

ScheibenWischer

Informationen für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart



Gesundheit & **Leistung**



Aus dem Inhalt

■ Gesundheit & Leistung	3
■ Verdienstsicherung	6
■ Parkplatzproblem Brühl	7
■ Ehrung für IGM-Betriebsrat	9
■ Werkschutz	11





Vorsorge statt Disziplinierung

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir haben nun noch vor der Sommerpause ein weiteres Projekt abgeschlossen, an dem sehr lange gearbeitet wurde. Dabei ging es im Kern darum, wie geht man denn vernünftig um mit dem Thema Krankenfehlstand.

Ziel war es, die – insbesondere auch von der Belegschaft kritisierten – Fehlentwicklungen der letzten Zeit zu korrigieren und einen völlig neuen Ansatz zu finden. Im Mittelpunkt der Kritik der bisherigen Praxis standen die Krankenrückkehrgespräche, bei denen der Vorgesetzte nach jedem Gespräch ein Protokoll anfertigen musste und der Kollege/die Kollegin unterschreiben sollte. Dies führte oft zu sehr peinlichen und auch demütigenden Situationen für die Betroffenen, im Übrigen auch für manche Vorgesetzte, die sich mit einer solch bürokratischen Vorgehensweise ziemlich bescheuert vorkamen.

Werkleitung und Führungskräfte gingen in der Vergangenheit offensichtlich davon aus, wenn man den Krankenstand senken will, müsse man nur genügend Druck auf die Kranken machen.

Dieser Ansatz war absolut kurzsichtig. Er führte in keinsten Weise zu einer gesünderen Belegschaft sondern in erster Linie zu einem schlechteren Betriebsklima, insbesondere dort, wo Vorgesetzte diese Disziplinierungsmethoden exzessiv angewendet haben.

Der Betriebsrat hat der Werkleitung gegenüber unmissverständlich klar gemacht, dass er diese „Jagd auf Kranke“ nicht länger tolerieren wird und konsequent eine Unterlassung der standardisierten Kranken-Rückkehrgespräche gefordert.

Das neue Konzept „Gesundheit und Leistung“ soll nun eine Abkehr von der bisherigen Philosophie des „Disziplinierens“ sein und in den Mittelpunkt die „Prävention“, also die Vorsorge stellen.

Dazu gibt es eine ganze Reihe, auch medizinischer, Begleitprogramme, die in einem ersten Schritt zunächst mal das Thema Rückenprobleme anpacken.

In einem solchen, in erster Linie auf den Erhalt der Gesundheit der Belegschaft zielenden Konzept, haben natürlich standardisierte Krankenrückkehrgespräche keinen Platz mehr.

Es ist ein Erfolg des BR, dass diese verhasste Disziplinierungsmethode nun endgültig vom Tisch ist.

In dem vom Betriebsrat und Werkleitung verabschiedeten Projekt „Gesundheit und Leistung“ sind nun gute Voraussetzungen geschaffen, für eine Neuorientierung in diesem sicher sehr schwierigen Thema.

Jetzt muss sich aber auch das Denken der Führungskräfte ändern, die diese Vereinbarung umsetzen sollen. Wer eine gesunde Belegschaft will, muss in erster Linie für „gesunde Arbeitsbedingungen“ sorgen. Dazu gehört ein gesundes Arbeitsklima, das sehr stark geprägt wird von einem entsprechenden Führungsstil und Arbeitsbedingungen, die sich positiv ergonomisch und anforderungsbezogen auf die Gesundheit und Motivation der Belegschaft auswirken.

Für die bevorstehende Urlaubszeit wünsche ich allen gute Erholung.

Eurer

Gerd Rathgeb zum Thema Gesundheit und Leistung

Richtungswechsel zu neuer Führungskultur

Interview

Gesundheit spielt in der heutigen Arbeitswelt eine immer wichtigere Rolle. Vor allem in der Fabrik, wo körperliche Arbeiten auch häufig zu Beeinträchtigungen der Gesundheit von Mitarbeitern beitragen, darf man die Hände nicht in den Schoß legen und die Dinge laufen lassen. Ständiges Handeln ist gefragt. Jetzt gibt es eine gemeinsame Erklärung von Werkleitung und Betriebsrat zum Thema Gesundheit und Leistung. Über die darin abgefassten Inhalte, Maßnahmen und Ziele sprach Kai Bliesener mit Gerd Rathgeb, der das Projekt von Seiten des Betriebsrats federführend betreute.

Der Betriebsrat und die Werkleitung haben sich auf gemeinsame Positionen beim Thema Gesundheit und Leistung verständigt, die jetzt in eine gemeinsame Erklärung münden. War es schwer gemeinsame Positionen zu finden?

Es war nicht einfach, so manche Führungskräfte davon zu überzeugen, dass eine wirklich ernst genommene „Gesundheitspolitik“ nicht von heute auf morgen wirkt. Das ist ein langfristiger Prozess. Dies ist für diejenigen sehr schwer nachvollziehbar, die jahrelang geglaubt haben, mit Druck und Unterstellungen die Leute „gesundzudrohen“. Sie erreichen damit das Gegenteil. Das scheinen inzwischen immer mehr Führungskräfte zu begreifen. Insoweit hatten sie fast keine andere Wahl, als sich den Positionen des Betriebsrats anzuschließen.

Wie sieht die Stoßrichtung des Konzeptes aus?

Statt Verurteilung Wertschätzung, statt Blockade Entwicklungsmöglichkeiten, statt Pochen auf Grenzwerte z.B. bei Lärm und Luft genauere Untersuchungen, statt Muskelspielen partnerschaftliches und menschliches Führungsverhalten. Das ist die Stoßrichtung. Allerdings wird es bei vielen viel Nachhilfe geben müssen, um diese Richtung auch einzuschlagen. Doch klar ist, dass ohne diesen Richtungswechsel, hin zu einer neuen Führungskultur, das Ziel nicht erreicht wird.



Gerd Rathgeb
IG Metall-Betriebsrat

Welche Maßnahmen wurden konkret vereinbart?

Nach allen Abwesenheiten gibt es Gespräche. Das gebietet der Anstand. Bei „auffälligen“ Fehlzeiten ist der Betriebsrat einzuschalten. „Hintenumgespräche“ und einseitige Protokolle gibt es nicht mehr. Die VAZ-Vereinbarung ist vom Tisch. Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkungen können Zeitanteile erhalten. Neben dem Angebot der Spätlehre gibt es eine Qualifizierungsreihe für ungelernte Kolleginnen und Kollegen. Konkrete Untersuchungen in zwei Bereichen, die besonders lärm- und luftbelastet sind werden eingeleitet. Alle Maßnahmen im Gesundheitsbereich werden zukünftig von einem Gesundheitsmanager koordiniert.

Welche Verbesserungen ergeben sich daraus für die Mitarbeiter?

Wenn die Vereinbarung ernst genommen und danach gehandelt wird, dann wird den Kolleginnen und Kollegen einfach sensibler und mit weniger Vorurteilen begegnet. Es wird danach gefragt, was die Ursachen der Krankheiten sind und nicht, wie in sehr vielen Fällen, mit Unterstellungen gearbeitet. Wenn immer mehr Vorgesetzte merken bzw. mit der Nase draufgestoßen werden, dass sie selbst das Problem

sind, dann wird es für unsere Kolleginnen und Kollegen im Alltag besser. Doch weiß ich natürlich auch, dass der Druck und die Hetze steigen, dass Sekunden und Geld immer wichtiger werdende Faktoren sind. Solange dieser Wahnsinn nicht gestoppt wird, werden auch die best gemeinten Maßnahmen nur Stückwerk bleiben.

Gab es konkreten Handlungsbedarf auf den Themenfeldern Gesundheit und Leistung, oder was war Auslöser für die Gespräche?

Der Betriebsrat hat deutlich gemacht, dass er nicht mehr bereit ist mitzumachen, bei den oberflächlichen, kurzatmigen und auf Druck basierenden Maßnahmen im Bereich der Gesundheit in den letzten Jahren. Das Thema ist so ernst und wichtig, dass es nicht denen überlassen werden darf, die nur an kurzfristige Kostensenkung und Renditesteigerung denken. Das haben inzwischen – man soll die Hoffnung ja nie aufgeben – auch Kräfte auf den oberen Hierarchiestufen begriffen, die noch nicht so recht wußten, was Krankheiten mit Führungsverhalten zu tun haben. Diejenigen, die das begreifen, können letztlich nicht anders, als alte Regelungen über Bord zu werfen und gründlicher zu werden. Auch der Werksärztliche Dienst hat im Übrigen positiv zur jetzigen Regelung beigetragen.

Würdest Du die gemeinsame Erklärung als Erfolg werten bzw. enthält sie zielführende Absprachen?

Ja, sie ist ein Erfolg. Eine Richtung wird deutlich und ich bin mir sicher, dass, wenn auf diesem Wege konsequent und offen weitergegangen wird, sich auch Erfolge einstellen. Die Werkleitung und die Centerleiter können jetzt zeigen, dass sie es ernst meinen und dran bleiben eine neue Gesundheits- und Führungskultur zu entwickeln. Der Betriebsrat wird genau beobachten, wie das konkrete Handeln aussieht und inwieweit die Absprachen auch umgesetzt werden. „Wer eine menschliche Führungskultur sät, wird gesündere und motiviertere Mitarbeiter haben.“



Roland Bartle
IGM-Betriebsrat

Der gemeinsame Handlungsleitfaden von Unternehmen und Gesamtbetriebsrat ist nun soweit und kann in den Werken umgesetzt werden. In den nächsten Tagen werden Eure Vorgesetzten darüber informiert. Nicht alle Mitarbeiter/innen sollen diesen Leitfaden in Papierform bekommen, sondern über einen Kurzartikel in der Times (Betriebszeitschrift) darauf aufmerksam gemacht werden. Ich bin auch der Meinung, nicht Papier schafft neue Arbeitsplätze, sondern Taten. Wer weitere, ausführliche Information möchte, findet sie im Intranet unter <http://intra.daimlerchrysler.com/go/arbeit+gesundheits>



Horst Huber
IGM-Betriebsrat

Der Betriebsrat (BR) muss vor einer Disziplinarischen Maßnahme angehört werden. Leider wird der BR erst am ENDE einer ESKALATIONSSTUFE mit einbezogen. Es wäre für beide Parteien besser, im Vorfeld seinen BR mit einzubeziehen. Bei Auffälligkeiten, Fehlverhalten und/oder bei der Suche eines Kompro-



Michael Häberle
Vorsitzender Personalausschuss Angestellte

Die Neuordnung der Mitarbeitergespräche war längst fällig! Sie löst die Leitlinie VAZ (Verbesserung der Anwesenheitszeit) ab. Zukünftig wird der Vorgesetzte nach jeder Abwesenheit ein Gespräch mit dem Mitarbeiter führen und nicht wie bisher nur nach einer Krankheit. Die Dokumentation entfällt, damit erhält dieses Gespräch einen völlig anderen Charakter. Für mich ist es selbstverständlich, dass man nach einer Abwesenheit mit Kollegen und Vorgesetzten redet. Zumindest dort, wo das Arbeitsklima stimmt, hat man sich in der Regel nach einer „Arbeitspause“ etwas zu sagen.

Bei auffälligen Fehlzeiten, wird eine Dokumentation auch zukünftig möglich sein, jedoch mit einem wesentlichen Unterschied! Der Bereichsbetriebsrat muss im Vorfeld informiert werden und kann auf Wunsch des Mitarbeiters an diesem Gespräch auch teilnehmen. Generell wird zu klären sein, wann es sich denn um auffällige Fehlzeiten handelt.

misses kann man im Vorfeld sicher eine Verbesserung erzielen. Die so entspannte Lage führt dann im Wesentlichen nicht zum disziplinarischen Schritt. Eine Verbesserung und rechtzeitigere Einbindung wird im Rahmen des G&L Projektes jetzt gestartet.



Roland Schäfer
IGM-Betriebsrat

Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich in den letzten Jahren immer wieder über das unsinnige Krankenrückkehrgespräch beschwert. Auch der eine oder andere Meister führte diese formalen Standardgespräche nur widerwillig. Das Ziel wurde auch immer offensichtlicher. Es sollte Druck auf die Beschäftigten ausgeübt werden. Gleichgültig wie lange jemand krank war, ging es nur um das Prinzip, dass jeder Krankentag zu viel ist für die Statistik. Diese Gespräche wird es jetzt nicht mehr geben.

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, 4. Juli 2003

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

Werkleitung und Betriebsrat haben sich auf eine gemeinsame Erklärung zum Thema Gesundheit und Leistung verständigt. Beide Seiten sehen in der Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter einen wichtigen Erfolgsfaktor für den Standort. Um hier nachhaltige Verbesserungen zu erreichen wurden im Projekt „Gesundheit & Leistung“ Konzepte und Maßnahmen erarbeitet.

Folgende Maßnahmen wurden vereinbart:

- Aufbau eines Gesundheitsmanagements. Die Aktivitäten werden durch ein eigens geschaffenes Arbeitsteam koordiniert und abgestimmt
- Das Team wird durch einen Gesundheitsmanager gesteuert
- Gesundheitsthemen werden regelmäßig auf Werks- und Centerebene an „Runden Tischen“ kommuniziert und abgestimmt. Der Betriebsrat ist daran beteiligt.

- Führungskräfte werden für die Durchführung von Mitarbeitergesprächen qualifiziert.
- Führen von Mitarbeitergesprächen nach Rückkehr von der Abwesenheit
- Der Betriebsrat ist rechtzeitig von Gesprächen zu auffälligen Fehlzeiten zu unterrichten und kann auf Wunsch des Mitarbeiters an den Gesprächen teilnehmen.
- Erstellung eines Leitfadens zum Umgang mit kranken Mitarbeitern
- Die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen wird im Planungsprozess sicher gestellt.
- Bildschirm- und Büroarbeitsplätze werden anhand der Bildschirmrichtlinie überprüft.
- Verwendung von Schutzausrüstung und Hilfsmittel wird durch Führungskräfte überprüft
- In Pilotbereichen werden 2003/2004 in zwei besonders lärm- und luftbelastete Bereiche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation eingeleitet.

- In manuellen Arbeitssystemen können Gruppen, in denen Mitarbeiter mit Einschränkung eingesetzt sind, als Ausgleich Zeiteinheiten erhalten.

Folgende Maßnahmen wurden vereinbart:

- Für ungelernte Mitarbeiter gibt es das Angebot einer Spätlehre zum Teilezurichter.
- Angebot einer Qualifizierungsreihe zur Weiterqualifizierung für ungelernte Mitarbeiter.
- Vor Ort wird ein „Gesundheitsdialog“ angeboten, zur Ermittlung gesundheitsförderlicher Maßnahmen.
- Die Visualisierung von Fehlzeiten erfolgt auf Abteilungsebene.

Beide Seiten erwarten sich durch diese Maßnahmen auch Auswirkungen bezüglich der Verbesserung der Anwesenheitszeit.

REZEI in der Kurbelgehäuse - Fertigung Gebäude 148:

Kehrt jetzt endlich wieder Ruhe ein?

In der SCHEIBENWISCHER Ausgabe April hatten wir von Schwierigkeiten bei der REZEI Anwendung berichtet, die in den Kostenstellen 1201 und 1221 zu Misstrauen und Verzögerung zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten führte. Immer wieder wurde darüber geklagt, dass es keine ausreichende und verlässliche Information und Transparenz über die aktuellen Programmmzahlen und die dazu notwendigen Personalstände gäbe.

**Von Gerhard Haag
IG Metall-Betriebsrat**

Strittig waren weiter die konkrete Personalberechnung und der Faktor für den Brutto- und Netto-Arbeitskräftebedarf sowie die durchschnittlichen Betrachtungszeiträume für die in der Leistungsvereinbarung festgelegten Ausbringungsgrößen; also die Frage, wie viele Teile (Kurbelgehäuse) bei wie vielen Beschäftigten zu erbringen sind und über wie viele Monate der Durchschnitt erreicht sein muss.

Während die Vorgesetzten schweigend akzeptierten, dass mit weniger Personal als notwendig die festgelegte Stückzahl trotzdem erbracht wurde, wurde im umgekehrten Fall – bei Personalüberbelegung – die Gruppe aufgefordert, die zuviel Anwesenden in Freischicht zu schicken. Dabei wären genügend anderweitige Aufgaben möglich gewesen, die „überzähligen“ Beschäftigten mit anderen Tätigkeiten zu betrauen. So z.B. „Ganzheitliche Anlagenbetreuung“ (GAB), Weiterqualifizierung, KVP und anderes mehr.

Noch im April wurde eine eigens dafür benannte Gesprächs- und Verhandlungsrunde vom Betriebsrat einberufen, an der die jeweiligen REZEI-Beauftragten der Kostenstellen, der Abteilungsleiter, der Teamleiter, die Spezialisten des Engineering -Teams sowie zwei IG Metall – Betriebsräte teilnahmen. Die zuständigen Meister – obwohl auch dazu eingeladen – konnten leider nicht dabei sein und der eigentlich zuständige Bereichsbetriebsrat Ekinici von der „Klartext-Truppe“ kam zwar viel zu spät, aber dafür hatte er auch nichts an Meinungen beigetragen.

Mit Hilfe der IG Metall-Betriebsräte Erfolg erzielt

Nach ausgiebiger Diskussion und dem Austausch von Argumenten und Positionen, einig-



te man sich schließlich auf wesentliche Punkte, die die zukünftige Zusammenarbeit wieder auf Normalmaß bringen sollen. Hier auszugsweise:

- Die Personalstände werden halbjährlich betrachtet und überprüft. Dabei sind die Gruppen aufgefordert, ihre jeweiligen Personalbesetzungen – also SOLL und IST- Stand – eigenverantwortlich zu steuern.
- Bis Ende Juni erhält eine Gruppe der Kostenstelle 1221 vorerst zwei zusätzliche Ar-

beitskräfte mehr. Danach erfolgt eine Überprüfung auf weitere Notwendigkeit.

- Die REZEI-Vertreter werden zukünftig frühzeitig und umfassend in notwendig werdende Anpassungsmaßnahmen einbezogen und an möglichen Entscheidungen und Lösungen beteiligt.

Mit diesem abgestimmten Vorgehen, das so von allen Beteiligten akzeptiert wurde, soll nun endlich wieder Ruhe in den Bereich einkehren, damit auch das Instrument REZEI wieder als das eingesetzt werden kann, zu was es eigentlich dient. Nämlich der eigenverantwortlichen Steuerung durch die Gruppe, ihre Arbeit und das dazugehörige Personal weitgehend selbständig zu regeln. Schließlich sollen gute Qualität und – entsprechend ihrer Leistungsvereinbarungen – auch genügend Kurbelgehäuse den Bereich verlassen. Ohne unnötige Einmischung von Vorgesetzten!

PMO-Centerleitung zeigt Mitgefühl

Kalte Getränke für die heiße Jahreszeit

Wer wüsste dies nicht? Arbeiten unter sommerlichen Temperaturen bei über 35 Grad und darüber macht den Beschäftigten in den Montag und der Fertigung schwer zu schaffen und auch überaus durstig.

Insbesondere in den frühen Abendstunden, wenn es so richtig schwül in den Hallen wird, ist das Arbeiten am Band und der Maschine unerträglich. Nach zehn Minuten bereits sind die Klamotten vollkommen durchgeschwitzt, die Brüste laufen nur so vom Körper und der Geist ist auch nicht mehr so klar, wie es das zu bringende Pensum erforderlich macht.

Auf Initiative des Betriebsrates hat nun der PMO-Centerleiter, Heinz-Werner Marx, schnell-

le Einsicht und Mitgefühl gezeigt und veranlasst, dass den Kolleginnen und Kollegen in allen Produktions- und Montagebereichen der PMO kostenlose Getränke zur Verfügung gestellt werden.

Der Betriebsrat bedankt sich deshalb – stellvertretend für die Beschäftigten – bei der Centerleitung für das großzügige Entgegenkommen und wünscht sich zukünftig auch in anderen wichtigen Angelegenheiten schnellere Einsichten und Umsetzungen.

Gerhard Haag
IGM-Betriebsrat
Tel. 2 40 28

Es lohnt sich für sein Recht zu streiten

Verdienstsicherung

Im Jahr 2000 wurden 16 Beschäftigte aus den Bereichen V6/V8-Motor zum „Neuen Reihomotor“ (NRM) umgesetzt. Alle Betroffenen hatten durch dauernde Qualifizierungsmaßnahmen in ihrem alten Bereich einen relativ hohen Verdienstgrad erreicht. Vom Personalbereich gab es im Vorfeld der Umsetzung die Zusage, dass die Kolleginnen und Kollegen durch die Maßnahme keinen Geldverlust haben würden. Damit die Zusage jedoch auch eingehalten wurde, war es für die Beschäftigten notwendig, den Betriebsrat einzuschalten. Theodor Manolaras und Bajrush Memaj sind zum Betriebsrat um für ihr Recht zu streiten. Profitieren tun aber letztlich alle Betroffenen von dem, was die Arbeitnehmervertreter erreicht haben.

Ihr seid mit dem Problem Eurer nicht eingehaltenen Verdienstsicherung zum Betriebsrat gekommen. Konnte Euch der Betriebsrat helfen?

Manolaras: Er hat sich für unsere Arbeitswerte (AW) in unserem Sinne stark gemacht.

Memaj: Es hat seine Zeit gedauert, etwa 1 Jahr, bis wir uns durchgesetzt hatten. Aber der Erfolg war letztendlich doch da, dank dem Einsatz von unserem Betriebsratsvorsitzenden Helmut Lense.

Um was ging es dabei genau?

Manolaras: Na unser Ziel war, dass wir unsere AW nicht verlieren.

Memaj: Da uns aber klar war, dass wir dies nie alleine würden durchsetzen können, haben wir den Betriebsrat eingeschaltet, der den Stein dann ins Rollen gebracht hat.

Manolaras: Was wir nicht wussten, dass die anderen Kolleginnen und Kollegen auch davon profitieren, obwohl sie eigentlich nichts dafür getan haben.

Wie sieht das Ergebnis aus?

Manolaras: Einen Monat vor Auslaufen des 36monatigen Verdienstaustauschs haben wir endlich unsere AW wieder.

Hättet Ihr das Ergebnis auch ohne Betriebsrat erreicht?

Memaj: Nie und nimmer. Trotz des etwas zähen Verlaufs und einem häufigen Hin und Her, war es letztendlich erfolgreich und somit der richtige Weg.

Wie geht's jetzt weiter?

Memaj: Für unsere derzeitige Tätigkeit sind wir eigentlich überqualifiziert. Aber die Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen läuft. Nur dann

können wir unsere AW auch dauerhaft behalten.

Manolaras: Herr Burger vom Personalbereich hat uns zugesichert, dass das Unternehmen die AW solange zahlt, bis sie uns eine ausreichend qualifizierte Tätigkeit anbieten können.



MPS-Standard und Realität

Es dauert oft unerträglich und gefährlich lange, bis relativ weit entfernte Entscheidungsträger Fehlentwicklungen korrigieren. Warum, werden sich jetzt viele fragen? Weil sie Papiertiger sind und weil die standardisierten, manchmal auch realitätsfremden Vorgaben oft nicht zur Realität passen.

So geschehen in der Hedelfinger Getriebefertigung im Gebäude 39 EG.

Seit Wochen, ja Monaten wurde dort bei der Führungsebene von den Koll. und dem IGM Metall-Betriebsrat der gefährlich glatte Boden reklamiert.

Auch mehrere „glättebedingte“ Unfälle, die teilweise auch zu den immer monierten Krankenfehlständen führten, und nicht selten mit schmerzhaften Begleitumständen für die Betroffenen verbunden waren, brachten das Weltbild der Standardisierer nicht ins Wanken. Es half auch nicht, dass die Hedelfinger Führungsebene in Zusammenarbeit mit dem Werksärztlichen Dienst, dringenden Handlungsbedarf erkannte! Stereotyp kam immer dieselbe Antwort, „der Boden ist Standard“!

Abhilfe sollte durch schon fast exzessives putzen, durch penibles Abdichten der Maschinen etc. geschaffen werden. Nichts gegen Putzen und Abdichtungsversuche an Maschinen; irgendwann sollte aber auch die Wirtschaftlichkeit dieser „erhöhten“ Aufwendungen in den Mittelpunkt rücken, vor allem, wenn sie sich als nicht problemlösend erweisen!

Bei der letzten Planungssitzung in Hedelfingen wurde diese, nun längst überfällige, Entschei-

dung zugunsten einer „Aufsandung“ des betroffenen Bodenbereiches getroffen, um die notwendige Trittsicherheit wieder herzustellen.

Ich wünsche unseren Kollegen und dem Unternehmen in Zukunft, dass die oftmals weit entfernten Entscheidungsträger den Fachleuten und der Gruppe in den Abteilungen die notwendigen Entscheidungen wieder stärker überlassen. Im unternehmerischen Sinne wäre dieser Weg allemal sinnvoller.

Standards und theoretische Überlegungen den Produktionsprozess zu vereinheitlichen sind notwendig und oftmals auch gerechtfertigt. Dabei darf die Praktikabilität vor Ort aber nicht auf der Strecke bleiben! Die Verantwortlichen in den Abteilungen sollten in die Lage versetzt werden, flexibel auf nicht passende Standards reagieren zu können.

Es sei aber auch an dieser Stelle gestattet daran zu erinnern, dass die viel zitierte „Flexibilität“ oft nur für den Arbeiter/Angestellten als „Einbahnstrasse“ verstanden wird!

In Abwandlung eines großen Wortes sei aber auch daran erinnert „Die Wahrheit liegt in der Halle“!

Matthias Burkhardt
IGM-Betriebsrat



VTC - Investition in die Zukunft

Am 5. Juni wurde mit der Grundsteinlegung des neuen Van-Technologie-Centers (VTC) durch den Geschäftsbereich Transporter (CVD/V) wohl eines der wichtigsten Bauvorhaben der nächsten Jahre am Standort Stuttgart gestartet. Dies ist ein Meilenstein von ganz besonderer Bedeutung in der noch jungen Geschichte des Geschäftsbereiches.

Richard Roos, Jörg Spies IG Metall-Betriebsräte

Rund 75 Millionen Euro werden für die Realisierung dieses Gebäudes investiert. In einem architektonisch beeindruckenden Gebäude entstehen auf einer Gesamtnutzfläche von 20.100 m² die Arbeitsplätze der Zukunft. Ein weithin sichtbares Zeichen für qualitative und quantitative Beschäftigungssicherung gleichermaßen.

Von Beginn an erfolgreich

Anfang der neunziger Jahre wurde vom Vorstand die Entscheidung gefällt, den alten LKW Bereich neu zu strukturieren. In Folge dieser Entscheidung wurden drei Geschäftsfelder, MB-Truck, Powersystems und Vans gegründet, die fortan eigenständig für ihre Ergebnisse verantwortlich waren. Zu Beginn dieser Restrukturierung waren auch wir IG-Metall Betriebsräte, wie viele andere Kolleginnen und Kollegen, von dieser Maßnahme nicht überzeugt. Wir hielten es für unmöglich, dass ein Bereich Transporter mit der Entwicklung, Produktion und dem Vertrieb von nur einem Produktsegment erfolgreich sein kann. Die letzten Jahre haben uns jedoch eines Besseren belehrt. Eine kleine aber feine Truppe hatte sich auf den Weg gemacht, die Vision Transporter zu realisieren.

Produktreihen werden abgelöst

Als erste Herausforderung wurde mit dem Projektstart VARIO in 1993 die Ablösung der alten T2 Baureihe gestartet. Fast zeitgleich musste der VITO zur Serienreife geführt werden, da der MB 100 nicht mehr marktfähig war. Und dann war da noch der alte T1, der sich gegen die Wettbewerber auch nicht mehr so richtig behaupten konnte. Ihm folgte als Ablösung 1995 der SPRINTER, das Fahrzeug, das bis zum heutigen Tag mit einer Produktionszahl von jährlich weit über 100 000 Einheiten für den Erfolg des Geschäftsfeldes Transporter steht. Als komplett neues Produkt wurde der Vaneo entwickelt. Obwohl dieses Fahrzeug am Markt noch nicht so erfolgreich ist wie erwartet, steht fest, dass die Kolleginnen und Kollegen aus dem Entwicklungsbereich auch bei diesem Produkt hervorragende Arbeit geleistet haben.



Richard Roos, Betriebsratsvorsitzender

Jörg Spies, stellv. Betriebsratsvorsitzender

Effizienzsteigerung durch räumliche Konzentration

Während dieser, von hoher Anspannung und überzogener Fremdvergabe geprägten Zeit, machten sich die Verantwortlichen immer wieder Gedanken, ob und wie die Effizienz im Geschäftsbereich gesteigert werden könnte. Das ständige Anwachsen von neuen Aufgaben sowie die damit verbundene Notwendigkeit qualifiziertes Personal am Arbeitsmarkt zu bekommen, hat den Druck zu handeln weiter erhöht. Erschwerend kam hinzu, dass der Flickenteppich der Außenstellen immer größer wurde. Und so reifte mit der Zeit die Entscheidung, durch Konzentration aller Entwicklungs- und Vertriebsfunktionen an einem Ort die Voraussetzung für eine optimale Kommunikation und Zusammenarbeit zu schaffen. Bereits Ende der neunziger Jahre wurde entschieden das Geb. 123 zu erweitern, um die Versuchs- und Presseaktivitäten räumlich zu konzentrieren. In Konsequenz folgte dieser Entscheidung der Neubau Geb. 127/6, in dem unsere Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich Aufbau (ET/A) von Sindelfingen in Entwicklung und Versuch integriert wurden. Dieser Umzug fand im Januar 2002 statt.

VTC Freigabe durch den Gesamtvorstand

Zu diesem Zeitpunkt war die Entscheidung, das VTC in Stuttgart zu bauen, intern bereits gefallen. Der Beschluss im Gesamtvorstand fehlte aber noch. Erst am 28.05. 2002 erfolgte die Freigabe und somit das „go“ für den Bau. Im neuen Gebäude mit der internen Bezeichnung 129/10 werden nicht nur Entwicklung/Versuch und der

Vertrieb zusammengeführt, das Controlling und die Leitung des Geschäftsfeldes werden ebenfalls einziehen. Somit sind alle wichtigen Bereiche, die sich mit den Themen Produktentstehung und Vermarktung beschäftigen, unter einem Dach. Interessant ist an dieser Stelle das Motiv für die Entscheidung am Standort Stuttgart zu investieren. Es ist die Erkenntnis und Überzeugung, dass sich diese hohe Investitionssumme über ein weiteres Wachstum des Geschäftsfeldes wieder einspielt. Dieses fortschrittliche Denken wäre auch in anderen Geschäftsbereichen zu begrüßen. Mit Sparen allein kann man den Herausforderungen der nächsten Jahre nicht gerecht werden.

IG Metall-Betriebsräte unterstützen Entscheidung

Wir unterstützen die Entscheidung des Vorstandes an dieser Stelle ausdrücklich. Bleibt noch zu erwähnen, dass in dem neuen Gebäude rund 1000 MA einen Arbeitsplatz haben werden. D.h. für viele unserer Kolleginnen und Kollegen ergeben sich Veränderungen, aber auch gleichzeitig eine Sicherung der Beschäftigung. Wir gehen davon aus, dass es ein, wenn auch nur bescheidenes, Wachstum an Arbeitsplätzen geben wird. In Zeiten steigender Arbeitslosigkeit ist dies ein wichtiges Signal. Vielleicht gelingt es uns mit dem Aufbruch in eine neue Zeit auch die Fremdvergabe weiter zurück zu drängen. Wir sind bereit den dafür notwendigen Anteil zu leisten. Unsere Kolleginnen und Kollegen im Bereich Transporter haben bisher hervorragende Arbeit geleistet. Wir sind überzeugt, dass sich das auch in Zukunft unter verbesserten Voraussetzungen weiterhin fortsetzen wird.

Ziele der JAV in der Zentrale

Wir, die neuen Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV'is) wollen unsere Amtszeit nicht absitzen, sondern sie nutzen! Daher haben wir uns einige kurzfristige Ziele gesetzt, die wir hier vorstellen möchten:

Attraktivität der Aufgabe Fachausbilder erhöhen:

Das heißt, dass die freiwillige Tätigkeit Fachausbilder attraktiver dargestellt wird und unter anderem in die Stellenbeschreibung aufgenommen wird. Darüber hinaus soll die Tätigkeit Fachausbilder in Zukunft vergütet werden.

Englisch in der Berufsschule:

In der Berufsschule kommt es sehr häufig vor, dass Unterricht ausfällt bzw. vertreten wird. Insbesondere der gerade für kaufmännische Auszubildende wichtige Englischunterricht findet nur unregelmäßig statt und wird von Azubis als qualitativ mangelhaft bezeichnet. Die JAV hat es sich zum Ziel gesetzt, dies zu ändern.

Weitere Ziele:

- Übernahme der Azubis
- Intranetauftritt der JAV Zentrale
- Status der Azubis im Unternehmen
- JAV-Image
- Zahl der Azubis in Kaufmännischer Berufsausbildung erhöhen
- Ausbildung im Dialog

Jugendvertreter Zentrale Stuttgart



Marvin Schwarzer



Rüstem Türksoy



Andreas Fahrner

Kantinenpreis-Nachlass für alle Auszubildende!

Dem Betriebsrat des Werkes 10 ist es in Verhandlungen mit der Werkleitung gelungen, für die Auszubildenden ab 01.04.2003 eine Rabattierung des Essenspreises durchzusetzen.

Dieser Rabatt wird nun auch auf die Auszubildenden der Zentrale übertragen. Somit erhalten alle Auszubildenden der Zentrale in allen Kantinen einen Preisnachlass von 35 %.

Rabatt in allen Kantinen

Der Kantinenausschuss der Zentrale hat die Forderung erhoben, dass diese Rabattierung auch unseren Auszubildenden der kaufmännischen Berufsausbildung (KBA) gewährt wird. Diesem Wunsch wurde nun entsprochen. Es ist nun allen Auszubildenden in allen Kantinen in Untertürkheim und den Außenstellen (Möhringen, Häussler, Roser etc.) möglich, diesen Preisnachlass zu erhalten.

Der Rabatt für Auszubildende wurde von 17,95 % auf 35 % erhöht. Er gilt für alle Essenskomponenten inklusive der Getränke in den Betriebsrestaurants. Davon ausgenommen sind Eis und die Produkte in den Shops. Ob diese Regelung auch für BA-Studenten - sowohl im Werk 10 als auch in der Zentrale -

durchgeführt wird, ist noch nicht endgültig entschieden. Wir werden darüber weiter berichten.

Die von den IGM-Betriebsräten angeregte Übernahme dieser Vereinbarung in die Zentrale wurde von der Geschäftsleitung relativ problemlos auf unseren Betrieb übertragen. Von uns wird positiv bewertet, dass die Firma hier ihrer Fürsorgepflicht nachgekommen ist. Dafür unseren Dank.

Sozial- und Kantinenausschuss



Peter Darter
IGM-Betriebsrat
Tel.: 20653



Ulrike Seemann
IGM-Betriebsrätin
Tel.: 93347

Haussicherungsdienst erfolgreich in die Zentrale verlagert

Im Mai 2002 wurde der Haussicherungsdienst (HSD) von debeos in die Zentrale verlagert. Bei diesem Wechsel wurden die HSD-Mitarbeiter ins Angestelltenverhältnis übernommen. Zu diesem Zeitpunkt waren noch zwei Probleme ungelöst:

● Abschluss eines Schichtarbeitszeitmodells für die neuen Mitarbeiter

Eine Betriebsvereinbarung über ein neues Schichtarbeitszeitmodell wurde unter entscheidender Mitwirkung unseres stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden **Jörg Spies** abgeschlossen.

● Tarifliche Eingruppierung

Durch die Mitwirkung der beiden IGM-Gehaltsausschussmitglieder **Udo Heinemann** und **Rainer Konrad** wurde erreicht, dass die Eingruppierung durch den Personalbereich, die bei den Mitarbeitern für große Entrüstung sorgte, um eine Tarifgruppe bzw. vier Rangpunkte nach oben korrigiert wurde.

Ein besonders erfreulicher Aspekt dabei ist, dass sich dadurch eine deutliche Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung ergibt.

Merke:

Nicht verzagen, IGM-Betriebsräte fragen!

Rainer Konrad
IGM-Betriebsrat Zentrale DCAG

Bauarbeiten

gehen zügig voran

Die Erweiterung des Untergeschosses zwischen den Häusern 6, 7 und 8 in Möhringen geht zügig voran. Die Lärmbelästigung der Mitarbeiter nimmt mit weiterem Baufortschritt immer mehr zu, bis Oktober sollen die Arbeiten jedoch abgeschlossen sein.

Patricia Dujic, IG Metall-Betriebsrätin
Tel.: 9 31 79



Fertigstellung bis Oktober 2003 geplant

Nach dem Beginn der Bauarbeiten im Februar dieses Jahres, war zunächst geplant, dass sich die Arbeiten bis nächstes Frühjahr hinziehen sollten. Bedingt durch das gute Wetter bei den Baggerarbeiten und das schnellere Vorankommen bei den laufenden Betonierarbeiten, wird nun die Fertigstellung bis Oktober in Aussicht gestellt.

Starke Belastungen

Dies ist eine sehr erfreuliche Nachricht, da sich die Lärm- und Staubbelastung durch die Baustelle zwischenzeitlich doch als relativ stark herausstellt. An ein Öffnen der Fenster in dem betroffenen Gebäuden ist jedenfalls nicht mehr zu denken, und dies ist gerade in der heißen Sommerzeit nicht gerade angenehm.

„Entschädigungs“-Fest?

Trösten kann da im Moment nur die Tatsache, dass nach den Bauarbeiten alles wieder so sein soll wie vorher, d.h. Wege, Wiese, Bachlauf und Bäume werden wieder so hergestellt wie vor Beginn der Arbeiten. Und vielleicht erreicht unser Personalleiter **Peter Fries**, der ja selbst auch von den Bauarbeiten betroffen ist, beim Bauherren ja auch noch, dass die angrenzenden Mitarbeiter auf der wieder hergestellten Wiese ein kleines „Entschädigungsfest“ bekommen.



Parkplatznot Möhringen

Lösung in Sicht?

Nachdem das Thema Parken in Möhringen seit Mai 2001 ein Dauerbrenner für den Betriebsrat ist, zeichnet sich nun mittelfristig eine Lösung ab. In mehreren zähen Verhandlungen mit der Geschäftsleitung wird das Problem nun endlich einer Lösung zugeführt.

Seit 2001 gibt es immer mehr Probleme mit dem Parken im Bereich des Verwaltungszentrums Möhringen. Nach vielen Gesprächen mit Mitarbeitern, Geschäftsleitung und auch Externen scheint sich die Sache nun endlich, nach immerhin zwei Jahren, auf eine Lösung hin zu bewegen. In der Betriebsausschusssitzung am 26. Juni will die Geschäftsleitung nun ein Konzept vorlegen, mit dem das Problem im Laufe des kommenden Jahres nachhaltig gelöst werden soll. Sind wir mal gespannt was da kommt!

Probleme nehmen zu

Die Problematik des falschen Parkens ist in der Zwischenzeit zu einer Art Kavaliersdelikt geworden. Da wird schon früh morgens auf verbotenen Flächen oder in zweiter Reihe geparkt, obwohl es in den Parkdecks noch genügend freie Plätze gibt. Da glauben wohl einige, dass wenn es spä-

ter sowieso wahrscheinlich keinen Parkplatz mehr gibt, dann kann ich mir gleich den etwas weiteren Weg sparen und parke da, wo später sowieso einer parken wird. Hier wird die Geschäftsleitung in nächster Zeit einen verstärkten Blick drauf werfen und wenn notwendig, entsprechend der geltenden Parkordnung, durchgreifen bis hin zum Abschleppen verkehrsbehindernd parkender Fahrzeuge.

Des weiteren soll nun endlich auch die schon lange geforderte Beschilderung ergänzt werden, dass an zweifelhaften Stellen geklärt wird, ob parken erlaubt ist oder nicht. Wobei es für mich (auch unter Berücksichtigung der Gesamtsituation) teilweise erstaunlich ist, wo und vor allem wie da manchmal geparkt wird.

Friedrich Pfléggar
IG Metall-Betriebsrat
Tel.: 9 33 42



Kurz und bündig

- Neues aus der Zentrale -

Materialeinkauf NFZ

Auch der Bereich MEN (Materialeinkauf NFZ) will in den kommenden Jahren über Einkaufspotentialerschließung Geld einsparen. Im Gespräch sind ca. 80 Millionen Euro. Aus Sicht der Belegschaft ist darauf zu achten, dass dadurch die Qualität der Produkte nicht leidet und auch die Arbeitsplätze bei NFZ nicht gefährdet werden.

Jahreswagen – Mietwagen

Durch die schlechte konjunkturelle Lage sind auch die Rückkaufpreise für Jahreswagen gesunken. Zur Zeit wird versucht, über spätere Ausliefertermine der Jahreswagen eine zeitliche Streckung, und damit über (hoffentlich) bessere Absatzmöglichkeiten, einen höheren Preis zu erzielen. Unserer Meinung nach müssten die Verantwortlichen über die Gesamtstruktur der Vermarktung von Jahreswagen, Mietwagen und Fuhrparkfahrzeugen nochmals nachdenken. Seit geraumer Zeit liegt vom Betriebsrat ein zukunftsweisender Vorschlag auf dem Tisch, den die Verantwortlichen noch nicht in ihre Überlegungen einbezogen haben. Wir hoffen, dass dies demnächst geschieht.

Jahreswagenverkaufsstelle

Am 11.07.2003 wird die neue Verkaufsstelle für Jahreswagen und Mietwagen in Untertürkheim eröffnet (wir berichteten).

Osterweiterung Möhringen

Immer wieder kommt das Gerücht über die Osterweiterung in Möhringen hoch. Nach Aussage der Geschäftsleitung ist aber mittelfristig keine Osterweiterung auf der Tagesordnung. Grund: „Kein Geld vorhanden“.

Verkehrssituation in Brühl

Für die Beschäftigten in Brühl wird die Parkplatzsituation immer schwieriger (wir berichteten). Der Betriebsrat hat darauf aufmerksam gemacht, dass die in Mettingen zur Verfügung gestellten Parkplätze ungünstig liegen und meistens schon belegt sind. Die Beschäftigten können zwar mit einem Pendelbus nach Brühl fahren, aber die Taktzeiten sind nicht auf die Arbeitszeiten abgestimmt. Des weiteren ist der Fußsteg über den Neckar noch nicht gebaut. Da inzwischen die Grundsteinlegung für das neue Ausbildungszentrum in Brühl stattgefunden

hat, ist es endlich an der Zeit, dass die Geschäftsleitung mit der Stadt Esslingen über eine zukünftige Verkehrsführung in Brühl verhandelt und den Betriebsrat mit einbindet.

Verkehrssituation vor dem Cannstatter Tor

Erfreulich für den Betriebsrat Zentrale ist, dass die Beschäftigten mehr und mehr den Pendelbus vom Parkplatz P4 benützen. Unerfreulich ist aber, dass die Parkhäuser (Daimler-Parkhaus am Stadion als auch das Mercedes-Parkhaus) ständig so zugesperrt sind, dass Unfälle vorprogrammiert sind. Auch parken die Beschäftigten an der Baustelle vor dem Cannstatter-Tor vorschriftswidrig. Wir bitten die Beschäftigten, auf dem P4 zu parken und den Pendelbus, der extra eingerichtet wurde, zu benutzen.

Betriebskrankenkasse DaimlerChrysler wird noch moderner

Zukünftig sollen die Mitglieder der Betriebskrankenkasse die Möglichkeit haben, über das Internet noch schneller beraten und informiert zu werden. Ab Herbst 2003 soll sukzessive eine erweiterte Internet-Plattform zur Verfügung gestellt werden. Die Betriebskrankenkasse wird in den nächsten Wochen über die Neuerung informieren.

SG Stern

Am 26.5.2003 haben Betriebsrat und Verantwortliche des Konzernsport als auch die Geschäftsleitung über eine bessere Zusammenarbeit von DEBEOS-Sport und SG Stern beraten. Erste gute Ansätze wurden gefunden. Die SG Stern bekommt einen eigenen Aushängkasten an der Sporthalle in Möhringen. Des weiteren konnte erreicht werden, dass die unterschiedlichen Standorte sich verpflichteten, mehr miteinander zu reden. Dies sind insgesamt positive Signale, wenn man bedenkt, dass die finanziellen Spielräume immer enger werden.

Externe Beraterkapazitäten werden bei CVD abgebaut

Zur völligen Überraschung des Betriebsrats Zentrale haben die Verantwortlichen bei CVD (Bereich Nutzfahrzeuge) mitgeteilt, dass die ex-

ternen Beraterkapazitäten zurückgefahren werden. Es sollen mehr die bereits intern vorhandenen Ressourcen genutzt werden. Dies ist für den Betriebsrat eine ganz neue Entwicklung, denn früher wurde damit argumentiert, die externen Berater wären besser, da sie nicht mit der „Betriebsbrille“ auf die Strukturen usw. schauen würden. Im übrigen hat der Betriebsrat in den letzten Jahren immer wieder gefordert, den „Wildwuchs“ externer Berater zurückzufahren, da der Nutzen in keiner Relation zu den Kosten stehen würde. Späte Einsicht ist auch eine Einsicht!



Werner Funk
Betriebsrat Zentrale
Tel. 20652

Wo gibt es Bildung?

Nachdem im Rahmen der Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung mit allen Mitarbeitern der Qualifizierungsbogen ausgefüllt worden ist, kommen nun immer mehr Fragen, wo und von wem denn die beantragten Bildungsmaßnahmen durch geführt werden.

Für die Zentrale Stuttgart ist hierzu in erster Linie der Bereich PZ/OMP zuständig, dort können alle notwendigen Kurse gebucht werden. Auch wenn mal zu bestimmten Themen nichts im Kursangebot ist, gibt es dort Hilfe zum finden entsprechender Bildungsangebote.

Im Intranet sind die internen Bildungsanbieter im Reiter DC & Ich im mittleren Block unter Bildung zu finden.

Untragbare Zustände für Beschäftigte und Anwohner

Parkplatzproblem Brühl

Seit Anfang Mai gibt es durch den Wegfall großer Parkflächen einen untragbaren Zustand sowohl für die Beschäftigten, als auch für die Anwohner. Die Firma baut kräftig um, (neues Ausbildungszentrum) worüber man sicher froh sein kann, da das Ganze auch der Zukunftssicherung des Standorts Brühl gilt. Trotzdem sollten sich die Verantwortlichen die Situation einmal ganz genau ansehen.

Otto Groß, IGM-Betriebsrat

Chaotisch parkende Fahrzeuge entlang der Straße zum Haupttor. Lkw's, die Waren anliefern oder abholen sind häufig zu waghalsigen Rangiermanövern gezwungen, da zwei Lkw's, wie seither (auch Lkw und Pkw) jetzt nicht mehr aneinander vorbeikommen. Die Fahrzeuglenker größerer Lkw's womöglich noch mit Anhänger, sind wahre Artisten!

Wenn nicht bald etwas geschieht, befürchte ich Schlimmeres. Auch die Anwohner sind mit dieser prekären Situation zurecht äußerst unzufrieden, da sie zuvor auch noch ihre Privatparkplätze abgeben mussten. Die seitherigen Lösungsversuche durch Einsatz von Werkbussen sind nicht ausreichend. Hier bedarf es unbedingt Nachbesserung. Es müssen mehr Touren eingerichtet werden. Allen betroffenen Mitarbeitern muss doch ermöglicht werden, rechtzeitig am Arbeitsplatz zu sein und nach getaner Arbeit ohne lange Wartezeit auch wieder abgeholt werden. Heute warten Mitarbeiter oft bis zu einer Stunde, wie mir berichtet wurde. Ein Unding, oder? Nicht alle haben die Chance eine Fahrgemeinschaft zu finden.

Auf dem Brühl arbeiten auch einige Mitarbeiter mit Einsatzeinschränkung (MEE). Einige sind schlecht zu Fuß, und man sollte sie deshalb nicht im Regen stehen lassen. Was soll im Winter werden, wenn die Tage kürzer werden, bei Schnee und Glätte? Frauen, die schichten, müssen zu Fuß über die Hans-Martin-Schleyer-Brücke, in stockdunkler Nacht, um auf Bus oder S-Bahn zu gelangen, was sicherlich kein Vergnügen ist.

Es gibt viel zu tun und es rumort ganz gewaltig in der Belegschaft. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind unzufrieden. Sie wissen Bescheid und kennen das Dilemma. Deshalb haben sie spontan eine Unterschriftenaktion gestartet und ihrem Ärger Luft gemacht. Die Unterschriftenlisten wurden von mir am Montag, 19. Mai 2003 an Herrn Mauser übergeben.

Der Betriebsrat führte auch mit einigen Vorgesetzten Gespräche und forderte dabei schnelles Handeln. Hoffentlich hilft es!

Die Zeit drängt. Die Situation schreit geradezu



nach Verbesserung. Man muss wissen: viele weichen aus und parken im nahegelegenen Parkhaus des Neckarcenters im Weil (auf eigene Kosten!!!!), andere verstopfen die Sei-

tenstraßen des Ortes Mettingen, auch der firmeneigene Parkplatz Werkteil Mettingen wird angefahren, da die Brühler Parkplätze sehr begrenzt sind.

Deshalb hoffe ich für alle Brühler (große Probleme gibt es auch bei den Kolleginnen und Kollegen des Werkteils Hedelfingen), dass die Verantwortlichen rasch in die Gänge kommen. Das muss doch zu schaffen sein.

Rolf Kappi nimmt Abschied

Rolf Kappi, 59, ist seit 36 Jahren im Unternehmen. 1988 wurde er erstmals in den Betriebsrat gewählt, ab 1992 freigestellter Betriebsrat. Der gelernte Gas-Wasser-Installateur blickt auf insgesamt 46 Jahre als Berufstätiger zurück und war seit 1962 – bis auf eine kurze Unterbrechung Anfang der 70er Jahre – Mitglied der IG Metall. Vor etwa 20 Jahren ist er in die SPD eingetreten. Kappi ist verheiratet, hat eine Tochter und drei Enkelkinder.

Freust Du Dich auf Deinen Ruhestand?

Ja, und zwar saumäßig.

Wie sehen Deine Pläne für die Zukunft aus?

Also langweilig wird es mir bestimmt nicht. Es gibt viele Arbeiten zuhause, die ich dringend machen sollte, aber bisher aus zeitlichen Gründen nicht machen konnte. Am Haus muss so manches gerichtet werden und den Garten wollen wir schon lange etwas vergrößern. Außerdem wollen wir noch viel reisen. Eine längere Reise nach Australien steht dabei ganz oben auf der Liste.

Wird Dir als langjährigem Metaller und streitbarem Sozialdemokrat die politische Arbeit fehlen?

Teilweise bestimmt. Obwohl die politische Arbeit ja alles andere als ein Zuckerschlecken war und teilweise auch Frustration und Resignation mit sich brachte. Trotzdem war ich gerne politisch aktiv und habe mich für die Rechte der Beschäftigten stark gemacht.

Gab es ein einschneidendes Erlebnis während Deiner Zeit bei Daimler?

Oh ja, meine erste Rede auf einer Betriebsversammlung. Dabei ging es ziemlich kontrovers zu. Ich hatte das Tabu-Thema Schadstoffe im Betrieb aufgegriffen. Der damalige Werkleiter Haug war entsetzt und ist wutschnaubend aufgesprungen, hat mir sogar mit Kündigung gedroht. Aber so falsch kann ich nicht gelegen



haben, denn alles was ich an Schadstoffen in meiner Rede angeprangert hatte, ist heute aus dem Betrieb verschwunden, z.B. PCB aus den Trafos oder Asbestdichtungen. Der größte Vorteil für mich damals: Ich wurde bekannt.

Wie kam es zu Deinem politischen Engagement?

Ich war eigentlich schon immer bewusst politisch, habe mich mit politischen Themen beschäftigt und kritisch mit den Inhalten auseinandergesetzt. Allerdings fehlte mir der Drang in die vorderen Reihen. Die Plätze dort wollte ich anderen überlassen. Aber das Drängen meiner Kolleginnen und Kollegen hat dann letztendlich doch den Ausschlag gegeben und mich aktiv werden lassen, damit ich mich einmischen konnte, wenn etwas für die Beschäftigten schief lief.

Was wünschst Du den Kolleginnen und Kollegen für die Zukunft?

Für die Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat wünsche ich, dass sie den Mut und die Kraft haben, den seit einigen Jahren eingeschlagenen Weg auch konsequent weiterzugehen und so das Beste für die Beschäftigten am Standort erreichen zu können.

Ja und für die Beschäftigten natürlich, dass die wirtschaftliche Lage trotz aller Unkenrufe stabil bleibt und der Daimler nie wieder in eine solche Schieflage gerät, wie dies Mitte der 90er der Fall war.

Sozialabbau: Agenda 2010

Reformen braucht das Land. Deutschland befindet sich in einer sozialen Schieflage. Das Gesundheitswesen vor dem Kollaps, Renten in Gefahr und die Arbeitslosigkeit steigt.

Otto Groß
Sozialausschussvorsitzender

„Wir senken die Arbeitslosigkeit deutlich unter 4 Millionen“, versprochen uns die Politiker der Regierungsparteien noch im Bundestagswahlkampf vor 10 Monaten. Doch zur Zeit sind 4,6 Millionen Menschen ohne Arbeit. Tendenz steigend. Gelder fehlen in der Sozial- und Gesundheitspolitik. Der demographische Wandel braucht Lösungen. Deutschland altert!

Die Regierung spricht von notwendigen, einschneidenden und auch schmerzhaften Korrekturen. Aber man fragt sich schon, warum die ganze Belastung der arbeitenden Bevölkerung aufgebürdet wird?

Sicher – Sozial- und Zinsausgaben engen den Bundeshaushalt ein. Zukunftsausgaben sind daher immer schwieriger zu finanzieren. Deshalb sieht man sein Heil heute im Zusammenstreichen von Leistungen z. B. im Gesundheitswesen. Einfrieren von Arbeitgeberbeiträgen sind solche Geistesblitze. Sie bedeuten das Ende der paritätischen Finanzierung, Zuzahlung bei Medikamenten, Eintrittsgeld für den Arztbesuch etc. Immer weniger Beitragszahler müssen für die steigenden Ausgaben der Sozialversicherungssysteme aufkommen. Steuereinnahmen brechen weg. Die Staatsverschuldung von Bund, Ländern und Kommunen steigt und steigt. Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe sollen zusammengelegt werden, natürlich auf niedrigem Niveau. Die Kürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld ist ebenso geplant, wie eine Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. Arbeit muss sich wieder lohnen, tönen die Befürworter solcher Maßnahmen. Wohl gemerkt alles bei steigenden Arbeitslosenzahlen. Menschen, die in ihrem Arbeitsleben auch in Arbeitslosenkassen Beiträge entrichtet haben, können sich dann nicht mehr sicher sein, ob sie selber einmal ein Arbeitslosengeld in ausreichender Höhe in Anspruch nehmen können, wenn sie von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Aber auch die Rentner sollen Verzicht üben. Nullrunden sind für 2004 schon im Gespräch. Auch höhere Besteuerung auf Renten wird nicht ausgeschlossen.

Wir Gewerkschaften lehnen solche Vorgehensweisen ab, weil sie nach unserem Empfinden das Wort „SOZIAL“ nicht verdienen. Von vielgepriesener Ausgewogenheit ist nichts zu merken. Die arbeitenden Menschen, Kranke, Arbeitslose und Rentner sollen ganz allein den Karren aus dem Dreck ziehen.

Nicht sozial ausgewogen

Die Vorschläge der Gewerkschaften werden jedoch übersehen, ignoriert oder einfach vom Tisch gewischt. Aber die Gewerkschaften setzen sich mit Recht zur Wehr. Wir wollen keine amerikanischen Verhältnisse im Gesundheitswesen, denn in den USA gibt es mittlerweile über 40 Millionen Menschen, die sich keinen Gesundheitsschutz mehr leisten können. Wir wollen aber auch keine Zweiklassenmedizin. Jeder Mensch soll unabhängig von seinem Verdienst eine ausreichende, gründlichen vor allem sichere Gesundheitsversorgung erhalten. Wir wollen keine extra Versicherung abschließen müssen, um im Krankheitsfall ausreichend Krankengeld zu erhalten. Zumal dies die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um ein Vielfaches teurer käme als heute. Warum geht keiner der Verantwortlichen auf die Pharmaindustrie los, die Jahr um Jahr Milliardengewinne einfährt und eine Preispolitik betreibt, die ihresgleichen sucht? Warum gibt es in den Steuergesetzen Lücken, die es Großkonzernen erlauben, so gut wie keine Steuern zu zahlen, im Gegenzug aber über Subventionen viele Millionen vom Staat einzustreichen? Was spricht dagegen, die Vermögenssteuer neu zu überdenken, außer dass man vor den Reichen und Mächtigen kuschelt? Alle sollten an den Kosten beteiligt werden, alle die so selbstverständlich die Leistungen des Sozialstaates für sich in Anspruch nehmen, egal ob Selbständige oder Beamte.

Doch Lobbyisten der mächtigen Verbände wehren sich nach allen Regeln der Kunst und verteuern die Gewerkschaften als sture Traditionalisten, Betonköpfe, Blockierer. Nichts ist ihnen zu billig, um weiterhin Wasser zu predigen und selber Wein zu trinken. Ganz nach dem Motto: Wir wissen alle, dass gespart werden muss, bloß ja nicht bei uns! Außerdem fordern sie eine Beschneidung des Einflusses der Gewerkschaften auf die Politik und werden nicht müde, auf die gesunkenen Mitgliederzahlen zu verweisen. Sie vergessen dabei aber offensichtlich, dass die Gewerkschaften mit 8 Millionen

Sterbekasse der Belegschaft

Hilfe bei Todesfällen

In letzter Zeit gibt es immer wieder Unstimmigkeiten über die Frist zur Einreichung der Sterbeurkunden zur Beihilfe aus der Sterbegeldumlage.

Angela Scheurenbrand
IG Metall-Betriebsrätin



Die Frist wurde im Jahr 2001 von 3 auf 6 Monate verlängert. Eingereicht werden die Sterbeurkunden direkt bei den Vorgesetzten (Meistern) bei den „Werk-schreibern“, oder im P-Bereich.

Sie können jedoch auch in Kopie direkt an den BR zu Händen Fr. Scheurenbrand schicken werden.

Im Todesfall werden beim Sterbekassenmitglied 1.800 € ausbezahlt.

Für den Ehepartner kommen 900 € zur Auszahlung. Bei ledigen, geschiedenen od. verwitweten Sterbekassenmitgliedern wird dieser Betrag auch für ein Elternteil zur Verfügung gestellt, sofern die Beihilfe noch nie in Anspruch genommen wurde.

Weitere Infos gibt es auch im IG Metall-Ratgeber der in den Büros des Betriebsrats ausliegt, oder über den Vorsitzenden des Sozial-Ausschusses, **Otto Groß, Tel. 6 62 29**, sowie bei IGM-Betriebsrätin **Angela Scheurenbrand, Tel. 5 33 16**

Mitgliedern noch immer mehr Menschen in unserem Land vertreten, als jede andere Organisation – die Kirchen einmal ausgenommen. Und vor allem: Die Gewerkschaften vertreten die Interessen von Menschen, nicht nur die des Geldes!

Die Agenda 2010 der Bundesregierung ist nicht sozial ausgewogen und gerecht, deshalb sagen wir klar und deutlich was wir wollen, aber auch was wir unter keinen Umständen wollen. Das solidarische System muss weiter erhalten bleiben! Schließlich geht es auch um eine lebenswerte Zukunft unserer Kinder.

Bundesminister Schily ehrt IG Metall-Betriebsrat und Tänzer Konstantinos Hatzilazarou mit Frau

Lorbeeren für Rock 'n Roll- Weltmeister

„Die Kombination aus Musik, Tanz und Akrobatik beim Rock 'n Roll gefiel mir schon immer“, schwärmt der Mettinger Betriebsrat Konstantinos Hatzilazarou von seinem Hobby. Dabei ist das Tanzen für den gelernten Werkzeugmacher und seine Frau Conny inzwischen weit mehr als ein bloßer Zeitvertreib.

Alexandra Wolf

Die beiden wurden schon vier Mal Weltmeister. Ebenfalls vier Mal trugen sie den Siegerpokal der Europameisterschaft nach Hause. Anfang März wurde dem Ehepaar Hatzilazarou in Berlin die höchste Auszeichnung für sportliche Leistungen verliehen: Das Silberne Lorbeerblatt. Neben den Tänzern aus Deizisau ehrte Bundesinnenminister Otto Schily Welt- und Europameister wie den Leichtathlet Ingo Schultz oder die Schwimmer Sandra Völker und Thomas Rupprath.

Obwohl in Berlin die politische und sportliche Elite vertreten war, war Konstantinos Hatzilazarou bei der Preisverleihung keinesfalls nervös. „Wir kamen mit Grit Breuer ins Gespräch und ließen uns zusammen mit ihrem Sohn fotografieren. Auch Herr Schily gab sich sehr locker“, erzählt der Rock 'n Roll-Tänzer mit strahlenden Augen.

Die ersten Schritte auf dem Parkett wagte der Grieche erst mit Anfang 20. Vorher war „Hatz“ in Mannschaftssportarten wie Handball oder Fußball aktiv. Seine Frau Conny begann ihre sportliche Karriere als Kunstturnerin beim VfL Kirchheim.

Seit 1988 trainiert das jetzige Ehepaar zusammen. Nach dem Gewinn mehrerer nationaler Sportturniere und Meisterschaften war der Weg für die Teilnahme an großen internationalen Turnieren wie World Masters, Europa- und Weltmeisterschaften frei. „Wir waren auf der gleichen Wellenlänge und merkten, je mehr wir trainierten, desto besser wurden wir“, sagt der 44-Jährige.

„Wilder Süden“ heißt die Formation, mit der die Hatzilazarous bis zu vier Mal pro Woche in Böblingen über das Parkett wirbeln. Der Name passt gut: Die Tanzfiguren sind alles andere als harmlos und würden auch gut in eine Zirkusvorstellung passen. „Hatz“ schleudert seine Conny wie eine Feder in die Luft. Genauso sicher fängt er sie immer wieder auf. „Passieren kann immer etwas, ein verdrehtes Knie oder



Höchste sportliche Auszeichnung für IG Metall-Betriebsrat Konstantinos Hatzilazarou und Ehefrau Conny - verliehen von Bundesminister Otto Schily

eine Zerrung. Aber richtig schwere Unfälle hatten wir nie. Man muss sich eben vertrauen. Es gehört auch sehr viel Übung und Technik dazu“, weiß der Tanzathlet.

Daheim im Hobbyraum in Deizisau trainiert das Ehepaar nur noch ganz selten. Den haben Sohn Marcel und Tochter Marina in ein Spielzimmer umfunktioniert. Der Fünfjährige und die

Dreijährige eifern ihren begabten Eltern nach und tanzten schon bei verschiedenen Shows mit.

Neben der sportlichen Auszeichnung mit dem „Silbernen Lorbeerblatt“ hat Betriebsrat Hatzilazarou auch noch beruflich allen Grund zu feiern: Ende des Jahres steht sein 25-jähriges Betriebsjubiläum bei DaimlerChrysler an.

Frauentreffen

Vor der Sommerpause wollen wir nochmals alle interessierten Kolleginnen zum gemütlichen Beisammensein recht herzlich einladen. Wir treffen uns am Dienstag, 15. Juli 2003 um 17.00 Uhr im VfL-Vereinsheim in der Mercedesstraße 90 (vom Cannstatter Tor aus Richtung Bad Cannstatt, zweite Straße links an der SG-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

Arbeitskreis Umwelt



Von Rio nach Johannesburg

Neue Hoffnung für die Erde?

Prof. Ernst U. von Weizsäcker
MdB Berlin

- Termin: Montag, den 30. Juni 2003
- Zeit: 16.00 bis ca. 18.00 Uhr
- Ort: DC- Werk Untertürkheim, Café zwischen Museum und Betriebsrestaurant

Erkenntnissen jetzt Taten folgen lassen

Lärm auf Dauer macht krank!

Schon seit Jahren sind in der Produktionsmittelfertigung (PMF) in Untertürkheim Baumaßnahmen im Gange. Da wird eine Maschine neu aufgestellt, im Boden eine Grube für ein Fundament ausgehoben, hier der Hallenboden saniert, dort muss das Dach wegen einer Presse verändert und angehoben werden. Dass investiert wird, finden Kollegen und Betriebsrat super und sind glücklich darüber. Dass dies mit Lärm verbunden ist, ist erst einmal nicht zu ändern. Dass diese zusätzliche Belastung aber irgendwann den Betroffenen zuviel wird, ist verständlich.

Einerseits, weil die eigentlichen Arbeiten und Aufgaben, nämlich das Fertigen und Montieren von Werkzeugen und Maschinen, eh nicht still und leise vonstatten geht, also ein relativ hoher Grundlärmpegel herrscht, andererseits die verschiedenen Tätigkeiten konzentriertes Arbeiten erfordern. Diese Konzentration aber bei diesem Lärm auf Dauer aufzubringen, und das über Wochen und Monate, erfordert viel Kraft. Und dass Lärm auf Dauer krank macht, ist keine neue Erkenntnis.

In einer Sitzung mit dem Centerleiter, Dr. Dieter Ammer sowie Lothar Jungbauer, E3 in PMF-V, hatte der IG Metall-Betriebsrat dieses Problem angesprochen und u.a. nachgefragt, ob nicht die eine oder andere lärmintensive Baumaßnahme am Abend oder am Wochenende durchgeführt werden kann. Antwort – nein, der zusätzliche Aufwand koste zuviel Geld und das haben wir nicht! Der Betriebsrat fragt sich dann allerdings, was all die Erkenntnisse und öffentlichen Erklärungen der Firma an dieser



Stelle wert sind, wenn dies die Antwort auf die Belastung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist.

Als Dauerbrenner kritisiert die Werkleitung den hohen Krankenstand, in der Umfrage von Kolleginnen und Kollegen zum Projekt „Gesundheit und Leistung“ hat das Thema Lärm Priorität Nummer 1, im Umweltbericht 2002 wird die Aussage gemacht, dass „Lärm (...) nicht nur lästig (ist), er verursacht auch Stress und kann dadurch krank machen. Wir unternehmen daher große Anstrengungen, um die Belastung unserer Mitarbeiter (...) so gering wie möglich zu halten.“. Zudem hat sich das Werk Untertürkheim als Pilot für eine bundesweite Aktion Ende Juni zum Thema „Lärm“ bereit erklärt.

Bitte, dann lassen Sie Ihren Worten und Erkenntnissen auch Taten folgen! Dann zeigen Sie praktisch, was diese Verantwortung für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet!

1) Vereinbaren Sie mit den Fremdfirmen, dass besonders lärmintensive Arbeiten außerhalb der normalen Arbeitszeit durchgeführt und innerhalb der normalen Arbeitszeit die Pausenzeiten eingehalten werden!

2) Benennen Sie konkret einen zentralen Ansprechpartner für das Thema Lärm

in der PMF, an den sich alle mit Beschwerden und Ideen zur Minderung wenden können!

3) Lassen Sie in die Halle Lärmschutzisolationen und/oder Dämmmaterialien einbauen, zur konkreten Entlastung, auch für die Zukunft!

Der Betriebsrat ist nicht der Meinung, dass sich die Firma durch das zur Verfügung stellen von Gehörschutzartikeln, über das „wir zahlen ja die Belastungszulage“ (im Umkreis von 20 m!) aus Ihrer Verantwortung „freikau-“ können!

Michael Schick
IG Metall-Betriebsrat



Chöre ehren ihren Leiter

Chorleiter Hartmut Volz liebt seinen Beruf als Polizeioberkommissar und Dienststellenleiter ebenso wie die Musik. Beides macht er aus Berufung.

Er kann deshalb dankbar auf eine 25jährige Tätigkeit als Chorleiter zurückblicken und auch die Zukunft bedeutet für ihn: sine musica nulla vita – ohne Musik kein Leben. Diesem Credo hat er sich seit 35 Jahren verschrieben, da er bereits mit 10 Jahren seinen ersten Klavierunterricht begann. Dieser geniale und bescheidene Handwerkersohn aus Notzingen, Jahrgang 1957, leitete von 1977 – 2000 im Karl-Pfaff-Gau verschiedene Männer und gemischte Chöre, sowie einen Kinderchor, den er ebenso gründete, wie eine Chorgruppe in Bissingen/Teck. Als Kollege übernahm er 1990

die Leitung des Chores der Polizeidirektion Esslingen. ~ Drei Jahre später wurde er Leiter des Mercedes-Benz Chors Untertürkheim im Wilhelm-Hauff-Chorverband Stuttgart und feiert dort somit sein 10-jähriges Jubiläum. Mit Benefizkonzerten zu Gunsten kultureller, kirchlicher und sozialer Einrichtungen führt er mit beiden Chören eine besondere Art von „Aktion Gemeinsinn“ bis heute fort. Dieses soziale Engagement ist beachtlich und deshalb besonders zu würdigen.

Trotz hoher Ansprüche an sich und seine Sängerinnen und Sänger ist er überzeugt, dass der Faktor Spaß einen wesentlichen Anteil am hohen musikalischen Niveau und Erfolg der Chöre hat. Er ist als Chorleiter mit Herz und Charme zu einer Lokalgröße geworden. Durch

internationale Kontakte und Begegnungen auf kultureller und musikalischer Ebene, hat er sich bereits auch Global Sympathie und Ansehen erworben. Neben der Vokalmusik gilt seine Liebe dem Orgel-, Klavier- und Akkordeonspielen.

Beide Chöre gratulieren „Ihrem“ Hartmut zu diesem Jubiläum und wünschen dem 45-Jährigen schaffigen Schwabe weiter Kraft für seine vielfältigen Aufgaben. Welch hohe Wertschätzung er in der Öffentlichkeit, in Fachkreisen und der Presse genießt, wird sich beim Jubiläumskonzert am 10. Mai in Esslingen wieder zeigen. Die 4-tägige Konzertreise nach Berlin und die 2 Kirchenkonzerte im Herbst in Stuttgart und Esslingen, werden weitere Höhepunkte in seinem Jubiläumsjahr sein.

Betriebsvereinbarung vom Oktober 2001 ist noch heute g[ü]ltig

Neues vom Werkschutz

Schon vor nunmehr sieben Jahren wurde über die Perspektive des Werkschutzes nachgedacht. 1996 nannte sich dieser Prozess „DienstLeistungsManagement“, kurz DLM. Ergebnis war, der Werkschutz ist zu teuer, es muss Personal abgebaut werden und Kernaufgaben wurden definiert. Alle Beteiligten dachten, jetzt sind wir auf dem richtigen Weg.

Michael Schick, IGM/Betriebsrat

Doch ein weiterer Einschnitt kam im Jahre 2001, als unter der damaligen Führung entschieden wurde, statt weiterhin Kolleginnen und Kollegen nach dem sogenannten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG-Kräfte) von Fremdfirmen auszuleihen, Werkverträge mit Fremdfirmen abzuschließen. Der IG Metall-Betriebsrat nahm Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung auf, die nicht unumstritten war. Jetzt, aktuell, Anfang Juni dieses Jahres, wurden Kollegen als auch Betriebsrat über neue Pläne informiert! Der im DLM-Prozess geplante Abbau muss schneller erreicht werden, so heißt es! Der Werkleiter hätte eine schnellere Zielerreichung verlangt! Konkret bedeutet das, dass bis zum 31.12.2005 das geplante Personalziel von ursprünglich 27, jetzt aktuell 36 Stellen, erreicht werden muss. Bis dahin sollen alle Tore fremdvergeben sein, kein eigener WSD-Mitarbeiter wird mehr an den Toren Dienst tun! Konsequenzen daraus, von nunmehr 93 Kollegen sollen bis dato nur noch 36 im Werkschutz einen Arbeitsplatz haben, die dann in der Fahndung, der Unfallbearbei-

auch heute ihre Gültigkeit, in der jedem Kollege ein Verbleib bis zu seinem Ausscheiden im Werkschutz zugesagt wird. Allerdings, und das sagen wir auch in aller Deutlichkeit, jeder Kollege soll die jeweiligen Angebote individuell auf Akzeptanz hin überprüfen. Diese Angebote müssen natürlich entsprechend zu den eigenen Lebensplanungen passen. Heute mit 60 in die Rente zu gehen heißt beispielsweise 18 Prozent Rentenabschlag, und das kann nicht jeder finanziell verkraften. Aber, der Betriebsrat fordert vom Personalbereich, dass es sich bei den Maßnahmen zur Zielerreichung der Personalzahlen nicht nur um die Zahlung von Geldern handelt! Hier muss sich der Personalbereich, allen voran die für den WSD zuständige Personalbetreuerin Ingrid Ulherr mal mächtig ins Zeug legen, um sich auch tatsächlich als Personalbereich zu verstehen und nicht nur als Abfindungsmaschinerie! Wenn hier personelle Veränderungen vorgenommen werden

sollen, dann bitte, zeigen Sie, was Sie können! Denn wenn Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt fordert, auch Erwerbslosen über 55 Jahren das Arbeitslosengeld maximal nur noch ein Jahr zu bezahlen, da „überlange Bezugszeiten (...) keine Förderung, sondern ein Hindernis (sind), insbesondere für ältere Arbeitnehmer, wieder einen Job zu bekommen“, so Hundt der Tageszeitung „Die Welt“, dann muss doch diese Aussage der richtige Ansporn sein, den Worten entsprechend Taten folgen zu lassen! Trotzdem möchten wir als Betriebsrat auch dem Werkleiter folgendes noch mit auf den Weg geben: was ist eine Vereinbarung heute noch wert, wenn die Werkleitung plötzlich der Meinung ist, was geht mich mein Geschwätz von gestern an, ich habe es mir anders überlegt? Der Betriebsrat ist der Meinung, dass eine Zusammenarbeit auf Vertrauen, auf Sicherheiten und Glaubwürdigkeiten baut. Dieses in Frage zu stellen, ist immer ein gefährlicher Akt.

Neue Berufe in der Industrie

Ab dem 1. August dieses Jahres gibt es allein im Bereich der industriellen Elektrotechnik sieben neue Berufe. Mit der Erweiterung der Ausbildungsbereiche reagierten Arbeitgeber und die Gewerkschaft IG Metall auf die veränderten Bedingungen der Branche.

Michael Schick/Friedrich Pflegar

Wer Elektroniker ist, muss heute nicht mehr nur wissen, wie eine Maschine von innen aussieht. Mittlerweile steuern Mikroprozessoren fast alle technischen Systeme. Gute Computerkenntnisse sind deshalb wichtiger geworden. Vergleichbar mit der hier beschriebenen Entwicklung in der Elektrotechnik gilt dies auch für den Kfz-Mechaniker. Ein Fahrzeug beinhaltet immer mehr elektronische Bauteile. Von daher war es logisch, hier dieser Entwicklung entsprechend Rechnung zu tragen und die Anforderungen in dem neugeschaffenen Berufsbild des Kfz-Mechatronikers zu beschreiben.

Vom ersten Ausbildungsjahr an stehen fachspezifische Fächer auf dem Lehrplan. Beim Elektroniker lauten diese z.B. „Installieren und Konfigurieren“, beim Mechatroniker heißt das „Warten, Prüfen und Einstellen von mechanischen und elektronischen Bauteilen, Baugruppen und Systeme“. Das war bisher anders. Am Anfang wurden theoretische Grundkenntnisse vermittelt, die für alle gleich waren. Hinzu kommen allgemeine Inhalte

wie Sicherheit oder Gesundheitsschutz ebenso. Sie werden im Laufe der Zeit in die Ausbildung eingestreut. Einige der neuen Berufe unterscheiden sich stark voneinander, andere nur in Nuancen. Bei DaimlerChrysler in Untertürkheim werden ab September dieses Jahres folgende neue Berufe ausgebildet:

- Elektroniker für Automatisierungstechnik. Aufgabenschwerpunkt ist der Betrieb von Produktion und Fertigung. Dieser entwickelt beispielsweise Automatisierungssysteme, verdrahtet sie mit den dazu gehörigen Schaltern und überwacht die Sicherungssysteme. Zudem kümmert er sich um Melde- und Signaltechnik und die automatische Energieversorgung.
- Kfz-Mechatroniker. Das moderne Auto als ein mit Elektronik vollgestopft High-Tech-Produkt setzt qualifiziertes Personal in der Werkstatt und im Service voraus. Das „ganzheitliche Auto“ wird zum Gegenstand der Berufsausbildung. Deshalb verschmelzen jetzt auch die bisher fachlich getrennten Bereiche Mechanik, Hydraulik und Elektrik/Elektronik zu einer Einheit. Neue Technologien wie Hybridantriebe oder Brennstoffzellen spielen bei der Fortentwicklung des Berufsbildes eine Rolle. Die Ausbildungszeit beträgt 3,5 Jahre. Die neuen Berufe ersetzen alte Berufsbilder, wie den Kfz-Mechaniker oder den Industrieelektroniker. Wer sich in einer solchen Ausbildung noch befindet, kann sie regulär abschließen.



tung oder Sicherheitszentrale tätig sind. Der Großteil, nämlich 44 Kollegen sollen bis dahin altersmäßig ausscheiden, so die Vorstellung der Firma. Dies führt selbstverständlich zu Verunsicherungen und einem weiteren Vertrauensverlust bei den Kollegen, steht doch auf einmal die in 2001 abgeschlossene Regelung anscheinend wieder zur Disposition! An dieser Stelle sagen wir ein klares NEIN! Die Betriebsvereinbarung vom Oktober 2001 hat

Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt:

2 Azubis = 1 Gehalt!

Der Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Arbeitgeber (BDA), Dieter Hundt, will durch Verkürzung des Azubigehalts mehr Ausbildungsplätze schaffen. Der jüngste und zugleich dreisteste Vorschlag von Hundt sah sogar vor, dass sich je zwei Azubis eine Azubi-Vergütung teilen könnten.

Dabei stellt sich doch ernsthaft die Frage, ob ein Azubi überhaupt mit noch weniger Geld auskommen kann. Vor allem für die Azubis, die aus Gründen des Herkunftsortes oder anderen Gründen vom Elternhaus ausziehen müssen und zum Teil keine andere finanzielle Unterstützung bekommen, ist dies absolut unmöglich. Wie sollen sie bei den heutigen Lebensunterhaltskosten noch zurecht kommen? (Vor allem bei den steigenden Preisen.)

Ich denke, man sollte jedem jungen Menschen



Kalender Simsek
JAV-Vertreter

die Möglichkeit geben, mit dem Azubigehalt anständig leben zu können, man sollte nicht mehr finanziell aufs Elternhaus angewiesen sein. Die Azubivergütung ist daher eher noch zu wenig um davon zu leben. Aus diesem Grund machen viele Azubis neben ihrer Ausbildung noch ein Nebenjob, um sich eventuell eine Wohnung oder ein Auto leisten zu können. Man sollte generell in der Arbeitswelt etwas verändern, um mehr Arbeitsplätze zu schaf-

fen. Was bringt es, noch mehr Auszubildende einzustellen, ohne zusätzlich Ausbildungsmeister und ohne Aussichten auf einen festen Arbeitsplatz zu haben. Dadurch leidet dann auch die Qualität in der Ausbildung. Was passiert dann mit denen, die schlechter als ihre Kollegen abschneiden und keinen Arbeitsplatz bekommen?

Was bringt ein Haufen „schlechter“ Facharbeiter, die keine Arbeitsstelle haben.

Meiner Meinung nach sollte man mehr Ausbildungsplätze schaffen. Den Streit darum sollte man allerdings nicht auf dem Rücken der Jugendlichen austragen. Außerdem ist es eine irrtümliche Annahme, dass man den Azubis einfach das Gehalt kürzen könnte und dadurch mehr Ausbildungsplätze entstehen würden. Vielmehr müssen hier die Arbeitgeber in die Pflicht genommen werden, denn sie verlangen ja auch nach qualifizierten Facharbeitskräften. Deshalb sollten auch die Betriebe, die nicht ausbilden, zahlen. Gleichzeitig sollte man einen Ausbildungsplatz mit einem späteren Arbeitsplatz verbinden.

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.132

Allegorien, Nuditäten und Skandale:

Frauen als Standbilder

Nach den Museumsbesuchen erkunden wir am **Dienstag, 29. Juli 2003**, die Stuttgarter Innenstadt, um mit **Andrea Welz** herauszufinden, wie Frauen auf Standbildern dargestellt wurden.

Die Stuttgartia-Figur des Bildhauers Heinz Fritz erinnert mit dem Modell des alten Rathauses an den Vorgängerbau und die schwäbische Allegorie wurde einst flankiert von Königen und den Dichtern und Denkern der Stadt. Wir bewundern Maillols Allegorie der Nacht vor dem Kunstgebäude und erinnern an Skandale, die Hofers Gartenskulpturen im 19. Jahrhundert hervorgerufen haben. Zum Glück haben sich die Stuttgarter Bürger an die skandalösen „Nuditäten“ gewöhnt, sonst hätte der Schicksalsbrunnen für die Soubrette der Hofoper, Anne Sutter, anders gestaltet werden müssen. Dafür haben sich die Stutt-



Allegorien aus dem Lapidarium, Stuttgart

garter 1961 um so mehr über Henri Moores Liegende Dame aufgeregt, die heute Asyl fand auf der Terrasse der Staatsgalerie.

Zum Schluss unseres Spazierganges wird es steil: Lassen Sie uns die Eugen-Staffel hinaufsteigen und mit Galatea die Aussicht auf Stuttgart genießen.

Termin: Dienstag, 29. Juli 2003, 17.30 Uhr

Treffpunkt: 17.15 Uhr Arkaden Kunstgebäude (Württembergischer Kunstverein) Schloßplatz, Stuttgart

Führung: Andrea Welz

Kosten: € 7,50 (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

Kennen Sie auch die angebotenen **Kunsttage** (eintägig) und die **Kunstreisen** (mehrtägig)?

Das Jahresprogramm erhalten Sie von Rudolf Brugger, Fax 0711/17-5 46 95

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.132

Allegorien, Nuditäten und Skandale, 29.07.2003, Schloßplatz 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 Betrags leider nicht möglich. Um die Kunst intensiv zu genießen, ist die Teilnehmerzahl begrenzt. Weil die Reihenfolge der eingegangenen Anmeldung entscheidet, empfehlen wir, sich möglichst früh anzumelden.

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