



ScheibenWischer

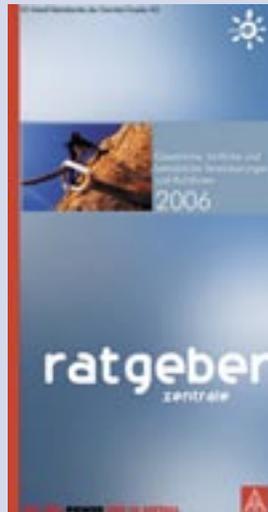
entrale



Informationen für die Beschäftigten der Forschung, Nutzfahrzeugentwicklung und Zentralbereiche der DaimlerChrysler AG am Standort Stuttgart

Betriebsratswahl 15. März 2006

 **Liste 6 IGM**



 **Ergebnisbeteiligung 2005** 
1.000.- €



Inhalt:

- Tarifrunde 2006 3
- Zukunftssicherung 2012 / Kostensenker 4
- Dienstleistungs-Tarifvertrag 5
- Internationaler Frauentag 2006 6
- Nachrichten aus dem Betrieb 7

MIT DER POWER DER IG METALL





Betriebsratswahl 2006

Innovation - Gerechtigkeit - Meinungsvielfalt

Am 15. März finden Betriebsratswahlen statt. Angesichts der Situation im Konzern und der vor uns liegenden schwierigen Aufgaben in unserem Betrieb haben diese Wahlen eine zentrale Bedeutung. Für uns Betriebsräte ist wichtig: **Bekennen sich unsere KollegInnen zu uns und stärken sie mit einer hohen Wahlbeteiligung dem Betriebsrat den Rücken? Wie sehen die Kräfteverhältnisse nach den Wahlen aus? Werden die Fraktionen gestärkt, die die letzten Jahre das Rad in der Zentrale am Laufen hielten? Bekommen wir den Auftrag, den Standort Möhringen zu erhalten?**

Zu den Betriebsratswahlen 2006 treten wieder 9 Listen an. Auch bei den letzten Wahlen 2002 sind 9 Listen angetreten, 7 Listen konnten Vertreter in den Betriebsrat senden (siehe Diagramm). Stärkste Frakti-

X Liste 6 IGM

Arbeitszeitprozess anlässlich von 750.000 verfallener Arbeitsstunden haben wir weiteren Arbeitszeitverfall zuerst drastisch reduziert, zur Zeit ganz gestoppt und erreicht, dass geleistete Arbeit auch bezahlt wird. Wir stehen kurz vor Abschluss einer neuen Gleitzeitvereinbarung, die dies für die Zukunft festschreiben wird. Die Fälle der Überschreitung der 10-Stunden-Regelung konnte durch unser beharrliches Wirken, u.a. das Einschalten des Gewerbeaufsichtsamtes, ebenfalls kräftig eingeschränkt werden. Die Frage der Unterbeauftragung im Transporterbereich und drohendem Arbeitsplatzabbau wurde durch innovatives Eingreifen gelöst. Durch Aktionen und Unterschriftensammlungen konnten wir verhindern, dass der Konzern die Ausbildungsplätze um 20 Prozent reduziert. In Zukunft wird die Zahl der Ausbildungsstellen um 5 Prozent erhöht werden. Dies sind nur einige Beispiele, aber sie zeigen, dass wir viel für Euch erreicht haben.

Möglichkeit schaffen, über den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen selber zu bestimmen. Wir wollen altersgerechte Arbeitsplätze schaffen, um damit den vielfältigen Erfahrungen der KollegInnen, aber auch ihrer Gesundheit und Beanspruchungsmöglichkeit entgegen zu kommen. Wir wollen über die neu abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung dem Arbeitsschutz einen höheren Stellenwert geben, um die Gesundheit und das Leben der KollegInnen zu schützen. Auch im Angestelltenbereich gibt es durch lange Arbeitszeiten am Computer Gefährdungen der Halswirbelsäule oder Sehnscheidenentzündungen bis hin zum Verschleiß der Gelenke. Die psychischen Belastungen, verursacht oft durch Stress, Arbeitshetze, Überforderung, Leistungsdruck gefährden unsere Gesundheit und stehen im Fokus dieser neuen GBV.

Was muss sich ändern?

Um diese Ziele, Ideen und Visionen gut umsetzen zu können, brauchen wir Verhältnisse im Betriebsrat, die dies ermöglichen. Zersplitterung in viele Gruppen schwächt jedes Gremium. Um einheitlich, solidarisch und stark gegenüber der Geschäftsleitung aufzutreten, brauchen wir im Betriebsrat klare Verhältnisse und klare Mehrheiten. Meinungsvielfalt schadet nicht, wir haben diese auch in unserer eigenen Fraktion. Aber zersplitterte Kräfte machen das Vorwärtsgen äußerst mühsam.

Die IG Metall KandidatInnenliste zur **Betriebsratswahl 2006** steht, der Aufbruch „**Mit der Power der IG Metall**“ ist gemacht. Unser Ziel am **15. März 2006** ist die Erringung der Mehrheit im Betriebsrat der Zentrale Stuttgart im Interesse aller Kolleginnen und Kollegen.

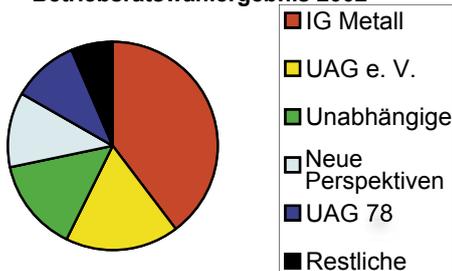
Wir hoffen auf ihre Unterstützung, nur mit dieser können wir unsere Ziele

- **Sichere Beschäftigung**
- **Sicheres Entgelt**
- **Sichere Tarifverträge**
- **Sichere Lebensplanung**

in der Zentrale Stuttgart durch- bzw. umsetzen.

Eure / Ihre IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute

Betriebsratswahlergebnis 2002



on mit knapp 40 Prozent war die IG Metall. Das heißt, wir hatten keine Mehrheit. Um Abstimmungen zu gewinnen, mussten wir Bündnispartner suchen. Trotz oft schwierigster Einigungsversuche und Verhandlungen mit anderen Fraktionen konnten in diesen 4 Jahren viele Aufgaben unter Federführung von uns gelöst werden. Durch den Einsatz unserer IG Metall Betriebsräte in der Ausschussarbeit, die meisten Ausschüsse werden von uns geführt, und unserem Engagement bei den tagtäglichen Schwierigkeiten lösten wir viele Probleme.

Unsere Erfolge

Im gewerblichen Bereich wurden flächendeckend die letzten Jahre ca. 800 Arbeitsplätze neu beschrieben und bewertet. Dadurch konnten 98 % der Arbeitsplätze aufgewertet werden, was höhere AW-Werte zur Folge hatte und die KollegInnen mehr Geld im Geldbeutel hatten. Durch den von der IG Metall-Fraktion angestrebten

Erhalt der Arbeitsplätze in der Zentrale

Noch vor wenigen Wochen hätte keiner geglaubt, dass es zu einem Personalabbau von mehreren Tausend Arbeitsplätzen in der Zentrale kommt. Nach der Ansage des Vorstands ist jede/r fünfte MitarbeiterIn zu viel an Bord.

Wir werden, so wir die entsprechende Unterstützung haben, jeden Arbeitsplatz, der abgebaut werden soll, kritisch unter die Lupe nehmen. Macht es Sinn die vorhandenen Aufgaben nicht mehr in unserem Unternehmen zu haben? Wer macht dann solche Aufgaben in Zukunft? Was passiert mit den Menschen?

Auf diese offenen Fragen müssen wir die richtigen Antworten finden. Wir fordern nicht nur den Erhalt des Standorts Möhringen, sondern auch Beschäftigung, die das Unternehmen weiterbringt und den Wünschen und Fähigkeiten der Menschen gerecht wird.

Unsere Visionen

Auch für die Zukunft haben wir viele Ideen und Visionen. Eine ist die DC-Zeitrete. Sie soll den Entfall der gesetzlichen Altersteilzeit kompensieren und jedem die

MIT DER POWER DER IG METALL



Porträts

Patricia Dressen
45 Jahre
kaufmännische
Angestellte



Seit 1979 arbeitet Patricia beim Daimler, seit dieser Zeit ist sie auch Mitglied in der IG Metall. Weil sie gerne ihre Kolleginnen und Kollegen unterstützt und ihnen hilft, engagiert sie sich seit 1 ½ Jahren als Vertrauensfrau. Ihre Erfahrung mit Mobbing am Arbeitsplatz hat sie geprägt und beeinflusst. Ihre Themenschwerpunkte sind unsere betrieblichen und tariflichen Regelungen, deren Erhalt ihr sehr am Herzen liegt und über deren Inhalt sie gerne die KollegInnen informiert. Ihr Amt als Vertrauensfrau nimmt sie sehr ernst und sie kümmert sich um die kleinen und großen Probleme der Menschen in ihrem Umfeld. Wichtig ist ihr der Zusammenhalt sowohl am Arbeitsplatz, als auch in der Gesellschaft, denn ohne diesen können keine Verbesserungen durchgesetzt werden. Gesunde Arbeitsbedingungen und ein gesundes Leben ist ihr ein wichtiges Anliegen. In ihrer Freizeit versorgt sie ihr Pferd und macht mit ihm Wanderritte auf der Schwäbischen Alb.

Karl-Ernst Haak
55 Jahre, 3 Kinder
Diplom-Chemiker,
Dr.-Ing.



Karl-Ernst ist seit 1980 beim Daimler in der Forschung beschäftigt, zuletzt als E4-Leiter Fachgebiet Emissionsanalytik. Nachdem er im Laufe seiner Berufsjahre erkannt hat, wie wichtig die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen ist, engagiert er sich seit 1990 im Betriebsrat; zunächst in der Daimler Benz Holding, seit 1998 im Betrieb DC-AG Zentrale. Auf Grund der dort gemachten Erfahrungen ist er seit über 10 Jahren in der IG Metall aktiv. Geprägt haben ihn dabei Erfahrungen mit willkürlichen Entscheidungen von Vorgesetzten und vom Personalbereich, aber auch die Möglichkeiten erfolgreicher Gegenwehr. Im Betriebsrat sind seine Themenschwerpunkte Fragen rund um die Vergütung und die Eingruppierung. Seine fundierten Kenntnisse im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht wendet er nicht nur in der alltäglichen Betriebsratsarbeit, sondern auch als ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht Stuttgart an. Für die Zukunft liegt ihm eine lebenswerte Welt am Herzen, d. h. der Erhalt sozialer und gerechter gesellschaftlicher Verhältnisse sowie einer intakten Umwelt. Sein Lebensmotto heißt: „Wer an die Quelle will, muss gegen den Strom schwimmen.“ Seine Hobbys sind Motor- und Mountainbiking sowie Fotografieren.

Kommentar

Größter Arbeitsplatzvernichter aller Zeiten

Unser „Kollege“ **Dieter Zetsche** zeigt sein (von vielen vorausgesagtes) wahres Gesicht. Mit Wildwestmethoden, welche er in Amerika schon ausgiebig anwenden konnte, walzt er über die deutschen Standorte. Erst 8.500 Arbeitsplätze in den Werken, nun 6.000 Arbeitsplätze in den Zentralen und DEBEOS wird auch verkauft. Weiß unser neuer Vorstand eigentlich, was für Schicksale und Tragödien hinter jedem wegfallenden Arbeitsplatz stehen? „Unser“ Unternehmen gibt in der Zwischenzeit ein verheerendes Bild in der Öffentlichkeit ab. Diese wegfallenden Arbeitsplätze werden die Region Stuttgart nachhaltig schädigen. Diese 14.500 „Kunden“ werden in Zukunft sicher Produkte aus dem Hause DaimlerChrysler kaufen und die Marke bei Freunden und Bekannten weiterempfehlen.

Aber nicht genug damit. Als **Dieter Zetsche** am 25.01.2006 in Möhringen der Belegschaft die Abbauzahlen in der Zentrale verkündete, bekam er dafür auch noch Beifall. Sogar die Presse zeigte sich über diesen „Vorgang“ verwundert.

Hallo aufwachen! Falls es einige immer noch nicht bemerkt haben: 20% der Belegschaft in der Zentrale und 30% der Führungskräfte werden abgebaut. Jeder in der Zentrale wird es in irgendeiner Form zu spüren bekommen. Sollte die Abbauzahl nicht „freiwillig“ erreicht werden, kann man sich vorstellen, was an „Nettigkeiten“ wie Mobbing, weitere Arbeitsbelastung, Misstrauen und Denunziantentum auf die MitarbeiterInnen zukommen wird. Ich will mir nicht ausmalen, was los wäre, hätten wir nicht unsere Zukunftssicherung 2012, welche Kündigungen ausschließt. Die Unabhängigenmehrheit hatte das Gesamtpaket 2012 in der Zentrale abgelehnt und den Dienstleistungstarifvertrag lautstark als schweren Fehler gebranntmarkt. Was wäre jetzt mit unseren Dienstleistern (DEBEOS lässt grüßen) ohne diese Vereinbarung! Hier zeigt sich ganz klar eines: Ohne die IG Metall-Mehrheit in den Werken, gäbe es in der Zentrale keine Zukunftssicherung 2012. Wir brauchen in der Zentrale eine Mehrheit als IG Metall.

Klaus Hildenbrand

len. Dem müssen wir gegensteuern und dafür sorgen, dass die Menschen eine faire Beteiligung an den Erträgen erhalten, die durch ihre Arbeit überhaupt erst erwirtschaftet werden.“

Die Gespräche sollen am 14. März 2006 in Böblingen fortgesetzt werden.



Tarifrunde 2006

Tarifgespräche ohne Annäherung

Ohne Ergebnis ist die erste Verhandlung für die rund 800 000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg am 14. Februar nach wenigen Stunden zu Ende gegangen. Die IG Metall will in der Tarifrunde Entgeltsteigerungen von 5 Prozent durchsetzen.

„Unsere Forderung ist mehr als begründet“, sagte IG Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann nach den Gesprächen in Böblingen. „Die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie im Land sind im internationalen Vergleich hervorragend aufgestellt. Die Lohnstückkosten sind seit Jahren gesunken. Gleichzeitig ist die Produktivität nach oben geschneit und die Gewinne der Unternehmen sind teilweise regelrecht explodiert, während sich die Beschäftigten mit verhaltenen Lohnsteigerungen begnügen mussten.“

Hofmann forderte Südwestmetall auf, Rituale beiseite zu schieben und möglichst bald ein verhandlungsfähiges Angebot auf den

Tisch zu legen. „Es kann nicht sein, dass wir uns lange im Kreis drehen und über realitätsferne Signale aus dem Arbeitgeberlager über Lohnsteigerungen von höchstens 1,2 Prozent unterhalten müssen.“ Diese starre und unbewegliche Haltung würde die Tarifgespräche unnötig in die Länge ziehen und extrem belasten.

„Südwestmetall muss bald vom hohen Ross steigen“

IG Metall-Verhandlungsführer Jörg Hofmann betonte in diesem Zusammenhang den Willen der IG Metall, eine Lösung auf dem Verhandlungsweg zu finden. Damit dies gelingen könne, müssten die Arbeitgeber allerdings möglichst bald von ihrem hohen Ross steigen. Bezirksleiter Hofmann weiter: „Wir kämpfen seit Jahren mit einer lähmenden Inlandsnachfrage. Den Menschen fehlt schlicht das Geld, die Produkte zu kaufen, die sie selbst herstel-

Zukunftssicherung 2012:

Basis für Zukunftsfähigkeit und Beschäftigungssicherung



Als der Gesamtbetriebsrat im Sommer 2004 nach einer konfliktreichen Auseinandersetzung mit dem Vorstand die Zukunftssicherung (ZuSi) 2012 vereinbart hat, dachte noch niemand, dass wir ihren Schutz in der Zentrale so schnell brauchen würden. Der vom Vorstand beschlossene Personalabbau bedeutet insgesamt eine immense Belastung für die Belegschaft und einen Verlust vieler Arbeitsplätze. Aber Dank der ZuSi 2012 erfolgt der Personalabbau ausschließlich auf freiwilliger Basis und niemand kann zum Verlassen des Unternehmens gezwungen werden.

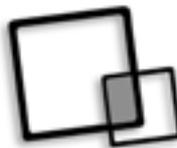
Somit ist auch niemand von Arbeitslosigkeit und damit in seiner Existenz bedroht. Diese Sicherheit ist nicht selbstverständlich, sondern wir haben sie uns im Sommer 2004 zusammen mit IG Metall Betriebsräten und der IGM hart erstritten. Und das ge-



gen die Mehrheit und den Widerstand der Unabhängigen in der Zentrale Stuttgart. Diese hatten die ZuSi 2012 am 31.8.2004 im Betriebsrat für die Zentrale abgelehnt! Sie gilt für die Zentrale nur durch den Umstand, dass die Vereinbarung vom Gesamtbetriebsrat für die gesamte DC AG abgeschlossen wurde!

Wir haben aber nicht nur den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vereinbart, sondern weitere wichtige Absicherungen:

Dienstleistungs- ERGÄNZUNGS- TARIFVERTRAG



- Durch den Dienstleistungstarifvertrag (DLTV) haben wir Bereiche dauerhaft im Unternehmen gehalten, die sonst von Fremdvergabe bedroht gewesen wären. Beispielsweise werden jetzt im Werk Bremen Bereiche, die auf eigenen Wunsch nicht unter den Schutz des DLTV gestellt wurden, definitiv ausgegründet.

- Durch die vereinbarte Verdienstsicherung werden finanzielle Risiken bei der Neubewertung der Arbeitsplätze ausge-

glichen, wobei Höherbewertungen selbstverständlich zu einem höheren Entgelt führen.

- Wir haben an den Standorten neue Produkte vereinbart, die dringend notwendig sind, um auch in den nächsten Jahren Beschäftigung in unseren Werken zu sichern.

- Auf Basis der ZuSi 2012 haben wir es auch geschafft, dass in 2006 80 Azubis mehr eingestellt werden als im Vorjahr.

Die ZuSi 2012 ist also ein umfassendes Paket, das der Belegschaft in vielfältiger Weise **Schutz und Sicherheit** bietet. Ihr Wert wird jetzt besonders deutlich, weil sie schon jetzt ihre Wirksamkeit zeigt. Es zeigt sich, wie wertvoll Vorausdenken und Verantwortungsbewusstsein der IG Metall BetriebsrätInnen und IG Metall ist.



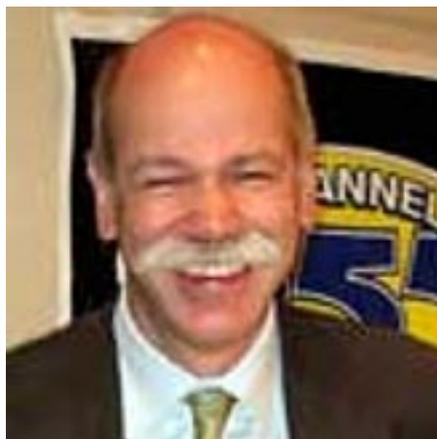
Friedrich Pflighar
IG Metall-Betriebsrat
Tel. 93342

Das Diktat der Kostensenker

Bestimmen Kostensenker die Strategie, wie bei DaimlerChrysler inzwischen Standard, sinkt die Qualität drastisch. Eigentlich weiß das jede/r. Nur bei unseren Führungskräften scheint sich dieser Sachverhalt noch nicht herumgesprochen zu haben.

Hewlett-Packard Geschäftsführer Edgar Aschenbrenner behauptet sogar, dass er in Deutschland 14 Prozent aller Jobs streichen kann. Durch diese Maßnahme soll alles besser werden, die Strukturen schlanker, die Abläufe flotter und die ganze Firma effizienter. Und die Öffentlichkeit hat sich an diese „eigenwillige Logik“ gewöhnt, die da lautet: Firmen müssen nur rigide genug Kosten senken und das Personal runterfahren, dann wird die ganze Organisation automatisch schneller, fitter und leistungsfähiger. Was dabei aber immer aus dem Blickfeld gerät, ist die Qualität der Produkte und die Zufriedenheit

der Kunden. Unrühmliches Beispiel ist dabei unser Unternehmen. Unsere Werke müssen auf Druck der Controller immer effizienter und



Er hat gut lachen, die Zukunft seiner Kinder ist gesichert!

immer menschenleerer werden. Drei Prozent und mehr sind schon branchenüblich. Ein neues Modell wird im Durchschnitt mit bis zu 20 Prozent weniger Personal gefertigt als sein Vorgänger. Besser werden die Autos davon aber keineswegs. Mercedes hatte (hoffentlich Vergangenheit) mit so vielen Qualitätsproblemen zu kämpfen, dass das Ganze heute am Image gewaltig kratzt. „Welche Marke ist Ihnen im vergangenen Jahr durch Rückrufaktionen besonders aufgefallen?“ fragte das Nürnberger Marktforschungsinstitut „Puls“ im Januar deutsche Autobauer. 22,8 Prozent fiel dabei als erstes Mercedes ein. Auch beim Qualitätsreport des Branchenmagazins „Autobild“ kamen wir schlecht weg. Ein Armutszeugnis ohne Gleichen für unser so genanntes Management. Welche Schlüsse ziehen unsere Führungskräfte aus diesem Zustand? Die Falschen, wie sich an den Stellenabbauplänen in den

Werken und der Zentrale sehr deutlich zeigt. Sie glauben immer noch an das Geschwätz der Kostendrucker und ihrem Gejammer über zunehmenden Kostendruck. Der übertriebene Glaube an betriebswirtschaftliche Kennzahlen führt dazu, dass unsere Manager die



Prost auf das vollbrachte „Meisterwerk“

reflexhafte Erfüllung der Vorgaben als ihr „größtes Glück“ betrachten. Vom Image hängt gerade bei Mercedes sehr vieles ab. Und der Ruf lässt sich gründlich wie nachhaltig ruinieren, wenn das Management nur auf Kostendrucker hört. Wie wir in unserem Hause wieder unsere Mercedes-Qualität der früheren Jahre bekommen und dabei gleichzeitig 14.500 Mitarbeiter rausdrücken, muss uns bitte ein **Dieter Zetsche** erst mal erklären. IG Metall-Betriebsräte müssen diesen Irrsinn stoppen. Wir brauchen dazu den vollen Rückhalt in der Belegschaft. Eine große Wahlbeteiligung und die Mehrheit der Betriebsratsmandate für die IG Metall sind dabei wichtige Punkte für kommende Verhandlungen.



Klaus Hildenbrand
IG Metall Betriebsrat
Tel.: 9 33 43

Statements von Beschäftigten vom Bereich Büroservice zum Dienstleistungstarifvertrag

Seit 6 Monaten arbeiten wir schon unter dem DLTV, der dank unserer IGM-Betriebsräte zustande kam. Die ganzen Aufregungen während der Verhandlungen sind nun verfliegen. Geblieben ist aber die Unsicherheit, was aus uns in Zukunft wird. Die GL schafft es nicht, durch ihren Zick-Zack-Kurs den Kollegen die Sicherheit zu vermitteln, dass sie in diesem Unternehmen wichtigster Bestandteil der Firma sind. Ohne Mitarbeiter, die gleichzeitig Kunden ihrer Produkte sind, würde die Firma gar nicht existieren. Das müssen sich die Herren von der GL endlich mal verinnerlichen. Wir haben den DLTV nicht gebraucht. Aber wir wissen, wo wir ohne ihn gelandet wären: nämlich bei der Fremdvergabe. Die Arbeitgeber wollen nur Kosten sparen, koste es was es wolle.

Mustafa Sertatas, Vertrauensmann

- Den DLTV finde ich gut, weil er meinen Arbeitsplatz sichert. Lieber kleinere Einschränkungen hinnehmen, als vor einer unsicheren Zukunft stehen.
- Den DLTV finde ich gut, weil es heutzutage Schlimmeres gibt. Bin zufrieden.
- Ich stehe dem DLTV positiv gegenüber. Er sichert unsere Arbeitsplätze. Allerdings sollte man den Gehaltsverzicht durch unbezahlte längere Arbeitszeiten nicht außer Acht lassen.
- Ein sicherer Arbeitsplatz ist allemal besser als eine unsichere Zukunft. Allerdings bleibt abzuwarten, wer sich als Gewinner sehen darf, diejenigen die für den DLTV gestimmt haben oder die, die dagegen waren.

BS-Kollegen aus der Telefonzentrale

Sechs Monate nach dem DLTV können wir dankbar sein, das es die IGM gibt. Viele BR-Gruppierungen (z.B. Neue Perspektive & UAG) wollten uns als „Geisel“ ihrer Interessen nehmen, indem sie überzogene Forderungen an die Personalabteilung stellten. Die kleineren BR Gruppierungen gaben erst nach, nachdem die BS MitarbeiterInnen der Poststelle eine Unterschriftenaktion - gerichtet an das gesamte Betriebsratsgremium - starteten. Es bleibt festzustellen: nur die IGM hat dafür gesorgt, dass wir noch im Konzern arbeiten dürfen. Es gibt sicherlich bessere Verträge, aber die Hauptsache ist, wir bleiben im Konzern. Übrigens: Jetzt haben die „BR Träumer“ Zeit, einen besseren Vertrag bis 2012 zu konzipieren.

Yves Feurton, BS-Mitarbeiter

Wir, die unter dem DLTV arbeiten, sind gegenüber anderen benachteiligt. Auch in unserer Abteilung hat es einige ältere Mitarbeiter, die gerne entweder mit einer guten Abfindung oder über das Frührentenmodell gehen würden. Leider wird dieses Programm nicht in den DLTV Bereichen greifen.

*Name bekannt
BS-Mitarbeiter*

12 gute Argumente, die Betriebsräte der IG Metall zu wählen:

1. Wir setzen uns für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Standorte ein.
2. Wir kämpfen für hohe Einstellzahlen bei Auszubildenden und für eine möglichst hohe Übernahmegarantie.
3. Wir sichern mit der Zukunftssicherung 2012 die Investition in neue Produkte und damit Arbeitsplätze in den Werken.
4. Wir kämpfen für Beschäftigungssicherung. Personalabbau darf nur sozialverträglich durchgeführt werden.
5. Wir sorgen bei Neubewertung der Arbeitsplätze für Verdienstsicherung und für Einkommenschancen. Es gilt: niemand wird weniger verdienen.
6. Wir verlangen die Beibehaltung einer qualifizierten Ausbildung und schaffen Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen.
7. Wir sichern Dienstleistungsbereiche gegen Outsourcing ab und unterstützen das Zurückholen ausgegliederter Bereiche.
8. Wir sorgen für eine breite Stammebeschäftigung und überwachen die Regelungen von Befristungen und Leiharbeit.
9. Wir setzen uns für eine weiterhin hochwertige betriebliche Altersversorgung ein und entwickeln Konzepte für einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben.
10. Wir kämpfen für den Erhalt qualifizierter (Gruppen)Arbeit auch in der Standardmontage.
11. Wir engagieren uns für unterschiedliche MA-Gruppen: z. B. mehr Frauen in der DCAG, vor allem in qualifizierten Berufen, für die Stärkung der Rolle der Meister und für eine bessere Integration von Schwerbehinderten sowie MitarbeiterInnen mit Einsatzbeschränkung.
12. Wir kümmern uns um ergonomische/gut ausgestattete Arbeitsplätze und -bedingungen, z. B. mit systematischen Gefährdungsanalysen.

Internationaler Frauentag 2006:

Es bedarf noch vieler Veränderungen

Vor 95 Jahren wurde zum ersten Mal der Internationale Frauentag begangen. Er ist seit dem weltweit ein Tag der Solidarität für bessere und gerechtere Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen.

Auch bei uns gab es im Januar Jubiläum. Wir feierten 5 Jahre Gesamtbetriebsvereinbarung Frauenförderung. Und sie zeigt Wirkung. Das „Baby“ Frauenförderung, das von vielen „Eltern“ mit Sorgfalt großgezogen wurde, ist inzwischen gut entwickelt mit vielen Erfolgen in fast allen Bereichen. Die im Jahre 2000 vereinbarten Zielkorridore, die bis Ende 2005 erreicht werden sollten, wurden alle erreicht.

Und es geht weiter: Ergebnisse sind kein Grund, sich auf den Lorbeeren auszuruhen. Auch wenn sich vieles getan hat, dürfen die Hände nicht in den Schoß gelegt werden. Die Weiterführung der Betriebsvereinbarung mit Festlegung von neuen Zielkorridoren wird seit einigen Monaten bereits verhandelt.

Für die IG Metall-Frauen ist das Thema Gesundheit und Arbeitsplatz sehr wichtig. Die arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen sowie die psychischen Belastungen nehmen durch Stress, Termin- und Zeitdruck, Angst vor Arbeitsplatzverlust, schlechtes Führungsverhalten und Betriebsklima beständig zu. Darüber hinaus sind Frauen noch zusätzlichen Belastungen durch Familienarbeit, Pflege, schlechtere Bezahlung und fehlender Anerkennung ausgesetzt, welche die Gesundheit beeinträchtigen.

Es bedarf noch vieler Veränderungen, bis wir die Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen verwirklicht haben. Wir Frauen müssen uns überall einmischen und sagen, was wir wollen. Geschenk bekommen wir nichts.

Wenn wir im Betrieb die Situation der Frauen verbessern wollen, hilft nur eine starke Präsenz der Frauen in der IG Metall, im Vertrauenskörper, im Betriebsrat. Deshalb engagiert Euch, mischt Euch ein und bezieht klare Positionen. In unserem Unternehmen wird der Internationale Frauentag schon viele Jahre von Frauen dazu genutzt, um ihre aktuellen Anliegen rund um das Thema Frau und Beruf deutlich zu machen und in der Belegschaft zu diskutieren.

Kommt zu unseren Infoständen in den Betriebsrestaurants.



Christa Hourani

Tel: 3 35 49

Teamleitung Steuerungsgremium Frauenförderung



Ingrid Lepple

Tel: 9 38 94



Was ist los am Frauentag in Stuttgart?

Großes Spektakel am Mittwoch, 8. März 2006 ab 16.00 Uhr auf dem Schlossplatz in Stuttgart

Aktionen, Infostände, Gespräche, Spiel und Spaß von und mit Stuttgarter Frauengruppen

2. März bis 8. März 2006

Terre des Femmes Filmfest „FRAUENWELTEN“

Kommunales Kino Stuttgart

Weitere Infos unter:

<http://www.koki-stuttgart.de/>

Infostände bei DaimlerChrysler am Internationalen Frauentag

Am Mittwoch, 8. März 2006 finden in der Mittagszeit in und vor den Betriebsrestaurants in Untertürkheim, Möhringen, im Gebäude Häussler, in Mettingen, in Brühl und in Zuffenhausen Infostände zum Internationalen Frauentag statt. Dieses Jahr haben wir als Schwerpunktthema die Gesundheit und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. An den Infoständen gibt es Material zu Frauenthemen und das Frauentagspräsent. Es lohnt sich vorbeizuschauen. Aktuelle Ausgänge in den Betriebsrestaurants bitte beachten.



Nachrichten

aus dem Betrieb

1000 Euro Ergebnisbeteiligung für 2005

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat verständigen sich für das Jahr 2005 auf eine Ergebnisbeteiligung von 1.000 € für die Beschäftigten der DaimlerChrysler AG. Der Betrag ist das Resultat von schwierigen, aber letztlich erfolgreichen Verhandlungen.

Das Jahr 2005 war von gegenläufigen Ergebnissen geprägt: Im Nutzfahrzeugbereich konnte aufgrund eines hervorragenden Absatzes ein Rekordergebnis erzielt werden. Die Mercedes Car Group hingegen musste einen operativen Verlust hinnehmen. Gründe hierfür waren in erster Linie das schlechte Abschneiden von smart und Aufwendungen für die sozialverträglichen Personalabbaumaßnahmen.

Diese Situation hätte auf Basis der früher geltenden Betriebsvereinbarung rein rechnerisch zu einer erheblich geringeren Ergebnisbeteiligung geführt. Der Gesamtbetriebsrat hat in den Verhandlungen mit der Unternehmensleitung dennoch erfolgreich darauf gedrungen, den großen Einsatz aller Beschäftigten im vergangenen Jahr zu honorieren.

Die Ergebnisbeteiligung wird Ende April 2006 ausgezahlt.

Das Bahnjahresfirmenticket mit Rabatten bis zu 18 Prozent kommt!

In diesen Tagen informiert der Personalbereich über die erstmalige Bestellmöglichkeiten des Bahnjahresfirmenticket. Dieses erfolgt in einem ersten Schritt für den Stuttgarter Raum, in einem zweiten Schritt für die gesamten deutschen Werke. Dank guter und konstruktiver Zusammenarbeit mit der Datenverarbeitung, dem Personalbereich, der Kommunikation, des AK Umwelt und den Stuttgarter IG Metall-BetriebsrätInnen wird folgende Lösung ab ca. Mitte März 2006 realisiert: Jede/r KonzernmitarbeiterIn im Stuttgarter Raum kann über das Intranet folgende Bestellseite aufrufen:

www.bahn.de/fis. Dort muss der/die MitarbeiterIn die Firmenidentifikationsnummer (fis) für den DC-Konzern, seine/ihre Personalnummer und die Werkskennziffer eingeben. Nach Prüfung und Bestätigung durch den Personalbereich erfolgt die Auslieferung zum nächstmöglichen Monatsersten (erstmalig zum 1.5.2006) direkt an die Privatadresse. Als weiterer Vorteil wurde der jederzeitige unterjährige

Einstieg realisiert. Neben der Stuttgarter Mitfahrbörse, Pendlernetz und dem VVS Firmenticket kommt mit dem verbilligten Bahnfirmenticket ein weiterer attraktiver Mobilitätsbaustein hinzu. Die IG Metall BetriebsrätInnen werden sich neben komfortablen Jahreswagenangeboten, Fahrradwegen und Parkplätzen für weitere Mobilitätsverbesserungen einsetzen. Als Ansprechpartner seitens des Betriebsrates Zentrale wurde **Jürgen Fischer** benannt.

Betriebsversammlungen Zentrale Stuttgart

Montag, 6. März 2006 um 9.00 Uhr in Möhringen im Forum

Dienstag, 7. März 2006 um 8.15 Uhr in Untertürkheim im Betriebsrestaurant im Gebäude 135, 1. OG

Tagesordnung:

1. Bericht des Betriebsrates u. a.:
 - wirtschaftliche Lage im Unternehmen
 - Personalabbau Zentrale 2006 bis 2008
 - ERA Grundentgelt / Leistungsentgelt
 - Situation Transporter
 - TPC Investitionsentscheidung
2. Bericht der Geschäftsleitung
3. Aussprache
 - Vorstellung der Listen zur Betriebsratswahl 2006

Essensfrust statt Tafelfreuden

„Mitarbeiterverpflegung ist eine betriebliche Sozialleistung, die nicht an den Kosten, sondern an ihrem Nutzen gemessen wird.“ (Zitat aus einem Workshop der GS-Leiter im Jahr 2004).

Heute, im Zeitalter von Core und unserem Arbeitsplatzvernichter **Dr. Zetsche** haben wir eine völlig andere Unternehmenskultur. Kapitalismus pur in seinen schlimmsten Auswüchsen und von nicht gehörter Brutalität. Was dabei unter anderem herauskommt, lässt sich an massiven Beschwerden und Unmutsäußerungen seitens der Belegschaft über den Bereich Gastronomie & Services (GS) feststellen. Die Grillstation und das Wok-Buffer gehören der Vergangenheit an. Preiserhöhungen am laufenden Band, dabei gleichzeitig eine drastische Verschlechterung des Speisenangebotes und der Essensqualität. Lange Schlangen bei der Essenausgabe, da Dank Core weniger Personal vorhanden ist. Wir haben jetzt ein Spezialitätenangebot, welches uns an drei bzw. zwei Tagen hintereinander das gleiche Essen vorsetzt. Dieses „Spezialitätenangebot“ ersetzt das frühere, täglich wechselnde Tagesangebot und das ursprüngliche Spezialitätenangebot (das seinen Namen zu Recht hatte). Nichts als Etikettenschwindel! Dieser geniale Einfall (soll übrigens lt. Aussage GS kostenreduzierend sein) hat unter der Belegschaft dazu geführt, dass sich die Beschwerden zu ungeahnten Dimensionen entwickelt haben. Einsparprogramme, welche in den nächsten



„Reichhaltiges“ Angebot

drei Jahren 5,4 Millionen Euro bei GS erwirtschaften sollen, werden nicht dazu beitragen, die Qualität und Vielfalt des Speisenangebotes wenigstens auf dem heutigen, niedrigeren Niveau zu halten. Wir als IG Metall-Betriebsräte werden der Leitung von GS sehr genau auf die Finger schauen müssen, um die größten Gemeinheiten für die Belegschaft zu verhindern. Wie betont der Leiter von GS **Herr Walz** immer so schön: Er könne nicht verstehen, dass sich MitarbeiterInnen über das Speisenangebot und die Qualität beschweren würden. Die Zahl der Essenteilnehmer wäre konstant. Und im Übrigen würde man niemanden dazu zwingen, in der Kantine zu essen.

Wir IG Metall-Betriebsräte werden den werksärztlichen Dienst auf seine Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern bei der Erstellung des Speiseplans nochmals sehr eindringlich hinweisen. Eine abwechslungsreiche, ausgewogene Ernährung muss oberste Priorität haben. Essensfrust sollte der Vergangenheit angehören. Essenslust und eine gesunde Ernährung ist heutzutage angesagt.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Hans Baur
1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
e-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de
Internet: www.igmetall-stuttgart.de
Redaktion: Jordana Vogiatzi (IGM),
Jörg Spies, Tel: 3 35 45,
Christa Hourani, Tel: 3 35 49,
Klaus Hildenbrand, Tel: 9 33 43,
Rainer Konrad, Tel: 3 35 47,
Friedrich Pflieger, Tel: 9 33 42,
Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Gestaltung: Jordana Vogiatzi

Druck: hartmannndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
17. Februar 2006

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
17. März 2006

Überwältigendes Interesse:

Podiumsdiskussion „Zukunftsmacht China !?“

Mehr als 200 interessierte ZuhörerInnen fanden am Dienstag, 31.01.06 den Weg ins Bistro Globe in Möhringen, um aus erster Hand Informationen und Einschätzungen zum Engagement des Unternehmens in China zu erhalten.

Der Gastgeber, Betriebsratsvorsitzender in der Zentrale **Jörg Spies**, konnte ein prall gefülltes Auditorium begrüßen. Zunächst wies er darauf hin, dass er überlegt habe, die Veranstaltung angesichts des erst vor kurzem angekündigten Personalabbaus abzusagen. Die rege Teilnahme an der IG Metall-Veranstaltung bestätigte jedoch die Einschätzung, dass viele Kolleginnen und Kollegen den Blick auch auf wichtige Zukunftsfragen richten wollen. Ihr Interesse sollte belohnt werden: Die beiden Podiumsteilnehmer, **Dr. Rüdiger Grube** und **Stefan Schwaab**, gaben einen tiefen Einblick in das Zukunftsthema China und mögliche Problembereiche.

Dr. Rüdiger Grube, zuständiges Vorstandsmitglied, gab einen Überblick über die Marktentwicklung und die Aufstellung des Unternehmens. Zugleich betonte er, wie stark sich chinesische Verhandlungspartner und -prozesse von westlichen Vorstellungen unterscheiden. Geduld, Glaubwürdigkeit und Bescheidenheit seien hier zentrale Anforderungen.

Der stellvertretende GBR-Vorsitzende **Stefan Schwaab** arbeitete in seinem Vortrag die enormen politischen, wirtschaftlichen, sozia-

len und nicht zuletzt gewerkschaftlichen Herausforderungen heraus, denen sich China im gegenwärtigen Transformationsprozess ausgesetzt sehe. Er machte deutlich, dass die Weltarbeitnehmervertretung von DaimlerChrysler das Unternehmen bei seinem Engagement in China an der Beachtung und aktiven Förderung der Menschenrechte und der Einhaltung der fundamentalen Arbeitnehmerrechte messe, wie sie in der Vereinbarung

zu Grundsätzen „Sozialer Verantwortung“ bei DaimlerChrysler niedergelegt sind.

An der regen Diskussion beteiligten sich erfreulicher Weise auch eine ganze Reihe chinesischer KollegInnen.

Angesichts des Erfolgs der beiden Podiumsveranstaltungen der IG Metall mit Vorstandsmitgliedern und GBR-Vertretern stellte **Jörg Spies** eine Weiterführung dieser Veranstaltungsform in Aussicht.



Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.158

Quadratisch, Praktisch, Gut Das neue Museum Ritter in Waldenbuch

Die Firma Ritter Sport hat mit der quadratischen Schokoladentafel einen Spitzenplatz an dem hart umkämpften Süßwarenmarkt erobert. Eine „Hommage an das Quadrat“ ist deshalb folgerichtig der Sammlungsschwerpunkt des im September 2005 neu eröffneten Museums. Für rund zehn Millionen Euro entstand im Aichtal ein riesiger Kunstkubus aus hellem Kalkstein. Wie in kaum einem anderen Museum fußt die Versorgung des Bauwerks auf erneuerbaren Energien – von der Nutzung der Erdwärme über die Heizung mit Holzpellets bis zu Sonnenkollektoren auf dem Dach. Innovativ ist auch die Sammlung. Seit 1993 sam-



Das neue Museum Ritter

melt die 57 Jahre alte Rechtsanwältin Hoppe-Ritter, Firmeninhaberin und Enkelin des Gründers des Schokoladenimperiums, moderne Kunst, die allerdings alles andere ist als „quadratisch, praktisch, gut“, wie es der Werbespruch für die Süßstafeln verspricht. Neben den quadratischen Bildformaten ist das Viereck vor allem

Thema und teil der Bilder – mal pur, mal offen oder mit zahlreichen optischen Verschiebungen und Verzerrungen oder Aufspaltungen. Auf einer Fläche von 700 Quadratmetern sind nun zunächst etwa 120 Stücke mit geometrisch-abstrakter Kunst zu sehen. Das Museum wird **exklusiv für das „SCHEIBENWISCHER-Kunsterlebnis“** geöffnet.

Termin: Donnerstag, 30. März 2006, 18.30 Uhr
(Beschränkt auf 30 Personen)

Treffpunkt: 18.15 Uhr, Foyer Museum Ritter
Alfred-Ritter-Str. 27, 71111 Waldenbuch

Führung: Mitarbeiter des Museums

Kosten: € 19,00 (Sonderöffnung, Eintritt, Sektempfang, Führung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606,
70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20
oder bei Julia Masek, E 610, Tel. (0711) 17-398 95, Fax (0711) 17-5 88 77

Vorschau:

**Jede Epoche hat ihr eigenes Idealbild der Mode –
Das neue Modemuseum, Ludwigsburg**
Kunsterlebnis Nr. 1.159, 26. April 2006

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.158

Museum Ritter, Waldenbuch
30. März 2006

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:				