



14. März:

Wahltag

Top-Thema

Betriebsratswahl

2002

Entwicklung Pkw und
Werk Untertürkheim

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

vier Jahre Betriebsratsarbeit liegen hinter uns. Wir haben vieles erreicht, was sich sehen lassen kann. Die sichere Beschäftigung an unserem Standort, den Ausbau der Ergebnisbeteiligung, die Übernahme von Befristeten sowie die Altersteilzeit gäbe es nicht ohne die Arbeit der IG Metall—Betriebsräte.

Mit diesem SCHEIBENWISCHER Spezial wollen wir Ihnen einen Überblick über die letzte Amtsperiode geben und auch einen Blick in die Zukunft tun.

Als Wählerin und Wähler entscheiden Sie über die Zusammensetzung des neuen Betriebsrat. Für eine erfolgreiche Vertretung der Interessen unserer Belegschaft – auch in Zukunft – brauchen wir einen Betriebsrat, der alle Bereiche der Belegschaft abdeckt, ohne in eine Vielzahl von Kleingruppen und Einzelkandidaten zersplittert zu sein.

Deshalb wurden die Kandidatinnen und Kandidaten unserer Liste von den IGM-Mitgliedern in den Bereichen in einer Urwahl gewählt. Ein offenes und demokratisches Verfahren! Dies ist der Ausgangspunkt, um die Vielfalt des Werkes und der Entwicklung Pkw sowie das breite Spektrum von Interessen in unserer Belegschaft abzubilden und in konkrete Lösungen umzusetzen.

Am 14. März 2002 brauchen wir ihre Unterstützung. Damit wir auch in den kommenden vier Jahren ihre Interessen wieder erfolgreich vertreten können. Deshalb: Ihre Stimme für uns, für die IG Metall Liste 4.



Herzlichst

Helmut Lense
Betriebsratsvorsitzender

Wolfgang Nieke
Stellv. Betriebsratsvorsitzender

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



Sven Eilert, Hinterachswellenflansch, 28 Jahre

„... man allein gegen den Arbeitgeber nichts erreichen kann, deshalb ist eine Gewerkschaft notwendig. Das hat mir mein Vater schon beigebracht deshalb war er auch schon in der IG Metall organisiert. Wenn man in einem Betrieb beschäftigt ist, egal ob als Arbeiter oder als Angestellter, ist es wichtig in der Gewerkschaft zu sein. Unsere Bereichsbetriebsräte helfen uns, wenn wir Probleme haben.“

„Ich wähle
IG Metall, weil...“



Werksfeuerwehr UT

„...wir eine starke IG Metall brauchen, mit der wir mehr Lohn erreichen können. Alleine machen sie uns ein, da braucht es eine starke Organisation. Mit der IG Metall können wir uns besser gegen die Arbeitgeber zur Wehr setzen und unsere Interessen vertreten.“

Sicherung der Beschäftigung

Bis Anfang der 90er Jahre war es selbstverständlich, dass alle Aggregate von Mercedes-Benz PKW-Fahrzeugen aus dem Standort Stuttgart mit seinen Werkteilen kommen. Die Kursänderung des Unternehmens wurde sichtbar, als der damalige Vorstandsvorsitzende Helmuth Werner 1993 erklärte, nicht alles, was bisher von Mercedes gefertigt wurde, müsse auch in Zukunft von Mercedes gefertigt werden.

Damit war und ist unmittelbar die Anzahl der Arbeitsplätze von solchen Entscheidungen betroffen. In den Mittelpunkt der Arbeit des Betriebsrates rückte deshalb die langfristige Sicherung der Beschäftigung und der Ausbau des Standortes Stuttgart.

Kernfertigungsumfänge festgeschrieben

Mit unserer Standort-BV von 1996 haben wir die Investitionen für das Werk Untertürkheim vereinbart und damit die Kernfertigungsumfänge festgeschrieben. Konkret bedeutet das: Gegenwärtig wird in Zuffenhausen das Frontgetriebe für die A-Klasse gebaut. Ab 2004 wird dort das Front-CVT-Getriebe produziert werden. Dafür wurde Zuffenhausen schon heute fast völlig umgebaut. Über 600 Kolleginnen und Kollegen werden zukünftig in Zuffenhausen arbeiten.

Hedelfingen

Für die automatischen Getriebe wird in Hedelfingen die Fertigungs- und Montagekapazität von jetzt 3200 auf 4 100 arbeitstäglich ausgebaut. Diese Zahl unterteilt sich in NAG 1 und NAG 2. Aktuell wird das Gebäude 43 errichtet in dem das NAG2 ab dem Jahr 2003/2004 gefertigt und montiert wird. Getriebe für Fahrzeuge der oberen Luxusklasse werden künftig ebenfalls in Hedelfingen produziert. Diese Produktionspalette und die installierten Kapazitäten sorgen für stabile und sogar wachsende Beschäftigung.

Leichtmetallgießerei

Mit einer neuen Strategie wurden auch in der Leichtmetallgießerei Weichen für eine gesichertere Zukunft gestellt. Im Druckguß wurde und wird dies deutlich durch 2 Erweiterungsbauten und gestiegenem Personalstand. Und vor der bestehenden Halle 7 zeigt die Baustelle für das neue Produktionsgebäude: die Leichtmetallgießerei wächst weiter, und mit ihr die Beschäftigung im Center!

Graugussgießerei

Auch die Graugussgießerei wurde im Jahr 2000 neu strukturiert. Seit 1993 war der Tod auf

Raten für den gesamten Grauguss vom Vorstand beschlossene Sache gewesen. Mit der im Jahr 2000 getroffenen Entscheidung, sich in der Graugießerei auf die Herstellung von Bremsscheiben zu konzentrieren, ist dieser Ausstiegs-Beschluss des Vorstands vom Tisch. Der Grauguss hat wieder eine Zukunft.



*„Weil wir IG Metall-Betriebsräte in der Vergangenheit die Arbeitsplätze in der Gießerei gesichert haben und dies auch in Zukunft tun werden, brauchen wir jede Stimme für die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall auf der Liste 4.“
Thomas Adler, IG Metall-Betriebsrat im Center PGS.*

Presserei

Am Ende des Jahres 2000 wurden die Werke beauftragt, die Presserei in Deutschland zu zentralisieren und die Presswerke unter eine einheitliche Führung zu stellen. Betriebsrat wie auch die Belegschaft in den Pressereien sahen darin einen ersten Schritt zur Ausgründung in ein eigenes Presswerkunternehmen. Gegen diese Pläne haben wir uns erfolgreich gewehrt, die Presserei bleibt Teil des Centers Achsen und damit haben die Kolleginnen und Kollegen in der Presserei bis jetzt und in Zukunft sichere Arbeitsplätze in der DaimlerChrysler AG.

PMO

Entgegen der Zusage aus der BV - Standortsicherung von 1996 wollte der Vorstand den M 271 (Nachfolgemotor des M 111) in Berlin produzieren und setzte hunderte von Arbeitsplätze in Untertürkheim aufs Spiel. In einer eindrucksvollen Protestaktion im November 2000 erinnerten die Kolleginnen und Kollegen der PMO deshalb den Vorstand daran, dass getroffene Vereinbarungen auch einzuhalten sind.

Entwicklung Pkw

Die Versuchsteilefertigung der Entwicklung wurde Mitte 2000, nachdem sie bereits 1999 dem Werk 10 zugeordnet wurde, zusammen mit der flexiblen Fertigung aus Zuffenhausen nach Sirmann verlagert. In langen Verhandlungen haben wir einen Belastungsbonus sowie einen Einmalbetrag für längere Anfahrtswege ausgehandelt. Die flexible Fertigung ist heute nach wie vor ein wichtiger Bestandteil des Werkes. Mit dieser Vereinbarung haben wir 220 Arbeitsplätze gesichert.

Die PKW-Entwicklung hat in den vergangenen vier Jahren rund 3000 Mitarbeiter/-innen in das neu gebaute MTC nach Sindelfingen verlagert.

MTC Untertürkheim ist sicher

Für den BR war das 1994 eine schwierige Entscheidung, deren Auswirkungen uns noch heute beschäftigen. Durch die Verlagerung müssen viele Beschäftigte deutlich höhere Fahrtzeiten und Fahrtkosten in Kauf nehmen. In der EVZ-Vereinbarung wurde der Ausgleich der finanziellen Nachteile mit dem Unternehmen vereinbart.

Heute fürchten viele Kolleginnen und Kollegen, dass auch die Motorenentwicklung vom Standort Stuttgart nach Sindelfingen verlagert wird. In der aktuell abgeschlossenen Vereinbarung zur zusätzlichen Verlagerung von 430 Mitarbeitern/-innen in das MTC Sindelfingen erklärt die Entwicklungsleitung, dass die Verlagerungen nach Sindelfingen abgeschlossen sind und weitere Verlagerungen bis 2007 und auch darüber hinaus nicht beabsichtigt sind.



*„Die Pkw-Motorenentwicklung bleibt Bestandteil des Werkes Untertürkheim. Dies haben wir mit der Optimierung des Integrationszentrums vereinbart.“
Fridolin Schloz, IG Metall-Betriebsrat*

Gegen Überlastung am Arbeitsplatz

In den zurückliegenden Jahren ging das Management dazu über, neue Maschinen und Anlagen immer „knapper“ zu planen. Investitionskosten werden so gedrückt. Das führt gleichzeitig dazu, dass bei Stückzahlerhöhungen die vorhandenen Kapazitäten nicht mehr ausreichen und sofort Sondermaßnahmen notwendig werden.

Der für die Beschäftigung überaus erfreuliche Umstand steigender Stückzahlen führte deswegen in den allermeisten Fertigungs- und Montagebereichen zu unerträglich langen Phasen hoher Anspannung und Belastung für die dort arbeitenden Kollegen/-innen.

Überstunden in feste Arbeitsplätze wandeln

Die IGM-Betriebsräte verfolgten in den vergangenen Jahren zwei Ziele: langfristig über Nachinvestitionen zusätzliche Produktionskapazitäten zu schaffen und kurzfristig die unzähligen Überstunden in feste Arbeitsplätze zu wandeln.

Die konkrete Auseinandersetzung mit den einzelnen Centerleitern und der Werkleitung um die Zusatzinvestitionen waren zäh und langwierig, letztlich aber erfolgreich. Die zwischenzeitlich beauftragten Nachinvestitionen werden sicherstellen, ein künftiges Pro-



gramm in maximal 15 Schichten produzieren zu können.

Die über weite Strecken erfolgreiche Wandlung der Überstunden in feste Arbeitsplätze war ein Erfolg der von den IG-Metall Betriebsräten geforderten gemeinsamen Arbeitsgruppen in den Bereichen. Planer, Führungskräfte, Be-

triebsrat und Kollegen suchten dabei nach einer möglichst optimalen Lösung, wie die Zeit bis zur Aufstellung und Inbetriebnahme der neuen Maschinen am besten bewältigt werden könnte. So wurde die Detailkenntnis und das Fachwissen der Kollegen/-innen herangezogen, um die jeweilige Problemstellung mit der bestmöglichen Lösung zu versehen.

Der richtige Ansatz, die von hoher Arbeitsbelastung Betroffenen zu Beteiligten zu machen, hat sich bewährt und wird auch in Zukunft weiterhin angewendet.



„Ich wähle IG Metall, weil...“

Brigitte Schäfer, 48 Jahre alt, DV-Koordination und Methoden, LOG/MPC2 (Mettingen):
 „...die IGM eine starke Gemeinschaft ist, in der ich gut aufgehoben bin und gut vertreten werde. Ich weiß, dass die IGM etwas für mich tut, die Gewerkschaft hat mir schon bei Problemen geholfen und mich unterstützt. Es gab Situationen, in denen ich sehr froh war, die Gewerkschaft hinter mir zu haben und deshalb habe ich mich auch als Vertrauensfrau der IGM aufstellen lassen.“

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



„Der richtige Ansatz, die von hoher Arbeitsbelastung Betroffenen zu Beteiligten zu machen, hat sich bewährt und wird auch in Zukunft weiterhin angewendet.“ Dieter Gerlach, IG Metall-Betriebsrat aus Hedelfingen

Hire and Fire:

Nicht mit der IG Metall

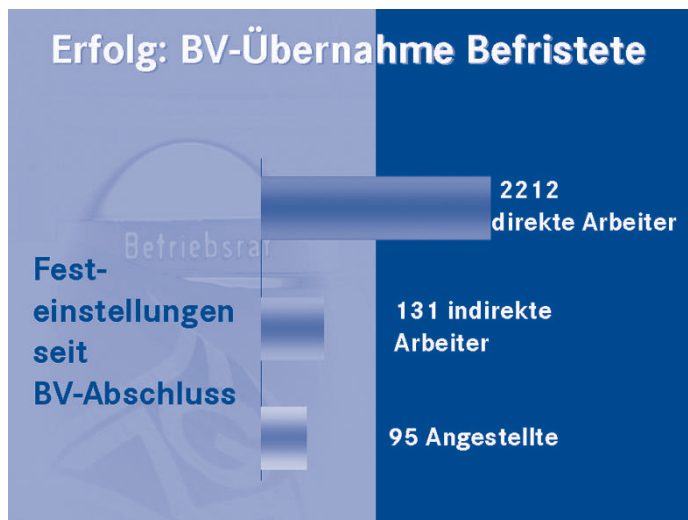
Das hohe Programm einerseits und fehlende Produktionskapazitäten andererseits führten in den zurückliegenden Jahren zu einer übermäßig hohen Belastung der Kollegen/-innen. In Engpassbereichen waren Überstunden am Wochenende fast schon zur Normalität geworden.

Stammebelegschaft kontinuierlich erhöht

Die IGM-Betriebsräte entwickelten in dieser Situation die Wochenendschicht, um die Belastung der Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen zu reduzieren und eine Alternative für die Überstunden zu haben. Kern der Wochenendschicht ist, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Nach-Investitionen, Ausweitung der Nutzungszeiten und die Wochenendschicht brachten in den direkten Produktionsbereichen 2212 feste Arbeitsplätze. In den indirekten Bereichen entstanden so über 131 zusätzliche Stellen.

In der Produktion: 20 Prozent neue Kollegen

In der „Betriebsvereinbarung zur Deckung des Personalbedarfes (Arbeiter) im Werk Untertürkheim in den Jahren 2000 bis 2004“ wurde dieser von der IG-Metall Betriebsräten eingeschlagene beschäftigungspolitische Kurs abgesichert. Dazu wurde für die Zukunft eine Obergrenze an befristeten Mitarbeiter/-innen festgelegt. Diese Vereinbarung war uns wichtig, weil es starke Kräfte im Personalbereich und den Centern



gab, die die Stammebelegschaft auf eine feste Produktionsstückzahl „auslegen“ wollten. Darüber hinausgehende Personalbedarfe sollten nach dieser Denkweise über befristete Einstellungen abgedeckt werden. Diese Form von „hire and fire“ war, ist und wird mit den IG Metall-Betriebsräten nicht zu machen sein. Festeinstellungen statt Überstunden wird auch künftig eine unserer politischen Leitlinien sein.



„Festeinstellungen statt Überstunden wird auch künftig eine unserer politischen Leitlinien sein.“
Karl Reif, IG Metall-Betriebsrat in der PAC.



„Ich wähle IG Metall, weil ich mich von den IGM - Betriebsratskollegen gut vertreten fühle und ich dort die notwendige Unterstützung und Hilfe in allen Fällen bekomme. Erfahrung, Kompetenz und ein breites Wissen über Vereinbarungen, Regelungen und Tarifverträge sind für uns Beschäftigte ganz wichtig. Darauf kann ich mich bei den IG Metall – Betriebsräten ganz sicher verlassen!“
Mario Lambiase, Kostenstelle 1721 – Leitungsfertigung

„... ich schon seit meinem Eintritt ins Berufsleben Mitglied in der IG Metall bin. In dieser langen Zeit gab es hin und wieder Beschlüsse und Entscheidungen, mit denen ich das eine oder andere Mal nicht einverstanden war. Trotzdem ist mir absolut bewusst: Nur eine starke Gewerkschaft - wie die IG Metall - mit ihren verlässlichen Tarifverträgen sichert mir meinen Lebensunterhalt und meine Zukunft.

Darüber hinaus gewährt eine geschlossene Mannschaft des Betriebsrats, die anstehenden Probleme und Veränderungen im Unternehmen zukunftssicher, im Interesse der Beschäftigten, zu regeln und zu gestalten.

Weil ich will, dass auch zukünftig die Betriebsratsarbeit von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen geleistet werden kann, wähle ich IG Metall!“ Manfred Bauer, Meister in PMO / IS



„Ich wähle IG Metall, weil...“

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



Familie und Beruf – BV Familienzeit

Auf Initiative der IGM-Betriebsräte wurde durch die Überarbeitung der BV "Familie und Beruf" dem Wunsch nach mehr Flexibilität in der Elternarbeit Rechnung getragen. Die ab dem 01.03.02 geltende BV "Familienzeit" wird den veränderten Anforderungen besser gerecht.

Der Anspruch auf Familienzeit umfasst insgesamt max. drei Jahre. Wird während der Familienzeit ein weiteres Kind geboren, kann die Familienzeit einmalig um weitere drei Jahre verlängert werden. Mütter und Väter haben auch dann Anspruch auf Familienzeit, wenn sie keine Elternzeit mehr nehmen können, weil der andere Elternteil in Elternzeit war. Die Familienzeit endet spätestens mit der Vollendung des 8. Lebensjahres des jüngsten Kindes.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können die Gesamtdauer von Elternzeit und Familienzeit unabhängig von der Anzahl der Kinder einmalig durch eine Arbeitsphase von mind. sechs Monaten unterbrechen.

Mitarbeiter/innen, die eine Familienpause in Anspruch nehmen, erhalten eine Wiedereinstellungszusage.

Zur Aufrechterhaltung der Qualifikation und des Kontaktes zum Betrieb leisten die Mitarbeiter/innen in jedem Jahr der Familienzeit Vertretungen im Umfang von mind. 100 Stunden.

Mit dieser Betriebsvereinbarung wurde dem Wunsch nach mehr Flexibilität in der Elternar-



Familie & Beruf

beit Rechnung getragen. Eine Rückkehr nach der Familienzeit in Teilzeit ist durch die Betriebsvereinbarung Teilzeit möglich geworden. Das Unternehmen tut sich noch immer schwer damit, die auf dem Papier formulierten An-

sprüche im betrieblichen Alltag umzusetzen. Zahlreiche Beispiele belegen dies. Die IGM-Betriebsräte werden dieses Thema deshalb kritisch begleiten auf Beseitigung der Missstände hinwirken.

Recht auf Teilzeit für alle



Seit Januar 2002 gilt die Betriebsvereinbarung Teilzeit. Mitarbeiter/innen können ihre Wochenarbeitszeit verringern, wenn sie länger als ein halbes Jahr dem Betrieb angehören (Teilzeit- und Befristungsgesetz). In jedem Kalenderjahr kann ein Antrag auf Teilzeit gestellt werden. Vor Ablauf der Familienzeit ist es möglich einen Teilzeitantrag gestellt werden.

Die Verkürzung der Arbeitszeit kann in allen Gestaltungsmöglichkeiten auftreten, z.B. Ver-

kürzung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit.

Das Unternehmen darf Anträge nur dann ablehnen, wenn dem "betriebliche Gründe" entgegenstehen oder kein geeigneter freier Teilzeitarbeitsplatz im Betrieb vorhanden ist.

Nach Ablehnung eines Teilzeitantrages kann innerhalb eines Monats ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden, um doch noch eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

Flexibles Arbeitsplatzangebot schaffen

Teilzeitbeschäftigte, die zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückkehren wollen, sind bei der Besetzung von freien Vollzeitstellen "bevorzugt zu berücksichtigen". Das bedeutet zwar keine Rückkehrgarantie auf eine Vollzeitstelle, ist aber doch eine Verbesserung.



"Bei Teilzeitanträgen von Beschäftigten gilt: 'Geht nicht, gibt's nicht'. Dafür sorgt die von den IG Metall-Betriebsräten abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung.", Michaela Caprazki, IG Metall-Kandidatin

Die IGM-Betriebsräte drängen das Unternehmen, nun die notwendige Flexibilität im Arbeitsplatzangebot zu schaffen, um den Beschäftigten die Chancen der gesetzlichen Regelungen zu ermöglichen.

Chancengleichheit

Menschen aus über 46 Nationen, ca. 1600 Frauen und rund 1200 Gleichgestellte und Schwerbehinderte und Gleichgestellte arbeiten im Werk Untertürkheim. Ziel der IGM-Betriebsräte ist, dass alle Beschäftigten die gleichen Chancen für ihre Entwicklung im Unternehmen haben. Dies war Anlass für die IGM-Betriebsräte, ge-



„Von einem attraktiven Arbeitgeber erwarte ich Rahmenbedingungen, die Eltern die Möglichkeit geben, Zeiten der Kindererziehung und Erwerbsleben möglichst harmonisch zu verbinden. D.h., Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie Chancengleichheit. Inanspruchnahme von Familienzeit darf auch kein Karrierehemmnis sein.“, Monika Müller-Bertrand, IG Metall-Kandidatin.

genüber dem Unternehmen initiativ zu werden und im November 2000 eine gemeinsame Erklärung zur Förderung von Chancengleichheit in der DaimlerChrysler AG mit dem Vorstand zu veröffentlichen.

Erklärungsinhalt

Diese Erklärung sagt: Chancengleichheit bedeutet, dass alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion und unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer anderen Gruppe entsprechend ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen eingesetzt, gefördert und weiterentwickelt werden.

Die Förderung eines Umfeldes, in dem Chancengleichheit gelebt wird, ist Aufgabe aller Mitarbeiter/-innen, insbesondere aber Aufgabe aller Führungskräfte.

Wesentliche Handlungsfelder sind:

- Förderung von Frauen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen sowie Mitarbeiter/-innen mit Einzeinschränkungen
- Umgang mit unterschiedlichen Nationalitäten in der Belegschaft
- Angebot von unterschiedlichen Beschäftigungsformen (z.B. Arbeitszeiten)

Diese Handlungsfelder wurden z.B. in der Vereinbarung Frauenförderung konkretisiert.



Seit Januar 2001 gilt die Betriebsvereinbarung Frauenförderung. Zur Frauenförderung wurden drei Handlungsfelder identifiziert, in welchen Zielkorridore festgelegt wurden, die bis Ende 2005 erreicht werden sollen:

Der Frauenanteil in der Belegschaft der DaimlerChrysler AG soll in den nächsten Jahren kontinuierlich erhöht werden. Bis Ende 2005 soll der Frauenanteil bei 12,5 – 15 % liegen (Stand 2001: 11,5 %). Der Schwerpunkt soll hierbei in den technischen Bereichen und bei Fachhochschul- und Hochschulabsolventinnen liegen. So wurden in Ut im Jahr 2001 76 Frauen eingestellt wurden.

Der Frauenanteil in der Berufsausbildung soll bis Ende 2005 18 – 20 % betragen (Stand 2001: 16,05 %). Der Schwerpunkt liegt auch hier im technischen Bereich. Hier soll der Anteil Ende 2005 bei 9 – 11 % liegen. Dies bedeutet, dass in Ut im Jahr 2001 30 weibliche Azubis (von insg. 303 Azubis) eingestellt wurden.

Der Frauenanteil in Führungsfunktionen soll bis Ende 2005 auf 8 – 12 % erhöht werden. Um diese Personalentwicklungsziele zu erreichen, soll die berufliche und persönliche Entwicklung von Mitarbeiterinnen aktiv unterstützt werden (z.B. Projekteinsätze, Entwicklungspläne).

Um die Ziele zu erreichen, wurden an allen Standorten Steuerungsgremien eingerichtet. Diese Gremien definieren Maßnahmen und leiten deren Umsetzung ein.



„Ich wähle
IG Metall, weil...“

Liste 4



Das richtige Kreuz entscheidet

Anneliese Tahedl-Ganze, (li.) GS

„...mit der IG Metall im Rücken können sich die Beschäftigten besser wehren, sowohl für mehr Geld, wie auch für bessere Arbeitsbedingungen. Weil es die IG Metall als Organisation und die IG Metall-Betriebsräte gibt, können die Arbeitgeber nicht einfach machen was sie wollen.“

Katharina Scardigno, (re.) GS

„...die IG Metall nimmt die Probleme und Wünsche der berufstätigen Frauen ernst und versucht Verbesserungen durch zu setzen. Die Zukunft der Frauen in Beruf und Familie zu verändern, dafür steht die IG Metall und deshalb unterstützte ich sie. Nur so eine große Organisation wie die IG Metall kann da was durchsetzen.“

Internationaler Frauentag 2002: CHANCENGleich....und alles ist anders?

Kulturveranstaltung zum internationalen Frauentag: **Freitag, 8. März um 20.00 Uhr** im großen Saal des Gewerkschaftshauses **Frauenkabarett** von Dagmar Trefz, Sabine Marschner und Gabriele Schinnerling Titel „Ach wie mich das aufregt!!!! Von Vamps, Schreckschrauben und Lebenskünstlerinnen“. Ab 21.30 Uhr sorgt die Band **„Chain of fools“** mit Rock, Soul und Chansons für Stimmung und einen gelungenen Ausklang des Abends

Infostände bei DaimlerChrysler am Freitag, 8. März von 11.30 Uhr bis 13.30 Uhr

im neuen Cafe (hinter dem Museum) in Untertürkheim vor dem Betriebsrestaurant in Mettingen
beim Betriebsrestaurant im Gebäude Roser in Esslingen
vor dem Betriebsrestaurant in Möhringen / Punkthaus
vor dem Betriebsrestaurant in Möhringen / Haus 11

Informationen zu verschiedenen Frauenthemen – Frauentagspräsent

Erfolgreiche Azubi-Übernahme

Übergreifende Qualifikationen, wie arbeiten im Team und Einblick in die Firmenkultur, erleichtern es unseren Azubis, sich im Betrieb zurechtzufinden und die jeweiligen Arbeitsplätze auszufüllen. Schlüsselqualifikationen wie soziale Kompetenz, Kommunikations-, Verantwortungs- oder Problemlösefähigkeit werden schon während der Ausbildung erlernt und geübt.

Sinnvoll: Qualifizierte Berufsausbildung

Die Auszubildenden lernen die verschiedenen Tätigkeiten und berufliche Aufstiegschancen im Werk kennen. Eine qualifizierte Berufsausbildung, mit intensiver Betreuung der Auszubildenden, verstärkt dabei das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen.

Verantwortung für die junge Generation

Die IG Metall-Betriebsräte und die Jugendvertreter setzen sich dafür ein, dass das Unternehmen seiner gesellschaftspolitischen Verantwortung für die junge Generation gerecht wird und sich für ihre Qualifizierung einsetzt.



„Wir haben in der Vergangenheit erreicht, dass alle Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dafür werden wir uns auch in Zukunft einsetzen.“, Sebastian Zeising, Vorsitzender der Jugend und Auszubildendenvertretung.

hat lange mit dem GBR über die zukünftige unbefristete Übernahme der Azubis beraten. Der Vorstand hat in seiner operativen Planung die Übernahme aller Auszubildenden bis 2003 festgeschrieben. GBR und GJAV werden alle Hebel in Bewegung setzen, wenn sich an dieser Planung etwas ändern sollte. „Wir haben in der Vergangenheit erreicht, dass alle Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Dafür werden wir uns auch in Zukunft einsetzen.“



Ümet Bozkurt, 20 Jahre alt, Industriemechaniker, Fachrichtung Produktionstechnik, 3. Lehrjahr:

„... es Kraft gibt, zu wissen, dass eine starke Organisation hinter mir steht und dass ich immer einen Ansprechpartner für meine Probleme habe. Einzelkämpfer haben keine Chance, nur mit einem entsprechend großen Team kann man für seine Ziele kämpfen und sie auch erreichen.“



Ugur Yildirim, 19 Jahre alt, Fertigungsmechaniker, Fachrichtung Fertigung, 1. Lehrjahr: „... wir nur mit einer starken IG Metall die entsprechende Rückendeckung haben, die wir als Beschäftigte brauchen.“



Volle Unterstützung für die IG Metall: Ausbildungswerkstatt Untertürkheim

„Ich wähle IG Metall, weil...“



Susann Gumbert, 18 Jahre alt, Mechatronikerin, 1. Lehrjahr:

„... sich die IG Metall-Betriebsräte für uns Azubis einsetzen und viel erreicht haben, wie z.B. die Sicherung der Arbeitsplätze und die unbefristete Übernahme der Azubis.“

Fabio Frascaria, 18 Jahre alt, Fertigungsmechaniker, Fachrichtung Fertigung, 1. Lehrjahr:

„... sich die IG Metall für uns Arbeiter einsetzt. Die Forderung für 6,5 % mehr Lohn und Gehalt finde ich richtig und gut. Ohne die IG Metall hätten wir keine Lohnsteigerungen.“



Sabrina Hehr, 21 Jahre alt, Mechatronikerin, 1. Lehrjahr:

„... ich es gut finde, dass in der IG Metall Meinungen gebündelt werden. Dadurch wird man in der Interessenvertretung stärker und kann mehr bewirken. Außerdem finde ich es gut, dass die JAV immer die Unterstützung der IG Metall-Betriebsräte hat.“

Liste 4 

Personalpolitik – Mittelpunkt der Betriebsratsarbeit

Personalausschuss Arbeiter: Immer kürzer werdende Produktzyklen stellen an den Personalausschuss die wichtige Aufgabe, Aus- und Anlaufsituationen und die damit verbundenen Arbeitsplatzveränderungen zusammen mit den Betroffenen zu gestalten.

Priorität: Sicherung der Arbeitsplätze

Dazu haben wir Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz sowie tarifliche und betriebliche Regelungen. Diese wenden wir konsequent an.



Horst Huber, IG Metall-Betriebsrat und Vorsitzender Personalausschuss Arbeiter Arbeiter

Wegweisende Vereinbarungen abschließen

Darüber hinaus werden wir auch weiterhin daran arbeiten, wegweisende Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung abzuschließen. Dazu gehören insbesondere die Verhinderung von befristeten Arbeitsverhältnissen, permanente Qualifizierung am Arbeitsplatz sowie die Sicherung und der Erhalt bestehender Arbeitsplätze.

Dafür stehen wir IG Metall – Betriebsräte im Personalausschuss!

Personalausschuss Angestellte: Versetzungen, Einstellungen, Befristungen, Umstufungen und einige wenige Kündigungen summierten sich in den vergangenen vier Jahren auf über 9.000 Einzelmeldungen.

Schwerpunkt: Verlagerung nach Sindelfingen

Einer der Schwerpunkte unserer Arbeit wurde durch die Verlagerung großer Entwicklungsumfänge nach Sindelfingen gesetzt. Nicht selten musste der Personalausschuss von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen, um Beschäftigten, die nicht nach Sindelfingen wechseln konnten, einen adäquaten Arbeitsplatz in Untertürkheim anzubieten.

Die Betroffenen mit einbeziehen

Ein weiterer großer Teil unserer Arbeit ist die Absicherung der Beschäftigten bei Strukturveränderungen. Unsere Aufgabe ist es, darauf zu achten, dass keiner in eine Tätigkeit gebracht wird, die er nicht ausüben möchte, weil sie ihn über- bzw. unterfordert. Als IGM-Betriebsrat ist es unser Anspruch, die Betroffenen in diese Veränderungen mit einzubeziehen und mit ihnen gemeinsam die Veränderungen zu gestalten.

Nur wenn wir gemeinsam, Beschäftigte und Betriebsrat, unsere Erfahrungen austauschen, werden wir erfolgreich sein.



Michael Häberle, IG Metall Betriebsrat und Vorsitzender des Personalausschusses Angestellte

Neue E4-Vergütung

Mit der Einführung einer variablen Vergütung für die Ebene 4 wurde vergütungspolitisches Neuland betreten. Durch die intensive Einbindung der Teamleiter im Vorfeld, insbesondere der sehr gut besuchten Informationsveranstaltungen der IGM-Betriebsräte sowie vieler Individualberatungen wurden die Kollegen/innen durch den IGM-Betriebsrat informiert. Wir haben sichergestellt, dass im Übergang in das neue Vergütungssystem keiner Geld verliert.

Reklamation durch IG Metall-Betriebsräte

Die Gestaltung des Zielvereinbarungsprozesses, die Anzahl der zu vereinbarenden Ziele sowie der Umgang mit Fehlstandsquoten wurde von den IGM-Betriebsräten immer wieder gegenüber der Werkleitung reklamiert. Dem IGM-Betriebsrat ist wohl bewusst, dass sich Abteilungs- und Teamleiter nicht gleich-

berechtigt gegenüber stehen. Doch zeigen die sinkenden Reklamationszahlen, dass man auf einem guten Weg ist.

Mit der Einführung der variablen Vergütung sind die IG Metall-Betriebsräte neue Wege gegangen und haben eine Leistungsorientierte Vergütung für diesen Personenkreis vereinbart.



„Ich will Sicherheit für meinen Arbeitsplatz und menschengerechte Arbeitsbedingungen. Dazu ein gesichertes Einkommen und die Chance auf Qualifizierung. Weil ich weiß, dass nur eine starke Gewerkschaft und deren Tarifverträge mir dies bieten und die IG Metall – Betriebsräte für die Umsetzung dieser berechtigten Ansprüche sorgen und meine Interessen vertreten, wähle ich IG Metall!“ **Martin Latzel, TSC – K, 1792 He-delfingen**

„Ich wähle
IG Metall, weil...“

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



Internationale Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter

Der Zusammenschluss mit Chrysler und die Kooperation mit Mitsubishi haben Daimler-Benz zu einem globalen DaimlerChrysler Konzern werden lassen.

Kein Wettstreit unter den Konzernstandorten!

Deshalb haben in den vergangenen Jahren der Gesamtbetriebsrat, aber auch die örtlichen Betriebsräte im Werk Untertürkheim mit den Gewerkschaften in USA und Kanada enger zusammengearbeitet.

Dabei ist unser primäres Ziel, zu verhindern, dass die Arbeitnehmer/innen in den verschiedenen Teilen der Welt gegeneinander ausgespielt werden. Die Globalisierung des Konzerns darf nicht zu einem Wettstreit der Standorte um neue Aggregate und Produkte werden. Wir wollen Beschäftigung für alle Arbeitnehmer/innen in allen Werken der DaimlerChrysler AG.

Gewerkschafter im Aufsichtsrat

Nach dem Ausscheiden von Bundesarbeitsminister Walter Riester aus dem Aufsichtsrat der DaimlerChrysler AG hat die IG Metall als Vertreter der Gewerkschaft den Vorsitzenden der amerikanischen Gewerkschaft UAW, Stephen P. Yokisch, als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des Konzerns benannt. Unsere Mitglieder im Aufsichtsrat bilden zusammen mit Kollegen aus der UAW und Mitgliedern des Gesamtbetriebsrates den Internationalen Arbeitskreis. Zweimal im Jahr treffen sich im Internationalen Arbeitskreis Gewerkschaftskollegen aus Südamerika, USA, Kanada, Südafrika und Europa, um gemeinsam Informationen und Erfahrungen auszutauschen.

Helmut Lense, unser Betriebsratsvorsitzender, ist in den vergangenen Jahren maßgeblich daran beteiligt gewesen, diesen Internationalen Arbeitskreis mit aufzubauen.

Intensivierung der internationalen Kontakte

Der Untertürkheimer Betriebsrat hat in den letzten Jahren Kontakte mit den Aggregatewerken von Chrysler in Detroit geknüpft. Bei Besuchen vor Ort haben wir einen Eindruck davon gewonnen, wie die UAW in den Chrysler Werken die Interessen ihrer Mitglieder vertritt. Im Jahr 2001 besuchten uns Kollegen/innen aus dem Getrie-



bewerk in Kokomo in Untertürkheim. Bei diesem Besuch haben die Kollegen/innen insbesondere die Gruppenarbeit und REZEI-Prozesse kennengelernt. Internationale Zusammenarbeit ist nicht nur auf höchster Gewerkschaftsebene wichtig, sondern auch zwischen den Standorten. In diesem Sinn werden wir unsere Arbeit auch in Zukunft weiterführen.

„Der Aufbau des internationalen Arbeitskreises war ein wichtiger Schritt, um ein gegenseitiges Ausspielen der Standorte und ihrer Belegschaften auszuschließen.“

Helmut Lense, Mitglied im Gesamtbetriebsrat.



Erhard Schmid, 43 Jahre, Werkzeugmachermeister in E/MPR, Meistersprecher in MPR:

„...es für mich gar keine Frage ist, die IGM zu wählen. Wir sind hier in einem großen Betrieb, in dem die Interessen des Einzelnen leicht untergehen. Ich will aber, dass die Interessen meiner Kollegen/innen und die Interessen der Meister/innen sichergestellt und gewahrt werden. Dazu brauchen wir einen starken Partner wie die IGM, um unsere Ziele durch- und umzusetzen. Mehrere schwache Gruppierungen setzen nichts durch. Ich bin seit 1978 Mitglied in der IGM und bin von der IGM noch nie enttäuscht worden. Wir haben bei allen Problemen die Unterstützung der IGM gehabt. Beim Abbau des Meßhauses hat uns die IGM sehr gut unterstützt und uns sehr viel geholfen.“

„Ich wähle IG Metall, weil...“

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



Bei der Arbeitszeit neue Wege beschritten

Wochenendschichten

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist eine der wichtigsten Aufgaben der IGM-Betriebsräte. Im Mittelpunkt steht dabei, über entsprechende Arbeitszeitmodelle sicherzustellen, dass die wöchentliche Arbeitszeit für den einzelnen Beschäftigten nicht grenzenlos verlängert wird. Für Bereiche, in denen längere Betriebszeiten erforderlich sind, gilt es, die Anzahl der Beschäftigten zu erhöhen. Zu diesem Zweck entstand das Modell der Wochenendschicht. Dadurch wurden 185 Mitarbeiter/-innen eingestellt.

Gleitzeit

In den vergangenen vier Jahren hat der Betriebsrat die Gestaltungsspielräume in der Gleitzeit im Werk 10 erweitert. So wurde die Anzahl der Gleittage von 24 auf 36 Tage im Jahr erhöht. Individuell besteht heute die Möglichkeit, dass für die Mitarbeiter/-innen in Gleitzeit ein Jahreskonto mit 150 Stunden eingerichtet werden kann. Dieses Konto verfällt nach 12 Monaten nicht. Allerdings wird diese Möglichkeit von den Vorgesetzten bis heute kaum angewandt. Der Verfall der Gleitzeit wurde durch die IGM-Betriebsräte oftmals bei der Werkleitung angesprochen und die daraus entstehende Problematik diskutiert. Trotzdem hat sich die Werkleitung einer zielführenden Lösung bislang hartnäckig verweigert.

Langzeitkonten

In Verhandlungen mit dem Daimler-Vorstand haben wir erreicht, dass individuell für Beschäftigte in Gleitzeit, sofern die Aufgaben und Kapazitätssituation es erfordert, pro Jahr 150 Stunden in ein Langzeitkonto gestellt werden können. Alle Beschäftigten können auf freiwilliger Basis entscheiden, ob sie beantragte und genehmigte Mehrarbeitsstunden in das Langzeitkonto stellen wollen.

Gleichzeitig erhält der Betriebsrat einmal jährlich eine Information über die verfallenen Gleitzeitstunden. Damit werden wir einen Überblick haben, ob der Verfall von Gleitzeit reduziert und die Betriebsvereinbarung zu Langzeitkonten gelebt wird.

Ausblick

Aktuell verhandeln Betriebsrat und Werkleitung über die Umsetzung von Langzeitkonten im Werk und in der Entwicklung. Ein Ziel der IGM-Betriebsräte in diesem Zusammenhang ist es, die Gleitzeitvereinbarungen in Entwicklung und Werk anpassen. Wir wollen künftig einen deutlich höheren Gleitzeit-saldo als 24 Stunden und einen Zeitraum von 12 Monaten, in dem das Gleitzeitkonto ausgeglichen sein muss.



„Die neue Gleitzeit muss sicherstellen, dass zukünftig deutlich weniger Gleitzeitstunden verfallen. Dazu gehört, dass der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin, bevor Zeit verfällt, verbindlich vereinbart, wie Zeitguthaben abgebaut werden können. Mit der Regelung zu Langzeitkonten haben wir ein Instrument geschaffen, damit Zeitguthaben zukünftig nicht verfallen müssen.“, Wolfgang Nieke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.



Wechsel im Betriebsrat

In den vergangenen vier Jahren sind die Kollegen Martin Mössner (August 1999), Gerd Rossow (Dezember 1999), Otto Wallner (September 2000), Gerhard Nothdurft (Januar 2001) und Jure Lipovac (Dezember 2001) altershalber aus dem Betriebsrat ausgeschieden. Im Mai 2001 ist unsere langjährige Betriebsratskollegin Maria Morgen verstorben. Sie und unsere ausgeschiedenen Kollegen haben sich über viele Jahre aktiv im Namen der IG Metall für unsere Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Wir haben in den jeweiligen Ausgaben des SCHEIBENWISCHER über die Veränderungen berichtet.

Durch diese Veränderungen kamen folgende Kollegen neu in den Betriebsrat: Isa Pscheidl (43), Bernhard Hindersin (57), zuständig für die Angestellte in PMO und PGE, Mitglied im Personalausschuss Angestellte. Roland Schäfer (38) aus PGE, er ist Mitglied im Lohnausschuss. Georg Rapp (46), Mitglied im Gehaltsausschuss, zuständig für den Entwicklungsbereich und Konstantinos Hatzilazarou (43) aus dem Center PAC.



Höhere Leistungszulage: Die Firma blockiert Verbesserungen

Über zwei Jahre, von 1999 bis 2001, haben Gesamtbetriebsrat und Vorstand über ein neues System der Leistungsbeurteilung für Zeitlöhner und Angestellte verhandelt.

Die IGM-Betriebsräte wollten ein einfacheres, gerechteres und gemeinsames Beurteilungsverfahren entwickeln, das die Möglichkeit auf einen höheren Verdienst eröffnet. Gleichzeitig wollten wir, dass ein einmal erreichtes Ein-



„Bereits heute könnten Vorgesetzte und Personalwesen die Leistungsbeurteilung großzügiger anwenden“, Michael Clauss, Vorsitzender des Lohnausschusses

kommen nicht mehr reduziert werden kann. Die Leistungsbeurteilung sollte zukünftig anhand von vier Kriterien durchgeführt werden. Darüber hinaus wollten die IGM-Betriebsräte zusätzlich zum Beurteilungsverfahren über die Möglichkeit einer freiwilligen Zielvereinbarung weitere Verdienstmöglichkeiten eröffnen. Hier bestand die Firma hartnäckig auf Chancen und Risiken, d.h., ein nicht Erreichen der Zielvereinbarung sollte auch zu einer Reduzierung des Einkommens führen. Dies und die bisherigen Erfahrungen in der Zielvereinbarungspraxis sowie das starre Festhalten an einer kostenneutralen Einführung brachten die Verhandlungen zum Scheitern.

Neuer Entgelttrahmentarifvertrag muss her!

Bereits heute könnten Vorgesetzte und Personalwesen die Leistungsbeurteilung großzügiger anwenden. Nach dem Tarifvertrag der IG Metall darf der Durchschnitt aller gezahlten Leistungszulagen den Satz von zehn Prozent der Tarifgehälter bzw. sieben Prozent der Ta-



„Den tariflichen Mindestanspruch auf Leistungszulage überschreiten, das heißt den Tarifvertrag verbessern, ist allemal gestattet!“, Waldemar Rasch, Vorsitzender im Gehaltsausschuss

riflöhne nicht unterschreiten. Den tariflichen Mindestanspruch auf Leistungszulage überschreiten, das heißt den Tarifvertrag verbessern, ist allemal gestattet!

Spätestens wenn die IG Metall den Entgelttrahmentarifvertrag vereinbart hat, wird das Thema Leistungsbeurteilung noch einmal verhandelt werden müssen.



Tanja Schweizer, 29 Jahre, Fertigungskontrolleurin, AGP/P 1272 (Hedelfingen):

„...die IGM mir Sicherheit gibt, man steht nicht allein da, sondern hat eine starke Gewerkschaft im Rücken. Ich weiß, dass ich mich auch in Zukunft auf eine starke IGM verlassen kann. Kleinere Gruppierungen können diesen Schutz nicht bieten. Die IGM bietet mir außerdem gute Schulungs- und Bildungsmöglichkeiten und vertritt meine Rechte. Mir stehen bei Problemen immer kompetente IG Metall Betriebsräte zur Seite.“

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



„Ich wähle
IG Metall, weil...“

Okkan Kilic, PAC/QS, 27 Jahre

„...sich unsere IGM Betriebsräte darum kümmern, dass unser Lohn richtig berechnet und überprüft wird. Das ist sehr wichtig für uns. Außerdem ist nur mit der IG Metall ein Streik möglich, schon deshalb ist es wichtig, dass es sie gibt.“



Bärbel Ott, WD UT

„...nur durch den großen Einsatz unserer IG Metall Betriebsräte gibt es das Werkteil Bad Cannstatt. Dadurch haben viele einen neuen Arbeitsplatz in Untertürkheim gefunden. Das Hauptziel der IGM ist die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen und das ist auch das Wichtigste für die Menschen. Durch die Einführung der Ergebnisbeteiligung bekommen wir ein zusätzliches Entgelt, über das ich mich sehr freue. Ich wünsche mir, dass die IG Metall weltweit Einfluss nimmt und sich überall für die Beschäftigten einsetzt.“

Ergebnisbeteiligung bringt den Beschäftigten zusätzliches Geld

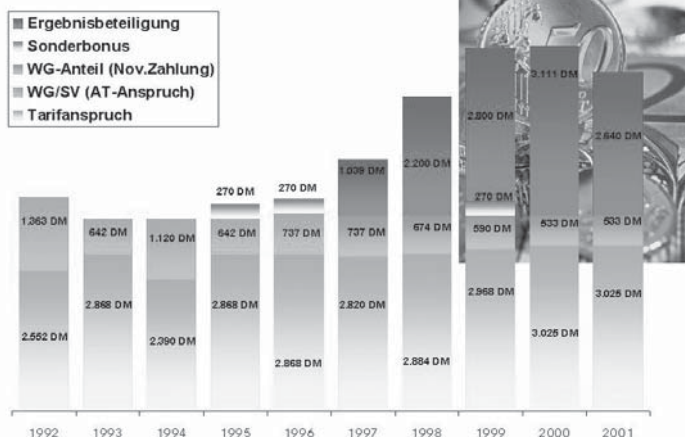
In der 1997 geschlossenen Vereinbarung zur Regelung der Ergebnisbeteiligung bei DaimlerChrysler (damals noch Daimler-Benz) wurde anhand einer Tabelle festgelegt, wie sich die Ergebnisbeteiligung für die Beschäftigten am Operating Profit des weltweiten Fahrzeuggeschäfts errechnet.

6 012 Euro seit 1998

Zusammenaddiert brachte die Vereinbarung 6 012 Euro für die Beschäftigten, die sie ohne die Vereinbarung nicht bekommen hätten. Mit dieser Betriebsvereinbarung ist es den IGM-Betriebsräten im Gesamtbetriebsrat gelungen, eine angemessene Beteiligung der MitarbeiterInnen am Unternehmenserfolg durchzusetzen. Dieser Einsatz hat sich gelohnt und hat den Beschäftigten bares Geld in die Taschen gebracht. Im Jahre 2001 hätte es aufgrund von Verlusten im Nfz-Bereich für die Ergebnisbeteiligung nicht so gut ausgesehen.

Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat, in dem ausschließlich Mitglieder der IG Metall sind, nachverhandelt und erreicht, dass der ursprüngliche Betrag deutlich angehoben wurde.

Entwicklung Weihnachtsgeld und Ergebnisbeteiligung 1992 - 2001



Die Belegschaft hat durch viele Sondermaßnahmen maßgeblich zu dem Rekordergebnis von Mercedes beigetragen.

1 350 Euro für 2001

Mit dem jetzt von uns ausgehandelten Ergebnis in Höhe von 1 350 Euro wird der Einsatz der Belegschaft angemessen honoriert.

Die IG Metall Betriebsräte werden sich weiter dafür einsetzen, dass auch zukünftig die Belegschaft ordentlich am Unternehmenserfolg beteiligt wird.



„Die Betriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung zahlt sich für die Beschäftigten aus.“,
Helmut Lense,
Betriebsratsvorsitzender
Entwicklung Pkw und Werk
Untertürkheim.

MPS- Ein steiniger Weg

Der Weg zum MPS war schwierig. Das Produktionssystem musste auf unsere betrieblich geltenden Regelungen und Betriebsvereinbarungen angepasst werden. Es galt neben wirtschaftlichen auch mitarbeiterorientierten Themen ihren Stellenwert zu geben.



Der IG Metall-Betriebsrat will und erwartet, dass MPS, insbesondere Gruppenarbeit und Rezei in deren qualitativen Umsetzung sehr deutlich voranbringt. Dass dies bislang nicht gelungen ist, müssen wir selbstkritisch eingestehen. Die Werkleitung hat es durch die Gleichsetzung von MPS und eKVP (Experten KVP) in kürzester Zeit geschafft, das Produktionssystem mit einem negativen Image zu versehen. MPS als reines Ratio-Instrument wird keine Innovation und Weiterentwicklung bringen, sondern zerstört vielmehr langfristig die Grundlagen für nachhaltige Verbesserungen mit und durch die Belegschaft.

Am Ende dieses Jahres wird MPS an den bis dann sicht- und erlebbaren Fortschritten für die Mitarbeiter/-innen gemessen werden. Die Entscheidungsfrage lautet dann: Hop- oder Top.

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: (Telefon von extern 0711-17 und Durchwahl) Gerhard Haag, Tel. 2 40 28; Manfred Dautel, Tel. 0711-1 62 78 50; Wolfgang Nieke, Tel. 2 64 04; Dieter Gerlach, Tel. 6 12 55; Michael Alferi, Tel. 2 06 33

Gestaltung: Kai Bliesener

Druck: Druckerei Wenzel, Kornwestheim

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
Freitag 15.03.2002

Artikel an: Betriebsrat DaimlerChrysler AG, E 606,
70546 Stuttgart, Telefax 0711-17 5 01 30

Erfolg der IG Metall: Qualifizierung für alle

Erstausbildung - Lebenslanges Lernen - Anpassungsqualifizierung - Berufsausbildung - berufliche und persönliche Weiterqualifizierung – Lernen gehört mehr und mehr zum alltäglichen Bestandteil der Arbeit. Weiterbildung gilt zurecht als wesentlicher Bestandteil moderner Unternehmensstrategie und Zukunftsvorsorge. Wer in neue Techniken investiert, ohne zugleich für die entsprechenden Qualifikationen zu sorgen, vergeudet Kapital, mindert Motivation und schränkt die Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten ein. Damit wird die Zukunftssicherung unserer Arbeitsplätze aufs Spiel gesetzt.

Qualifizierungs- tarifvertrag der IG Metall

Die IGM hat dazu im Sommer 2001 einen Qualifizierungstarifvertrag vereinbart. Dieser räumt jedem Beschäftigten das Recht auf ein jährlich stattfindendes Qualifizierungsgespräch ein. Führungskraft und Mitarbeiter/-in vereinbaren dazu konkrete Qualifizierungsmaßnahmen, die in einem Bildungsplan festgehalten werden. Weiter besteht nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit Anspruch auf max. 3 Jahre Arbeitsunterbrechung. Der Gesamtbetriebsrat verhandelt momentan mit der Unternehmensleitung über eine entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung.

Ausbildung hat hohen Stellenwert

Für uns IGM-Betriebsräte hat die Ausbildung einen hohen Stellenwert. Wir haben verein-

bart, dass im Werk Untertürkheim jährlich über 300 Auszubildende eingestellt werden. Im Mittelpunkt der Arbeit der IGM-Betriebsräte steht, die Ausbildungsqualität zu erhalten und zu steigern. Das große Problem dabei ist die Reduzierung der Ausbildungsmeister/-innen. Die kompetente, fachliche Betreuung der Azubis wird dadurch immer schwieriger. Dies führt zu einer immer stärkeren Belastung der Fachausbilder/-innen, was sich wiederum negativ auf die Qualität der Ausbildung insgesamt auswirkt.

Fluktuation von Ausbildungs- meistern ersetzen

In der kommenden Amtsperiode werden wir uns dafür einsetzen, die Fluktuation der Fachausbilder und des Ausbildungsmeister zu ersetzen. Wir arbeiten auch daran, die Ausbildungsbeauftragten in den Abteilungen für ihre Tätigkeit besser freizustellen und entsprechend zu honorieren.

Eine qualifizierte Berufsausbildung ist der Einstieg in ein Berufsleben mit lebenslangem Lernen. Weiterbildung stellt dabei die Brücke dar zwischen Ausbildung und einem Berufsleben, das durch immer häufigeren Tätigkeitswechsel charakterisiert wird. Eine aufeinander abgestimmte Aus- und Weiterbildung muss ein flexibles System werden, das den technologischen und sozialen, aber auch wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen entspricht. Hierzu gibt es noch viel zu tun, wir packen es an!



„Eine aufeinander abgestimmte Aus- und Weiterbildung muss ein flexibles System werden, das den technologischen und sozialen, aber auch wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen entspricht. Hierzu gibt es noch viel zu tun, wir packen es an!“, Michael Schick, Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses

Ralf Josten (2. v. li.) PAC/IS, 40 Jahre

„...Ich seit 25 Jahren Mitglied in der IG Metall bin und weil dort unsere Interessen als Beschäftigter vertreten werden. Mit der Mitgliedschaft bekomme ich Unterstützung beim Streik, Rechtsschutz und Unfalltagegeld. Außerdem haben wir nur durch die IGM geltende Tarifverträge, die unser gesamtes Arbeitsumfeld regeln. Ohne Tarifverträge wären unsere Arbeitsbedingungen viel schlechter.“



Geschlossen für die IG Metall: Die Kollegen der PAC/IS

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



Dietmar Rieger (2. v. re.) PAC/IS 34 Jahre

„...für uns Zeitlöhner die Umsetzung des neuen Entgelttrahmentarifvertrag ganz wichtig ist. Die IG Metall ist die einzige Gewerkschaft, die diese Forderung eingebracht hat und in der kommenden Tarifrunde durchsetzen will. Wir unterstützen die IGM in diesem Thema voll und ganz. Seit wir die Regelkommunikation mit unserem Bereichsbetriebsrat haben, sind wir besser informiert und können dadurch regelmäßig mit ihm über unserer Probleme sprechen.“

**„Ich wähle
IG Metall, weil...“**

Altersteilzeit verbessert

Seit 1998 sind 1450 Kolleginnen und Kollegen im Werk 10 und 19 in Altersteilzeit gegangen. Für 2002 wurde zwischen WL und BR ein Kontingent von 250 Plätzen ausgehandelt.

In Folge der tarifvertraglichen Regelungen zur ATZ im Jahre 2000 konnten wir erreichen, dass, die Abfindungszahlung zur Kompensation der Rentenabschläge von 4,5 auf 5,5 Bruttomonatsgehälter zu erhöhen.



„Dem Betriebsrat ist es gelungen, die vorgegebene Begrenzung von 5 Prozent der Beschäftigten eines Betriebes, die in ATZ sein können, voll auszuschöpfen.“

Udo Bangert, IG Metall-Betriebsrat in der Entwicklung Pkw.

Zähe Verhandlungen mit dem Vorstand

Altersteilzeit ist, sofern keine Schwerbehinderung (50 Prozent und mehr), Arbeitslosigkeit, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit besteht, die einzige Möglichkeit, vor 63 bzw. 65 in Rente zu gehen. Aus diesem Grund ist es auch in Zukunft das Interesse der IGM-Betriebsräten, dass möglichst viele Kolleginnen und Kollegen in ATZ gehen können.

In zähen Verhandlungen in 2001 ist uns ebenfalls gelungen, mit dem Vorstand die Erhöhung der Rententabellen um 5,5 Prozent zu vereinbaren.

Lohnentwicklung

Die ständigen Versuche der Unternehmensleitung, das Lohnniveau abzusenken, haben wir abgewehrt! Im Gegenzug ist es uns sogar gelungen, eine weitere Steigerung des Lohnniveaus durchzusetzen. Im Leistungslohn (Standardlohn und Prämienlohn) haben wir im Durchschnitt des Werkes eine Steigerung um 1,14 AW von 24,65 AW im Jahr 1998 auf 25,79 AW in 2001 durchgesetzt.

Der Zeitlohn stieg im gleichen Zeitraum von 33,5 AW auf 34,0 AW.

Wir liegen mit unserem durchschnittlichen Lohnniveau damit weiter an der Spitze aller Werke. Damit das so bleibt, brauchen wir auch weiterhin den engagierten Einsatz der IG Metall-Betriebsräte.



Firmenangehörigengeschäft



„Nach wie vor ist es ein Ziel der IGM-Betriebsräte, die Attraktivität des Firmenangehörigengeschäfts zu erhalten und zu verbessern.“, Gerhard Haag, IG Metall Betriebsrat in PMO

Rund 95.000 Fahrzeuge werden jährlich im Firmenangehörigengeschäft abgesetzt. Das Mietmodell war anteilmäßig größer als das Kaufmodell.

Nach wie vor ist es ein Ziel der IGM-Betriebsräte, die Attraktivität des Firmenangehörigengeschäfts zu erhalten und zu verbessern.

Absatz deutlich angestiegen

Trotz vieler Kritik an den Bezugsartenregelungen ist der Absatz von Leasing- und Jahreswagen in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Ein deutlicher Beleg dafür, dass wir Beschäftigten attraktive Fahrzeuge entwickeln und produzieren.

IG Metall-BR drängen auf faire Verfahrensweise

Ein attraktives Firmenangehörigen-Geschäft zeichnet sich mit dadurch aus, dass Belegschaftsangehörige bei neuen Baureihen von Verkaufsbeginn an angemessen berücksichtigt werden. Aufgrund der hohen Nachfrage war es unumgänglich, die Zuteilung teilweise über das Losverfahren zu regeln. Die IGM-Betriebsräte drängten dabei auf eine faire Verfahrensweise gedrängt haben.

Unabhängig vom Wegfall des Rabattgesetzes regelt das Einkommensteuergesetz, dass im Kaufmodell gewährte Rabatte versteuert werden müssen und wie der geldwerte Vorteil im Mietmodell zu ermitteln ist.

Sichere Umwelt gleich sichere Arbeitsplätze

Unbestritten ist, dass die Automobilindustrie im Zentrum der ökonomischen, aber auch der ökologischen Diskussionen steht. Deshalb ist die Entwicklung und Produktion von Brennstoffzellen und alternativen Antriebssystemen zwingend erforderlich. Nicht nur aus ökologischen Gründen und der Klimaproblematik sondern auch aus ökonomischen Gründen. Öl ist eine endliche Resource und die Frage lautet: „Wie lange reicht der „Vorrat“ noch?“

Arbeit und Umwelt gehören also zusammen, und wer will heute noch bestreiten, dass wir nur eine Zukunft haben, wenn wir alles tun, um Fahrzeuge herzustellen, die den Mindestanforderungen einer ökologisch verträglichen Mobilität entsprechen. Die damit zusammenhängenden Fragen betrachten wir als einen wichtigen Bestandteil der Betriebsratsarbeit. Es ist uns nicht gleichgültig, was entwickelt und geplant wird. Von den heutigen Planungen hängen unsere Arbeitsplätze von morgen ab!

Zur Arbeit des Betriebsrats gehört auch die Frage, wie wir zur täglichen Arbeit kommen. In diesem Zusammenhang werfen wir der Werkleitung vor, dass sie nicht ernsthaft an die Umsetzung des Mobilitätskonzeptes herangegangen ist. Dadurch wurden unter anderem gute Chancen verspielt, die Parkplatzsituation zu verbessern. Wir werden uns weiterhin dafür stark machen, die Bedingungen für das Job-Ticket zu verbessern.

Dass bei Neuplanungen oftmals nur auf das Geld und weniger auf die Umwelt geachtet wird, haben wir beim Wasserwerk erlebt. Weil es angeblich billiger wäre, Trinkwasser zu beziehen und damit die Maschinen zu kühlen und die Toiletten zu spülen, wollte man das Wasserwerk schließen. In diesem Werk allerdings wird Neckarwasser aufbereitet und für die oben genannten Zwecke verwendet. Und so soll es auch bleiben. Wir verlangen einen Ausbau und die technische Optimierung des Wasserwerks und die Verwendung von Brauchwasser, wo immer es geht. So steht es im Übrigen auch in den Umwelttrichtlinien des Werkes.



„Die Werkleitung soll bitte ernst nehmen, was sie in Ihren Umweltberichten auf Hochglanzpapier schreibt!“, Gerd Rathgeb, IG Metall Betriebsrat im Center PGE.



Goran Zirkovic GFA, 26 Jahre

„... ohne so eine große Organisation wie die IG Metall, ginge es uns viel schlechter. Das sieht man daran, wie schlecht es den Kollegen in kleinen Betrieben geht. Die haben weniger Lohn und weniger Rechte, weil keine IG Metall Betriebsräte die Beschäftigten dort unterstützen können. Ich bin seit meiner Ausbildung in der IG Metall und seit 1996 IG Metall Vertrauensmann. Mir macht es Spaß, mich in der IG Metall zu engagieren.“

„Ich wähle IG Metall, weil...“

Das richtige Kreuz entscheidet

Liste 4



Rainer Massa, Werkschützer

„... wir nur durch die IG Metall 30 Tage Urlaub im Jahr haben, regelmäßig Lohnerhöhungen bekommen, die wir sonst nicht hätten, und vor allem sichere Arbeitsplätze. Allein kann das niemand erreichen, was eine so starke Organisation hinkriegt.“

Wahllokale: Zu den Wahllokalen den „GRÜNEN“ Hinweisschildern folgen

Werkteil Untertürkheim

- 1 Geb.148**, 1.OG, Gruppenraum Abt.1221
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 2 Geb.136/1**, 1.OG, Empore Gruppenraum 56
07:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 3 Geb.120**, EG, Haupteingang
07:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 4 Geb.141**, 1.OG, Besprechungsraum 144 B
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 5 Geb.102**, TBA, EG, Haupteingang
06:30 Uhr bis 17:00 Uhr
- 6 Geb.122**, EG, Besprechungsraum 1.0103
07:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 7 Geb.132/4**, 1.OG, Besprechungsraum 102
07:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 8 Geb.133**, EG, Besprechungsraum 002
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 9 Geb.136/1**, EG, Foyer A-Klasse
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Werkteil Hedelfingen

- 10 Geb.35**, 1.OG, Raum 221
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 11 Geb.41**, EG, Raum 004, 03:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Werkteil Mettingen

- 12 Geb. 4**, EG, Besprechungsraum 3
07:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 13 Geb. 7**, 1.ZG, Pausenraum 3
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 14 Geb.14**, 1.ZG, Gruppenraum 24 (Kst.1834)
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 15 Geb. 9a**, EG, Gruppenraum (Kst.1984)
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr
- 16 Geb.11**, 1.OG, Teamraum (Kst.1914) 03:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Werkteil Brühl

- 17 Geb.19**, 1.OG, Cafeteria 07:00Uhr bis 17:00Uhr

Werkteil Bad Cannstatt

- 18 EG**, ca. Hallenmitte, Teamraum Q4,
03:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Werkteil Zuffenhausen

- 19 Geb.18**, UG FGP Besprechungsraum U29
07:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Werkteil Sirnau

- 20 Geb.9/1** EG, Pausenraum PPA
10:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Zur reibungslosen Abwicklung der Wahl bitte den Werkausweis mitbringen!

Briefwahlunterlagen anfordern unter:

Wahlvorstand Werk 10/19, Betrieb 01, HPC H501, 70546 Stuttgart.

Betriebsversammlungen

Entwicklung Pkw und Werk Untertürkheim

Werkteil Untertürkheim

Montag, 11. März, 8.30 Uhr
Gebäude 134/III, Erdgeschoss

Werkteil Mettingen/Brühl

Dienstag, 12. März, 8.30 Uhr
Gebäude 4/05

Werkteil Hedelfingen

Mittwoch, 13. März, 8.30 Uhr
Gebäude 41, Wareneingang
Der Beginn der Vesperpause wird jeweils auf 8.15 vorverlegt.

Werkteil Zuffenhausen

Mittwoch, 13. März, 14.00 Uhr