung und –Vertrieb. In bereits vereinbarten Gesprächen über die Operative Personalplanung werden wir aber weiter nachhaken.

Die Neustruktur des CVD und die Überführung der Entwicklungsbereiche von LKW und Powersystems in die 4P-Organisation bis zum 01.01.2004 waren bei den Versammlungen von LKW und POS das heißeste Thema. Die Frage, welche personelle Auswirkungen sich einerseits durch die Zusammenlegung von Fahrzeug- und Aggregate-Entwicklung hier am Standort und durch die globale Ausrichtung von Entwicklung und Planung andererseits ergeben, haben wir nachdrücklich gestellt. Mit dem Hinweis auf noch nicht abschließend geklärte Prozesse und Strukturen hat H. Dr. Weber die Aussage verweigert. Noch nicht die leiseste Andeutung, wie man denn mit evtl. entstehenden Personalüberhängen umgehen wolle, war ihm zu entlocken. Wir haben klar gemacht, dass wir sehr wachsam den weiteren Fortgang beobachten und unsere gesetzlichen Beteiligungsrechte konsequent im Sinne der betroffenen Kolleginnen und Kollegen wahrnehmen werden.

Ich hoffe, dass der Kurzbericht aus den in der Regel dreistündigen Veranstaltungen für den einen oder die andere Anregung ist, bei künftigen Betriebsversammlungen reinzuschauen. Sie haben die Chance, z.B. den Prozess der Entstehung eines neuen Vergütungssystems mitzuverfolgen, die weiteren personalpolitischen Entwicklungen im Unternehmen (Absicherung von Dienstleistungen innerhalb des Unternehmens, Job-Start GmbH oder vernünftigere Alternativen) zu beobachten und zu diskutieren. Ihr Platz für den 8./9.Dezember ist bereits reserviert.

Betriebsversammlungen

Dienstag, 9.12.2003 um 8.15 Uhr
in Untertürkheim im Betriebsrestaurant

Montag, 8.12.2003 um 9.00 Uhr
in Möhringen im Forum

Geschäftsbereich DC Powersystems:

Unruhe bei den Beschäftigten

Wie wir bereits im letzten Scheibenwischer (Ausgabe 206) berichteten, wurde ab 1.10.2003 eine neue Struktur im Bereich DC Powersystems eingeführt. Zusage an den Betriebsrat wie auch an die Beschäftigten war, dass es zu keinem Personalabbau kommen würde. Dies wurde auch auf dem Bereichstag am 29.09.2003 den über 1.000 Beschäftigten durch die Geschäftsleitung nochmals nachdrücklich bestätigt.

Am Donnerstag, den 02.10.2003 wurden die Beschäftigten des Bereiches PBA/TC darüber informiert, dass der Bereich 36 Arbeitskräfte abbauen muss. Durch massive Kürzungen in der operativen Planung sei dieser Personalabbau unumgänglich.

Es ist ein unerträglicher Affront gegenüber den Beschäftigten wie auch gegenüber dem Betriebsrat, dass innerhalb von zwei Tagen die Zusagen, die gegeben wurden, gebrochen wurden. Dies fördert die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Betriebsrat einerseits und den Verantwortlichen der Bereiche andererseits in keiner Weise. Wenn man schriftlichen wie auch mündlichen Zusagen schon nicht mehr trauen kann, was passiert dann erst am 01.01.2004? Hier sollen der Bereich POS und die NFZ-Entwicklung zusammengeführt werden zu einer neuen Einheit.

Es liegt in der Natur der Dinge, dass die Beschäftigten wie auch der Betriebsrat bei dieser Neuorganisation sehr misstrauisch den Worten der Verantwortlichen gegenüberstehen werden. Wenn die Verantwortlichen wieder Glaubwürdigkeit zurückgewinnen wollen, müssen Sie sich diese „hart“ erarbeiten. Die Belegschaft und der Betriebsrat lassen sich nicht mehr so einfach hinters Licht führen.

Ein altes deutsches Sprichwort lautet:
„Wer einmal lügt dem glaubt man nicht, und wenn er gleich die Wahrheit spricht!“

Werner Funk
IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 2 06 52

Betriebsruhe

Weihnachten 2003
Neujahr 2004

Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist Dienstag der 23.12.2003
Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist Montag, der 05.01.2004
Damit entfallen insgesamt 4 Arbeitstage (24.12.2003 und 31.12.2003 gelten jeweils als 2 halbe Tage).
Die ausfallenden Arbeitstage können entweder mit Tarifurlaub aus 2003 und / oder mit Gleittagen / Freischicht belegt werden. Das Jahreskontingent an Gleittagen gemäß Betriebsvereinbarung über gleitende Arbeitszeit (Classic-Modell) kann dazu um bis zu 3 Tage überschritten werden, sofern keine erhebliche Anzahl an tariflichen Urlaubstagen mehr vorhanden ist. Sofern kein Tarifurlaubsanspruch mehr besteht, kann auf Antrag unbezahlter Urlaub gewährt werden.
Bei Inventur und andere Arbeiten gilt folgendes:
Die Durchführung der Inventur wird gesondert bekannt gegeben. Für Beschäftigte die zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten müssen, gelten diese Tage als normale Arbeitstage. Beschäftigte, die für Inventurarbeiten und andere unaufschiebbare oder terminkritische Arbeiten (z. B. Notdienst) eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten rechtzeitig, spätestens in KW 44, darüber unterrichtet.

Ausschussumbesetzung IGM-Fraktion Zentrale Stuttgart zum 13.10.2003

Personalausschuss

Es scheidet aus	Es rückt nach
Spies, Jörg, Tel.: 33545	**Seemann, Ulrike**, Tel.: 93347
Darter, Peter, Tel.: 20653	Konrad, Rainer, Tel.: 33547

Sozial-/ Kantinenausschuss

Es scheidet aus	Es rückt nach
Seemann, Ulrike, Tel.:93347	**Dujic, Patricia**, Tel.: 93179

Wir bedanken uns bei unseren KollegInnen für die geleistete Arbeit in ihrer alten Funktion und wünschen bei der neuen Aufgabenstellung viel Erfolg.

Kurz und bündig

- Neues aus der Zentrale -

eShop Einführung eines neuen Einkaufsystems auf Intranetbasis

Zukünftig soll die Beschaffung von Büromaterialien und sonstigem Kleinbedarf über das intranetbasierte System eShop ablaufen. Dadurch erhofft sich die Firma finanzielle Einsparungen. Es gibt zukünftig ein zentrales Katalogsystem, über das dann die Bereiche bestellen können. Vor der Einführung von eShop sollen umfangreiche Schulungsmaßnahmen für die Besteller durchgeführt werden. Beschäftigte, die dadurch den angestammten Arbeitsplatz verlieren, wird ein neuer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.

Epeople geht mehr und mehr in die „Tiefe“

Wie wir bereits mehrmals berichteten, wird das neue Personalabrechnungsbearbeitungssystem mehr und mehr die alte Systemlandschaft ablösen. Ab Mitte / Ende November sollen die Führungskräfte sukzessive an dem neuen Modul Manager-Self-Service geschult werden. Auch sollen die Beschäftigten am Mitarbeiter-Self-Service die ersten Erfahrungen sammeln.

Betriebsrat Zentrale fordert Gesamtparkplatzkonzept

Immer wieder gibt es Ärger mit den Parkplätzen rund um den Standort Stuttgart. Da wir zwei Betriebe am Standort haben und der Betrieb 1 die „Oberhoheit“ bei diesem Thema inne hat, ist es für den Betriebsrat Zentrale immer wieder ein Ärgernis, den richtigen Ansprechpartner zu finden. Wir haben die Geschäftsleitung der Zentrale aufgefordert, endlich diesem Thema nachzugehen und einen kompetenten Ansprechpartner zu benennen. Inzwischen hat die Geschäftsleitung Zentrale reagiert und wir haben einen Ansprechpartner genannt bekommen.

Personalvorstand Günther Fleig verunsichert Belegschaft

Mit seiner Ankündigung auf der Gesamtbetriebsrätekonferenz am 23.10.03, dass die Dienstleistungsbereiche nicht mehr nach Metalltarif bezahlt werden sollen, hat Herr Fleig für einige Unruhe in der Zentrale gesorgt.
In der Zentrale der DaimlerChrysler AG Stuttgart sind ca. 6.000 Arbeitsplätze direkte oder indirekte Dienstleister. Für die IG Metall Betriebsräte in der Zentrale sind solche Ankündigungen inakzeptabel. Ein hohes Gut in der Zentrale ist bisher die vertrauensvolle Zusammenarbeit und das gute Miteinander gewesen. Wir hoffen, dass dies nicht durch solche Ankündigungen einseitig aufgekündigt wird.

Werner Funk
IG Metall Betriebsrat Zentrale
Tel. 2 06 52

NFZ-Bereiche

Drehtor 10a: Kein Zugang

Am Mittwoch, den 22.10.2003 wurden die Beschäftigten der NFZ-Entwicklungsbereiche sozusagen „ausgesperrt“. Ohne vorher mit dem Betriebsrat Kontakt aufgenommen zu haben, wurde das Drehtor 10a, das den Zugang auf das Gelände des NFZ-Bereiches ermöglicht, mit einer Kette gesperrt.

Es kam wie es kommen musste, die Beschäftigten waren „stink sauer“, denn jetzt musste man einen Hindernislauf um die zur Zeit bestehende Baustelle vor dem Cannstatter-Tor hinter sich bringen.
Das Drehtor 10a ist nicht an das zentrale Zugangssystem angeschlossen, sondern wurde als interne Lösung des NFZ-Bereiches vor ca. 10 Jahren eingeführt. Da den NFZ-Bereichen die Kosten für ein zentral geführtes Zugangssystem zu hoch war, wurde eine Insellösung angestrebt. Die Dateien, wer schlussendlich Zugang hat, wurde von einem Mitarbeiter bis Ende des Jahres 2002 gepflegt. Inzwischen ist dieser Mitarbeiter in Rente und keiner fühlte sich mehr zuständig für die Systempflege.
Nachdem keine Systempflege mehr gemacht wurde und auch das System „zusammengebrochen“ war, konnte jeder über dieses Drehtor das Werksgelände betreten, der einen gültigen Werksausweis hatte. Dies ist natürlich aus Geheimhaltungsgründen und Sicherheitsgründen nicht akzeptabel.
Für die NFZ-Betriebsräte ist es aber nicht akzeptabel, dass die Beschäftigten wie auch der Betriebsrat nicht unterrichtet wurden, denn das Problem war schon länger bekannt. Es gibt eine Ordnung des Betriebes und hier hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte. Diese wurde aber von den Initiatoren, die das Drehtor sperren ließen, missachtet.
In Kooperation mit dem Werkschutz haben die NFZ-Betriebsräte dafür gesorgt, dass das Tor am Freitag, den 24.10.2003 um ca. 15.30 Uhr wieder geöffnet wurde. Wir möchten hier den Werkschutz ausdrücklich für die gute Zusammenarbeit loben!
Den Initiatoren aber, die das Drehtor sperren ließen, möchten wir ausdrücklich nochmals ins Stammbuch schreiben:
Beim Zugang auf das Werkgelände hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte. Sollte dies zukünftig nicht beachtet werden, müssen wir leider die Namen derer veröffentlichen, die solch eine Unruhe verursachen.

Ihre IG Metall-NFZ-Betriebsräte
Matthias Baur, Peter Darter, Jürgen Fischer, Werner Funk, Christa Hourani, Rainer Konrad, Jörg Spies

Lohnverzicht schafft keine Arbeitsplätze!

Ein altes Sprichwort sagt: Einfache Lügen halten sich besonders lange...

Dies zeigt sich wieder einmal besonders deutlich bei der gebetsmühlenartig gedroschenen Phrase der Arbeitgeber, Lohnverzicht würde Arbeitsplätze schaffen. Wäre dem so – der ganze Osten wäre eine einzige blühende Landschaft. Das Gegenteil trifft zu: dort wo beispielsweise Härteregelungen getroffen wurden, verzichteten Belegschaften auf Lohnbestandteile, in der Hoffnung, Arbeitsplätze zu retten. Nur – am Ende waren überall Arbeitsplätze verschwunden.

Seltsam ist auch, dass in Stuttgart, München und Frankfurt, wo die Löhne am höchsten sind, die Arbeitslosenquote am niedrigsten ist.

In den letzten 11 Jahren sind die Realeinkommen der abhängig Beschäftigten stark hinter der Produktivitätsentwicklung zurückgeblieben. Zwischen 1991 und 2002 lag der Reallohnanstieg insgesamt etwa 9 Prozentpunkte unter dem Produktivitätsanstieg. Diese Lohnzurückhaltung hat entgegen der Auffassung liberaler Wirtschaftswissenschaftler und Politiker keine positiven Beschäftigungseffekte mit sich gebracht.

Im Gegenteil, die vergangenen Jahre zeigten, dass trotz Lohnzurückhaltung Arbeitsplätze massiv abgebaut wurden. Höhere Löhne und Gehälter bedeuten mehr Kaufkraft und mehr Nachfrage. Mehr Nachfrage führt zu mehr Produktion und mehr Beschäftigung. Schuld an der Massenarbeitslosigkeit und der Konjunkturschwäche sind nicht etwa zu hohe Löhne, sondern die schwache Binnennachfrage. Der größte Nachfrageblock ist der private Konsum. Löhne und Gehälter sind nicht nur Kosten, sondern zugleich die wichtigste Quelle für Einkommen und damit Nachfrage. Kein Wunder ist es also, dass vom privaten Verbrauch – immerhin fast 60 Prozent der volkswirtschaftlichen Gesamtnachfrage – keine Impulse mehr für die Konjunktur ausgehen. Gesamtwirtschaftlich hängt von der Summe der Löhne letztlich die Nachfrage nach den produzierten Waren und Dienstleistungen ab (über die Lohnsteuer auch ein Großteil des Staatskonsums). Deshalb sind der wirtschaftlichen Realität entsprechende Lohnerhöhungen gerade jetzt notwendig.

Es wird auch immer gesagt, dass höhere Löhne angeblich Arbeitsplätze vernichten durch verstärkte Rationalisierung und Produktionsverlagerung ins Ausland. Wenn es der technische Fortschritt ermöglicht, wird sowieso rationalisiert. Auch wenn es keine Lohnsteigerungen gab. Nur anders herum macht es Sinn: Die Gewinne der Rationalisierung müssen in höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten umgesetzt werden. Bei Investitionen im Ausland sind die Lohnkosten alleine nicht entscheidend. Wenn es danach ginge, sind immer andere Länder billiger. Es investieren aber nicht nur deutsche Unternehmen im Ausland, sondern auch ausländische in Deutschland. Die Stärke Deutschlands besteht in guter Infrastruktur, insbesondere in qualifizierten, motivierten und produktiven Beschäftigten und vor allem in einem guten Lohnniveau. Lohnverzicht und Billiglöhne haben den Stellenabbau noch verschärft.

Fazit: Die Behauptung der Arbeitgeber, Lohnverzicht schaffe Arbeit, ist eine Lüge!

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

Metaller streiken in der Automobilindustrie

Lohnrunde in Brasilien

Nach mehreren Verhandlungsrunden, einigen Warnstreiks und anderen Aktivitäten in den brasilianischen Betrieben, bei denen auch die Angestellten teilnahmen, hat am Dienstagabend (28.10.) eine große Versammlung mit etwa 10 000 TeilnehmerInnen das Angebot der Arbeitgeber abgelehnt.

Gegenüber der Forderung von 20 Prozent hatten sie lediglich 15,7 Prozent vorgeschlagen. Das wäre gerade mal der Inflationsausgleich. Die Metaller wollen aber auch einen realen Lohnanstieg. Die große Versammlung am Dienstagabend hat dann beschlossen, ab Mittwoch in den Streik zu gehen. Vor allem in den Werken von VW, Scania, Ford und DaimlerChrysler wurden Streikaktionen durchgeführt, die laut einer Tageszeitung von Donnerstag (30.10.) zu einem Produktionsausfall von etwa 1.500 bis 1.600 Einheiten geführt haben. In derselben Zeitung wird von DaimlerChrysler berichtet, dass die gesamte Motorenfertigung samt Angestellten an der Aktion teilgenommen haben.

Bei Scania ist der Streik am Donnerstag beendet worden. Die Firma hatte ein höheres Angebot gemacht, nämlich 18,01 Prozent. Darin sind neben dem Inflationsausgleich auch 2 Prozent realer Lohnanstieg enthalten. Die anderen großen Autofabriken VW, Ford und DaimlerChrysler sind zum Arbeitsgericht gegangen; die erste Verhandlung verlief jedoch ergebnislos.

Die Streiks wurden am Freitag entsprechend fortgesetzt. Bei DaimlerChrysler legte wiederum die Motorenabteilung die Arbeit nieder, was zur Unterbrechung der LKW-Produktion führte. Auch bei Mercedes in Campinas (früher Omnibusbau, jetzt nur noch Zentral-Ersatzteil-Lager) streikten die etwa 600 Beschäftigten, davon sehr viele Angestellte.

„Wie zuvor bei anderen Autofabriken (Scania am Donnerstag, Ford, Toyota und Honda am Freitag) hat nun auch die Werkleitung von DaimlerChrysler mit der Gewerkschaft einen neuen Vertrag abgeschlossen, der bereits am Samstag(1.11.) von den Metallern akzeptiert wurde.

Demnach erhalten die KollegInnen ab Oktober 2003 eine Lohnerhöhung von 18,01 Prozent. Das umfasst den Inflationsausgleich für die letzten 12 Monate und einen Reallohnanstieg von 2 Prozent bei einer Laufzeit von 11 Monaten..“

Entwicklung PKW und Werk Untertürkheim (W10/19)

Die Betriebsversammlungen für die genannten Bereiche finden statt:

für Untertürkheim und Entwicklung PKW
Montag, 1. Dezember 2003, 08.30 Uhr,
Untertürkheim, im Gebäude 134/III, Erdgeschoss

für die Werkteile Mettingen und Brühl
Dienstag, 2. Dezember 2003, 08.30 Uhr, Mettingen, im Gebäude 4/05

für den Werkteil Hedelfingen
Mittwoch, 3. Dezember 2003, 08.30 Uhr, Hedelfingen,
im Gebäude 41, Wareneingang

Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 08.15 Uhr vorverlegt.

für den Werkteil Zuffenhausen
Mittwoch, 3. Dezember 2003, 14.00 Uhr,
in Zuffenhausen in der Be- und Entladehalle, Gebäude 18, EG

Wahl der Delegiertenversammlun für die IG Metall-Ortsverwaltung Stuttgart

Wir wählen unser Parlament

Immer im ersten Halbjahr nach dem Gewerkschaftstag wird die Delegiertenversammlung der IG Metall gewählt. Die Delegiertenversammlung ist das entscheidende Gremium der IG Metall auf Ortsebene. Sie wählt den Ortsvorstand und bestimmt die Politik der IG Metall vor Ort.

Die Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Stuttgart besteht aus 200 Delegierten aus den Betrieben. Davon entfallen 22 Mandate auf das Werk 10/19.

Im Bereich der Verwaltungsstelle Stuttgart muss die Wahl bis 31.März abgeschlossen sein. Für Werk 10/19 im Bereich der Verwaltungsstelle Stuttgart findet die Wahl in der letzten Januarwoche statt. Wahlberechtigt sind die Mitglieder der IG Metall, die seit mehr als drei Monaten Mitglied sind.

Die Mitglieder der DaimlerChrysler-Zentrale Stuttgart und aus dem Bereiche der Verwaltungsstelle Esslingen wählen zu einem noch festzulegenden späteren Zeitpunkt.

Jetzt Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen

Für Werk 10/19 in Hedelfingen/Zuffenhausen/ Untertürkheim sind jetzt die Bewerberinnen und Bewerber zu melden. Vorgeschlagen werden können Mitglieder die mindestens 12 Monate Mitglied in der IG Metall sind.

Bitte meldet die Bewerber bis 5.Dezember 2003 an Michael Alferi, Telefon 2 06 33 für Untertürkheim, Michaela Caprazki, Telefon 6 15 98 für Hedelfingen/Zuffenhausen und an Monika Müller-Bertrand, Telefon 2 63 06 für die Entwicklung Pkw und für die Angestellten. Dabei muss die Einverständniserklärung der Bewerber vorliegen.

Leserbrief

*Zu Artikel **„Neue Zugangskontrolle in der Pkw-Entwicklung“** aus SCHEIBENWISCHER 206*

Sie schrieben im letzten Scheibenwischer, daß es keine Beschwerden über die Inbetriebnahme der neuen Zugangsberechtigung in der DC-Entwicklung in Untertürkheim gäbe. Jetzt, wo die Anlage im Gebäude 120 scharfgemacht wurde, müssen wir uns leider massiv beschweren.Es gibt Kollegen, deren Ausweise mit dem neuen System noch nie funktioniert haben, obwohl sie mit dem alten System Zugang hatten. Andere Kollegen, zu denen ich auch gehöre, hatten mit dem neuen System bis gestern (16.10.03) keine Probleme, Zugang wurde gewährt, seit heute geht aber nichts mehr.

Leider ist mein Arbeitsplatz nur ca. 30 m von einer Tür mit neuem Zugangsberechtigungssystem entfernt. Seit Tagen darf ich mir alle 5 Minuten, über den ganzen Tag hinweg, das Gepiepse von 2 Warnanlagen anhören. Offensichtlich nutzen viele Kollegen den Notentriegelungsknopf,der den Alarm auslöst, um in den Entwicklungsbereich zu kommen. Zudem hat der Türaufsteller eine Raste, so daß die Tür, wenn man sie nur weit genug aufmacht, offen bleibt. Dann strömen vermutlich Horden von Unberechtigten herein. Wenn diese dann um die nächste Ecke verschwunden sind, geht das Gepiepse los, es erscheint aber weder der Werkschutz noch Feuerwhr oder Polizei. Zu allem Überfluß schließt ein Flügel der Tür beim zufallen nicht immer richtig, so daß die Tür bei flüchtigem Hinsehen zu zu sein scheint, aber der Alarm wird trotzdem ausgelöt. Die für Abhilfe zuständigen Stellen reagieren in nachweisbaren Fällen, bislang überhaupt nicht.

Warum erinnert mich das nur an TOLL COLLECT, vielleicht weil der Einführungstermin, der auf den einzelnen Türen steht, schon mehrfach überschrieben und verschoben wurde, oder weil es nicht funktioniert?

Durch solche Vorkommnisse wird unsere Arbeit behindert. Ich bin Entwickler und muß täglich mehrfach aus diesem Entwicklungsbereich heraus und in andere hinein. Hier wird Kommunikation verhindert, mal ganz abgesehen davon, daß man jetzt nicht mal mehr die Toiletten aufsuchen kann, also letztlich sogar Gesundheitsgefährdung.

Ditwald Bölke

Anmerkung der Redaktion: *Wie uns der Autor des Leserbrief zwischenzeitlich mitteilte, ist die Belästigung seit Montag, 20.10.03 zu 98% behoben. Lediglich einige Fremdarbeitskräfte kommen noch nicht dort hin, wo sie hindürfen sollten. Die zuständigen Stellen haben sich auch gemeldet. Insgesamt wurde gemeldt, dass sich die Situation merklich entspannt habe.*

Arbeitskreis Umwelt
MitarbeiterInnen DaimlerChrysler AG Stuttgart

Der Kampf um das blaue Gold

Schwellenländer in der Globalisierungsfalle

Dr. Vandana Shiva, Altern. Nobelpreisträgerin, Indien
Musik: Grupo Sal - Querflöte und Gitarre

- **Termin:** **Montag, den 1. Dezember 2003**
- **Zeit:** **16:00 bis ca. 19:00 Uhr**
- **Ort:** **DC-Werk Untertürkheim,**
  Café zwischen Museum und Betriebsrestaurant

Die IG Metall hat im Oktober den zweiten Teil ihres Gewerkschaftstages in Hannover durchgeführt. Nach den überstandenen Vorstandsquerelen standen nun die Inhalte ganz oben auf der Tagesordnung. Ob das Bemühen um Geschlossenheit wirkt und wie die Gewerkschaft wieder in die Offensive kommen will, darüber sprach Kai Bliesener mit Michael Alferi.

„Alternativen zum sozialen Kahlschlag aufzeigen“

Interview

SCHEIBENWISCHER (SW): Wie ist die Stimmung nach dem Gewerkschaftstag?
Michael Alferi (MA): Ich bin vor allem Neugierig. Insbesondere mit Blick auf die kommende Tarifrunde bin ich gespannt, wie sich die Arbeitgeber nach unserer Streikniederlage im Osten verhalten werden. Zentrale Frage dabei wird sein, ob sie versuchen werden, die IG Metall und ihre Flächentarifverträge auszuhebeln und vor die Wand laufen zu lassen bzw. wie stark sind unsere Mitglieder um dem entgegenzuwirken.

SW: Im Vorfeld gab es ja allerlei Querelen um die Führungsspitze. Hat sich die Tandemlösung aus Berthold Huber und Jürgen Peters zusammengerauft?
MA: Ich würde sagen ja, zumindest nach außen hin. Was wir auf dem Gewerkschaftstag gesehen haben, war ein demonstratives Bild der Geschlossenheit. Es geht jetzt darum zusammen und geschlossen den Blick nach vorne zu richten und aktiv an der Gestaltung der Zukunft mitzuwirken. Selbst wenn es hinter den Kulissen die eine oder andere Meinungsverschiedenheit gibt oder noch geben sollte, so ist das kein Beinbruch. Im Gegenteil. In jeder guten Beziehung wird um Positionen gerungen. Warum also nicht auch zwischen den Vorsitzenden der größten Industriegewerkschaft der Welt?

SW: Die künftige Richtung der IG Metall war ja in den vergangenen Wochen mit einem großen Fragezeichen versehen. Gab es auf dem Gewerkschaftstag endlich die notwendigen Signale oder Impulse dafür, wie die Gewerkschaft wieder in die Offensive kommen will?
MA: Mit Blick auf die schief gelaufene Tarifrunde Ost gab es deutliche Signale, dass sowas nicht mehr passieren darf und dass der Vorstand dafür insgesamt die Verantwortung zu tragen hat. Ein erster Ansatz, um wieder in die Offensive zu kommen, waren die Entschließungen zur Tarifpolitik, Gesundheitspolitik oder zur Reform des Sozialstaates. Diese gilt es jetzt mit Leben zu füllen, um den Menschen zu zeigen, hier gibt es eine echte Alternative zur Politik des sozialen Kahlschlags von Regierung und Opposition in Berlin.

Michael Alferie, 42, war als Delegierter auf dem Gewerkschaftstag vor Ort dabei. Er ist seit 1979 in der IG Metall und stellvertretender Leiter des Vertrauenskörpers im Werk Untertürkheim.

SW: Ihr habt über 600 Anträge in vier Tagen beraten, darunter auf die Frage der differenzierten Tarifforderung. Wie geht es mit dem Thema weiter?
MA: Darüber wurde sehr kontrovers diskutiert. Besonders Bezirke ohne Großindustrie haben große Bedenken angemeldet. Sie fürchten sich davor, die großen Betriebe könnten sich dann aus der aktiven Tarifbewegung zurückziehen und nur noch nach sich schauen. Deshalb haben sie Angst, die kleinen und mittleren Betriebe könnten als die Verlierer dastehen. Dennoch war es gut von den Delegierten, den Antrag nicht abzulehenen, sondern ihn als Entschließung zur Tarifpolitik an den Vorstand zu verweisen. Dieser muss sich jetzt bis Ende 2005 intensiv mit dem Thema befassen. Es ist also genügend Zeit die Fragen zu klären, ob eine solche Zweistufigkeit überhaupt sinnvoll ist und wie sie konkret aussehen könnte.

SW: Wie ist es den Anträgen aus unserem Betrieb ergangen?
Sehr gut. Alle wurden positiv beschieden und als Material an den Vorstand weitergegeben bzw. wurden in die Entschließungen eingearbeitet.
Besonders gefreut hat mich ein Antrag der Verwaltungsstelle Stuttgart, der von einem Untertürkheimer Vertrauensmann (siehe Seite 15) initiiert wurde. Damit wurde demonstriert, wie man als Vertrauensmann aktive Gewerkschaftspolitik machen kann. Dieser Antrag wurde zur Annahme an den Vorstand verwiesen, der sich jetzt kurzfristig mit dem Inhalt befassen und darüber befinden muss.

SW: Wie hat sich der Gewerkschaftstag in Fragen der Berufsausbildung positioniert?
MA: Es fehlen etwa 130 000 Ausbildungsplätze im Land. Deshalb gab es eine deutliche Aufforderung an Arbeitgeber und Regierung nicht länger nur Sonntagsreden zu halten und Lippenbekenntnisse abzugeben, sondern endlich auch zu handeln und für genügend Ausbildungsplätze zu sorgen. Klar ist auch unsere Forderung: Wer nicht ausbildet, soll zahlen. Einklares Ja gab es zum Fortbestand des dualen Ausbildungssystems, also Berufsschule und Betrieb. Allerdings muss es an einigen Ecken eine qualitative Verbesserung geben.

SW: Die IG Metall übt nach wie vor geharnischte Kritik an der Agenda 2010 und den Reformvorhaben von Regierung und Opposition. Wurden auf dem Gewerkschaftstag Alternativen aufgezeigt oder zumindest Wege, wie diese entwickelt werden sollen?
MA: Ja. Unter anderem in Fragen der Rentenreform sind konkrete Vorschläge auf den Tisch gekommen, über die sich der Vorstand mit der Bundesregierung auseinandersetzen soll. So soll es z.B. möglich sein, wenn ein Beschäftigter 60 Jahre alt ist und mindestens 45 Versicherungsjahre nachweisen kann, dass er ohne Rentenabschläge in den wohlverdienten Ruhestand gehen kann.

Gewerkschaftstag der IG Metall in Hannover

Die IG Metall nach dem Gewerkschaftstag

Blick nach vorn

Mit Spannung hatten viele den zweiten Teil des Gewerkschaftstages der IG Metall in Hannover erwartet. Doch das Warten auf spektakuläre Flügelkämpfe und ein erneutes Aufreißen der Gräben zwischen den angeblichen Reformern und den vermeintlichen Traditionalisten war vergebens. Die IG Metall hat Einigkeit demonstriert und den Blick nach vorn geworfen.

Eigene Alternativen entwickeln

Geprägt wurde die Debatte von der Frage nach dem zukünftigen Kurs der Gewerkschaft und von dem Ruf nach sozial ausgewogenen Reformen. Bundeskanzler Gerhard Schröder (SPD) konnte jedenfalls mit seinem Reformpaket Agenda 2010 bei den Delegierten nicht punkten. Selten hatte ein sozialdemokratischer Kanzler bei einem Auftritt vor Gewerkschaftern einen so schweren Stand.

Dabei verweigern sich die Metaller keineswegs den Reformen. Nur fehlt es ihnen bei Schröders Reformpaket an der klaren Zielrichtung und an der sozialen Ausgewogenheit und deshalb verweigern sie ihm die Gefolgschaft. Die IG Metall will jetzt möglichst rasch eigene Alternativen entwickeln und aufzeigen, wie der Sozialstaat reformiert werden kann, ohne dass die Arbeitnehmer die Verlierer sind.

Die Arbeitswelt in ihrer Vielfalt darstellen

Kontrovers aber dennoch konstruktiv war die Debatte rund um die Frage, wie die IG Metall ihren gesellschaftspolitischen Einfluss zurückgewinnen kann. Über die Stoßrichtung waren sich die Delegierten einig: es gilt die Arbeitswelt in ihrer gesamten Vielfältigkeit solidarisch zu gestalten.

Zukunft mit Differenzierung?

Mit Blick auf zukunftsfähige Tarifverträge wurde von den Delegierten auch das Thema Differenzierung beraten. Notwenig gemacht hat die Debatte vor allem die Unzufriedenheit in den Großbetrieben mit den letzten Tarifabschlüssen. Diese stellten zwar in der Fläche ein gutes Ergebnis dar. Doch für die Beschäftigten bei Daimler, Bosch und Porsche war es zu wenig, da diese Unternehmen eine hervorragende Ertragslage vorzuweisen hatten.

Über 600 Delegierte aus dem ganzen Bundesgebiet haben auf dem Gewerkschaftstag mehr als 600 Anträge beraten und insgesamt sieben Entschließungen verabschiedet.

Über das weitere Vorgehen in der Frage differenzierter Abschlüsse hat der Gewerkschaftstag nicht abgestimmt, sondern es zur weiteren Diskussion an den Vorstand der IG Metall verwiesen. Dieser Schritt ist notwendig um die Risiken und Chancen eines solchen Schrittes auszuloten und gegeneinander abzuwägen. Denn es geht dabei im Kern um die Frage, wie in Zukunft eine erfolgreiche, materiell gut ausgestattete und solidarische Tarifpolitik aussehen wird. Es geht also auch ein Stück weit um die Zukunft der IG Metall. Diese hat mit dem Gewerkschaftstag bewiesen, dass sie sich keineswegs auf Positionen einmauert, sondern den Blick nach vorne wirft.

Erfolgreicher Antrag aus Untertürkheim

Ein positives Beispiel für aktive Gewerkschaftsarbeit kommt auch von DaimlerChrysler Untertürkheim.

So entwickelten Vertrauensleute einen Antrag zum Thema „Menschengerechte Arbeitsgestaltung - Veränderung in der Arbeitsorganisation“. Dieser Antrag wurde dann von der Vertrauenskörperleitung (VKL) und in der Ortsverwaltung Stuttgart verabschiedet und an den Gewerkschaftstag weitergeleitet. Dort wurde er ohne Änderungen angenommen.

Inhaltlich setzt sich der Antrag mit dem Rückschritt bei der Arbeitsorganisation auseinander. So werden derzeit die Arbeitsabläufe immer kurzzyklischer und Nebentätigkeiten wieder herausgenommen. Dadurch wird die Arbeit intensiver und monotoner.

Die Antragsteller fordern ein entschiedenes Entgegentreten der IG Metall bei solchen Fehlentwicklungen. Arbeitsinhalte und Arbeitstakte sind durch tarifliche Mindestregelungen so zu gestalten, dass sie menschengerechten und arbeitsgestalterischen Konzepten genügen. Um diesen Fehlentwicklungen entgegenwirken zu können, sind erweiterte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Planung von neuen Fertigungseinrichtungen dringend notwendig und tarifvertraglich zu verankern.

Die IG Metall muss außerdem die Betriebsräte unterstützen, damit alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden können. Sollte dies nicht greifen, strebt die IG Metall tarifliche Regelungen zu Erholungszeiten an.

Gleichzeitig soll die Kampagne „gute Arbeit“ ausgebaut und Betriebsräte und Vertrauensleute für dieses Themenfeld geschult werden. „Tarifpolitisch sind Regelungen zu treffen, die solche Arbeitsbedingungen schaffen, die den Beschäftigten ermöglichen, die Arbeit bis zur Rente ausüben zu können und bei der Gestaltung der Arbeit sicherzustellen, dass die Menschen in ihrer Arbeit auch wieder Befriedigung finden.“

In einem IGM-Seminar für Vertrauensleute im Juni, spielte das Thema „Was denken die Kollegen von der IGM“ eine große Rolle. Es fand ein Austausch darüber statt, was die Kolleginnen und Kollegen in den Abteilungen über die IGM denken und welche Notwendigkeiten es gibt, Mitglied in der Gewerkschaft zu bleiben bzw. zu werden. In Arbeitsgruppen haben die Vertauensleute den Aufbau und die Arbeitsweise der IGM kennen gelernt und auch wenn es teilweise recht anstrengend war, kam der Spaß nicht zu kurz. Gewerkschaftsarbeit ist nicht langweilig und kann richtig Laune machen.

Auszahlungstermine Lohn und Gehalt der DCAG in 2004

Die Auszahlungstermine für Lohn und Gehalt für die Mitarbeiter der DCAG im Kalenderjahr 2004 stehen fest. An folgenden Terminen erfolgt die Gutschrift der monatlichen Lohn- und Gehaltsüberweisung:

Freitag,	30. Januar
Freitag,	27. Februar
Mittwoch,	31. März
Freitag,	30. April
Freitag,	28. Mai
Mittwoch,	30. Juni
Freitag,	30. Juli
Dienstag,	31. August
Donnerstag,	30. September
Freitag,	29. Oktober
Dienstag,	30. November
Donnerstag,	30. Dezember

Abgabe der Lohnsteuerkarten 2004

Die Gemeinden haben in den letzten Wochen die Lohnsteuerkarten für das Jahr 2004 zugestellt. Die Entgeltabrechnung erinnert jetzt daran, dass alle Mitarbeiter so früh wie möglich, spätestens jedoch bis Ende Dezember 2003, Ihre Lohnsteuerkarten abgeben sollten. Nur so kann bereits für die Januar-Abrechnung 2004 die korrekte Lohnsteuer ermittelt werden.
Vor der Weitergabe sollten Sie die Steuerkarte auf Ihre Steuermerkmale hin überprüfen. Um das Handling zu erleichtern, sollten Sie rechts oben das Feld „Ordnungsmerkmale des Arbeitgebers“ mit Ihrer Kostenstelle und Personalnummer versehen. Verwenden Sie hierfür bitte die Ihnen zugesandten Aufkleber. Um den hohen Posteingang in der Entgeltabrechnung zu minimieren,
bitten wir Sie, die Weitergabe über den Meister, Werkschreiber und die Sekretariate **abteilungsweise gesammelt** zu veranlassen.
Nach der Datenerfassung bzw. Januar-Abrechnung können Sie Ihre Steuerkarte wieder bei Ihrer Entgeltabrechnung anfordern, um eventuelle Freibeträge oder sonstige Änderungen eintragen zu lassen. Falls die rechtzeitige Abgabe der Lohnsteuerkarte aus besonderen Gründen nicht erfolgen kann, setzen Sie sich bitte mit Ihrer Entgeltabrechnungsstelle in Verbindung.
Für Ihre Unterstützung möchten wir uns recht herzlich bedanken.
Die Kolleginnen und Kollegen der Entgeltabrechnung P/EA und PZ/EA

Mercedes Benz Chor in Berlin

„Berlin ist eine Reise Wert“

....,sagten sich die Verantwortlichen des Mercedes Benz Chores. Anfang Oktober war es dann so weit. Zusammen mit dem Chor der Polizeidirektion Esslingen begaben sich rund130 Sänger in die Bundeshauptstadt um dort mehrere Konzerte zu geben. Die Reise führte die Sänger in den Berliner Dom, den Bundestag und die Baden-Württembergische Landesvertretung. Der Erlös eines Benefizkonzertes im Kirchenzentrum Tiergarten kam der „Aktion Knochenmarkspende Berlin Brandenburg“ zugute.

Wer Interesse hat den „Mercedes-Benz Chor“ einmal live zu erleben, der kann dies an folgenden Terminen:

- *15. November 18.00 Uhr Münster St. Paul in Esslingen*
- *10. Dezember 18.00 Uhr Weihnachtsmarkt in Stuttgart (Altes Schloss)*
- *6. Januar 17.00 Uhr ev. Kirche Uhlbach*

Der Mercedes Benz Chor freut sich auf Ihr Kommen

Die IG Metall bringt Weihnachtsgeld

Mit dem Novemberentgelt wird auch das Weihnachtsgeld an die Beschäftigten überwiesen.
Rechtsanspruch darauf haben - nach gültigem IG Metall-Tarifvertrag - allerdings nur organisierte Gewerkschaftsmitglieder und Beschäftigte,die am Auszahlungstag in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und zu diesem Zeitpunkt dem Betrieb mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung angehört haben.

Die Leistungen werden nach folgender Staffel gezahlt:
■ **Nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 25 Prozent**
■ **Nach 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 35 Prozent**
■ **Nach 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 45 Prozent**
■ **Nach 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 55 Prozent eines Monatsverdienstes.**
Während zum Beispiel im öffentlichen Dienst das Weihnachtsgeld für die Bediensteten gekürzt wird, können Beschäftigte im Geltungsbereich von IG Metall – Tarifverträgen fest mit der jährlichen Sonderzahlung rechnen. Dies ist nicht selbstverständlich und schon gar nicht eine großzügige Leistung des Unternehmens, sondern durch eine starke Gewerkschaft wie die IG Metall und deren Mitglieder erkämpft und die in ihrem Bestand weiterhin gewährleistet wird.
Daran sollten insbesondere die Beschäftigten denken, die derartige Leistungen wie selbstverständlich für sich in Anspruch nehmen, aber nicht der Gewerkschaft angehören. Nichtmitglieder hätten darauf formaljuristisch keinen einklagbaren Rechtsanspruch für den Fall, dass DaimlerChrysler die Zahlung verweigern würde.
Dies gilt übrigens für eine Vielzahl von anderen tariflichen Leistungen wie z. B. Urlaubsgeld, Tarifvertrag zur Qualifizierung, Altersteilzeit und anderes mehr.
Deshalb gilt:
Wer Mitglied der IG Metall ist, ist abgesichert und hat Anspruch auf alle Leistungen!

Weiterbildungsbroschüre 2004

Im November gibt es wieder die neue Weiterbildungsbroschüre „Abendakademie“, in der auf rund 80 Seiten die verschiedensten Kurse, in Zusammenarbeit mit der vhs stuttgart, angeboten werden. Dabei handelt es sich um Weiterbildungsmaßnahmen – in der Regel als Abendveranstaltung - von der Geschichte des Unternehmens, über Technik, Multimediales Lernen, Datenverarbeitung, Betriebwirtschaft und berufliche Qualifizierung bis hin zu Arbeitsmethodik und Kommunikation, Logistik, Gesundheit und Selbstmanagement.
Dieses Angebot wird jedes Jahr von vielen Kolleginnen und Kollegen genutzt und ist ein Zeichen für den Stellenwert der Weiterbildung, der auch noch einmal durch den IG Metall-Tarifvertrag sowie die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Qualifizierung untermauert und betont wird. Das sogenannte „Geschlossene Programm“ – Qualifizierungsbausteine für die beruflichen Anforderungen, die während der Arbeitszeit durchgeführt werden - ist dagegen nur noch in digitaler Form im Intranet abrufbar, (unter Unternehmen => Center P => Betriebliche Bildung => Weiterbildung) die Teilnahme wird ausschließlich über die Abteilungen gesteuert und hat die berufliche Weiterbildung als Ziel.
Aufgrund der steuerrechtlichen Änderungen der letzten Jahre müssen alle Kurse, die nicht unmittelbar mit der beruflichen Tätigkeit zu tun haben, versteuert werden. Hier gibt es klare Vorgaben der Finanzbehörden. Diese Gebühren orientieren sich an den vhs-Preisen. Im Rahmen des Jahres-Einkommenssteuerausgleiches kann dies dann steuermindernd geltend gemacht werden.
Die Broschüren sind beim Betriebsrat bzw. in den Fachabteilungen erhältlich!

Frauentreffen

Zum Jahresausklang wollen wir nochmals alle interessierten Kolleginnen zum gemütlichen Beisammensein recht herzlich einladen. Wir treffen uns **am Dienstag, 2. Dezember um 17.00 Uhr im VfL-Vereinsheim in der Mercedesstraße 90** (vom Cannstatter Tor aus Richtung Bad Cannstatt, zweite Straße links an der FG-Stern-Sporthalle vorbei).
Wir hoffen auf zahlreiche Teilnahme.

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

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

Jubilaraufenthalte 2004

Teilnehmen können Arbeiter und Tarifangestellte, die in diesem oder in früheren Jahren ihr 25jähriges Arbeitsjubiläum begangen haben, sofern sie bisher noch nicht an einem Jubilaraufenthalt teilgenommen haben. Der Jubilaraufenthalt dauert jeweils 14 Tage und wird auf den Tarifurlaub angerechnet.
Die Pensionskosten und Kurtaxe für den Mitarbeiter trägt die DaimlerChrysler AG. **Die für den Mitarbeiter übernommenen Kosten sind steuer- und sozialver-sicherungspflichtig**. Eine Mitnahme von Ehegatten/Lebensgefährten und Kindern auf eigene Kosten ist möglich.
Die Jubilaraufenthalte werden in 8 Gruppen in folgenden Vertragshotels durchgeführt:

■ Bad Kohlgrub/Oberbayern
1. Gruppe 27.05. – 10.06.2004

■ Bodenmais/Bayerischer Wald
2. Gruppe 10.06. – 24.06.2004

■ Glücksburg/Ostsee
3. Gruppe 24.06. – 08.07.2004

■ Gohrisch/Sächsische Schweiz
4. Gruppe 08.07. – 22.07.2004

■ Tossens/Nordsee
5. Gruppe 22.07. – 05.08.2004

■ Damüls/Vorarlberg
6. Gruppe 05.08. – 19.08.2004

■ Lechaschau/Tirol
7. Gruppe 19.08. – 02.09.2004

■ Mösern/Tirol
8. Gruppe 02.09. – 16.09.2004

Detaillierte Informationen können auch im Intranet über das Mitarbeiterportal **DC & Ich:** Modul **Personalthemen: Vergütung und Altersversorgung/Soziale Dienste/Jubilaraufenthalt** nachgelesen werden.
Anträge erhalten Mitarbeiter für

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

■ Werk **10 + 19** bei Frau Mechthild Oberth, Werk 10, P/EA, Telefon 60929 in Mettingen Gebäude 4/04, Großraum, 1. OG.

Der Jubilaraufenthalt ist bis spätestens Ende November 2003 zu beantragen.

Zu Besuch beim „Phantom der Oper“

Wo ist das Phantom versteckt?

“Bin mal gespannt, was wir hinter den Kulissen zu sehen bekommen!” schoss es durch meinen Kopf, als unsere kleine Gruppe von Herrn Zimmermann, dem Pressereferenten, und Frau Tschan begrüßt wurden. Acht Kolleginnen und Kollegen aus Untertürkheim hatten sich für die Backstageführung für das Musikal “Phantom der Oper” angemeldet.

von Isa Pscheidl

Zuerst ein Blick in den Orchestergraben. 23 Musikerinnen und Musiker zaubern dort mit ihren Instrumenten die Begleitung zu den wunderschönen Musikstücken.

Danach konnten wir 80 der insgesamt 230 Perücken bewundern, die für die nächste Vorstellung für die 32 Darstellern bereit standen. Alle Perücken sind aus Echthaar und werden im eigenen Atelier selbst gefärbt, geknüpft, geschnitten, gelockt und mit Haarspray versehen. Ebenso natürlich die Bärte und Koteletten. 60 Stunden Arbeit stecken in jeder einzelnen Perücke zur Herstellung. Jede Künstlerin und jeder Künstler hat seine eigene ihm angepasste Perücke.

Auch bei der Hutmacherin und den Näherinnen der Kostüme hat uns die Liebe zum Detail begeistert. Kreativität und Ideenreichtum steht bei dieser Handwerkstätigkeit an erster Stelle. Täglich werden die aufwändig, nach historischen Vorlagen, hergestellten Kostüme durchgesehen. Wenn nötig, wird sofort nachgebessert. Jeder Künstler hat sein eigenes, nur für ihn gefertigtes Kostüm.

Danach ging es hoch hinauf auf die Arbeitsgalerie. Von dort hatten wir Blick über die Bühne und das Treiben dahinter.

Höchste Konzentration überall

In einer sogenannten “Blackbox” müssen sich die Künstlerinnen und Künstler umziehen. 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter helfen beim Umziehen und Umschminken, damit es schnell genug geht und es zu keinen Verwechslungen der Kostüme kommt.

Während unserer Führung kamen uns immer wieder Künstlerinnen und Künstler entgegen. Teilweise schon fertig geschminkt aber noch in Probenkleidung, teilweise noch ungeschminkt. Alle waren mit sich selbst beschäftigt und trällerten vor sich hin, um sich für den bevorstehenden Auftritt einzusingen und vorzubereiten.

Außerdem werden die Kostüme auf große Garderobenwagen hin und her gefahren. 200 Kostüme und Kostümteile müssen pünktlich für die Darsteller vorbereitet sein.

Ca. 300 Menschen sind für das “Pantom” beschäftigt und arbeiten in Schichten zwischen 10.00 Uhr und 22.00 Uhr. Es gibt genaue Pläne, wer wann welche Rolle hat und auch sonst ist auch alles geregelt, wie in einem anderen Betrieb auch. Wie z. B. Kantine, Urlaubsvertretung usw.

Natürlich ist mir die Infowand des 9köpfigen Betriebsrates sofort aufgefallen. Trotz all der Kreativität und schönen Welt vergessen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch dort nicht, wie wichtig es ist, eine Interessenvertretung zu haben.

Nach diesem hoch interessanten Blick hinter den Kulissen, freuten wir uns auf die Aufführung. Unser Blick war durch die Führung so geschärft, dass wir nicht nur das Musical als solches genießen konnten, sondern jetzt auch die Liebe zum Detail in der Ausstattung erkannten und daher einen wunderschönen, runden Abend erleben durften.

Szene aus dem Musical „Phantom der Oper“

Lust auf mehr bekommen...?

Wir haben eine Kundennummer bei der “Stageholding” einrichten lassen.

Für alle Beschäftigten Werk Untertürkheim, Entwicklung PKW (Werk 10 und 19 – Betrieb 1) und der Zentrale Stuttgart, Nutzfahrzeug-Entwicklung (Werke 00, 96 und 15 – Betrieb 2) ist die **Kunden-Nummer 19109** gültig.

Es gibt bei folgenden Musicals die Möglichkeit unter Angabe der oben stehenden Kunden-Nummer bei der **Ticket-Hotline 01 80 5-51 06 10** die hier aufgeführten Vergünstigungen in Anspruch zu nehmen:

- **42nd street** - Stuttgart, Apollo Theater, 5 % (Frühbucher-Rabatt bis 15.11.2003 - 10 % - Stichwort: Eröffnungsangebot)
- **Phantom der Oper** - Stuttgart, Palladium Theater - 5 % (Sonderangebot - Tickets plus Highlight-CD ab 18 Euro • - Stichwort: Kennenlernangebot)
- **König der Löwen** - Hamburg, Theater im Hafen - 5 % (bis Ende 2003) - außer Samstag Abend
- **Tanz der Vampire** - Hamburg, Theater Neue Flora - 5 % - (ab 07.12.2003 - Premiere)
- **Cats** - Berlin, Theater am Potsdamer Platz - Mondscheintarif (Kennwort) - Tickets schon ab 14 Euro• - gültig bis Ende November 2003
- **Les Misérables** - Berlin, Theater des Westens - 10 % - gültig bis Ende 2003 für die Vorstellungen Samstag/14.30 Uhr und Sonntag/14.00 Uhr - 25 %
- **Aida** - Essen, Colosseum Theater - 5 % (gültig bis Ende März 2004)

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 41 81; Hansjörg Schmierer, Tel. 0711-1 62 78 26.

Gestaltung: Manfred Dautel, Kai Bliesener.

Druck: Druckerei Wenzel, Kornwestheim.

Redaktionsschluß für die nächste Ausgabe:

Freitag, 21.11.2003

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

Tagung der Tarifkommissionen aller DGB-Gewerkschaften in Baden-Württemberg:

Hände weg von der Tarifautonomie!

Mit der Ausweitung betrieblicher Proteste drohte der DGB-Landesvorsitzende Rainer Bliesener am 29. Oktober in Leinfelden-Echterdingen auf einer Tagung der Tarifkommissionen aller DGB-Gewerkschaften Baden-Württembergs, für den Fall, dass die Tarifautonomie gesetzlich eingeschränkt wird.

In immer neuen Varianten werde das Märchen vom starren Tarifvertrag zum Besten gegeben, statt die enormen Veränderungen der Tarifverträge in den letzten zwei Jahrzehnten zur Kenntnis zu nehmen, kritisierte der DGB-Landesvorsitzende. Es seien nicht Tarifverträge, die Betriebe in Schwierigkeiten bringen und Arbeitsplätze kosten würden, sondern in über 90 Prozent der Fälle sei es Managementversagen.

Der DGB wehrt sich dagegen, dass das Tarifvertragsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz dahingehend geändert werden, dass durch betriebliche Vereinbarungen ein Unterschreiten der Tarifverträge ermöglicht wird, wie dies CDU/CSU, FDP und Wirtschaftsvertreter, aber auch Teile der Bundesregierung, anstreben.

Die Flexibilität von Tarifverträgen gibt es schon

In der Diskussion wurde die Tarifautonomie auch vom SPD-Bundestagabgeordneten Christian Lange verteidigt: „Es gibt in unserem Land keine unternehmerische Frage, auf die Tarifverträge keine Antwort haben". Er bedauerte zutiefst, dass weite Teile der Politik sich der heutigen Flexibilität von Tarifverträgen überhaupt nicht bewusst seien.

Die Zielrichtung des Gesetzentwurfs ist für ihn klar definiert: „Die Gewerkschaften sollen nachhaltig geschwächt oder gleich ganz abgeschafft werden". Lange ging sogar noch weiter und bezeichnete den Gesetzentwurf als verfassungswidrig, da er die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit einschränke. Die vorgesehen Änderungen würden „ein Verhandeln auf gleicher Ebene" nicht mehr möglich machen.

Politiker von SPD, Grünen, CDU und FDP diskutierten mit Gewerkschaften über die Tarifautonomie.

Auch Andres Braun, Landesvorsitzender der Grünen, sieht keinen Anlass für ein Aufweichen der Tarifverträge. „Der Gesetzentwurf von CDU/CSU und FDP ist so überflüssig wie sonst noch was", sagte er vor den Gewerkschaftern. Vor allem kritisierte er, dass Parteien, die sonst in allen Fragen die Fahne der Deregulierung hoch halten, von Seiten des Gesetzgebers in ein Gebiet eingreifen wollen, das seit Jahrzehnten funktioniert.

In den letzten Wochen haben bereits mehrere tausend Daimler-Beschäftigte in den Werken Untertürkheim, Sindelfingen, Rastatt und Gaggenau gegen die geplanten Eingriffe in die Tarifautonomie protestiert. Allein im Werk Sindelfingen waren 12 000 Beschäftigte dem Aufruf der IG Metall gefolgt. Auch bei Bosch und Porsche haben sich mehrere tausend Beschäftigte an ähnlichen Protestaktionen in den vergangenen Wochen beteiligt.

Ein Blick in die Zukunft, wie das Leben nach Agenda 2010 und mit längerer Arbeitszeit aussehen könnte

Das Leben 2010...

Es ist Montag, der 3. Juni 2010, 5 Uhr morgens. Der Radiowecker reißt Günther S. (46) aus dem Schlaf. Der Oldie-Sender spielt Modern Talking. Herr S. quält sich aus dem Bett. Gestern ist es etwas später geworden. Bei der Arbeit. Dienst am Pfingstsonntag - mal wieder. Früher konnte er danach wenigstens ausschlafen. „Ja ja, der Pfingstmontag", murmelt Herr S.,"ist das wirklich schon sieben Jahre her?"

Es hat sich wirklich einiges getan seit damals. Nur nicht in seinem Haus. Als 2005 die Eigenheimzulage plötzlich doch gestrichen wurde, mussten sie eben Abstriche machen. Und inzwischen hat sich Familie S. daran gewöhnt. An die frei liegenden Leitungen und den Betonfußboden.

Gut, denkt Herr S., dass damals die Garage noch nicht fertig war. Denn der Wagen ist längst verkauft. Zu teuer, seit es keine Kilometerpauschale mehr gibt. Und mit Bus und Bahn dauert es in die City ja auch nur zwei Stunden. Und was man dabei für nette Leute trifft. Zum Beispiel die Blondine, die Herrn S. immer so reizend anlächelt. Zurücklächeln mag er nicht. Wegen seiner Zähne. Aber was will man machen?

3000 Euro für zwei Kronen sind viel Geld. Und schon die Brille musste er selbst bezahlen. Hat dabei aber 15 Euro gespart. Weil er nicht gleich zum Augen-, sondern erst zum Hausarzt gegangen ist. Wegen der Überweisung. Trotzdem: Der Urlaub fällt flach. „Das könnte Ärger geben zu Hause", stöhnt Herr S. vor sich hin. Traurig erinnert er sich an letzte Weihnachten. Als es nichts gab.

2009 wurde nämlich auch in der freien Wirtschaft das Weihnachtsgeld gestrichen. Im öffentlichen Dienst ist das ja schon länger her. „Und bis wann gabs eigentlich Urlaubsgeld?", fragt sich Herr S.- er kommt nicht drauf.

Damals hatte man jedenfalls noch genügend Urlaub, um das Urlaubsgeld auszugeben. Heute sinds ja gerade mal 19 Tage im Jahr. Pfingstmontag? 1. Mai? Geschichte. Das stand nicht auf der Agenda 2010 - so hieß sie doch, oder?

Aber man soll nicht meckern. Die da oben, weiß Herr S., müssen noch viel mehr ackern. Darum kann Günther S. mit der 45-Stunden-Woche auch ganz gutleben. Er hat auch keine Wahl. Seit der Kündigungsschutz auch in großen Betrieben gelockert wurde, mag man es sich mit den Bossen nicht mehr verscherzen. Wer will sich schon einreihen in das Heer von sechs Millionen Arbeitslosen? Aber den Feiertagszuschlag für den Dienst an Pfingsten vermisst er schon.

Was solls, in 23 Jahren hat Herr S. es hinter sich. So üppig wird die Rente zwar nicht ausfallen, wenn das mit den Nullrunden so weitergeht. Doch wer weiß: Vielleicht bringt ihn das Rauchen vorher um. Obwohl er weniger qualmt, seit die Schachtel neun Euro kostet. Aber heute, auf den letzten Metern zum Büro, steckt Günther S. sich trotzdem eine an.

Diskussion um die Tarifforderung für 2004 hat begonnen

Den Spielraum ausnutzen

Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg hat in ihrer Sitzung am 29. Oktober 2003 eine erste Debatte um die Tarifforderung für 2004 geführt.

Die IG Metall orientiert sich bei der Forderungsaufstellung an den mittelfristigen Prognosen der Europäischen Zentralbank. Demnach bewegt sich der verteilungsneutrale Spielraum im Jahr 2004 zwischen 3,5 und 4,5 Prozent. Der verteilungsneutrale Spielraum setzt sich aus erwarteter Preis- und Produktivitätssteigerung zusammen. Diese Bandbreite, so berichtete es die große Mehrheit der Diskussionsredner in der Sitzung, werde auch in vielen Betrieben und Verwaltungsstellen bereits diskutiert.

Aktive und solidarische Lohnpolitik

Die IG Metall, so Bezirksleiter Jörg Hofmann, wolle ihre aktive und solidarische Lohnpolitik auch im nächsten Jahr fortsetzen. Klar sei dabei, dass der ERA-Tarifvertrag endgültig abgeschlossen werden müsse. Das war auch der Wunsch der Mehrheit der Diskussionsredner. Deshalb, sagte der Bezirksleiter, könnte sich eine mögliche Forderung so zusammensetzen: eine prozentuale Einkommenserhöhung inklusive ERA-Strukturkomponente.

Jörg Hofmann rief dazu auf, verantwortlich und gut vorbereitet in die Tarifrunde zu gehen. Insbesondere müssten sich die Metallerinnen und Metaller auf die Forderungen der Arbeitgeber einstellen, wie sie ja öffentlich schon formuliert sind: die Forderung nach betrieblichen Bündnissen ohne Einflussnahme der Tarifvertragsparteien und nach verlängerten Arbeitszeiten.

Der Zeitplan

Der weitere Zeitplan sieht vor, dass der Vorstand der IG Metall am 10. November seine Forderungsempfehlung veröffentlichen wird. Ende November beschließt die Große Tarifkommission in Baden-Württemberg endgültig ihre Forderung. Der Vorstand entscheidet dann endgültig am 27. November über die Forderung. Am 28. November müssen dann die Tarifverträge spätestens gekündigt werden. Sie laufen dann zum 31. Dezember aus. Noch vor Weihnachten, spätestens bis 17. Dezember, muss die erste Tarifverhandlung stattfinden.

Bei DaimlerChrysler Untertürkheim wird bereits im Vertrauenskörper und den anderen Gremien der IG Metall über die Höhe und Zusammensetzung der Forderung beraten. So wurden an die Vertrauensleute Fragebögen ausgegeben, mit denen sie für ein Forderungsvolumen votieren konnten. Außerdem wurde über die Tarifrunde 2004 bereits in der Vertrauenskörperleitung und in der IG Metall-Fraktion beraten.

Im Vorfeld der nächsten Tarifkommissionssitzung soll am 19. November auf einer Vertrauensleutevollversammlung die Forderung beschlossen und von unseren Vertretern in der Tarifkommission am 20. November eingebracht werden.

Die Untertürkheimer Betriebsratsvorsitzenden Helmut Lense (rechts) und Wolfgang Nieke auf der Tarifkommissionssitzung

Ich bin IG Metall-Mitglied, weil....

"... wir Arbeitnehmer eine starke Organisation brauchen. Die IGM hat für uns Arbeitern in der Vergangenheit viele Vorteile und Rechte erkämpft."

Ali Oezdemir

Bernd Maschler

Die Forderung muss sehr hoch sein, weil wir ja von unserer Forderung nur ein Kompromiss rauskommen kann. Durch die Umstellung von der DM zum Euro und durch die "Reformpolitik" der Bundesregierung, haben wir mehr Ausgaben. Um dies auszugleichen, brauchen wir eine gute Tarifrunde und eine möglichst hohen Abschluss.