



ScheibenWischer

entrale

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



BETRIEBSRATSWAHL 2006



**GUTE ARBEIT
GESTALTEN –
GESUNDHEIT
ERHALTEN**

MIT DER POWER DER IG METALL.



Inhalt:

- | | |
|-----------------------------------|-----|
| ■ Ausbildung bei DC/Porträts | 2/3 |
| ■ Gesamtbetriebsrat – was ist das | 4 |
| ■ Gesund durch's Arbeitsleben | 4/5 |
| ■ Forschung im Umbruch | 6 |
| ■ Nachrichten aus dem Betrieb | 7 |



BR Wahlen 2006:

Wichtiger denn je

Wie alle 4 Jahre stehen im März 2006 wieder Betriebsratswahlen an. Betriebsräte sind in Zeiten von Massenarbeitslosigkeit und Krise wichtige Stützen, um die Angriffe, die von Seiten der Unternehmensleitungen und der Politik auf die Arbeitnehmerschaft erfolgen, abzuwehren und unsere sozialen Errungenschaften zu erhalten.

Diese Angriffe erfolgen täglich und zwar sowohl auf politischer Ebene, als auch im Betrieb. Der Kündigungsschutz soll ausgehöhlt, die Tarifautonomie untergraben, die Mitbestimmungsrechte zurückgefahren, die Schichtzuschläge besteuert, die Pendlerpauschale abgeschafft, das Rentenniveau abgesenkt, das Rentenalter heraufgesetzt werden. Die Arbeitslosen werden durch Hartz IV in Armut getrieben, die Mehrwertsteuer soll erhöht und die Unternehmenssteuern noch weiter gesenkt werden und vieles mehr. Dies ist ein Frontalangriff auf Arbeitnehmerrechte und eine weitere Umverteilung von unten nach oben.

Auch im Betrieb merken wir tagtäglich, dass den Beschäftigten und ihren Interessensvertretern Rechte und Errungenschaften genommen werden. Was für uns früher Selbstverständlichkeiten waren, wie persönliche Rücksichtnahmen bei der Urlaubsplanung oder das Inanspruchnehmen von Gleittagen, wird von den Vorgesetzten in zunehmendem Maß eingeschränkt. Die Eingriffe in die Gestaltung unseres Arbeitstages, sei es bei Komm- oder Gehzeiten, Pausenregelungen, überlangen Arbeitszeiten, Feierabend- und Wochenendarbeit nehmen beständig zu. Dies sind auch Eingriffe in die Gestaltung unseres Lebens, beeinträchtigen unsere Gesundheit und nehmen uns damit ein Stück Lebensqualität.

Die Einhaltung und Umsetzung unserer Betriebsvereinbarungen beschäftigt uns Betriebsräte ebenso beständig. Oft halten sich Vorgesetzte nicht an die festgelegten Vereinbarungen. Sei es beim Wiedereinstieg nach Eltern- und Familienzeit, bei der Umsetzung von Teilzeitvereinbarungen, bei Eingruppierungsfragen, bei Personalfragen, beim fairen Umgang am Arbeitsplatz und und und....

Wenn wir alle zusammen keine Grenzen setzen, tagtäglich, an jedem Punkt, an dem uns Rechte genommen werden, werden wir alle die Zeche bezahlen. Denn dann wird die Entrechtung die tägliche Arbeit bestimmen. Bei den IG Metall-Betriebsräten werden Sie immer Beratung und Unterstützung erhalten. Wir setzen uns für Sie konsequent ein und

wir streiten für Betriebsvereinbarungen, die im Interesse der KollegInnen sind. Wir haben eine starke Gewerkschaft im Rücken. Wir werden kompetent geschult und rechtlich von der IG Metall beraten. Wir kennen unsere Tarifverträge am besten, denn wir haben sie auch erkämpft und abgeschlossen. Für die nächsten Wahlen im März 2006 haben wir unsere KandidatInnen bereits in unserem Vertrauenskörper gewählt (siehe Kasten).

Im **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** finden Sie seit der Ausgabe Nr. 4 / Mai 2005 Kurzporträts unserer KandidatInnen. Wir wollen, dass Sie uns, unsere Themenschwerpunkte und Ziele kennen lernen. In den nächsten Ausgaben werden wir weitere KandidatInnen vorstellen.

Ihre IG Metall-Betriebsräte und Vertrauensleute

Betriebsratswahl 2006:

Die ersten 33 der IGM KandidatInnen-Liste

Jörg Spies
Ingrid Lepple
Rainer Konrad
Kerstin Keller
Friedrich Pflughar
Matthias Baur
Udo Heinemann
Ulrike Seemann
Jürgen Fischer
Klaus Hildenbrand
Christa Hourani
Dr. Karl-Ernst Haak
Sigrid Krohn
Patricia Dujic
Dieter Kräuslich
Ernst Jäckle
Anselm Jäger

Oliver Steininger
Simone Richter
Ralf-Dieter Foerster
Wolf-Dieter Grasseck
Mustafa Sertatas
Cornelia Rutkowski
Patricia Dessen
Manfred Heinrich
Robert Egeler
Günther Meyer
Christian Denis
Tanja Meyke
Dr. Thomas Metz
Wolfram von Elterlein
Silke Wasel
Salvatore Cugusi



Abbau Ausbildungsplätze bei DC?

Die Phrasen der Unternehmensleitung

Seit Jahren suchen mehr und mehr Jugendliche in Deutschland einen Ausbildungsplatz. Trotz der Versprechen von Politik und Unternehmerverbänden, 30.000 neue Ausbildungsplätze zu schaffen, bilden nur 23% aller Unternehmen in Deutschland aus.

Viele Jugendliche bleiben daher „auf der Strecke“ und bekommen keinen Ausbildungsplatz. In den vergangenen vier Jahren ist die Ausbildungslücke um über 120.000 fehlende betriebliche Ausbildungsplätze auf 276.000 (Juli 2005) gestiegen. Das Versprechen, die Jugendlichen mit einem ausreichenden Angebot an Ausbildungsplätzen zu versorgen, erwies sich als leeres Versprechen seitens der Unternehmen.

DaimlerChrysler: das Vorbild!

- „Ausbildung ist von strategischer Bedeutung für die Unternehmenszukunft“
 - „Die Ausbildung ist für unser Unternehmen eine Zukunftsinvestition, deren Beitrag zur Nachwuchssicherung und damit zum Unternehmenserfolg beiträgt.“
 - „Die DaimlerChrysler AG ist bereit, im Rahmen der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens eine aktive Vorreiterrolle einzunehmen und sieht sich dem Ziel verpflichtet, zur Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes auch in Zeiten eines angespannten Ausbildungsmarktes beizutragen.“
- (Zitate entnommen aus der DC-Broschüre: Grundpositionen zur Berufsausbildung in der DaimlerChrysler AG).

Fortsetzung auf Seite 3

Porträts

Ernst Jäckle

55 Jahre,
3 Kinder
Industrie-
kaufmann



Seit 1982 arbeitet Ernst beim Daimler. Vor 40 Jahren hatte er die ersten gewerkschaftlichen Kontakte und wurde Mitglied in der DAG-Jugend, später wechselte er zur IG Metall. Seit über 10 Jahren engagiert er sich im Betriebsrat und musste deshalb mit vielen Vorgesetzten so manchen Strauss ausfechten. Aber die Arbeit hat ihm trotz allem immer auch Spaß gemacht. Geprägt haben ihn die Auseinandersetzungen in dem Betrieb, in dem er vor 1982 tätig war, als diese Firma in Konkurs ging. Seine Themenschwerpunkte sind alle Personalfragen sowie die Umsetzung von ePeople. Für die Zukunft ist ihm wichtig, dass die Arbeitslosigkeit drastisch gesenkt wird und dass das Miteinander unter Kollegen und Vorgesetzten sich wieder normalisiert – also mehr zusammen als gegeneinander gearbeitet wird. Seine privaten Interessen gelten der Leichtathletik, dem Singen und kirchlichem Engagement.



Dieter

Kräuslich

60 Jahre

Maschinen-
schlosser, Ma-
schinenbautech-
niker

Seit 32 Jahren arbeitet Dieter beim Daimler. Vor 44 Jahren ist er als Lehrling in die IGM eingetreten, wurde dann DAG-, später Ver.di-Mitglied. Seit diesem Jahr ist er wieder IGM-Mitglied. Seit 15 Jahren ist er freigestellter Betriebsrat.

Bei seiner Arbeit versucht er, gangbare Kompromisse zu erreichen, mit denen alle leben können, ohne Gesichtsverlust auf beiden Seiten. Seine Themenschwerpunkte sind Personalfragen und –entwicklung. Besonders am Herzen liegt ihm die weitere Entwicklung bei „Global Service & Parts“, in dem er selbst von 1973 bis 1990 tätig war. Für die Zukunft ist ihm wichtig, mitzuhelfen, dass DC sich auf den demografischen Wandel einstellt und Möglichkeiten zur Nutzung des Leistungspotenzials älterer MitarbeiterInnen schafft.

Seine Hobbies sind Lesen, Reisen und sportliche Betätigung wie Schwimmen und Laufen.

Kommentar

Mach's besser, Dieter!

Kollege Schrempp träumte vom weltumspannenden Automobilkonzern und war dabei letztlich wenig erfolgreich. Der Smart wurde zum Sanierungsfall und schließlich geriet auch noch die Mercedes Car Group in die Krise. Eines muss man aber unserer Firma lassen. Im Unterschied zu VW reagiert der Konzern sofort mit wirkungsvollen Maßnahmen – zwar erst, wenn das Kind schon im Brunnen liegt, aber immerhin hat sie bisher alle wieder herausgeholt. Sogar wenn es „Toll Collect“ heißt. Zu den drastischen Reaktionen gehörte auch der Abschied vom Kollegen Schrempp. Doch unsere Firma hieße nicht Daimler, wenn damit nicht gleich wieder Ärger verknüpft wäre. Insiderhandel lauten die „äußerst imagefördernden“ Vorwürfe. Tatsächlich aber zeigt die Krise unserer Firma eher, welche Folgen Missmanagement haben kann. Denn die Konkurrenten BMW und Porsche führen zugleich vor, wie Unternehmen, die gleichfalls einen Großteil ihrer Fahrzeuge in Deutschland produzieren, die es ebenfalls mit Aufsichtsräten aus dem Arbeitnehmerlager und mit der IG Metall als Verhandlungsführer zu tun haben, höchst erfolgreich sein können. Sie zählen zu den profitabelsten Konzernen der Branche, und vor allem: Sie schaffen weiterhin neue Jobs in Deutschland. BMW und Porsche haben auch in Boomzeiten darauf geachtet, dass ihre Fabriken effizient arbeiten, die Qualität stimmt und die Investitionen vor allem neuen Modellen zugute kommt. Die Mercedes Car Group kam vor allem deshalb vom Kurs ab, weil der Konzern die besten Manager zur Sanierung von Chrysler und Mitsubishi entsandte und dem Kerngeschäft des Konzerns zu wenig Aufmerksamkeit widmete. Das Unternehmen erneuert nun die M- und S-Klasse und bringt mit der R-Klasse eine große Version der B-Klasse eines kompakten Sport-Touringwagens. Smart soll 2007 die schwarzen Zahlen erreichen. „Der Stern soll wieder strahlen“ stand in der Sindelfinger Zeitung vom 12.09.2005. Hoffen wir, dass unser „neuer Kollege Zetsche“ der Haupteinnahmequelle des Konzerns, der Mercedes Car Group, mehr Aufmerksamkeit schenkt als sein Vorgänger. Die MitarbeiterInnen erhoffen sich dies dringendst.

Klaus Hildenbrand

Fortsetzung von Seite 2

Wie sieht es wirklich aus?!

Die Unternehmensleitung (UL) beabsichtigt, die Anzahl der Ausbildungsplätze DCAG weit um 20 Prozent zu senken. In der Zentrale haben wir zur Zeit eine Ausbildungsquote von sage und schreibe 0,3 Prozent. Von der UL heißt es, dass die bisherigen Ausbildungsplätze nur erhalten bleiben könnten, wenn der Gesamtbetriebsrat einem Verzicht der Übernahmeverpflichtung der Auszubildenden zustimmen würde. Als weitere Unverschämtheit beabsichtigt die UL die Erhöhung der Quote für 2-jährige Berufsausbildung von bisher 8% auf 42% der Auszubildenden im gewerblichen Bereich. Dieser Weg führt nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch

für das Unternehmen in eine Sackgasse. Hochwertige Autos kann man nur mit einer qualifizierten, innovativen und hoch motivierten Mannschaft bauen. Mit einem Abbau der Qualifizierung setzt DaimlerChrysler seine Stellung als Premiumhersteller auf's Spiel. Und letztendlich bedeutet Schmalspurqualifizierung gekoppelt mit geringeren Arbeitsumfängen weniger Geld für die Mitarbeiter. Unsere Firma betont immer, dass wir ein globales Weltunternehmen mit dementsprechender Verantwortung sind. Wo ist diese Verantwortung? Weiter steht in einer (unserer vielen) Hochglanzbroschüren der Satz zu lesen: „Verantwortung in der Gesellschaft – Verpflichtung für die Zukunft“. Alles leere Phrasen, Worthülsen und Irreführung. Das Wort Moral möchten wir in diesem Zusammenhang nicht einmal in den Mund nehmen. Wir IG Metall-Betriebsräte werden dafür kämpfen, dass die Ausbildungsquote bei DC sich nicht verringert, sondern im Gegenteil sich wieder erhöht und dass die 3- bis 3,5-jährige Ausbildungszeit erhalten bleibt, damit die Jugendlichen weiterhin eine qualifizierte

Ausbildung erhalten und das duale Bildungssystem stabilisiert wird.

Klaus Hildenbrand

Tel: 9 33 43

Ausschuss Berufsbildung und Qualifizierung (ABQ)

Ingrid Lepple

Tel: 9 38 94



Der Gesamtbetriebsrat – gemeinsam stark mit der IG Metall

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) – wer ist das eigentlich und was tut er für die Belegschaften der DCAG? In dieser und in den nächsten Ausgaben des SCHEIBENWISCHER ZENTRALE stellen wir einige Tätigkeitsfelder des GBR vor sowie erkämpfte Erfolge der letzten 4 Jahre.

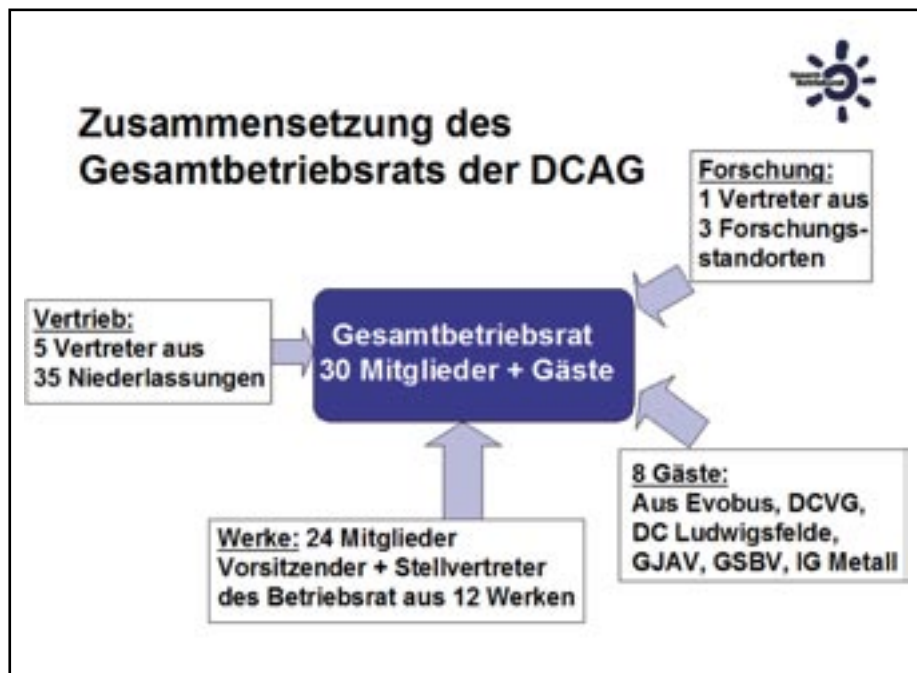
Die Sicherung von Zukunftsinvestitionen und damit der Erhalt von Arbeitsplätzen – das ist sicherlich der wichtigste Erfolg der letzten Wahlperiode. Das Ausspielen der Standorte untereinander, der drohende Verlust von 10.000 Arbeitsplätzen waren der Auslöser dafür, dass der GBR gemeinsam mit der IG Metall im Juli 2004 eine zukunftsweisende Vereinbarung abgeschlossen hat – die Zukunftssicherung 2012.

Diese Sicherung ist jetzt die Grundlage dafür, dass der angekündigte Arbeitsplatzabbau von 5000 Beschäftigten sozialverträglich vorgenommen werden muss, und keine Kündigungen ausgesprochen werden dürfen.

Dies ist ein Schwerpunkt aus einer Fülle von Themen, die in rund 40 Kommissionen, Arbeits- und Projektgruppen vorbereitet, mit der Unternehmensleitung (UL) verhandelt und in Vereinbarungen umgesetzt werden. Dabei befasst sich der GBR mit Aufgaben, die mehrere oder alle Werke bzw. Niederlassungen betreffen. Im Gegensatz hierzu behandelt der örtliche Betriebsrat alle Themen, die speziell seinen Betrieb betreffen. Dazu gehören z.B. Gleitzeit- und Freischichtregelungen, Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen.

Weitere Erfolge, die der GBR mit Unterstützung der IG Metall durchgesetzt hat:

- **Betriebliche Altersversorgung:** Die Rententabelle konnte deutlich erhöht werden, trotz mehrerer Vorstöße der UL Kosten zu senken. Die 6%ige Verzinsung des Versorgungskapitals konnte beibehalten werden. Auch hier drängte die UL wegen hoher Kosten bereits mehrmals auf Reduzierungen.
- **Entgelt:** Das Großprojekt neuer Entgeltrahmen (ERA) – von der UL als immenses Einsparprojekt geplant – wird Dank vereinter Kompetenz von GBR und IG Metall bundesweit nach gleichen Kriterien umgesetzt. Dabei gilt: wer höher bewertet wird, erhält auch mehr Geld und keiner verliert Geld durch ERA.
- **Arbeitspolitik:** In der Arbeitspolitik kämpfen GBR und IG Metall – trotz starken Gegenwinds – für den Erhalt von qualifizierter Gruppenarbeit und guter Ausbildung
- **Gesundheit:** Im Hinblick auf verlängerte Lebensarbeitszeiten setzt der GBR



verstärkt auf Präventionsmaßnahmen und Kuren. Dies wurde entsprechend mit der UL vereinbart.

Darüber hinaus setzte sich der GBR ein für faire Regelungen bei Zielvereinbarungen, für Datenschutz, für Gleichstellung der Frauen, für die Meister, für gute Ausbildung

und hohe Übernahmequote der Azubis und für einen geeigneten Einsatz von Mitarbeitern mit Einsatzeinschränkungen.

Weitere Infos zu einzelnen Themenfeldern des GBR finden Sie in den folgenden Ausgaben und auf der Intranet-Seite des GBR.

Mit Kraft und Gesundheit durchs Arbeitsleben – mit der Power der IG Metall

Eine gute Gesundheit, Energie im Beruf und Privatleben... Wer wünscht sich das nicht? Leider klaffen hier Wunsch und Realität oft deutlich auseinander.

Gemeinsam mit der IG Metall machen sich der GBR und die IG Metall-Betriebsräte der Zentrale stark für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeitswelt. Dabei setzen sie sich in verschiedenen Handlungsfeldern dafür ein, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Jüngere und Ältere nebeneinander arbeiten können. Und er entwickelt mit der Unternehmensseite Angebote, damit jede/r Einzelne langfristig etwas für seine Gesundheit tun kann.

Handlungsfelder und Erfolge:

Internationale Leitsätze Arbeits- und Gesundheitsschutz: Die Leitsätze Arbeits- und Gesundheitsschutz bilden in Deutschland die Leitplanken, die die Aktivitäten vor Ort sinnvoll steuern und koordinieren helfen.

Das Unternehmen verpflichtet sich dabei, alle Aspekte eines modernen Gesundheitsschutzes zu beachten. Das heißt, dass durch vorbeugende Maßnahmen die Gesundheit des Einzelnen erhalten, beziehungsweise verbessert wird. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die Berücksichtigung der Ergonomie bereits in der Fabrikplanung. Der GBR setzt sich dafür ein, dass die Leitsätze künftig auch weltweit gelten. International sollen damit überprüfbare Standards geschaffen werden.

Gesundheitsschutz - Präventionskuren:

Auf Basis der früheren Kur- und Erholungsprogramme vereinbarten GBR und UL ein neues Konzept für 6-tägige Gesundheitstrainings und 21-tägige Präventionskuren.

Fortsetzung auf Seite 5

Erstes Feedback bei Gesundheitsprävention

Auf der Grundlage eines medizinischen Gutachtens des Leitenden Werksarztes der DaimlerChrysler AG, in der typische belastungsbedingte Risikofaktoren aufgezeigt und geeignete Präventionsmaßnahmen dargestellt werden, führt das Unternehmen Gesundheitstrainings und Präventionskuren durch. Hierdurch soll zu verbessertem Gesundheitsbewusstsein und damit zur Erhöhung der Anwesenheit und der Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen beigetragen werden.

Das Gesamtkonzept beinhaltet die Bausteine Gesundheitstraining (GT) und Präventionskuren (Kuren). Das GT besteht aus den drei Komponenten: Bewegung, Ernährung / Entspannung sowie aus zielgruppenspezifischen

Bausteinen. Der Kuraufenthalt umfasst sowohl passive Anwendungen (Massagen, Bäder, Packungen) als auch aktive Maßnahmen (Bewegungstherapie, Herz-Kreislauftraining etc.). Zielgruppen sind Führungskräfte (E4 / E5) – aufgrund verantwortungsbedingter Belastung -, 2- und 3-Schichter – aufgrund von Belastungen

durch wechselnden Lebensrhythmus - und MitarbeiterInnen in außergewöhnlicher Belastungssituation (ABS) (jeder Mitarbeiter mit Belastungen, die auf individuellen oder beruflichen Lebenssituationen beruhen). Die Rückmeldungen zu den Gesundheitspräventionsmaßnahmen waren insgesamt sehr positiv.

Belegungsstand GT / Kuren in der Zentrale 2005

	Gesundheitstraining Führungskräfte*	Gesundheitstraining Schichter	Kuren Führungskräfte*	Kuren Schichter
Soll	130	18	38	3
Ist	56	7	33	2
In %	43,1	38,9	86,8	66,7

*ABS Mitarbeiter sind in den Zahlen enthalten.

Die Tabelle zeigt deutlich, dass noch Plätze für die Zentrale zur Verfügung stehen. Neue Termine für 2006 kommen im September 2005 heraus. Nutzen sie diese Möglichkeit. Vorbeugen ist besser als heilen.



Bewegung tut gut

Ansprechpartner in der Zentrale

Betriebsrat
H. Hildenbrand, Tel: 9 33 43

Personalabteilung
Fr. Brommer, Tel: 5 54 06

Schwerbehindertenvertretung
Fr. Kustin, Tel: 2 65 21
Werksarzt, Sozialberatung und die
Vorgesetzten

Klaus Hildenbrand
Vorsitzender Sozial-
/Kantinausschuss
Tel: 9 33 43



Fortsetzung von Seite 4

Die Anzahl der Plätze konnte auf insgesamt 3.000 erhöht und damit fast verdoppelt werden. Angesprochen werden vor allem besonders belastete KollegInnen wie 2- und 3-Schichter, Meister und E4-Führungskräfte sowie KollegInnen in außergewöhnlichen Belastungssituationen.

Arbeitssicherheit:

Bei der Arbeitssicherheit ist der Erfolg am Größten, wenn Gefahren am Arbeitsplatz möglichst schnell und umfassend erkannt werden. Hier ist die Ausübung der Arbeitnehmermitbestimmung besonders wichtig. Der GBR verhandelt derzeit mit der Unternehmensseite, wie Arbeitsschützer und Betriebsrat Gefährdungen systematisch ermitteln, abstellen oder zumindest verringern können („Gefährdungsbeurteilung“). Auch psychische Fehlbelastungen sollen künftig erfasst werden. Hierzu gehören Stressfaktoren wie hohe Anforderungen an die Aufmerksamkeit bei monotonen Arbeitsabläufen und extremer Zeitdruck.

Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Einzeleinschränkungen / Schwerbehinderte

2002 schloss die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) gemeinsam mit dem Unternehmen eine Integrationsvereinbarung für Schwerbehinderte (SB) ab. Im selben Jahr wurde der Handlungsleitfaden für Mitarbeiter mit Einzeleinschränkungen (ME) verabschiedet. Bei beidem geht es insbesondere darum, dass entsprechende Arbeitsplätze für SB und ME bereits bei der Planung berücksichtigt werden. Weiterhin geht es um Ergonomie, um Qualifizierungsmaßnahmen und natürlich um die Prüfung der künftigen Einsatzmöglichkeit dieser KollegInnen, wenn Bereichen Fremdvergabe droht. Die Integrationsvereinbarung und der Handlungsleitfaden für ME werden derzeit auf ihre Wirksamkeit überprüft. Im Anschluss werden ggf. neue Maßnahmen aufgesetzt.

Weitere Infos zum Thema finden Sie auf der Intranet-Seite des GBR unter dem Schwerpunktthema „Aging Workforce“.

Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart

Verantwortlich: Jürgen Stamm, 1. Bevollmächtigter IG Metall Stuttgart
Sattlerstr. 1, 70174 Stuttgart
e-mail: sw-zentrale-stuttgart@igmetall.de
Internet: www.igmetall-stuttgart.de

Redaktion: Kai Bliesener (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 Pfleggar, Tel: 9 33 42, Oliver Steininger, Tel: 3 35 33

Gestaltung: Kai Bliesener

Druck: hartmannndruck, Wildberg

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
21. September 2005

Redaktionsschluss nächste Ausgabe:
19. Oktober 2005

Forschung im Umbruch

Nun ist es also „amtlich“: Die Geschäftsleitung hat beschlossen, die im Großraum Stuttgart befindlichen Betriebsteile der Forschung betriebsverfassungsrechtlich neu zuzuordnen. Begründet wird die Entscheidung damit, die fachlichen Verzahnungen der Bereiche mit den entsprechenden Entwicklungsbereichen auch betrieblich abzubilden und damit die Zusammenarbeit von Forschung und Entwicklung zu unterstützen.

Was bedeutet dies konkret? Ab dem 01.06.2006 sollen die Betriebsteile des Ressorts RT in Untertürkheim dem Werk Untertürkheim (W 19) zugeordnet werden. Der Forschungsbereich auf der Hülb soll ab dem 01.03.2006 dem Werk Sindelfingen (W 59) zugeordnet werden. Bereits erfolgt ist die Zuordnung des Betriebsteils Nabern zum Forschungsbetrieb Ulm aufgrund der fachlichen Nähe (Brennstoffzelle). Die zur Forschung gehörigen MitarbeiterInnen in Möhringen werden weiterhin zum Betrieb der Zentrale (W 96) gehören. Die Eigenständigkeit der Forschung bleibt auch in den neuen Betrieben erhalten, es erfolgt keine Eingliederung in die Entwicklungsbereiche.

Konsequenzen für die MitarbeiterInnen

Da die betriebliche Neuordnung mit keiner räumlichen Verlagerung von MitarbeiterInnen verbunden ist, ist ein Nachteilsausgleich nicht erforderlich. Mit der Eingliederung in den neuen Betrieb verlieren die Betriebsvereinbarungen der Zentrale für die betroffenen MitarbeiterInnen ihre Gültigkeit, und die jeweils im aufnehmenden Betrieb gültigen Betriebsvereinbarungen treten in Kraft. Unmittelbar spürbar wird dies bei den Gleitzeitregelungen sein. Für die MitarbeiterInnen auf der Hülb heißt das z.B., dass sie aus der derzeit gültigen „Vertrauensarbeitszeit“ ohne Gleitzeiterfassung in die Sindelfinger Gleitzeitregelung überführt werden. Hier besteht noch Klärungsbedarf, wie „Gleitzeitguthaben“ in der Vertrauensarbeitszeit zu behandeln sind. Die Geschäftsleitung hat es bisher abgelehnt, solche Vertrauens-Gleitzeitguthaben anzuerkennen. Ein Abbau der Guthaben bis zum 01.03.2006 ist aber zumindest bei MitarbeiterInnen mit sehr hohem Gleitzeitstand problematisch wegen der durch CORE verordneten Maßnahme, den Jahresurlaub komplett im laufenden Jahr zu nehmen ist.

CORE in RT

Damit sind wir bereits beim MCG-CORE-Programm. Nachdem CORE in den Entwicklungsbereichen bereits seit April 2005 eingeführt ist und die Auswirkungen auf die Forschung durch erheblichen Rück-



gang vor allem der Direktbeauftragungen merklich spürbar sind, wurde auch für das Ressort RT die Einbeziehung in CORE in allen wesentlichen Punkten beschlossen. Das bedeutet eine sehr restriktive Politik bei Einstellungen und Umstufungen, Urlaubnahme im laufenden Jahr, Reduzierung von bezahlter Mehrarbeitszeit sowie bei Reisekosten. Dass Präsentationen nur noch in schwarz-weiß zu erstellen sind, stößt bereits auf das Unverständnis vieler KollegInnen. Die Kreativität bei den Einsparungen machte in einer Abteilung in RBP auch davor nicht halt, moderne Sklavenarbeit in Form von unentgeltlich arbeitenden Studienarbeitern einführen zu wollen, was vom Betriebsrat aber verhindert wurde.

Weiteres Maßnahmenpaket verabschiedet

In der Strategieklausur am 13.07. wurden zahlreiche Prüfungsumfänge verabschiedet, die im Wesentlichen die kaufmännischen und strategischen RT-Bereiche betreffen. Ziel ist es, hier zu weiteren deutlichen Einsparungen zu kommen. Erkennbar ist auch, dass für diese Bereiche eine sehr enge Verzahnung mit den entsprechenden Funktionen in den Entwicklungsbereichen geplant ist. Hier ein paar der wesentlichen Prüfungsinhalte:

- Überprüfung aller zentralen und dezentralen kaufmännischen Aufgaben des Ressorts (Planung, Controlling, Berichtswesen) mit dem Ziel einer Gesamtoptimierung und Reduzierung der heutigen Kapazitäten um mindestens 20 %. Für RT und MCG/D soll es nur noch eine gemeinsame E2-Funktion geben, es ist aber weiterhin eine gebündelte Controllingfunktion für RT vorgesehen.
- Die RT- und MCG/D-IT-Infrastruktur soll zusammengeführt werden, was ein Einsparungspotenzial von 30 % ergeben soll.
- Sofortige Einstellung der RT-Strategie-Dialoge und Erarbeitung eines neuen Kommunikationskonzepts

- Reduzierung der Austauschgruppen-Kapazitäten um 50 %
- Überprüfung der Kapazitäten und strukturellen Anbindung des Konzern-Service-Centers RMI/X. Bzgl. der strukturellen Anbindung werden derzeit verschiedene Optionen geprüft, die auch die Ausgründung in andere Konzerngesellschaften, die vergleichbare Leistungen anbieten, beinhalten. Der Betriebsrat wird sich dafür einsetzen, dass im Sinne der MitarbeiterInnen eine Lösung angestrebt wird, die einen Verbleib im jetzigen Betrieb gewährleistet. Ein Betriebsübergang, bei dem absehbar ist, dass ein Großteil der MitarbeiterInnen von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen wird, hält der Betriebsrat nicht für Ziel führend.
- Klärung der zukünftigen strategischen Positionierung des Forschungsstandortes Berlin im Zuge der Reduzierung der Forschungsstandorte
- Klärung der Vorentwicklungsverantwortlichkeiten im Themenfeld Antriebe, sowie Überprüfung der strategischen Ausrichtung der Telematik- und Vehicle-IT-Forschung in Richtung Vorentwicklung.
- Bündelung der E/E-Aktivitäten
Die geplante Integration der E/E-Vorentwicklungsumfänge in das Lab REI/E innerhalb der Forschung erfolgt mit insgesamt 26 Mitarbeitern aus den Bereichen EP/ME und EP/EK bereits zum 01.10..
Da alle Prüfungsaufträge noch dieses Jahr zu einem Ergebnis kommen werden, dürfen wir auf einen heißen Herbst gespannt sein.

Kerstin Keller
Vorsitzende des Personalausschusses
Mitglied in der Forschungskommission des GBR
Tel: 3 30 93



Nachrichten

aus dem Betrieb

Betriebsruhe Weihnachten 2005 / Neujahr 2006

Letzter Arbeitstag vor der Betriebsruhe ist Freitag, der 23.12.2005. Erster Arbeitstag nach der Betriebsruhe ist Montag, der 02.01.2006. Damit entfallen insgesamt 4 Arbeitstage. Die ausfallenden Arbeitstage können entweder mit Tarifrurlaub aus 2005 und/oder mit Gleittagen/Freischichten belegt werden. Sofern kein Tarifrurlaubsanspruch mehr besteht und kein Gleitzeitabbau möglich ist, kann auf Antrag unbezahlter Urlaub gewährt werden. Die Durchführung der Inventur wird gesondert bekannt gegeben.

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten müssen, gelten diese Tage als normale Arbeitstage. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für Inventurarbeiten sowie andere unaufschiebbaren oder terminkritischen Arbeiten (z. B. Notdienste) eingesetzt werden müssen, werden von ihren Vorgesetzten rechtzeitig, spätestens in KW 44, darüber informiert.

Einstiegsgehälter für Promovierte

Bereits im Herbst 2004 wurde von der Geschäftsleitung beschlossen, dass Promovierte entgegen der bisherigen Praxis, diese Personengruppe bei der Einstellung in die Tarifgruppe 7 im Rang 26 einzugruppieren, nur noch in die Tarifgruppe 6/3 bzw. 6/4 Rang 21 eingruppiert werden, allerdings bei Beibehaltung des bisher üblichen Bruttomonatsgehalts. Inzwischen wurden ab dem 01.03.2005 die Einstellgehälter für Hochschulabsolventen dahingehend geändert, dass diese nur noch in K5/T5 Rang 16 eingestellt werden verbunden mit einer Absenkung der Einstellgehälter um ca. 300€ (Der **SCHEIBENWISCHER ZENTRALE** berichtete in seiner Juli/August-Ausgabe darüber). Deshalb ist es nicht weiter verwunderlich, dass die Geschäftsleitung jetzt bei den Promovierten nochmals nachlegt. Ab 01.08. gilt für Promovierte die Eingruppierung in die Tarifgruppe 6/1 bzw. 6/2 Rang 21 verbunden mit einer Absenkung des Einstiegsgehalts in der Höhe, dass die Differenz zum Hochschulabsolventen ohne Promotion wieder hergestellt wird.

Mehrarbeitszeitregelung in der Entwicklung Transporter

Der Betriebsrat (BR) und die Geschäftsleitung haben vereinbart, dass die im Juli abgesprochene Mehrarbeitszeitregelung bis zum 30.11.2005 verlängert wird. Der BR Zentrale gibt für diesen Sonderfall sein Einverständnis, die aktuell anfallende Mehrarbeitszeit bei Auszahlung der Zuschläge als Freizeitausgleich zu parken. Im Falle der positiven Veränderung der Geschäftssituation oder bei Nichtzustandekommen der angestrebten Vereinbarung bis zum 30.11. wird das Freizeitkonto nach Wunsch der/des Mitarbeiters/in zeitnah abgebaut, ins Langzeitkonto überführt oder ausbezahlt.

Zur Zeit versuchen Führungskräfte in unzulässiger Weise, die Inanspruchnahme von Gleittagen zu verhindern. Selbstverständlich gelten für alle Beschäftigten aus diesem Bereich alle Rechte der Betriebsvereinbarung „NEZE“ weiter.

IG Metall Betriebsräte und Vertrauensleute vor Ort:

Trucker Herbstfest

Mitte September fand für die Mitarbeiter der Entwicklung Mercedes-Benz LKW das Trucker Herbstfest statt.

Ein vielfältiges Programm sorgte für Unterhaltung und Information. Am IG Metall-Stand gab es Infomaterial rund um

Gewerkschaft und Arbeitswelt. Der von der IG Metall engagierte Clown „Filou“ sorgte für Erheiterung und lustige Unterhaltung mit seinen Späßen, Jonglierkunststücken, Stelzen- und Hochradartistik und immer wieder zur Freude der Kinder mit seinen bunten Luftballonkreationen – den

IGM-Schmetterlings-, Hubschrauber- und Blumenhüten, den Springmäusen und den Herzbären. Der „Fun-Unimog“ der IG Metall-Jugend stieß auf reges Interesse. Für die Aktion „6 Dörfer für 2006“ von „SOS-Kinderdörfer“ wurden am Stand 165 Euro Spenden gesammelt.





Bereichsversammlungen für die Beschäftigten des Betriebs Zentrale Stuttgart (Betrieb 02)

für Geschäftsbereiche CVD/P (TPC)
und CVD/E (inkl.VL)
am Standort Stuttgart

**Freitag, 7. Oktober 2005
um 8.00 Uhr**

in Untertürkheim, Geb. 135, Betriebs-
restaurant



Veranstaltung des Arbeitskreis Umwelt MitarbeiterInnen DaimlerChrysler AG Stuttgart

Sicheres Atom?

Nach heftigen Protesten aus der Bevölkerung gegen den schnellen Brüter und dem Aus der Wiederaufbereitungsanlagen gingen in Deutschland keine neuen Kernkraftwerke mehr ans Netz. Mit Tritins Atomausstieg schien das Ende der Kernkraft besiegelt. Trotzdem sollen die Laufzeiten von AKWs nun doch verlängert werden. Zwar sind die Sicherheitsstandards in Deutschland hoch, doch immer wieder ereignen sich Störfälle in deutschen Kernkraftwerken.

Wie ist es wirklich um die Sicherheit der Kraftwerke bestellt? Dieser Frage stellt sich der Atomexperte Eberhard Grauf, abgelöster Leiter des AKW Neckarwestheim II und ehemaliges Mitglied der Reaktorsicherheitskommission.

Ein anderer „Störfall“, wie er sich selbst bezeichnet, sitzt Eberhard Grauf gegenüber. Michael Sladek von den Schönauser Stromrebell, und Träger des Bundesverdienstkreuzes, gilt als Schrecken der

Atomindustrie und wurde sogar von der Zeitschrift Capital zum Öko-Manager gekrönt. Die Elektrizitätswerke Schönauser sind zu einem der größten Produzenten atomfreien Stroms in Deutschland gewachsen. Wie geht es weiter mit unserer Energieversorgung? Können regenerative Energien die Atomkraft ersetzen, damit Sicherheitsrisiken gar nicht erst entstehen? Oder ist unser ATOM sicher?

Dr. Eberhard Grauf,
ehemaliger Atomkraftwerksleiter
Neckarwestheim

Dr. Micheal Sladek,
EWS Elektrizitätswerke Schönauser „Watt
Ihr Volt“

Termin: Montag, den 17.10.2005
Zeit: 16:00 bis ca. 18:00 Uhr
Ort: DC - Werk Untertürkheim, Café zwischen
Museum und Betriebsrestaurant

Für Beschäftigte im DaimlerChrysler-Konzern

Kunsterlebnis Nr. 1.153

„Es ist genug, so nimm denn meine Seele“ Hoppenlau-Friedhof, Stuttgart

Baumfärbung und Herbststimmung sind ein passender Rahmen für diesen kulturhistorischen Ausflug in die eigene Stadt. Angelegt zur Pestzeit, ist der 1626 vor dem „Büchsenthor“ gegründete Hoppenlau-Friedhof nach 1840 nicht mehr wesentlich verändert worden.

Er war die Begräbnisstätte der sogenannten „reichen Vorstadt“, was sich an beeindruckenden Grabmalen ablesen lässt. Auch heute gibt es in dem verträumten Park viel zu entdecken. Begraben sind



Hoppenlaufriedhof- Ein Park der Kulturdenkmale

dort der Bildhauer Johann Heinrich Dannecker, die Scherenschneiderin Luise Duttenhofer, Ludwig Gundert (Urgroßvater von Hermann Hesse), der Dichter Christian Daniel Schubart, der Sagensammler Gustav Schwab und die Komponistin Emilie Zumsteeg.

Zur Bundesgartenschau 1961 hat die Stadt die Anlage zu einem „Friedhofspark“ umgewandelt.

Termin: Mittwoch, 26. Oktober 2005, 16.30 Uhr
Treffpunkt: 16.15 Uhr Eingang des Friedhofs, Holzgartenstrasse, Stuttgart (Zwischen Max-Kade-Hochhaus u. Kongresszentrum Liederhalle)
Führung: Jörg Kurz
Kosten: € 6,00 (Führung)

Anmeldung bis spätestens eine Woche vor der Führung bei:
NEU! Isa Pscheidl, DaimlerChrysler AG, Werk 010, E 606,
70546 Stuttgart, Tel. (0711) 17-206 78, Fax (0711) 17-5 33 20

Vorschau:
**Imperium Romanum: Roms Provinzen
am Neckar, Rhein und Donau**
Kunsterlebnis Nr. 1.155, 30. Nov. 2005, Stuttgart

Anmeldung und Einzugsermächtigung für Kunsterlebnis Nr. 1.153

„Es ist genug, so nimm denn meine Seele“
Hoppenlau-Friedhof, Stuttgart, 26. Okt. 2005

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

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:				